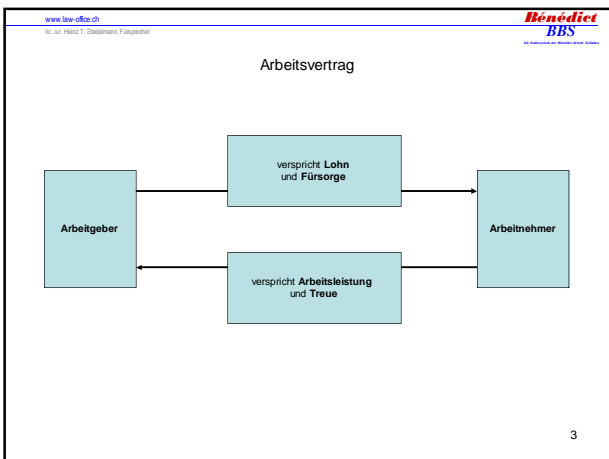
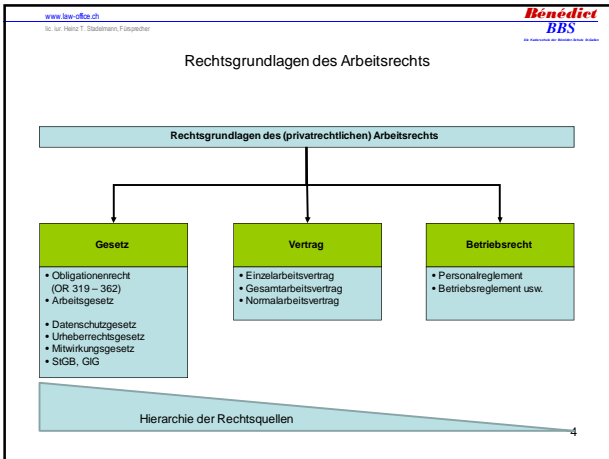


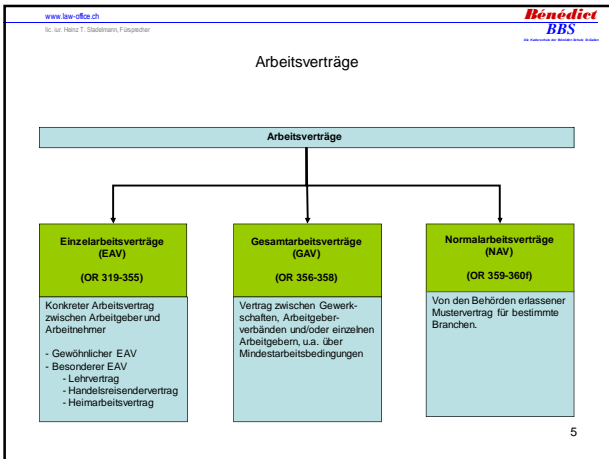
www.law-office.ch **Benedict BBS**
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

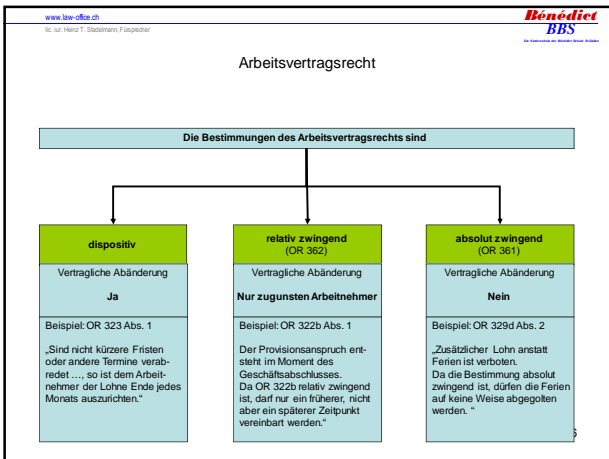
Arbeitsvertrag – Auftrag - Werkvertrag

Arbeitsvertrag	Auftrag	Werkvertrag
Arbeitgeber - Arbeitnehmer Der Arbeitnehmer arbeitet für den Arbeitgeber und erhält dafür Lohn .	Auftraggeber – Beauftragter Der Beauftragte leistet Dienste im Interesse des Auftraggebers und erhält, sofern vereinbart oder üblich, ein Honorar .	Besteller – Unternehmer Der Unternehmer erstellt ein Werk für den Besteller und erhält dafür einen Werklohn .
Unselbständig	Selbständig	
Der Arbeitnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert und handelt genau nach Weisung.	Auftragnehmer und Werkunternehmer sind selbständige Unternehmer und handeln gemäss eigenem Wissen und Können.	
Tätigwerden, kein Erfolg versprochen		Erfolg (Werk) versprochen
Arbeitnehmer und Beauftragter schulden keinen Erfolg ihrer Bemühungen. • Arbeitnehmer verspricht den Einsatz seiner Arbeitskraft im Dienste des Arbeitgebers. • Der Beauftragte verspricht, sich um die Erreichung seines bestimmten Ziels zu bemühen.		Der Werkunternehmer schuldet das versprochene Werk.









www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Entstehung eines Arbeitsvertrages

1. Einigung über Hauptpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsleistung • Lohnzahlung
2. Handlungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Voll vertragsfähig sind urteilsfähige Mündige • Urteilsunfähige oder Unmündige bedürfen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.
3. Richtige Form	<ul style="list-style-type: none"> Keine Formvorschriften für Arbeitsverträge, ausser • Lehr- und Handelsreisendenvertrag (qualifiziert schriftlich) • Schriftform für einzelne Vertragsabreden (z.B. Konkurrenzverbot, Überstundenvergütung)
4. Zulässiger Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Kein widerrechtlicher, unsittlicher oder unmöglicher Inhalt

Das Gesetz sieht für den Arbeitsvertrag viele zwingende oder relativ zwingende Bestimmungen vor.
 (= Einschränkung der Vertragsfreiheit) vgl. dazu Art. 361 und 362 OR

7

www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Bewerbung

Bei einem **Anstellungsgespräch** muss der Arbeitnehmer in Bezug auf seine Angaben **drei Pflichten** beachten:

Wahrheitspflicht	Mitteilungspflicht	Auskunftspflicht
= Pflicht, von sich aus und unaufgefordert, keine wahrheitswidrigen Informationen zu geben	= Pflicht, dem Arbeitgeber unaufgefordert von sich aus Informationen zu geben für Eigenschaften, Fähigkeiten oder Tatsachen, welche den Arbeitnehmer für die Arbeitsstelle als absolut ungeeignet erscheinen lassen.	= Pflicht, dem Arbeitgeber die zufälligenweise gestellten Fragen zu beantworten, sofern der Arbeitgeber daran ein berechtigtes Interesse hat.

8

www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Übung

Alex wird von Gerald, dem Freund seiner Schwester, angefragt, ob er während der Semesterferien in dessen Betrieb mithelfen wolle. Alex sagt zu und nimmt ohne weitere Absprachen zu Monatsbeginn die Arbeit auf. Am Monatsende ist Gerald nicht bereit, Alex einen Lohn auszuzahlen. Er begründet dies damit, dass kein entsprechender schriftlicher Vertrag abgeschlossen worden sei.

Muss Alex auf seinen Lohn verzichten?

9

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Helmut T. Stadlmann, F&G-Pächter

Übung

Auf ein Zeitungsinserat hin reicht Mirko seine Bewerbungsunterlagen ein.
 Einige Tage später wird er vom Personalchef der inserierenden Firma für den nächsten Mittwoch um 11.00 Uhr zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen.

Wird Mirko für die Reisekosten, das auswärtige Mittagessen und die benötigte Zeit entschädigt?

10

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Helmut T. Stadlmann, F&G-Pächter

Übung

Anlässlich ihrer Bewerbung für den Kundendienst eines Warenhauses wird Carol über eine allfällige Schwangerschaft und ihre Vermögenssituation befragt.

Muss Carol wahrheitsgemäss Auskunft geben?

11

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Helmut T. Stadlmann, F&G-Pächter

Die Pflichten der Vertragspartner im Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitnehmers	Pflichten des Arbeitgebers
<p>Eine Hauptpflicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsleistung <p>Verschiedene Nebenpflichten (Treuepflichten):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflicht zu Überstunden • Verbot von Schwarzarbeit • Geheimhaltungspflicht • Rechenschafts- und Herausgabepflicht • Pflicht zum Befolgen von Weisungen des Arbeitgebers 	<p>Eine Hauptpflicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohnzahlungspflicht <p>Verschiedene Nebenpflichten (Fürsorgepflichten):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers • Freizeit • Ferien • Arbeitszeugnis

12

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. ur. Heinz T. Stadlmann, F&Gpächter

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). Das Mass der Sorgfalt ergibt sich aus der Art des Arbeitsverhältnisses und den Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers.

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.

13

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. ur. Heinz T. Stadlmann, F&Gpächter

Weitere Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Verbot der Schwarzarbeit	Ausführen von Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten
Geheimhaltungspflicht	Verwertungsverbot für geheim zu haltende Tatsachen wie Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen der Arbeitnehmer im Dienst des Arbeitgebers erfährt.
Rechenschafts- und Herausgabepflicht	Rechenschaft über Tätigkeiten (z.B. Arbeitszeiterfassung) Belege vorlegen, falls Spesen geltend gemacht werden Herausgabe von Zuwendungen
Pflicht zum Befolgen von Anweisungen des Arbeitgebers	Weisungen des Arbeitgebers müssen befolgt werden, soweit sie für den Arbeitnehmer zumutbar sind.

14

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. ur. Heinz T. Stadlmann, F&Gpächter

Lohnzahlung als Hauptpflicht des Arbeitgebers

Die Höhe des Lohnes wird durch den Einzelarbeitsvertrag bestimmt.
 Gesamtarbeitsverträge können Mindestlöhne vorschreiben.

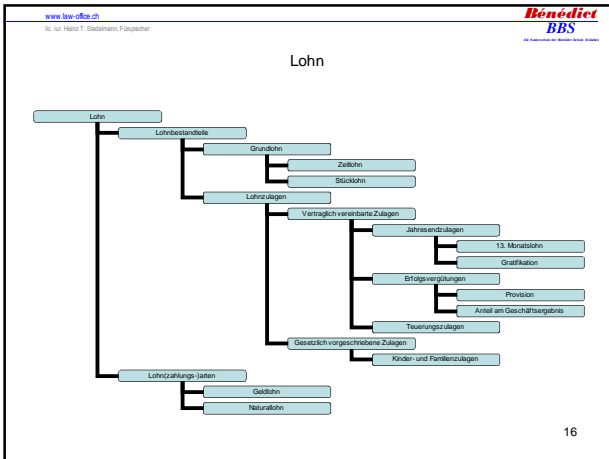
Der **13. Monatslohn** ist eine fest im Arbeitsvertrag vereinbarte Zusatzvergütung.
 Die **Gratifikation** ist eine freiwillige Sondervergütung, die der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen ausrichtet.

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)

15



www.law-office.ch
 ic. ur. Heinz T. Stadmann, Fürstener
Benedict
BBS
 Anwaltskanzlei für Rechtliche Streitigkeiten

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.

17

www.law-office.ch
 ic. ur. Heinz T. Stadmann, Fürstener
Benedict
BBS
 Anwaltskanzlei für Rechtliche Streitigkeiten

Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers

Drei Voraussetzungen

Persönliches Hindernis	Kein grobes Selbstverschulden (keine Absicht oder Grobfahrlässigkeit)	Minimale Dauer des Arbeitsverhältnisses
Beispiele: • Krankheit • Unfall • Schwangerschaft • Gesetzliche Pflichten (Militär) • Öffentliches Amt • Familienergebnisse • Dringende persönliche Angelegenheiten	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.	• Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss für mehr als 3 Monate eingegangen sein. • Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis muss mehr als drei Monate gedauert haben.

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. mr. Heinz T. Stadlmann, Fällsrichter

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.

22

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. mr. Heinz T. Stadlmann, Fällsrichter

Übung

Gaby wird von ihrem neuen Vorgesetzten darauf aufmerksam gemacht, dass die Kaffeepausen nicht an die Arbeitszeit angerechnet werden können. Gaby ist der Ansicht, sie habe einen Anspruch auf derartige Pausen.

Hat sie Recht?

23

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
 ic. mr. Heinz T. Stadlmann, Fällsrichter

Übung

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.

24

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällspächer

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

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.

25

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällspächer

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

Der Leiter einer Verkaufsstelle verbietet seinem Personal jegliche private Telefongespräche während der Arbeitszeit und auf Kosten der Firma. Darf er das?

26

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällspächer

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

Weil Philipp sich am Montag mit grosser Regelmässigkeit krank meldet, verlangt der Arbeitgeber von ihm den Besuch beim Vertrauensarzt der Firma. Obwohl dies vertraglich vorgesehen ist, weigert sich Philipp. Er ist der Meinung, eine derartige Verpflichtung verstosse gegen sein Persönlichkeitsrecht.

Hat er Recht?

27

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

In Kunos dreiwöchigen Ferien fallen drei gesetzliche Feiertage.
Muss Kuno sich diese drei Tage an seine Ferienzeit anrechnen lassen?

28

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

Corinna verunfallt am dritten Tag ihres Skiurlaubs. Wegen medizinischer
Komplikationen kann sie das Spital erst nach zehn Tagen verlassen.
Kann sie die im Spital verbrachten Ferientage nachholen?

29

www.law-office.ch
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Bénédict
BBS
AN ANWALTSFÜR RECHTSANWÄLTE

Übung

Aufgrund des starken Arbeitsanfalls in der Firma ist Simon in diesem Jahr
nicht in der Lage, alle ihm zustehenden Ferientage zu beziehen.
Verfällt sein Anspruch mit Beginn des neuen Dienstjahres?

30

www.law-office.ch
 ic. ur. Heinz T. Stadmann, Fapacher

Benedict
BBS
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT

Rechtsanspruhe des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

Nichterfüllung = Verletzung der Arbeitspflicht
 Der Arbeitnehmer arbeitet nicht oder zu wenig lang

<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer tritt seine neue Stelle gar nicht erst an (OR 337d). • Arbeitnehmer erscheint grundlos nicht zu Arbeit. • Arbeitnehmer arbeitet weniger Stunden, als er müsste. 		<ul style="list-style-type: none"> • 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.)
---	--	--

www.law-office.ch
 ic. ur. Heinz T. Stadmann, Fapacher

Benedict
BBS
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT

Rechtsanspruhe des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

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

<ul style="list-style-type: none"> • Mangelhafte Arbeitsleistung (Unvorsufiges Arbeiten, Nichtbefolgen von Weisungen, zu langsames Arbeiten) • Verletzung von Treupflichten (OR 321a ff.) 		<ul style="list-style-type: none"> • 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.)
--	--	---

www.law-office.ch
 ic. ur. Heinz T. Stadmann, Fapacher

Benedict
BBS
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT

Rechtsanspruhe des Arbeitnehmers bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers

Nichterfüllung = Verletzung der Lohnzahlungspflicht
 Der Arbeitgeber erfüllt den Arbeitsvertrag überhaupt nicht.

<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber bezahlt den Lohn überhaupt nicht • Der Arbeitgeber bezahlt zu wenig Lohn. • Der Arbeitgeber zahlt den Lohn verspätet. 		<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf richtige Erfüllung (Betreibung) • Verweigerung der Arbeitsleistung • Schadenersatz (Arbeitgeber muss in jedem Fall Verzugszins zahlen.) (OR 104) • Kündigung (Im Normalfall nur ordentliche Kündigung. Nur wenn Lohnzahlung trotz Mahnung nicht erfolgt, ist eine fristlose Kündigung möglich.)
---	--	--

www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, Fürsorgeanwalt

Rechtsansprüche des Arbeitnehmers bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers

Schlechterfüllung = Jede andere Pflichtverletzung
 Der Arbeitgeber verletzt seine Fürsorgepflichten.

<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber verletzt die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, indem er dessen Privatsphäre oder Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften missachtet. (OR 329) • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.)
--	--

www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, Fürsorgeanwalt

Übung

Im Laufe seiner Tätigkeit bemerkt Karl, dass sein Arbeitgeber im Betrieb wesentliche Schutzvorschriften missachtet. Ein Bekannter rät ihm, diese Zustände unverzüglich den Behörden oder gar der Presse zur Kenntnis zu bringen.

Wäre ein derartiges Vorgehen korrekt?

35

www.law-office.ch **Benedict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, Fürsorgeanwalt

Übung

Marta trat vor einem Monat eine Stelle mit dreimonatiger Probezeit an. Kurz darauf stürzte sie bei einem Fehltritt so unglücklich, dass sie für mindestens drei Wochen arbeitsunfähig ist. Sie befürchtet nun, dass ihr gekündigt werde und sie keinen Lohn mehr erhalte.

Kann diese Situation eintreten?

36

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Übung

Otto ist in 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?

37

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

```

  graph TD
    UA[Unbefristetes Arbeitsverhältnis] --> ZA[Zeitablauf]
    UA --> T[Tod des Arbeitnehmers, nicht aber Tod oder Konkurs des Arbeitgebers]
    UA --> AV[Aufhebungsvertrag oder Anfechtung wegen wesentlichen Irrtums]
    UA --> FK[Fristlose Kündigung]
    UA --> OK[Ordentliche Kündigung]
    BA[Befristetes Arbeitsverhältnis] --> ZA
    BA --> AV
    BA --> FK
  
```

38

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pächter

Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist	Kündigungstermin
<ul style="list-style-type: none"> • Probezeit • Weniger als 1 Jahr • Mehr als 1 Jahr • Mehr als 10 Jahre 	7 Tage 1 Monat 2 Monate 3 Monate	Keiner Auf Ende eines Monats Auf Ende eines Monats Auf Ende eines Monats

39

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 i.c. Dr. Heinz T. Stadlmann, Fürsprecher

Kündigung zur Unzeit

<p style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Der Arbeitgeber darf nicht kündigen (OR 336c)</p> <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">Militärdienst, Schutzdienst, Zivildienst von mehr als 11 Tagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • vier Wochen vor Dienstantritt bis vier Wochen danach <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">Krankheit / Unfall</p> <ul style="list-style-type: none"> • im ersten Dienstjahr: 30 Tage • im zweiten bis fünften Dienstjahr: 90 Tage • ab dem sechsten Dienstjahr: 180 Tage <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">Schwangerschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Während der ganzen Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt 	<p style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Der Arbeitnehmer darf nicht kündigen (OR 336d)</p> <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">Der Vorgesetzte leistet Militärdienst und der Arbeitnehmer übernimmt während dieser Zeit dessen Aufgaben</p>
---	---

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 i.c. Dr. Heinz T. Stadlmann, Fürsprecher

Ausserordentliche Kündigungen

**Misbräuchliche Kündigung
Fristlose Kündigung**

<p style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Gerechtfertigte Kündigung</p> <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">• Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p style="background-color: #92d050; padding: 2px;">Nicht gerechtfertigte Kündigung</p> <p style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px;">• Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Schadenersatzansprüche • Entschädigung</p>
--	---

41

www.law-office.ch **Benedict BBS**
 i.c. Dr. Heinz T. Stadlmann, Fürsprecher

Misbräuchliche Kündigung

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

Eine misbräuchliche Kündigung führt zur **Auflösung** des Arbeitsverhältnisses.
 Allerdings wird der Kündigende zu einer **Entschädigung** verpflichtet (max. 6 Monate) (OR 336a).

42

www.law-office.ch
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pepper
Benedict BBS
 AN ANWÄLTEN FÜR ARBEITSGRECHT UND DISKRETE

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

43

www.law-office.ch
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pepper
Benedict BBS
 AN ANWÄLTEN FÜR ARBEITSGRECHT UND DISKRETE

Kündigung zur Unzeit

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

Die Kündigung während einer Sperzeit ist **nichtig** (OR 336c Abs. 1).
 Bei einer Kündigung vor der Sperfrist wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperfrist unterbrochen.

44

www.law-office.ch
 Dr. iur. Heinz T. Stadlmann, F&G-Pepper
Benedict BBS
 AN ANWÄLTEN FÜR ARBEITSGRECHT UND DISKRETE

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 (OR.337) Bei milder schwerer Verletzung 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 (OR 337 Abs. 1) und
- der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen verlangen (OR 337 Abs. 3).
- Geht die Kündigung vom Arbeitnehmer aus, muss er eine Pauschalentschädigung von einem **Viertel eines Monatslohns** leisten, sofern der Arbeitgeber keinen höheren Schaden nachweist.

45

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Übung

Kurt erhält am 10. März die Kündigung auf den 30. April. Ein Kollege macht ihn darauf aufmerksam, dass er am 31. März genau ein Jahr angestellt sei. Da die Kündigungsfrist deshalb im zweiten Dienstjahr ende, habe der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von zwei Monaten einzuhalten. Kurt könne somit erst auf den 31. Mai entlassen werden.

Hat der Kollege recht?

46

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Übung

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?

47

www.law-office.ch **Bénédict BBS**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher

Übung

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?

48

www.law-office.ch **Bénédict**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher **BBS**
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT UND ARBEITSGESAMT

Übung

Als Peter eines Morgens mit einer halbstündigen Verspätung am Arbeitsplatz eintrifft, teilt ihm sein Vorgesetzter mit, er sei fristlos entlassen. Der Vorgesetzte beruft sich dabei auf einen Artikel in der Betriebsordnung, die im Falle eines verspäteten Arbeitsantritts die sofortige Entlassung vorsieht.

Ist die fristlose Kündigung damit gerechtfertigt?

49

www.law-office.ch **Bénédict**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher **BBS**
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT UND ARBEITSGESAMT

Übung

Als Prokurist Beat nach den Ferien wieder zur Arbeit erscheint, teilt ihm die Geschäftsleitung mit, dass er ab sofort bis zum Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist freigestellt werde. Beat interpretiert dies als fristlose Kündigung.

Welche Konsequenzen werden ihm daraus entstehen?

50

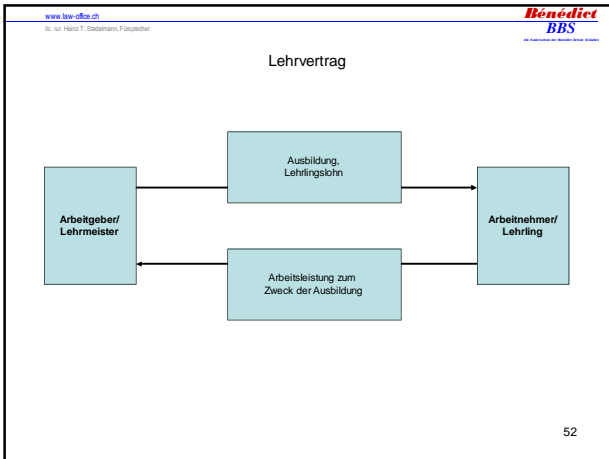
www.law-office.ch **Bénédict**
Dr. iur. Heinz T. Stadlermann, Fällgacher **BBS**
AN ANWALT FÜR ARBEITSGRECHTHEIT UND ARBEITSGESAMT

Übung

Albert, der im Lotto eine grössere Summe gewonnen hat, teilt seinem Chef umgehend mit, er gedenke von heute an nicht mehr zu arbeiten. Obschon ihn sein Chef auf die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von zwei Monaten hinweist, beschliesst Albert, dem Arbeitsplatz fernzubleiben.

Mit welchen Folgen muss er rechnen?

51



www.law-office.ch **Benedict BBS**
 i.c. iur. Heinz T. Stadlmann, F&S-Rechtler

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.

Qualifizierte Schriftlichkeit:

- Art und Dauer der Ausbildung
- Lohn
- Probezeit
- Arbeitszeit
- Ferien

53
