

GR

BÜRO FÜR ARBEITSRECHT

GREGOR RUH

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

Swiss Olympic Forum 2017

Interlaken

GR

BÜRO FÜR ARBEITSRECHT

GREGOR RUH

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

Zeitplan:

10.00 - 10.50 Uhr rechtliche Grundlagen

10.50 - 11.30 Uhr Gruppenarbeit (spezifische Herausforderungen)

11.30 - 12.00 Uhr Plenum

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

1. Formelle Aspekte

- **Arbeitsvertrag bedarf keiner besonderen Form (Art. 320 OR) : mündlich, schriftlich, stillschweigend (konkludent)**
- **Wenn Schriftform vorbehalten, so bei Vertragsofferte klarstellen, dass Vertrag erst rechtsgültig mit gegenseitiger Unterzeichnung**
- **Schriftform für bestimmte Regelungen gemäss Gesetz (z.B. Wegbedingung Überstunden Art. 321c Abs. 3; Änderung der Probezeit Art. 335b Abs. 2 ; Änderung der Kündigungsfristen Art. 335c Abs. 2 OR)**
- **Verträge befristet über einen Monat und unbefristet: schriftliche Bestätigung innert Monatsfrist gemäss Art. 330b OR (Namen, Funktion, Vertragsbeginn, Lohn, Arbeitszeit)**

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- Reglemente werden mit Globalerklärung zum „integrierenden Vertragsbestandteil“ erklärt
- AN muss vor Vertragsunterzeichnung in zumutbarer Weise Kenntnis nehmen können (ungenügend, wenn erst bei oder nach Vertragsunterzeichnung Kenntnisnahme möglich oder wenn nur auf Intranet einsehbar)
- Individuelle Verpflichtungen im Arbeitsvertrag regeln, damit Schriftform erfüllt (z.B. Konkurrenzverbot, Weiterbildungsvereinbarung mit Verpflichtung)

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- **Schrifterfordernis mit Globalerklärung erfüllt**
 - wenn jedes Reglement im EAV ausdrücklich erwähnt
 - wenn AN Gelegenheit zur Kenntnisnahme vor Vertragsunterzeichnung hatte
 - wenn im Arbeitsvertrag steht, dass AN das Reglement als Vertragsbestandteil akzeptiert
(Bundesgericht 7.1.2005, 4C.407/2004, JAR 2006, 127)

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

Vertragsänderung - Reglementsänderung

- Zustimmung AN erforderlich (stillschweigende Zustimmung mit Ablehnungsvorbehalt möglich);
-> notfalls Änderungskündigung
 - Einhaltung Kündigungsfrist
 - Sachliche Gründe bei Verschlechterungen
- Änderungskündigung missbräuchlich, wenn formell und materiell nicht korrekt vorgegangen (Nichtbeachtung der Kündigungsfrist und keine sachlichen Gründe für Verschlechterungen)

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

2. Materielle Regelungen

- Art der Arbeit (Pflichtenheft, Stellenbeschreibung): wichtig auch für Kompetenzabgrenzung
- Lohn (Fixlohn, Leistungslohn, Prämien, Bonus) ; gesamter Lohn BVG-versichert? (PK-Reglement)
- Probezeit maximal 3 Monate (erstreckt sich bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder gesetzlicher Pflichterfüllung)
- Ferien (Anspruch, Bezug nach Vereinbarung oder Weisung Arbeitgeber, Ferienkürzung nach einem Monat Schonfrist ein Zwölftel für jeden weiteren vollen Absenzmonat)

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- **Pensum/Arbeitszeit/Arbeitszeiterfassung**
 - **Jahresarbeitszeit basierend auf einer wöchentlichen Arbeitszeit; saisonal mit Mehrstunden und Minderstunden (Kompensationszeit)**
 - **Tägliche Arbeitszeit maximal 12.5h innert einem Zeitraum von 14h**
 - **Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50h (Büro 45h)**
 - **Teilzeitarbeit (mit fixen Arbeitstagen oder verteilt auf alle Arbeitstage pro Woche)**
 - **Tägliche Ruhezeit von 11h, kann einmal in der Woche auf 8h reduziert werden, sofern im Durchschnitt von 2 Wochen 11h eingehalten**

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- **Pensum/Arbeitszeit/Arbeitszeiterfassung**
 - **Wöchentliche Ruhezeit: ein voller Tag (35h) und ein halber Tag (Vormittag von 06.00-14.00 oder Nachmittag von 12.00-20.00 Uhr)**
 - **Arbeitszeit vereinfacht erfassen mit täglicher Notierung der effektiv geleisteten Arbeitszeit**
 - **Überstunden:**
 - **Mehrstunden von vertraglicher Arbeitszeit bis zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit**
 - **Kompensation mit Freizeit von gleicher Dauer oder Auszahlung mit Zuschlag von 25%**
 - **kann schriftlich abgeändert werden (z.B. mit Entlohnung abgegolten, also keine Kompensation oder Vergütung; oder Zwischenlösung)**

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- **Überzeit:**
 - Mehrstunden über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50h
 - Kompensation mit Freizeit von gleicher Dauer oder Auszahlung mit Zuschlag von 25%
 - vertraglich keine Verschlechterung zulässig
 - maximal 140 Überzeitstunden im Kalenderjahr zulässig

- **Arbeitsort (betrieblicher Arbeitsort, Homeoffice, auswärtige Arbeitsorte -> Mehrwegzeit als Arbeitszeit?)**

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung (Sicherstellen, dass Versicherungsdeckung bei Krankheit oder Unfall im Ausland; Lohnfortzahlung zu 100% oder zu 80%? Oder für bestimmte Zeit zu 100% , anschliessend Taggeld zu 80%).
- Vertragsbeendigung
 - Kündigungsfrist frei vereinbar (mindestens ein Monat)
 - Kündigungstermin auf jedes Monatsende oder nur auf bestimmte Termine
 - Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen immer möglich
 - fristlose Vertragsauflösung nur bei schwerwiegenden Verfehlungen , die die Vertrauensbasis zerstören
 - Kündigungsschutz beachten bei Arbeitgeberkündigung (Sperrfrist)

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

- **Befristeter Vertrag endet automatisch**
 - > befristete Verlängerung , maximal drei befristete Arbeitsverträge aneinander gereiht (Verbot der Kettenarbeits- verträge)
- **Freistellung (Verzicht auf Arbeitsleistung und Arbeitsbereitschaft, Lohnzahlung, Anrechnung anderweitigen Verdienstes)**
- **Konkurrenzverbot**
 - angemessen begrenzen
 - Einblick in schützenswerte Daten
 - erhebliche Schädigungsmöglichkeit

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

3. Anwendbarkeit Arbeitsgesetz

- nicht anwendbar für höhere leitende Angestellte (Mitglieder der Geschäftsleitung, Cheftrainer? Disziplinenchef?)
- nur anwendbar in der Schweiz (Territorialitätsprinzip)
- > Arbeitszeitschranken pro Tag, Woche und Jahr gelten im Ausland nicht (aber Gesundheitsschutz!)
- > Mehrwegzeit gilt nicht als Arbeitszeit (regeln, ob und in welchem Umfang Reisezeit im Ausland als Arbeitszeit angerechnet wird)
- > Mehrstunden sind aber Überstunden (nicht Überzeit):
Regelung massgebend
- keine Sonderbestimmungen in ArGV2 für Sportverbände

Arbeitsverträge – Anstellungsbedingungen

10.50 – 11.30 Uhr Gruppenarbeit

- Welche arbeitsrechtlichen Probleme stellen sich?
- Für welche Angestellten insbesondere?
- Was wäre ideale Lösung für AG / AN ?

11.30 – 12.00 Uhr Plenum

- Präsentation / Diskussion