

kompetent

kreativ

persönlich

Arbeitsrecht Deutschland / Schweiz

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT

Gemeinsamkeiten und wichtige Unterschiede
im deutschen und schweizerischen Arbeitsrecht

WWT Weil am Rhein Wirtschaft & Tourismus, 27.10.2010

Barbara Marquardt, Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht



kompetent

kreativ

persönlich

Gesetzliche Regelungen zum Arbeitsvertrag

- D =** §§ 611 ff. BGB - Dienstvertrag
CH = Art. 319 ff. OR – *der Arbeitsvertrag*

Grundsatz

- **Vertragsfreiheit**
- **im allg. keine Schriftform vorgeschrieben**

Ausnahmen:

- **Lehrvertrag u. Berufsausbildungsvertrag (BBiG)**
- **in CH auch einzelne Regelungen beim Außendienst/
Handelsreisenden (Grundlohn, Provision, Spesenersatz)**

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Einschränkung der Vertragsfreiheit:

- **Tarifverträge / Gesamtarbeitsverträge**
- **zwischen AG-Verband und AN-Verband ausgehandelt**
- **verbindlich, wenn beide Parteien im jeweiligen Verband organisiert sind oder TV /GAV für allgemeinverbindlich erklärt wurde**
 - allgemeinverbindlich insbesondere:
 - **Baugewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk u. a. = D**
 - **GAV Bauhauptgewerbe, GAV Holzbau = CH**
- **Gleichbehandlungsgrundsatz bei kollektiven Leistungen**
- **Diskriminierungsverbot im Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG) u. Gleichstellungsgesetz (CH)**

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Zwingende gesetzliche Regelungen:

Deutschland:

- Probezeit nur bei vertraglicher Vereinbarung (schriftlich o. mündlich), dann aber:

max. 6 Monate, § 622 Abs. 3 BGB

- K-Frist: mind. 2 Wochen ohne Endtermin

Schweiz:

- gesetzlich 1 Monat, Art. 335 b Abs. 1 OR

- max. 3 Monate, Art. 335 b Abs. 2 OR

- K-Frist: mind. 7 Tage, ohne Endtermin

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



z. B. Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt

- **20 Arbeitstage (CH) oder 24 Werktage = 4 Wochen (D)**
- **AG darf Betriebsferien anordnen (D + CH)**
- **Recht auf zusammenhängende Ferien von mind. 2 Wochen (D + CH)**
- **Feiertage und Krankentage sind kein Urlaub (D + CH)**
- **Lohnfortzahlung durch AG während des gesetzl. o. vereinbar-ten Urlaubs (D + CH)**
- **kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub – Sabbatjahr (D + CH)**



z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Deutschland:

- **4 Wochen Wartezeit bei Beginn eines AV**
- **6 Wochen pro Erkrankung pro Jahr 100 %**

Beispiel:

AN Fleißig ist innerhalb eines Jahres nach Unfall 6 Wochen krank, später 2 Wochen wegen Grippe, dann 4 Wochen wegen Bandscheibenvorfalls und dann 4 Wochen wegen eines gebrochenen Arms – AG Streng muss wegen jeder neuen Erkrankung volle Lohnfortzahlung leisten.



SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



Schweiz:

***Im allg. 3 Monate Wartezeit, Ausnahme: fest befristeter
Arbeitsvertrag***

- ***im ersten Jahr 3 Wochen 100 %***
- ***danach angemessene längere Zeit Art. 324a Abs. 2 OR***

Dj Basler Skala

2 2 Monate
3 2 Monate
4 3 Monate
5 3 Monate
6 3 Monate
7 3 Monate
8 3 Monate
9 3 Monate
10 3 Monate
11 4 Monate
15 4 Monate
20 5 Monate
21 6 Monate
25 6 Monate

Berner Skala

1 Monat
2 Monate
2 Monate
3 Monate
3 Monate
3 Monate
3 Monate
3 Monate
4 Monate
4 Monate
5 Monate
6 Monate
6 Monate
6 Monate

Zürcher Skala

8 Wochen
9 Wochen
10 Wochen
11 Wochen
12 Wochen
13 Wochen
14 Wochen
15 Wochen
16 Wochen
17 Wochen
21 Wochen
26 Wochen
27 Wochen
31 Wochen



SEIDLER & KOLLEGEN
 RECHTSANWÄLTE
 FACHANWÄLTE
 STEUERBERATER
 PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Alle Ausfallzeiten werden addiert, auch wegen Schwangerschaft, Unfall u. a., keine Unterscheidung zwischen Erst- und Folgeerkrankung

Abweichende Vereinbarungen müssen für den AN mind. gleichwertig sein.

Gleichwertig ist z. B. Krankentagegeldversicherung mit 80% Lohnfortzahlung für 720 Tage, ggf. mit 1-3 Karenztagen und hälftiger Prämienteilung zwischen AG und AN

AN erhält nur 80% des Lohns, Karenztage gehen zu Lasten des AG

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



Kündigung: Form und Fristen

Deutschland:

- **Schriftform erforderlich mit Unterschrift eines Vertretungsberechtigten, § 623 BGB**
- **kein Fax, keine E-Mail**

Gesetzliche Kündigungsfristen:

- **§ 622 BGB - nur durch Tarifvertrag abkürzbar**
- **Keine längere Frist für AN als für AG**
- **Grundkündigungsfrist = 4 Wochen zum 15. oder Monatsende**
- **Verlängerung der Frist für AG-Kündigung nach mind. 2 Dienstjahren**
- **Fristverlängerung für AN nur, wenn vertraglich vereinbart**



Gesetzliche Kündigungsfristen für AG:

Dienstjahre	Kündigungsfrist
2	1 Monat zum Monatsende
5	2 Monate zum Monatsende
8	3 Monate zum Monatsende
10	4 Monate zum Monatsende
12	5 Monate zum Monatsende
15	6 Monate zum Monatsende
20	7 Monate zum Monatsende

§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB unwirksam laut EuGH: Altersdiskriminierung

Auch die Zeiten vor dem 25. Lebensjahr zählen, einschließlich der Lehrzeit.



Schweiz:

- **Schriftform nicht gesetzlich vorgeschrieben**
- **Kündigungsfrist AG und AN gleich lang, im Zweifel gilt längere Frist**

Kündigungsfristen nach Art. 335c OR

Dienstjahr	K-Frist
1	1 Monat zum Monatsende
2-9	2 Monate zum Monatsende
mehr als 9	3 Monate zum Monatsende

- **Verkürzung zulässig auch durch Einzelarbeitsvertrag**
- **keine kürzere Frist als 1 Monat – Ausnahme 1. Dienstjahr + GAV**



SEIDLER & KOLLEGEN
 RECHTSANWÄLTE
 FACHANWÄLTE
 STEUERBERATER
 PATENTANWALT



Kündigungsschutz:

Deutschland:

**Kleinbetrieb bis max. 10 AN ohne Azubis kein Kündigungsschutz.
Teilzeitkräfte bis zu 20 Stunden/Woche zählen 0,5, bis 30
Stunden/Woche 0,75, 400 € Kräfte ebenfalls 0,5.**

Altverträge, d. h. Einstellung bis 31.12.2003 = ab 6 AN

AN mit und ohne Kündigungsschutz im selben Betrieb möglich

Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit

§ 1 KSchG – sozial gerechtfertigte Kündigungen

- **dringende betriebliche Erfordernisse - Sozialauswahl**
- **personenbedingt (Krankheit u. a.)**
- **verhaltensbedingt (vertragswidriges Verhalten)**
 - **Abmahnung erforderlich, am besten schriftlich**



SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Sozial gerechtfertigte Kündigung ist wirksam, AN erhält keine Abfindung.

**Rechtsfolge einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage:
Fortbestand des Arbeitsverhältnisses – grundsätzlich kein Anspruch auf Abfindung!**

- **Abfindung nur wenn vereinbart (z.B. durch Vergleich)**

Form und Frist der Kündigungsschutzklage:

- **gerichtliche Geltendmachung binnen 3 Wochen**

(gilt für alle Kündigungen, wenn Schriftform eingehalten ist, sonst nicht!)

Kleinbetrieb – Kündigung ohne Gründe möglich, außer

- **Verstoß gegen ges. Verbot (z. B. § 612a BGB), Rache Kündigung, sittenwidrige Kündigung, Verstoß gegen Treu und Glauben**

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Kündigung Schweiz:

freies Kündigungsrecht, jederzeit ohne Angabe von Gründen

Ausnahme:

missbräuchliche Kündigung (Art. 336 OR), z.B. wegen

•*Persönliche Eigenschaft z. B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe etc.*

aber: bei Umstrukturierung darf älterem An vor jüngerem AN gekündigt werden!

•*Geltendmachung verfassungsmäßiger Rechte*

z. B. Gewerkschaftstätigkeit, Parteizugehörigkeit, Religion

•*Vereitelung von Ansprüchen*

•*z. B. Entlassung eines AN nach 19 Dienstjahren wegen Art. 339b OR – Abgangsentschädigung wegen Beendigung nach 20 Dj (mind. 50 J alt), 2 - 8 Monatslöhne*

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

- ***Rachekündigung, z. B. Geltendmachung von Ansprüchen wie Urlaub, Überstunden, Minimallohn etc.***
- ***Militärdienst oder andere (unfreiwillige) öffentliche Dienste***
- ***Art. 336 Abs. 2 OR***
 - ***Gewerkschaftliche Tätigkeit, Mitgliedschaft AN-Verband***
 - ***Kündigung eines AN-Vertreters ohne begründeten Anlaß***
 - ***Massenentlassung ohne Konsultation der AN-Vertretung***

Rechtsfolge: Entschädigung bis zu 6 Monatslöhne, bei Massenentlassung bis zu 2 Monatslöhnen

Form und Frist:

- ***schriftliche Einsprache bis zum Ende der Kündigungsfrist***
- ***gerichtliche Geltendmachung bis 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich***

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

• ***Kein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder Wiedereinstellung***

• ***Ausnahme – Verstöße gegen Gleichstellungsgesetz Art. 10***

• ***AG kündigt einer AN während o. innerhalb 6 Monaten nach einer innerbetriebl. Beschwerde oder Einschaltung der Schlichtungsstelle wegen Verstoßes gegen das Gleichstellungsgesetz***

• ***Anfechtung bei Gericht vor Ende der K-Frist***

• ***Provisorische Wiedereinstellung kann angeordnet werden***

• ***Wahlrecht der AN Wiedereinstellung oder Entschädigung***

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Kündigung zur Unzeit Art. 336c OR

Voraussetzung Kündigung zur Unzeit:

- ***Ablauf der Probezeit***
- ***Arbeitgeberkündigung***
- ***Keine mutwillige Herbeiführung der AU, z. B. Autounfall unter Alkoholeinfluss***

Rechtsfolge: Kündigung ist nichtig!

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



Tatbestände des Art. 336c OR

- ***Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt***
- ***Krankheit o. Unfall***

<i>Dj</i>	<i>Sperrfrist</i>
<i>1</i>	<i>30 Tage</i>
<i>2-5</i>	<i>90 Tage</i>
<i>ab 6</i>	<i>180 Tage</i>

- ***Obligatorischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst von mehr als 11 Tagen – je 4 Wochen vorher oder nachher***
- ***Hilfsaktion im Ausland mit Zustimmung des AG***

Krankheit, Unfall o. Militärdienst u. a. können Kündigungsfrist verlängern!



SEIDLER & KOLLEGEN
 RECHTSANWÄLTE
 FACHANWÄLTE
 STEUERBERATER
 PATENTANWALT



- ***Kündigungsfrist wird unterbrochen während der Krankheit und danach fortgesetzt. Wegen Kündigungsendtermin Verlängerung i. d. R. bis zum nächsten Monatsende***
- ***Verlängerung max. um die Dauer der Sperrzeit***
- ***neuer Anlass führt zu neuer Unterbrechung der K-Frist***
- ***Verlängerung K-Frist nicht gleichbedeutend mit Lohnfortzahlungspflicht – eigene Voraussetzungen***
- ***Arbeitskraft anbieten (Einschreiben)***

Beispiel: Kündigung des AG am 24.09.2010 zugegangen per 30.11.2010. AN ist vom 04.10.-13.10.2010 krank. Arbeitsverhältnis verlängert sich bis zum 31.12.2010.



kompetent

kreativ

persönlich

Deutschland:

AG darf jederzeit kündigen, wenn er dafür Gründe hat, Krankheit ist kein Hindernis.

Ausnahme: Schwangerschaft oder Elternzeit

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT



kompetent

kreativ

persönlich

Text

sjs 

SEIDLER & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE
STEUERBERATER
PATENTANWALT

