



Schweizerisches Arbeitsrecht (2000)

I. Rechtliche Grundlagen

Das schweizerische Arbeitsrecht umfasst wesentlich weniger Vorschriften, als die Rechtsordnungen in den EU-Staaten.

Die Regelungsfreiheit ist denn in der Schweiz auch wesentlich grösser. Die Rechtsprechung ist in der Regel grundsätzlich liberal.

Es gibt zur Hauptsache die folgenden gesetzlichen Bestimmungen:

- Schweizerische Obligationenrecht
- Mitwirkungsgesetz
- Gleichstellungsgesetz
- Arbeitsgesetz
- wenige weitere Spezialvorschriften (Chauffeure etc.)

1. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag

Die gesetzlichen Bestimmungen gehen allfälligen Kollektivregelungen (Tarifverträge oder Gesamtarbeitsverträge) vor, wenn sie zwingenden Charakter haben. Soweit es sich also um zwingende Gesetzesbestimmungen handelt, kann weder durch Gesamtarbeitsvertrag noch durch Arbeitsvertrag etwas anderes, zumindest nicht etwas für den Arbeitnehmer Ungünstigeres vereinbart werden.

Einige arbeitsrechtliche Gesetzesvorschriften können zwar durch den Tarifvertrag, nicht aber durch einen Einzelarbeitsvertrag geändert werden.





Handelt es sich umgekehrt um nicht-zwingende gesetzliche Vorschriften, so gehen die Vereinbarungen zwischen den Parteien vor.

2. Tarifvertragsrecht (Gesamtarbeitsvertrag)

Gesamtarbeitsverträge (abgekürzt: GAV) werden zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband zusammen mit einer Gewerkschaft vereinbart. In der Schweiz gibt es davon über 1'000 verschiedene Typen. Die Vorschriften der Tarifverträge müssen aber nur dann übernommen werden, wenn der betreffende Betrieb einem Verband angehört. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind frei, ob sie einem entsprechenden Verband beitreten wollen.

Einzelne Gesamtarbeitsverträge sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden. Gegenwärtig sind 14 allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge in Kraft. Diesen Verträgen sind insgesamt ungefähr 30'000 Arbeitgeber und 200'000 Arbeitnehmer unterstellt. Der bedeutendste allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag ist derjenige für das Bauhauptgewerbe. Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen 6'600 Arbeitgebern und knapp 100'000 Arbeitnehmern.

3. Arbeitsverträge

Arbeitsverträge können mündlich abgeschlossen werden. Es empfiehlt sich aber - vor allem aus Sicht des Arbeitgebers - dies schriftlich zu tun. Es geht darum, die Risiken zu minimieren. Bei grösseren Betrieben empfiehlt es sich, ein sogenanntes Personalreglement zu vereinbaren, das die wichtigsten arbeitsvertraglichen Bestimmungen umfasst. Der Arbeitsvertrag selbst enthält dann nur noch die Vereinbarungen zum Lohn, zur Kündigungsfrist sowie Spezialbestimmungen (z.B. Konkurrenzverbot). Arbeitsverträge und Personalreglemente müssen sich an





die zwingenden Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts und allfällige Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen halten.

Die Personalreglemente dürfen nicht verwechselt werden mit den in EU-Staaten gängigen Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Hingegen müssen industrielle Betriebe in der Schweiz eine Betriebsordnung aufstellen. Diese Betriebsordnung enthält Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung. Bei deren Erlass ist die Arbeitnehmerschaft vorgängig anzuhören.

II. Arbeitszeit

1. Normalarbeitszeit und Höchstarbeitszeit

In der Schweiz unterscheidet man zwischen Normalarbeitszeit und Höchstarbeitszeit. Diese Unterscheidung ist, wie sich nachfolgend zeigen wird, für die Überstunden und für die Überzeit von Bedeutung.

Die betriebliche Normalarbeitszeit ist diejenige Zeit, die gemäss Arbeitsvertrag oder GAV in einem Betrieb zu leisten ist. Sie beträgt in der Schweiz zwischen 40 - 44 Std. pro Woche.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, für das Büropersonal, für technische und andere Angestellte sowie für das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels 45 Std. Für die übrigen Arbeitnehmer, das sind v.a. solche, die im Gewerbe arbeiten, beträgt die Höchstarbeitszeit 50 Std.





2. Überstunden

Bei einer Überschreitung der Normalarbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit spricht man von Überstunden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden so weit zu leisten, als er sie zu leisten vermag und sie im nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Nach Gesetz sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % zu entlohnen. Es ist aber möglich, den Zuschlag schriftlich wegzubedingen. Anstelle einer Auszahlung kann Überstundenarbeit auch durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Dies setzt jedoch die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Bei leitenden Angestellten ist es zudem zusätzlich möglich, die Überstunden generell durch den Normallohn abgelten zu lassen.

3. Überzeit

Wird dagegen die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Std. pro Woche überschritten, so spricht man von Überzeitarbeit. Nach dem neuen Arbeitsgesetz darf die Überzeit für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten. Insgesamt darf die Überzeit im Kalenderjahr nicht mehr als 170 Std. für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Std. und 140 Std. für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Std. betragen.

Überzeitarbeit ist, wenn sie nicht innert bestimmter Frist durch Freizeit ausgeglichen wird, zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen.

Im Gegensatz zu vielen europäischen Ländern ist in der Schweiz die Zustimmung einer Arbeitnehmervertretung oder eines Betriebsrates bei





der Leistung von Überstunden oder Überzeit nicht nötig. Es muss innerhalb der genannten Zeitgrenzen auch keine behördliche Bewilligung eingeholt werden.

4. Tagesarbeit und Abendarbeit

Die Arbeit von 6 - 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 - 23 Uhr als Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Allerdings kann Abendarbeit vom Arbeitgeber erst nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung oder, wenn es keine solche gibt, nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden. Mit dieser Regelung ist es möglich, einen Zwei-Schicht-Betrieb ohne behördliche Bewilligung einzuführen.

Die Arbeitszeit eines einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Std. liegen.

5. Nachtarbeit

Wird die Leistung von Nachtarbeit nötig, bedarf es einer behördlichen Bewilligung.

Für vorübergehende Nachtarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 % zu bezahlen. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit besteht ein Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, die während der Nachtarbeit geleistet wurde. Diese Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren.

Kein Anspruch auf eine Zeitkompensation besteht in folgenden Fällen:





- wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen 7 Std. nicht überschreitet oder
- die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche beschäftigt wird.

6. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Als Sonntag gilt die Zeit zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr. Abgesehen von Spezialbestimmungen für bestimmte Betriebe ist für die Arbeit an diesen Tagen ebenfalls eine behördliche Bewilligung nötig. Bei vorübergehender Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 50 % zu bezahlen.

Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrenden Sonntagsarbeiten besteht ein Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit.

Neben den Sonntagen kennt die Schweiz den 1. August als zusätzlichen, den Sonntagen gleichgestellten Feiertag. Die Kantone können maximal acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen.

7. Arbeitszeitmodelle, Schichtbetrieb und ununterbrochener Betrieb

In der Praxis bestehen vielfältige Möglichkeiten, die Arbeitszeit den Bedürfnissen des Betriebes anzupassen. Als Beispiele seien nur erwähnt: Gleitende Arbeitszeit, Bandbreitenmodell, Zwei-Schicht-Betrieb oder ununterbrochener Betrieb (7 x 24 Std. x 365 Tage). Insbesondere beim ununterbrochenen Betrieb können die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten verlängert und die Ruhezeit anders verteilt werden.





III. Verhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Bei Unfall ist die Versicherungslösung obligatorisch. Der Arbeitnehmer erhält gemäss Unfallversicherungsgesetz ab dem 3. Tag 80 % des versicherten Lohnes. Die gesetzliche Unfallversicherung deckt maximal einen Verdienst von Fr. 106'800.-- pro Jahr. Für Angestellte, die einen grösseren Verdienst erzielen, werden häufig durch Vereinbarung erweiterte Versicherungsleistungen vorgesehen.

Bei Krankheit und bei Schwangerschaft und Niederkunft gibt es in der Schweiz für den Arbeitgeber zwei Möglichkeiten, wie er seiner Verpflichtung nachkommen kann, dem Arbeitnehmer, der unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist, den Lohn zu zahlen. Er kann einerseits selbst das Risiko auf sich nehmen und den Lohn direkt an den Arbeitnehmer auszahlen. Andererseits ist es ihm aber auch möglich, dieses Risiko zu versichern.

Verzichtet der Arbeitgeber darauf, eine Kollektivversicherung für seine Arbeitnehmer abzuschliessen, so hat er dem Arbeitnehmer bei dessen unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung den vollen Lohn für eine "beschränkte Zeit" zu bezahlen. Wie lange diese "beschränkte Zeit" dauert, hat die Gerichtspraxis durch sogenannte Skalen festgelegt.



MURI RECHTSANWÄLTE



Dienstjahre	Lohnfortzahlung in Wochen		
	Berner Skala	Zürcher Skala	Basler Skala
1	3	3	3
2	4	8	9
3	9	9	9
4	9	10	10
5	13	11	13
6	13	12	13
7	13	13	13
8	13	14	13
9	13	15	13
10	17	16	13
11	17	17	17
15	22	21	17
20	26	26	22
21	26	27	26
25	30	31	26
30	33	36	26
35	39	41	26
40	39	46	26

In der Praxis haben die Arbeitgeber jedoch in der Regel eine sogenannte kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Manchmal haben sie auch die Mutterschaftstaggeldversicherung darin integriert. Meistens wird jedoch während der Mutterschaft während der "beschränkten Zeit" der Lohn bezahlt. Solche Versicherungslösungen müssen mit der oben beschriebenen Lohnfortzahlungspflicht während einer "beschränkten Dauer" gleichwertig sein. In der Regel nimmt man Gleichwertigkeit an, wenn der Arbeitgeber eine Kollektivkrankentaggeldversicherung zugunsten seiner Angestellten abschliesst, die 80 % des Lohnes während 720 Tagen deckt. Der Arbeitgeber hat dabei zumindest die Hälfte der Versicherungsprämien zu bezahlen. Versicherungslösungen für die Mutterschaft sehen eine Leistungspflicht während 16





Wochen vor, wobei acht Wochen nach der Geburt versichert sind. In der Praxis sind aber häufig auch andere Versicherungslösungen anzutreffen. So ist es z.B. möglich, dass der Arbeitgeber generell während drei Monaten den Lohn weiter zahlt und dass erst anschliessend die Versicherungsleistungen einsetzen.

IV. Urlaub

Der gesetzliche Ferienanspruch beträgt in der ganzen Schweiz vier Wochen oder 20 Tage pro Dienstjahr. Arbeitnehmern bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind 25 Ferientage zu gewähren. Ein weitergehender Ferienanspruch besteht von Gesetzes wegen nicht. Allerdings sind Erhöhungen in den Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen, so wird z.B. in der Regel ab dem 50. Altersjahr ein Ferienanspruch von 25 Tagen eingeräumt.

Während den Ferien wird der Lohn genau gleich wie während der Arbeitsleistung ausbezahlt. Ein zusätzliches Urlaubsgeld, wie dies in den EU-Staaten häufig in Tarifverträgen vorgesehen ist, kennt die Schweiz nicht.

V. Mitwirkung, Arbeitnehmervertretung (Betriebsverfassungsrecht)

Nach europäischem Recht ist die Möglichkeit der Errichtung eines Betriebsrates an wesentlich geringere Voraussetzungen gebunden als in der Schweiz. Vor allem aber haben die Betriebsräte in Europa viel weitergehende Kompetenzen als die sogenannte Arbeitnehmervertretungen nach Schweizer Recht. Der wesentliche Unterschied liegt vor allem dar-





in, dass die schweizerische Arbeitnehmervertretung im Gegensatz zum Betriebsrat keine Möglichkeit besitzt, eine eigene Auffassung durchzusetzen oder eine Entscheidung zu erzwingen. Sie haben lediglich Informations-, Anhörungs- und Mitberatungsrechte. Die Wahrnehmung dieser Rechte muss jedoch den Arbeitnehmern in der Regel vor dem Entscheid des Arbeitgebers gewährleistet werden. Die Anzahl der Fälle, in denen eine Arbeitnehmervertretung beigezogen werden muss, hält sich in engen Grenzen.

1. Anspruch auf eine Arbeitnehmervertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen. Wird keine Arbeitnehmervertretung bestellt, so stehen die Informations- und Mitspracherechte den Arbeitnehmern direkt zu.

2. Informations- und Mitwirkungsrechte

Die Arbeitnehmervertretung hat Anrecht auf rechtzeitige und umfassende Informationen über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Mindestens einmal jährlich hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Der Arbeitnehmervertretung bestehen besondere Mitwirkungsrechte zu:

- in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes





- bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne
- beim Übergang des Betriebes oder eines Betriebsteils
- bei Massenentlassungen.

VI. Konkurrenz- bzw. Wettbewerbsverbot

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer sowohl während wie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet werden, sich jeder den Arbeitgeber konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten. Dies ist für alle Arbeitnehmer gesetzlich geregelt. Allerdings werden an die Formulierung und die Durchsetzung solcher Konkurrenzverbote in der Praxis hohe Anforderungen gesetzt. Eine Entschädigungszahlung an den Arbeitnehmer für die Einhaltung des Konkurrenzverbotes ist nicht zwingend vorgeschrieben.

VII. Kündigung

Als Grundsatz gilt, dass der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen frei auflösen können. Im Schweizer Recht ist eine Mitbestimmung des Betriebsrates oder einer Arbeitnehmersvertretung bei einer Kündigung nicht vorgesehen. Einzig im Rahmen von Massenentlassungen gibt es ein Konsultationsrecht der Arbeitnehmersvertretung. Ansonsten kann der Kündigungsempfänger nur verlangen, dass ihm die Gründe der Kündigung schriftlich bekannt gegeben werden. Eine Untersuchung, ob eine Kündigung





sozial ungerechtfertigt ist, d.h. ob sie in der Person des Arbeitnehmers liege oder ob dringende betriebliche Erfordernisse eine Kündigung notwendig machen, gibt es nicht.

1. Kündigungsfristen

Während der in der Regel bis zu drei Monaten dauernden Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist bis zu sieben Tagen gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist im unterjährigen Arbeitsverhältnis einen Monat (jeweils auf das Ende eines Monats). Vom 2. - 9. Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate und danach drei Monate. Diese Fristen können durch schriftliche Vereinbarung verlängert, nie aber zu Gunsten des Arbeitnehmers unter einen Monat herabgesetzt werden (Ausnahme bei einem GAV im ersten Dienstjahr).

Der Arbeitsvertrag kann aber auch aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden. Die Voraussetzungen sind in etwa die gleichen wie im europäischen Arbeitsrecht, mit dem Unterschied, dass der Arbeitnehmer kein Recht hat, den Betriebsrat anzurufen, damit dieser feststelle, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei.

2. Kündigungsschutz

In nur wenigen Fällen sieht das Schweizer Arbeitsrecht einen Kündigungsschutz vor. Man unterscheidet einen Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen und einen Schutz gegen Kündigungen, die zur Unzeit erfolgen.





a) Missbräuchliche Kündigung

Das Schweizer Recht kennt hauptsächlich folgende Gründe, die die Annahme einer missbräuchlichen Kündigung nahelegen. Eine Kündigung ist demnach missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- Wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb.

Es handelt sich hier um Kündigungen, die wegen persönlicher Eigenschaften des Gekündigten ausgesprochen werden. Damit sind vor allem folgende Eigenschaften gemeint: Geschlecht, Familienstand, Herkunft, Rasse, Bürgerrecht etc.

- Weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb
- Ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln.
z.B. vorstellbar bei Verhinderung von Gratifikationen
- Weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht.

Mit dieser Vorschrift sollen vor allem Rachekündigungen vermieden werden.

- Weil die andere Partei zu einer Arbeitsleistung infolge Militärdienstverweigerung verpflichtet wurde.





- Weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt. Während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Eine missbräuchlich ausgesprochene Kündigung ist grundsätzlich gültig. Allerdings droht eine Entschädigung in der Höhe bis zu sechs Monatslöhnen.

b) Kündigung zur Unzeit

Der Arbeitgeber darf während folgenden Sperrzeiten nicht kündigen:

- Wenn die andere Partei Militärdienst leistet, während vier Wochen vorher und nachher und während der Dienstleistung selbst, sofern diese mindestens 11 Tage dauert.
- Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers: im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen
- Während Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft
- Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Hilfsaktion im Ausland

Der Arbeitnehmer darf dann nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den obengenannten Voraussetzungen an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert ist.



MURI RECHTSANWÄLTE



Während diesen Sperrzeiten ausgesprochene Kündigungen sind nichtig. Werden sie vor einer Sperrzeit ausgesprochen und ist diese noch nicht abgelaufen, wenn die Kündigungsfrist endet, so wird die Kündigungsfrist um die Dauer des Unterbruchs verlängert.

Ein Schadenersatz oder ähnliches ist nicht geschuldet.

Zwischen der Kündigung zur Unzeit und der Pflicht zur Lohnfortzahlung muss klar unterschieden werden. So kann es durchaus sein, dass der Arbeitgeber nicht mehr weiter zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis wegen der Verlängerung durch die Sperrfrist aber weiterhin noch besteht.

Abgesehen von den Vorschriften über die Massentlassung und die Gleichstellung von Mann und Frau gibt es keinen weiteren Kündigungsschutz als den oben erwähnten. Selbstverständlich besteht auch kein Recht auf Weiterbeschäftigung.

