Arbeitsrecht

08.05.2007 - v30

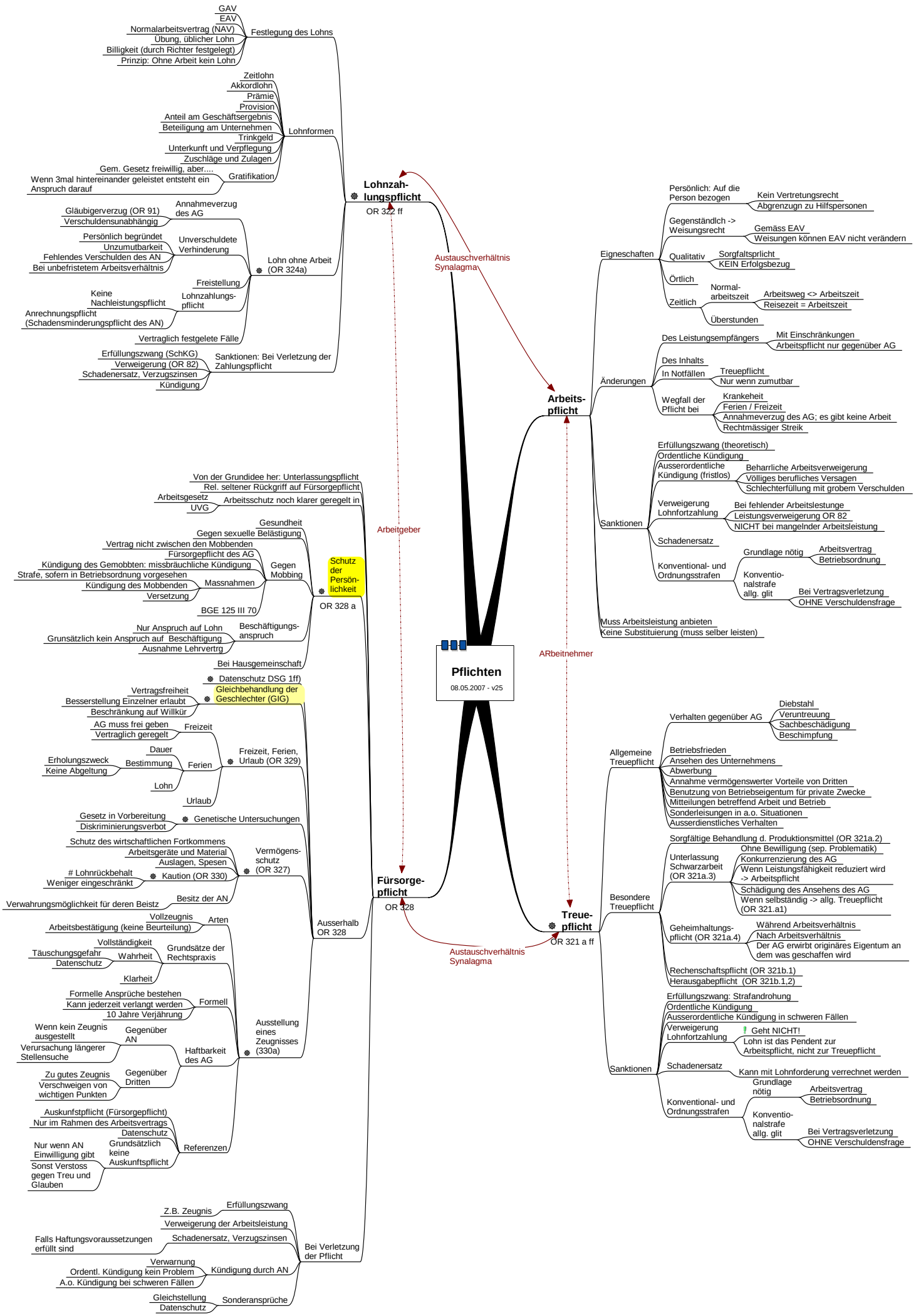
- Print Version
- Arbeitsverhältnis
  - Weisungsrecht
    - OR 321 d
    - Kann nur konkretisieren
      - Einseitige Präzision der Rechtslage
        - Prägt Subordinationsverhältnis AN -> AG
        - Gestaltungsrecht
    - Gestalt
      - Allg. Anordnungen; gelten für alle AN
      - Beso. Anordnungen
        - Gelten für einzelne AN
        - Für spez. Gruppen
    - Inhalt
      - Betr. Arbeitsprlicht
        - Zielanweisungen: WAS
        - Fachanweisungen: WIE
        - Verhaltens-anweisungen
          - Verhalten im Betrieb
          - Gesundheitsvorsorge
      - Betr. Treuepflicht
    - Schranken
      - Übergeordnete Rechtsquellen
        - Z.B. Gleichbehandlung
      - Befolgungspflicht
      - Weisungsfreie Bereiche
      - Notfälle können zu Ausnahmen führen
  - Pflichten
  - Diverse Punkte
- Begriffe
  - Ueberstunden
    - OR 321 c
    - Ueber die vertraglich festgelegte für den Betrieb geltende Dauer hinaus
    - Zuschlag wegbedingbar (25%)
  - Ueberzeit
    - ArG 12/13 ff
    - Zeit über die zulässige Höchstdauer hinaus
    - Zuschlag zwingend
  - Schikane
    - Kann unter Rechtsmissbrauch eingeordnet werden
    - Zumutbarkeit
    - Fürsorgepflicht
- Formelles Recht
  - Kollisions- und Verfahrensrecht
  - Gerichtsverfassungs- und Prozessrecht
    - Zivilprozess kantonal geregelt
    - Z.T. spezielle Arbeitsgerichte
  - Relevante Normen SR 82
- Hierarchie
  - 1 Zwingende Artikel aus Gesetzes- und Verordnungsrecht
    - ArG
    - OR
      - Absolut zwingend
      - Relativ zwingend (nur wenn zu Gunsten AN)
    - NAV
  - 2 GAV
  - 3 Betriebsordnungen
    - In Industriebetrieben obligatorisch
    - AG mit Absprache AN festgelegt
  - 4 EAV
    - Vertrag
    - Allg. Anstellungsbedingungen
    - Betriebsinterne Firmenreglemente
  - 5 Dispositive Bestimmungen
    - GAV
    - Gesetze, Verordnungen
  - 6 Weisungsrecht des AG
  - Günstigkeitsprinzip
    - OR 357.2
    - Ausnahme in der Hierarchie
    - Wenn für den AN günstiger ist
  - Verfassung
    - BV
    - Internationales Privatrecht Art. 121
      - Staatsverträge vorhanden?
      - Festlegung welches Gericht zuständig ist
- Materielles Recht
  - Individualarbeitsrecht
    - OR 319 ff
    - Privatrechtliches Verhältnis
    - Vertrag verbindet AG und AN
      - Leistung von Arbeit
      - Zahlung von Lohn
      - Gewährung von Ferien
    - Beide Subjekte grundsätzlich gleichberechtigt
  - Oeffentlcihes Arbeitsrecht
    - BV 110
    - Aufgaben
      - Arbeitsschutz
      - Lenkung
        - Arbeitsbeschaffung in Krisen
        - Arbeitsvermittlung
        - Ausländer-Kontingente
      - Berufsbildung / Berufsberatung
    - Hierarchisches Verhältnis
      - Staat -> AG
      - Staat -> AN
      - Rezeptionsklausel (OR 342.2)
    - Arbeitnehmerschutzrecht
      - Regelungs- und Kontrollgewalt des Staates
      - Zwingendes Recht
      - In EAV zu berücksichtigen
    - Gestaltendes öffentliches Arbeitsrecht
      - Normalarbeits-vertrag (NAV)
        - Regelwerk, das vom Staat für die Regelung der Arbeitsverhältnisse einer Berufsgattung aufgestellt wird
        - Auf Bundesebene existieren einige Normalarbeitsverträge, die meisten sind jedoch von kantonaler Bedeutung
      - Arbeitsgesetz (ArG)
        - Gilt nicht für leitende Angestellte
        - ArGV
          - Ausführungsbestimmungen
          - Arbeits- und Ruhezeit
          - Gesundheitsvorsorge
          - Plangenehmigungsverfahren für gefährliche Arbeitsumgebungen
        - Gilt für alle öffentlichen und privaten Betriebe
        - Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung am Arbeitsplatz
        - Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten
          - Überzeitenregelung
          - Schichtvorgaben
        - Sondervorschriften für Frauen und Jugendliche (<20J.)
      - Gleichstellunggesetz GlG
      - Arbeitsvermittlung und Personalverleih AVG
      - Berufsbildung BBG
    - Sozialversicherungsrecht
      - Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG
      - Allg. Teil Sozialversicherung ATSG
      - Berfuliche Altes- Hinterlassenen- und Invalidengesetz BVG
      - Arbeitslosenverischerung AVIG
      - Unfallversicherung UVG
    - Teil des Verwaltungsrechts
  - Kollektiv-arbeitsrecht
    - Beziehung zwischen Vertretern (Verbänden / Gewerkschaften) unter sich
    - Beziehung zwischen Verbänden und ihren Mitgliedern
    - Arbeitsver-fassungsrecht
      - Überbetrieblich
      - Gesamt-arbeits-vertrag GAV
        - Koalitionen im arbeitsrechtlichen Sinn
        - Zwischen den Sozialpartnern
        - Schuldrechtliche Verpflichtung unter den Partnern selber
        - Friedenspflicht
          - Arbeitsfrieden muss angestrebt werden
          - Gilt nur unbeschränkt, wenn ausdrücklich bestimmt
        - OR 357a.2
        - Einwirkungspflicht
        - OR 357a.1
        - Durchführungspflicht
        - Kontrollpflicht
        - Allgemeinverbind-lichkeitserklärung
          - Nur unter bestimmten Voraussetzungen
          - Wirkt für alle, nicht nur angeschlossene
      - Arbeitskampfrecht
      - Koalitionsfreiheit BV 28
    - Betriebsverfassungsrecht
      - Betrieblich
      - Innerbetriebliche Mitwirkung MWG
  - Recht des öffentlichen Dienstes
    - Bundespersonalgesetz (BPG)

Arbeitsrecht.mmp - 08.05.2007 - Markus Müller - http://homepage.hispeed.ch/MaMuller/

Einzelarbeitsvertrag (EAV) (OR 319ff)

08.05.2007 - v18

- **Regelungsstufen**
  - Allg. Vertrag (OR 1)
  - Spez. Arbeitsvertragstypen
    - Lehrvertrag (OR 344)
    - Handelsreisende (OR 347)
    - Heimarbeit (OR 351)
  - Spezialgesetze
    - Personalverleih
      - AV zw. Verleiher und AN
      - Verleihvertrag zw. Verleiher und Entleiher
      - Kein Vertrag, nur faktisches Arbeitsverhältnis zw. AG und Entleiher
      - Arbeitsvermittlungs-gesetz (AVG)
    - Heuervertrag (SSG 68ff)
  - Spezifische Eigenarten (OR319)
- **Schuld-vertrag**
  - Verpflichtungsgeschäft
  - Verpflichtung zur Leistung von Arbeit
    - Positive Leistung
      - Aktiv
      - Handeln
      - Passiv
      - Nur präsent sein, warten
    - Negative Leistung
      - Unterlassung
    - Arbeitsweg grundsätzlich nicht Bestandteil der Arbeitszeit
  - Verpflichtung zur Lohnzahlung
    - Verpflichtung des AG
    - Nicht auf Erfolg verpflichtet
    - Nur auf Zeit
- **Zustandekommen Gültigkeit**
  - Form OR 320.1
    - Grundsätzlich keine Form vorgeschrieben
    - Ausnahme: Lehr- und Heuervertrag
    - Konkurrenzverbot muss schriftlich sein (OR 340)
    - Willensäusserung
      - Stillschweigende
      - Konkludente
  - Zustande-kommen
    - Regulärer AV
      - AAB (Allg. Arbeitsbedingungen)
      - AAB müssen bekant sein
        - Unterschrift
        - Aushang weniger gut
    - Faktischer AV (OR 320.2;3)
  - Mögliche Mängel
    - Handlungsfähigkeit eines Vertragspartners
    - Form (soweit vorgeschr.)
    - Inhalt
    - Übervorteilung
    - Willensmängel
- **Verjährung**
  - Beginn mit der Fälligkeit der einzelnen Forderung
  - Forderungen OHNE Lohncharakter
    - 10 Jahre (OR 127)
    - Beispiele
      - Auslagenersatz (Spesen)
      - Ferienanspruch
      - Zeugnisanspruch
      - Erfindervergütung
      - Begründung der Kündigung
      - Strafzahlung
      - Vertragliche Schadenersatzansprüche
  - Forderungen MIT Lohncharakter
    - 5 Jahre
  - Unterbrechung der Verjährung
    - Klage
    - Betreibung
- **Typisierung**
  - Personenbezogen
    - Keine Stellvertretung möglich
    - Kommt auf die Person an
  - Synallag-matisch
    - AG kann sein:
      - Natürliche Person
      - Juristische Person, vertreten durch die Organe
      - Rechtsgemeinschaft
      - Bei Einfacher Ges., Kommanditges. etc.
      - Organe # AG
    - Arbeitnehmer
  - 2-seitig
  - Privatrechtliches Verhältnis
  - Nominatsvertrag
  - Dauervertrag
- **Abhängigkeitsverhältnis**
  - Eingleiderung in die Arbeitsorganisation
  - Kontrollrecht
  - Weisungsrecht
- **Abgrenzung zu Auftrag, Werkvertrag**
  - Kann schwierig sein
  - Feste Arbeitszeiten
  - Abhängigkeit des AN
  - Besonderer Schutz des AN
  - AN weisungsgebunden


Pflichten
08.05.2007 - v25
Lohnzahlungspflicht
OR 322 ff
Festlegung des Lohns
GAV
EAV
Normalarbeitsvertrag (NAV)
Übung, üblicher Lohn
Billigkeit (durch Richter festgelegt)
Prinzip: Ohne Arbeit kein Lohn
Lohnformen
Zeitlohn
Akkordlohn
Prämie
Provision
Anteil am Geschäftsergebnis
Beteiligung am Unternehmen
Trinkgeld
Unterkunft und Verpflegung
Zuschläge und Zulagen
Gratifikation
Gem. Gesetz freiwillig, aber....
Wenn 3mal hintereinander geleistet entsteht ein Anspruch darauf
Lohn ohne Arbeit (OR 324a)
Annahmeverzug des AG
Gläubigerverzug (OR 91)
Verschuldensunabhängig
Unverschuldete Verhinderung
Persönlich begründet
Unzumutbarkeit
Fehlendes Verschulden des AN
Bei unbefristetem Arbeitsverhältnis
Freistellung
Lohnzahlungspflicht
Keine Nachleistungspflicht
Anrechnungspflicht (Schadensminderungspflicht des AN)
Vertraglich festgelete Fälle
Sanktionen: Bei Verletzung der Zahlungspflicht
Erfüllungszwang (SchKG)
Verweigerung (OR 82)
Schadenersatz, Verzugszinsen
Kündigung
Austauschverhältnis
Synalagma
Arbeitgeber
Arbeitsgesetz
Arbeitsschutz noch klarer geregelt in
UVG
Von der Grundidee her: Unterlassungspflicht
Rel. seltener Rückgriff auf Fürsorgepflicht
Schutz der Persönlichkeit
OR 328 a
Gegen Mobbing
Gesundheit
Gegen sexuelle Belästigung
Vertrag nicht zwischen den Mobbenden
Fürsorgepflicht des AG
Kündigung des Gemobbten: missbräuchliche Kündigung
Strafe, sofern in Betriebsordnung vorgesehen
Massnahmen
Kündigung des Mobbenden
Versetzung
BGE 125 III 70
Beschäftigungsanspruch
Nur Anspruch auf Lohn
Grunsätzlich kein Anspruch auf Beschäftigung
Ausnahme Lehrvertrg
Bei Hausgemeinschaft
Datenschutz DSG 1ff)
Gleichbehandlung der Geschlechter (GIG)
Vertragsfreiheit
Besserstellung Einzelner erlaubt
Beschränkung auf Willkür
Freizeit, Ferien, Urlaub (OR 329)
Freizeit
AG muss frei geben
Vertraglich geregelt
Ferien
Dauer
Bestimmung
Erholungszweck
Keine Abgeltung
Lohn
Urlaub
Genetische Untersuchungen
Gesetz in Vorbereitung
Diskriminierungsverbot
Vermögensschutz (OR 327)
Schutz des wirtschaftlichen Fortkommens
Arbeitsgeräte und Material
Auslagen, Spesen
Kaution (OR 330)
Lohnrückbehalt
Weniger eingeschränkt
Besitz der AN
Verwahrungsmöglichkeit für deren Beistz
Ausserhalb OR 328
Fürsorgepflicht
OR 328
Ausstellung eines Zeugnisses (330a)
Arten
Vollzeugnis
Arbeitsbestätigung (keine Beurteilung)
Grundsätze der Rechtspraxis
Vollständigkeit
Wahrheit
Täuschungsgefahr
Datenschutz
Klarheit
Formell
Formelle Ansprüche bestehen
Kann jederzeit verlangt werden
10 Jahre Verjährung
Haftbarkeit des AG
Gegenüber AN
Wenn kein Zeugnis ausgestellt
Verursachung längerer Stellensuche
Gegenüber Dritten
Zu gutes Zeugnis
Verschweigen von wichtigen Punkten
Referenzen
Auskunftspflicht (Fürsorgepflicht)
Nur im Rahmen des Arbeitsvertrags
Datenschutz
Grundsätzlich keine Auskunftspflicht
Nur wenn AN Einwilligung gibt
Sonst Verstoss gegen Treu und Glauben
Bei Verletzung der Pflicht
Erfüllungszwang
Z.B. Zeugnis
Verweigerung der Arbeitsleistung
Schadenersatz, Verzugszinsen
Falls Haftungsvoraussetzungen erfüllt sind
Kündigung durch AN
Verwarnung
Ordentl. Kündigung kein Problem
A.o. Kündigung bei schweren Fällen
Sonderansprüche
Gleichstellung
Datenschutz
Arbeitspflicht
Eigneschaften
Persönlich: Auf die Person bezogen
Kein Vertretungsrecht
Abgrenzugn zu Hilfspersonen
Gegenständlch -> Weisungsrecht
Gemäss EAV
Weisungen können EAV nicht verändern
Qualitativ
Sorgfaltsprlicht
KEIN Erfolgsbezug
Örtlich
Zeitlich
Normalarbeitszeit
Arbeitsweg <> Arbeitszeit
Reisezeit = Arbeitszeit
Überstunden
Änderungen
Des Leistungsempfängers
Mit Einschränkungen
Arbeitspflicht nur gegenüber AG
Des Inhalts
In Notfällen
Treuepflicht
Nur wenn zumutbar
Wegfall der Pflicht bei
Krankeheit
Ferien / Freizeit
Annahmeverzug des AG; es gibt keine Arbeit
Rechtmässiger Streik
Sanktionen
Erfüllungszwang (theoretisch)
Ordentliche Kündigung
Ausserordentliche Kündigung (fristlos)
Beharrliche Arbeitsverweigerung
Völliges berufliches Versagen
Schlechterfüllung mit grobem Verschulden
Verweigerung Lohnfortzahlung
Bei fehlender Arbeitslestunge
Leistungsverweigerung OR 82
NICHT bei mangelnder Arbeitsleistung
Schadenersatz
Konventional- und Ordnungsstrafen
Grundlage nötig
Arbeitsvertrag
Betriebsordnung
Konventionalstrafe allg. glit
Bei Vertragsverletzung
OHNE Verschuldensfrage
Muss Arbeitsleistung anbieten
Keine Substituierung (muss selber leisten)
ARbeitnehmer
Treuepflicht
OR 321 a ff
Allgemeine Treuepflicht
Verhalten gegenüber AG
Diebstahl
Veruntreuung
Sachbeschädigung
Beschimpfung
Betriebsfrieden
Ansehen des Unternehmens
Abwerbung
Annahme vermögenswerter Vorteile von Dritten
Benutzung von Betriebseigentum für private Zwecke
Mitteilungen betreffend Arbeit und Betrieb
Sonderleisungen in a.o. Situationen
Ausserdienstliches Verhalten
Besondere Treuepflicht
Sorgfältige Behandlung d. Produktionsmittel (OR 321a.2)
Unterlassung Schwarzarbeit (OR 321a.3)
Ohne Bewilligung (sep. Problematik)
Konkurrenzierung des AG
Wenn Leistungsfähigkeit reduziert wird -> Arbeitspflicht
Schädigung des Ansehens des AG
Wenn selbständig -> allg. Treuepflicht (OR 321.a1)
Geheimhaltungspflicht (OR 321a.4)
Während Arbeitsverhältnis
Nach Arbeitsverhältnis
Der AG erwirbt originäres Eigentum an dem was geschaffen wird
Rechenschaftspflicht (OR 321b.1)
Herausgabepflicht (OR 321b.1,2)
Sanktionen
Erfüllungszwang: Strafandrohung
Ordentliche Kündigung
Ausserordentliche Kündigung in schweren Fällen
Verweigerung Lohnfortzahlung
! Geht NICHT!
Lohn ist das Pendent zur Arbeitspflicht, nicht zur Treuepflicht
Schadenersatz
Kann mit Lohnforderung verrechnet werden
Konventional- und Ordnungsstrafen
Grundlage nötig
Arbeitsvertrag
Betriebsordnung
Konventionalstrafe allg. glit
Bei Vertragsverletzung
OHNE Verschuldensfrage
Austauschverhältnis
Synalagma

Diverse Punkte

08.05.2007 - v11

- **Übergang von Rechten**
  - Methoden des übergangs
    - Legalzession
    - Gerichtliches Urteil
    - Übertragung aufgrund von Rechtsgeschäft
  - Auslöser
    - Rechtsgeschäft
    - Gesetz (Erbschaft)
  - Betriebsübernahme (OR 333)
    - Übergang der Arbeitsverhältinsse
    - Solidarische Haftung des bisherigen und übernehmenden Besitzers
    - Informationspflicht
    - Konsultatiospflicht
- **Rezeptionsklausel**
- **Verzicht (OR 341.1)**
  - Verzichtsverbot
    - AN kann nicht auf zwingende Forderungen verzichten
  - Anerkennung von Pflichten
- **Vorbehalt des öffentlchen Rechts**
  - Bundes- oder Kantonalgesetze wie z.B.
    - Für öffentlch rechtliche Dienstverhältnisse
    - Arbeitsgesetz
    - Heimarbeitsgesetz
    - Handelsreisendengesetz
    - Arbeitsvermittlungsgesetz
    - Gleichstellungsgesetz zum Teil
    - Ausländergesetzgebung
    - Berufsbildungsgesetz
    - Fachhochschulgesetz
    - Stipendiengesetz
    - Hochschulförderungsgesetz
    - Sozialversicherungsrechtliche Erlasse
- **Recht am Arbeits-ergebnis**
  - Sachen
    - AN wirkt als Besitzdiener
    - Der AN erwirbt KEIN Eigentum einer Sache durch Verarbeitung wie man evtl. nach ZGB 726.1 meinen könnte
  - Immaterial-güter
    - Erfindungen (OR 332)
      - Schutz durch Patente (PatG) nicht notwendig
      - Muss während Arbeitsverh. fertiggestellt werden
      - Auftrags-erfindungen
        - Erfindung = Hauptaufgabe
        - Gehört dem AG
      - Gelegenheits-erfindungen
        - Sachlich, inhaltlicher Zusammenhang mit vertragsmässiger Tätigkeit
        - Gehören dem AN
        - Gebundene Gelegenheits-erfindung
          - Schriftliche Abrede mit AG
          - Vergütung durch AG
      - Arbeitsfremde Erfindungen
        - Kein Zusammenhang mit vertragsmässiger Tätigkeit
        - Gehören dem AN
    - Rechte an Musern und Modellen (OR 332a)
      - Design (DesG)
      - Gehören dem AN
      - Nutzungsrechte des AG
        - Derivativer Erwerb
        - Beschränkt auf Zweck des Arbeitsverhältnisses
        - AG darf die Muster auch ändern
      - Begründung: Persönliche Beziehung zw. Modell und Schöpfer
    - Urheberrechtliche Werke
      - Urheberrecht beim AN
      - Nutzungsrechte des AG
        - Derivativer Erwerb
        - Legalzession ohne Beschränkung
- **Verwirkung**
  - Rechtsmissbrauch
  - NICHT: Stillschweigender Verzicht