



## Wochenplan Nr. 44

Unterricht Z15A / IAP15B / ISY15B / EL15A

	<b>Ausgangslage</b> T5 Existenzsicherung → <b>Arbeitsverträge</b>
	<b>Lernziele</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie können Arbeitsbedingungen von früher und heute vergleichend beschreiben</li> <li>2. Sie kennen die drei üblichen Arbeitsverträge</li> <li>3. Sie können über die Bestimmungen des Arbeitsrechts OR Auskunft geben</li> </ol>
	<b>Aufträge (was ist zu tun?)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Führen Sie die Aufträge gemäss Anweisung Ihrer Lehrperson aus</li> </ol>
	<b>Sozialform/Methode</b> Einzelarbeit/ Partnerarbeit
	<b>Produkt/Prozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videos Arbeitsbedingungen früher / heute 3. Welt</li> <li>• Arbeitsblätter Arbeitsverträge / Arbeitsrecht</li> </ul>
	<b>Zeit</b> 3 Lektionen
	<b>Hilfestellungen/Material</b> Computer, Arbeitsbuch

# 1 Der Blick zurück (Arbeitsbedingungen früher - heute)

## 1.1 Schweiz im 19. Jahrhundert

### Beispiel Basel:

1870	Einwohner
1880	Einwohner
Gründe für das starke Bevölkerungswachstum	
Arbeitszeit pro Tag	
Kinderarbeit ist	
Die Leute hausen in winzigen Arbeiterwohnungen, unter schlechten hygienischen Bedingungen. Die Folgen davon sind	

### 1. Bundesgesetz über die Fabrikarbeit

wann eingeführt	
Arbeitszeit in h	
Kinderarbeit ab	Jahren
Unfallversicherung wird	

## 1.2 und Fernost heute?

Filmbeitrag

Arbeitsbedingungen in Fernost	
Arbeitszeit pro Tag	
Lohn pro Stunde	
Anzahl Überstunden pro Monat	
Wie sind Arbeiter versichert?	
Welche Schutzvorrichtungen gibt es an den Arbeitsplätzen?	
Gibt es gesetzliche Vorschriften zu den Arbeitsbedingungen (Beispiel Überstunden)?	
am Beispiel Kleider	
Wären Sie persönlich bereit, für einen Kleiderkauf einen Mehrpreis zu zahlen, wenn dafür die Arbeitsbedingungen bei der Herstellung verbessert werden?	



Siehe Buch

## 2 Arbeitsrecht heute

### 2.1 Grundlagen

	Welche Formvorschriften gibt es zum Arbeitsvertrag?	
	In welchen zwei Gesetzbüchern stehen die meisten Bestimmungen zum Arbeitsrecht?	
	Wir unterscheiden zwischen zwei Arten von Arbeitsverträgen. Welche sind dies?	
		Pflicht
		OR-Artikel
	Lesen Sie die angegebenen OR-Artikel und nennen Sie die entsprechende <b>Pflicht des Arbeitnehmers</b> .	OR 321c
		OR 321a
		OR 321d
	Lesen Sie die angegebenen OR-Artikel und nennen Sie die entsprechende <b>Pflicht des Arbeitgebers</b> .	OR 322
		OR 329a
		OR 328

### 2.2 Einzelarbeitsvertrag (EAV)

Im OR und im Arbeitsgesetz (ArG) sind die Arbeitsbedingungen, welche in der Schweiz gelten, festgehalten.

Geben sie mithilfe Ihrer Unterlagen (Dokument „gesetzliche Grundlagen Arbeitsrecht“ und Buch) an, was für die folgenden Punkte gilt.

Beispiel	OR Artikel	Antwort
<p>Jolanda Bütsch ist mit Herrn Burger einig und erhält die neue Stelle....."Am Mittwoch erhalten Sie den schriftlichen Vertrag", verspricht der Arbeitgeber. Zu Hause angekommen, findet Sie ein besseres Angebot im Briefkasten.</p> <p>Kann sie das bessere Angebot annehmen oder hat sie bereits mit Herrn Burger einen Arbeitsvertrag abgeschlossen?</p>		
<p>Peter Müller will heute Abend um 18.30 Uhr zum Fussballtraining. Wegen eines kurzfristigen Auftrages verlangt der Chef, dass Peter Überstunden macht. Peter weigert sich.</p> <p>Muss Peter die Überstunden leisten?</p>		

<p>Arbeitgeber Bruno Borner befiehlt der ganzen Belegschaft striktes Rauchverbot während der Arbeit in den Produktionsräumen.</p> <p>Darf er das?</p>		
<p>Heidi hat Geldprobleme und bietet ihrem Chef an, dieses Jahr auf die Ferien zu verzichten. Dafür wolle sie dann einfach 2000.- mehr Lohn.</p> <p>Geht das?</p>		
<p>Der siebzehnjährige Urs ist im 2. Lehrjahr. Nun richtet er einen grösseren Schaden an, für den ihn der Lehrbetrieb haftbar machen will.</p> <p>Muss Urs für den Schaden aufkommen?</p>		
<p>Herr B. arbeitet seit acht Monaten in einem Architekturbüro. Er kündigt die Stelle am 20. November.</p> <p>Wann ist sein letzter Arbeitstag?</p>		
<p>Frau S. ist in die Gewerkschaft eingetreten. Ihrer Chefin passt das nicht, darum erhält sie die Kündigung.</p> <p>Kann Frau S. diese Kündigung anfechten?</p> <p>Welche Aussichten hat sie mit einer solchen Kündigungsanfechtung?</p>		
<p>Theo (2. Dienstjahr) hatte Ende November einen schweren Töffunfall. Er muss 3 - 4 Monate im Spital verbringen. Sein Chef will ihn so schnell wie möglich entlassen.</p> <p>Welche Sperrfrist muss der Chef abwarten? Auf wann kann er Theo kündigen?</p>		
<p>Herr T. erkundigt sich bei Ihnen über fristlose Entlassungen. Wann ist eine fristlose Entlassung möglich?</p> <p>Geben Sie ihm Auskunft.</p>		

### 2.3 Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

a)	Wer handelt einen Gesamtarbeitsvertrag aus?	
	Nennen Sie einen Arbeitnehmerverband (eine Gewerkschaft).	
	Nennen Sie einen Arbeitgeberverband (wenn möglich aus Ihrer Branche).	
	Was trifft zu?	<input type="checkbox"/> Im GAV darf zu gunsten der Arbeitgeber von den Vorschriften des ORs abgewichen werden. <input type="checkbox"/> Im GAV darf zu gunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften des ORs abgewichen werden.
	Wann gilt ein GAV für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Branche (auch wenn diese nicht den entsprechenden Verbänden angehören)?	
	Ist dies in Ihrer Branche der Fall?	
	Darf ein Unternehmen EU-Bürger aus Osteuropa anstellen und diesen Billiglöhne (Dumping-löhne), z.B. 2000.- pro Monat, zahlen?	
	Erklären Sie den Begriff „Friedenspflicht“ im Zusammenhang mit dem GAV.	

### 2.4 mein“ GAV“ im Vergleich mit dem EAV (Bestimmungen aus dem OR)

GAV		EAV (OR)	
a)	13. Monatslohn	<input type="checkbox"/> obligatorisch <input type="checkbox"/> freiwillig	<input type="checkbox"/> obligatorisch <input type="checkbox"/> freiwillig
	Wie lange gibt es eine Lohnfortzahlung bei Krankheit?	im 1. Dienstjahr	im 1. Dienstjahr
		im 4. Dienstjahr	im 4. Dienstjahr
	vorgeschriebener Mindestlohn (im 1. Jahr nach Lehrabschluss)		
	Ferien Anzahl Wochen pro Jahr		
	Arbeitszeit Anzahl Stunden pro Woche		

OR: Obligationenrecht  
ArG: Arbeitsgesetz

## Einzelarbeitsvertrag (EAV)

In einem Arbeitsvertrag verpflichten sich die Arbeitnehmenden auf eine unbestimmte oder bestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit. Die Arbeitgebenden müssen im Gegenzug Lohn und weitere Leistungen (Versicherungsbeiträge, Altersvorsorge usw.) an die Arbeitnehmenden entrichten.

### Form des Vertrages (OR 320)

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich in jeder beliebigen Form abgeschlossen werden. Es braucht keine Schriftlichkeit, wenn auch aus Beweisgründen die schriftliche Form dringend zu empfehlen ist.

### Probezeit (OR 335b)

Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Durch schriftliche Vereinbarung kann diese auf höchstens drei Monate verlängert werden.

### Arbeitszeit (ArG 9 ff)

Für Männer und Frauen gelten dieselben Arbeits- und Ruhezeiten. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 (Industrie, Büro-, Verkaufspersonal in Grossbetrieben) beziehungsweise 50 Stunden für die übrigen Angestellten.

### Pausen (ArG 15)

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- Eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausenzeit muss aber nicht bezahlt sein.

## Pflichten des Arbeitgebers

### Lohn (OR 322)

Die Lohnhöhe wird im Arbeitsvertrag geregelt. Löhne sollen in der „üblichen Höhe“ ausbezahlt werden. Das lässt natürlich Spielraum. In Notlagen besteht ein Anspruch auf einen Vorschuss, allerdings nur für die bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Arbeit (OR 323).

### Krankheit (Lohnzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung) (OR 324a)

Ein Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer erhält bei unverschuldeter Abwesenheit (Krankheit, Unfall, Ausübung eines öffentlichen Amtes, Erfüllung öffentlicher Pflichten oder bei Schwangerschaft und Geburt) weiterhin den Lohn:

- im ersten Dienstjahr für drei Wochen
- nachher für eine angemessene längere Zeit

Für grosszügigere Leistungen braucht es im Normalfall eine Krankentaggeldversicherung.

### Gratifikation (OR 322 d)

Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen (z. B. Weihnachten) eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer darauf Anspruch, wenn diese verabredet ist.

### Ferien/übliche freie Stunden u. Tage (OR 329a)

Seit 1966 haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Ferien von vier Wochen pro Jahr. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr einen solchen von fünf Wochen pro Jahr. Während den Ferien haben sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu erholen. Deshalb müssen Ferien wie auch Freizeit bezogen werden und dürfen nicht mit Geldleistungen oder anderen Vergünstigungen abgegolten werden.

### Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers (OR 328)

Der Arbeitgeber muss die auf den Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers achten. Dazu gehören:

- Sicherheitsmassnahmen (SUVA-Vorschriften)
- Schutz der Gesundheit
- Schutz vor Mobbing, sexuellen Belästigungen

### Arbeitszeugnis (OR 330a)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. Das Arbeitszeugnis muss klar abgefasst sein. Es hat nicht nur der Wahrheit zu entsprechen, sondern muss auch inhaltlich klar und eindeutig formuliert werden.

## Pflichten des Arbeitnehmers

### Überstunden (OR 321 c)

Überstunden sind Stunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Arbeitnehmende können zu Überstunden verpflichtet werden, wenn dies vom Betrieb her notwendig ist und Überstunden nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Überstunden werden entweder durch Freizeit von mindestens der gleichen Dauer abgegolten oder mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent entschädigt. Häufig werden jedoch Überstundenentschädigungen vertraglich ausgeschlossen.

### Überzeit (ArG 12/13)

Überzeitarbeit ist jene Überstundenarbeit, welche Arbeitnehmende über die wöchentliche Höchstarbeitszeit erbringen. Bei Angestellten, deren Höchstarbeitszeit bei 50 Stunden liegt, sind gemäss Arbeitsgesetz nur 140 Stunden Überzeit jährlich erlaubt.

### Sorgfaltspflicht (OR 321a)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen. Maschinen, Arbeitsgeräte und Material sind mit Sorgfalt zu behandeln.

**Befolgen von Anordnungen (OR 321d)**

Die Arbeitnehmenden haben die allgemeinen Anordnungen der Arbeitgebenden zu befolgen.

**Haftung für Schäden (OR 321e)**

Falls ein Arbeitnehmer absichtlich oder fahrlässig einen Schaden verursacht, muss er dafür aufkommen.

**Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (OR 334-338a)****Kündigungsfristen (OR 335c)**

- während der Probezeit: Kündigungsfrist sieben Tage auf Ende einer Woche (OR 335b)
- Arbeitsverhältnis bis 1 Jahr: Kündigung auf Ende des folgenden Monats
- 2. bis 9. Dienstjahr: Kündigungsfrist 2 Monate auf Ende Monat
- ab dem 10. Dienstjahr: Kündigungsfrist 3 Monate auf Ende Monat

**Kündigung zur Unzeit (OR 336c)**

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung zu gewissen Zeiten generell nichtig (ungültig):

- Militärdienst oder ähnliche Tätigkeit (Zivilschutz, Rotkreuzdienst) von mindestens 12 Tagen: vier Wochen vorher, vier Wochen nachher
- unverschuldete Krankheit/Unfall:  
im 1. Dienstjahr: in den ersten 30 Tagen im 2. bis 5. Dienstjahr: in den ersten 90 Tagen  
ab 6. Dienstjahr: in den ersten 180 Tagen
- während der ganzen Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt
- während der ganzen Teilnahmedauer an einer Hilfsaktion des Bundes mit Zustimmung des Arbeitgebers

**Missbräuchliche Kündigung (OR 336)**

Nachfolgend eine Auswahl missbräuchlicher Kündigungsgründe:

- Kündigung wegen Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. Einziehen von Überstunden)
- Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit
- Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft der Arbeitnehmenden (z. B. Hautfarbe, Geschlecht usw).

Bei einer missbräuchlichen Kündigung wird der Arbeitgeber zu einer Entschädigung verpflichtet, die vom Richter festgesetzt wird und maximal sechs Monatslöhne beträgt.

**Fristlose Kündigung (OR 337)**

Eine fristlose Auflösung ist nur in krassen Fällen möglich, es handelt sich bei ihr um eine «Notbremse», zu der nur in äussersten Ausnahmesituationen gegriffen werden kann. In der Regel hat der Entlassung eine Verwarnung mit ausdrücklichem Androhen der Entlassung für den Wiederholungsfall voranzugehen.

Wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung sind beispielsweise:

- eindeutige Unredlichkeit (Betrug, Diebstahl, Veruntreuung am Arbeitsplatz)
- beharrliche Verweigerung der Arbeit
- das unbegründete Verlassen des Arbeitsplatzes oder der eigenmächtige Bezug von Ferien
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers (Schwarzarbeit, Geschäfte auf eigene Rechnung)
- Tätlichkeiten, Beschimpfungen und Beleidigungen gegen Arbeitskollegen

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV)****(OR 356 - 358)**

Diese Verträge werden zwischen Verbänden von Arbeitnehmern (Gewerkschaften) und einem Arbeitgeber oder einem Verband von Arbeitgebern geschlossen. Die darin enthaltenen Bestimmungen sind für die am Vertrag Beteiligten zwingend. Wenn der Bundesrat den GAV als allgemeinverbindlich erklärt, gelten die Bestimmungen auch für Mitglieder, die nicht einem Verband angeschlossen sind.

**Inhalte des GAV**

Im GAV werden die gleichen Punkte geregelt wie im Einzelarbeitsvertrag (Arbeitszeiten, Ferien, Überstunden, Kündigungsfristen etc.). Für die Arbeitnehmer werden dabei aber in verschiedenen Punkten vorteilhaftere Regeln beschlossen:

- kürzere Arbeitszeiten (z.B. 41 Stunden pro Woche)
- garantierte Mindestlöhne (und nicht nur „übliche Löhne“)

Gerade der garantierte Mindestlohn schützt die Arbeitnehmer in der Schweiz vor der Konkurrenz durch ausländische Arbeitnehmer. Diese können nicht zu Billiglöhnen angestellt werden, sondern haben auch ein Anrecht auf den Mindestlohn.

**Friedenspflicht**

Im Gegenzug verpflichten sich die Arbeitnehmer auf Kampfmassnahmen (Streiks) zu verzichten und arbeitsrechtliche Streitigkeiten am Verhandlungstisch zu lösen.