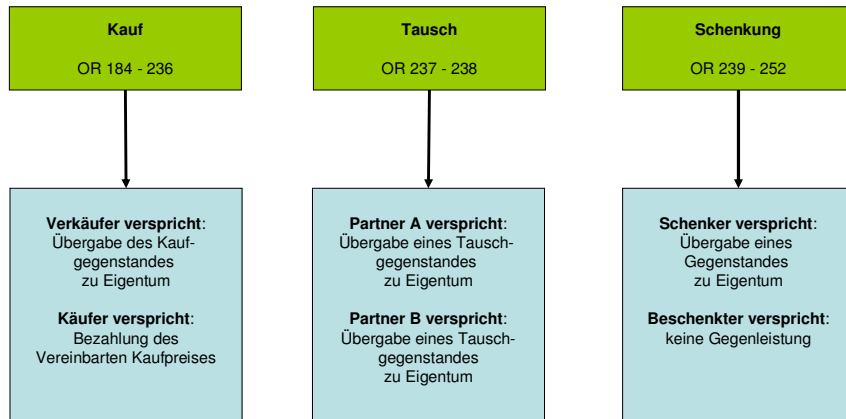
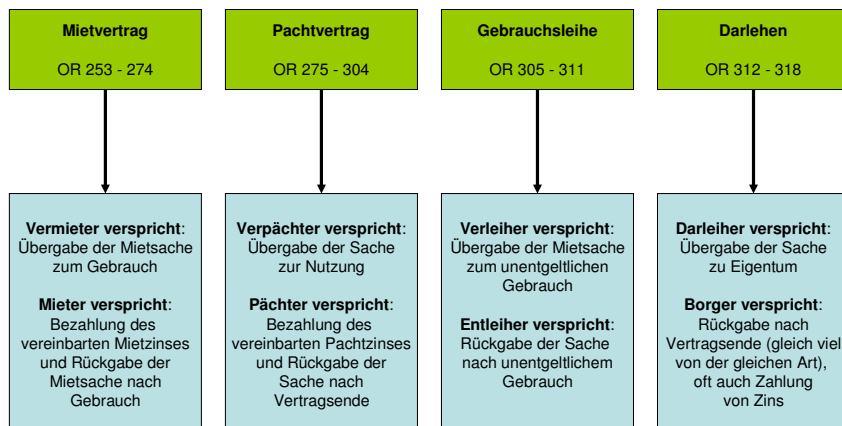


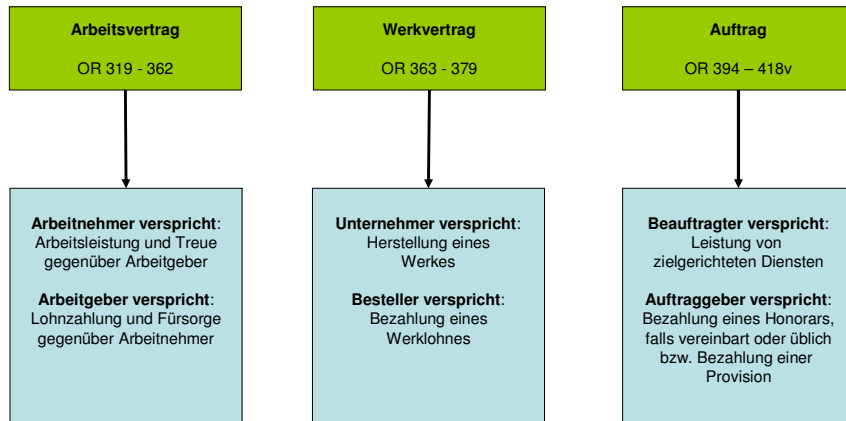
Eigentumsüberlassungsverträge



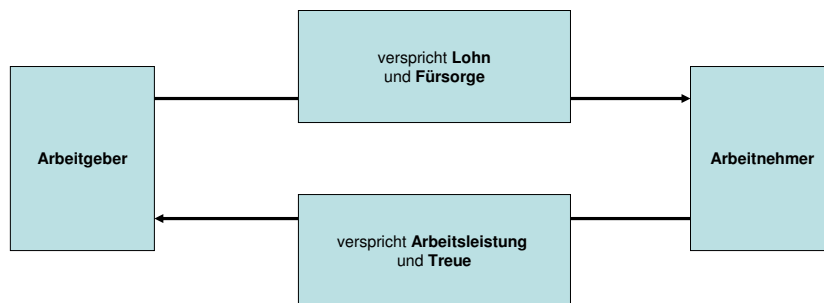
Gebrauchsüberlassungsverträge



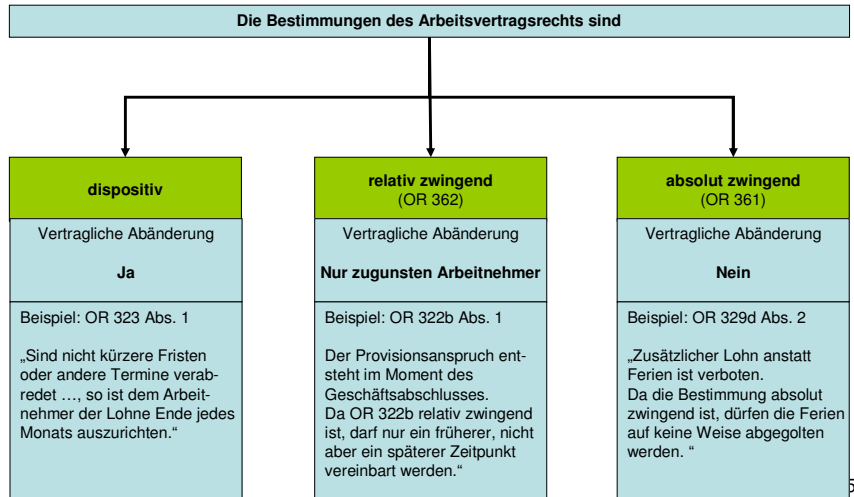
Arbeitsleistungsverträge



Arbeitsvertrag

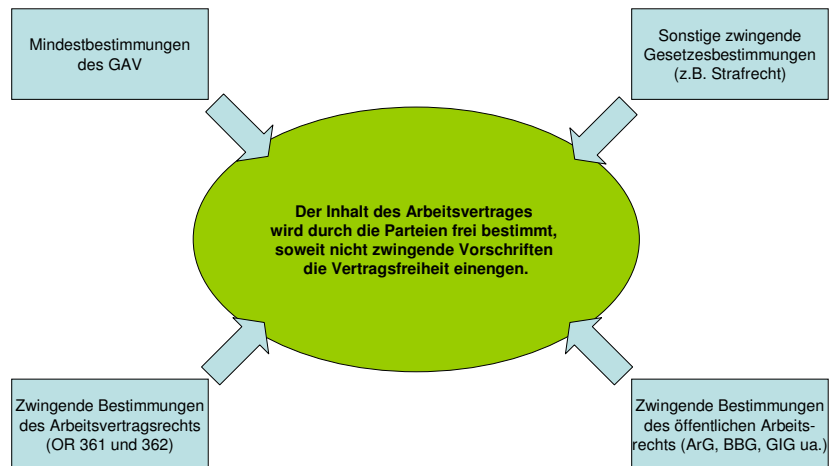


Arbeitsvertragsrecht



5

Arbeitsvertragsrecht



6

Übung H 1

Welcher Vertrag liegt in den nachfolgenden Fällen vor?

1. Ein Student erteilt einem Gymnasiasten Nachhilfeunterricht in Latein.
2. Karin reinigt jeweils am Dienstag- und Freitagabend die Büroräume einer Arbeitsvermittlung.
3. Beatrice bringt ihren Fiat Uno in die Garage zum 50'000 km-Service.
4. Brigitte arbeitet in der Villa von Frau Steiger und besorgt dort den Haushalt.
5. Maria fertigt für eine Kundin ein Hochzeitskleid an.
6. Hans engagiert den Magier "Mystery Man" zur Unterhaltung der Teilnehmer an der Feier zum 80. Geburtstag der Grossmutter.

7

Übung H 2

Welcher Vertrag liegt in den nachfolgenden Fällen vor?

1. Tobias zu Carola: „Kommst du heute Abend auch in die Disco?“
Carola: „Nein, es wurden Überstunden angeordnet. Ich muss bis 21 Uhr arbeiten und dann morgen früh wieder um 7 Uhr im Büro sein.“
2. Schreiner Züllig am Telefon zu seiner Frau: „Es wird sicher spät heute Abend. Du weißt ja, unser Grossauftrag in der Überbauung Müliweg. Morgen müssen wir die massgefertigten Einbauschränke montieren. Da muss ich noch alles vorbereiten, damit meine Mitarbeiter zügig vorwärts kommen.“
3. Gespräch zwischen Arzt und Patient in der Arztpraxis: „Die Aussichten für diese Operation sind zwar gut, ich kann ihnen aber nichts garantieren.“

8

Entstehung eines Arbeitsvertrages

1. Einigung über Hauptpunkte

- Arbeitsleistung
- Lohnzahlung

2. Handlungsfähigkeit

- Voll vertragsfähig sind urteilsfähige Mündige
- Urteilsunfähige oder Unmündige bedürfen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters,

3. Richtige Form

- Keine Formvorschriften für Arbeitsverträge, ausser
- Lehr- und Handelsreisendenvertrag (qualifiziert schriftlich)
- Schriftform für einzelne Vertragsabreden (z.B. Konkurrenzverbot, Überstundenvergütung)

4. Zulässiger Inhalt

- Kein widerrechtlicher, unsittlicher oder unmöglicher Inhalt

Das Gesetz sieht für den Arbeitsvertrag viele zwingende oder relativ **zwingende Bestimmungen** vor.
(= Einschränkung der Vertragsfreiheit)

Die Pflichten der Vertragspartner im Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitnehmers

Eine Hauptpflicht:

- **Arbeitsleistung**

Verschiedene Nebenpflichten (**Treuepflichten**):

- Pflicht zu Überstunden
- Verbot von Schwarzarbeit
- Geheimhaltungspflicht
- Rechenschafts- und Herausgabepflicht
- Pflicht zum Befolgen von Weisungen des Arbeitgebers

Pflichten des Arbeitgebers

Eine Hauptpflicht:

- **Lohnzahlungspflicht**

Verschiedene Nebenpflichten (**Fürsorgepflichten**):

- Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers
- Freizeit
- Ferien
- Arbeitszeugnis

Arbeiten als Hauptpflicht des Arbeitnehmers

Die Arbeitszeit wird durch den Einzelarbeitsvertrag bestimmt.

Das Arbeitsgesetz legt für gewisse Branchen zwingende Höchstarbeitszeiten vor (45h bzw. 50h / Woche).

Der Arbeitnehmer muss die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig erledigen.

(= voller Einsatz seiner Kräfte und sorgfältiger Umgang mit den Arbeitswerkzeugen)

Überstunden sind zu leisten, wenn

- sie betrieblich notwendig sind
- sie dem Arbeitnehmer zugemutet werden können, und
- sie der Arbeitnehmer psychisch und physisch zu leisten vermag.

Überstunden = Arbeitszeit über dem vertraglich vereinbarten Mass

Überzeit = Arbeitszeit, welche die vom Arbeitsgesetz vorgeschriebene Höchstarbeitszeit überschreitet.

11

Lohnzahlung als Hauptpflicht des Arbeitgebers

Die Höhe des Lohnes wird durch den Einzelarbeitsvertrag bestimmt.

Gesamtarbeitsverträge können Mindestlöhne vorschreiben.

Der **13. Monatslohn** ist eine fest im Arbeitsvertrag vereinbarte Zusatzvergütung.

Die **Gratifikation** ist eine freiwillige Sondervergütung, die der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen ausrichtet.

Zum Lohn hinzu kommen die **Zulagen**

- gesetzlich vorgeschrieben: z.B. Kinderzulagen, Sonntags- oder Nachtarbeit
- vertraglich vereinbart durch GAV oder EAV: Orts-, Teuerungs-, Schmutz-, Gefahren- oder Dienstalterzulagen.

Sofern nichts anderes vereinbart, ist der **Lohn am Ende des Monats auszuzahlen** (OR 323 I)

12

Lohnzahlung als Hauptpflicht des Arbeitgebers

Kein Lohn ohne Arbeit!

Zwei **Ausnahmen:**

- Der Arbeitgeber ist schuld, dass der Arbeitnehmer keine Arbeit leistet oder leisten kann..
- Der Arbeitnehmer ist aus persönlichen Gründen an der Arbeit verhindert.

Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers

Drei Voraussetzungen

Persönliches Hindernis

Beispiele:

- **Krankheit**
- **Unfall**
- **Schwangerschaft**
- Gesetzliche Pflichten (Militär)
- Öffentliches Amt
- Familienergebnisse
- Dringende persönliche Angelegenheiten

Kein grobes Selbstverschulden (keine Absicht oder Grobfahrlässigkeit)

Beispiel:

- Wegen eines Selbstunfalls ist Tobias für drei Wochen arbeitsunfähig.
- Bei leichter / mittlerer Fahrlässigkeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung
 - Bei Grobfahrlässigkeit kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern.

Minimale Dauer des Arbeitsverhältnisses

- Ein **befristetes Arbeitsverhältnis** muss für mehr als 3 Monate eingegangen sein.
- Ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** muss mehr als drei Monate gedauert haben.

Nebenpflichten des Arbeitgebers (= Fürsorgepflichten)

Persönlichkeitsschutz

- Schutz von Leib und Gesundheit
- Schutz der Privatsphäre

Freizeit

- Normale Freizeit
- ausserordentliche Freizeit (Besorgungen, Arzt- und Behördentermine, Beerdigungen usw.)

Ferien

4 Wochen pro Jahr (5 Wochen, wenn Arbeitnehmer unter 20 Jahre alt ist)

Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber

Abgeltung der Ferien nur in zwei Ausnahmefällen

- bei unregelmässigen Teilzeit-, Temporär- oder Heimarbeit (Ferienprozenten)
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn Ferien nicht mehr bezogen werden können (OR329d II)

5

Nebenpflichten des Arbeitgebers (= Fürsorgepflichten)

Mutterschaftsurlaub

Beginn: Tag der Niederkunft

Ende: 98. Tag nach Beginn (14 Wochen)

Höhe: 80% des durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens

Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmer darf jederzeit während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen und am Ende der Zusammenarbeit ein Schlusszeugnis.

Das Zeugnis muss vollständig, genau, wahr und wohlwollend sein.

Übung H 3

Was halten Sie von folgenden Aussagen?

1. Ein Arbeitsvertrag ist selbst dann gültig, wenn die Vertragspartner über den Lohn nichts abgemacht haben.
2. Die Schriftform spielt nie eine Rolle für den Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Übung H 4

Art. 321c Abs. 3 OR ist eine dispositive Gesetzesnorm. Woraus kann dies geschlossen werden?

Was muss beachtet werden, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertraglich von der Regelung des Art. 321c Abs. 3 OR abweichen wollen?

Übung H 5

Laut OR ist der Lohn am Ende des Monats zu bezahlen. Dies ist bei Gustav der Fall. Er hat aber von Kollegen in anderen Betrieben gehört, dass diese ihren Lohn bereits am 25. des Monats erhalten.

Ist dies zulässig? Nennen Sie den entsprechenden Gesetzesartikel und geben Sie aus seinem Text eine Begründung für Ihre Antwort ab.

Übung H 6

Der Arbeitgeber von Eugen hat Liquiditätsprobleme. Er macht deshalb den Vorschlag, dass neu der Lohn nur mehr alle zwei Monate ausbezahlt wird (jeweils zwei Monatslöhne zuzüglich einer Entschädigung für das Warten)

Eugen möchte von Ihnen wissen, ob dies zulässig sei.

Rechtsansprüche des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

Nichterfüllung = Verletzung der Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer arbeitet nicht oder zu wenig lang

- Arbeitnehmer tritt seine neue Stelle gar nicht erst an (OR 337d).
- Arbeitnehmer erscheint grundlos nicht zu Arbeit.
- Arbeitnehmer arbeitet weniger Stunden, als er müsste.



- **Anspruch auf richtige Erfüllung**
(Arbeitgeber kann das Erscheinen am Arbeitsplatz verlangen)
- **Lohnfortfall**
(kein Lohn für fehlende Arbeitszeit)
- **Schadenersatz**
(Für den finanziellen Schaden, der aus Nichterfüllung entstanden ist.)
- **Kündigung**
(Im Normalfall nur ordentliche Kündigung, bei wiederholter Nichterfüllung trotz Mahnung fristlose Kündigung möglich.)

Rechtsansprüche des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

Schlechterfüllung = Jede andere Pflichtverletzung

Der Arbeitnehmer erfüllt zwar seine Arbeitspflicht, begeht aber eine andere Pflichtverletzung.

- Mangelhafte Arbeitsleistung
(Unsorgfältiges Arbeiten, Nichtbefolgen von Weisungen, zu langsames Arbeiten)
- Verletzung von Treuepflichten
(OR 321a ff.)



- **Anspruch auf richtige Erfüllung**
(Arbeitgeber kann das Erscheinen am Arbeitsplatz verlangen)
- **Schadenersatz**
(Ersatz des finanziellen Schadens, v.a. bei Verletzung der Sorgfaltspflicht.)
(OR 321e)
- **Kündigung**
(Im Normalfall nur ordentliche Kündigung, Nur wenn die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist, ist eine fristlose Kündigung möglich.)
(OR 337 ff.)

Rechtsansprüche des Arbeitnehmers bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers

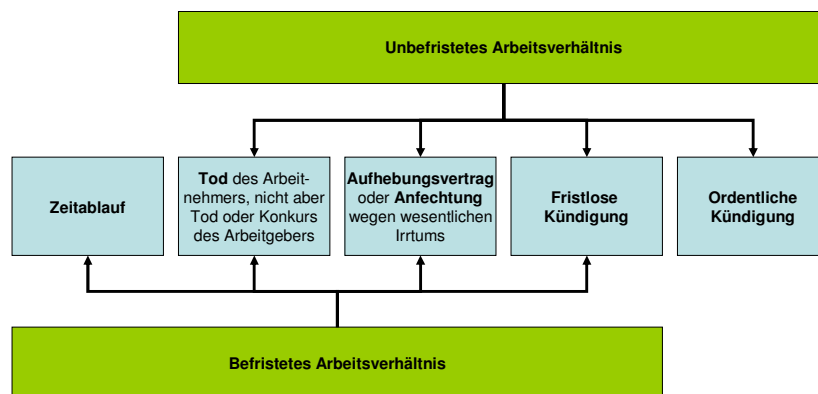
Schlechterfüllung = Jede andere Pflichtverletzung
Der Arbeitgeber verletzt seine Fürsorgepflichten.

- Der Arbeitgeber verletzt die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, indem er dessen Privatsphäre oder Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften missachtet. (OR 328)
- Der Arbeitgeber gewährt die gesetzlich vorgeschriebene Freizeit, Ferien, Mutterschaftsurlaub nicht. (OR 329 ff.)
- Der Arbeitgeber weigert sich, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, oder stellt dieses erst Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus. (OR 330a)

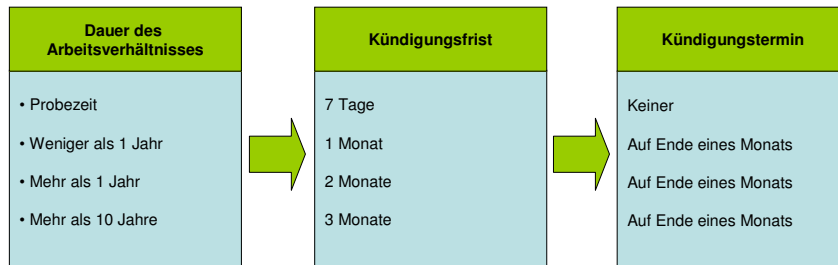


- **Anspruch auf richtige Erfüllung**
(Erfüllung der Fürsorgepflichten)
- **Schadenersatz**
- **Kündigung**
(Im Normalfall nur ordentliche Kündigung, Nur ganz ausnahmsweise ist eine fristlose Kündigung möglich.)
- **Einstellen der Arbeit**
(Der Arbeitnehmer darf die Arbeit nur niederlegen, wenn die Arbeitsleistung nicht mehr möglich bzw. objektiv unzumutbar ist.)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Kündigungsfristen und Kündigungstermine



Missbräuchliche Kündigung

Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie **sachlich ungerechtfertigt** ist.

Eine missbräuchliche Kündigung führt zur **Auflösung** des Arbeitsverhältnisses.

Allerdings wird der Kündigende zu einer **Entschädigung** verpflichtet (max. 6 Monate).

Missbräuchliche Kündigung

Persönliche Merkmale des Arbeitnehmers
(Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Präferenzen)

Militärdienst

Ausübung verfassungsmässiger Rechte

Geltendmachung von Rechtsansprüchen gegenüber dem Vertragspartner
(= Rache Kündigung)

Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit

Während der Tätigkeit als gewählter Arbeitnehmervertreter im Betrieb

Massenentlassung, ohne vorgängige Befragung der Arbeitnehmer

27

Kündigung zur Unzeit

Nach Ablauf der Probefrist ist eine Kündigung zu gewissen Zeiten (= **Sperrzeiten**) nicht zulässig.

Die Kündigung während einer Sperrzeit ist **nichtig**.

Bei einer Kündigung vor der Sperrfrist wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

28

Kündigung zur Unzeit

Der **Arbeitgeber** darf nicht kündigen
(OR 336c)

Der **Arbeitnehmer** darf nicht kündigen
(OR 336d)

Militärdienst, Schutzdienst, Zivildienst von mehr als 11 Tagen

- vier Wochen vor Dienstantritt bis vier Wochen danach

Krankheit / Unfall

- im ersten Dienstjahr: 30 Tage
- im zweiten bis fünften Dienstjahr: 90 Tage
- ab dem sechsten Dienstjahr: 180 Tage

Schwangerschaft

- Während der ganzen Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt

Der **Vorgesetzte** leistet **Militärdienst** und der Arbeitnehmer übernimmt während dieser Zeit dessen Aufgaben

Fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung kann ausgesprochen werden, wenn die **Pflichten** aus dem Arbeitsvertrag derart **schwer verletzt** werden, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses **nicht mehr zumutbar** ist. Bei milderer Verletzung muss zuerst abgemahnt worden sein.

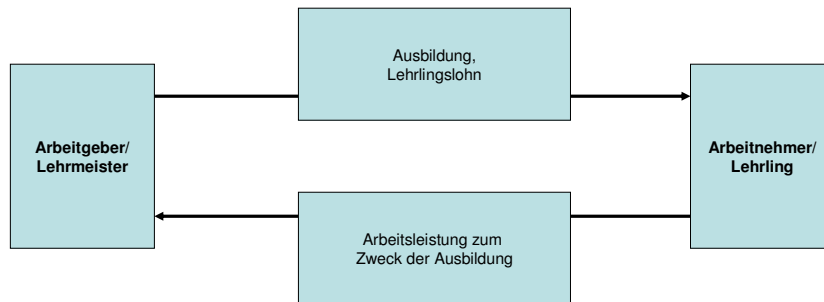
Bei einer fristlosen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis **sofort aufgelöst**.

Bei einer **ungerechtfertigten fristlosen** Kündigung

- ist der Arbeitnehmer so zu stellen, wie wenn ihm ordentlich gekündigt worden wäre und
- der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen verlangen.

- Geht die Kündigung vom Arbeitnehmer aus, muss er eine Pauschalentschädigung von einem **Viertel eines Monatslohns** leisten, sofern der Arbeitgeber keinen höheren Schaden nachweist.

Lehrvertrag



Lehrvertrag

Der Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.

- Qualifizierte Schriftlichkeit:**
- Art und Dauer der Ausbildung
 - Lohn
 - Probezeit
 - Arbeitszeit
 - Ferien

Übung H 7

Martin wird ohne Angabe von Gründen auf den nächsten ordentlichen Kündigungstermin entlassen.

1. Muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung einen Grund nennen?
2. Muss der Arbeitgeber überhaupt einen Grund nennen?
3. Nehmen wir an, dass die Kündigung missbräuchlich war.
 - Kann Martin verlangen, dass er wieder angestellt wird?
 - Welche finanziellen Ansprüche könnte er geltend machen?

Übung H 8

Otto ist einem chemischen Werk in der Fabrikation beschäftigt. Bei Arbeitsschluss am Freitagabend fällt ihm auf, dass in der Nachbarabteilung vergessen wurde, eine Maschine abzustellen. Da Otto mit der betreffenden Abteilung nicht auf bestem Fuss steht und er überdies ohne weitere Verzögerung sein Wochenende antreten möchte, kümmert er sich nicht weiter um die Maschine, obwohl er weiss, dass dadurch ein Schaden entstehen kann.

Kann Otto zur Rechenschaft gezogen werden, wenn tatsächlich ein Schaden eintritt?

Übung H 9

Edith arbeitet seit 11 Jahren in derselben Firma. Bei ihrer Anstellung war damals mündlich eine Kündigungsfrist von einem Monat vereinbart worden.

Gilt dies heute noch?