Unterschiede im Arbeitsrecht Schweiz - Deutschland

Stellenausschreibung

Deutschland:

- Keine Diskriminierung → Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- § 1 AGG: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität
- Diskriminierung wird zunächst vermutet

  → wenn Bewerber klagt, muss Arbeitgeber penibel nachweisen, dass er nicht diskriminiert

  → dann Zahlungen wegen Schadensersatz und Entschädigungen

Stellenausschreibung

Schweiz:

- Grundsätzlich ist Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Ausschreibung frei
- Aber Gleichstellungsgesetz (GlG) beachten

  → erfasst nur Gleichstellung von Mann und Frau
- Keine Gefahr für Abmahnung oder Schadensersatz wegen Inserat
- Inserat an Personen mit Wohnsitz in der EU

  →Stellenanzeige nach EU-Recht erstellen, damit keine Entschädigungsforderung riskiert wird

Probezeit

Deutschland:

- Muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden
- Darf grundsätzlich Dauer von 6 Monaten nicht überschreiten, § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Kündigung ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 2 Wochen
- Abgrenzung: Arbeitsverhältnis zur Probe

Probezeit

Schweiz

- Wenn nichts vereinbart, dann Probezeit von einem Monat
- Durch schriftliche Abrede kann Probezeit gestrichen oder auf maximal 3 Monate ausgedehnt werden
- Kündigung mit Frist von 7 Tagen, Art. 335b Obligationenrecht (OR)
- Abgrenzung: Arbeitsverhältnis zur Probe

Hallo Stefan!
Hallo Chef
Du kannst deinen Urlaub ruhig verlängern!
Jetzt doch?
Ich muss dir leider kündigen sorry! Viel Spaß im Urlaub...

Form einer Kündigung

Deutschland:

- Schriftform, §§ 623, 126 BGB

  → Schriftlich + Unterschrift des Kündigungsberechtigten
- Elektronische Form ist ausgeschlossen z.B. E-Mail

Form einer Kündigung

Schweiz:

- Mündliche Kündigung zulässig
- Kündigung muss schriftlich begründet werden, wenn von einer Partei verlangt (Art. 335 OR)
- Aus Beweisgründen überwiegend schriftliche Kündigungen oder mündlich und nachträglich schriftlich bestätigt und festgehalten

Kündigungsgrund

Deutschland:

- Kündigung muss personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt erfolgen
- → § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Gilt für Arbeitgeber die mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen
- Bei alten Arbeitsverträgen (bis 31.12.2003) genügen mehr als 5 „Alt-Arbeitnehmer“ (§ 23 KSchG)

Kündigungsgrund

Schweiz:

- Keine Unterscheidung zwischen Klein- und Grossbetrieben
- Für fristlose Kündigung müssen wichtige Gründe vorliegen (Art. 337 OR)
- → Kündigung sonst missbräuchlich, aber nicht ungültig
- Unterscheidung zwischen:
- → missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 ff. OR) = nicht nichtig, aber Entschädigungspflicht
- → Kündigung zur Unzeit (Art. 336c ff. OR) = nichtig

Sonderkündigungsschutz

Deutschland:

- Personengruppen, die besonderen Kündigungsschutz geniessen, Sonderkündigungsschutz haben oder für deren Kündigung eine vorherige Zustimmung einer Behörde erforderlich ist
- Können nicht oder nur aus wichtigem Grund (ausserordentlich) gekündigt werden
- Auszubildende, Schwerbehinderte, Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, (werdende) Mütter, Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit befinden, Betriebsratsmitglieder und Datenschutzbeauftrage

Sonderkündigungsschutz

Schweiz:

- Teilweise besonderer Schutz
- Kündigung zur Unzeit:
  - Leistung von Militär-, Schutz- oder Zivildienst
  - Dienste für behördliche Hilfsaktion im Ausland
  - Unverschuldete Arbeitsverhinderung durch Krankheit/Unfall
  - Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft

Sonderkündigungsschutz

Schweiz:

- Missbräuchliche Kündigung:
  - verschiedene Gründe in Art. 336 OR; nicht abschliessend
  - auch Kündigung durch Arbeitnehmer kann missbräuchlich sein
  - wesentliche Gründe: Verletzung der Persönlichkeit; Kündigung wegen Ausübung seiner verfassungsmässigen Rechte; Vereitelung von nach Treu und Glauben zustehender Ansprüche; Rachekündigung
  - Geltendmachung: Schriftliches Erheben von Einsprache während Kündigungsfrist (Art. 336b OR) und Einklagen innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Keine Ungültigkeit zur Folge → das Arbeitsverhältnis endet, aber Entschädigungsanspruch des Gekündigten

Betriebsräte

Deutschland:

- Ab Betriebsgrösse von 5 wahlberechtigen Mitarbeitern kann Betriebsrat gebildet werden
- Bildung, Rechte, Pflichten →Betriebsverfassungsgesetz
- Funktion der Arbeitnehmervertretung im Betrieb
- Rechte der Arbeitnehmer wahren und bei Nichtbeachtung durchsetzen (z.B. durch Einigungsstelle, Klage vor dem Arbeitsgericht)
- I.d.R. Betriebsvereinbarung mit Arbeitgeber
- Territorialprinzip für Betriebsverfassungsgesetz: gilt für alle Betriebe auf deutschem Boden

Betriebsräte

Schweiz:

- Keine starke Stellung
- Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer vielmehr durch Gewerkschaften
- Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit Arbeitgeberverbänden
- Arbeitnehmern steht je nach Unternehmensgrösse gemäss Mitwirkungsgesetz (MitwG) ein Mitspracherecht aber kein Mitbestimmungsrecht zu
- Besondere Mitspracherechte bei Arbeits- und Gesundheitsschutz, beruflicher Vorsorge, Betriebsübernahmen und bei Massenentlassungen

Kündigungsfristen

Deutschland:

- Kündigungsfristen für ordentliche Kündigung: § 622 BGB

  → dürfen grundsätzlich nicht unterschritten werden

Kündigungsfristen

Schweiz:

- Wenn nichts anderes schriftlich vereinbart, gelten nach Ablauf der Probezeit die gesetzlichen Kündigungsfristen
- Bei Abweichungen von gesetzlichen Fristen muss die Kündigungsfrist für beide Parteien gleich lang sein (Art. 335a OR)
- Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden (Art. 335c OR)

Gerichtsprozess

Deutschland:

- Arbeitnehmer muss gegen Kündigung innerhalb von 3 Wochen eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben

  → Kündigung rechtswidrig: Arbeitnehmer hat Weiterbeschäftigungsanspruch

  → Kündigung rechtmässig: Arbeitsverhältnis endet
- 3 Instanzen: Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht
- 1. Instanz: örtliches Arbeitsgericht

  → jede Partei hat eigene Kosten zu tragen; kein Rechtsanwaltszwang
- Vor einer streitigen Verhandlung ist Güteverhandlung durchzuführen
- Bei einem Vergleich entfallen die Gerichtsgebühren
- Arbeitnehmer hat Rechtsanwalt zu bezahlen, auch wenn er den Prozess in 1. Instanz gewinnt (vgl. § 12a Arbeitsgerichtsgesetz)
- Streitwert einer Kündigungsschutzklage beträgt ¼ Bruttojahresgehalt

Gerichtsprozess

Schweiz:

- Weiterbeschäftigung kann grundsätzlich nicht eingeklagt werden
- Nur bei Kündigung zur Unzeit besteht Arbeitsverhältnis weiter

  → trotzdem meist Einigung auf Auflösung
- Kern der arbeitsrechtlichen Prozessen meist nur Regelung der finanziellen Belange und der vertraglichen Nebenpflichten (Arbeitszeugnis, Konkurrenzverbot, etc.)
- Bis zu einem Streitwert von CHF 30 000.– werden den Parteien keine Gerichtskosten auferlegt

  → wenig finanzkräftigen Parteien soll ein Klagen ermöglicht werden
- Vor Gerichtsverfahren: Schlichtungsverhandlung
- Kein Rechtsanwaltszwang

Mindestlohn

Deutschland:

- Seit dem 1. Januar 2015: Mindestlohngesetz
- Gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in Deutschland
- Abweichungen teilweise in Tarifverträgen und Arbeitnehmerüberlassung bzw. Arbeitnehmerentsendegesetz geregelt
- 8,50 Euro (brutto) je Zeitstunde zu zahlen
- Abweichungen nach oben jederzeit möglich

Mindestlohn

Schweiz:

- Kein gesetzlicher Mindestlohn
- Für diverse Berufe ist ein Mindestlohn via GAV verankert

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

DIE ADVOKATUR SURY

Rechtsanwalt
Yves Gogniat, M.A. HSG

Die Advokatur Sury AG
Alpenquai 4
6005 Luzern

www.dieadvokatur.ch
Yves.gogniat@dieadvokatur.ch

@yvesgogniat

jur§vita

Rechtsanwältin
Maria Dimartino

Schulstraße 5
69214 Eppelheim

www.jurvita.de
mail@jurvita.de

@RAinDimartino