

Inhalt des Arbeitsvertrags

Viele Arbeitnehmer wissen nicht im Detail, was ihre Rechte und Pflichten sind. Eine Artikelserie soll daher die wichtigsten Punkte erörtern.

Text: Paul Hollenstein

Ende 2013 hat der Fachverein der Architekturstudierenden an der ETH Zürich eine Umfrage zu den Löhnen im Architekturpraktikum durchgeführt. Grund dafür war laut dem Fachverein, dass viele junge Leute irgendwann in ihrem ersten Vorstellungsgespräch sitzen und keine Ahnung haben, was sie antworten sollen, wenn die Lohnfrage kommt.

Die Unsicherheit beschränkt sich indes keineswegs auf die Lohnfrage. Vielmehr besitzen die meisten Berufseinsteiger, ja selbst langjährige Arbeitnehmer in der Regel höchstens diffuse Vorstellungen über ihre Rechte und Pflichten. In einer dreiteiligen Artikelserie (vgl. Kasten) sollen daher einige grundlegende Fragen und Problemkreise dargelegt werden.

Was vereinbart werden muss

Das Arbeitsvertragsrecht ist im Obligationenrecht geregelt (Art. 319–362 OR). Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohns. Diese gegenseitige Verpflichtung kann formfrei begründet werden, das heisst mündlich, schriftlich oder auch durch eine stillschweigende Willenserklärung.

Gewisse Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind jedoch nur dann gültig, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies betrifft zum Beispiel die Abrede, wonach Überstunden, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, anders als mit einem Zuschlag von mindestens einem Viertel entlohnt werden (Art. 321c Abs. 3 OR). Dasselbe gilt für Kündigungs-

fristen, die vom Gesetz abweichen. Gemäss Gesetz beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, im zweiten bis neunten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate. Eine Kündigung dagegen ist auch gültig, wenn sie mündlich ausgesprochen wird. Aus Beweisgründen empfiehlt sich allerdings eine schriftliche Kündigung.

Die Probezeit beträgt gemäss Gesetz einen Monat. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung wegbedungen oder auf höchstens drei Monate verlängert werden. Im Fall von Krankheit oder Unfall verlängert sich die Kündigungsfrist entsprechend.

Der Lohn ist Verhandlungssache. Selbst einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in der Schweiz bis dato nicht. Allerdings finden sich in Gesamtarbeitsverträgen, das heisst zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für die jeweiligen Mitglieder ausgehandelten Verträgen, regelmässig Bestimmungen über die Mindestlohnhöhe.

Zwingende und relativ zwingende Vorschriften

Das Arbeitsvertragsrecht unterscheidet zwischen dispositiven Normen und zwingenden Vorschriften (Art. 361 und 362 OR).

Die *absolut zwingenden* Gesetzesvorschriften des Arbeitsvertragsrechts kommen auf jeden Fall zur Anwendung, auch wenn die Parteien übereinstimmend etwas anderes vereinbart haben. Beispiel: Die Ferien sind zwingend zu beziehen und dürfen grundsätzlich nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Ebenso wäre ein Verzicht auf Lohnfortzahlung im Fall von Krankheit oder Unfall unbeachtlich.

Der Arbeitnehmer könnte trotz einem während des Arbeitsverhältnisses erklärten Verzicht die entsprechende Lohnzahlung nachträglich geltend machen.

Dagegen dienen die *relativ zwingenden* Gesetzesvorschriften des Arbeitsvertragsrechts lediglich dem Schutz des Arbeitnehmers. Von ihnen kann durch Vereinbarung abgewichen werden, falls dadurch ein Vorteil für den Arbeitnehmer entsteht (Art. 362 Abs. 2 OR). Beispiel: Gemäss Gesetz beläuft sich der jährliche Ferienanspruch eines über 20-jährigen Arbeitnehmers auf vier Wochen. Eine Erhöhung des Ferienanspruchs wäre zulässig, nicht aber eine Verkürzung.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch das sogenannte *Verzichtsverbot* (Art. 341 Abs. 1 OR). Ihm zufolge kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren, das heisst zwingenden Vorschriften des Gesetzes oder eines Gesamtarbeitsvertrags ergeben, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und einen Monat nach dessen Beendigung auch mittels Vereinbarung nicht verzichten. Wird zum Beispiel vom Arbeitgeber einseitig eine Lohnreduktion dekretiert, so bedeutet auch ein Stillschweigen des Arbeitnehmers nicht Zustimmung.



ARTIKELSERIE: ARBEITSRECHT

Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden? Darf von Gesetzesvorschriften abgewichen werden? Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden und Überzeit zu leisten? Diese und weitere Fragen werden in einer dreiteiligen Serie erörtert. Das nächste Thema: «Pflichten des Arbeitnehmers».

Kündigung und Kündigungsschutz

Die Schweiz hat ein betont liberales Arbeitsrecht. In der Praxis bedeutet dies einen wenig ausgebauten Kündigungsschutz. Solange die Kündigungsfristen eingehalten werden, besteht grundsätzlich Kündigungsfreiheit. Dagegen sind die Anforderungen an eine *fristlose Kündigung* sehr streng. Einer fristlosen Kündigung hat in der Regel eine (schriftliche) Verwarnung vorauszu-gehen.

In zeitlicher Hinsicht gibt es allerdings einen gewissen Kündigungsschutz. Nicht zulässig ist demnach eine sogenannte Kündigung «zur Unzeit». Ist zum Beispiel der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, besteht während einer gewissen Zeit Kündigungsschutz (im ersten Dienstjahr während maximal 30 Tagen, ab dem zweiten und bis zum und mit dem fünften Dienstjahr während maximal 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während maximal 180 Tagen).

Weiter gibt es sogenannte Sperrfristen im Zusammenhang mit der Leistung von Militärdienst sowie bei einer Schwangerschaft (Kündigungsschutz während der ganzen Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft).

Fällt eine Kündigung in eine Sperrfrist, ist sie nichtig beziehungsweise müsste sie nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Wurde die Kündigung vor einer solchen Sperrfrist ausgesprochen, ist die Kündigungsfrist aber bis zu deren Beginn nicht abgelaufen, so wird ihr Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. •

Paul Hollenstein, RA lic. iur.,
hollenstein@h3j.ch

MASTER INTEGRATED BUILDING SYSTEMS

Effizienzwissen vernetzt

An der ETH Zürich startet ein Masterstudium, das Gebäudetechnik, Architektur und Energiekompetenz zur ganzheitlichen Expertise für die Planung nachhaltiger Gebäude verbindet.

Text: SIA

Der zweijährige Studiengang wurde im April 2013 auf Initiative des SIA und des Bundesamts für Energie (BFE) sowie mit Unterstützung des ETH-Rektors und künftigen -Präsidenten Lino Guzzella ins Leben gerufen. Mitinitiator und SIA-Vorstand Adrian Altenburger freut sich, dass der Studiengang nach nur anderthalbjähriger Planungsphase schon in diesem Herbst operativ starten kann. Der Master sei ein echtes Gemeinschaftsprojekt der Hochschule, denn neben dem Departement für Architektur, wo er formell angesiedelt ist, und dem Energy Science Center (ESC), werden vier weitere Fachdepartemente der ETH an der Lehre mitwirken, darunter das Departement für Informationstechnologie und Elektrotechnik und jenes für Bau, Umwelt und Geomatik. Ziel des Studiums ist es, Absolventen eines baubezogenen oder technischen Bachelorstudiums Qualifikationen der Gebäudetechnik, Energietechnik

und Gebäudeautomation zu vermitteln – wobei sich das Studium dadurch auszeichnen soll, dass diese Wissensfelder deutlich stärker als andernorts miteinander vernetzt werden. Gelehrt wird auf Englisch, um sowohl mit Blick auf Lehrende als auch Studierende eine breite Internationalität zu ermöglichen.

Treibende Kraft bei der Lancierung des neuen Studiengangs war neben dem SIA das Bundesamt für Energie. Dort, so Christian Schaffner, Leiter des ESC, habe man erkannt, dass sich die Energiestrategie 2050 nur dann umsetzen lässt, wenn es genug ausgebildete Fachleute gibt, die die energiepolitischen Ziele im Gebäudepark Schweiz umsetzen können. «Für die Energiestrategie des Bundes», erklärt Schaffner, «spielen integrierte Gebäudesysteme eine zentrale Rolle.» •

Studieninteressierte können sich bis zum 15. April 2014 online auf der Homepage des Masterstudiengangs anmelden:
www.master-buildingsystems.ethz.ch

NORMKONFORME BETONSTÄHLE

Aktualisierte SIA-Register

(sia) Die aktualisierten SIA-Register der normkonformen Betonstähle und Bewehrungsmatten gemäss Norm SIA 262 Betonbau (Ausgabe 2013) und 262/1 enthalten Produkte (Stab- und Ringmaterial sowie Bewehrungsmatten), die eine erstmalige Prüfung bestanden haben und zudem periodisch überwacht werden. Die Register geben Auskunft über Kennzeichnung und

Klassifikation sowie über den Umfang des geprüften und produzierten Durchmesserbereichs.

Die bis zum 30. Juni 2014 gültigen Register sind als pdf-Dokumente unter www.sia.ch/register aufgeschaltet und können von dort einzeln heruntergeladen werden. Verschiedene Datenblätter vereinfachen die Identifizierung des jeweiligen Produkts auf der Baustelle und im Handel. Online aktualisiert wurde auch das Register der Weiterverarbeiter von Ringmaterial. •