

Angestellte Schweiz



**Was ich schon immer über das Arbeitsrecht
wissen wollte und mich nie getraute zu fragen!**

Christof Burkard, Stv. Geschäftsführer, Leiter
Sozialpartnerschaft

Pierre Derivaz, Rechtsanwalt

GE, Baden & Birr

24. und 25. Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis



- **Loyalität zum Arbeitgeber**
 - Wie weit geht meine Treuepflicht?
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
 - Wie man sie entziffert...
- **Konkurrenzverbot**
 - Ein mächtiger Drache auf dem Berufsweg?
- **Kündigungsfristen**
 - Kann das Ende meines Arbeitsverhältnisses solange sein wie das Ende von Herr der Ringe?
- **Neues im GAV**

Inhaltsverzeichnis



- **Loyalität zum Arbeitgeber**
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
- **Konkurrenzverbot**
- **Kündigungsfristen**
- **Neues im GAV**

Wesentliches zur Treuepflicht



- **Sinn und Zweck: Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges**

- **In erster Linie eine Unterlassungspflicht**
 - Nicht für die Konkurrenz arbeiten
 - Geschäfts- und Kundengeheimnisse nicht offenbaren...

- **Aber auch aktive Pflichten**
 - Leistung von Überstunden
 - Informationspflichten
 - Sorgfältige Bedienung von Maschinen...

Weisungsrecht des Arbeitgebers



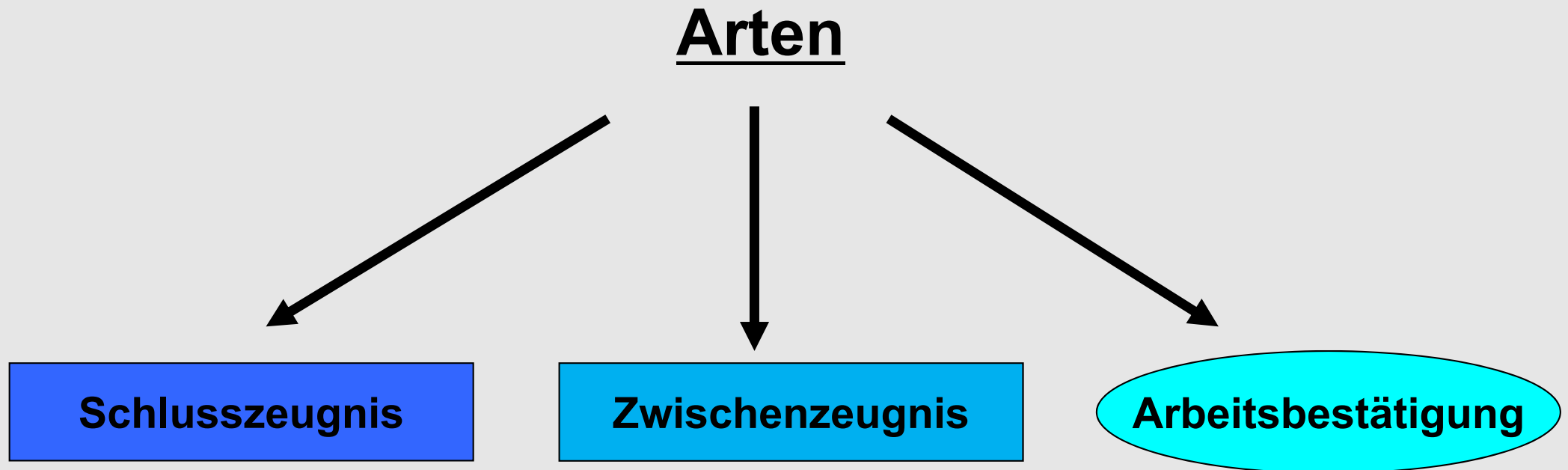
- **Nicht ein Recht, sondern eine Pflicht**
- **Gegenstand: Ausführung der Arbeit (Ziele/Mittel) sowie Verhalten der AN**
- **Grenzen:**
 - Gesetzes-, Sach- und Sittenwidrigkeit
 - Einhaltung des Vertrags
 - Persönlichkeitsrechte der AN
 - Willkürsverbot und Gleichbehandlungsgebot

Inhaltsverzeichnis



- **Loyalität zum Arbeitgeber**
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
- **Konkurrenzverbot**
- **Kündigungsfristen**
- **Neues im GAV**

Arbeitszeugnis - Arten

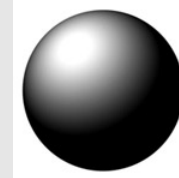


Arbeitszeugnis - Prinzipien

Wahrheitsgrundsatz



Vollständigkeitsgrundsatz



Klarheitsgrundsatz



Grundsatz des Wohlwollens



Arbeitszeugnis – Standardelemente



- I. Angaben zur Person
- II. Ausführlicher Tätigkeitsbeschrieb inkl. hierarchische Stellung
- III. Datum Eintritt, Austritt (**Austrittsinitiative**)
- IV. Beförderungen und Versetzungen mit Datum
- V. Qualifikation von Leistung
- VI. Qualifikation von Verhalten gegenüber Vorgesetzten, MAs und allenfalls Kunden/Lieferanten
- VII. Schlussformel (Dank und Glückwunsch)
- VIII. Datum, Ort
- IX. Unterschriften

Was gehört nicht in ein Zeugnis!

Alles was den Grundsätzen der Wahrheit, der Vollständigkeit, der Klarheit und des Wohlwollens widerspricht

→ „Er war den Aufgaben gewachsen“



Die Geheimcodes – Widerspruch zum Klarheitsgebot



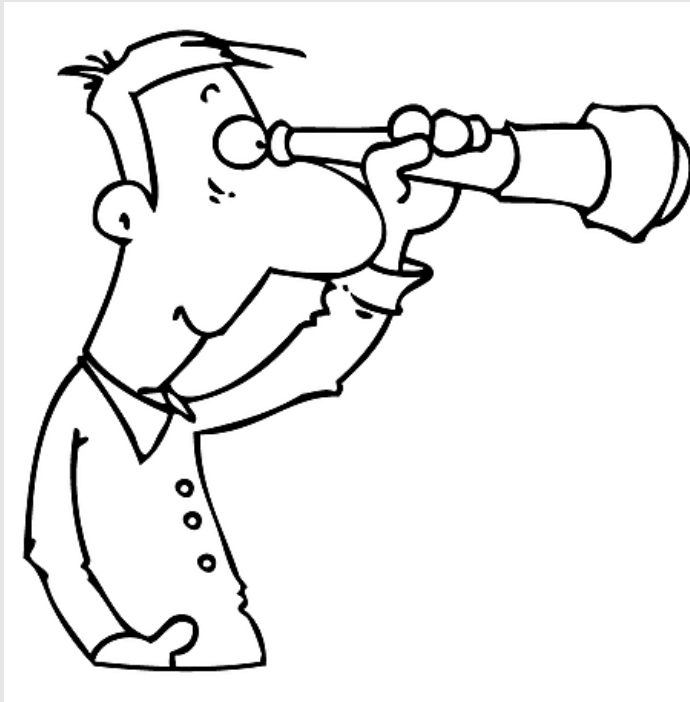
- „Dieses Zeugnis ist uncodiert“ ist ohne Wirkung
- Die Zeugnis-Standards müssen trotzdem eingehalten werden
- Für einige HR's heisst dies i.d.R., dass sie glauben etwas weniger positiv werten dürfen....
- Die „Codes“ haben zum Ziel Negatives durch scheinbar neutrale oder scheinbar positive Umschreibungen zum Ausdruck zu bringen

Häufige verwendete „Codes“ für die Leistung

Zeugnistext	Interpretation
Keine Bemerkungen	Leistung tendenziell ungenügend
Er bemühte sich seine Aufgaben, so gut...	Seine Leistungen genügten nicht, trotz Anstrengungen.
Sie hat sich stets bemüht, die ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.	Fähigkeiten sind minim, dafür Einsatzwille und Motivation da....
Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er mit grossem Fleiss.	Er bemühte sich die Aufgaben richtig zu erledigen, war aber nicht tüchtig.
Er bemühte sich die ihm übertragenen Aufgaben bestens zu erledigen.	Die Leistungen sind mangelhaft, obwohl ein Wille zu besserer Arbeit da war.
Sie hat alle ihre Fähigkeiten eingesetzt.	Die Leistungen waren schwach.
Sie zeigte für ihre Arbeit Verständnis.	Kein Einsatzwille. Sie war bequem.
Wir schätzten seinen grossen Eifer.	Er war ein Streber, ohne zu genügen.
Sie hat sich stets um gute Vorschläge bemüht.	Eine Besserwisserin, ohne Nutzen für den Arbeitgeber.

Der Prüfungsraster I

Auf den ersten Blick



Fehlendes bzw.
qualifiziertes
Schweigen



Der Prüfungsraster II



Detailtreue

- Ist das Zeugnis grammatikalisch (Satzbau, stilistisch (flüssig lesbar, klar verständlich), orthographisch (fehlerfrei) und optisch (Darstellung) ansprechend und einwandfrei ausgestaltet?
- Stimmt das Ausstellungsdatum?
- Stimmen die Aussagen zu den Leistungen, und werden diese klar und umfassend beurteilt?
- Werden Aussagen zur Belastbarkeit getroffen?
- Stimmen die Aussagen hinsichtlich des persönlichen Verhaltens, und wird dieses genügend detailliert und positiv umschrieben?

Der Prüfungsraster III

Besondere Verantwortungen



Persönliche Entwicklung



Handlungsempfehlung



Rüge und Abänderungsklage

Spätestens innerhalb von 5 Jahren (ev. 10)
ab Austritt Abänderung verlangen!

Genehmigungsfiktion → Wer sein AZ
vorbehaltlos entgegennimmt

→ Dafür explizit unter Bezugnahme auf den
Inhalt schriftlich dankt, läuft Gefahr, dass
man ihm eine Genehmigung unterstellt.

Beweispflicht im Streitfall

Der Arbeitnehmende hat grundsätzlich Anspruch auf ein gutes Zeugnis, aber....

- Abweichungen zu einer Besserbenotung muss er beweisen.
- Abweichung hin zu einer Verschlechterung hin muss der Arbeitgeber beweisen

Inhaltsverzeichnis



- **Loyalität zum Arbeitgeber**
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
- **Konkurrenzverbot**
- **Kündigungsfristen**
- **Neues im GAV**

Wichtige Voraussetzungen (Auswahl)



- **Schriftliche, unterschriebene Vereinbarung**
- **Besondere Stellung im Unternehmen:**
 - Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und/oder Geschäftsgeheimnisse
 - Schadenspotential der Verwendung dieser Kenntnisse
- **Begrenzung nach Ort, Zeit und Gegenstand**
- **Interessenabwägung**

Wegfall des Konkurrenzverbots

-  **Art. 340c G.** Beendigung des Arbeitsverhältnisses / VII.
Konkurrenzverbot / 4. Wegfall

4. Wegfall

¹ Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr hat, es aufrecht zu erhalten.

² Das Verbot fällt ferner dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.



Konsequenzen einer Verletzung

Je nachdem, (ob und) was vereinbart wurde:

- **Schadenersatz**
- **Konventionalstrafe**
- **Beseitigung des vertragswidrigen Zustands**
 - (Setzt zudem eine Interessenabwägung voraus)

« Predictable is bad »
(Donald Trump)

Inhaltsverzeichnis

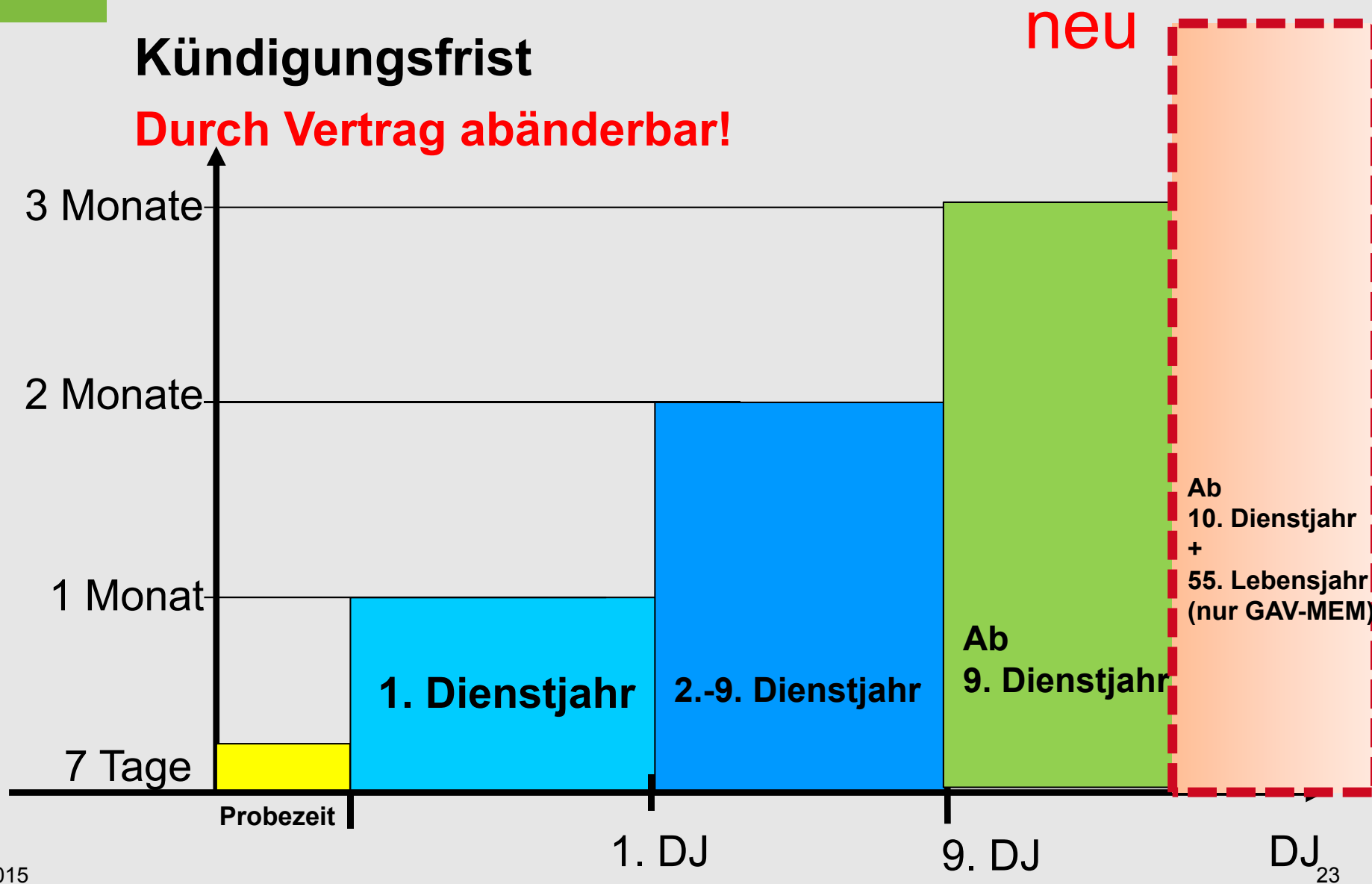


- **Loyalität zum Arbeitgeber**
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
- **Konkurrenzverbot**
- **Kündigungsfristen**
- **Neues im GAV**

Ordentliche Kündigung - Fristen

Kündigungsfrist

Durch Vertrag abänderbar!



Kündigung - Sperrfristen



Sperrfristen gemäss Art. 336c OR

Art. 336c

Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen **Militär- oder Schutzdienst** oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung **mehr als elf³ Tage** dauert, **während vier Wochen vorher und nachher**;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch **Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist**, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. **während der Schwangerschaft** und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine **Hilfsaktion**

Fristlose Auflösung Art. 337 OR



Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen;

Als wichtiger Grund gilt (...) jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Wichtig:

Der Arbeitgeber muss innert 3 bis 5 Tagen reagieren. Braucht er länger, ist eine fristlose Kündigung nicht mehr möglich.

Inhaltsverzeichnis



- **Loyalität zum Arbeitgeber**
- **Arbeitszeugnis / Zwischenzeugnis**
- **Konkurrenzverbot**
- **Kündigungsfristen**
- **Neues im GAV**

Der GAV pro memoria

	Gesetzliches Minimum	GAV
Ferien	20 Tage	25 / 27 / 30 Tage
Wochenarbeitszeit	45 Stunden	40 Stunden
Überstunden	ev. = 0 Entschädigung	Wahlweise Kompensation/ + 25%
Mindestlohn *)	Ev. < Fr. 2'000.-	➤ 13 x 3'850.— ➤ 13 x 4'150.--
Kündigungsfrist	1. Jahr → 1 Monat 2. Jahr → 2 Monate 10. Jahr → 3 Monate	55 Lj. + 10 Dj. → 1 Monat extra
Mutterschaftsurlaub Vaterschaftsurlaub	14 Wochen 0	16 Wochen 5 Tage

Ausserdem neu im GAV



- 📖 Mindestlöhne werden am Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) ausgerichtet.
- 📖 Anspruch auf eine jährliche Standortbestimmung für alle
- 📖 Älteren Mitarbeitern soll verstärkt Sorge getragen werden
- 📖 «**Passarelle**», Recht auf eine zweite Lehre (ergänzt bestehende Angebote wie z.B. Informa)
- 📖 Art. 57, befristete Arbeitszeiterhöhung neu geregelt

Angestellte Schweiz



info@avap.info

Angestellte Schweiz
Martin-Disteli-Strasse 9
4600 Olten

www.angestellte.ch

info@angestellte.ch