



Arbeitsrecht

Sara Licci, Tanja Juelich

DOI: <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0014>

Erstveröffentlicht: December 2020

Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.)

Veröffentlicht von: Seismo Verlag, Zürich und Genf

ISBN ePDF 978-3-03777-739-8

ISBN Print 978-3-03777-177-8

Zitiervorschlag: Licci, Sara; Juelich, Tanja. 2020. Arbeitsrecht. In Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Zürich: Seismo Verlag, DOI <https://doi.org/10.33058/seismo.30739>.

Das Arbeitsrecht ist ein dynamischer Rechtsbereich, welcher vom ständigen Wandel gesellschaftlicher Wertvorstellungen geprägt ist. Die ersten Regelungen über Arbeitsverhältnisse liegen weit zurück. Bereits im Mittelalter war es üblich, Leistungen zu vergüten. So wurden Fronarbeiter z. B. durch Mahlzeiten entschädigt. Mit der Lohnarbeit entstanden im 14. Jh. insbesondere für Handwerker, erste Arbeits- und auch Lehrverträge. Diese enthielten Bestimmungen über Urlaub, Erntezeit, spezielle Kost usw. Im Laufe der Zeit wurden die Verträge formalisiert, teilweise mussten sie gar dem Notar vorgelegt werden. Den Arbeitsverträgen wurde also bereits zu dieser Zeit eine starke Bedeutung zugeschrieben. Arbeitsvertragliche Verpflichtungen waren sehr weitreichend. Heute wären Verträge in diesem Ausmass aufgrund des Persönlichkeitsschutzes ungültig. So unterstand etwa die Hausgemeinschaft dem Meister, welchem ein Recht auf Züchtigung zukam. Gleichzeitig fanden sich auch Bestimmungen, welche mit der heutigen Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden sowie der Treuepflicht der Arbeitnehmenden zu vergleichen sind.

Das Arbeitsrecht hat sich im Zuge der Industrialisierung und Arbeitskonflikte stark entwickelt und ist heute vielschichtig. Es regelt die Aspekte abhängiger und weisungsgebundener Arbeit, welche unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation stattfindet. Dazu gehören die Arbeitspflicht, Überstunden, Überzeit, Teilzeitarbeit, Abruf- und Kurzarbeit, Lohn, Gratifikation, Lohnfortzahlung, Arbeitsverhinderung, die erwähnte Fürsorge- und Treuepflicht, Kündigung, Arbeitszeugnisse, Ferien und Freizeit. Zudem gilt das Gebot der Nichtdiskriminierung, namentlich die Gleichbehandlung von Mann und Frau. Das Arbeitsrecht ist nach wie vor durch Vertragsbeziehungen gekennzeichnet. Der Gesetzgeber greift aber zum Ausgleich des Kräfteungleichgewichts der Parteien korrigierend ein. Nachfolgend werden die Besonderheiten des schweizerischen Arbeitsrechts erläutert.

Arbeitsverhältnisse werden heute mittels Einzelarbeitsvertrag (EAV), Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und selten mittels Normalarbeitsvertrag (NAV) geregelt. Sie unterteilen sich grundsätzlich in Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Ersteres befasst sich mit dem Rechtsverhältnis zwischen den einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, welches ihm Rahmen des EAV ausgestaltet wird. Letzteres umfasst die Ergebnisse der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (auch Sozialpartner genannt) und deren Auswirkung auf die einzelnen Arbeitnehmenden. Die Ergebnisse ebendieser Verhandlungen werden in einem GAV festgehalten. Für Angestellte des Staates gelten letztlich grundsätzlich öffentlich-rechtliche Personalgesetze.

Ein GAV ist Ausdruck der gelungenen Sozialpartnerschaft. Er steht vor der Herausforderung angemessene



Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik



Arbeitsbedingungen zu schaffen, ohne dabei die Innovation zu erschweren. Er beinhaltet Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen und räumt somit den Arbeitnehmenden einen vorher nicht bestehenden Schutz ein. Indem er durch die Sozialpartner verhandelt wird, kann er diese Aufgabe beidseitig gewinnbringend erfüllen, ohne dabei den Wirtschaftsstandort Schweiz zu schwächen. Üblicherweise gelten GAV nur für Arbeitgebende, die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind. Ein GAV kann jedoch unter Umständen vom Bundesrat oder von der Kantonsregierung auch als allgemeinverbindlich erklärt werden. In einem solchen Fall wirkt er für sämtliche Arbeitnehmende eines betroffenen Berufs- oder Wirtschaftszweigs.

Werden innerhalb eines Branchen- oder Berufszweigs die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und liegt kein GAV vor, der allgemein verbindlich erklärt werden kann, so besteht eine zusätzliche Möglichkeit zur Bekämpfung dieser Verhalten: Auf Antrag von tripartiten Kommissionen, das heisst einer Kommission bestehend aus einem Vertreter des Staates, der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, kann ein befristeter NAV erstellt werden, welcher Mindestlöhne definiert.

Eine wesentliche Bedeutung kommt im Arbeitsrecht der Kündigung zu, deren Regelung in der Schweiz vergleichsweise liberal ausfällt. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt Kündigungsfreiheit. Die Kündigung ist zu begründen, wenn eine Partei dies verlangt. Zudem bedarf sie keiner speziellen Form. Sie kann mündlich erfolgen, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Kündigungen während Sperrfristen, wie bspw. Krankheit oder Schwangerschaft sind nichtig. Unter gewissen Voraussetzungen können sie auch ausserhalb der Sperrfristen missbräuchlich sein. Die missbräuchliche Kündigung ist zwar ebenfalls rechtswirksam, kann jedoch Entschädigungen auslösen. Besonderheiten gelten bei Massenentlassungen.

Das heutige Verständnis des Begriffs Arbeitsrecht umfasst aber nicht nur die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz im engeren Sinne. Vielmehr fördert es auch den betrieblichen Dialog und leistet damit einen Beitrag zur Zusammenarbeit. Die Arbeitnehmenden haben ein betriebliches Teilnahmerecht, indem sie, bzw. die Arbeitnehmervertretung, informiert und angehört werden. Neben der Pflicht zur jährlichen Information über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Arbeitsverhältnisse und über sämtliche Angelegenheiten, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötig sind, gewährt das Gesetz in allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes besondere Informations- und Konsultationsrechte. Gleiches gilt in Fällen der Umstrukturierung.

Das Schweizer Arbeitsrecht kann heutzutage nicht nur national isoliert betrachtet werden. Vielmehr ist es auch durch internationale Abkommen beeinflusst. So ist im Jahr 2002 zwischen der Schweiz und der EU das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) in Kraft getreten, welches den Staatsangehörigen der Schweiz und der EU das Recht einräumt, ihren Arbeitsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen.

Zur Abfederung der negativen Folgen des Abkommens wurden ab Juni 2004 flankierende Massnahmen eingeführt. Die Massnahmen sehen vor, dass in die Schweiz entsendete Arbeitnehmende unter denselben Arbeitsbedingungen angestellt werden wie inländische Arbeitskräfte. Deshalb sind auch für sie die Bestimmungen bezüglich Mindestlohn, Ruhezeit, Ferien, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Schutz zu Gunsten von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. In Vergangenheit wurden diese Regelungen ungenügend umgesetzt, weil Generalunternehmen Aufträge an Subunternehmen weitergaben, ohne die Einhaltung der genannten Vorgaben zu kontrollieren. Deshalb gilt neu, dass Generalunternehmen zivilrechtlich für die Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen durch einen Subunternehmer haftet, sofern dem Generalunternehmen kein besonderer Entlastungsbeweis gelingt. Weitere wichtige Instrumente zur Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings stellen mit Blick auf das FZA insbesondere auch der bereits genannte (allgemein verbindliche) GAV sowie der NAV dar. Die im Februar 2014 angenommene Masseneinwanderungsinitiative hat unter anderem zur Umsetzung des «Inländervorrangs light» im Juli 2018 geführt. Dieser zwingt Arbeitgebende bestimmter Branchen offene Stellen als erstes dem RAV zu melden.

Abschliessend ist zu erwähnen, dass sich das Arbeitsrecht laufend an die neuen Bedürfnisse der Gesellschaft anpassen sollte. So muss der Gesetzgeber Aktualitäten mit sozialpolitischem Hintergrund, wie z. B. der Problematik des schwachen Kündigungsschutzes von Whistleblowern oder auch die Einhaltung von Mindestlöhnen Rechnung tragen. Weiter ist er gefordert, internationale Entwicklungen in der Gesetzgebung zu berücksichtigen. Bereits jetzt zeigt sich eine Prägung durch die Sozialpolitik.



Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik



Literaturhinweise

i, S. (2015). Codes of Conduct im Arbeitsverhältnis mit besonderem Blick auf das Whistleblowing. Aktuelle Juristische Praxis, 1168–1184.

Portmann, W. & Stöckli, J. F. (2013). Schweizerisches Arbeitsrecht (3., vollst. überarb. Aufl.). Zürich: Dike-Verlag.

Streff, U., von Kaenel, A. & Rudolph, R. (2012). Arbeitsvertrag. Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR (7., vollst. überarb. und stark erw. Aufl.). Zürich: Schulthess.