

CLEVER



BEANTWORTET FRAGEN AUS DER ARBEITSWELT

Hintergrund

In der Schweiz gibt es rund 3,6 Mio. Arbeitnehmende. Sie alle verfügen über einen privat- oder öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag.

Was den privatrechtlichen Arbeitsvertrag betrifft, so kann dieser mündlich oder schriftlich sein, ausführlich ausformuliert oder sich auf ein Minimum beschränken. Für alle privatrechtlichen Verträge gilt aber als minimale Grundlage das Obligationenrecht OR.

Wer einen Vertrag auf der minimalen Grundlage des OR abschliesst, muss allerdings wissen: Damit ist die finanzielle Sicherheit im Krankheitsfall, während des Militärdienstes oder während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubes ebenso wenig geregelt wie die berufliche Weiterbildung. Wir empfehlen Ihnen deshalb nachdrücklich:

Studieren Sie diese Clever-Nummer! Bringen Sie Ihre persönlichen Bedürfnisse in die Vertragsverhandlungen mit ein. Falls Unsicherheiten bestehen: Lassen Sie sich vor Vertragsabschluss von Ihrer Gewerkschaft oder Ihrem Angestelltenverband beraten. Die Möglichkeit, eine Anstellung antreten zu können, darf nicht dazu führen, dass Sie blind jeden Vertrag unterschreiben.

Viel Erfolg bei den Vertragsverhandlungen wünscht

Bruno Weber-Gobet

Ist mein Arbeitsvertrag okay?

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer leben Sie (und Ihre Familie) vom Lohn Ihrer Arbeit. Damit stellt der Arbeitsvertrag einer der wichtigsten Verträge dar, den Sie abschliessen. Er prägt Ihren Alltag und Ihre soziale Sicherheit. Von ihm hängt ein wesentliches Stück Ihrer Lebensqualität ab. Grund genug, mit Sorgfalt Ihren Arbeitsvertrag zu überprüfen, bevor Sie ihn unterschreiben.

Ein guter Arbeitsvertrag zeichnet sich durch folgendes aus: Er entspricht den gesetzlichen Vorschriften; er kommt bezüglich Arbeitsinhalt, Arbeitszeit und Entlohnung Ihren persönlichen Bedürfnissen entgegen; er garantiert Ihnen soziale Sicherheit.

Bei der Überprüfung eines Arbeitsvertrages ist es daher nicht damit getan, dass Sie beispielsweise nur das Lohnangebot des möglichen neuen Arbeitgebers mit dem bisherigen Lohn vergleichen. Wenn Sie krank werden, nützt Ihnen der vereinbarte Lohn nichts, wenn die Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht fortschrittlich geregelt ist.

Ziel dieser Clever-Nummer ist es, Ihnen alle notwendigen Informationen zu vermitteln, die Sie für einen rechtlich, wirtschaftlich und sozial gut abgestützten Arbeitsvertrag brauchen. Zudem liegt dieser Clever-Nummer ein Muster-Arbeitsvertrag bei, der Ihnen bei den Vertragsverhandlungen als Bezugspunkt dienen kann.

Fragen vor Vertragsabschluss

Sie stehen vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages. Viele Fragen beschäftigen Sie:

- Stimmen die vorgesehenen Aufgaben mit meinen Eignungen und Neigungen überein?
- Entspricht das Arbeitsklima meinen Vorstellungen?
- Ist die wirtschaftliche Situation des neuen Betriebes ausreichend sicher für eine längerfristige Anstellung?
- Wie sieht es mit dem Lohn aus? Entspricht er meinen Erwartungen? Stimmt er mit den branchenüblichen Löhnen überein?
- Lässt mir die Arbeitszeitregelung und der Arbeitsweg genügend Raum für meine aus-

serberuflichen Verpflichtungen und Tätigkeiten?

- Ist die soziale Sicherheit gewährleistet bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Alter?

– _____

Nicht alle Fragen sind einfach zu beantworten. Besprechen Sie offene Fragen mit Ihrem Umfeld. Was rechtliche Unklarheiten betrifft, kontaktieren Sie Ihre Gewerkschaft oder Ihren Angestelltenverband. Sie können Ihnen Auskunft geben.

Wodurch wird das Arbeitsverhältnis geregelt?

In einem Arbeitsvertrag sind nicht alle Rechte und Pflichten festgehalten, die zwischen Ihnen und dem Betrieb gelten.

Es gibt weitere Grundlagen des Arbeitsverhältnisses. Dazu zählen insbesondere:

1. Das Obligationenrecht (OR)

Das OR gibt die Basis für alle privatrechtlichen Arbeitsverträge ab. Wenn in einem Arbeitsvertrag Bestimmungen fehlen, dann gelten automatisch die Regelungen des OR.

2. Das Arbeitsgesetz (ArG)

Ziel des Arbeitsgesetzes ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Entsprechend finden sich im ArG Regelungen zur Arbeits- und Ruhezeit, Sonderschutzregelungen für Jugendliche sowie schwangere Frauen und stillende Mütter. Die Regelungen des ArG gelten für die meisten privatrechtlichen Anstellungen, insbesondere für alle industriellen, kaufmännischen und gewerblichen Berufe.

3. Das Personalreglement

In vielen Betrieben gibt es neben dem Arbeitsvertrag für den Einzelnen auch das Personalreglement. Es enthält Bestimmungen, die für alle Angestellten eines Betriebes gleichermaßen gelten. Dazu gehören zum Beispiel Ferien, Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Lohnsystem, Versicherungen. Verlangen Sie vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages das Personalreglement und studieren Sie es.

4. Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

In vielen Branchen gibt es GAV's. Diese werden zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Sie enthalten Verbesserungen, die meist weit über das hinausgehen, was das OR festlegt. Fragen Sie nach, ob der Betrieb einem GAV angeschlossen ist.

Was gehört minimal in einen Arbeitsvertrag?

Wenn Sie eine Arbeit annehmen, so haben Sie mit Ihrem zukünftigen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auszuhandeln. Dieser kann sehr ausführlich und detailliert sein. Oder er kann auf ein Minimum beschränkt sein.

In jedem abgeschlossenen Arbeitsvertrag sollten mindestens folgende Punkte festgehalten und geregelt sein:

- Namen und Adressen der beiden Vertragsparteien;
- der Arbeitsort;
- der Zeitpunkt des Stellenantrittes;

- Funktion des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin;
- der Lohn, gegebenenfalls Kinder- und Familienzulagen, Schichtzulage, 13. Monatslohn und/oder Gratifikation, Umsatz- oder Erfolgsprämien und Leistungsbonus;
- die betrieblichen Personal-Versicherungen (AHV, IV, ALV, BVG) und die entsprechenden Lohnabzüge.
- Die betriebliche bzw. persönliche Arbeitszeit.



Mündlich oder schriftlich?

Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich vereinbart werden. Wir empfehlen Ihnen jedoch dringend, den Vertrag schriftlich abzuschliessen. Nur so ist sicher gestellt, dass alle wichtigen Punkte geregelt sind und die Abmachungen auch bewiesen werden können.

Probezeit

Das OR sieht eine Probezeit von einem Monat vor. Die Probezeit kann vertraglich bis auf maximal drei Monate verlängert werden. Aus der Sicht des Arbeitnehmenden besteht wenig Anlass, einer Verlängerung der Probezeit zuzustimmen. Ein Monat genügt in der Regel, um sich über die Befindlichkeit am neuen Arbeitsplatz klar zu werden.

Umgekehrt ist zu beachten: Während der Probezeit besteht eine verkürzte Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber darf Ihnen in der Probezeit jederzeit mit einer Frist von sieben Tage kündigen. Dabei muss er nicht auf die gesetzlichen Sperrfristen bei Krankheit oder Schwangerschaft Rücksicht nehmen.

Vgl. Arbeitsvertrag Punkt 5

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist nach OR beträgt nach Ablauf der Probezeit im ersten Anstellungsjahr einen Monat, ab zweitem bis und mit neuntem Anstellungsjahr zwei Monate und anschliessend drei Monate. Durch schriftliche Abmachung kann davon abgewichen werden. Längere Kündigungsfristen bedeuten mehr Schutz für die Arbeitnehmenden, aber auch eine eingeschränkte Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Vgl. Arbeitsvertrag Punkt 6

Überstundenarbeit, Überzeitarbeit

Die Arbeitszeit ist in der Regel für den ganzen Betrieb im Personalreglement einheitlich geregelt.

Beachten Sie genau, wie die **Überstundenarbeit** in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt wird: Nach OR wird diese im gegenseitigen Einvernehmen durch Freizeit ohne Zuschlag kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% abgegolten. Das Gesetz erlaubt jedoch, dass schriftlich von dieser Regelung abgewichen wird. Es ist zum Beispiel möglich, dass allfällige Überstundenarbeit schon im Lohn inbegriffen ist oder mit einem erweiterten Ferienanspruch generell abgegolten wird. Es ist für die Arbeitnehmenden am besten, wenn die Überstundenarbeit grundsätzlich mit Freizeit kompensiert wird. Damit kann die Mehrbelastung am besten ausgeglichen werden.

Von **Überzeitarbeit** spricht man, wenn Sie in einer Woche so lange arbeiten müssen, dass Sie die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden (Industrie, Büro, Grossbetriebe des Detailhandels) oder von 50 Stunden (Gewerbe, Gesundheitswesen) überschreiten. Die Überzeitarbeit ist gesetzlich im Arbeitsgesetz ArG speziell geregelt. Es ist zwingend vorgeschrieben, dass diese entweder im gegenseitigen Einvernehmen mit Freizeit ohne Zuschlag kompensiert oder finanziell abgegolten wird. Dabei muss ein Zuschlag von 25% zwingend ausbezahlt werden. In den Berufen mit einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden jedoch erst ab der 61. Überzeitarbeit pro Jahr.

Vgl. Arbeitsvertrag Punkt 7/8



Weiterbildung

Weiterbildung ist wichtig. Trotzdem kommt sie in den Arbeitsverträgen immer noch zu kurz. Dies ist bedauerlich. Denn auch der Gesetzgeber verpflichtet bis heute die Arbeitgeber nicht dazu, die berufliche Weiterbildung in einem vorgegebenem Rahmen zu finanzieren. Umgekehrt ist es eine Binsenwahrheit, dass die Arbeitnehmenden sich angesichts der sich ständig ändernden Anforderungen im Arbeits-

leben weiterbilden müssen. Legen Sie deshalb Wert darauf, dass in Ihren Anstellungsbedingungen ausdrücklich die Förderung der beruflichen Weiterbildung geregelt wird. Es entspricht einem gesamt arbeitsvertraglichen Standard, dass jährlich mindestens eine Woche für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt und vom Arbeitgeber bezahlt wird.

Vgl. Arbeitsvertrag Punkt 10

Lohn und Zulagen

Wenn Sie im Zweifel sind, wie viel Lohn Sie im Vorstellungsgespräch verlangen sollen, erkundigen Sie sich am besten bei Ihrer Gewerkschaft.

Wenn Sie mit dem Lohnangebot des Arbeitgebers nicht einverstanden sind, versuchen Sie bereits beim Vertragsabschluss den Zeitpunkt für ein Beurteilungsgespräch auszuhandeln. Vereinbaren Sie, dass Sie dann bei guter Beurteilung eine betragsmässig festgelegte Lohnerhöhung erhalten.

Es ist heute üblich, einen 13. Monatslohn zu bezahlen. Dieser soll genau bestimmt werden. Entweder wird der Jahreslohn bestimmt, der in 13 Tranchen ausbezahlt wird, oder es wird vereinbart, dass Ihr vereinbarter Monatslohn 13x ausbezahlt wird. Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn in der Regel mit einem Lohnzuschlag von 8.33% bezahlt.

Weitere Zulagen wie Gratifikation, Pikett-, Schicht-, Teuerungs-, Kinder-, Familienzulagen, Provisionen, Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen usw. sollen im Vertrag genau definiert werden.

Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin mit jeder monatlichen Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen ist. Vgl. Arbeitsvertrag Punkte 11/12/13

Lohnfortzahlung bei Abwesenheit

Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Abwesenheit wie **Krankheit**, **Schwangerschaft** und **Mutterschaft** ist gesetzlich nur sehr bescheiden geregelt. Es fehlen bis heute obligatorische Versicherungen. Der gesetzliche Lohnanspruch ist abhängig von der Anstellungsdauer und beträgt beispielsweise im ersten Jahr lediglich drei Wochen für alle unverschuldeten Arbeitsverhinderungen insgesamt. Es ist unverzichtbar, dass Ihr Arbeitgeber eine betriebliche Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, die bei Krankheit den versicherten Lohn weiter bis maximal zwei Jahre bezahlt. Für Frauen, die nicht ausschliessen, ein Kind zu bekommen, ist es ebenso wichtig, dass die Versicherung auch bei Schwangerschaft die gleichen Leistungen

erbringt wie bei Krankheit und einen Mutterschaftsurlaub von rund 16 Wochen bezahlt. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung beträgt rund 2% des Lohnes. Sie wird in der Regel vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mindestens die Hälfte der Prämie zu bezahlen.

Bei Arbeitsverhinderung wegen **Unfall** kommen die gesetzlichen Bestimmungen der obligatorischen Unfallversicherung zum Tragen. Alle Arbeitnehmenden sind gegen die Folgen von Berufsunfällen und -krankheiten obligatorisch versichert und erhalten ab dem 3. Tag ein Taggeld von 80% des Lohnes. Der Arbeitgeber muss die beiden Karenztage mit 80% des

Lohnes bezahlen. Auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen sind alle Arbeitnehmenden obligatorisch versichert, sofern sie mindestens ein Wochenpensum von acht Stunden haben. Die Prämie für die Versicherung gegen Berufsunfälle muss der Arbeitgeber bezahlen, diejenige für Nichtberufsunfälle der Arbeitnehmer, sofern diese – wie in der Praxis verbreitet – nicht freiwillig vom Arbeitgeber übernommen wird.

Bei **Militär-** und **Zivildienstleistungen** erhält der Arbeitnehmer die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO). Diese genügen nicht, wenn sie nicht vom Arbeitgeber ergänzt werden.

Vgl. Arbeitsvertrag Punkt 14/15

Persönlichkeitsschutz

Zeitgemässe Anstellungsbedingungen enthalten klare Vorgaben, wie die Arbeitnehmenden vor Verletzungen ihrer Persönlichkeit bei der Bearbeitung der Personaldaten, durch Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Diese Regelungen sind allerdings in der Regel nicht im Einzelarbeitsvertrag, sondern im Personalreglement oder im GAV enthalten. Überprüfen Sie, ob das Unternehmen diesen Fragen den gebührenden Stellenwert einräumt und insbesondere eine neutrale Anlaufstelle geschaffen hat, bei der sich die Arbeitnehmenden über negative Vorkommnisse im Arbeitsalltag beschweren können.



Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma: _____

Adresse: _____

und Herrn/Frau _____

Adresse: _____

ist folgender Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319ff. OR abgeschlossen worden.

1. Stellung

Der Arbeitgeber stellt den/die Angestellte/n an als _____

2. Aufgabenbereich

*Der/die Angestellte ist für folgende Aufgaben verantwortlich _____

*Der Aufgabenbereich ergibt sich aus der separaten unterzeichneten Stellenbeschreibung, welche integrierender Bestandteil dieses Vertrages bildet.

3. Arbeitsort

4. Beginn des Anstellungsverhältnisses

Die Stelle ist am _____ anzutreten.

5. Probezeit

Es wird eine Probezeit von einem Monat (kann auf höchstens drei Monate erhöht werden*), während der mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit gekündigt werden kann.

6. Kündigungsfristen

Dieser Vertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann beidseits auf Ende eines Kalendermonats gekündigt werden mit einer Kündigungsfrist von

1 Monat im 1. Anstellungsjahr

2 Monate ab 2. Anstellungsjahr

3 Monate ab 10. Anstellungsjahr

7. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden

Spezielle Vereinbarungen: _____

8. Überstundenarbeit

Der/die Angestellte ist verpflichtet, ausserhalb der vorstehend festgesetzten Arbeitszeit notwendige Überstundenarbeit zu übernehmen, soweit er/sie diese zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit wird im gleichen Umfang durch Freizeit abgegolten. In Ausnahmefällen wird sie im Einverständnis mit dem/der Arbeitnehmer/in mit einem Zuschlag von 25% entschädigt.

9. Sorgfalts- und Treuepflicht

Der/die Angestellte ist verpflichtet, die ihm/ihr übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er/Sie darf den Arbeitgeber während der Dauer des Angestelltenverhältnisses in keiner Weise konkurrenzieren. Er/Sie hat die Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers zu wahren.

10. Berufliche Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert die berufsorientierte Weiterbildung. Er übernimmt Zeit und Kurskosten von durchschnittlich 5 Tagen pro Jahr.

11. Lohn

Der/Die Angestellte erhält einen Monatslohn von

Fr. _____

Der/Die Angestellte erhält am Jahresende einen 13. Monatslohn. Im Eintritts- und Austrittsjahr wird dieser pro rata ausbezahlt.

12. Besondere Vergütungen

(Gratifikationen, Beteiligungen, Treueprämien, Spesen, etc.)

Der/Die Angestellte hat Anrecht auf nachstehende Vergütungen:

13. Kinder- und Familienzulagen

Der/Die Angestellte erhält eine Kinderzulage von _____

pro Monat für jedes Kind bis zum vollendeten _____ Altersjahr.

Wenn es in Ausbildung begriffen ist, längstens bis zum vollendeten _____ Altersjahr.

14. Salärfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

Der Arbeitgeber schliesst eine Taggeldversicherung ab. Die Leistungen werden nach Massgabe der Versicherungsbedingungen ausgerichtet. Im Falle einer Versicherung mit aufgeschobenem Leistungsbeginn wird der Lohn während der Karenzfrist vom Arbeitgeber mindestens zu 80% bezahlt. Die Prämien werden vom Arbeitgeber zu _____% (mind. 50%) getragen. Die Taggeldversicherung deckt auch Absenzen während der Schwangerschaft. Der Arbeitgeber gewährt einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 (14) Wochen mit einer Lohnfortzahlung von 80% (100%)*.

*Nichtzutreffendes streichen

* Der Arbeitgeber gewährt dem/der Angestellten im nachstehenden Umfang den vollen Lohn, wenn er/sie ohne sein/ihr Verschulden wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Im 1. Dienstjahr	während 4 Wochen
ab 2. Dienstjahr	während 9 Wochen
ab 4. Dienstjahr	während 14 Wochen
im 9. Dienstjahr	während 14 Wochen
ab 10. Dienstjahr	während 17 Wochen
ab 12. Dienstjahr	während 18 Wochen

Für jedes folgende Dienstjahr jeweils um eine Woche mehr.
Die gleichen Regelungen gelten auch bei Schwangerschaft und Niederkunft.
Leistungen von Versicherungen werden an die Zahlungspflicht des Arbeitgebers angerechnet.

15. Militärdienst

Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst (einschliesslich MFD und Zivilschutz) entrichtet der Arbeitgeber 80% des Lohnes während der in Ziffer 14 angeführten massgebenden Zeitspanne. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu.

16. Freie Tage ohne Salärabzug

Soweit die nachfolgenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, werden ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Lohnabzug folgende freie Stunden oder Tage gewährt:

- Eigene Hochzeit 2 Tage
- Hochzeit von Kindern 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage
- Tod von Lebenspartner/in oder Kindern im eigenen Haushalt 3 Tage
- Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit bis 2 Tage
- Tod von anderen Verwandten und nahen Bekannten Teilnahme an Bestattung
- Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern damit kein Stellenwechsel verbunden ist 1 Tag

17. Ferien

Der Arbeitgeber gewährt dem/der Angestellten folgende bezahlte Ferien je Kalenderjahr:

ab _____ Anstellungsjahr _____ Wochen _____ Arbeitstage
ab _____ Anstellungsjahr _____ Wochen _____ Arbeitstage
ab _____ Altersjahr _____ Wochen _____ Arbeitstage
ab _____ Altersjahr _____ Wochen _____ Arbeitstage

Sofern Abwesenheiten wegen Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft, Unfall oder Erfüllung gesetzlichen Pflichten drei Monate nicht übersteigen, erfolgt keine Ferienkürzung. Von Abwesenheiten von längerer Dauer wird der Ferienanspruch um 1/12 für jeden weiteren vollendeten Absenzmonat gekürzt.

18. Feiertage

An folgenden Arbeitstagen muss nicht gearbeitet werden.

Diese Feiertage werden bezahlt, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen.

19. Personalvorsorge

Sie richtet sich nach dem Reglement der

20. Besondere Vereinbarungen

Folgende betrieblichen Reglemente bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Regelungen über den Arbeitsvertrag zum Obligationenrecht sowie das Arbeitsgesetz.

Jede Vertragspartei erhält ein Exemplar dieses Vertrages (und der oben genannten integrierenden Vertragsbestandteile)

Ort und Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des/der Angestellten

*Nichtzutreffendes streichen

Ferien und freie Tage

Gemäss Gesetz beträgt der jährliche Ferienanspruch vier Wochen, für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen. Es ist entgegen einem weit verbreiteten Missverständnis nicht so, dass ab einem bestimmten Alter ein gesetzlicher Ferienanspruch von 5 Wochen besteht. Hingegen entspricht es einem generellen (GAV-)Standard, ab dem 45. oder dem 50. Altersjahr fünf Wochen und ab dem 55. oder dem 60. Altersjahr sechs Wochen Ferien zu gewähren.

Teilzeitangestellten im Stundenlohn wird der Ferienlohn oft mit der monatlichen Lohnauszahlung abgegolten. Für vier Wochen ist dabei

ein Lohnzuschlag von 8.33% zu bezahlen, für fünf Wochen von 10.63% und für sechs Wochen von 13.04%.

Der 1. August ist der einzige eidgenössische Feiertag, der gemäss ausdrücklicher Vorschrift in der Bundesverfassung gewährt und bezahlt werden muss (auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn). Im übrigen legen die Kantone die kantonalen Feiertage fest und zusätzlich gibt es auch noch kommunale Feiertage. Erkundigen Sie sich im Zweifelsfall beim kantonalen Arbeitsamt über Ihre Ansprüche. Im Durchschnitt gibt es acht bis zehn Feiertage pro Jahr. Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer im Stundenlohn müssen darauf achten, dass Sie einen Lohnzuschlag für die Feiertage erhalten. Diese liegt für acht bis zehn Feiertage zwischen 3 und 4 Prozent des Lohnes. Es handelt sich dabei nicht um einen gesetzlich vorgeschriebenen Lohnanteil, weshalb eine vertragliche Regelung umso wichtiger ist.

Für verschiedene familiäre Ereignisse wie Hochzeit, Geburt eines Kindes, Todesfälle, Umzug und anderes erhalten die Arbeitnehmenden freie Tage ohne Lohnabzug. Vgl. Arbeitsvertrag Punkte 16/17/18

Fallgruben im Arbeitsvertrag

Überlegen Sie es sich zweimal, bevor Sie folgende vertraglichen Regelungen unterschreiben:

Konkurrenzverbot

Ein Konkurrenzverbot ist nur rechtsgültig für Mitarbeiter/innen, die aufgrund ihrer (Kader-) Stellung oder Tätigkeit im Verkauf Einblicke in Geschäftsgeheimnisse einschliesslich Kundenbeziehungen oder Fabrikationsgeheimnisse haben. Ein Konkurrenzverbot soll auf jeden Fall räumlich, zeitlich und im Hinblick auf die untersagten Tätigkeiten so vereinbart werden, dass es nicht einem Berufsverbot gleichkommt. In aller Regel genügt eine Dauer von einem bis maximal zwei Jahren. Wenn Sie beispielsweise ausschliesslich Kundenbeziehungen in der Region A haben, kann Ihnen nicht verboten werden, in den Regionen B und C eine neue, gleiche Verkaufstätigkeit aufzunehmen. Verlangen Sie vom Arbeitgeber, dass er Ihnen als Gegenleistung für das Konkurrenzverbot eine so genannte Karenzentschädigung auszahlt, die den durch das Konkurrenzverbot entstehenden Lohnausfall während der Geltungsdauer des Konkurrenzverbotes abdeckt.

Einsatzbereich

Seien Sie vorsichtig mit vertraglichen Verpflichtungen, wonach Sie jederzeit auch

anderweitig als vertraglich vereinbart eingesetzt werden dürfen. Solche Verpflichtungen sollen präzisiert werden und einerseits auf betriebliche Notsituationen und andererseits auf eine vergleichbare oder gleichwertige Arbeit eingeschränkt werden.

Flexible Entlohnung

Passen Sie auf, wenn Ihnen ein unverhältnismässig tiefer Grundlohn angeboten wird und dafür hohe Provisionen und Beteiligungen in Aussicht gestellt werden. In diesem Fall sollten Sie sich aufgrund der massgeblichen Bücher und Unterlagen genau darüber dokumentieren lassen, mit welchem Einkommen Sie aufgrund der Erfahrungswerte rechnen dürfen. Im Zweifelsfall lassen Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft beraten. Die Praxis zeigt leider immer wieder, dass sich viele Arbeitnehmer/innen ködern lassen und dann während Monaten kein existenzsicherndes Einkommen erzielen.

Gratis Aufräumarbeiten

Kein gutes Licht auf einen Betrieb werfen Verträge, bei denen sich die Arbeitnehmer/innen verpflichten müssen, täglich je eine halbe Stunde Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten ohne Anrechnung an die Arbeitszeit zu leisten.

Haftbarkeit

Dasselbe gilt für Verträge, bei denen Arbeitnehmende für jeden Schaden oder für jedes Defizit in einer Kasse oder im Lagerbestand haftbar gemacht werden sollen, ohne dass ihnen ein persönliches Verschulden nachgewiesen werden kann. Wenn eine Haftungsabrede im Vertrag vereinbart wird, soll die Haftung eingeschränkt werden auf schweres und mittleres Verschulden und bei leichtem Verschulden entfallen. Dies insbesondere in Berufen, wo jeder kleinste Fehler grossen Schaden bewirken kann wie z.B. bei einem Chauffeur.

Nebenbeschäftigung

Immer wieder versuchen Betriebe, jede kleinste Nebenbeschäftigung oder ausserberufliche politische oder gewerkschaftliche Tätigkeiten von einer Bewilligung abhängig machen zu lassen. Ausserberufliche Tätigkeiten gehen den Arbeitgeber grundsätzlich nichts an. Beim Nebenerwerb ist dieser solange problemlos, als er keine konkurrenzierende Tätigkeit darstellt und Sie vom Ausmass her nicht daran hindert, ausgeruht zur Arbeit zu erscheinen. In der Regel genügt es deshalb, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verpflichtet, regelmässigen Nebenerwerb zu melden, ohne dass dieser von einer Bewilligung abhängig gemacht wird.

Bei Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag nehmen Sie Kontakt auf mit der Rechtsberatung der folgenden Verbände. Für Mitglieder sind die Rechtsberatungen gratis.

- **SYNA – die Gewerkschaft**, Tel. 0848 848 868, E-Mail: zuer@syna.ch, Homepage: www.syna.ch.
- **Angestellte Schweiz VSAM**, Tel. 01/368 10 30, E-Mail: info@vsam.ch, Homepage: www.vsam.ch.
- **Transfair** – Christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen, Tel. 031/370 21 21, E-Mail: zentralsekretariat@transfair.ch, Homepage: www.transfair.ch
- **Hotel & Gastro Union**, Tel 041 418 22 22, E-Mail: info@hotelgastrounion.ch Homepage: www.gastroline.ch/berufsverbände
- **Verband der Angestellten der chemischen und pharmazeutischen Industrie Schweiz VSAC**, Tel. 061 261 45 60, E-mail: info@vsac.ch, Homepage: www.vzac.ch

Das Wichtigste in Kürze

- Bevor Sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben, lassen Sie sich vom Unternehmen alle massgeblichen Personalreglemente und Weisungen aushändigen, in denen die Arbeitsbedingungen geregelt sind.
- Lesen Sie alle Unterlagen gut durch und lassen Sie sich im Zweifelsfalle von Ihrem Gewerkschaftssekretariat oder Angestelltenverband beraten.
- Wenn Sie die Möglichkeit dazu haben, besuchen Sie Ihren neuen Arbeitsplatz vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, um einen Eindruck von den neuen Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu bekommen. Viele Arbeitsverhältnisse scheitern nicht aus fachlichen Gründen, sondern an der Zusammenarbeit und leider vielfach an der ungenügenden Führungsfähigkeit der Vorgesetzten.
- Der Arbeitsvertrag muss Ihre wirtschaftliche Existenz sichern und ein Arbeitszeitsystem aufweisen, das mit Ihren persönlichen ausserberuflichen Verpflichtungen und Tätigkeiten in Einklang steht.
- Der Arbeitsvertrag ist die Basis Ihrer sozialen Sicherheit: Altersvorsorge, Familienzulagen, Leistungen bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Schwangerschaft und Mutterschaft sind allesamt an den Arbeitsvertrag gekoppelt. Vergewissern Sie sich unbedingt über die entsprechenden Leistungen, damit Sie nicht in Illusionen leben.
- Clever 11 gibt Ihnen vor allem Tipps, wenn Sie als arbeitnehmende Person einen unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag mit vollem Pensum eingehen. Falls Sie Teilzeit arbeiten oder Arbeit auf Abruf leisten, so beachten Sie bitte Clever 2 (Teilzeitarbeit: Was Sie unbedingt wissen müssen) und Clever 10 (Arbeit auf Abruf fair geregelt).

Literaturhinweis:

Für einen vertieften Einblick in das gesamte Arbeitsrecht empfehlen wir Ihnen das Buch von

Hans Ueli Schürer, Arbeit und Recht, Verlag SKV.

Travail.Suisse, Postfach 5775, 3001 Bern,
Tel. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,
Homepage: www.travailsuisse.ch;
VAM, Bulle, Freiburg, Düringen, Verein
für aktive Arbeitsmarktmassnahmen,
Mostereiweg 6, 3186 Düringen,
Tel. 026 490 00 80.

Verantwortliche für diese Nummer:
Hansueli Schürer, Berater und Mediator
für Arbeitsrecht und Personalfragen;
Bruno Weber-Gobet, Leiter des Bildungs-
institutes für Arbeitnehmende ARC.

Preis:

Einzelnummer: Fr. 5.50

Abonnement (4 Nummern): Fr. 14.00

Schülersatz à 10 Stück: Fr. 15.00

+ Versandkosten