

19.12.2005 Arbeitsrecht

Rabenaus wundersame Erlebnisse

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Programm

Programm 19.12.2005

- Kurzrepetition/Fragen
- Rechte & Pflichten Arbeitgeber/Arbeitnehmer
- Schwerpunkte für Prüfung
- OR/ArG
- Übungsfälle in Gruppenarbeit

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Rechte & Pflichten

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 6. Arbeits- und Ruhezeit

Rechtsquelle: Wesentlicher Teil des Arbeitsgesetzes

Wöchentliche Höchstarbeitszeiten:

45 h für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben,  
Büropersonal, technische und andere Angestellte,  
Verkaufspersonal

50 h für alle übrigen Arbeitnehmer, ausgenommen sind  
Betriebe mit Sonderbestimmungen z.B. Betriebe der  
Erziehung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht



---

---

---

---

---

---

---

---



## Tagesarbeitszeit

Rechtsquelle: Arbeitsgesetz Art. 10 ArG

Tagesarbeitszeit: Arbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr

Abendarbeitszeit: 20.00 bis 23.00 Uhr

Die Tages- und Abendarbeitszeit muss mit Einschluss der  
Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht



---

---

---

---

---

---

---

---



## Überzeitarbeit:

- Nur bei ausserordentlichem Arbeitsandrang,  
in Notfällen max. 2 h pro Tag.
- Im Kalenderjahr max. 170 h für Arbeitnehmer mit einer  
wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 h
- ..... max. 140 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen  
Höchstarbeitszeit von 50 h (Art. 12 Abs. 2 ArG)
- Überzeitvergütung mit 25 % Lohnzuschlag, sofern die Zeit  
nicht mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden kann.  
(Art. 13 ArG)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht



---

---

---

---

---


---

---

---

**Überzeitarbeit: Was steht im Gesetz?**

- **Art. 12 Abs. 2 ArG**  
Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:  
a) 170 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 h;  
b) 140 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 50 h.
- **Art. 13 ArG**  
**Abs. 1** Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 % auszurichten ....  
**Abs. 2** Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht 

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

**Achtung: Überstunden- und Überzeitarbeit:**

**Überstunden** wird diejenige Arbeitszeit bezeichnet, welche die vertragliche Wochenarbeitszeit überschreitet. Überstundenarbeit ist damit auch diejenige Arbeitszeit, die ein Teilzeitangestellter über sein vertragliches Pensum hinaus leistet, selbst wenn dadurch die betriebsübliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.

**Überzeitarbeit** ist hingegen diejenige Arbeitszeit, welche die gesetzliche Höchst arbeitsvorschriften des Arbeitgesetzes überschreitet. Überzeitarbeit ist nur in engen Grenzen möglich und muss zwingend mit einem Überzeitzuschlag entgolten werden.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht 

---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

---

**Überstunden- und Überzeitarbeit:**

<b>Vertragliche Arbeitszeit</b> 42 h/Wo	<b>gesetzliche Höchst arbeitszeit</b> 45/50 h/Wo
<b>Überstunden</b> (geregelt im OR) Kann mit 25 % Zuschlag abgegolten werden	<b>Überzeit</b> (geregelt im ArG) Muss zwingend mit 25 % Zuschlag abgegolten werden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht 

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Nachtarbeit:**

Ist grundsätzlich verboten und bewilligungspflichtig

**Art. 16 ArG**

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Art. 10 (Tagesarbeit 6-20, 20 – 23 Abendarbeitszeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Art. 17

Nachtarbeit ist bewilligungspflichtig

**Art. 17 Abs. 5 ArG**

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.



---

---

---

---

---

---

---

---



**Sonntagsarbeit:**

Ist grundsätzlich verboten

**Art. 18 Abs. 1**

In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Sonntagsarbeit ist mit 50 % Lohnzuschlag zu entschädigen. Die Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Arbeit herangezogen werden. (Art. 19 ArG)

Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt



---

---

---

---

---

---

---

---



**Ruhezeiten:**

**Tägliche:**

•Die tägliche Ruhezeit muss 11 aufeinander folgende Stunden betragen (Ausnahme Art. 15a ArG ... einmal in der Woche bis auf 8 h herabgesetzt werden)

**Ruhetage:**

•Ein Ruhetag pro Woche (in der Regel der Sonntag) (Art. 18 ff ArG) plus ein freier Halbtage gemäss Art. 21 ArG



---

---

---

---

---

---

---

---



## **Pausen:**

### **Art. 13 ArG**

#### **Abs. 1**

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) Ein Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) Eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) Eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

#### **Abs. 2**

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihr Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## **6.3. Sonderschutz für Jugendliche:**

### **Art. 31 ArG**

Die Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern Arbeitnehmer nicht übersteigen

Tagesarbeitszeit: Mit Einschluss der Pausen muss die Tagesarbeitszeit innerhalb von zwölf Stunden liegen.

Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen bis höchstens 20.00 Uhr beschäftigt werden; Jugendliche über 16 Jahre bis höchstens 22.00 Uhr. (Vorbehalten sind Ausnahmen Art. 30 Abs. 2 ArG)

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit nicht eingesetzt werden. Jugendliche dürfen während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigt werden.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## **6.4. Sonderschutz für Schwangere und Stillende:**

### **Art. 35 Abs. 1 – 4 ArG**

Grundsätzlich: Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Für stillende Mütter ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Programm

## Neuer Stoff 19.12.2005

- Weitere Rechte & Pflichten Arbeitgeber/Arbeitnehmer
- Schwerpunkte für Prüfung
- OR/ArG
- Übungsfälle in Gruppenarbeit

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Arbeitsrecht

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

## Pflichten des Arbeitnehmers

**Arbeitspflicht** Art. 321 OR

Ist die Hauptpflicht des Arbeitnehmers  
Er/sie muss die Tätigkeit persönlich verrichten und kann diese nicht an andere übertragen, sofern nichts anderes vereinbart ist. (Bsp. Job-Sharing)

Umgekehrt ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Arbeit einem Dritten zu zuweisen. (Ausnahme Personalverleih)

Die Art der Arbeit richtet sich nach der Vereinbarung (Pflichtenheft)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

## Sorgfalts- und Treuepflicht

- **Der Arbeitnehmer muss die ihm übertragene Arbeit sorgfältig ausführen** Art. 321a Abs. 1 OR
- **Nebenbeschäftigung und Konkurrenzverbot** (Interessenswahrung des Arbeitgebers) Art. 321 a Abs. 3 OR
- **Geheimhaltungspflicht** (auch nach dem Arbeitsverhältnis) Art. 321 a Abs. 3 OR
- **Informations- und Herausgabepflicht** Art. 321 b Abs. 1 + 2 OR
- **Leistung von Überstunden** wenn diese der Dringlichkeit bedarf und dem Arbeitnehmer zugemutet werden kann. Die Überstunden müssen vom Arbeitgeber vergütet werden Art. 321 c Abs. 1 – 3 OR
- **Befolungs- und Weisungspflicht** Art. 321 d OR

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Musterfall**

Herr Muster ist bei der Müller AG in Zürich angestellt. In einem Leserbrief kritisiert er die Geschäftspolitik seines Arbeitgebers. Darf er das tun?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht**

*Art 321a Abs. 1*

„ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. „

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**4.2.1 Nichterfüllung: Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer**

**Arten der Verletzung:**

- Beharrliche Arbeitsverweigerung
- Eigenmächtiger Ferienbezug
- Absichtliche Schlechtführung der Arbeitspflicht
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Abwerben von Mitarbeitenden
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder gegenüber Kunden
  - Diebstahl, Unterschlagung,
  - Sexuelle Belästigung, Schwere Beschimpfung, Tätlichkeiten
  - Annahme oder Forderung von Schmiergeldern
  - Betrug von Spesen- oder Arbeitszeitbetrug

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### 4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

#### Fristlose Kündigung:

- Schwerste Kränkung oder sexuelle Belästigung
- Delikte gegen den Arbeitgeber sowie Aufforderung zu einer Straftat
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Delikte, Kränkung, sexuelle Belästigung gegenüber Mitarbeitenden




---

---

---

---

---

---

---

---



### 4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

#### Fristlose Kündigung nach einer Verwarnung:

- Beharrliche Weigerung der Arbeitsleistung
- Kommt regelmässig zu spät zur Arbeit
- Verletzung der Treuepflicht




---

---

---

---

---

---

---

---



### 4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

#### Achtung:

Eine fristlose Kündigung im Falle einer unverschuldeten Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung ist unzulässig




---

---

---

---

---

---

---

---




Arbeitsrecht

## 5.2 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

**Definition:**  
Ist die Kehrseite der Treuepflicht des Arbeitnehmers

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

## 5.2 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundlage Art. 328 ff. OR

- Schutz von Leben und Gesundheit
- Schutz der Persönlichkeit **Art. 328 Abs. 1 OR**
- Wahrung der Sittlichkeit
- Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgrundsatz
- Bearbeitung der persönlichen Daten **Art. 328 b OR**
- Freizeit- und Ferienregelung **Art. 329 OR**  
insbesondere auch bei Jugendlichen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


## 5. Pflichten des Arbeitgebers

### Regelungen betreffend Lohnzahlung

Grundlage Art. 322 ff. OR

- Lohnzahlungspflicht **Art. 322 OR**
- Ausrichtung des Lohnes **Art. 323 OR** und Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung **Art. 324 OR**
- Abtretung und Verpfändung **Art. 325 OR**

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

## Andere Pflichten

- Zeugnispflicht
- Haftung
- Zurverfügungstellen der Arbeitgeräte
- Gewährung von Ferien in besonderen Fällen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

## 5. Sanktionen bei Verletzung der Fürsorgepflicht:

- Arbeitgeber kann auf Erfüllung klagen (Allgemeines Vertragsrecht)
- Im Falle eines Schadens: Schadenersatzforderungen
- Bei ungenügenden Schutzvorkehrungen durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern
- Bei Persönlichkeitsverletzungen kann auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


## 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 334 – 338a OR**

Grundsätzlich:  
Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch:

- Kündigung: ordentlich/ausserordentlich (fristlos)
- Aufhebungsvertrag
- Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Tod des Arbeitnehmers (Vertragsgrund erlischt)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

### 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

•Tod des Arbeitnehmers (oder unter Umständen des Arbeitgebers (338 f. OR))  
 •Aufhebungsvertrag

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Kündigung

**Definition:**  
Die Kündigung ist eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung

Sie erzeugt eine Rechtsänderung, die unmittelbar durch den Empfang der Kündigungserklärung unabhängig vom Willen des Adressaten herbeigeführt wird.

Sofern nichts vertraglich bestimmt, kann die Kündigung mündlich ausgesprochen werden

In der Schweiz gilt das Zugangsprinzip: d.h. der Adressat muss im Besitze der Kündigung sein. (Poststempel gilt nicht)

Eine Begründung für die Kündigung muss nur auf Verlangen gegeben werden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 7.1 Kündigung während der Probezeit

- Jederzeit auf 7 Tage möglich
- Kündigungsschutz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär entfallen
- Es gelten keine Sperrfristen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### Übung:

Hans beginnt sein Arbeitsverhältnis bei der Meyer AG am 1. Dezember 2005. Beim Skifahren bricht sich Hans am 19. Dezember ein Bein.

Kann die Meyer AG Hans kündigen?  
Wann wäre der nächste Kündigungstermin?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### Lösung:

Kündigung während der Probezeit: jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen (ausnahmsweise nicht auf Ende eines Monats)



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 7.2 Ordentliche Kündigung

- 1. Jahr: 1 Monat
- 2. – 9. Jahr 2 Monate
- Ab 10. Jahr 3 Monate
- Länger Fristen sind möglich

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### Übung 1:

Hans beginnt sein Arbeitsverhältnis bei der Meyer AG am 1. Dezember 1999. Aufgrund einer Reorganisation in der Marketingabteilung wird Hans gekündigt. Am 20. September 2005 erhält Hans die Kündigung persönlich überreicht von seinem Chef.

Ist die Kündigung rechtsgültig? Per wann verlässt Hans die Meyer AG?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

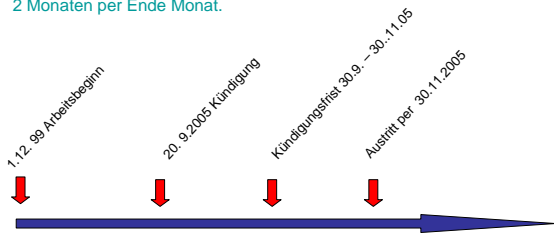
---

---



### Lösung:

Ordentliche Kündigung im 6. Dienstjahr. Nach OR Kündigungsfrist von 2 Monaten per Ende Monat.



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### Übung 2:

Hans beginnt sein Arbeitsverhältnis bei der Meyer AG am 1. Dezember 1999. Aufgrund einer Reorganisation in der Marketingabteilung wird Hans gekündigt. Da er Kadermitglied ist, steht in seinem Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. Am 20. September 2005 erhält Hans die Kündigung per eingeschriebenem Brief. Er holt den Brief am 21. September auf der Poststelle ab.

Per wann verlässt Hans die Meyer AG?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---

**Lösung:**  
Ordentliche Kündigung im 6. Dienstjahr. Nach Arbeitsvertrag  
Kündigungsfrist von 6 Monaten per Ende Monat.

1.12.99 Arbeitsbeginn  
20.9.2005 Kündigung  
Kündigungsfrist 30.9. – 31.3.06  
Austritt per 31.3.2006

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Pflichten während der Kündigungsfrist**

Arbeitgeber:

- Lohnfortzahlungspflicht: Arbeitgeber muss während der Kündigungsfrist den Lohn zahlen.
- Muss dem Arbeitnehmer Freizeit zur Verfügung stellen für die Stellensuche.
- Zeugnispflicht
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer weiterhin Arbeit zu zustellen, er kann den Arbeitnehmer freistellen. Die Lohnfortzahlungspflicht bleibt allerdings bestehen.

Arbeitnehmer:

- Ist verpflichtet bis zum Ende des Vertragsverhältnisses zu arbeiten (falls nicht eine Freistellung erfolgt)
- Sorgfaltspflicht
- Auch nach dem Arbeitsverhältnis die Pflicht der Interessenswahrung des Arbeitgebers

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Konkurrenzverbot**

Definition: Der Arbeitnehmer verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine konkurrenzierenden Tätigkeiten, insbesondere weder auf eigene Rechnung, noch in einem konkurrenzierenden Geschäft tätig zu sein.

Voraussetzungen für die Gültigkeit:

- Der sich verpflichtende Arbeitnehmer muss handlungsfähig im Sinne von Art. 13 ZGB sein.
- Das Konkurrenzverbot ist nur schriftlich gültig.
- Der Arbeitnehmer muss Einblick in die Geschäftsunterlagen und Kundenkartei haben und müsste den Arbeitnehmer erheblich schädigen können (Art. 340 Abs. 2 OR)
- Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht erschweren.

zudem müssen Konkurrenzverbote meist zeitlich und örtlich abgegrenzt werden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---



## Kündigung zur Unzeit

Militärdienst:  
Frist während 4 Wochen vor- und nachher, sofern der Dienst 11 Tage dauert

Krankheit/Unfall:  
Im 1. Dienstjahr: 30 Tage  
Ab 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen  
Ab 6. Dienstjahr 180 Tage  
Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft  
Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer vom Bund angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



Eine Kündigung, die während der Sperrfrist ausgesprochen wird ist nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR) d.h. sie entfaltet keine Rechtswirkung und muss nach Ablauf der Krankheit/Unfall wiederholt werden.

Wird eine Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist ausgesprochen, wird der Lauf der Kündigungsfrist durch den Eintritt einer Sperrfrist unterbrochen und erst nach Beendigung des Verhinderungsgrundes fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



## Übung 3:

Hans beginnt sein Arbeitsverhältnis bei der Meyer AG am 1. April 2005. Aufgrund einer Reorganisation in der Marketingabteilung erhält Hans am 20. September die Kündigung. Er hat eine einmonatige Kündigungsfrist. Am 3. Oktober erkrankt Hans für 9 Tage bis am 11. Oktober.

Ist die Kündigung rechtmässig? Wenn ja, per wann verlässt Hans die Firma Meyer AG?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---

**Lösung:**  
Ordentliche Kündigung im 1. Dienstjahr. Mit Krankheitsfall

1.4.2005 Arbeitsbeginn  
20.9.2005 Kündigung  
Krankheit 3. – 11.10.2005  
Austritt per 30.11.2005

Die Kündigungsfrist verlängert sich um die Anzahl Krankheitstage und wird rechtskräftig auf das nächstfolgende Monatsende

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Übung 4:**

Hans beginnt sein Arbeitsverhältnis bei der Meyer AG am 1. April 2005. Hans bricht sich am 15. September ein Bein und ist krankgeschrieben. Hans erhält die Kündigung der Meyer AG per eingeschriebenen Brief am 23. September. Ist die Kündigung rechtsgültig? Wenn ja, per wann verlässt Hans die Meyer AG?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Lösung:**  
Kündigung während einer Sperrfrist. Die Kündigung ist nichtig. Sie muss wiederholt werden.

1.4.2005 Arbeitsbeginn  
15.9.2005 Unfall  
Kündigung 23.9.2005

Die Kündigung ist nichtig und muss nach dem Unfall/nachdem Hans wieder arbeitsfähig ist, wiederholt werden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





### Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

- Eigenschaften, die der andern Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zustehen: Geschlecht, Rasse, Herkunft, Religion, Nationalität, Alter, sexuelle Ausrichtung etc.
- Verfassungsmässige Rechte: Meinungsäusserungsfreiheit, Glaubens- Gewissensfreiheit, politische Rechte
- Rachekündigungen
- Kündigungen weil eine Partei Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet
- Weil eine Partei gewerkschaftliche Tätigkeiten ausübt
- Diskriminierung im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Übung 5:

Fritz arbeitet seit 2 Jahren bei der Meyer AG. Als bekannt wird, dass Fritz homosexuell ist und mit einem Freund in einer Wohngemeinschaft lebt, kündigt ihm die Meyer AG.

Ist die Kündigung rechtsgültig? Wenn ja, per wann muss Fritz die Firma Meyer AG verlassen?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Lösung:

Die Kündigung ist missbräuchlich. Der Kündigungsgrund verletzt ein Persönlichkeitsrecht von Fritz. Fritz verliert seine Stelle, hat aber die Möglichkeit durch Klage Schadenersatzforderungen an den Arbeitgeber zu stellen. (Bis zu 6 Monatsgehalt)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis wird in gegenseitigem Einverständnis beendet. Arbeitgeber verzichtet auf die Arbeitsleistung, der Arbeitnehmer auf den Lohn.

### Freistellung

Der Arbeitnehmer wird von seiner Leistungspflicht befreit, der Arbeitgeber ist jedoch weiterhin verpflichtet zur Lohnfortzahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 8. Formen der Schwarzarbeit

Definition: jede entlohnte Erwerbstätigkeit, welche gegen gesetzliche Meldevorschriften verstösst

Beispiele:

- Anstellung von Arbeitnehmern ohne Arbeitsbewilligung
- Nichtbezahlen von Sozialleistungen
- Fehlende Erhebung der Quellensteuerabzüge bei ausländischen Arbeitnehmern
- Doppelte, Mehrfachanstellung
- Pseudo-Selbstständigkeit
- Missbrauch von Versicherungsleistungen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### Schwerpunkte für die Prüfung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

### Rangordnung der Rechtsquellen:

- Bundesverfassung
- Zwingendes Gesetzesrecht (OR 361, 362)
- Zwingendes Verordnungsrecht
- GAV
- Betriebsordnung
- EAV/NAV
- Dispositives Gesetzesrecht
- Weisung des Arbeitgebers
- Gewohnheitsrecht (ungeschriebenes Recht, auf einer längeren Zeit andauernde, durch Rechtsüberzeugung begründetes Recht)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

### Verträge:

- Einzelarbeitsvertrag (EAV)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
- Normalarbeitsvertrag (NAV)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

### GAV

#### Funktion

- Schutzfunktion: für den schwächeren Arbeitnehmer
- Ordnungsfunktion: Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse z.B. branchenübliche Löhne
- Sozialer Fortschritt: regelt einheitliche Ferien, Sozialleistungen, Arbeitszeiten
- Friedensordnung: Verhindert Arbeitskämpfe, Massenstreik, regelt Verfahren bei Streitigkeiten

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**GAV**  
**Geltungsbereich**

- Sachlicher:** GAV gilt im Allgemeinen für eine ganze Branche, damit unterstehen sämtliche Mitarbeitenden eines Betriebs des GAV's.
- Örtlicher:** Wird vom GAV selbst festgelegt, falls dies nicht geregelt, erstreckt er sich auf das Gebiet, für welches die Vertragsparteien zuständig sind.
- Zeitlicher:** wird durch die Vertragsparteien primär aus dem Vertrag selbst bestimmt. Die Beendigung eines GAV heisst für die Wirkung der einzelnen Arbeitsverhältnisse nicht zwingend, dass diese auch beendet sein müssen.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**NAV OR 359 – 360**

**Ziel & Zweck**

- Regelt den Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Werden je nach Geltungsbereich vom Bundesrat oder den Kantonen erlassen
- Insbesondere für Arbeitnehmer der Landwirtschaft, Arbeitnehmer im Hausdienst und Pflegepersonal, Erzieher in Heimen, Assistenzärzte oder Arbeitnehmer in der Milchwirtschaft auf Ebene des Bundes.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**EAV OR Art. 319 - 320**  
**Wesentliches Charakteristikum:**

Abhängigkeitsverhältnis und die Unterstellung des Arbeitnehmers in den Dienst des Arbeitgebers

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmt oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers; dieser verpflichtet sich zur Lohnzahlung und zur Fürsorgepflicht.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

## EAV OR

### Form und Typ

- schriftlich
- mündlich
- durch konkludentes Handeln

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

## Wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertrags

- Arbeit auf Zeit (kein Erfolg geleistet)
- Fremdbestimmung
- Einordnung in einen Betrieb
- Gerätschaften werden zur Verfügung gestellt

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

## Rechte & Pflichten

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**Nichterfüllung: Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer**

**Arten der Verletzung:**

- Beharrliche Arbeitsverweigerung
- Eigenmächtiger Ferienbezug
- Absichtliche Schlechtführung der Arbeitspflicht
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Abwerben von Mitarbeitenden
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder gegenüber Kunden
  - Diebstahl, Unterschlagung,
  - Sexuelle Belästigung, Schwere Beschimpfung, Tötlichkeiten
  - Annahme oder Forderung von Schmiergeldern
  - Betrug von Spesen- oder Arbeitszeitbetrug

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**Massnahmen durch den Arbeitgeber:**

**Fristlose Kündigung:**

- Schwerste Kränkung oder sexuelle Belästigung
- Delikte gegen den Arbeitgeber sowie Aufforderung zu einer Straftat
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Delikte, Kränkung, sexuelle Belästigung gegenüber Mitarbeitenden

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


**Arbeits- und Ruhezeit**

*Rechtsquelle: Wesentlicher Teil des Arbeitsgesetzes*

Wöchentliche Höchstarbeitszeiten:  
 45 h für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben,  
 Büropersonal, technische und andere Angestellte,  
 Verkaufspersonal

50 h für alle übrigen Arbeitnehmer, ausgenommen sind  
 Betriebe mit Sonderbestimmungen z.B. Betriebe der  
 Erziehung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Nachtarbeit:**

Ist grundsätzlich verboten und bewilligungspflichtig

**Art. 16 ArG**

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Art. 10 (Tagesarbeit 6-20, 20 – 23 Abendarbeitszeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Art. 17

Nachtarbeit ist bewilligungspflichtig

**Art. 17 Abs. 5 ArG**

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.



---

---

---

---

---

---

---

---



**Sonntagsarbeit:**

Ist grundsätzlich verboten

**Art. 18 Abs. 1**

In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Sonntagsarbeit ist mit 50 % Lohnzuschlag zu entschädigen. Die Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Arbeit herangezogen werden. (Art. 19 ArG)

Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt



---

---

---

---

---

---

---

---



**Sonderschutz für Jugendliche:**

**Art. 31 ArG**

- Jugendliche bis zum vollendeten 16 Altersjahr bis 20.00 Uhr
- Jugendliche über 16 Jahre bis höchstens 22.00 Uhr.
- Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr keine Überzeit leisten
- Keine Beschäftigung während der Nacht oder an Sonntagen

**Sonderschutz für Schwangere und Stillende:**

**Art. 35 Abs. 1 – 4 ArG**

- Dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben
- Einer stillenden Mutter muss die erforderte Zeit dafür gegeben werden
- Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden
- Beschäftigung nach Niederkunft bis zur 16. Woche nur mit deren Einverständnis



---

---

---

---

---

---

---

---



## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 334 – 338a OR**

Grundsätzlich:  
Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch:

- Kündigung: ordentlich/ausserordentlich (fristlos)
- Aufhebungsvertrag
- Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Tod des Arbeitnehmers (Vertragsgrund erlischt)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



## Ordentliche Kündigung

- 1. Jahr: 1 Monat
- 2. – 9. Jahr 2 Monate
- Ab 10. Jahr 3 Monate
- Länger Fristen sind möglich

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



## Kündigung zur Unzeit (Sperrfristen)

- Militärdienst:
- Krankheit/Unfall:
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft
- Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer vom Bund angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---





### Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

- Verstoss gegen die Persönlichkeit: Geschlecht, Rasse, Herkunft, Religion, Nationalität, Alter, sexuelle Ausrichtung etc.
- Meinungsäusserungsfreiheit, Glaubens- Gewissensfreiheit, politische Rechte
- Rachekündigungen
- Kündigungen weil eine Partei Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet
- Bei gewerkschaftliche Tätigkeiten ausübt
- Diskriminierung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis wird in gegenseitigem Einverständnis beendet. Arbeitgeber verzichtet auf die Arbeitsleistung, der Arbeitnehmer auf den Lohn.

### Freistellung

Der Arbeitnehmer wird von seiner Leistungspflicht befreit, der Arbeitgeber ist jedoch weiterhin verpflichtet zur Lohnfortzahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---