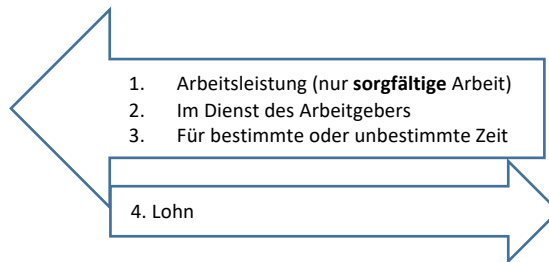


Arbeitsvertrag



Entstehung des Einzelarbeitsvertrages

Der Einzelarbeitsvertrag entsteht formlos. Er entsteht selbst dann, wenn keiner der Parteien an einen Arbeitsvertrag gedacht hat, aber trotzdem in ihren Handlungen die Tatbestandmerkmale des Arbeitsvertrages vorhanden sind

Beispiel: Norbert arbeitet regelmässig bei Bauer Sepp. Er erhält eine Entschädigung. Als die Frage aufkommt, ob Bauer Sepp auch die AHV einbezahlt hat, erklärt er, es handle sich ja gar nicht um einen Arbeitsvertrag. Falsch! Es ist eben ein Arbeitsverhältnis.

Formlos, aber...

Gemäss **OR 330b** muss jeder Arbeitsvertrag, der für länger als einen Monat abgeschlossen worden ist, schriftlich erstellt werden. Dies ist eine reine Informationspflicht des Arbeitgebers!

Pflichten des Arbeitnehmers

OR 321: Der Arbeitnehmer hat die übernommene Arbeit in **eigener Person** zu leisten, sofern nichts anderes vereinbart worden ist.

Beispiel:

Norbert arbeitet bei Bauer Sepp. Norbert hat diese Woche keine Lust zu arbeiten und schickt seinen jüngeren Bruder. Bauer Sepp muss das nicht hinnehmen.

OR 321b Der Arbeitnehmer hat **alle Erträge**, die er in seiner vertraglichen Arbeit hervorbringt, **dem Arbeitgeber zu übergeben**.

Beispiel:

Das Servierpersonal hat die von den Gästen erhaltenen Geldbeträge dem Restaurantbesitzer abzugeben.

Die Baupläne, die der Bauzeichner Max während seines Arbeitsverhältnisses für das Architekturbüro Seppi AG angefertigt hat, gehören der Seppi AG.

OR 321c **Überstunden** hat der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber zu leisten. Diese müssen aber per Lohnzuschläge oder - falls Arbeitnehmer einverstanden ist - in Freizeit gleicher Länge entschädigt werden.

ACHTUNG! Überstunden ≠ Überzeit

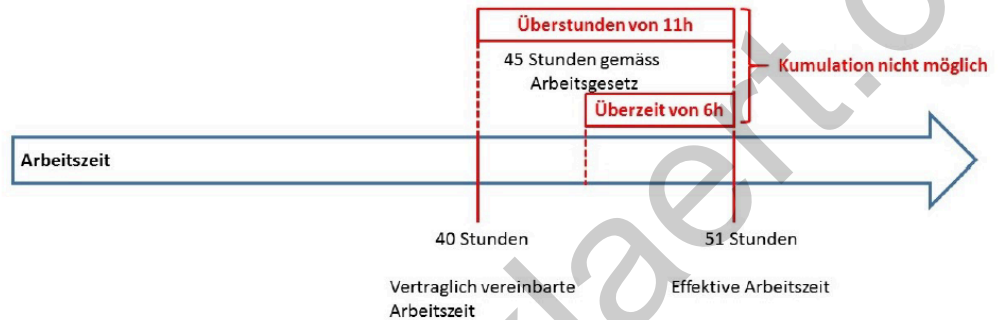
Arbeitsgesetz (ArG), Art. 9

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Ab 60 Stunden Überzeit pro Jahr muss der Arbeitgeber gemäss Art. 13 ArG zwingend 25% Lohnzuschlag bezahlen.



Quelle: Geiser, Thomas; Müller, Roland: Arbeitsrecht in der Schweiz. Bern ³2015. Seite 126

- OR 321d** Arbeitnehmer muss den **Weisungen** des Arbeitgebers Folge leisten.
- OR 321e** Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, einen Erfolg herbei zu führen. Er muss aber **sorgfältig** arbeiten.
Es handelt sich hierbei um eine Verschuldenshaftung, d.h. der Arbeitgeber muss das Verschulden des Arbeitnehmers beweisen.
- Pflichten des Arbeitgebers** **OR 322** Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den vereinbarten **Lohn** bezahlen.
- OR 324** **Betriebsunterbrüche sind das Risiko des Arbeitgebers.** Er muss trotzdem Lohn zahlen und darf die Arbeit nicht nachträglich verlangen.
Beispiel:
Ein längerer Stromunterbruch führt zum Stillstand der Fabrik Sepp AG. Die Arbeitnehmer können nicht arbeiten gehen, erhalten aber trotzdem den Lohn.
- OR 324a** Ist der Arbeitnehmer krank, hat einen Unfall oder ist z.B. im Militärdienst, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten. **Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen bereits 3 Monate gedauert haben.** Hier kommt die **Berner Skala** zu Einsatz.
ACHTUNG! Gilt nur, wenn keine Taggeldversicherung abgeschlossen worden ist. → OR 324b

👉 Aufgabe:

Maria ist bei Sonja AG seit dem 1. Januar angestellt. Keine Taggeldversicherung wurde abgeschlossen. Am 20. Februar wird sie krank. Muss Sonja AG den Lohn weiterzahlen?

.....

.....

Maria ist bei Sonja AG seit dem 1. Januar angestellt. Keine Taggeldversicherung wurde abgeschlossen. Sie ist in den Ferien und will auf den Montag, 10. Mai, wieder an der Arbeit sein. Doch das Flugzeug kann aufgrund eines Vulkanausbruches nicht starten. Maria kann erst am 18. Mai wieder anfangen zu arbeiten.

Muss Sonja AG den Lohn für diese Zeit bezahlen?

.....

.....

Maria ist bei Sonja AG seit dem 1. Januar angestellt. Keine Taggeldversicherung wurde abgeschlossen. Sie erleidet am 10. Mai einen Unfall und kann für 4 Monate nicht arbeiten. Muss Sonja AG den Lohn für diese Zeit bezahlen? Wenn ja, wie lange?

.....

.....

OR 329a Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr **wenigstens vier Wochen Ferien** zu gewähren. Gemäss **OR 329c** müssen wenigsten zwei Ferienwochen zusammenhängen.

OR 329f **Mutterschaftsurlaub** dauert mindestens 14 Wochen

Beendigung Arbeitsverhältnis

OR 334 **Befristete Arbeitsverhältnisse** können nicht ordentlich gekündigt werden. Sie laufen einfach aus.

OR 335 Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen können beide Parteien ordentlich kündigen. **ACHTUNG!** OR 335a: für beide Parteien gelten dieselben Kündigungsfristen.

OR 335b **Absatz 1:**

In der Probezeit kann **immer gekündigt** werden mit einer **Kündigungsfrist von 7 Tagen**, egal ob der Arbeitnehmer krank oder schwanger ist. **Probezeit ist automatisch immer der erste Monat**

OR 335b

Absatz 2:

Verlängerung der **Probezeit** ist möglich bis auf **maximal 3 Monate**. Dies muss aber **schriftlich** vereinbart werden.

OR 335b

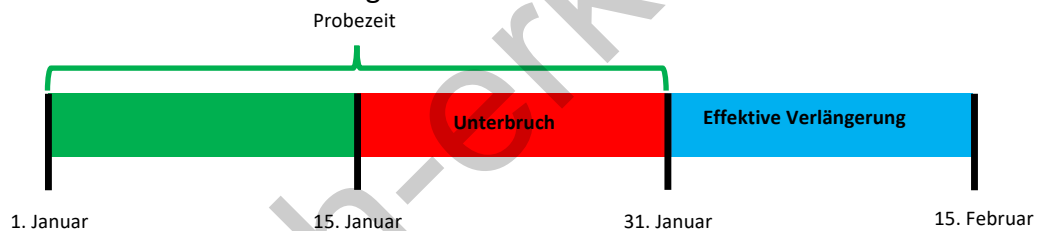
Absatz 3:

Wird die Probezeit durch Krankheit, Unfall oder Militärdienst verkürzt, so wird sie automatisch um diesen Unterbruch verlängert.

👉 Aufgabe:

Max beginnt am 1. Januar bei Sepp AG an zu arbeiten. Am 15. Januar hat er einen Unfall und muss bis zum 1. Februar das Bett hüten. Als er am 4. Februar wieder anfängt zu arbeiten, kriegt er von Sepp AG die Kündigung mit einer Frist von 7 Tagen. Darf Sepp AG das?

Betrachten Sie zuerst folgende Grafik



OR 335c

Hier findet sich die Fristen für ordentliche Kündigungen. Je nach Dienstjahr sind sie anders.

ACHTUNG!!! OR 77 → der Brief muss beim Adressaten ankommen (annahmebedürftig). Die Frist beginnt am darauffolgenden Tag.

👉 Aufgabe

Max arbeitet bereits sechs Jahre bei Sepp AG. Am 10. April hat er genug. Er will kündigen. Am 1. Juli kann er bei Juhuu GmbH beginnen. Wann spätestens muss seine Kündigung bei Sepp AG eingegangen sein, damit am 30. Juni das Arbeitsverhältnis mit diesem Unternehmen beendet ist?

OR 336 **Missbräuchliche Kündigung.** Missbräuchlich ist die Kündigung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen seinem Geschlecht, der Hautfarbe, der Religion oder der politischen Einstellung wegen kündigt.

OR 336b **Absatz 1:**
Der betroffene Arbeitnehmer muss innerhalb der Kündigungsfrist dem Arbeitgeber eine schriftliche Einsprache schicken.

Absatz 2:
Wenn es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt, kann letzterer das Gericht anrufen.

OR 336a Die vom Gericht verhängte Entschädigung kann maximal 6 Monatslöhne betragen.
ACHTUNG! Den Job kriegt der Arbeitnehmer nicht mehr

OR 336c Kündigung zur Unzeit bedeutet, dass eine Kündigung in diesem Zeitfenster als **nichtig** gilt. **Aber ACHTUNG! → OR 336c I: Dies gilt erst nach Ablauf der Probezeit!!**

Absatz 2
Erfolgt die Kündigung innerhalb der Sperrfrist, ist sie nichtig. Beginnt die Sperrfrist allerdings in der Kündigungsfrist – ist die Kündigung also bereits erfolgt – so wird die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfrist verlängert.

Absatz 3
Das Ende der Kündigungsfrist ist immer auf Ende eines Monats.

 **Aufgabe**

Max arbeitet bereits sechs Jahre bei Sepp AG. Am 10. April hat er genug. Er will kündigen. Am 1. Juli kann er bei Juhuu GmbH beginnen. Am 30. April ist seine Kündigung bei Sepp AG eingegangen. Aber o weh! Am 1. Juni erleidet er einen Unfall. Er muss voraussichtlich bis am 5. August das Bett hüten.

Wird die Kündigungsfrist unterbrochen?

.....
.....

Am 3. Juli erhält der arme Max die Kündigung der Juhuu GmbH. Er will sich dagegen wehren. Immerhin ist er krank. Da darf sie ihm nicht kündigen, oder?

Ist die Kündigung rechtens

.....
.....

Sonja hat am 1. Januar bei Fies AG angefangen zu arbeiten. Am 15. Januar wird sie krank und muss bis am 10. Februar das Bett hüten. Als sie am 15. Februar wieder anfängt, gesteht sie ihrem Arbeitgeber, dass sie schwanger ist. Er entlässt sie sofort mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen.

Darf er das?

.....
.....

OR 337

Fristlose Entlassung kann **jederzeit** erfolgen. **Hier gilt die Kündigung zur Unzeit nicht.**

Es muss aber ein **wichtiger Grund** vorliegen, der die Weiterbeschäftigung **unzumutbar** macht. Meist ist das dann der Fall, wenn eine strafbare Handlung vorliegt.

Beispiel:

- Der Arbeitnehmer hat die Buchhaltung frisiert, um sich daran zu bereichern.
- Der Arbeitgeber Hans hat der Sekretärin Sonja unter den Rock gegriffen.