

BUCHZUSAMMENFASSUNG: ARBEITSRECHT

Erste 3 ABSCHNITTE DER TOTAL 8 ABSCHNITTE DIESES BUCHES UMFANGREICHER ZUSAMMENGEFASST, ALSO LETZTE 5 ABSCHNITTE (MODULE).

VORWORT

Gesetze: www.admin.ch → Bundesrecht → Systematische Rechtssammlung. Geben Sie einfach die Artikelnummer und die Abkürzung des Gesetzes ein, zum Beispiel «OR». Zu jedem Artikel finden Sie zudem zahlreiche Beispiele sowie wichtige Gerichtsurteile, die Ihnen bei der Beurteilung Ihrer Situation helfen.

Sofern es sich um Bundesgerichtsentscheide handelt, können Sie diese im Internet in vollem Wortlaut nachlesen www.bger.ch/jurisdiction-recht → Rechtsprechung

1. STELLENSUCHE UND VERTRAGSABSCHLUSS

AUFTAKT: RUND UM DEN ARBEITSVERTRAG

ANGESTELLT ODER SELBSTÄNDIG?

Nicht jeder, der eine Arbeitsleistung gegen Bezahlung errichtet, ist Arbeitnehmer.

- Putzfrau: **ARBEITSVERTRAG**
- Rechtsanwalt: **AUFTRAGSVERHÄLTNIS**
- Schreiner: **WERKVERTRAG**

MERKMALE EINES ARBEITSVERTRAGES:

DURCH DEN ARBEITSVERTRAG verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur LEISTUNG VON ARBEIT im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes.

Arbeitnehmende STELLEN ARBEITSKRAFT UND ZEIT ZUR VERFÜGUNG. Sie SCHULDEN ihm eine **ARBEITSLEISTUNG** während einer bestimmten Dauer, **NICHT** aber ein **KONKRETES ARBEITSERFOLG**.

Dies im Gegensatz zum **WERKVERTRAG**, bei dem ein **ZUVOR KLAR DEFINIERTES ARBEITSERGEBNIS** im Vordergrund steht, «Bücherregal fürs Wohnzimmer».

Arbeitnehmende **FÜGEN SICH IN DIE ARBEITSORGANISATION** des Arbeitgebers **EIN, MÜSSEN WEISUNGEN BEFOLGEN UND SICH KONTROLLIEREN LASSEN**. Dieses **UNTERORDNUNGS- UND ABHÄNGIGKEITSVERHÄLTNIS** existiert **NICHT** (oder viel weniger) beim Beauftragten (**RECHTSANWALT, ÄRZTIN** mit eigener Praxis, **TREUHÄNDER**), der seine **ARBEITSLEISTUNG** nach **EIGENEM GUTDÜNKEN**, in **FREIER ZEITEINTEILUNG** und **IN** seinen **EIGENEN RÄUMLICHKEITEN** erledigt.

Angestellte tragen **KEIN UNTERNEHMENSRISIKO**. Sie **HABEN** ihrem Arbeitgeber jedoch eine **TREUEPFLICHT**.

Arbeitnehmende haben **Anspruch auf einen angemessenen Lohn für ihre Arbeitsleistung**. **KEIN ARBEITSVERTRAG** liegt vor bei unentgeltlichen **HANDREICHUNGEN UNTER BEKANNTEN** oder bei **EHRENAMTLICHER TÄTIGKEIT IN EINEM VEREIN**.

IN DER PRAXIS: ZAHLREICHE GRENZFÄLLE

Die genannten Kriterien sind nicht immer eindeutig: Es existieren zahlreiche Grenzfälle: Gibt Arbeitnehmer die ganz oder teilweise zu Hause arbeiten. Dank moderner Arbeitszeitmodelle können viele Angestellte ihre Arbeitszeit relativ frei einteilen, und fachlich hochqualifiziertes Personal muss sich bei der täglichen Arbeit kaum dreinreden lassen.

FREIE MITARBEITER ODER FREELANCER STATT ARBEITNEHMER:

Arbeitnehmer kosten viel Geld: Daher **finanziell attraktiv**, anstelle von Angestellten «**FREIE MITARBEITER**» oder «**FREELANCER**» zu beschäftigen, die ihre **AHV-Beiträge** und **Ferien selbst finanzieren** sollen.

OB JEMAND ANGESTELLT ODER SELBSTÄNDIG ERWERBEND IST.

- Kann nicht frei gewählt werden.
- Massgebend sind auch nicht, die die Parteien den Vertrag bezeichnen.

Entscheidend sind einzig und allein die wirtschaftlichen Gegebenheiten und die tatsächliche Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses.

Ob sozialversicherungsrechtlich eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit vorliegt, entscheidet die AHV-Ausgleichskasse.

URTEILE: Person wurde als Arbeitnehmerin qualifiziert:

- War 3 Jahre für Arbeitgeber tätig
- Arbeitete nach klar festgelegten Stundenplan durchschnittlich 30 Stunden pro Monat
- War in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers tätig
- Benutzte dessen Geräte
- Genoss keine für einen Auftrag typische Gestaltungsfreiheit in der Ausführung ihrer Tätigkeit.

ARBEITSVERTRAG JA ODER NEIN?

Diese Kriterien deuten auf Arbeitsvertrag hin:

- Handeln im Namen und auf Rechnung eines Arbeitgebers
- Arbeiten in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Und erhalten sämtliches Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt.
- Haben ein vom Arbeitgeber definiertes Pflichtenheft. Und müssen die Weisungen von Vorgesetzten befolgen.
- Arbeiten regelmässig über längere Zeit für den gleichen Arbeitgeber. Müssen bestimmte Arbeitszeiten einhalten.
- Haben nur einen oder wenige Auftraggeber. Sind von ihm oder ihr wirtschaftlich abhängig.
- Werden nach Massgabe der von Ihnen geleisteten Arbeitszeit entlohnt, und nicht aufgrund des Arbeitsergebnisses.
- Erhalten eine Entschädigung für ihre Berufsbedingten Auslagen.
- AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge werden vom Arbeitgeber abgerechnet.
- Haben keine eigenen Angestellten, die Sie bezahlen müssen.

- Haften nicht gegenüber dritten für die Einhaltung von Terminen oder das Gelingen Ihrer Arbeit.

Diese Kriterien deuten auf Selbständige Tätigkeit hin:

- Arbeitet in eigenen Räumen, mit eigenen Geräten
- Können Arbeitszeit frei einteilen. Müssen keine Weisungen befolgen.
- Möglichkeit, gleich für mehrere Auftraggeber tätig zu sein
- Auftraggeber haben keine Ihnen übergeordnete Funktionen, sondern sind Gleichgestellte.
- Zusammenarbeit kann jederzeit widerrufen werden.
- Haben massgebende Investitionen getätigt, um arbeiten zu können.
- Rechnen ihre AHV-Beiträge selber ab.
- Tragen ihre Geschäftskosten selbst.
- Haben eigene Angestellte.
- Haften gegenüber ihren Arbeitgebern für die korrekte Erledigung Ihrer Arbeit.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

- **ARBEITSRECHT IM OR:** Obligationenrecht «Art 319 bis Art 362». Enthält Bestimmungen rund um die Entstehung und Beendigung von Arbeitsverträgen sowie die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft.

DANE BEN FOLGENDE GESETZE ZU BEACHTEN:

- **ARBEITSGESETZ (ArG)** samt **Verordnung 1-5:** Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten, Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie Regelungen über den Gesundheits- und Jugendschutz.
- **MITWIRKUNGSGESETZ (MWG):** Räumt den Angestellten **RECHT EIN, EINE ARBEITNEHMERVERTRETUNG ZU BESTELLEN**, und regelt das **RECHT AUF INFORMATIONEN UND MITSPRACHE IN BESTIMMTEN BEREICHEN**.
- **GLEICHGESTELLUNGSGESETZ (GIG):** Es fördert die **GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER** im Erwerbsleben enthält **REGELUNGEN** bezüglich **LOHNGLEICHHEIT, SEXUELLER BELÄSTIGUNG, GESCHLECHTS- ODER FAMILIÄR BEDINGTER DISKRIMINIERUNG**.

- **HEIMARBEITSGESETZ (HarG)**: Regelt die gewerbliche und industrielle, nicht aber die kaufmännische oder künstlerische Heimarbeit.
- **ARBEITSVERMITTLUNGSGESETZ (AVG)**: Regelt Arbeitsvermittlung und den Personenverleih, insb. Temporärarbeits.
- **DATENSCHUTZGESETZ (DSG)**: Regelt Bearbeitung von Personendaten in Arbeitsverhältnissen.
- **SOZIALVERSICHERUNGSGESETZGEBUNG**. Insb. AHVG, IVG, EOG, Unfallversicherungsgesetz (UVG) und Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) sowie das Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) samt Verordnungen.

TIPP: Die erwähnten Gesetze können Sie im Internet unter folgender Adresse abrufen: www.admin.ch Bundesrecht → Systematische Rechtssammlung. Sie können dann die Abkürzung des Gesetzes sowie den gewünschten Gesetzesartikel eingeben.

Der Weg zum Job: Rechtsfragen der Bewerbung.

FRAGEN UND ANTWORTEN: DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Wer sich für eine Stelle bewirbt, muss Rede und Antwort stehen. Als Stellenbewerber müssen Sie alle Angaben liefern, die nötig sind, um Ihre Eignung für die ausgeschriebene Stelle abzuklären, nicht mehr und nicht weniger.

DIESE INFORMATIONEN MÜSSEN SIE LIEFERN

- Schulischer und Beruflicher Werdegang
- Besonderheiten im Lebenslauf (abgebrochene Ausbildung, Beschäftigungslücken, häufiger Stellenwechsel)
- Beweggründe zum Stellenwechsel
- Besondere Fähigkeiten, Stärken, Schwächen
- Berufliche Zielsetzungen und Zukunftsvorstellungen
- Bereitschaft und konkrete Pläne, sich weiterzubilden
- Besondere Leistung und Erfolge an der letzten Stelle
- Teamfähigkeit und gegebenenfalls Führungsstil
- Ihre Erwartung an die neue Stelle, an Vorgesetzte und Arbeitskollegen
- Spezielle Eigenschaften, die Sie für die zu besetzende Stelle besonders prädestinieren

➤ **Umstände, die Sie daran hindern können, die fragliche Arbeit zu verrichten**

Zulässige Fragen sind wahrheitsgetreu zu beantworten.

Umstände, die Sie daran hindern könnten, Ihre vertragliche Aufgabe zu erfüllen, müssen Sie auch unaufgefordert ansprechen.

Fragen hingegen, die für die Stelle nicht relevant sind, müssen Sie nicht beantworten. Hier ist Notlüge erlaubt. Oder Sie kontern mit Antwort: «Ich verstehe nicht ganz, inwieweit diese Frage für meine zukünftige Tätigkeit von Bedeutung ist.»

Gleiche Regeln gelten auf für Einstellungstests, grafologische Gutachten und ärztliche Eignungsabklärungen. Auch hier dürfen lediglich für die betreffende Stelle relevanten Aspekte untersucht werden.

DAS GEHT ZU WEIT: UNZULÄSSIGE FRAGEN:

Fragen nach

- Verbandszugehörigkeit
- Politischer Überzeugung
- Religion
- Zivilstand
- Familiäre Situation
- Allfällige Schwangerschaft

sind nur erlaubt, wenn sie für die Anstellung objektiv von Belang sind.

VORSTRAFEN NUR, WENN SIE FÜR DIE STELLE RELEVANT SIND:

- **VERMÖGENSDELIKTE** für den Buchhalter
- **VERKEHRSSÜNDEN** für den Bus Chauffeur
- **AUSZUG AUS DEM STRAFREGISTER AUSZUG**, wenn eine besonders verantwortungsvolle Position dies als notwendig erscheinen lässt.

GESUNDHEITSFragen:

- Arbeitgeber darf die gesundheitliche Eignung für die vakante Position abklären.
- Fragen zum allgemeinen Gesundheitszustand sind jedoch nicht erlaubt.
- Ausgeheilte Krankheiten und frühere Operationen tun ebenfalls nichts zur Sache.

- Für ärztliche Gutachter gilt die Schweigepflicht. Seine Aufgabe ist es, festzustellen, ob ich für die Stelle tauglich bin.



GESUNDHEITSFRAGEBÖGEN FÜR KRANKENKASSE ODER ÜBER-OBLIGATORISCHEN BEREICH DER PENSIONSKASSE

Anders bei Gesundheitsfragebögen für Krankenkasse oder überobligatorischen Bereich der Pensionskasse, wo sie ausfüllen müssen. Hier müssen Sie vollständig und wahrheitsgetreu Auskunft geben. Allerdings darf der Arbeitgeber zu diesen Daten kein Zugang haben.

URTEILE: Ein Stellenbewerber muss potentiellen Arbeitgeber nur über gesundheitliche Störungen aufklären, wenn ansteckend oder er bei Arbeitsantritt voraussichtlich krank oder zur Kur sein wird. Bloss **GESUNDHEITLICHE GEFÄHRDUNGEN** oder **GESUNDHEITSTÖRUNGEN, DIE DIE ARBEITSLEISTUNG NICHT AUSSCHLIESSEN, SONDERN LEDIGLICH BEEINTRÄCHTIGEN** können, **BRAUCHEN HINGEGEN NICHT UNGEFRAGT MITGETEILT ZU WERDEN.**

Fragen aus **REIN PRIVATEN BEREICHEN, DARF** deren **BEANTWORTUNG VERWEIGERT** werden.

Bereits bei Vertragsverhandlungen kommt es zu einer Rechtsbeziehung zwischen Stellenbewerber und potenzieller Arbeitgeberin, die Verpflichtungen mit sich bringt.

Parteien müssen sich anständig und fair verhalten. Wer lügt oder falsche Versprechen macht, kann unter Umständen schadenersatzpflichtig werden.

Verschweigt ein Stellenbewerber wesentliche Tatsachen, riskiert er eine spätere fristlose Kündigung. In krassen Fällen ist Arbeitsvertrag sogar ungültig.

URTEILE: SICHERHEITSAGENT, der Frage nach regelmässige Einnahme von Medikamenten verneint hatte, obwohl er wegen psychischen Problemen in ärztlicher Behandlung war wurde zu Recht fristlos gekündigt.

WENN DIE BEWERBUNG SCHEITERT

Arbeitgeber müssen bereits im Rahmen des gesamten Bewerbungsprozesses dafür sorgen, dass die Persönlichkeit des Stellenbewerbers nicht verletzt wird.

Wird eine Bewerbung auf besonders beleidigende, rassistische oder geringschätzende Art abgewiesen, kann der Arbeitnehmer sich wehren, wie die folgenden Urteile zeigen:

URTEILE: Er stellt keine «Kopftücher» ein und finanziert kein «hergelaufenes Volk». Das Gericht wertet dies als «schwere Persönlichkeitsverletzung» und verpflichtet die Firma, der Frau eine Genugtuung von 5'000.- Franken zu zahlen. Das sie wegen ihrer schwarzen Hautfarbe nicht in Frage käme. Die Patienten würden sie nicht akzeptieren. Laut Gericht wurde im Bewerbungsprozess der Schutz vor der Persönlichkeit verletzt.

Zudem **VERBIETET DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ** bei der Personalselektion **JEDE DISKRIMINIERUNG NACH GESCHLECHT, ZIVILSTAND ODER FAMILIÄRER SITUATION.**

URTEILE: Journalistin wurde bei Vorstellung nach ihrer Familienplanung gefragt und antwortet, sie sei offen für Kinder. Daraufhin erhielt sie eine Absage, unter anderem mit der Begründung, der Verlag lege Wert auf ein langfristiges Arbeitsverhältnis.. Sie klagte wegen Anstellungsdiskriminierung, was der Verlag mit dem Argument zurückwies, er habe eine andere Frau eingestellt. Vor der kantonalen Schlichtungsstelle kam es schliesslich zum Vergleich. Der Verlag zahlte der Frau einen Monatslohn. (Schlichtungsstelle gegen Diskriminierung im Erwerbsleben des Kantons Zürich).

Geschlechtsneutraler Rezeptionsposten im Hotel. Lehnte man eine Frau ab mit der Begründung, man habe bereits genug Frauen und suche daher einen Mann. Gericht befand: Eher leichte Anstellungsdiskriminierung und sprach Arbeitnehmerin Entschädigung von 1'000.- Franken zu.

Weitere Gerichtsurteile über **diskriminierende Nichtanstellung** und andere **Verstöße gegen das Gleichstellungsgesetz** finden Sie unter:
www.gleichstellungsgesetz.ch

30 MINUTEN PRO WOCHE ZEIT FÜR STELLENSUCHE FÜR ARBEITNEHMER IM GEKÜNDIGTEM ARBEITSVERHÄLTNIS VON ARBEITGEBER GEWÄHRT:

URTEILE: Arbeitgeber muss **für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle** erforderliche **Zeit gewähren, sofern das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist:**

URTEILE: Für die Stellensuche ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein halber Tag pro Woche zu gewähren.

VERTRAGSABSCHLUSS UND PROBEZEIT

Arbeitsvertrag bedarf für seine Gültigkeit keine besondere Form.

Er kann

- mündlich
- schriftlich
- stillschweigend
- auch wenn Arbeitnehmer Arbeitet, wo man nur gegen Lohn macht

erfolgen.

OBLIGATORISCH IN SCHRIFTFORM sind lediglich **LEHRVERTRAG** und **HANDELSREISENDE**.

HANDREICHUNGEN, die ursprünglich als **GEFÄLLIGKEIT** gedacht waren, **SICH ZU RICHTIGER ARBEIT AUSWEITET**. „Ob ein Vertrag oder eine Gefälligkeit vorliegt“, so das Bundesgericht, „entscheidet sich nach den Umständen des Einzelfalles, insb. Art der Leistung, Ihrem Grund und Zweck, ihrer rechtlichen und wirtschaftlichen Bedeutung, den Umständen, unter denen sie erbracht wird, und er bestehenden Interessenlage der Parteien.“

WAS GILT BEI PROBE- DER SCHNUPPERTAGEN?

Müssen diese Tage bezahlt werden?

URTEILE: Arbeit wird üblicherweise nur gegen Lohn geleistet, Liegt keine Vereinbarung vor, dass an zwei Probetagen ohne Lohn zu arbeiten ist, sind diese in Höhe des für die feste Anstellung vereinbarten Lohnes zu Entschädigen.

AB WANN IST DER VERTRAG PERFEKT?

«SORRY, ICH HABE ES MIR ANDERS ÜBERLEGT»

Die Frage, ob man ein Arbeitsvertrag schon vor Stellenantritt kündigen kann: Ist gesetzlich nicht geregelt. In Fachkreis ist man sich einig. Das dies erlaubt ist, und das in solchen Fällen die Kündigungsfrist gelten soll.

Uneins ist man sich aber, **WANN DIE KÜNDIGUNGSFRIST ZU LAUFEN BEGINNT**. Zwei Meinungen:

- Das die Kündigung mit Zustellung der Kündigung zu laufen beginnt. NUR BEI KRASS ILOYALEM VERHALTEN HÄTTE DIE ANDERE PARTEI ANSPRUCH AUF SCHADENERSATZ - ZUM BEISPIEL WENN MAN SCHON LÄNGER WEISS, DASS MAN DEN VERTRAG GAR NICHT ERFÜLLEN WILL, UND TROTZDEM ERST KURZFRISTIG ABSAGT.
- Andere Ansicht von Zürcher Gerichten: Kann die Kündigungsfrist erst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, das heisst mit dem Antritt der Stelle, zu laufen beginnen.

URTEILE: Kurz darauf verfügte die Konzernleitung der Firma einen Einstellungsstopp und kündigt den Arbeitsvertrag Anfang Februar aus „wirtschaftlichen Gründen“.

Da die Kündigung mehr als vier Monate vor dem Stellenantritt erfolgt, sei das Arbeitsverhältnis jedenfalls vor Stellenantritt erloschen, weshalb der Kläger keinen Lohn zugute habe. Sowohl die Kündigungsmodalitäten als auch der Kündigungsgrund seien nicht zu beanstanden. Die Firma X schulde dem Kläger auch keinen Schadenersatz.

Tritt ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an ..., so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

DER SCHRIFTLICHE ARBEITSVERTRAG

Grundsätzlich sind auch mündliche Arbeitsverträge gültig. Schriftliche Arbeitsverträge sind aber dringend zu empfehlen.

Will der Arbeitnehmer keinen Vertrag ausstellen, muss er dem Arbeitnehmer zumindest über die wichtigsten Arbeitsbedingungen informieren. Art. 330b OR sagt: „Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn den Arbeitnehmer informieren über:

- Name der Vertragsparteien
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- **FUNKTION DES ARBEITNEHMERS**
- Lohn und **ALLFÄLLIGE LOHNZUSCHÜSSE**
- Wöchentliche Arbeitszeit

Häufig wird der Arbeitsvertrag durch ein Personal- oder Betriebsreglement ergänzt, das alle Regelungen enthält, die für das gesamte Personal des Betriebs gelten. Wenn im Arbeitsvertrag auf das Reglement verwiesen wird, wird dieses zum Bestandteil des Arbeitsvertrags, wie wenn es direkt unterschrieben worden wäre.

VOM GESETZ ABWEICHENDE VEREINBARUNGEN

- Die wichtigsten Aspekte eines Arbeitsverhältnisses sind gesetzlich geregelt.
- Begrenzt wird diese Vertragsfreiheit allerdings durch die sog. **zwingende gesetzliche Bestimmungen**.

ZWINGENDE GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

TIPP: Eine Liste der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen finden Sie in der Art. 361 und 362 des Obligationenrechts. Auch im **Gesamt- und Normalarbeitsverträgen** (siehe Seite 36-XXX) oder im **Arbeitsgesetz** können **zwingende Vorschriften** enthalten sein.

SCHRIFTFORM VORGESCHRIEBEN!

In etlichen Punkten dürfen vertraglich zwar beliebige Abmachungen getroffen werden. Damit sie gültig sind, müssen sie aber schriftlich festgelegt werden. Schriftlich bedeutet in diesem Fall: von beiden Parteien eigenhändig unterschrieben. Ein Rundschreiben des Arbeitgebers an „die Mitarbeitenden“ oder gar ein Anschlag am schwarzen Brett genügt nicht.

BEISPIELE:

- Vom Gesetz abweichende Entschädigung von Überstunden
- Vom Gesetz abweichende, aber mindest gleichwertige Vereinbarungen bez. Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit
- Verlängerung der Probezeit auf maximal drei Monate
- Abänderung der gesetzlichen Kündigungsfristen
- Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes

WIE GUT IST IHR ARBEITSVERTRAG?

- Vor der Unterschrift sollte folgendes geprüft werden:
- Datum des Stellenantritts
- Funktion und organisatorische Stellung
- Probezeit beträgt nicht mehr als drei Monate
- Wöchentliche Arbeitszeit wurde festgelegt

- Vorsicht bei Überstundenregelungen (Diese bedeuten oft Verschlechterung gegenüber dem Gesetz)
- Salär mit sämtlichen Zulagen und Abzügen
- **SONDERVERGÜTUNG** (Gratifikation; 13 Monatslohn, etc.) Sollte Ihnen was zugesichert worden sein, sollten Sie darauf achten, dass diese unmissverständlich geregelt sind. Dies gilt auch für andere **SPEZIALLEISTUNGEN** wie **UMSATZBETEILIGUNG, GESCHÄFTSWAGEN ODER ZUSICHERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT.**
- Sie haben mindestens 4 Wochen bezahlte Ferien zugute.
- Steht in Ihrem Vertrag ein Konkurrenzverbot? (Dann prüfen, ob dies in Ihrem Fall haltbar ist und was das für Sie konkret bedeutet).
- Vorsicht bei besonders kurzen oder langen Kündigungsfristen. Falls diese nicht in Ihrem Interesse liegen, diesen Punkt ansprechen.

ACHTUNG: Unterschreiben Sie keine Vertragsbestimmungen, die Ihnen zweideutig erscheinen die Sie nicht voll und ganz verstanden haben oder deren Auswirkungen Ihnen nicht klar sind. (Suchen Sie bei Bedarf fachlichen Rat).

GESAMT- UND NORMALARBEITSVERTRÄGE

EINZELARBEITSVERTRAG für einzelnen Arbeitnehmer

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV) handelt es sich um um arbeitsvertragliche Vereinbarungen zwischen **ARBEITGEBERN ODER ARBEITGEBERVERBÄNDEN** auf der einen Seite und **ARBEITSNEMERVERBÄNDEN** auf der anderen Seite

HINWEIS: Wenn für Sie ein GAV gilt, ist er Teil Ihres Einzelarbeitsvertrags und hat gesetzesähnlichen Charakter. Häufig enthält er Mindestbestimmungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Widersprechen sich GAV und Einzelarbeitsvertrag, gilt die für Sie günstigere Variante.

FÜR WEN GILT DER GESAMTARBEITSVERTRAG?

Als Arbeitnehmer können Sie sich grundsätzlich auf einen GAV berufen, wenn Sie Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft sind und auch Ihr Arbeitgeber entweder selbst oder durch seinen Verband Vertragspartner ist. Für Nicht-Verbandsmitglieder kann der GAV trotzdem Anwendung finden, wenn Sie eine Anchlussklärung unterzeichnet haben. Und schliesslich kann im Arbeitsvertrag eines nicht organisierten Angestellten der GAV zum Vertragsbestandteil erklärt werden.

TIPP: Aktuelle Informationen zu den Gesamtarbeitsverträgen sowie eine Liste der allgemeinverbindlich erklärten GAV's finden Sie auch unter folgendem Link: www.seco.admin.ch (→ Arbeit → Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen → Gesamtarbeitsverträge).

KEIN VERTRAG: DER NORMALARBEITSVERTRAG

Im Gegensatz zum GAV ist der Normalarbeitsvertrag (NAV, Art 359-360 OR) kein Vertrag. **NORMALARBEITSVERTRÄGE** werden vom Bund oder von den Kantonen erlassen und enthalten Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung bestimmter Arbeitsverhältnisse.

Für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben NAV-Bestimmungen die gleiche Wirkung wie gesetzliche Vorschriften, es ist aber erlaubt, etwas anderes zu vereinbaren.

DER BUND HAT FOLGENDE NAV'S ERLASSEN:

- Mindestlöhne für Hausangestellte
- Pflegepersonal
- Erzieher in Heimen und Internaten
- Assistenzärzte

PROBEZEIT: DRUM PRÜFE, WER SICH LANGE BINDET

Jedes Arbeitsverhältnis beginnt normalerweise mit einer Probezeit. Dabei handelt es sich um eine Bewährungsfrist, für die besondere Regeln gelten. Manchmal werden diese vom Arbeitgeber nicht eingehalten. Arbeitnehmer tun deshalb gut daran, sich vor Stellenantritt über die geltenden Bestimmungen zu informieren.

Für jede Person ab 18-Jahren.

WAS GILT WÄHREND DER PROBEZEIT? UND DAS SIND DIE BESONDERHEITEN:

- Kündigungsfrist von 7 Tagen
- Der im Obligationenrecht verankerte Kündigungsschutz im Falle von Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Schwangerschaft beginnt erst nach der Probezeit.
- Das Recht auf bezahlte Ferien beginnt mit dem ersten Arbeitstag. Mitarbeiter hat also für die Probezeit einen anteilmässigen Ferienanspruch. Das gleiche gilt für den 13 Monatslohn, sofern ein solcher vereinbart wurde.

- Im schriftlichen Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit ganz verzichtet werden.

URTEILE: Der Wechsel von Temporär Anstellung zu festen Anstellung stellt wesentliche Änderung der Rechtsstellung dar. Es ist daher erlaubt, eine Probezeit von maximal 3 Monaten zu vereinbaren, obwohl der Arbeitnehmer vorher die gleicher Arbeit erledigt hat.

Eine Pflegefachfrau warf der Leiterin des Pflegeheims sowohl fachliche als auch charakterliche Inkompetenz vor und erklärte, sie werde sich nach einer neuen Stelle umsehen. Die darauf erfolgte Kündigung während der Probezeit erachtet das Bundesgericht nicht als missbräuchlich. Der Sinn der Probezeit liegt gerade im Prüfen, ob man sich langfristig binden wolle, so das Gericht.

2. GEGENSEITIGES VERTRAUEN - GEGENSEITIGE PFLICHTEN.

ARBEITNEHMER: SORGFALT, LOYALITÄT, REDLICHKEIT

Als Arbeitnehmer stellen Sie Ihre Arbeitskraft für eine vereinbarte Zeit zur Verfügung.

Mit dem Verkaufen Ihrer Arbeitskraft ist es nicht getan. Nach Gesetz haben Sie eine Reihe von Pflichten gegenüber Ihrem Arbeitgeber. Dennoch: Völlig un-terordnen müssen Sie sich nicht.

DIE PERSÖNLICHE ARBEITSPFLICHT

Sie haben die Stelle erhalten, weil Sie über ganz bestimmte, für den Arbeitgeber nützliche Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen. Sie sind daher auch verpflichtet, «die vertraglich übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten...»

Verletzen Sie die persönliche Arbeitspflicht, kann der Arbeitgeber unter Umständen Schadenersatz verlangen.

Die Arbeitspflicht fällt dahin, wenn der Arbeitgeber freiwillig darauf verzichtet. Bei Freistellung während der Kündigungsfrist oder wenn er nicht genügend Arbeit zur Verfügung stellen kann, auch bei Krankheit oder in den Ferien.

DIE SORGFALTS- UND DIE TREUEPFLICHT

Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen übergebene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Taten zu wahren. Der **ARBEITGEBER DARF VON UNS REDLICHES VERHALTEN ERWARTEN.**

Dazu gehören vor allem folgende Verpflichtungen:

- **MASCHINEN, TECHNISCHE EINRICHTUNGEN, FAHRZEUGE, ETC.**
fachgerecht bedienen.
- **WÄHREND DER DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES DÜRFEN SIE KEINEM BEZAHLTEN NEBENJOB NACHGEHEN**, sofern Sie **DAMIT IHRE TREUEPFLICHT VERLETZEN. BESONDERS VERBOTEN IST JEDE ARBEITGEB KONKURRIERENDE TÄTIGKEIT.**

- **VERBOTEN** ist das **AUSPLAUDERN VON GESCHÄFTS- UND FABRIKATIONS- GEHEIMNISSEN**.
- Über **ALLES**, was Sie im Rahmen Ihrer vertraglichen Tätigkeit **VON DRIT- TEN BEKOMMEN**, müssen Sie dem **ARBEITGEBER RECHENSCHAFT ABLE- GEN** und **ES IHM SOFORT HERAUSGEBEN**.
- Waren, Urkunden, Werkzeuge vor allem Geldbeträge.
- Lediglich **TRINKGELDER** und **KLEINE GELEGENHEITSGESCHENKE** fallen **NICHT** unter die **HERAUSGABEPFLICHT**.
- Zur **TREUEPFLICHT** gehört schliesslich auch, **ÜBERSTUNDEN** zu machen.

DIE GRENZEN DER TREUE

- Alles hat seine Grenzen: Ihre Persönlichkeitsrechte dürfen nicht verletzt werden.
- Als Mitarbeiter haben Sie ein Recht auf freie Meinungsäusserung, und Sie müssen sich für Ihren Chef weder gesundheitlich noch finanziell ruinieren.
- Nur sehr begrenzt müssen sich Mitarbeiter Vorschriften über ihr Freizeit- verhalten machen lassen.
- Anpassen müssen Sie sich zum Beispiel in einem weltanschaulich ausgerichte- ten Unternehmen, oder wenn Sie in einer höher leitender Position stehen. In solchen Fällen darf der Arbeitgeber erwarten, dass das Verhalten im Privat- leben dem Ansehen des Unternehmens keinen Schaden zufügt.

URTEIL: Pflegeheim nachts im Inneren des Heims einen Film gedreht diesen dem Fernsehen übergeben und an einer kritischen Sendung teilgenommen, in der der Film ausgestrahlt wird. Eine fristlose Entlassung ist deshalb gerechtfertigt.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Treuepflicht des Arbeit- nehmers nur noch in Form einer Verschwiegenheitspflicht weiter, jedoch nicht mehr als Verbot, die im Dienste des Arbeitgebers erfahrenen, geheim zu halten- den Tatsachen zu verwerthen. Im konkreten Fall war es ehemaligen Mitarbeitern erlaubt, mit Kunden des Ex-Arbeitgebers Kontakt zu halten, und mit diesen ein Auftragsverhältnis einzugehen.

Keine Treuepflichtverletzung beging Bankangestellter im folgenden Fall von Wistleblowing: Er glaubte, unsaubere Machenschaften des Filialleiters festge- stellt zu haben. Wendete sich an ein Anwalt. Das ist eine Vertrauensperson die unter Schweigepflicht stand. Angesichts der Umstände war das Vorgehen kor- rekt, selbst wenn die Vorwürfe gegenüber dem Filialleiter sich nicht erhärteten.

Eine schwere Pflichtverletzung beging ein SBB-Kadermann, der problematische Eigengeschäfte mit Lieferanten getätigt hatte und deswegen zu Recht fristlos entlassen wurde. (Strafverfahren wegen Bestechung).

DIE PFLICHT, ANORDNUNGEN ZU BEFOLGEN

Wer zahlt, befiehlt: Gemäss diesem Grundsatz gibt das Gesetz dem Arbeitgeber das Recht, «über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb allgemeine Anordnungen zu erlassen und ihnen besondere Weisungen zu erteilen». Die Angestellten haben diese Weisungen zu befolgen:

DER CHEF KANN:

- Arbeitsbeginn- und ende festlegen.
- Sitzungstermine bestimmen.
- Bestimmte Schutzkleidung vorschreiben.

DIE WEISUNGEN KÖNNEN:

- Fachlicher oder Organisatorischer Natur sein , oder sie können das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, soweit ein bestimmtes Verhalten für die Arbeit notwendig ist.

Die industriellen Betriebe haben gemäss Arbeitsgesetz eine Betriebsordnung zu erlassen. (Bestimmungen über Unfallverhütung und Gesundheitsvorsorge. Weitere Bestimmungen: Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer, Arbeitszeiten, Pausen, Absenzen usw.).

TIPP: Aktuelle Informationen zu den Gesamtarbeitsverträgen sowie eine Liste der allgemeinverbindlich erklärten GAV's finden Sie auch unter folgendem Link: www.seco.admin.ch (→ Arbeit → Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen → Gesamtarbeitsverträge).

KRAWATTENZWANG UND MINIJUPEPFLICHT?

Die Befehlsgewalt des Arbeitgebers ist beschränkt: Eine wichtige Grenze bildet das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden. Sie müssen keine Weisungen akzeptieren, die Ihr Privatleben tangieren, die Sie überfordern, Ihre Gesundheit gefährden, oder Sie in Gewissenskonflikte stürzen.

DAS GLEICHE GILT FÜR SCHIKANÖSE BEFEHLE:

- Zu weit gehen Wirte, die von ihren Serviertöchtern das Tragen von Minijupes verlangen.

- Auch ein Krawattenzwang für Angestellte mit Publikumskontakt ist problematisch.

SAUBERE KLEIDUNG, GEPFLEGTES ERSCHEINUNGSBIL WIRD VERLANGT, IST EIN MUSS!!!!.

UNZULÄSSIG SIND NATÜRLICH AUCH WEISUNGEN DES ARBEITGEBERS, DIE IHREN ARBEITSVERTRAG VERLETZEN. Als hochqualifizierte Fachkraft müssen Sie sich - ausser in absoluten Notlagen - keine untergeordneten Hilfsarbeit zuweisen lassen.

ARBEITSVERTRAG, FRAU ALS SACHBEARBEITERIN EINGESTELLT. Chef hatte jedoch seine eigenen Vorstellungen. Er verlangte nebst Kaffeekochen und Staubsaugen auch das Reinigen der gesamten Fensterfront. Als die Mitarbeiterin sich wehrte, wurde ihr gekündigt. Gericht erachtete Kündigung als missbräuchlich. Entschädigung 10'000.- CHF.

FEST VEREINBARTE ARBEITSTAGE DARF DER ARBEITGEBER NICHT EIGENMÄCHTIG ABÄNDERN, und wenn Sie gemäss Vertrag in Olten arbeiten, darf man Sie nicht von heute auf morgen nach St. Gallen versetzen. Will der Arbeitgeber gegen Ihren Willen den Vertrag abändern, muss er eine sog. Änderungskündigung durchführen.

URTEILE: Schickt ein Arbeitgeber eine Angestellte an einen neuen Arbeitsort, muss er für die Kosten des längeren Arbeitsweges aufkommen. Ob die Arbeitnehmerin zum entschädigten Wechsel gezwungen werden kann, hängt laug Bundesgericht von den konkreten Umständen ab.

Nicht zumutbar, da gesundheitlich zu Riskant, Versetzung einer schwangeren Buffetangestellten, die nicht über ein Auto verfügt. Arbeitsweg neu morgens 45 Minuten, abends 1 Stunde 40 Minuten. Auch Zimmer wo sie bekomme hätte, war nicht zumutbar, da sie schwanger im Fortgeschrittenen Stadium war und von ihrem Partner getrennt gewesen wäre.

Weigert sich ein Arbeitnehmer hartnäckig, im Rahmen einer Reorganisation seiner Abteilung von einem (ihm nicht vertraglich zugesicherten) Einzelbüro in ein Zweipersonenbüro umzuziehen, ist die daraufhin ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht missbräuchlich.

Die Persönlichkeit verletzen könne Weisungen, die das angestammte Tätigkeitsfeld eines Arbeitnehmers ohne triftige Gründe oder ohne gehörige Anhörung beschränken und ihn insbesondere hieratisch zurückstufen.

Nicht persönlichkeitsverletzend war die Rückstufung eines Spitalarztes, dem die Führungsfunktion entzogen wurde, nachdem er Führungsschwäche gezeigt hatte und sein Führungsstil beim Personal auf zunehmende, massive Kritik gestossen war. (Rückversetzung in hierarchisch niedrige Position war in diesem Fall sachlich begründet. Zudem waren die Gründe dafür wiederholt dargelegt wurde, so dass diese Funktionsänderung nicht vor vollendete Tatsachen gestellt wurde).

SO KÖNNEN SIE SICH WEHREN

Der **ERSTE SCHRITT**, sich **GEGEN WEISUNGEN ZU WEHREN**, ist immer das **PERSÖNLICHE GESPRÄCH MIT DEM VORGESETZTEN**.

Sonst:

- **PERSONALVERTRETUNG**,
- **GEWERKSCHAFT**.

Falls diese nicht fruchten, können Sie sich weigern, die unzulässige Anordnung zu befolgen. Betonen Sie aber gleichzeitig, dass **SIE SELBSTVERSTÄNDLICH JEDERZEIT BEREIT SIND, IHRE VERTRAGLICH VEREINBARTEN PFLICHTEN ZU ERFÜLLEN**.

ACHTUNG: Lassen Sie sich im Zweifelsfall **BERATEN**. Den, machen wir und nichts vor: Wenn Sie sich über Anordnungen des Arbeitgebers hinwegsetzen, riskieren Sie die Kündigung. Und dies bedeutet, selbst bei missbräuchlicher Kündigung, den definitiven Verlust der Stelle.

DIE HAFTPFLICHT UND IHRE GRENZEN

Scherben in der Restaurantküche, ein Defekt an der teuren Maschine, den Geschäftswagen zu Schrott gefahren: die Unachtsamkeit eines Angestellten kann kostspielige Konsequenzen haben. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich für den Schaden aufkomme? «Jein.» Ob und in welchem Umfang, muss in jedem Einzelfall gesondert überprüft werden.

Hier die Regeln (Art. 321e OR):

- Haftbar gemacht werden können Sie nur, wenn Sie den Schaden auch wirklich verursacht haben.
- Sie haften nur, wenn Sie am angerichteten Schaden ein Verschulden trifft, wenn Sie beispielsweise über Weisungen und Sicherheitsvorschriften hinweggesetzt oder Sorgfaltsregeln missachtet haben. Die Höhe des Schadenersatzes richtet sich nach der Schwere des Verschuldens.

Bei **KLEINER ODER MITTLERER FAHRLÄSSIGKEIT** besteht **KEINE ODER**

EINE EINGESCHRÄNKTE HAFTUNG.

GROBFAHRLÄSSIG ist ein VERHALTEN, DAS ELEMENTARE VORSICHTSPFLICHTEN MISSACHTET, DIE SICH UNTER DEN GEGEBENEN UMSTÄNDEN JEDEM VERNÜNFTIGEN MENSCHEN AUFDRÄNGEN MÜSSEN.

- Mit zu berücksichtigen zahlreiche weitere Faktoren, die die Haftung der Arbeitnehmer einschränken: die Art des Arbeitsverhältnisses, Erfahrung, Eigenschaften und Fachkenntnisse des Angestellten sowie vor allem das Berufsrisiko.
 - Eine Rolle spielt auch allfälliges Mitverschulden des Arbeitgebers. Setzt er für eine schwierige Aufgabe unerfahrene, ungenügend angeleitete Mitarbeiter ein, muss er für Schäden selber einstehen.
 - Auch die Lohnhöhe eines fehlbaren Angestellten wird von den Gerichten jeweils mitberücksichtigt.
 - Der Arbeitgeber muss eine allfällige Schadenersatzforderung geltend machen, sobald er vom Schaden erfährt. Es ist von einem Verzicht auszugehen, wenn der Arbeitgeber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses für bekannte Schäden keine Forderungen stellt.
- Dies gilt vor allem auch dann, wenn er dem Arbeitnehmer im Zeugnis bescheinigt: «Er verlasse die Firma frei von jeder Verpflichtung».

ACHTUNG: Diese gesetzlichen Bestimmungen sind zwingend und dürfen vertraglich nicht verschärft werden. Vertragsklauseln, nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer dadurch nicht schlechter gestellt wird.

DEN SCHADENERSATZ MIT DEM LOHN VERRECHNEN.

Die Lohnabzüge dürfen höchstens so hoch sein, dass das sog. Betreibungsrechtliche Existenzminimum Sie und Ihre Familie nicht verletzt wird. Am besten einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf einen Rückzahlungsplan.

URTEILE: Servicemonteur Geschäftsauto wegen Fahren in angetrunkenem Zustand der Führerausweis für sechs Monate entzogen. Er haftet dem Arbeitgeber gegenüber für die dadurch entstehenden Mehrkosten.

Monteur liess Arbeitsgerät in Raum, das man mit Schraubenzieher ganz einfach öffnen konnte zurück. Gericht erachtet Verhalten des Mannes als grob fahrlässig. Er muss für den gesamten Schaden aufkommen.

Ein Chauffeur versäumt es, regelmässig den Ölstand des ihm anvertrauten Fahrzeuges zu kontrollieren. Die Folge war ein Totalschaden am Motor.

Bundesgericht erkannte auf grobe Pflichtverletzung. Die Haftung wurde dadurch aber gemildert, dass Arbeitgeber diesen als unerfahrenen und wenig zuverlässigen bekannten Mitarbeiter nicht besser kontrolliert hatte. Der Chauffeur musste 45 Prozent des Schadens zahlen.

Geschäftsschlüssel können verloren gehen. Sie musste nur 500.- von den 6'000.- Gesamtkosten zum Auswechseln der Schlösser bezahlen. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass ein Schlüsselverlust nicht zu derart hohen Kosten führt.

Betriebsleiter einer sozialen Einrichtung wurde vorgeworfen, die Frist zur Einreichung eines Subventionsgesuchs versäumt zu haben. Schaden: 90'000.- CHF. Angestellte gemäss Pflichtenheft nicht verpflichtet war, derartige Gesuche einzureichen. Man konnte ihm lediglich vorwerfen, die Post mit dem Beitragsgesuchsformular nicht ordnungsgemäss geöffnet zu haben (Aus diesem Grund, und wegen dem Einkommen des Beklagtem, musste er nur 14'000.- also zwei Monatslöhne Ersatzpflicht bezahlen).

ARBEITGEBER: SCHUTZ DER INTEGRITÄT DER ANGESTELLTEN

Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Bezahlung eines angemessenen Lohnes. Doch seine Pflichten gehen viel weiter. Das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers stellt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Dieser hat die Pflicht, «DIE PERSÖNLICHKEIT DES ARBEITNEHMERS ZU ACHTEN UND ZU SCHÜTZEN, AUF DESSEN GESUNDHEIT GEBÜHREND RÜCKSICHT ZU NEHME UND FÜR DIE WAHRUNG DER SITTlichkeit ZU SORGEN» (Art. 328 OR).

Der Arbeitgeber muss **ALLE** nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigten **EINGRIFFE IN DIE PERSÖNLICHKEIT DES ARBEITNEHMERS UNTERLASSEN**, und muss **ZUDEM SEINE ANGESTELLTEN AM ARBEITSPLATZ VOR PERSÖNLICHKEITSVERLETZUNGEN DURCH DRITTE SCHÜTZTEN**.

Ein **ARBEITNEHMER**, der in seiner **PERSÖNLICHKEIT VERLETZT** wird, kann unter Umständen **VON SEINEM ARBEITGEBER GENUGTUUNG VERLANGEN** (Art. 49 OR). Ausserdem **VERPFLICHTET** das **GESETZ** den **ARBEITGEBER** ausdrücklich, **DAFÜR ZU SORGEN**, **DASS ARBEITNEHMERINNEN** und Arbeitnehmer **NICHT SEXUELL BELÄSTIGT WERDEN**.

SCHUTZ VOR WILLKÜR UND DISKRIMINIERUNG

Der Arbeitgeber muss nicht alle gleich behandeln. Er kann von zwei Streithähnen nur einen entlassen. Er darf einzelnen Angestellten die Gratifikation verweigern. Denn grundsätzlich herrscht Vertragsfreiheit, und der Arbeitgeber ist weitgehend frei in der Lohngestaltung und Privilegierung einzelner Mitarbeiter.

Aus Art. 328 OR lässt sich jedoch ein gewisser Gleichbehandlungsgrundsatz ableiten. Demnach darf der Arbeitgeber zwar mit einzelnen Angestellten individuelle Vertragsbedingungen aushandeln. Nicht erlaubt ist aber die willkürliche, sachlich nicht gerechtfertigte Diskriminierung einzelner Mitarbeiter, vor allem im Zusammenhang mit freiwilligen Sozialleistungen.

Häufiger Anwendungsfall ist das Verweigern einer Gratifikation. Die Gerichtspraxis geht jeweils davon aus, dass - als Ausfluss der Fürsorgepflicht - alle Mitarbeitenden bei Ausrichtung einer Zulage gleich zu behandeln sind, es sei denn, es lagen sachliche Gründe vor. Klar verboten ist die Diskriminierung eines Mitarbeiters auf Grund ihres Geschlechts. Namentlich unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Verbot der Diskriminierung gilt für die Anstellung, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Erhöhung, die Aus- und Weiterbildung, die Beförderung und die Entlassung.

URTEIL: Eine unsachliche und willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers kann nur eine Persönlichkeitsverletzung und damit einen Verstoß gegen das individuelle Diskriminierungsverbot darstellen, wenn darin eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Das ist nur dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber einer Vielzahl von anderen Arbeitnehmern deutlich ungünstiger gestellt wird, nicht jedoch, wenn der Arbeitgeber bloss einzelne Arbeitnehmer besserstellt.

SCHUTZ VON LEBEN UND GESUNDHEIT

Ein Unfall ist schnell passiert, die Folgen können für den betroffenen Arbeitnehmer und seine Angehörigen verheerend sein - und unter Umständen auch den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen.

Nebst OR verpflichten auch das **ARBEITS- SOWIE DAS UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ DEN ARBEITGEBER, ZUM SCHUTZ DER GESUNDHEIT DER ARBEITNEHMER** und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten «alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Demnach ist der **ARBEITGEBER** generell **VERPFLICHTET**, DEN **ARBEITSABLAUF MÖGLICHST GEFAHRLOS ZU GESTALTEN UND REGELMÄSSIGE KONTROLLEN DURCHZUFÜHREN**.

ARBEITNEHMERIN hat **TOXISCHE GIFTE** verwendet. **SPÄTER WURDE SIE AUS «RESTRUKTURIERUNGSGRÜNDEN» ENTLASSEN**. Das Bundesgericht sprach ihr eine *Genugtuung* wegen **PERSÖNLICHKEITSVERLETZUNG VON 20'000 FRANKEN** zu. Ausserdem erhielt sie eine **ENTSCHÄDIGUNG VON SECHS MONATSLÖHNEN WEGEN MISSBRÄUHLICHER KÜNDIGUNG**.

Auch **ÜBERMÄSSIGER STRESS UND LEISTUNGSDRUCK SCHADEN DER GESUNDHEIT**. Arbeitgeber, die Überforderung bewusst in Kauf nehmen - zum Beispiel bei chronischem Personalmangel - oder Stresssymptome wie häufige Absenzen und Beschwerden der Mitarbeiter missachtet, verletzt ihre Fürsorgepflicht. Sie können zu Entschädigungs- und Genugtuungszahlungen verurteilt werden, wenn einem Angestellten der Nachweis gelingt, dass seine gesundheitlichen Probleme durch den Arbeitgeber verschuldetem Stress am Arbeitsplatz verursacht wurden.

URTEIL: Ehemaliger Arbeitnehmer bekam 7'500.- Franken. Die chronischen Überlastungen, der ständige Personalmangel im Betrieb und die Unsicherheit über seine Zukunft hatten den Mitarbeiter dermassen belastet, dass er psychisch erkrankte.

Mehr Informationen zum **Gesundheitsschutz** und zur **Arbeitssicherheit** finden Sie auf der Webseite des **Seco** (www.seco.admin.ch; Suchbegriff: **«Gesundheit am Arbeitsplatz»** eingeben) oder unter www.suva.ch oder www.safeat-work.ch

BERUFSUNFALL, WER HAFTET?

Wenn Unfall- und Gesundheitsgefahren nicht auszuschliessen sind, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmern zumutbare persönliche Schutzkleidung oder eigentliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen: beispielsweise Schutzhelme und -brillen, Gehörschutzmittel, Atemschutzgeräte, Hautschutzmittel sowie nötigenfalls auch besondere Wäschestücke.

Zur Verfügung stellen bedeutet: beschaffen, finanzieren, und so gut reinigen und Instandhalten muss, dass sie jederzeit bestimmungsgemäss verwendet werden kann.

Verletzt der Arbeitgeber diese Schutzpflichten und entsteht daraus ein Schaden, kann er dafür haftbar gemacht werden. Unter Umständen macht er sich sogar strafbar, wenn er Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

TIPP: Bei einem Berufsunfall ist die Haftungsfrage zu klären. In schweren Fällen muss umgehend die Polizei benachrichtigt und ein Anwalt beigezogen werden. Kurz nach dem Unfall lässt sich der Unfallhergang leichter rekonstruieren.

Leider werden die Unfallverhütungsvorschriften allzu oft von Arbeitnehmern in den Wind geschlagen. Bei einem Unfall wird dann das Verschulden des Arbeitnehmers mitberücksichtigt.

Im übrigen machen sich Arbeitnehmer strafbar, wenn sie Sicherheitsvorschriften vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandeln und dadurch andere ernsthaft gefährden, zum Beispiel, wenn sie bei der Arbeit Alkohol oder Drogen einnehmen.

SCHUTZ VOR BLAUEM DUNST

Ab 1 Mai 2005 trat das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen samt Verordnung in Kraft. Seither müssen alle geschlossenen Räume, die mehrere Personen als Arbeitsplatz dienen, rauchfrei sein. Also alle Büros, die von verschiedenen Personen - gleichzeitig oder nacheinander - dauernd oder vorübergehend genutzt werden. Das Rauchverbot gilt auch für Gemeinschaftsräume wie Sitzungszimmer, Cafeteria, Gänge. Nur Einzelbüros darf das Firmenreglement Ausnahmen zulassen. Ebenfalls erlaubt sind Raucherräume.

DATENSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

- **Liest der Chef Ihre E-Mails?**
- **Dürfen Sie Ihre Personalakte nicht einsehen?**
- **Müssen Sie gar Ihre Arbeit unter dem wachsamen Auge einer Videokamera verrichten?**

Dann können Sie sich wehren.

1993 trat in der Schweiz das «Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) in Kraft. Gleichzeitig wurde auch das OR angepasst: Demnach darf der Arbeitgeber «Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind» (Art. 328b OR).

DAS PERSONALDOSSIER IST KEINE GEHEIMAKTE.

Sind Sie mit einer Leistungsbeurteilung oder mit einer schriftlichen Verwarnung durch den Arbeitgeber nicht einverstanden? Dann können Sie verlangen, dass Ihre schriftliche Stellungnahme bez. Ihr Protestschreiben ebenfalls in die Personalakte aufgenommen wird.

BIG BROTHER AM ARBEITSPLATZ

- Überwachungs- und Kontrollsysteme dürfen nicht dazu eingesetzt werden, das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu überwachen.
- Grundsätzlich dürfen weder private noch geschäftliche Telefongespräche abgehört werden.
- Falls das private Telefonieren erlaubt ist, dürfen die Nummern nicht aufgezeichnet werden.
- Das Surfverhalten und die E-Mail-Nutzung einzelner Angestellten darf der Arbeitgeber nur überwachen, wenn in anonymen Stichproben Missbräuche festgestellt wurden und er die Arbeitnehmenden über Kontrollen vorgängig informiert hat.

Tipp: «Leitfaden über Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz», sowie «Erläuterungen zur Telefonüberwachung am Arbeitsplatz», beide abrufbar unter www.edoeb.admin.ch

WEITERGABE VON DATEN: WAS IST ERLAUBT?

Datenschutzgesetz untersagt Weitergabe von besonders schützenswerten Personendaten oder Persönlichkeitsprofilen, wenn sie nicht durch die Einwilligung des Betroffenen, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist.

Ungefragt darf der Arbeitgeber Daten dann, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht. Gemeint sind damit Informationen, die an Sozialversicherungen, z.B. AHV, weitergegeben werden müssen, oder die Beantwortung von Anfragen von Polizeistellen, Staatsanwaltschaft und anderen Amtsstellen.

MEIN FOTO AUF DER FIRMENWEBSITE?

«Muss ich akzeptieren, dass mein Arbeitgeber mein Foto ins Internet stellt?».

Da die fotografische Abbildung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Rückschlüsse auf Religion, Rasse o.Ä. zulässt und in der Regel gar nicht nötig ist, darf sie nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person im Inter- und

Intranet abgebildet werden. Das gilt auch für Fotos von Anlässen (z.B. Weihnachtsferien, Betriebsausflüge, etc.). Grundsätzlich sollte im Vorfeld evaluiert werden, ob die Veröffentlichung der Fotografien der Angestellten für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist oder nicht.

URTEILE: Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich ein Recht auf Einsicht in seine Personalakte. Zurecht verlangt aber die Lehre für die Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse des ehemaligen Arbeitnehmers. So kann beispielsweise zur Befriedigung blosser Neugier keine Akteneinsicht verlangt werden.

Ein im Geschäftsauto eingebautes GBS kann unter Umständen ein ungerechtfertigtes und damit unzulässiges Überwachungsinstrument sein.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich befugt, die Nutzung von Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken zu reglementieren oder, ausser in Notfällen, gänzlich zu verbieten. Übermässiges privates Surfen im Internet kann Anlass für eine Verwarnung bilden. Ein Verbot jeglicher Form von privater Tätigkeit während der Arbeitszeit wäre aber angesichts der Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, aber unzulässig (Urteil vom 24.11.2008)

In einem konkreten Fall «Diebstahl» erachtet das Bundesgericht Videoaufnahmen aus einem Kassenraum nicht als unrechtmässig, da die Arbeitnehmer dadurch im Verlauf eines Arbeitstags nur sporadisch und kurzzeitig erfasst wurden. Deshalb wurde deren Persönlichkeit nicht verletzt.

Arbeitgeber verdächtigt Mitarbeiter, den Computer missbräuchlich zu verwenden. xxx. Aufgrund der Aufzeichnungen konnte nachgewiesen werden, dass der Angestellte einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit für private Zwecke verwendet. In der Folge entliess der Arbeitgeber den Angestellten fristlos. Das Bundesgericht erachtet den verdeckten Einsatz eines Überwachungsprogrammes aber als unrechtmässig und daher im Prozess nicht verwertbar - womit die Grundlage für die fristlose Kündigung wegfiel (Urteil vom 17.01.2013)

3. RUND UM DEN LOHN

Ein Gesetz, wonach der Lohn einen angemessenen Lebensunterhalt sichern muss, gibt es nicht. Dieses Kapitel geht auf Fragen ein wie: Welcher Lohn kann verlangt werden? Welche Sozialversicherungsabzüge sind gerechtfertigt? Was gilt punkto Gratifikation und Spesen? Ein weiteres Thema ist die

LOHNGERECHTIGKEIT respektive der GRUNDSATZ «GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT».

WIE VIEL LOHN STEHT MIR ZU?

Die Höhe des Lohnes ist in erster Linie Verhandlungssache. Gesetzliche Mindestlöhne gibt es in der Privatwirtschaft nicht. Immerhin enthalten viele Gesamtarbeitsverträge Mindestlohnbestimmungen von denen nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf. Doch nicht nur die Höhe des Lohnes gibt immer wieder zu reden, auch Lohnabzüge, Lohnaufbesserungen und Lohnkürzungen sorgen oft für Konflikte.

«Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, heisst es im Obligationenrecht (Art. 322). Fehlt eine Lohnvereinbarung, und ist auch kein GAV anwenbar, muss der Arbeitgeber bezahlen, was in der Branche für vergleichbare Tätigkeiten unter vergleichbaren Verhältnissen üblicherweise bezahlt wird.

URTEIL: Eine Frau wurde von einem Landsmann als Hausangestellte in die Schweiz geholt. Der Arbeitgeber nütze ihre Unerfahrenheit aus und verlangte von ihr einen wöchentlichen Arbeitseinsatz von 50 Stunden gegen Entschädigung von 300.- Franken pro Monat sowie Kostas und Logis. Das Bundesgericht betrachtet dies als Wucher gemäss Art. 157 des Strafgesetzbuches.

Nebst dem **GELDLOHN** kann auch ein **NATURALLOHN** vereinbart werden. Naturleistungen sind Werte, die nicht mit Geld vergütet, jedoch an den Lohn angerechnet werden.

Das können **GÜNSTIGE DIENSTWOHNUNGEN**, **GRATISPARKPLÄTZE**, die **KOSTENLOSE VERPFLEGUNG** durch den Arbeitgeber oder das von diesem auch für Private zecke **ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE AUTO ODER HANDY** sein.

TIPP: Über die verschiedenen **Löhne** in den verschiedenen Berufen können Sie sich unter folgenden Links **informieren**:

- www.beobachter.ch/lohnvergleich
- www.lohn-sgb.ch
- www.salarium-schweiz.bfs.admin.ch

Falls Sie im **kaufmännischen Sektor** tätig sind:

AHV UND ANDERE LOHNABZÜGE

Die AHV-Rente, ein Arbeitslosentaggeld oder auch eine Invalidenrente sind abhängig von früheren Verdiensten. Es lohnt sich daher, nicht nur den Lohn, sondern auch die Abzüge genau unter die Lupe zu nehmen.

Ist nichts anderes vereinbart, ist unter Lohn stets den Bruttolohn zu verstehen, von dem der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge abzieht.

HINWEIS: Jedes Jahr erhalten sie von ihrem Arbeitgeber einen **detaillierten Lohnausweis** zuhanden der Steuererklärung. Seit 2007 gibt es **Vorschriften, welche Lohnbestandteile darin aufgeführt werden müssen**. Informationen finden Sie auf der **Webseite der Schweizer Steuerkonferenz: www.steuerkonferenz.ch** (→ Lohnausweis).

AB WELCHER LOHNHÖHE BEGINNT DIE AHV-PFLICHT?

Grundsätzlich unterliegt jedes Einkommen der AHV-Pflicht. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn:

- der Lohn 2'300.- pro Monat nicht übersteigt.
- Der Arbeitnehmer die Beitragsentrichtung nicht verlangt,
- Und sich nicht um eine Tätigkeit in einem Privathaushalt oder im Kunst- und Kulturbereich handelt.

Wie gesagt: Grundsätzlich unterliegt jedes Einkommen der AHV-Pflicht. Aber mitunter ist umstritten, ob einzelne Lohnbestandteile AHV-pflichtig sind oder nicht (zum Beispiel Spesenpauschale, Dienstaltersgeschenk, vergünstigte Firmenwohnung). Was alles zum AHV-pflichtigen Lohn gehört, ist in der Verordnung zum AHV-Gesetz geregelt.

Keine AHV-Beiträge zu bezahlen sind auf Militärsold, Versicherungsleistungen bei Unfall und Krankheit, Fürsorgegelder, Familienzulagen, Stipendien sowie Leistungen von Pensionskasse.

AHV-pflichtig sind hingegen Taggelder der Invalidenversicherung

TIPP: Ein kostenloses **Merkblatt über die Lohnbeiträge an die AHV/IV und EO** ist im Internet unter www.ahv-iv.ch verfügbar.

Oder kann unter der Bestellnummer 2.01/d bei der AHV-Ausgleichskassen und deren Zweigstellen bezogen werden.

WENN DER ARBEITGEBER DIE BEITRÄGE NICHT ABLIEFERT

Leitet der Arbeitgeber die Abzüge aus Nachlässigkeit oder sogar vorsätzlich nicht weiter, sollten nicht die schuldlosen Arbeitnehmer die Konsequenzen tragen müssen.

Der Gesetzgeber hat deshalb zur Wahrung des Versicherungsschutzes der Angestellten Vorkehrungen getroffen.

Der Arbeitgeber andererseits macht sich mit seiner nachlässigkeit strafbar und muss die geschuldeten Beiträge nachzahlen.

Bei der AHV/IV und bei der Arbeitslosenkasse, deren Prämien gemeinsam erhoben werden, können vom Lohn abgezogen, aber nicht abgelieferte Beiträge trotzdem gutgeschrieben werden. **VORAUSSETZUNG ist aber, dass man DIE LOHNSUMME UND DIE ABZÜGE BELEGEN kann. Daher sollte man Lohnrechnungen aufbewahren.**

Ausserdem können Prämien zur Wahrung der Ansprüche rückwirkend auf fünf Jahre nachbezahlt werden.

HINWEIS: Es empfiehlt sich, von Zeit zu Zeit bei der zuständigen Ausgleichskasse einen Auszug des individuellen Kontos anzufordern. Die Adresse finden Sie unter: www.ahv-iv.ch (im Suchbegriff die Kassenummer auf Ihrem AHV-Ausweis eingeben (→ Merkblätter & Formulare). Finden Sie unrichtige Angaben, haben Sie 30 Tage Zeit, um eine Berichtigung zu verlangen.

Im **BEREICH «OBLIGATORISCHE UNFALLVERSICHERUNG»**. Wenn **ARBEITGEBER VORSCHRIFTSWIDRIG DIE ARBEITNEHMER NICHT VERSICHERT** wurden. **DANN LÄUFTS ÜBER EINE «ERSATZKASSE»**. Also gegen Berufsunfall (inklusive Arbeitsweg) sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer versichert, auch wenn sie nur Teilzeit arbeiten.

Im **BEREICH ZWEITE SÄULE** (berufliche Vorsorge) besteht **ÜBER DEN SICHERHEITSFOND EINE AUFFANGEINRICHTUNG FÜR PENSIONSKASSEN, DIE ZAHLUNGSUNFÄHIG WURDEN**. Der Sicherheitsfonds kommt dabei **NICHT NUR FÜR DIE OBLIGATORISCHEN LEISTUNGEN** auf, sondern - bis zu einer gewissen Grenze - **AUCH FÜR DIE RENTEN**, die im Reglement festgelegt sind.

STUNDEN- ODER MONATSLOHN?

Ob Sie im Stundenlohn oder im Monatslohn beschäftigt sind, ändert nichts an Ihren arbeitsvertraglichen Rechten. Auch Stundenlöhner haben Anspruch auf bezahlte Ferien, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Einhaltung korrekter Kündigungsfristen.

Es gibt keine Vorschriften, ob Sie Ihren Lohn als Stundenlohn, als Monatslohn, oder allenfalls als Tagelohn bezahlt bekommen.

Versuchen Sie, wenn immer möglich (auch bei Teilzeitarbeit), einen Monatslohn zu vereinbaren. Dieser hat den Vorteil, dass Sie jeden Monat die gleiche Summe ausgezahlt erhalten, unabhängig von der Anzahl Arbeitstage im betreffenden Monat. Im Stundenlohn sind Kurzabsenzen wegen Familienereignissen oder Wohnungswechsel sowie Feiertage in der Regel nicht bezahlt.

Manchmal ist es nötig, den Monatslohn in Stundenlohn umzurechnen, zum Beispiel wenn es darum geht, Überstunden auszuzahlen.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Lohngerechtigkeit garantiert das Schweizer Arbeitsvertragsrecht nicht. Im Gegenteil: Die Vertragsfreiheit wird hochgehalten. «Mit Bezug auf den vereinbarten Vertragsinhalt sind beliebige Differenzierungen zwischen den einzelnen Arbeitnehmer erlaubt. Verhandelt ein Arbeitnehmer schlechter als seine Kollegen, so hat er die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen.

Eine Ausnahme gibt es bei Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Seit 1981 ist in der Bundesverfassung verankert, dass Mann und Frau «Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» haben.

Das **GLEICHSTELLUNGSGESETZ** hat diese Regel konkretisiert. Zudem steht vom Bundesgericht: **Wann Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gerechtfertigt sind und wann nicht.**

Nicht diskriminierend sind Lohndifferenzen, die auf objektiven Gründen beruhen: Ausbildung, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich, Leistung.

Aber auch geschlechterneutrale Kriterien können indirekt diskriminierend sein, z.B. wenn dem Dienstalder zu grossem Gewicht beigemessen wird, ohne Rücksicht auf die typischen, familienbedingten Karriereunterbrüche von Frauen. Im übrigen werden die Faktoren Berufserfahrung und Dienstalder immer weniger wichtig, je länger die Anstellung gedauert hat.

BESSERE LEISTUNG kann Lohnunterschiede rechtfertigen, wenn sie belegt ist. **ENTSCHEIDEND SIND BESSERE ARBEITSERGEBNISSE.**

Urteile:

Journalistin arbeitet jahrelang auf der lokalen Redaktion einer Tageszeitung. Als ein weiterer Lokalredaktor eingestellt wurde, erhielt der 25% mehr Lohn als die Frau - trotz weniger Erfahrung. Bundesgericht bescheinigte der Klägerin, dass in ihrem Fall eine **«DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTES VORLIEGE»**.

LOHNERHÖHUNG - LOHNKÜRZUNG

LOHNAUFBESSERUNGEN: SO VERHANDELN SIE ERFOLGREICH:

Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten, nicht erst während des Qualifikationsgesprächs Ende Jahr. Zu diesem Zeitpunkt sind die Lohnbudgets schon lange gemacht.

Prüfen Sie die Argumente. Teure Wohnung, Kindersegen sind Argument für mehr Lohn. Heute zählt primär die Arbeitsleistung. VERWEISEN SIE DAHER AUF IHRE ERFOLGE, AUCH FUNKTIONSÄNDERUNGEN, EINE ABGESCHLOSSENE WEITERBILDUNG, ODER ZUSÄTZLICHE VERANWORTUNG RECHTFERTIGEN EINE LOHNERHÖHUNG.

TRETEN SIE NICHT ALS BITTSELLER AUF, SONDERN ALS ANBIETER. INTERESSIEREN SIE SICH FÜR PROJEKTE, ZUSATZAUFGABEN UND AVISIERTER ZIELE.

FRAGEN SIE: **«WELCHE LEISTUNG MUSS ICH ERBRINGEN, UM BESSER ENTLÖHNT ZU WERDEN?»**

HALTEN SIE VEREINBARUNGEN SCHRIFTLICH FEST, ZUM BEISPIEL AUF DEM QUALIFIKATIONS-FORMULAR.

VERWENDEN SIE KEIN DRUCKMITTEL (KÜNDIGUNG) WENN SIE IN DIE VERHANDLUNG GEHEN. ERKUNDIGEN SIE SICH NACH **ALTERNATIVEN: «BONUS, PRÄMIEN, WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN, ZUSÄTZLICHE FREIZEIT»**.

LOHNERHÖHUNGEN sind längst keine Selbstverständlichkeit mehr. Auch ein **TEERUNGS-AUSGLEICH** ist nicht vorgeschrieben. Häufig bleibt nichts anderes übrig, als die Initiative zu ergreifen und das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen.

LOHNKÜRZUNGEN, WAS TUN?

LOHNKÜRZUNG GEGEN DEN WILLEN DES ARBEITNEHMERS (sie können sich auf den vertraglich vereinbarten Lohn berufen) ist **NUR MIT EINER ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG MÖGLICH.** Man hat also **wenigstens Anspruch auf eine kurze GALGENFRIST.**

Sollten Sie auf einmal weniger Lohn auf Ihr Konto bekommen, sollten Sie den Grund sofort abklären, und notfalls umgehend schriftlichen Protest anmelden, damit nicht ein stillschweigendes Einverständnis angenommen werden muss. Denn: Die Entgegennahme eines tieferen Lohnes während mehrere Monate gilt als Vereinbarung dieses tiefen Lohnes.

ZAHLUNGSFRISTEN UND -TERMINE

Der Arbeitgeber muss Ihnen den Lohn am Ende jeden Monats überweisen. Kürzere Zahlungsfristen dürfen vereinbart werden. Zahlungsfristen von mehr als ein Monat sind jedoch nicht erlaubt. Nur, wenn dies ein Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag so bestimmen.

Sie haben Anspruch auf eine schriftliche Abrechnung.

Wird der Lohn verspätet bezahlt, haben Sie Anspruch auf einen Verzugszins von fünf Prozent (Art. 104 OR). Im Falle einer Lohnklage muss dieser allerdings ausdrücklich verlangt werden, sonst kann ihn das Gericht nicht zusprechen.

Schweizer Löhne müssen nicht zwingend in Schweizer Währung ausbezahlt werden.

Wenn Sie sich in einer Notlage befinden, haben Sie von Gesetzes wegen Anspruch auf einen Vorschuss (Art. 323 Abs. 4 OR). Allerdings nur in dem Umfang, wie Sie bereits Arbeit geleistet und damit einen Lohnanspruch verdient haben. Der Arbeitgeber muss Ihnen nur soviel Lohn vorschliessen, wie zur Behebung der Notlage erforderlich ist und ihm aufgrund der Umstände zugemutet werden kann. Als Notlage gelten zum Beispiel eine hohe Arztrechnung, ein Zimmerbrand oder ein Wohnungswechsel.

Lohnfristen verjähren nach 5 Jahren. Diese Frist beginnt dann zu laufen, wenn die Zahlung hätte erfolgen müssen.

IHR LOHN GEHÖRT IHNEN

Arbeitnehmer müssen jederzeit über Ihren Lohn frei verfügen können. Sie sind weder verpflichtet, ihr Salär in irgendeiner Form im Betrieb zu belassen (zum Beispiel Mitarbeiterkonto) oder dem Arbeitgeber ein Darlehen zu gewähren.

Angestellte dürfen auch nicht gezwungen werden, einen Teil ihres Lohnes in Form von Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers zu tätigen. Derart vertragliche Abmachungen sind nichtig (sogenanntes Truckverbot).

Erlaubt sind jedoch Mitarbeitererrabatte oder sonstige Sonderkonditionen, die eine Firma ihren Angestellten einräumt und von denen diese freiwillig Gebrauch machen können oder eben nicht.

URTEILE: Eine Frau kann nicht verpflichtet werden, die Mahlzeit im Gasthofbetrieb des Arbeitgebers zu beziehen. Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig..

Mit einer Serviceangestellten wurde vertraglich eine Getränkepauschale von 70.- vereinbart. Dafür konnte sie so viel trinken, wie sie wollte. Das Gericht sah hier kein Verstoß gegen das Truckverbot.

LOHNRÜCKBEHALT UND KAUTION

Wurden Ihnen teure Maschinen zum arbeiten anvertraut? Dann kann der Arbeitgeber zur Absicherung von Ihnen eine Depotzahlung einfordern.

Zwei Möglichkeiten:

1) Arbeitgeber verlangt bei Abschluss des Vertrages bei Arbeitnehmer eine Kautio.

2) Oder er wird jeweils in Raten ein Teil ihres Lohnes zurückbehalten.

Beides darf der Arbeitgeber nur zur Deckung von Forderungen beanspruchen, die er aus dem Arbeitsverhältnis Ihnen gegenüber geltend macht.

Der Arbeitgeber muss Sicherheiten leisten, zum Beispiel in Form einer Bankgarantie.

Ausserdem muss die Kautio in einem angemessenen Verhältnis zum Lohn und zum Schadenrisiko des Aufgabenbereichs stehen.

Der Arbeitgeber muss die Kautio von seinem Vermögen getrennt halten, damit sie bei einem allfälligen Konkurs nicht gefährdet wird.

LOHNZESSION UND LOHNPFÄNDUNG

LOHNZESSION, das heisst Vereinbarung, worin Sie Ihren **LOHN** im Rahmen eines Vertrages an **EINEN DRITTEN ABTRETEN**, sind **NICHT ZULÄSSIG**.

Eine **AUSNAHME** bilden einzig **FAMILIENRECHTLICHE UNTERHALTSVERPFLICHTUNGEN (ALIMENTE)**

LOHNPFÄNDUNG: Wer seine Schulden nicht mehr bezahlen kann, wird betrieblen, und kann anschliessend von den Gläubigen gepfändet werden. Dabei pfändet

das Betreibungsamt zunächst einmal Gegenstände, die nicht lebensnotwendig sind. Reicht dies nicht aus, wird schliesslich auch der Arbeitserwerb gepfändet. Dabei gilt:

Gepfändet werden kann nur der über dem Existenzminimum liegende Lohn für maximal 1 Jahr. Bei der Berechnung wird auch berücksichtigt, wieviel der Ehepartner des Schuldners verdient, da er ja auch zum ehelichen Unterhalt beizutragen hat.

Werden ausstehende Unterhaltsbeiträge betrieben, kann die Pfändung sogar ins Existenzminimum eingreifen.

Der Arbeitnehmer wird informiert, wieviel er jeden Monat dem Arbeitnehmer abziehen und ans Betreibungsamt zu überweisen hat.

Diese Lohnpfändung gilt auch nach einem allfälligen Stellenwechsel.

HINWEIS: Existenzminimum lässt dem Schuldner wirklich nur das allernötigste. Gebühren für Radio und Fernsehen oder Zeitungsabos werden nicht berücksichtigt.

VARIABLE UND ERFOLGSABHÄNGIGE ENTLÖHNUNG

Als Vergütung für die geleistete Arbeit kann neben oder **ANSTELLE FESTEN GEHALTS** auch eine Entschädigung vereinbart werden, die **NICHT ABHÄNGIG** ist von der aufgewendeten **ZEIT, SONDERN** von der **INDIVIDUELLEN LEISTUNG** des Arbeitgebers oder vom Geschäftskonto

PROVISION: BELOHNUNG FÜR TÜCHTIGE VERKÄUFER

Hinweis: Da es sich bei der Provision um einen Lohnbestandteil handelt, ist die auch dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert ist, beispielsweise bei Krankenkasse oder Ferien.

URTEILE: Um die Auszahlung der Provider verlangen zu können, muss der Arbeitnehmer, wofern nichts anderes vereinbart wurde, während des Vertragsverhältnisse, entweder das konkrete Geschäft vermittelt oder den Dritten als dritten als Kunden für Geschäfte dieser Art geworben haben.

NICHT FÜR MANAGER: ANTEIL AM GESCHÄFTSERGEBNIS

Wie die Provision ist die Beteiligung am Geschäftserfolg eine vom Erfolg abhängige Vergütung 😊

Eine Gewinnbeteiligung wird vor allem höheren, leitenden Angestellten gewährt, die den Geschäftserfolg des Unternehmens direkt mitbeeinflussen können.

Möglich ist auch eine Beteiligung aller Angestellten am Gewinn, etwa durch Mitarbeiteraktien, Partizipationsscheine oder Auszahlung einer speziellen, vom Gewinn abhängiger Gratifikation.

Die Einzelheiten sind vertraglich zu regeln. Insbesondere auch, wie der Gewinn berechnet wird.

Die Umsatzbeteiligung richtet sich den Verkaufserlösen.

Als sonstige Beteiligung am Geschäftsergebnis kommen spezielle Prämien infrage, mit denen die Angestellten zu besonderen Leistung angespornt werden.

HINWEIS: Nach Gesetz müssen Arbeitnehmer kontrollieren können, wie der ihnen zustehende Anteil am Geschäftsergebnis berechnet wird.

GRATIFIKATION UND 13. MONATSLOHN

Zu Weihnachten erwarten Arbeitnehmer einen besonders üppigen Zahltag.

«Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist.

Sandra F. erhielt ende November ein Rundschreiben ihres Arbeitgebers: «Die Probleme unseres Unternehmens sind Ihnen bekannt», hiess es darin. «Wir sehen uns deshalb leider gezwungen, dieses Jahr auf die Auszahlung einer Gratifikation zu verzichten».

Müssen Angestellte einen derartigen Raubzug aufs Portemonnaie einfach schlucken? Die Antwort ergibt sich in erster Linie aus dem jeweiligen Arbeits- und eventuell Gesamtarbeitsvertrags.

FREIWILLIGE LEISTUNG ODER LOHNAUSFALL?

Massgebend ist, was zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, wobei diese Vereinbarung an keine bestimmte Form gebunden ist: Sie kann mündlich, schriftlich oder sogar stillschweigend zustande.

Die Gratifikation kann:

Eine freiwillige Leistung sein,

Sie kann an Bedingungen geknüpft sein, zum Beispiel «ungekündigte Stellung», «guter Geschäftsgang», «Erreichung bestimmter Ziele»,

und sie kann schliesslich auch zum festen Lohnbestandteil werden, je nachdem, welche Abmachungen getroffen wurden bez. welche Praxis sich im jeweiligen Betrieb bisher abgespielt hat.

URTEILE: Vereinbart wurde ein Jahreslohn in Höhe von 130'000.- Franken, «davon 22'000 als Gratifikation». Gemäss Bundesgericht handelt es sich bei einer solchen Zusicherung um einen **FESTEN LOHNBESTANDTEIL** und nicht um eine **GRATIFIKATION**.

Eine **GRATIFIKATION** gilt nach dem **VERTRAUENSPRINZIP** als vereinbart, wenn sie vorbehaltlos während drei aufeinanderfolgenden Jahren ausgerichtet wurde.

Ausser es ist im **PERSONALHANDBUCH** der Firma festgehalten, dass die **GRATIFIKATION** von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig ist.

Eine Gratifikation hat den Charakter einer Sonderzahlung und ist neben dem Lohn von zweitrangiger Bedeutung.

WAS IST EIN BONUS?

- Er wird nicht regelmässig und in unterschiedlichen Höhen ausgezahlt.
- Er wird von klar definierten Kriterien abhängig sein: «**Guter Geschäftsgang**», «**besondere Leistung**». Es lässt sich also nicht berechnen, wer wann wie viel zugute hat.
- Man kann im **ARBEITSVERTRAG** die **FREIWILLIGKEIT DES BONUS** vorbehalten, dann besteht «**KEIN ANSPRUCH**».

WAS GILT BEI AUSTRITT WÄHREND DES JAHRES?

Die Sonderzulagen, wenn man einen rechtmässigen Anspruch darauf hat, wie den 13 Monatslohn, bekommt man prozentual vergütet.

SPESEN: WAS DER BETRIEB BEZAHLEN MUSS

Nach dem Gesetz haben die Angestellten Anspruch auf Entschädigung für Ihre Auslagen. Diese Regel tönt einfach, aber wie so oft steckt der Teufel im Detail.

«Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.»

Was bedeutet das konkret? Was heisst «notwendig»? Hier die wichtigsten Regeln:

Auslagen sind notwendig - und damit vom Arbeitgeber auch zu bezahlen -, wenn sie bei der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit zwingend anfallen, sie also nicht vermeiden lassen: zum Beispiel Telefon- Portospesen, Reisekosten sowie eine vorgeschriebene Schutzausrüstung oder Berufskleider, die nicht auch privat getragen werden kann.

Müssen Sie sich an einen auswärtigen Arbeitsort begeben, haben Sie Anspruch auf **angemessene Entschädigung für Unterkunft und Verpflegung**. Wichtig: Ist der Weg zum auswärtigen Arbeitsort länger als der übliche Arbeitsweg, gilt in diesem Fall die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit als Arbeitszeit. Der Weg vom Wohnen zum vertraglichen Arbeitsort ist jedoch Sache der Arbeitnehmer.

Im Normalfall ist es die Pflicht des Arbeitgebers, die Angestellten mit allen Geräten und Materialien auszustatten, die sie für die Arbeit benötigen. Stellen diese aber mit dem Einverständnis des Arbeitgebers selbst Arbeitsmaterial zur Verfügung, haben sie dafür eine Entschädigung zugute. Es ist allerdings erlaubt, hier Ausnahmen zu machen.

Wenn Sie eine Spesenentschädigung geltend machen, müssen Sie die entstandenen Auslagen belegen.

UNTERWEGS MIT DEM GESCHÄFTSWAGEN

TIPP: Die **Höhe der Kilometerkosten** hängt von verschiedenen Kriterien ab. Wie Sie den Kilometerpreis für Ihr **Auto** berechnen können, erfahren Sie im Internet unter: www.tcs.ch (→ Auto und Mobilität → Kilometerkosten)

URTEIL: Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Kosten für den geschäftlichen Gebrauch seines Privatfahrzeugs zu vergüten.

PRIVATNUTZUNG EINES GESCHÄFTSAUTOS

Häufige Lohnnebenleistung ist das Zurverfügungstellen eines Geschäftswagens, der auch privat genutzt werden darf. Diese Privatnutzung kann sehr unterschiedlich geregelt sein. Denkbar ist ein Pauschalbetrag vom Lohn, möglich ist aber auch, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten übernimmt, inklusive Nutzung während den Ferien.

Die Details sollten vertraglich geregelt werden - nebst der Kostenaufstellung und den Versicherungen insbesondere auch die Frage, ob Familienmitglieder des Arbeitnehmers das Auto nutzen dürfen, wo wie allfälliges Rückforderungsrecht des Arbeitgebers.

Bezahlt ein Arbeitgeber den Privatgebrauch eines Firmenfahrzeugs, handelt es sich dabei um Naturallohn. Dieser ist AHV-pflichtig und zu versteuern. Trägt der Arbeitgeber sämtliche Kosten, wird für die Privatnutzung pro Jahr ein Pauschalbetrag von 9.6 Prozent des Kaufpreises (exkl. Mehrwertsteuer) angerechnet, mindestens aber 150.- Franken pro Monat oder 1'800.- Franken im Jahr. Alternativ kann auch die effektive, in einem Bordbuch erfasste Privatnutzung deklariert werden.

URTEIL: Halter eines Geschäftsautos ist nicht der Eigentümer (Also der Arbeitgeber), sondern er Arbeitnehmer, dem das Auto längere Zeit zur mehr oder weniger freien Benutzung zur Verfügung gestellt wurde. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Kosten trägt und formell im Fahrzeugausweis als Halter eingetragen ist. Die Haftpflichtversicherung eines Arbeitgebers lehnt daher zu Recht die Schadenersatzforderung eines mit dem Firmenauto verunfallten Arbeitnehmers ab.

WER BEZAHLT DEN WEITERBILDUNGSKURS?

Auch hier gilt die Regel, dass notwendige Auslagen durch den Arbeitgeber zu ersetzen sind. Weiterbildungskosten gehen also zulasten des Arbeitgebers, wenn er die Kurse ausdrücklich vorschreibt oder wenn sie für die Ausübung der vertraglichen Tätigkeit nötig sind (Einarbeitungskosten).

INFO: Die Belegschaft besuchten von Donnerstag bis Samstag einen Computerkurs, um die von der Firma neu angeschaffte Software kennen zu lernen. Der Chef sagte: «Die Kosten für den Kurs geht zur Lasten der Firma. Aber den freien Samstag müssen die Angestellten jedoch opfern. Das stösst den Mitarbeitern sauer auf. Sie fragen sich: Ist diese Regelung korrekt?

Antwort: Es ist richtig, dass die Firma für die Computerschulung ihrer Belegschaft vollumfänglich aufkommt. Abzugelten ist aber auch der für den Kurs

benötigte Samstag: «Muss sich ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers --- weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit darf.» Es handelt sich also um Überstunden, die durch Freizeit oder finanziell zu entschädigen sind.

MUSS ICH DIE AUSBILDUNGSKOSTEN ZURÜCKZAHLEN?

Fortschrittliche Arbeitgeber unterstützen auf freiwilliger Basis den Wissensdurst ihrer Angestellten. Nur wird dieses Entgegenkommen mitunter an Bedingungen geknüpft: Die Angestellten müssen sich schriftlich verpflichten, im Anschluss an die Ausbildung eine Zeit lang im Betrieb zu bleiben. Bei vorzeitigem Austritt werden happige Rückzahlungen fällig.

Solche Vereinbarungen sind unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Die Rückzahlungspflicht ist zeitlich zu begrenzen und muss einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Ausbildung und zum finanziellen Engagement des Arbeitgebers stehen.
- Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, ist der Arbeitnehmer nur zu einer Rückzahlung pro rata temporis verpflichtet.
- Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht, wenn der Arbeitgeber von sich aus kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer dies verschuldet hat.
- Kursmaterial, etwa Lehrbücher oder Merkblätter - verbleibt in jedem Fall im Besitz des Arbeitnehmers.
- Die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers darf durch die Vereinbarung nicht übermässig eingeschränkt werden. Eine Verpflichtung von mehr als zwei bis drei Jahren ist in der Regel nicht zulässig.

Achtung: Weiterbildungsvereinbarungen, die den Angestellten eine Zeit lang an den Betrieb binden, führen immer wieder zu Konflikten. Überlegen Sie daher vor der Unterzeichnung gut, was eine derartige Verpflichtung für Sie bedeutet. Achten Sie darauf, dass die Vereinbarung klar und unmissverständlich abgefasst ist. Klären Sie offene Fragen unbedingt, bevor Sie sich über Jahre an die Firma binden.

UNECHTE SPESEN, AUFGEPASST!

Spesen sind Vergütungen von Auslagen, die in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung erwachsen. «Spesen» ist aber auch ein Zauberwort für versteckte Lohnzahlungen.

Erstens fehlen die durch unechte Spesen heute gesparten Beiträge an die Sozialversicherungen. morgen bei der Bemessung des Leistungsanspruchs. Die AHV-,

die IV-, und die UVG-Rente, die Freizügigkeitsleistung der Pensionskasse beim Stellenwechsel sowie die Taggelder der Arbeitslosenversicherung sind abhängig vom versicherten Einkommen. Spesen gehören nicht dazu.

Zweitens kann es Nach- und Strafsteuern absetzen., wenn bei einer Steuerrevision nicht belegt werden kann, dass die Spesenpauschale durch Auslagen gerechtfertigt ist. Nicht in allen Arbeitsbereichen sind hohe Spesen für die Steuerbehörden plausibel.

4. ARBEITSZEIT, FREIZEIT UND FERIE

Die Arbeitszeit wird normalerweise im individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Allerdings müssen dabei die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) eingehalten werden, das Höchstarbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nacht- Sonntags- und Schichtarbeit und anderes mehr regelt. Der Anspruch auf bezahlte Ferien hingegen ist im Obligationenrecht festgeschrieben. Ferien - das bedeutet Erholung und Abstand vom Alltagsstress. Doch mitunter kommt es auch im Zusammenhang mit den schönsten Tagen des Jahres zu Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

WANN MUSS GEARBEITET WERDEN UND WANN NICHT?

DER GELTUNGSBEREICH DES ARBEITSGESETZES

ARBEITSZEIT - WAS HEISST DAS?

NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

RUHEZEITEN UND PAUSEN

FREIZEIT FÜR PRIVATE ANLÄSSE UND TERMINE

ÜBERSTUNDEN UND ÜBERZEIT

WIE WIRD MEHRARBEIT ENTSCHÄDIGT?

KADERLEUTE UND ÜBERSTUNDEN

STÄNDIG ERREICHBAR SEIN?

FEIERTAGE: WEINACHATEN, OSTERN UND CO.

SIND DIE FEIERTAGE BEZAHLT?

VORHOLTAGE - WAS GILT?

FERIEN UND UNBEZAHLTER URLAUB

WANN DÜRFEN DIE KOFFER GEPACKT WERDEN?

FERIEN SOLLTE DER ERHOLUNG DIENEN

AUSSPANNEN BEI VOLLEM LOHN

LANGE ARBEITSUNFÄHIGKEIT. WENIGER FERIEN

FERIENBEZUG WÄHREND DER KÜNDIGUNGSFRIST

URLAUB AUF EIGENE KOSTEN

KRANKHEIT UND UNFALL

ANSPRUCH AUF LOHNFORTZAHLUNG: DIE GRUNDSÄTZE

ABSENZGRÜNDE: FOLGENDE UNTERSCHIEDE

DER ÄRZTLICHE SEGEN

KRANKHEIT: LOHNFORTZAHLUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

KRANKHEIT: WENN DIE TAGGELDVERSICHERUNG BEZAHLT

DAUERHAFTER GESUNDHEITSSCHADEN?

UNFALL: OBLIGATORISCHER VERSICHERUNGSSCHUTZ

UNFALLVERSICHERUNG UND BERUFSKRANKHEITEN

MILITÄRDIENST, MUTTERSCHAFT, FAMILIENPFLICHTEN

LOHNFORTZAHLUNG BEI OBLIGATORISCHEM MILITÄRDIENST

WENN ARBEITNEHMERINNEN SCHWANGER WERDEN

MUTTERSCHAFTSURLAUB UND LOHNFORTZAHLUNG

ANGESTELLTE MIT FAMILIENPFLICHTEN

Besondere Arbeitsverhältnisse

VERSCHIEDENE FORMEN DER TEILZEIT

KEINE ANGESTELLTEN ZWEITER KLASSE

DIE SOGENANNTEN AUSHILFEN

ALLZEIT BEREIT: ARBEIT AUF ABRUF

TEMPORÄRARBEIT: DAS DREIECKSVERHÄLTNIS

**VON DER HEIMARBEITERIN ZUM CEO: DIE SONDER-
REGELN**

HEIMARBEITEN: JOBBEN AM KÜCHENTISCH

HANDELSREISENDE: MOBILE AUSSENPOSTEN

BETT UND BÜRO TEILEN: MITARBEIT IM BETRIEB DES PARTNERS

§

HAUSANGESTELLTE: SAUBERE REGELN

KADERVERTRÄGE: SONDERREGELN FÜR DIE TEPPICHETAGE

NEBENERWERB: ZUSTUPF NACH FEIERABEND

Häufige Problemsituationen

VERLETZUNGEN DER PERSÖNLICHEN INTEGRITÄT

MOBBING: SYSTEMATISCHE SCHIKANE

SEXUELLE BELÄSTIGUNG: VON ANMACHE BIS NÖTIGUNG

KONKURRENZVERBOT: AN DIE FIRMA GEFESSELT?

NICHT JEDES KONKURENZVERBOT IST GÜLTIG

VERTRAG VERLETZT: KONVENTIONALSTRAFE UND SCHADEN-
ERSATZ

WANN ENTFÄLLT DAS VERBOT?

STÜRMISCHE ZEITEN: VERÄNDERUNGEN UND KRISEN IN DER FIRMA

NICHT JEDES KONKURRENZVERBOT IST GÜLTIG

VERTRAG VERLETZT: KONVENTIONALSTRAFE UND SCHADENERSATZ

WANN ENTFÄLLT DAS VERBOT?

STÜRMISCHE ZEITEN: VERÄNDERUNGEN UND KRISEN IN DER FIRMA

ANNAHMEVERZUG: UNVERSCHULDETE MINUSSTUNDEN

VERTRAGSÄNDERUNGEN: WENIGER LOHN, ANDERE ARBEITEN

UNSERE FIRMA WIRD VERKAUFT!

NOTLÖSUNG IN KRISENZEITEN: KURZARBEIT.

WENN DER PLEITEGEIER ÜBER DER FIRMA KREIST

DAS LETZTE MITTEL: STREIK!!!

WENN GÜTLICH NICHT GEHT: DER RECHTSVERTRAG

VORAUSSETZUNG FÜR DEN ERFOLG: BEWEISE

REGELN FÜR ARBEITSSTREITIGKEITEN

OBLIGATORISCHER SCHLICHTUNGSVERSUCH

WELCHES GERICHT IST ZUSTÄNDIG?

VEREINFACHTES VERFAHREN - WAS HEISST DAS?

WENN DAS URTEIL GEFÄLLT IST

Kündigung, Schlussabrechnung, Arbeitszeugnis

DIE ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

FRISTEN UND TERMINE

MÜSSEN KÜNDIGUNGEN BEGRÜNDET WERDEN?

DER AUFHEBUNGSVERTRAG

PER SOFORT FREIGESTELLT

SPEZIALFALL MASSENENTLASSUNGEN

TOD DES ARBEITGEBERS ODER DES ARBEITNEHMERS

KÜNDIGUNGSSCHUTZ: GESETZLICHE SPERRFRISTEN

ZUR UNZEIT GEKÜNDIGT - WAS TUN?

DIE MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG

DIE VERBOTENEN MOTIVE

DIE KRUX MIT DER BEWEISLAST

DER ANSPRUCH AUF FINANZIELLE ENTSCHÄDIGUNG

DIE DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG

SCHUTZ VOR RACHEKÜNDIGUNGEN

DIE FRISTLOSE KÜNDIGUNG

VORAUSSETZUNG: WICHTIGE GRÜNDE

DIE FRISTLOSE ENTLASSUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

WENN DER ARBEITNEHMER PER SOFORT KÜNDIGT

DIE SCHLUSSABRECHNUNG

SONDERFALL: DIE PROVISION

PER SALDO ALLER ANSPRÜCHE?

RETENTIONSRECHT: WAS DARF MAN ZURÜCKBEHALTEN?

ABFINDUNG? SOZIALPLAN?

AUF IN DIE ZUKUNFT

LEISTUNGS AUSWEIS: DAS ARBEITSZEUGNIS

REFERENZEN: TÜRÖFFNER ODER STOLPERSTEIN

NICHT VERGESSEN: VERSICHERUNGSSCHUTZ

Auf in die Zukunft (etwa 2-3 Stunden Video)