

Leitfaden – Arbeitsvertrag für die Nutzung der Berufe der darstellenden Künste

Von
Danse Suisse

In Zusammenarbeit mit
Syndicat Suisse Romand Du Spectacle
Association Vaudoise De Danse Contemporaine
Association Pour La Reconversion Des Dan-
seurs Professionnels

Einleitung

Im Tanz- und Theaterbereich gibt es nicht nur die grösseren, institutionellen Ensembles, sondern auch eine lebendige und vielgestaltige Freie Szene. Sie ist geprägt von vielen kleinen und mittelgrossen, selbständig organisierten Compagnien, die projektbezogen produzieren und oft mit wechselnden Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Diese Produktionsstrukturen müssen mit oft begrenzten Ressourcen verwaltet werden, sehen sich gleichzeitig aber mit komplexen Regelungen, insbesondere im Bereich der Sozialversicherung und des Arbeitsrechts, konfrontiert. Die bisherige Version des Leitfadens **«Arbeitsvertrag»** hat sich daher als nützlich erwiesen, um einerseits Arbeitgeber*innen bei der Leitung ihrer Compagnien zu helfen und andererseits Lösungen zu empfehlen, die gute Arbeitsbedingungen gewährleisten. Der Leitfaden „Arbeitsvertrag“ ist auch im Interesse der Arbeitnehmer*innen, weil er dabei hilft die Rechtslage, aufgrund derer ein Vertrag eingegangen oder abgeschlossen wird, besser zu verstehen. Der Leitfaden **«Arbeitsvertrag»** ist Teil einer Reihe von Leitfäden, die für die Leitung von Compagnien in der Schweiz zur Verfügung stehen, darunter der Leitfaden **«Schweizerische Sozialversicherung»** (Suisseculture sociale), der Leitfaden „Verband/Verein“ (Danse Suisse) und der Leitfaden **«Diffusion»** (erstellt von Tutu Production im Auftrag von Danse Suisse).

Um einheitliche Informationen und Empfehlungen anbieten zu können, hat Danse Suisse den Leitfaden **«Arbeitsvertrag»** in Zusammenarbeit mit den folgenden Berufsverbänden überarbeitet:

- AVDC (Association vaudoise de danse contemporaine)
- SSRS (Syndicat suisse romand du spectacle)
- Danse Transition (Association pour la reconversion des danseurs professionnels)

Zielsetzungen des Leitfadens

Information beider Vertragsparteien über ihre Rechte und Pflichten

Der individuelle Arbeitsvertrag bietet der „schwachen Seite“, dem/der Arbeitnehmer*in, einen besonderen Schutz. Für den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin muss gleichzeitig ein reibungsloses Funktionieren des Geschäftsbetriebs gewährleistet sein. Die beste Vorbeugung gegen Konflikte sind klare Vereinbarungen zwischen den Parteien. Es ist daher wichtig, dass sowohl Arbeitnehmer*in als auch Arbeitgeber*in die Vertragsbedingungen in gleicher Weise verstehen. Der Leitfaden **«Arbeitsvertrag»** kann Arbeitgeber*innen helfen, einen Vertrag zu entwerfen, der sowohl die Bedürfnisse ihrer Compagnie als auch diejenigen des/der Mitarbeiter*in berücksichtigt. Letztere können dieses Dokument verwenden, um die im Vertrag festgehaltenen Klauseln besser zu verstehen.

Möglichkeit für Arbeitgeber*innen, einen Vertrag à la carte zu gestalten

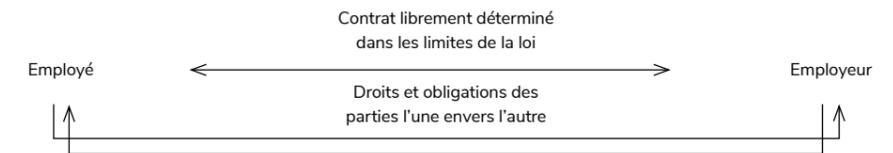
Der / die Arbeitgeber*in bietet die Arbeitsmöglichkeit an und ist daher die Partei, die den Arbeitsvertrag entsprechend der Bedürfnisse der Compagnie entwirft. Dieser Leitfaden gibt Arbeitgeber*innen ein Werkzeug in die Hand, mit dem die Vertragsvorlage an die spezifischen Bedürfnisse der eigenen Compagnie angepasst werden kann.

Für jedes behandelte Thema werden die gesetzlichen Grenzen erläutert sowie übliche und gesetzlich zulässige Lösungen vorgeschlagen. Darüber hinaus werden Empfehlungen abgegeben, die der Lage des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin am besten gerecht werden. Im Gegensatz zu Lösungen, die lediglich auf dem rechtlich Möglichen beruhen, basieren diese Empfehlungen auf einer Ethik, die von den Berufsverbänden getragen wird, die zu diesem Dokument beigetragen haben.

Gesetzlicher Rahmen

Vertragsfreiheit

Verträge sind Vereinbarungen, die zwischen zwei oder mehreren Parteien frei vereinbart werden (in der Regel zwei für den Arbeitsvertrag), nachdem sie ihren Willen geäußert haben, sich gegenseitig zu verpflichten. Der Inhalt eines Vertrages kann von den Parteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei bestimmt werden. Ein Vertrag wird für die Parteien verbindlich, sobald er abgeschlossen ist; er enthält gegenseitige Rechte und Pflichten.



Das Obligationenrecht (OR) hält verschiedene Regelungen fest, die die Parteien nicht ändern können (zwingende Regeln). Viele Bestimmungen des OR können jedoch durch Vereinbarung geändert werden (dispositive Regeln). Solange jedoch nicht durch Vereinbarung davon abgewichen wird, gelten die Bestimmungen des OR. Für den Arbeitsvertrag legt Art. 361 OR fest, welche Bestimmungen verbindlich sind, und Art. 362 OR listet die Bestimmungen auf, auf die nur zugunsten des / der Arbeitnehmenden verzichtet werden kann (halb zwingend). Die meisten öffentlich-rechtlichen Vorschriften, wie z.B. das Arbeitsgesetz, sind zwingend und daher verbindlich, sofern keine Ausnahmeregelung zulässig ist. Eine gegenteilige vertragliche Vereinbarung wäre nichtig. Auch Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind ausnahmslos bindend, jedoch nur für die Parteien, auf die sie Anwendung finden [→]. Vertragsklauseln, die vom dispositiven Recht abweichen, sind für die Parteien verbindlich, weshalb sich diese nicht im Nachhinein auf die von Gesetz vorgesehene Lösung berufen können.

Merkmale des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag ist ein besonderer Vertrag, der in den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts geregelt ist. Er zeichnet sich insbesondere durch die folgenden Punkte aus: Er wird zwischen zwei Personen geschlossen: dem / der Arbeitnehmenden und dem / der Arbeitgebenden. Der / die Arbeitnehmende verpflichtet sich zu einer festen oder unbefristeten Dienstzeit bei der arbeitgebenden Partei. Er / sie stellt die Arbeit persönlich zur Verfügung. Der / die Arbeitgebende zahlt der arbeitnehmenden Person im Gegenzug ein Gehalt, das in den meisten Fällen der Arbeitszeit entspricht. Das Arbeitsverhältnis beinhaltet die Unterordnung des / der Arbeitnehmenden unter den / die Arbeitgebende (Subordinationsverhältnis). Die Form des Vertrages kann schriftlich, mündlich oder stillschweigend sein, es sei denn, das Gesetz sehe ausdrücklich die Schriftform vor.

Anwendbares Recht

Das Gesetz

Zunächst sei auf die Artikel 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)

verwiesen, welche den Arbeitsvertrag und die Rechte und Pflichten der Parteien regeln (der allgemeine Teil des OR ist auch anwendbar, sofern der besondere Teil nicht davon abweicht). Öffentlich-rechtliche Vorschriften sind zwingend einzuhalten (ohne dass die Parteien davon abweichen können), vor allem das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen, die den Schutz der Arbeitnehmenden betreffen. Das ArG gilt grundsätzlich nicht für Selbstständige, sondern nur für Arbeitnehmende, die in einem Subordinationsverhältnis stehen, unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsvertrages, wie z.B. bei Freiwilligenarbeit. Bestimmte abhängige Tätigkeiten (z.B. hohe Führungspositionen, Unterricht an Privatschulen, Heimarbeit, selbstständige künstlerische Tätigkeit) unterliegen jedoch nur den Gesundheitsschutzbestimmungen, allerdings mit Ausnahme der Bestimmungen über Arbeits- und Ruhezeiten. Im Allgemeinen gilt das Arbeitsgesetz für Theaterarbeitende in seiner Gesamtheit. Weitere Regelungen ergänzen den Rechtsrahmen in bestimmten Punkten, wie z.B. das Entsendegesetz (EntsG), das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), die Unfallverhütungsverordnung (VUV), das Gesetz über die Arbeitslosenversicherung und Insolvenz (AVIG), das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) etc. Schliesslich spielen internationale Abkommen eine Rolle, insbesondere im Hinblick auf Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen sowie die Sozialversicherungssysteme und die Gerichtsstände.

Gesamtarbeitsverträge (GAV)

Diese Vereinbarungen, die zwischen den Arbeitgeberverbänden einerseits und den Arbeitnehmerverbänden andererseits abgeschlossen werden, sollen die Arbeitsbedingungen eines Wirtschaftszweigs vereinheitlichen. Sie müssen zwingendes Recht einhalten und sind für den / die Arbeitnehmende in der Regel vorteilhafter als gesetzliche Lösungen. Ein Gesamtarbeitsvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis nur dann, wenn der / die Arbeitgebende Mitglied dieses Gesamtarbeitsvertrags ist und der / die jeweilige Arbeitnehmende Mitglied des Arbeitnehmerverbandes ist. Ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin, der / die nicht Mitglied der Gewerkschaft ist, hat jedoch die Möglichkeit, durch schriftliche Vereinbarung von dem GAV zu profitieren, dem die arbeitgebende Partei beigetreten ist. Die GAVs können vorsehen, dass auch ein*e Arbeitgebende*r, der / die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, dem Gesamtarbeitsvertrag beitreten kann. Im Bereich der darstellenden Künstler gibt es drei GAVs, die nur für die Mitglieder der jeweiligen Verbände verbindlich sind:

- GAV für darstellende Künstler*innen zwischen der Union des Théâtres Romands (UTR) und dem **Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS)**
- GAV für Gruppenkünstler*innen (Chor, Ballett, Tanz), zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV)
- GAV für Solokünstler*innen zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem **Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV)**

Verwaltungsrecht

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmer*innen aus Nicht-EU / EFTA-Ländern ist genehmigungspflichtig. Die Erteilung der Bewilligung unterliegt einer Lohnkontrolle, die den schweizerischen Standards [→] für gleichwertige Funktionen im betreffenden Berufszweig entsprechen muss. Für Arbeitnehmer*innen, die EU / EFTA-Staatsangehörige sind, ist nur ein Meldeverfahren vorgeschrieben, wenn der Vertrag nicht länger als drei Monate dauert. Diese Formalitäten liegen in der Verantwortung des / der Arbeitgebenden.

Übung «Gewohnheitsrecht»

Nur in den Fällen, in denen das Gesetz auf die Übung verweist, kann eine solche angewandt oder damit eine Lücke im Vertrag geschlossen werden. Dies ist z.B. im Arbeitsrecht der Fall, wenn der Richter sich auf ein nicht vertraglich festgelegtes Gehalt beziehen muss, bei Kontrollen gegen Lohndumping ausländischer Arbeitskräfte und wenn die Arbeitslosenversicherung den Begriff der zumutbaren Arbeit bewerten muss. Je nach Fragestellung wird der Begriff der Übung durch die Praxis in einer Branche bzw. Region oder sogar innerhalb eines Unternehmens selbst definiert (insbesondere um festzustellen, ob das dreizehnte Gehalt oder ein Jahresbonus obligatorisch ist oder nicht). Eine Übung wird dann erkannt, wenn es eine konsistente, langfristige Praxis gibt, die weit verbreitet ist (überwiegend angewandt) und von den betroffenen Partnern als Übung angesehen wird. Kann das Vorliegen einer Übung nach dieser Definition nicht festgestellt werden, ist auf einen möglichen GAV oder auf Daten des Bundesamtes für Statistik zu verweisen [→].

Fragen vor Vertragsabschluss

Wer ist Arbeitgeber*in?

Arbeitgebende Partei kann eine natürliche oder juristische Person (Verein, Stiftung, Aktiengesellschaft etc.) sein. Im Theaterbereich ist es selten, dass die arbeitgebende Partei eine natürliche Person ist, da Compagnien in der «Freien Szene» in der Regel gemeinnützige Vereine oder Stiftungen sind. Es ist dringend angeraten, vor Vertragsabschluss einen Verein (oder eine andere Gesellschaft) zu gründen. Denn ansonsten besteht die Gefahr, dass die natürliche Person haftet.

Wer ist Arbeitnehmende*r?

Während die arbeitgebende Partei eine juristische Person sein kann, ist dies bei einem / einer Arbeitnehmenden nicht der Fall. Diese*r muss eine natürliche Person sein. Soll eine juristische Person verpflichtet werden, sind andere Verträge zu verwenden, insbesondere der Auftrag und der Werkvertrag. [→]

Unabhängig oder abhängig?

Konsequenzen

Es hat ganz verschiedene Auswirkungen, je nachdem ob man als unabhängige oder abhängige Person arbeitet: Gestaltung des Vertrages, Anwendung von sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, Anwendung des Arbeitsgesetzes.

Aus Sicht des Vertrages

Handelt es sich um eine abhängige Tätigkeit, wird grundsätzlich die Rechtsform des Arbeitsvertrages gewählt. Eine selbstständige Tätigkeit findet hingegen oft in Form

eines Auftrages oder Werkvertrages statt. Die verschiedenen Verträge unterliegen unterschiedlichen Regeln. Der Unternehmer / die Unternehmerin (beim Werkvertrag) und der Auftragnehmer / die Auftragnehmerin (beim Auftrag) profitieren beispielsweise nicht von den Schutzbestimmungen, die ein Arbeitsvertrag den Arbeitnehmenden garantiert; ein Auftrag kann jederzeit gekündigt werden, während ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung von Kündigungsfristen gekündigt werden muss; im Gegensatz zum Arbeitnehmer / zur Arbeitnehmerin ist der Unternehmer / die Unternehmerin (beim Werkvertrag) verpflichtet, ein klar definiertes Ergebnis zu liefern, während der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin «lediglich» Arbeit schuldet usw.

Aus sozialversicherungstechnischer Sicht

In Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge ist das System bei selbstständig Erwerbstätigen und Arbeitnehmenden unterschiedlich. Während sich der / die Selbstständige selbst bei den Sozialversicherungen anmeldet und alle Beiträge selbst bezahlt, meldet der / die Arbeitgebende den / die Arbeitnehmende an, übernimmt die Hälfte der Beiträge und zahlt diese an den jeweiligen Fonds. Grundsätzlich hat der / die Selbstständige keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und unterliegt nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge (Für alle Fragen im Zusammenhang mit der Sozialversicherung siehe den Leitfaden **«Sozialversicherung» von Suisseculture**). Die AHV-Ausgleichskasse entscheidet über den Status nach den unten aufgeführten Kriterien, ohne Rücksicht auf die Art des Vertrages zwischen den Parteien. So wird z.B. ein Auftrag zwischen einem Tänzer / einer Tänzerin und einer Compagnie, ausser in besonderen Fällen, von der AHV als Arbeitsvertrag betrachtet.

Aus Sicht des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz gilt nicht für Selbstständige, und bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden unterliegen ihm nur hinsichtlich des Gesundheitsschutzes [→
]. Entscheidendes Kriterium ist wie bei der Sozialversicherung das Unterordnungsverhältnis (Subordinationsverhältnis), unabhängig von der Art des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrages.

Unabhängige Qualifizierung

Vor der Festlegung der Vertragsart ist es wichtig zu klären, ob die einzustellende Person als Selbstständige*r arbeiten darf, denn andernfalls muss sie als Arbeitnehmende*r angestellt und ein Arbeitsvertrag mit ihr abgeschlossen werden. Entscheidend ist letztlich nicht die Erklärung der Parteien oder die Art des abgeschlossenen Vertrages, sondern die tatsächliche Situation, die nach den Kriterien der AHV-Ausgleichskasse zu beurteilen ist. Voraussetzung für die Anerkennung als Selbstständige*r ist eine Bescheinigung der AHV-Ausgleichskasse, die nach Prüfung der Situation des Antragstellers anhand eines Fragebogens und entsprechender Unterlagen ausgestellt wird. Diese allgemeine Bescheinigung gilt jedoch nicht automatisch für alle Arbeitsverhältnisse des / der betreffenden Selbstständigen. Diese*r kann nämlich für gewisse Arbeiten als selbstständig Erwerbende*r und für gewisse Arbeiten als Arbeitnehmende*r eingestuft werden. Massgebend ist die Einschätzung der AHV-Ausgleichskasse für die konkrete Tätigkeit. Vor Abschluss eines Vertrages als Selbstständige*r kann und soll die Compagnie von ihrem künftigen Mitarbeiter / ihrer künftigen Mitarbeiterin verlangen, dass er / sie eine Bescheinigung der AHV-Ausgleichskasse in Bezug auf das vorgeschlagene Vertragsverhältnis vorlegt. Denn wenn die Kriterien als selbstständig Erwerbende*r nicht erfüllt sind, werden die Sozialversicherung, die Steuerbehörden und die Justizbehörden (im Falle eines gerichtlichen Verfahrens) die Vereinbarung der Parteien neu qualifizieren und die Regeln des Arbeitsvertrags anwenden. Die Folgen können

weitreichend sein, denn auch wenn der / die Arbeitnehmende bereits seine / ihre Beiträge als selbstständig Erwerbende*r bezahlt hat, muss der / die Arbeitgeber*in sämtliche Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend nachzahlen. Dazu kommen Feriengeld, Krankengeld und alle anderen Verpflichtungen der arbeitgebenden Partei gegenüber dem / der Arbeitnehmenden.

Kriterien

Die AHV-Ausgleichskasse entscheidet im Einzelfall, ob es sich um eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit handelt.

Kriterien, die auf eine Unabhängigkeit hinweisen:

- Handeln im eigenen Namen und auf eigene Rechnung (sich unter einem Firmennamen präsentieren)
- Übernahme des wirtschaftlichen Risikos (Tätigung von Investitionen, Nutzung von eigenen Verwertungswegen, Übernahme des mit dem Inkasso verbundenen Risikos, die Haftung bei Verlusten, die Bezahlung von Miete für Räumlichkeiten)
- Freie Organisation der eigenen Arbeit (eigene Einteilung der Arbeitszeiten und freie Organisation der Arbeit, die Möglichkeit, Arbeit auch Dritten anzuvertrauen)
- Arbeit für mehrere Kunden (nicht abhängig von einem Kunden, es braucht mindestens drei), Einstellung von Personal
- Beschaffung von Aufträgen
- Nutzung von eigenen Räumlichkeiten

Sind diese Kriterien überwiegend erfüllt, stellt die AHV-Ausgleichskasse eine Bescheinigung über die selbstständige Erwerbstätigkeit als Haupt- oder Nebentätigkeit aus. Die Frage, die sich jeweils stellt, ist ob die Unabhängigkeit im konkreten Fall anerkannt werden kann. Entscheidendes Kriterium ist die Unabhängigkeit in der Arbeitsorganisation, d.h. es darf kein Unterordnungsverhältnis bestehen.

Kriterien, die auf eine Abhängigkeit beim Arbeitsverhältnis hinweisen:

- Unterordnungsverhältnis
- durch den Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeiten
- Tätigkeit, die unter der Leitung und entsprechend den Anweisungen des / der Arbeitgebenden ausgeübt wird.
- Entschädigung für die zur Verfügung gestellte Zeit und nicht für das Ergebnis
- Integration des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin in die Organisation des Unternehmens

Zusammenfassend sind als abhängig Erwerbstätige diejenigen zu betrachten, die von einem / einer Arbeitgebenden für einen begrenzten oder unbestimmten Zeitraum angestellt werden und die sowohl in wirtschaftlicher Hinsicht als auch bei der Organisation ihrer Arbeit von diesem / dieser Arbeitgebenden abhängig sind. Ausschlaggebend ist in der Regel das Fehlen eines unternehmerischen Risikos.

Beispiele

In Bühnenproduktionen wird die Arbeit von Fachleuten in der Regel als abhängige Tätigkeit betrachtet. In einigen Fällen ist es jedoch möglich, als Selbstständige*r zu praktizieren, z. B. in den folgenden Fällen:

- Ein Lichtdesigner mit eigenem Unternehmen, hat den Status eines Selbstständigen und erbringt gelegentliche Dienstleistungen mit eigener Ausrüs-

tung. Eine Anerkennung als Selbstständiger wird hingegen schwierig, wenn die Arbeitszeiten vom Produzenten festgelegt werden und die Geräte und Räumlichkeiten nicht dem Lichtdesigner gehören.

- Die Kostümbildnerin hat ihr eigenes Unternehmen, ist selbstständig und beschäftigt sich hauptsächlich mit der Herstellung von Kostümen in ihren eigenen Räumlichkeiten. Sie kann jedoch kaum als selbstständig betrachtet werden, wenn sie für eine Tournee engagiert wird, um die Bekleidung und deren Anpassungen zu betreuen.
- Der Bühnenbildner hat sein eigenes Unternehmen, hat den Status eines Selbstständigen und verpflichtet sich, ein Ergebnis zu liefern, das er in seinen eigenen Räumlichkeiten erzielt hat.
- Die Musikerin mit eigenem Ensemble, genießt den Status einer unabhängigen Musikerin und verpflichtet sich, eine Musikkomposition zu liefern, die sie selbstständig in ihren eigenen Räumlichkeiten produziert hat. Ein Musiker, der live in der Show spielt, wird hingegen kaum als selbstständig gelten können.
- Der Geschäftsführer hat sein eigenes Unternehmen, ist unabhängig und erledigt lediglich bestimmte Aufgaben. Wird er hingegen dauerhaft für die allgemeine Führung eines Unternehmens eingesetzt, gilt er als abhängig. All diese Beispiele zeigen, dass neben der wirtschaftlichen Unabhängigkeit auch die organisatorische Unabhängigkeit (keine Unterordnung) gegeben sein muss.

Weiterführende Fragen

Befristeter oder unbefristeter Vertrag?

Definition

Bei einem befristeten Vertrag handelt es sich um einen Vertrag, dessen Ende zum Zeitpunkt seines Abschlusses bekannt ist, während ein unbefristeter Vertrag so lange andauert, bis er von einer oder beiden Parteien gekündigt wird. Ein befristeter Vertrag endet automatisch zu dem im Vertrag festgelegten Datum und kann nicht einseitig vor Ablauf gekündigt werden (Ausnahme: im Einvernehmen beider Parteien oder aus wichtigem Grund). Ein unbefristeter Vertrag endet erst, wenn er gekündigt wird. Er kann von beiden Parteien jederzeit unter Einhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Konsequenzen

In der nachfolgenden Tabelle sind die wichtigsten Punkte aufgeführt, die bei befristeten und unbefristeten Verträgen unterschiedlich geregelt sind. Diese Punkte werden in den entsprechenden Kapiteln erläutert.

	Befristeter Vertrag	Unbefristeter Vertrag
Dauer	Bekannt zum Zeitpunkt des Abschlusses	Nicht bestimmt
Beendigung	Automatische Beendigung zum vorgesehenen Zeitpunkt	Kündigung durch eine der Parteien

	Befristeter Vertrag	Unbefristeter Vertrag
Kündigung	Keine ordentliche Kündigung	Jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfristen
Krankheit und Lohnfortzahlung	Bei Abschluss für eine Dauer von mehr als 3 Monaten	Vom 1. Tag an oder von Beginn des 4. Monats an
Probezeit	Nur wenn ausdrücklich vereinbart	1 Monat, wenn nichts anderes vereinbart, maximal 3 Monate
Missbräuchliche Kündigung / Kündigung zur Unzeit	Nicht anwendbar	Anwendbar

Kombinierte Vertragsvarianten

Unbefristeter Vertrag mit Maximaldauer

Der Vertrag kann eine maximale Laufzeit, z.B. von fünf Monaten, vorsehen. Vor Ablauf dieser Frist kann der Vertrag von beiden Parteien unter Einhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Er endet jedoch automatisch mit Ablauf der maximalen Laufzeit, ohne dass er gekündigt werden muss. Ein solcher Vertrag hat den Vorteil, dass er gekündigt werden kann. Dies kann aber auch ein Nachteil sein, wenn arbeitgebende Partei die / der Arbeitgeber*in die Anwesenheit des / der Arbeitnehmenden für die gesamte Produktion sicherstellen will.

Unbefristeter Vertrag mit Mindestdauer

Der Vertrag kann auch eine Mindestlaufzeit vorsehen. Eine ordentliche Kündigung ist vor Ablauf der Mindestlaufzeit nicht möglich und der Vertrag wird zu diesem Zeitpunkt nicht automatisch gekündigt, sondern bleibt als unbefristeter Vertrag weiter bestehen, bis er von einer der beiden Parteien unter Einhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt wird.

Verbot von Kettenarbeitsverträgen

Die Aneinanderreihung von mehreren befristeten Arbeitsverträgen mit demselben / derselben Arbeitgebenden (sog. «Kettenarbeitsverträge») kann als unbefristeter Arbeitsvertrag angesehen werden. Dadurch soll vermieden werden, dass die gesetzlichen Bestimmungen über den Schutz vor missbräuchlicher Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie weitere Bestimmungen, soweit sie die Dauer des Arbeitsverhältnisses betreffen, umgangen werden [→

]. Kettenarbeitsverträge sind nur zulässig, wenn die beiden nachfolgenden Bedingungen erfüllt sind: Die Arbeitsverhältnisse sind klar voneinander abgegrenzt (einschliesslich einer ausreichend langen Unterbrechung dazwischen, die je nach Situation festzulegen ist), besondere objektive Umstände rechtfertigen die Notwendigkeit der Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen (z. B. Ersetzung eines Mitarbeiters). In Bereichen, in denen befristete Arbeitsverträge üblich sind, wie z.B. bei künstlerischen Berufen, ist die Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen eher zulässig. Das entscheidende Kriterium ist, ob mit der Aneinanderreihung gesetzliche Verpflichtungen des / der Arbeitgebenden umgangen werden

sollen. Wenn beispielsweise eine Produktion für mehr als drei Monate geplant ist und der Arbeitgeber zwei getrennte Verträge mit einer Laufzeit von weniger als drei Monaten vorschlägt, stellt sich die Frage, ob der Zweck nicht darin besteht, die Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall des / der Arbeitnehmenden zu umgehen. Bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ist es möglich, zwei getrennte Verträge abzuschliessen, diese müssen aber bezüglich der Dauer als ein Vertrag angesehen werden, damit keine mit dem Vertrag verbundenen Schutzbestimmungen umgangen werden. Ein befristeter Vertrag, der stillschweigend verlängert wird, wird in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

Kann das Engagement realisiert werden?

Vor Abschluss eines Vertrages müssen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in prüfen, ob sie in der Lage sind, ihre gegenseitigen Verpflichtungen einzuhalten. Der / die Arbeitgebende muss sicherstellen, dass die Produktion oder Tournee stattfindet und dass er / sie über das notwendige Budget verfügt, um die vereinbarten Gagen und die Beiträge an die Sozialversicherungen zu zahlen. Die Arbeitnehmenden müssen sich ihrerseits für die Dauer des Arbeitsvertrags zur Verfügung stellen, was bedeutet, dass sie auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten verzichten müssen, die mit dem Arbeitsvertrag nicht vereinbar sind.

Weiterführende Fragen:

Vorvertragliche Kommunikation

Wann kommt ein Vertrag zustande?

Da der Arbeitsvertrag keiner bestimmten Form unterliegt, kann er durch einfache mündliche Erklärungen abgeschlossen werden [→]. Es ist wichtig, einen Vorschlag «im Hinblick auf einen Vertrag» nicht mit einem verbindlichen und definitiven Vorschlag zu verwechseln. Es ist nicht immer notwendig (explizit) zu präzisieren, dass ein Vertrag abgeschlossen wird, damit ein Vertrag tatsächlich als abgeschlossen gilt. Je nach den Umständen kann es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages genügen, dass eine Partei die Bereitschaft zum Abschluss eines Vertrages der anderen mitteilt und die andere Partei den Vertrag vorbehaltlos akzeptiert. Wenn z.B. ein Arbeitgeber eine Künstlerin ohne Vorbehalt fragt, ob er zu einem bestimmten Zeitpunkt auf sie zählen könne, dass sie ihren Auftrag für das übliche Gehalt (wieder) aufführe, und die Künstlerin ohne Vorbehalt mit Ja antwortet, kommt ein Vertrag zustande, weil die Parteien alle wesentlichen Elemente vereinbart haben. Wenn der Arbeitgeber später sagt, dass die Aufführung nicht stattfinden werde, oder die Künstlerin sagt, dass sie, nachdem sie das Datum geprüft habe, nicht verfügbar sei, ist der Vertrag dennoch gültig und die Parteien könnten die

Folgen einer (unberechtigten) Auflösung geltend machen.

Vorsichtsmassnahmen

Die Grenzen zwischen einem verbindlichen Vorschlag zum Abschluss eines Vertrages und einem einfachen Informationsaustausch hängen von den in der Mitteilung verwendeten Begriffen ab. Die folgenden Vorsichtsmassnahmen können Verwechslungen verhindern und gleichzeitig den Parteien die Möglichkeit geben, sich vor Vertragsabschluss frei zu verständigen.

Hinweis auf den nicht-verbindlichen Charakter von Mitteilungen

Handelt es sich um einen mündlichen Austausch (persönlich oder telefonisch), so ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich um einen Informationsaustausch für einen Vertrag handelt, dessen Abschluss zu einem späteren Zeitpunkt noch bestätigt werden muss. Im Postverkehr oder bei elektronischer Kommunikation, insbesondere bei Vertragsentwürfen, genügt es, darauf hinzuweisen, dass die Mitteilung oder das Dokument keinen vertraglichen Charakter hat. Dies kann mittels einer Formulierung im Titel oder am Ende des Dokuments geschehen, wie z.B. «Vorvertragliche Kommunikation» oder «Kommunikation ohne vertragliche Wirkung» oder «Vorbehaltlich eines zukünftigen schriftlichen Vertrages».

Vorbehalt der Schriftform

Es ist möglich und sogar ratsam, während des ersten (Informations-)Austausches schriftlich zu erklären, dass «sich die Parteien erst durch einen schriftlichen, von beiden Parteien unterzeichneten Vertrag verpflichten». Eine solche Erklärung wird es den Parteien nicht ermöglichen, sich als gebunden zu betrachten, bevor sie die unterzeichneten Verträge ausgetauscht haben. Wenn der erste Austausch mündlich erfolgt, ist dieser Vorbehalt mündlich gültig, muss dann aber (aus Beweisgründen) sofort schriftlich (Post, E-Mail, SMS) bestätigt werden.

Vertragsversprechen

Achtung: Ein Versprechen, einen Vertrag abzuschliessen, kann diejenige Person, welche das Versprechen ausspricht, binden wie einen Vertrag! Zum Beispiel: «Ich habe ein Showprojekt für nächstes Jahr und wenn es stattfindet, möchte ich, dass Sie die Rolle des ... zu den üblichen Bedingungen übernehmen» (die Parteien haben bereits zusammengearbeitet und kennen das übliche Gehalt). Findet in der Folge das Projekt statt, aber der / die Arbeitgeber*in stellt eine andere Person ein, liegt ein Bruch des Versprechens vor. Wenn das Versprechen die wesentlichen Vertragsbestandteile enthält (Parteien, Arbeit und Löhne) und auf Gegenseitigkeit beruht, hat es für beide Parteien die gleiche Wirkung wie ein Vertrag. Nicht wesentliche Elemente können zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart werden. Eine einseitige Zusage ist in den meisten Fällen nur für die Partei bindend, die sie gemacht hat. Wenn sie vom Arbeitgeber allein kommt, ohne dass der / die Arbeitnehmende das Angebot vorbehaltlos annimmt, kann Letzterer im Gegensatz zur Arbeitgeberin jederzeit zurücktreten. Ein Vertragsversprechen bindet den / die Versprechende*n zu den gleichen Bedingungen wie ein Vertrag. Es empfiehlt sich daher, bei vorvertraglichen Mitteilungen die gleichen Vorsichtsmassnahmen wie bei Vertragsabschluss zu treffen, wenn zu diesem Zeitpunkt (noch) keine Bindungsabsicht besteht.

Form des Vertrages

Mündlich oder schriftlich?

Der Arbeitsvertrag bedarf keiner besonderen Form, es sei denn, das Gesetz sieht die Schriftform vor oder die Parteien haben dies verlangt.

Wann bedarf es der Schriftform?

Um einen Nicht-EU / EFTA-Staatsangehörigen einzustellen, muss der Vertrag schriftlich abgeschlossen und von der Verwaltungsbehörde, die die Arbeitserlaubnis erteilt, genehmigt werden. Um von bestimmten gesetzlichen Bestimmungen abweichen zu können, ist die Schriftform manchmal notwendig, wie z.B. zur Änderung der gesetzlichen Überstundenvergütung, zur Ersetzung der gesetzlichen Regelung des Lohnanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit mit gleichwertigen Leistungen (Krankenversicherung gegen Verdienstausfall), zur Erstattung der durch die Arbeit entstandenen Spesen in Form einer Pauschalentschädigung, zur Abänderung der gesetzlichen Kündigungsfrist, zur Abänderung der gesetzlichen Probezeit und der Kündigungsfrist in der Probezeit, zur Vereinbarung einer vorzeitigen Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrages, zur Begründung einer Konkurrenzklausel etc. Ein Ausbildungsvertrag, bei dem es sich um einen Arbeitsvertrag besonderer Natur handelt, bedarf der Schriftform.

Was ist Schriftform?

Ausschlaggebend für die Schriftform ist das Vorhandensein der handschriftlichen Unterschrift jeder Partei auf demselben Dokument. Die qualifizierte elektronische Signatur (nach dem Signaturgesetz) ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Abgesehen von dieser letztgenannten Lösung beschränkt sich die Schriftform auf ein Papierdokument in zwei von jeder Partei unterzeichneten Exemplaren. Nicht unterschriebene Dokumente und E-Mails stellen keine Schriftform im Sinne des Gesetzes dar, sind aber Beweismittel, die gegebenenfalls das Bestehen und den Inhalt eines mündlichen oder stillschweigenden Vertrages belegen können.

Wann gibt es einen mündlichen Vertrag?

Ein mündlicher Vertrag ist eine mündliche Vereinbarung zwischen den Parteien. Ein solcher kann auch telefonisch abgeschlossen werden. Es genügt, wenn eine Partei ein verbindliches und definitives Angebot abgegeben hat und die andere Partei dieses unverzüglich und vorbehaltlos angenommen hat. Einmal abgeschlossen, kann ein solcher mündlicher Vertrag, wie ein schriftlicher Vertrag, nicht mehr ungültig erklärt oder abgeändert werden, ausser im gegenseitigen Einvernehmen. Es ist sehr ratsam, einen mündlichen Vertrag in Anwesenheit von Zeugen abzuschliessen oder seine Bedingungen unmittelbar nach der Vereinbarung schriftlich zu bestätigen. Ein Austausch von E-Mails, der die endgültige Vereinbarung zwischen den Parteien eindeutig bestätigt, gilt als mündlicher Vertrag und nicht als schriftlicher Vertrag, da mangels Unterschriften die Schriftform nicht erfüllt ist. E-Mails oder nicht unterschriebene schriftliche Korrespondenz stellen aber immerhin ein sich einem Vertrag annäherndes Beweiselement dar. Ein mündlicher Vertrag ist nach schweizerischem Recht vollumfänglich gültig. Soweit die Abänderung von (gesetzlichen) Rechtsvorschriften nur auf schriftlichem Weg zulässig ist, reicht aber eine mündliche Vereinbarung nicht aus. Das Hauptproblem des mündlichen Vertrages

besteht darin, dass er keine Spur von dem, was vereinbart wurde, hinterlässt. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien wird es für sie schwierig sein, Ansprüche geltend zu machen, da sie dies nicht nachweisen können werden.

Weiterführende Fragen:

Stillschweigender Vertrag

Der stillschweigende (oder konkludente) Vertrag gilt als abgeschlossen, wenn der / die Arbeitgebende die Ausführung von Arbeiten akzeptiert hat, die nach den Umständen nur gegen Entgelt zu erbringen waren. Hierfür sind keine schriftlichen oder mündlichen Erklärungen erforderlich. Die Parteien beurteilen die Umstände, wonach sie ein Gehalt fordern dürfen oder nicht, nicht immer gleich. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist es ratsam, schriftlich festzuhalten, wann eine Tätigkeit nicht bezahlt wird, z.B. während eines mehrtägigen Vortanzens mit dem Ziel einer Einstellung oder bei Freiwilligentätigkeit.

Warum ist die Schriftform vorzuziehen?

Klärung zwischen den Parteien

Die (schriftliche) Vertragsgestaltung ermöglicht es jeder Partei, länger nachzudenken, bevor sie den Vertrag mit den Unterschriften abschliesst. Klauseln können im Detail verifiziert und auf Grundlage einer einzigen gemeinsamen Erklärung diskutiert werden, die ein klares Verständnis der Vereinbarung fördern. Ein schriftlicher Vertrag ist ein objektives Memorandum, das die Parteien während des gesamten Vertrages an das erinnert, was sie vereinbart haben.

Beweismittel

Ein schriftlicher Vertrag ist der beste Beweis für die Bestimmung der von den Parteien vereinbarten Rechte und Pflichten. Er vereinfacht die Dinge im Falle eines Konflikts und vermeidet sogar Konflikte, wenn seine Klarheit nicht zur Diskussion steht.

Vertrag à la carte abschliessen

Um von bestimmten gesetzlichen Bestimmungen abzuweichen, bedarf es der Schriftform [→] Darüber hinaus ermöglicht die Schriftform, weitere Einzelheiten zu regeln und in Vertragsanhängen z.B. eine Betriebsordnung aufzunehmen [→]

Inhalt des Vertrages

Wesentliche / nicht wesentliche Elemente

Die wesentlichen Elemente müssen im Vertrag festgelegt werden. Nicht wesentliche Elemente müssen nicht bestimmt werden, sie werden durch die gesetzlichen Bestimmungen definiert. Es ist daher ratsam, sich auch über nicht wesentliche Elemente zu informieren, um herauszufinden, was der gesetzliche Standard ist, oder um deren Inhalt zu spezifizieren bzw. zu modifizieren. In der Praxis ist es üblich, im Vertrag alle wesentlichen und nicht wesentlichen Punkte der nachstehenden Listen zu erwähnen.

Wesentliche Elemente	Nicht wesentliche Elemente
die Identität der Parteien Unterschriften, Ort und Datum Gegenstand des Vertrages Vertragsbeginn (und dessen Ende bei einem befristeten Vertrag) die Funktion des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin der übliche Arbeitsplatz das Gehalt die Arbeitszeit Weitere wesentliche Punkte, die die Parteien beantragt haben	Sozialversicherungen und Abzüge Überstunden Feiertage Arbeitszeitpläne bezahlte Ferien Arbeitsverhinderungen die Pflichten des / der Arbeitnehmenden die Pflichten des / der Arbeitgebenden die Probezeit die Kündigungsfrist Spesen der Verzicht auf das Recht am eigenen Bild Konkurrenzverbot Anderes ...

Identität der Parteien

Die Identität der Vertragspartner muss im Vertrag eindeutig festgelegt sein.

Der / die Arbeitnehmende

Der / die Arbeitnehmende muss mit Namen und Anschrift identifiziert werden (ein ausländischer Arbeitnehmer, der nicht in der Schweiz ansässig ist, gibt seine offizielle Anschrift in seinem Niederlassungsland an). Der Mitarbeiter kann keine juristische Person (Verein, Stiftung oder andere) sein.

Der / die Arbeitgebende

Wenn der / die Arbeitgebende eine natürliche Person ist (was in Unterhaltungsberufen selten ist), muss der entsprechende Name und die Geschäftsadresse im Vertrag angegeben werden. Handelt es sich bei der arbeitgebenden Partei um eine juristische Person (in der Regel ein Verein oder eine Stiftung), müssen Name und Sitz der juristischen Person im Vertrag angegeben werden. Es ist wichtig, dass der

in den Statuten genannte Name und nicht das Pseudonym der juristischen Person verwendet wird, es sei denn, dieses werde in den Statuten ausdrücklich erwähnt. In beiden Fällen (natürliche und juristische Personen) kann sich die arbeitgebende Partei durch eine Person vertreten lassen, in der Regel durch einen Manager oder eine Direktorin, welche*r eine Vollmacht der arbeitgebenden Partei besitzt. Diese Vertretung muss im Vertrag neben der arbeitgebenden Partei wie folgt genannt werden: «Verein ZZZ, vertreten durch Herrn XXX, Direktorin (oder andere Funktion)». Diese Vertretung ist bevollmächtigt, den Vertrag zu unterzeichnen (vorbehaltlich einer gegenteiligen Erklärung, die im Handelsregister eingetragen ist).

Allgemeine Bezeichnungen

Um die Lesbarkeit des Vertrages zu erleichtern, ist es üblich, die Namen der Parteien nur zu Beginn des Vertrages zu nennen und sie im Vertragstext selbst durch «Arbeitnehmer*in» und «Arbeitgeber*in» (oder z.B. «Künstlerin» und «Produzent») zu ersetzen. Es ist also jede Partei zu Beginn des Vertrages zu identifizieren: «Frau YY, im Folgenden als Arbeitnehmerin» und «Verein ZZZ, vertreten durch Herrn XXX, Manager, im Folgenden als Arbeitgeber*in».

Unterschriften, Ort und Datum des Abschlusses

Die handschriftliche Unterschrift jeder Partei muss auf dem Papier erscheinen, damit die Schriftform eingehalten ist (vorbehaltlich der elektronischen Signatur. Die Unterschriften, die üblicherweise am Ende des Vertrages angebracht werden, müssen der Identität der zu Beginn des Vertrages genannten Parteien entsprechen: des / der Arbeitnehmenden und der Vertretung der arbeitgebenden Partei. Im letzteren Fall ist es notwendig, anzugeben: «Unterschrieben von XXX für den Verein ZZZ », es sei denn, eine Vertretungsperson wurde bereits bei Vertragsbeginn in der Benennung der Parteien als solche deutlich gekennzeichnet. Besteht der Vertrag aus mehreren Seiten, ist es ratsam, diese zu nummerieren oder von den Parteien paraphieren (mit Initialen markieren) zu lassen. Auch Nebenurkunden, die zur Willensfindung der Parteien beitragen, sollten paraphiert werden (Spezifikationen, Betriebsordnungen, etc.). Es ist wichtig, dass jede Partei über ein von beiden Vertragsparteien original unterschriebenes Exemplar verfügt. Um zu verdeutlichen, dass jede Fassung verbindlich ist, ist es üblich, im Vertrag die folgende Formel anzugeben: «Vertrag in zweifacher Ausfertigung, (Ort), am (Datum)». Ort und Datum der Unterzeichnung des Vertrages geben Hinweise, die nützlich sein können, aber für die Gültigkeit des Vertrages nicht wesentlich sind. Sie sind aber Bestandteil des üblichen Signaturprotokolls.

Weiterführende Fragen

Vertragsbeginn (und Vertragsende beim befristeten Vertrag)

Das Datum des Vertragsabschlusses, das in der Regel vor dem der Arbeitsaufnahme liegt, ist nicht das Datum des Vertragsbeginns. Der Vertrag muss mindestens den Tag und eventuell sogar die Uhrzeit des Beginns der Beschäftigung der arbeitnehmenden Person angeben, damit der Beginn des Arbeitsverhältnisses festgestellt werden kann. Verzögert sich die Arbeitsaufnahme, z.B. durch Krankheit der arbeit-

nehmenden Person, so ändert sich dadurch der Zeitpunkt des Vertragsbeginns nicht. Im befristeten Vertrag muss der Zeitpunkt seiner Beendigung festgelegt sein. Kann das Ende nicht bestimmt werden, so muss es zumindest bestimmbar sein, d. h. es muss sich aus den Umständen ergeben, z. B. wenn sich der Vertrag auf ein bestimmtes Projekt bezieht, das naturgemäss zeitlich begrenzt ist und dessen Dauer ungefähr bekannt ist. Ohne ausreichende Genauigkeit in diesem Punkt gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet

Vertragsgegenstand

Es ist üblich, im ersten Artikel des Vertrages, oft «Zweck des Vertrages» genannt, zu erwähnen, dass es sich um einen Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 319 ff. des Obligationenrechts handelt. Der Vertragsgegenstand sollte im Weiteren angeben, in welcher Funktion und für welche Produktion die mitarbeitende Person angestellt wird. Im Weiteren kann der Vertrag festlegen, dass das Engagement aus einem Proben- und einem Aufführungszeitraum besteht, indem die Daten der einzelnen Perioden angegeben werden. Möchte sich der / die Arbeitgebende*in während der Vertragslaufzeit die Möglichkeit vorbehalten, zusätzlich zu den geplanten Vorstellungen weitere Vorstellungen anzusetzen, so sollte der Vertrag dies festhalten (z.B.«Zusätzliche Vorstellungen können während der Vertragslaufzeit bis spätestens zur Beendigung des Vertrages angesetzt werden»). Vorstellungen, die nicht durch die Laufzeit des Vertrages gedeckt sind, sollten Gegenstand eines separaten Vertrages sein. Fragen der Vertragsdauer oder der Funktion des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin können in separaten Artikeln behandelt werden [→ [siehe unten](#)].

Funktion des / der Arbeitnehmenden

Die Funktion des / der Arbeitnehmenden ist ein wesentliches Element, das der / die Arbeitgeber*in nicht einseitig ändern kann. Sie muss daher im Vertrag erwähnt werden. Generell sind die Bezeichnungen «Tänzer*in», «Musiker» oder «Schauspieler*in» hinreichend klar. Die üblichen Tätigkeiten, die mit der Ausübung der Funktion zusammenhängen, müssen grundsätzlich nicht spezifiziert werden. Aber da es unterschiedliche Auffassungen und Handhabungen gibt, ist es empfehlenswert, alle Aufgaben anzugeben, die im Rahmen der Funktion anfallen. So zum Beispiel wenn eine Tänzerin gelegentlich Tanzunterricht geben, Schulaktivitäten durchführen oder zu bestimmten Anlässen die Abendkasse machen soll. Es ist möglich, in den Vertrag eine Klausel aufzunehmen, die es der arbeitgebenden Partei erlaubt, die Funktion im Bedarfsfall und für den reibungslosen Betrieb des Unternehmens vorübergehend zu ändern. Eine wesentliche Änderung der Funktion, für die der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin eingestellt wurde, ist jedoch nicht möglich. Direktor*innen haben in der Regel klar im Vertrag definierte Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, die auch im Vertrag festgelegt werden sollten. Um den Vertrag einfach zu gestalten, können alle Details, die mit der Funktion zusammenhängen in einem beigelegten Pflichtenheft geregelt werden. Damit das Pflichtenheft Bestandteil des Vertrages wird, muss der Vertrag auf jenes verweisen.

Weiterführende Fragen

Üblicher Arbeitsplatz

Der übliche Arbeitsplatz ist der Ort, an dem sich das Zentrum der beruflichen Tätigkeit des / der Arbeitnehmenden im Rahmen des Arbeitsvertrags befindet. Dies ist in der Regel, aber nicht notwendigerweise der Sitz der arbeitgebenden Partei. Es ist der Ort, an dem der / die Mitarbeiter*in ihre Tätigkeit tatsächlich ausübt, nicht etwa der im Vertrag vorgesehene Ort. Wenn der / die Arbeitnehmende an verschiedenen Orten arbeitet, sollte ein Vergleich zwischen den Arbeitszeiten an jedem dieser Orte angestellt werden, um festzustellen, wo die Arbeit überwiegend geleistet wird. Der Hinweis auf einen üblichen Arbeitsort ist keine Bedingung für die Gültigkeit des Vertrages; vielmehr ist es den Parteien lediglich erlaubt, eine Vereinbarung über den Arbeitsort zu treffen. Dieser Punkt hat Folgen für den Arbeitsweg des / der Mitarbeiter*in (von zu Hause bis zum Arbeitsort) und kann ein für die Wahl der Stelle entscheidendes Element sein. Der / die Arbeitgeber*in kann deshalb während der Vertragslaufzeit den üblichen Arbeitsplatz nur mit Zustimmung des / der Mitarbeiter*in ändern, es sei denn, die Veränderung ist nur von untergeordneter Bedeutung. Der übliche Arbeitsort ermöglicht es auch, den Anspruch auf Spesen [→ [siehe unten](#)], den Gerichtsstand [→ [siehe unten](#)] und in einigen Fällen das anwendbare Recht zu bestimmen. Aus all diesen Gründen ist es sinnvoll, im Vertrag den üblichen Arbeitsort anzugeben.

Lohn

Lohn ist obligatorisch

Der Lohn ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Wenn der Vertrag die Höhe des Lohnes nicht vorsieht, bestimmt sich der Lohn nach der Betriebs- und Branchenüblichkeit oder nach einem Standardarbeits- oder einem Gesamtarbeitsvertrag [→ [siehe unten](#)]. In der Regel wird der Lohn im Vertrag oder in einem Reglement erwähnt, welches Bestandteil des Vertrages ist. Dazu gehören die Höhe des monatlichen Grundgehalts oder des Stundengrundgehalts, je nach gewählter Vergütungsart, sowie die Höhe allfälliger Zuschläge wie der 13. Monatslohn oder Naturalleistungen [→ [siehe unten](#)]. Die Abzüge zu Gunsten der Sozialversicherungen müssen nicht im Vertrag erwähnt werden, aber es ist üblich, dies zu tun, damit der / die Arbeitnehmer*in erkennen kann, welcher Teil des Bruttogehalts netto ausbezahlt wird [→ [siehe unten](#)]. Hat der / die Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, ist es unerlässlich, die Bedingungen der Versicherung in einem bestimmten Vertragsteil (z. B. «Lohn bei Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin») festzuhalten und ausdrücklich auf die allgemeinen Bedingungen des Versicherungsvertrages hinzuweisen [→ [siehe unten](#)].

Der Lohn entspricht der Arbeitszeit

Ausser bei Akkordarbeit erhält der / die Mitarbeiter*in eine mitarbeitende Person einen Lohn, der der Arbeitszeit entspricht, für die sie eingestellt wurde. Das Ergebnis der Arbeit ist irrelevant (ausser bei Sonderverträgen, die auf der Grundlage eines erzielten Ergebnisses zusätzliche Provisionen vorsehen). Die massgebende Zeitdauer kann eine Stunde, ein halber Tag, ein Tag, eine Woche, ein Monat oder sogar ein Jahr sein. Es ist auch möglich, als Lohn einen einzigen Betrag festzulegen, der die gesamte Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags abdeckt. Unabhängig vom gewählten Massstab muss jedoch die entsprechende Arbeitszeit in Stunden ermittelt werden: Wie viele Stunden sind ein halber Tag, ein Tag oder eine Woche. Wird ein Monatslohn vereinbart, erhält die arbeitnehmende Person jeden Monat denselben Lohn, unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage im betreffenden Kalendermonat

(ausgenommen unvollständige Monate; [siehe unten](#)). Umgekehrt basiert der Stundenlohn auf der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, so dass der Lohn entsprechend der Anzahl der Arbeitstage schwankt.

Besonderheit für unvollständige Monate

Wird ein Monatslohn vereinbart und beginnt der Vertrag nicht am ersten Tag oder endet er nicht am letzten Tag eines Monats, sollte festgelegt werden, dass unvollständige Monate pro rata temporis, d. h. nur für den Zeitraum der geleisteten Arbeit, bezahlt werden.

Methode zur Berechnung pro rata temporis:

Bei dieser Berechnung wird die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage eines Monats für 5-Tage-Wochen, d.h. 21,75 Tage, berücksichtigt. Die Division des Bruttomonatslohns eines vollen Monats durch 21,75 ergibt den Tageslohn. Anschliessend wird dieser mit der Anzahl der Tage multipliziert, an denen die mitarbeitende Person während des unvollständigen Monats gearbeitet hat (einschliesslich der zu zahlenden Feiertage; [->]); daraus ergibt sich der Bruttolohn für den unvollständigen Monat.

Beispiel:

Bruttolohn für einen vollen Monat Arbeit: CHF 5000.00;
Vertragsbeginn ist der Montag 15. März, Arbeitswoche von 5 Tagen.
Tagesgehalt: CHF 5000.00 ÷ 21.75 = CHF 229.88
Anzahl Kalendertag: 17 (von 15 bis 31)
Anzahl Samstag / Sonntage (freie Tage): 4
Anzahl Arbeitstage = 13 (17 - 4)
Lohn für den Monat März: 13 Tage × CHF 229.88 = CHF 2988.44

Lohnumrechnung bei verschiedenen Zeiteinheiten

Nützliche Informationen zu den verschiedenen Zeiteinheiten:

- über einen Zeitraum von vier Jahren beträgt ein Jahr durchschnittlich 52,178 Wochen;
- über einen Zeitraum von vier Jahren umfasst ein Monat durchschnittlich 4,35 Wochen;
- bei einer 5-Tage-Woche umfasst ein Monat durchschnittlich 21,75 Arbeitstage;
- für eine Woche von 5,5 Tagen umfasst ein Monat durchschnittlich 23,9 Arbeitstage.

Beispiel für die Umrechnung eines Monatslohns in einen Stundenlohn

42-Stunden-Woche, monatliches Gehalt von CHF 4500.00
52,178 Wochen im Jahr × 42 Stunden pro Woche = 2191,47 Stunden im Jahr
2191,47 Stunden ÷ 12 Monate = 182,62 Stunden pro Monat
Monatslohn CHF 4500.00 ÷ 182,62 Stunden = 24.64 Stundenlohn
Beispiele für die Umrechnung eines Monatslohnes in einen Wochenlohn:
Monatslohn von CHF 4500.00, 42-Stunden-Woche, Stundenlohn von CHF 24.64.
42 × CHF 24.64 = CHF 1034.88 Wochenlohn

Oder:

Monatslohn von CHF 4500.00
CHF 4500.00 ÷ 4.35 Wochen im Monat = CHF 1034.48 Wochenlohn

Beispiele für die Umrechnung eines Monatslohns auf einen Tageslohn

42-Stunden-Woche, Monatslohn von CHF 4500.00, 5-Tage-Woche.
Monatslohn CHF 4500.00 ÷ 21.75 Tage = CHF 206.89 Tageslohn

Oder:

42-Stunden-Woche, Monatslohn von CHF 4500.00, 5,5-Tage-Woche.
Monatslohn CHF 4500.00 ÷ 23.9 Tage = CHF 188.28 Tageslohn

Präzisierung: Der Stundenlohn wird auf Grundlage der im Vertrag vorgesehenen Anzahl von Tagen pro Woche und nicht auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitstage berechnet (wenn der / die Arbeitnehmende ausnahmsweise 6 Tage statt 5 Tage wie im Vertrag vorgesehen gearbeitet hat, wird die Berechnung dennoch aufgrund von 5 und nicht von 6 Tagen durchgeführt.)

Lohnbestandteile

Grundlohn und Bruttolohn

Der Grundlohn ist der Bruttolohn (13. Gehalt inklusive, falls vereinbart), allerdings ohne Ferienentschädigung oder sonstige Vergütungen (Beteiligung, Boni, etc.). Der Bruttolohn ist für die Sozialversicherungen massgebend. Er enthält:

- den Grundlohn
- die Ferienentschädigung
- den Naturallohn
- Gratifikationen
- Familienzulagen*.

* Besonderheit der Familienzulagen: [Sonstige Vergütungen](#).

Der Bruttolohn entspricht der Gesamtvergütung vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und vor Abzug einer allfälligen Quellensteuer. Der / die Arbeitgeber*in darf nicht vergessen, im Budget neben den Grundlöhnen auch den Arbeitgeberanteil an die Sozialversicherungen vorzusehen sowie eine Rückstellung für Ferienentschädigung für den Fall, dass diese nicht in natura bezogen werden können [->].

Sonstige Vergütungen

Einige Firmen bieten einen 13. Monatslohn an. Ein solcher ist nur verbindlich, wenn er vereinbart wurde oder wenn er im Unternehmen üblich ist. In diesen Fällen ist er Teil des Grundlohnes. Eine Gratifikation ist fakultativ und liegt im Ermessen der arbeitgebenden Seite. Sie ist nicht Bestandteil des Grundlohns, muss aber beim Bruttolohn berücksichtigt werden. Familienzulagen werden zum Grundlohn hinzugerechnet, es werden davon aber keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen. Bei der Berechnung einer (allfälligen) Quellensteuer werden sie jedoch berücksichtigt.

Naturallohn

Jede Leistung, die der Arbeitgeber nicht in Form von Geld erbringt, ist Naturallohn. Dies kann die Unterbringung, die Verpflegung oder die Bereitstellung eines Fahrzeugs umfassen. Naturallohn ist integraler Bestandteil des Lohnes. Diesen Leistungen muss ein entsprechender Geldwert zugeordnet werden, um bei Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern berücksichtigt zu werden. Es muss darauf geachtet werden, dass Naturallohn nicht mit Spesen verwechselt wird: Diese sind nicht Bestandteil des Lohnes und sind in der Regel nur dann geschuldet, wenn der / die Arbeitneh-

mende den gewöhnlichen Arbeitsplatz verlassen muss und deshalb Kosten, z.B. Fahrkosten, anfallen [→].

Gibt es einen Mindestlohn?

Die Schweizerische Bundesgesetzgebung schreibt keinen Mindestlohn vor, vielmehr erlaubt das Prinzip der Vertragsfreiheit die Vereinbarung eines beliebigen Lohnes. In einigen Fällen unterliegen Löhne jedoch dennoch Regulierungen: Für die Erlangung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist ein branchenüblicher Mindestlohn obligatorisch [→]. Im Rahmen der Massnahmen gegen Lohndumping müssen Arbeitnehmende, die aus dem Ausland kommen, einen Mindestlohn erhalten, der durch rechtsverbindliche Gesamtarbeitsverträge und Musterarbeitsverträge festgelegt ist. Ein Gesamtarbeitsvertrag schreibt grundsätzlich einen Mindestlohn vor, jedoch nur für diejenigen, für die er gilt [→]. Einige Kantone haben einen Mindestlohn («Kantonale Mindestlöhne») eingeführt.

Gesamtarbeitsverträge für die darstellenden Künste

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen der Union des Théâtres Romands (UTR) und dem Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS):

— Mindest-Bruttolohn: CHF 4500.– / Monat bei Vereinbarung eines Monatslohns; CHF 100.– für eine Probe (plus Ferienentschädigung) und CHF 250.– für eine Aufführung (plus Ferienentschädigung), wenn kein Monatslohn vereinbart wurde.

GAV für Gruppenkünstler*innen (Chor, Ballett, Tanz) zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) und dem **GAV für Solisten** zwischen denselben Vertragsparteien:

— Der Bruttomindestlohn ist je nach Theater unterschiedlich. Eine Liste der Mindestlöhne wird jedes Jahr von einem gemeinsamen Ausschuss festgelegt, der von den Vertragsparteien ernannt wird. Für die Spielzeit 2017/2018 liegen die Tarife je nach Theater zwischen CHF 3640.– und CHF 4100.– pro Monat. Sie können nur für Anfänger angewendet werden, die ihre Ausbildung eben erst abgeschlossen haben. Zusätzlich zu diesem Grundlohn gibt es weitere Sondervergütungen, die je nach Theater variieren, z. B. wenn am selben Tag eine zweite Vorstellung stattfindet. <http://sbkv.com/gagen-vertraege/gesamtarbeitsvertraege/>

Die Grundsätze für die Anwendung eines GAVs sind im Kapitel «Gesamtarbeitsvertrag» erläutert.

Kantonale Mindestlöhne

Ein Urteil des Bundesgerichts hat im Juli 2017 bestätigt, dass die Kantone die Möglichkeit haben, einen Mindestlohn festzusetzen, sofern dieser nahe am Existenzminimum gemäss Sozialhilfe liegt. Aufgrund dieser Entscheidung konnte der Mindestlohn, der von der Neuenburger Bevölkerung in einer Volksabstimmung angenommen wurde, im Juli 2017 in Kraft treten. Dieser Mindestlohn wurde auf CHF 3640.– (20.– / Stunde) festgelegt und gilt für alle Arbeitnehmende, die ihren gewöhnlichen Arbeitsplatz im Kanton Neuenburg haben. Die Kantone Jura und Tessin haben ebenfalls im Grundsatz einen Mindestlohn eingeführt und können die Höhe und das Inkrafttreten zu einem späteren Zeitpunkt per Gesetz festlegen.

Üblicher Lohn

Als üblich gilt ein Lohn, der tatsächlich in der Region, in der Branche, im Beruf oder im Unternehmen gezahlt wird. Er ist nicht zwingend, ausser in sehr speziellen Fällen [→]. Im Bereich Theater und Tanz gibt es grundsätzlich kein übliches allgemein geltendes Gehalt. Dank der von den Berufsverbänden seit mehr als zehn Jahren empfohlenen Mindestlöhne hält sich die Praxis jedoch tendenziell an die Empfehlungen. GAVs, die in der Regel einen Mindestlohn vorschreiben, haben auch eine Anreizwirkung auf diejenigen, die nicht dem Mindestlohn unterliegen. Letztere werden im Übrigen in der Regel von einer Behörde herangezogen, wenn sie aufgefordert wird, ein übliches Gehalt im Sinne des Gesetzes zu bestimmen. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass einige Subventionsstellen manchmal verlangen, dass die Budgets der Subventionsanträge nicht wesentlich vom empfohlenen Mindestlohn (CHF 4500.–) abweichen, andernfalls würde die Subvention verweigert.

Von Berufsverbänden empfohlener Lohn

Die von den Verbänden empfohlenen Löhne sind nicht zwingend, aber – wie es im Kapitel über die üblichen Löhne heisst – ermutigen sie Arbeitgebende allmählich dazu, Mindestlöhne anzuwenden. Sie sind auch eine wichtige Verhandlungsbasis, insbesondere für die Beschäftigten. Bei den Empfehlungen der verschiedenen Verbände ist zu unterscheiden zwischen solchen, die auf ein optimales Gehalt und solchen, die auf ein Minimum abzielen:

- Danse Suisse: Das «Manifest für den Tanz» empfiehlt einen Mindestlohn für eine*n Tänzer*in von CHF 4500.– brutto / Monat
- Rencontres professionnelles de danse – Genève (RP) : Die «Recommandations salariales pour les danseurs-euses interprètes travaillant en Suisse romande» empfehlen einen Lohn, der den Ausbildungsstand und die Anzahl Jahre Erfahrung berücksichtigt und zwischen CHF 4500.– und CHF 6000.– liegt.
- Syndicat Suisse Romand du Spectacle: CHF 4500.– brutto pro Monat; CHF 1500.– brutto für einen Wochenvertrag; CHF 500.– brutto für einen Tagesvertrag; 300.– brutto für einen Einsatz von 3h 30min; CHF 100.– brutto für eine Stunde.

Danse Suisse hält in der Mindestlohn-Empfehlung fest, dass Compagnien, die Subventionen erhalten, ermutigt werden sollen, mindestens den empfohlenen Lohn zu garantieren. Dies sollte aber nicht dazu führen, dass diejenigen, die keine substantziellen Subventionen erhalten, in ihrem Schöpfungsprozess behindert werden.

Lohn von Praktikant*innen

Begriff des Praktikums

Der Begriff des Praktikums ist nicht geregelt und umfasst verschiedene Sachverhalte, wie z.B. einen Zeitraum von einigen Tagen zum «Schnuppern» bis zu mehreren Monaten beruflicher Tätigkeit im Rahmen eines Studiums. Ein Praktikum wird auch Personen angeboten, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, um erste Erfahrungen zu sammeln oder sich zu spezialisieren. In jedem Fall muss ein*e Praktikant*in in den Genuss einer Ausbildung kommen, d.h. er muss effektiv betreut und von Fachleuten begleitet werden, die ausreichende Erfahrung haben und verfügbar sind, um die notwendige Unterstützung zu leisten.

Ausbildungsvergütung

Das Praktikum muss nicht vergütet werden, wenn es im alleinigen Interesse der Praktikant*innen angeboten wird. Sobald die arbeitgebende Partei von der Arbeit der Auszubildenden profitiert, müssen Praktikant*innen jedoch bezahlt werden. Es besteht ein Arbeitsvertrag mit Zahlungspflicht, sobald der arbeitgebenden Partei eine Leistung zugute kommt, die normalerweise einen Lohn erfordert. In diesem Fall handelt es sich um einen normalen Einzelarbeitsvertrag und nicht um einen Lehrvertrag; ein solcher ist ausschließlich Lehrlingen in der Ausbildung mit einem zugelassenen Meister vorbehalten. Die Höhe des Lohns bleibt frei, ausser in den Fällen, in denen ein Gesamtarbeitsvertrag in Kraft ist, der Mindestbedingungen für Auszubildende oder Anfänger festlegt. Der GAV zwischen UTR und SSRS sieht für die ersten beiden Produktionen nach der Ausbildung ein Gehalt in Höhe von 70 % des Mindestlohns vor, maximal jedoch für 6 Monate. Darüber hinaus dürfen Arbeitgebende, die dieser Vereinbarung unterliegen, während der gesamten Saison höchstens 25 % der Stellen mit Auszubildenden und Studierenden besetzen, wobei Ausnahmefälle vorbehalten sind. Der GAV zwischen SBKV und SBV spricht nicht von Auszubildenden, aber die Partnerverbände sind der Ansicht, dass es eine Praxis gibt, Anfänger*innen den Mindestlohn zu bezahlen [→].

Schlussfolgerung

Schauspielerinnen oder Tänzer, die eine Berufsausbildung oder eine gleichwertige Ausbildung absolviert haben, sind nicht verpflichtet, ein zusätzliches Praktikum zu absolvieren; sie können direkt zum normalen Berufstarif im Unternehmen eingestellt werden. Arbeitgebende, die ein Praktikum mit niedrigerem Entgelt anbieten möchten, können dies jedoch dann tun, wenn dies durch ihre Investition in die Ausbildung des Praktikanten / der Praktikantin oder durch die mangelnde Erfahrung dieser des Praktikanten im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist. Praktika sollten nicht nur zum Zweck der Kostenreduzierung von Arbeitgebenden angeboten werden.

Lohnzahlung

Wann muss der Lohn bezahlt werden?

Der Lohn muss am Monatsende, d. h. nach Beendigung der Arbeit, ausbezahlt werden. In der Praxis ist es üblich, die Löhne einige Tage vor dem Monatsende auszuzahlen. Der Vertrag kann ausdrücklich kürzere Zahlungsfristen vorsehen, z.B. wöchentliche oder tägliche oder auch eine Auszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei die Zahlungsfrist einen Monat nicht überschreiten darf. Der entscheidende Moment ist der Eingang des Lohnes bei Arbeitnehmenden, nicht der Zeitpunkt, in welchem der / die Arbeitgeber*in den Überweisungsauftrag erteilt.

Können Mitarbeitende einen Lohnvorschuss beantragen?

Ein Lohnvorschuss kann unter drei Bedingungen verlangt werden:

- Der / die Arbeitnehmende muss sich in einer Notlage befinden: Es muss die Gefahr eines erheblichen Schadens oder erheblicher Unannehmlichkeiten bestehen, wenn der Vorschuss nicht geleistet wird (z. B. Räumung von Wohnraum oder Strafverfolgung).
- Der / die Arbeitgeber*in muss in der Lage sein, den Vorschuss zu gewähren, insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht.

— Der Vorschuss darf den Betrag, der der bereits geleisteten Arbeit entspricht, nicht übersteigen.

Modalitäten der Lohnzahlung

Grundsätzlich muss der Lohn auf ein Post- oder Bankkonto überwiesen werden, aber anders als in vielen europäischen Ländern ist es in der Schweiz möglich, Mitarbeitenden den Lohn gegen eine unterschriebene Quittung in bar auszubezahlen. Ist der Lohn in der Schweiz zu zahlen und sieht der Vertrag eine Auszahlung in Schweizer Franken vor, können Arbeitnehmende die Auszahlung ihres Lohnes nur in Schweizer Franken verlangen, der / die Arbeitgeber*in darf keine andere Währung vorschreiben. Ist das Gehalt hingegen in einer Fremdwährung vereinbart, kann der / die Arbeitgeber*in wählen, ob der Lohn in der vereinbarten Währung oder in Schweizer Franken ausgezahlt werden soll (es sei denn, der Vertrag sieht ausdrücklich vor, dass nur die Fremdwährung verwendet werden darf). Erklärt sich der / die Arbeitgeber*in bereit, den Lohn in einer Fremdwährung zu zahlen, muss sie sich über mögliche Änderungen des Wechselkurses zwischen dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und dem Zeitpunkt der Lohnzahlung im Klaren sein. Die Umrechnung eines auf eine Fremdwährung lautenden Lohnes in Schweizer Franken erfolgt zum Kurs am Tag der Fälligkeit des Lohnes. Will der / die Arbeitgeber*in kein Wechselkursrisiko eingehen, sollte die Zahlung in Schweizer Franken vorgesehen werden. Der Lohn kann dann zwar weiterhin in Fremdwährung an Mitarbeitende ausbezahlt werden, jedoch lediglich bis zur Höhe des im Vertrag vorgesehenen Betrages in Schweizer Franken, unabhängig vom Wechselkurs. Anders kann es sich verhalten, wenn der Vertrag vorsieht, dass der Lohn ausserhalb der Schweiz zu zahlen ist. Massgeblich ist jeweils das Recht des Staates, in dem die Zahlung zu leisten ist.

Lohnabrechnung

Die arbeitgebende Partei muss Arbeitnehmende eine schriftliche Aufstellung über den Lohn und die Abzüge vorlegen. Wenn der Lohn jeden Monat gleich hoch ist, reicht es aus, die Lohnabrechnung auf das Ende des ersten Monats der Arbeit auszuhandigen und dann erst wieder, wenn eine Änderung eintritt. Die Lohnabrechnung muss die folgenden Elemente enthalten:

- Grundlohn
- Alle Zulagen: Familienzulagen, Gratifikationen, Überstunden, Überzeit, allfällige Ferienentschädigung, in Geld umgerechnete Naturalleistungen etc.
- Bruttolohn (Grundlohn + Zuschläge)
- Alle Abzüge: AHV / IV / AVIG / EOG / BVG / UVG, Quellensteuer, freiwillige Lohnausfallversicherung, allfällige Lohnvorschüsse etc. (keine Abzüge auf Familienzulagen, die aber für die Steuer berücksichtigt werden)
- Nettolohn
- die Anzahl der noch nicht bezogenen Ferientage

Die Lohnabrechnung ist nicht zu verwechseln mit dem Lohnausweis, den der / die Arbeitgeber*in hinsichtlich der Steuererklärung ausstellt.

Lohnausweis

Der Lohnausweis ist ein offizielles Formular, das der / die Arbeitgeber*in ausfüllen und der / dem Arbeitnehmenden am Ende des Kalenderjahres oder am Ende des Arbeitsverhältnisses zur Verwendung im Rahmen der Steuererklärung übergeben muss.

Vereinbarte Arbeitszeit

Monatliche Arbeit

Arbeitnehmende werden in der Regel für ihre Arbeitszeit bezahlt (Akkordarbeit kommt im Bereich der darstellenden Künste selten vor). Arbeitnehmende müssen im Voraus wissen, wie viel Arbeitszeit sie einkalkulieren müssen. Dadurch können sie die Höhe des jeweiligen Monatslohns berechnen und die eigene wirtschaftliche Situation einschätzen. Ausserdem kann das Privatleben dementsprechend organisiert werden. Über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeiten werden als Überstunden resp. Überzeit betrachtet [→]. Wenn hingegen der / die Arbeitgeber*in Arbeitnehmende nicht auslasten, obwohl diese zur Verfügung steht, muss ihnen der Lohn für die vereinbarte Zeit bezahlen werden. Das Gesetz verbietet es der / dem Arbeitgeber*in, das wirtschaftliche Risiko des eigenen Unternehmens auf die Mitarbeitenden zu übertragen. Die blosser Angabe von «Vollzeit» oder «Halbzeit» genügt nicht, die Anzahl der Wochenstunden zu berechnen, da diese je nach Unternehmen und Tätigkeitsbereichen variieren. Ohne genaue vertragliche Regelung bestimmt die Übung des Unternehmens oder des Berufes, gegebenenfalls ein Normalarbeitsvertrag oder ein Gesamtarbeitsvertrag, die Anzahl der Arbeitsstunden. Es empfiehlt sich daher, die Anzahl der Wochenstunden im Vertrag oder durch eine dem Vertrag beigefügte Betriebsregelung festzulegen. In der Praxis beträgt die Anzahl der üblichen Arbeitsstunden für eine Vollzeitstelle in der Schweiz ungefähr 40 Stunden pro Woche.

Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Arbeitszeit kann verschieden sein: Die vereinbarten Wochenstunden können sich auf bestimmte Tage konzentrieren (z. B. 4 statt 5 Tage pro Woche), und einige Wochen können die durchschnittlichen Wochenstunden übersteigen, indem sie durch Wochen mit weniger Wochenstunden ausgeglichen werden. Die Möglichkeiten der unregelmässigen Arbeitszeitgestaltung müssen den gesetzlichen Anforderungen an die tägliche Arbeitszeit und die Ruhezeiten [→] entsprechen und Arbeitnehmenden im Voraus bekannt sein.

Arbeit auf Abruf

Mitarbeitende können stunden-, halbtags-, tages- oder wochenweise eingestellt werden. In diesen Fällen sind zwei Situationen zu unterscheiden:

- Unechte Arbeit auf Abruf: Das sind Einsätze, die jedes Mal eine eigenständige Verpflichtung darstellen und die der / die jeweilige Mitarbeitende annehmen oder ablehnen kann. Es besteht die Möglichkeit, einen einzelnen Rahmenvertrag abzuschliessen, der es Mitarbeitenden überlässt, die vorgeschlagene Einsätze anzunehmen oder abzulehnen.
- Echte Arbeit auf Abruf: Hierbei handelt es sich um einen einzigen Arbeitsvertrag, bei dem die arbeitgebende Partei einseitig entscheiden kann, wann sich Arbeitnehmende zur Verfügung stellen müssen, ohne dass sie die Einsätze ablehnen können.

Der erste Fall ist unproblematisch, da Mitarbeitende den Einsatz nicht annehmen müssen. Der zweite Fall ist für Mitarbeitende ungünstig, weil hier von ihnen verlangt wird, sich zur Verfügung zu stellen, ohne dass eine Arbeitsgarantie besteht.

Weiterführende Fragen

Was beinhaltet die Arbeitszeit?

Die Arbeitszeit ist die Zeit, in der Arbeitnehmende dem / der Arbeitgeber*in zur Verfügung stehen müssen. Dazu gehören und sind zu vergüten:

- Das Tanztraining und jede andere Vorbereitung auf die Arbeit
- Pausen, bei denen Arbeitnehmende den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen
- Kostümanpassungszeiten, ob am Arbeitsplatz oder ausserhalb des Arbeitsplatzes
- Die volle Stillzeit der Mutter, wenn das Kind am Arbeitsplatz gestillt wird, und die Hälfte der Stillzeit, wenn die Mutter ihren Arbeitsplatz zum Stillen verlassen muss

Nicht in der Arbeitszeit enthalten und nicht zu bezahlen sind:

- die Zeit, die benötigt wird, um an den üblichen Arbeitsort zu gelangen
- die Zeit, in der Arbeitnehmende für administrative Fragen eine Behörde aufsuchen müssen (Einwohnerkontrolle, Arbeitslosigkeit usw.), sofern dies auch ausserhalb der Arbeitszeit möglich wäre.

Damit diese Punkte zwischen den Parteien klar verstanden werden, empfiehlt es sich, sie in eine Betriebsordnung aufzunehmen.

Weiterführende Fragen

Arbeitszeitplan

Der Arbeitszeitplan legt fest, zu welchen Zeiten Mitarbeitende für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung stehen müssen. Er muss Arbeitnehmenden bekannt sein, entweder durch Erwähnung im Arbeitsvertrag oder durch eine dem Arbeitsvertrag beigefügte oder in den Geschäftsräumen des Unternehmens ausgehängte Betriebsordnung. Auch ein bereits fixierter Zeitplan kann bei Bedarf wieder geändert werden. In diesem Fall muss die arbeitgebende Partei mit den Arbeitnehmenden Rücksprache halten, um den neuen Zeitplan zu erstellen und ihn rechtzeitig, in der Regel zwei Wochen im Voraus, bekannt geben. Arbeitnehmende müssen in der Lage sein, ihr Privatleben zu organisieren. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung kann es sein, dass jemand für neue Arbeitszeiten nicht herangezogen werden darf, wenn zu der Zeit ein anderweitiges Anstellungsverhältnis besteht. Eine kürzere Frist als zwei Wochen ist nur im Notfall und aus zwingenden Gründen möglich, über die Arbeitnehmende umfassend und unverzüglich informiert werden müssen. Wenn die Art der Arbeit Anpassungen der Arbeitszeiten beinhaltet, die bei Vertragsabschluss nicht planbar sind, ist es ratsam, dies im Vertrag anzugeben. Dies entbindet die arbeitgebende Seite zwar nicht von der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen, aber es macht Arbeitnehmende darauf aufmerksam, dass mit solchen Eventualitäten gerechnet werden muss.

Maximale Arbeitszeit

Das Arbeitsrecht (ArG) legt allgemeine Regeln und zahlreiche Ausnahmen für verschiedene Kategorien von Arbeitnehmenden und verschiedene Situationen fest. Die folgenden Kapitel [→ ,] geben bei weitem kein vollständiges Bild wieder, sondern sollen lediglich einen Überblick über die Grundzüge geben mit einigen Ausnahmen, welche die Theaterberufe betreffen. Diese Regeln sind verbindlich und können nicht zum Nachteil der Arbeitnehmenden geändert werden, auch nicht mit ihrer Zustimmung. Eine selbstständige künstlerische Tätigkeit mit grosser Freiheit in der Gestaltung, Ausführung und Verteilung der Arbeit unterliegt jedoch nicht der Höchstarbeitszeit des ArG. Diese Ausnahme ist sehr restriktiv und gilt, unter bestimmten Voraussetzungen, höchstens für eine Dirigentin oder Solisten, niemals jedoch für Mitglieder eines Orchesters oder einer Theater- oder Tanzcompagnie.

Maximale Wochenarbeitszeit

Anzahl Stunden

Die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit pro Woche beträgt für einige Kategorien von Arbeitnehmenden 45 Stunden und für andere 50 Stunden. Theatermitarbeitende gehören in die Kategorie von Arbeitnehmenden mit einer Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann durch Überzeit erhöht werden [→], jedoch nur in begrenztem Umfang und unter bestimmten Bedingungen.

Anzahl der Tage

Die Woche beginnt am Montag und endet am Sonntag. Grundsätzlich darf eine Arbeitswoche nicht mehr als 5,5 Tage Arbeit umfassen. Bei einer Woche mit 6 Arbeitstagen muss in der Folgewoche ein halber Urlaubstag vergütet werden. Zum Beispiel eine 6-Tage-Woche gefolgt von einer 5-Tage-Woche. Mit Zustimmung der Arbeitnehmenden ist es möglich, maximal 4 aufeinander folgende Wochen von 6 Tagen zu kumulieren, wobei eine Entschädigung von 4 Halbtagen über die fünfte Woche verteilt wird, die dann auf 3,5 Tage reduziert wird. Für Beschäftigte in der Theaterbranche besteht eine weitere Möglichkeit: Halbe freie Tage können für 12 Wochen statt für 4 Wochen kumuliert werden. Diese Ausnahme gilt allerdings nur für Betriebe mit erheblichen saisonalen Schwankungen, die lange Pausen in anderen Jahreszeiten haben. Während der Vorbereitung einer Premiere kann die Arbeitswoche für Theatermitarbeitende auf bis zu 11 aufeinanderfolgende Tage verlängert werden. In diesem Fall sind den Mitarbeitenden allerdings 3 freie Tage am Ende dieser 11 Tage zu gewähren. Die 3 Tage müssen unmittelbar nach der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden folgen, womit eine Ruhezeit von 83 aufeinander folgenden Stunden (3 × 24 Stunden + 11 Stunden) resultiert. Ausserdem muss im Durchschnitt des Kalenderjahres eine Arbeitswoche von 5 Tagen eingehalten werden.

Tägliche Ruhezeit und maximale tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Sie kann einmal pro Woche auf 8 Stunden reduziert werden. Schwangere Frauen, die aufrecht stehend arbeiten, haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden. Da der wöchentliche 24-Stunden-Ruhetag mit dem täglichen 11-Stunden-Ruhetag kumuliert werden muss, müssen Arbeitnehmende einmal wöchentlich eine Ruhezeit von 35 aufeinanderfolgenden Stunden erhalten. Die Arbeitszeit von mit der künstlerisch-technischen Gestaltung der Aufführungen beschäftigten

Arbeitnehmenden kann auf 9 Stunden (statt 11 Stunden) pro Tag reduziert werden, sofern die durchschnittliche Ruhezeit in zwei Wochen nicht weniger als 12 Stunden beträgt.

Obligatorische Pausen

Gesetzliches Minimum

Das Gesetz schreibt Mindestpausen vor. Eine solche muss jeweils ungefähr in der Mitte der Arbeitszeit liegen und beträgt:

- 15 Minuten für eine Arbeitsdauer von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- eine halbe Stunde für eine Arbeitsdauer von mehr als sieben Stunden;
- eine Stunde für eine Arbeitsdauer von mehr als neun Stunden.

Die zu berücksichtigende Arbeitsschicht beinhaltet nicht die Pausenzeit. Beispielsweise erfordert eine Arbeitszeit von 5 Stunden und 40 Minuten eine Mindestpause von 10 Minuten, wobei die tatsächliche Arbeitszeit dann fünfeinhalb Stunden nicht übersteigt. Pausen von einer Stunde oder mehr können geteilt werden, aber die Hauptpause in der Mitte einer mehr als siebenstündigen Arbeitsschicht darf nicht weniger als eine halbe Stunde betragen. Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden gelten Sonderregelungen. Beispielsweise muss einem Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen auf Antrag eine Mittagspause von mindestens eineinhalb Stunden gewährt werden. Die hier angegebenen Pausenzeiten sind Mindestwerte. Eine längere Zeit kann erlaubt sein.

Vergütung

Sofern nicht anders vereinbart, werden Pausen nur dann vergütet, wenn sie als Arbeitszeit anzusehen sind. Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmende den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Der Begriff des Arbeitsortes ist hier in einem Sinne zu verstehen, der sich auf die Räumlichkeiten beschränkt, in denen Arbeitnehmende üblicherweise ihre Tätigkeit ausüben, und nicht im Sinne des Firmengebäudes. Kann beispielsweise eine Mitarbeiterin während einer Pause ihr Büro nicht verlassen, um die Bedienung einer Telefon-Hotline sicherzustellen, kann sie sich aber trotzdem ausruhen und essen, so gilt die Pause als gewährt, obwohl sie als Arbeitszeit gezählt und damit vergütet wird. Anders verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer in einem dafür eingerichteten Raum eine Arbeitspause einlegen kann und dabei zwar seinen Arbeitsplatz, aber nicht das Firmengebäude verlassen kann. Wenn zum Beispiel ein Tänzer seine Pause und Mahlzeit in der Garderobe einnehmen kann, gilt dies als Verlassen des Arbeitsplatzes, weshalb seine Pause nicht als Arbeitszeit angerechnet und daher nicht vergütet werden muss. Arbeitnehmende, die sich aus eigener Initiative dazu entschliessen, während der Pause an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, können nicht verlangen, dass die Pause als Arbeitszeit angerechnet wird. Kaffee- oder Zigarettenpausen sind nicht obligatorisch. Arbeitgebenden steht es frei, sie zu gewähren oder nicht und sie als Arbeitszeit zu zählen oder nicht. Die Frage der zulässigen Pausen, deren Lage und deren eventueller Anrechnung sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Arbeitgebende können grosszügiger sein als das oben genannte gesetzliche Minimum.

Arbeitszeiterfassung

Arbeitgebende sind verpflichtet, täglich den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie Pausen von einer Dauer von mindestens einer halben Stunde oder mehr zu erfassen und diese Daten fünf Jahre lang aufzubewahren. Sie können von ihren Mitarbeitenden verlangen, dass sie diese Informationen selbst erfassen, müssen

aber trotzdem die Erfassung der Arbeitszeit überwachen und die Arbeitszeiterfassungen aufbewahren.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit beginnt um 23:00 Uhr und endet um 06:00 Uhr. Ein Spielraum von mehr oder weniger 1 Stunde ist zulässig, wenn er gelegentlich vorkommt. Der Sonntag beginnt am Samstag um 23:00 Uhr und endet um 23:00 Uhr am Sonntag. Nachtarbeit und Sonntagsarbeit sind aus gesundheitlichen und sozialen Gründen grundsätzlich verboten. Da sie jedoch in vielen Situationen notwendig sind, sind Nacht- und Sonntagsarbeit in der Regel nur mit Genehmigung und unter Einhaltung verschiedener Bedingungen zugelassen. Das Gesetz erlaubt jedoch bestimmten Kategorien von Betrieben oder Arbeitnehmenden, in genau festgelegten Grenzen nachts und sonntags ohne Genehmigung zu arbeiten. Professionelle Theater profitieren von einer solchen Ausnahme für alle ihre Mitarbeitenden. Der Verzicht auf die Genehmigung entbindet nicht von der Pflicht zur Zahlung von Zuschlägen und Ausgleichsruhezeiten für Nacht- und Sonntagsarbeit.

Befreiung von der Genehmigungserteilung für Berufstheater

Professionelle Theater

Zu den professionellen Theatern gehören Betriebe (Compagnien, Vereine usw.), deren Tätigkeit in der Organisation von Aufführungen besteht, insbesondere von Tanz- und Theaterstücken, Opern, Operetten, Kabaretts und Musicals. Betroffen sind alle Personen, die bei dieser Art von Unternehmen beschäftigt sind, unabhängig davon, ob sie dauerhaft oder vorübergehend eingestellt werden, oder ob das Theater einen festen Ort hat oder nicht. Ausschlaggebend ist der professionelle Charakter des Theaters, Amateurtheater sind ausgeschlossen.

Kategorien von Arbeitnehmern

Das Gesetz unterscheidet drei Kategorien von Theatermitarbeitenden:

- Mitarbeitende, welche künstlerisch schaffen (Künstlerinnen, Statisten, Choreografinnen, Regisseure usw.)
- Mitarbeitende, die für Tätigkeiten eingesetzt werden, die für die Vorstellungen oder die Bedienung und die Unterstützung des Publikums notwendig sind (Aufbau von Bühnenbildern, Bereitstellung von Kostümen, Requisiten, Garderoben, Zuständigkeit für Kasse, Platzanweisung usw.)
- Mitarbeitende, die mit der technisch-künstlerischen Umsetzung der Aufführungen betraut sind (Regisseur, Chef-Designerin, Chef-Toningenieur usw., jedoch nicht einfache Techniker oder assistierende Personen).

Diese drei Kategorien unterliegen nicht exakt den gleichen Regeln, aber die meisten von ihnen gelten für alle drei. Im Folgenden wird nur auf diese eingegangen:

Gemeinsame Regeln für alle Kategorien von Mitarbeiter*innen in Theatern

Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Erlaubnis möglich:

- bis 1:00 Uhr morgens
- bis 3:Uhr morgens bei Tournées oder Auftritten im Freien
- jeden Sonntag, vorbehaltlich einer der nachfolgenden Bedingungen:

- mindestens 26 freie Sonntage pro Kalenderjahr, die unregelmässig verteilt werden können, sofern mindestens ein freier Sonntag pro Kalenderquartal garantiert ist.
- mindestens 12 freie Sonntage pro Kalenderjahr, die ungleichmässig verteilt werden können, vorausgesetzt, dass in den Wochen ohne freien Sonntag unmittelbar nach der täglichen Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird (das entspricht total eine Ruhezeit von 47 Stunden).

Wenn Arbeitgebende Bedürfnisse hat, die über diese Regeln hinausgehen, können sie eine Genehmigung für den darüber hinausgehenden Teil beantragen.

Besondere Regeln für Musiker*innen

Für dem Arbeitsgesetz unterliegende Musiker*innen - wie Mitglieder von Orchestern, Musikgruppen oder anderen Musikformationen sowie Musiker*innen, die für die musikalische Atmosphäre in Restaurants, Piano-Bars usw. zuständig sind – gelten andere Regeln als für Theatermitarbeitende. Der Unterschied besteht hauptsächlich darin, dass sie die ganze Nacht über ohne Genehmigung eingesetzt werden können. Musiker*innen, die zum Personal eines Theaters gehören, unterliegen jedoch denselben Regeln wie die anderen Theatermitarbeitenden.

Lohnzuschläge und Ausgleichsruhezeit

Nachtarbeit

Ein Lohnzuschlag für Nachtarbeit ist gesetzlich nur dann vorgesehen, wenn die Nachtarbeit «vorübergehend» ist, d. h. gelegentlich erfolgt (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr). In diesem Fall haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % für in der Nacht (zwischen 23:00 und 06:00 Uhr) geleistete Arbeitsstunden. Dieser Lohnzuschlag ist obligatorisch und kann nicht durch vertragliche Vereinbarung ausgeschlossen oder reduziert werden. Nachtarbeit wird als «regelmässig» bezeichnet, wenn Arbeitnehmende mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr beschäftigt sind. In diesem Fall haben Arbeitnehmende keinen Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Allerdings ist ein Ausgleich in Freizeit obligatorisch (10 % der nachts geleisteten Arbeitsstunden), wobei es allerdings Ausnahmen gibt, insbesondere wenn die Beschäftigung nur die erste oder letzte Stunde der Nachtzeit betrifft, wenn die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreitet oder die Woche nur 4 Arbeitstage umfasst.

Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag nur dann gesetzlich vorgesehen, wenn es sich um «vorübergehende» Leistungen handelt. Dies ist der Fall, wenn an nicht mehr als 6 Sonntagen (einschliesslich Feiertage) pro Kalenderjahr gearbeitet wird. Der Lohnzuschlag muss 50 % betragen. Es ist nicht möglich, davon durch vertragliche Vereinbarung zum Nachteil des Arbeitnehmers abzuweichen. Sobald die Sonntagsarbeit 6 Sonntage im Kalenderjahr überschreitet, gilt die Sonntagsarbeit als «regelmässig» und bedarf keiner zusätzlichen Bezahlung. Sowohl in «Ausnahmefällen» als auch in «regelmässigen» Fällen muss die Sonntagsarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden:

- bei einer Arbeitszeit von bis zu 5 Stunden: Ausgleich durch Freizeit im selben Umfang über einen Zeitraum von 4 Wochen.
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden: Entschädigung durch 1 Ruhetag (in der Woche davor oder danach) von mindestens 24 aufeinanderfolgenden

Stunden unmittelbar nach der täglichen Ruhezeit (11 Stunden), d. h. insgesamt 35 Stunden.

Ausgleichsruhezeiten für an Feiertagen ausgeführte Arbeiten können in einem Block zusammengefasst für ein Kalenderjahr gewährt werden.

Was gilt für Berufe der darstellenden Künste?

Die Unterscheidung, die das Gesetz zwischen «vorübergehend» und «regelmässig» macht, ist nur bedingt auf die Berufe der darstellenden Künste anwendbar, denn die meisten Verträge in der Freien Szene dauern in der Regel weniger als ein Jahr. In der Praxis ist es nicht üblich, Lohnzuschläge zu bezahlen, da Sonntags- oder Nachtarbeit in den Berufen der darstellenden Künste dazu gehört.

Feiertage

In der Schweiz ist nur der 1. August ein Bundesfeiertag. Die Kantone können maximal acht weitere Feiertage festlegen, die nicht notwendigerweise von Kanton zu Kanton gleich sein müssen. Ohne gegenteilige Vereinbarung gelten die gesetzlichen Feiertage des Kantons, in dem der / die Arbeitnehmende arbeitet, nicht etwa des Kantons, in dem er / sie wohnt. Ein Genfer Arbeitnehmer, der in den Kanton Wallis «entsandt» wurde, muss am Genfer Feiertag «Jeûne genevoise» arbeiten. Andererseits profitiert er von den Walliser Feiertagen, auch wenn es diese in Genf nicht gibt. Diese Regel sollte auch für den Fall einer Entsendung ins Ausland gelten, sofern es nicht anders vereinbart ist.

Sind Feiertage zu bezahlen?

Abgesehen vom 1. August, der in jedem Fall bezahlt werden muss, sind die übrigen 8 kantonalen Feiertage nur dann zu bezahlen, wenn der Arbeitsvertrag einen Jahres-, Monats- oder Wochenlohn vorsieht, da solche Löhne nicht von Feiertagen abhängen. Stundenlöhner*innen hingegen werden nur dann entlohnt, wenn ihr Vertrag oder ein Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht (Einige Autor*innen meinen, dass bei einem Stundenlohn die Feiertage auch ohne Vereinbarung nach Artikel 7 des «UNO-Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte» bezahlt werden müssen. Die Frage scheint jedoch noch nicht geklärt zu sein, und die Mehrheitsdoktrin und das SECO halten diese Bestimmung in der Schweiz nicht für direkt anwendbar.) Die Arbeit an Feiertagen folgt den gleichen Regeln wie die Arbeit an Sonntagen. [→]

Besonderheit von Teilzeitbeschäftigten

Sofern gesetzliche Feiertage bezahlt werden:

- Arbeitnehmende mit festen Arbeitstagen haben nur dann Anspruch auf Bezahlung, wenn der Feiertag auf einen ihrer regulären Arbeitstage fällt,
- Sind die Arbeitstage nicht festgelegt und ändern sich entsprechend den Arbeitsplänen der arbeitgebenden Partei, so haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine anteilige Vergütung für jeden Feiertag.

Müssen Feiertage nachgewährt werden?

Wenn sie auf einen Sonntag fallen: nein
Feiertage sind nicht dazu da, um sich auszuruhen, sondern um besondere Anlässe

zu begehen. Daher werden Feiertage nur dann gewährt, wenn sie auf einen Tag fallen, an dem die Mitarbeitenden normalerweise (laut Vertrag) arbeiten. Dieser Grundsatz kann durch einen Gesamtarbeitsvertrag oder eine gegenteilige vertragliche oder gesetzliche Bestimmung geändert werden.

Wenn sie während Krankheit anfallen: nein

In diesem Fall werden sie aus dem gleichen Grund nicht nachgewährt, wie wenn sie auf einen Sonntag fallen. In Betriebsordnungen oder Gesamtarbeitsvertrag können jedoch auch andere Regelungen vorgesehen sein.

Wenn sie in die Ferien fallen: ja, wenn sie auf Tage fallen, an denen normalerweise gearbeitet wird.

Feiertage gelten nicht als Ferientage. Daraus folgt, dass Ferien um einen Feiertag herum in zwei Perioden aufgeteilt werden. So z.B. beim Osterwochenende: Ferientage von Montag bis Donnerstag vor dem Karfreitag sowie Ferientage von Dienstag bis Freitag nach dem Ostermontag.

Überstunden / Überzeit

Definition

Überstunden sind definiert als Mehrarbeit, die über die vertraglich festgelegte Anzahl zu leistenden Arbeitsstunden hinausgehen. Unter Überzeit versteht man die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, die über die vom Arbeitsgesetz geforderte wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehen (45 oder 50 Stunden pro Woche; [→]). Bei einer gesetzlichen Obergrenze von 50 Stunden und einem 42-Stunden-Vertrag hat eine arbeitnehmende Person, die 52 Stunden gearbeitet hat, 8 Überstunden (von 42 auf 50) + 2 Stunden Überzeit (von 50 auf 52) geleistet. Durch diese Unterscheidung weiss man, auf welche Vorschriften man sich beziehen muss: Bis zur Obergrenze von 50 Stunden gilt das OR, darüber hinaus ist es der ArG. Überzeit darf 140 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden beträgt (170 Stunden bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden).

Bedingungen

Überstundenarbeit ist Teil der Treuepflicht der arbeitnehmenden Person gegenüber der arbeitgebenden Partei. Arbeitnehmende sind daher verpflichtet, Überstunden unter bestimmten Bedingungen zu leisten:

- wenn die Umstände es erfordern (sie müssen wirklich notwendig sein, aber nicht, um schlechte Organisation oder chronische Personalengpässe auszugleichen) ;
- wenn sie nicht zu körperlicher oder geistiger Überlastung führen;
- wenn sie vernünftigerweise verlangt werden können (familiäre Verpflichtungen, Privatleben, sonstige Beschäftigung bei Teilzeitbeschäftigung usw.);
- wenn die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden ;
- wenn Arbeitnehmende rechtzeitig benachrichtigt werden.

Überstunden müssen dem Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Infolgedessen kann ein*e Mitarbeiter*in nicht eigenmächtig entscheiden, Überstunden zu leis-

ten, allein aus dem Grund, zusätzliches Einkommen zu erzielen, es sei denn, diese Überstunden sind notwendig, um die von der Arbeitgeberin auferlegte Arbeitslast zu bewältigen. Darüber müssen Arbeitnehmende den Arbeitgeber jedoch entsprechend informieren. Arbeitnehmende müssen der Arbeitgeberin die jeweiligen Überstunden regelmässig mitteilen; es kann nicht einfach am Ende eines Arbeitsvertrags eine Zahlung verlangt werden, wenn die arbeitgebende Partei von den Überstunden nichts wusste. Die arbeitgebende Partei muss ihrerseits unerwünschte Überstunden ablehnen, von denen sie Kenntnis hat. Für Überzeit gelten dieselben Bedingungen wie für Überstunden, mit der zusätzlichen Anforderung, dass Überzeit nur ausnahmsweise beantragt werden darf, insbesondere in Notfällen oder bei aussergewöhnlicher Mehrarbeit.

Bezahlung und Ausgleich mit Freizeit

Überstunden

Wenn die Parteien es nicht anderes vereinbart haben, müssen Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Wenn Arbeitnehmende jedoch einen Ausgleich durch Freizeit akzeptieren, ist der Zuschlag von 25 % nicht geschuldet. Es ist auch möglich, im Voraus im Vertrag zu vereinbaren, dass Überstunden immer mit Freizeit ausgeglichen werden. Wenn die Freizeit nicht bis zum Ende des Arbeitsvertrages bezogen werden kann, muss die arbeitgebende Partei sie jedoch mit einem Zuschlag von 25 % auszahlen (der allerdings ebenfalls durch schriftliche Vereinbarung ausgeschlossen werden kann). Durch schriftliche Vereinbarung ist es möglich, für zukünftige Überstunden (aber nicht für bereits geleistete Überstunden) auf alle Vergütungen und auf den Ausgleich durch Freizeit zu verzichten. Eine solche Ausschlussklausel ist gerechtfertigt, wenn das Gehalt Überstunden pauschal enthält. In diesem Fall sollte es sich also nicht um einen «Mindestlohn» handeln. Schliesslich haben Führungskräfte, die höhere Gehälter erhalten und keine feste Wochenarbeitszeit haben, grundsätzlich keinen Anspruch auf Überstundenvergütung oder Ausgleich durch Freizeit, es sei denn, dies ist im Vertrag ausdrücklich vorgesehen. Überstunden werden in der Regel am Ende eines jeden Jahres für einen unbefristeten Vertrag und alle zwei Monate für einen sechsmonatigen befristeten Vertrag berechnet. Je nach vertraglicher Vereinbarung wird entweder eine zusätzliche Vergütung oder ein Ausgleich in Freizeit erfasst.

Überzeit

Überzeit gibt Arbeitnehmenden, die der Begrenzung auf 50 Stunden pro Woche unterliegen, das Recht auf einen Lohnzuschlag von 25 % (bei Arbeitnehmenden, die der Begrenzung auf 45 Stunden unterliegen, ist der Zuschlag erst ab der einundsechzigsten Überstunde im Kalenderjahr geschuldet). In beiden Fällen (45 und 50 Stunden pro Woche) begründet Überzeit keinen Anspruch auf einen Zuschlag, wenn sie mit Zustimmung der arbeitnehmenden Person erfolgt und innerhalb eines angemessenen Zeitraums (14 Wochen) durch Freizeit von derselben Dauer ausgeglichen wird. Freizeit, der Überstunden oder Überzeit kompensiert, muss im Voraus eingeplant und in angemessenen Zeiträumen gewährt werden, die den Bedürfnissen der arbeitgebenden bzw. der arbeitnehmenden Partei Rechnung tragen.

Empfehlung

Nähert sich eine Premiere, können Überstunden erforderlich sein. Indem die arbeitgebende Partei im Voraus im Vertrag festlegt, dass alle Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, kann eine gewisse Flexibilität in der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden, ohne dass Lohnzuschläge bezahlt werden müssen. die Arbeitgeberin muss Überstunden ankündigen und den

Zeitausgleich ausreichend im Voraus einplanen. Zeitausgleich, der bei Vertragsende nicht in Anspruch genommen worden ist, ist grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25 % zu kompensieren, es sei denn, der Vertrag sehe die Wegbedingung vor.

Bezahlte Ferien

Anspruch pro Dienstjahr

Arbeitnehmende haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub pro volles Dienstjahr, junge Arbeitnehmende bis zum Alter von 20 Jahren haben Anspruch auf 5 Wochen. Tarifverträge oder vertragliche Vereinbarungen können je nach Dienstalter und Alter mehr vorsehen. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub hängt nicht von der Beschäftigungsquote ab. Eine arbeitnehmende Person mit einem Pensum von 50 % hat somit auch Anspruch auf 4 Wochen bezahlten Urlaub (entsprechend der 50%igen Beschäftigung). Bei nicht vollständigen Dienstjahren besteht der Anspruch auf Ferien pro rata temporis, d.h. anteilig.

Unvollständiges Jahr

Dauert ein befristeter Vertrag weniger als ein Jahr oder mehr als ein Jahr, so ist die Dauer des Urlaubsanspruchs für unvollständige Jahre zu berechnen. Die anteilige Berechnung des anteiligen Anspruchs kann in Tagen oder Wochen erfolgen.

Berechnung in Tagen	Anzahl Ferientag pro Jahr	
	Für 4 Wochen	Für 5 Wochen
Woche von 5 Tagen	20 Tage	25 Tage
Woche von 5,5 Tage	22 Tage	27,5 Tage
Woche von 6 Tagen	24 Tage	30 Tage

Die Zahl der Ferientage in einem unvollständigen Dienstjahr ergibt sich, indem man die Gesamtzahl der Tage im unvollständigen Jahr durch die Gesamtzahl der Tage im Jahr (365 Tage) dividiert und dann mit der Zahl der bezahlten Ferientag multipliziert, auf die der Arbeitnehmer für ein ganzes Jahr Anspruch hat.

Anzahl der Tage des unvollständigen Jahres × Anzahl der Urlaubstage pro volles Jahr / Anzahl der Tage des ganzen Jahres (365 Tage)

Beispiel

Vertragslaufzeit: März bis Ende Mai = 92 Tage
 Anspruch auf 4 Wochen pro Jahr, 5 Tage Woche = 20 Tage
 $92 \text{ Tage} \div 365 \text{ Tage} \times 20 \text{ Tage} = 5,04 \text{ Tage}$

Berechnung in Wochen

Multiplizieren Sie einfach die Anzahl der Wochen des unvollständigen Jahres mit 7,692 % (4/52), wenn Ihnen 4 Wochen Urlaub pro Jahr zustehen, und mit 9,615 % (5/52), wenn Ihnen 5 Wochen zustehen.

Beispiel

Vertragsdauer im Teiljahr : 13 Wochen
Recht auf 4 Wochen pro Jahr
 $13 \text{ Wochen} \times 7.692 \div 100 = 0.999 \text{ Woche}$

Um die Anzahl der Tage zu ermitteln, multiplizieren Sie einfach die Anzahl der Wochen mit der Anzahl der in der Woche gearbeiteten Tage:

5 Tage Woche: $0,999 \text{ Woche} \times 5 \text{ Tage} = 4,999 \text{ Tage}$
5,5 Tage Woche: $0,999 \text{ Woche} \times 5,5 \text{ Tage} = 5,494 \text{ Tage}$
6 Tage Woche: $0,999 \text{ Woche} \times 6 \text{ Tage} = 5,994 \text{ Tage}$

Zu viel bezogener Urlaub

Hat eine arbeitnehmende Person mehr Urlaub genommen, als ihr zusteht, so kann sie diesen entweder auf künftige Urlaube anrechnen oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Geldform zurückbezahlen. Wenn nichts anderes schriftlich vereinbart wurde, muss der zu viel bezogene Urlaub dem Arbeitgeber rückerstattet werden, wenn der Vertrag durch die arbeitnehmende Person gekündigt wird, bevor sie ihren Urlaub vollständig verdient hat. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin ist eine Rückerstattung nicht geschuldet, es sei denn, es sei schriftlich etwas anderes vereinbart worden und die Arbeitgeberin hat den Urlaub nicht angeordnet. Insbesondere dürfen aus wirtschaftlichen Gründen angeordnete Urlaubstage auf keinen Fall rückerstattet werden. Für die Berechnung des zu viel bezogenen Urlaubs wird der Satz von 7,692 % für einen Jahresurlaub von 4 Wochen (9,615 % für 5 Wochen) und nicht der Satz von 8,333 % angewendet, da dieser nur anwendbar ist, wenn kein Urlaub bezogen wurde [→]. Eine Rückerstattung von Urlaub kann sich auch aus einer Kürzung des Urlaubsanspruch infolge Abwesenheit der arbeitnehmenden Person während des für den Urlaubsanspruch relevanten Zeitraums ergeben [→].

Bezug in natura und Entschädigung für nicht bezogenen Urlaub

Ferien haben Erholung zum Ziel und müssen daher in natura bezogen werden; sie können nicht in Geld umgewandelt werden, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Werden sie während eines Dienstjahres nicht genommen, werden sie im folgenden Jahr kumuliert. Wenn das Arbeitsverhältnis endet und die Ferien ganz oder teilweise nicht genommen wurden, müssen sie am Ende des Arbeitsverhältnisses in Geld abgegolten werden. Die Entschädigung kann nur für fünf Jahre zurückgefordert werden. Wurden die Ferien nicht in natura bezogen, wird die Vergütung in Höhe von 8,333 % (4/48) des Grundlohnes bei einem Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Dienstjahr und in Höhe von 10,638 % (5/47) bei 5 Wochen berechnet. Bei der Berechnung der Vergütung wird der aktuelle Lohn (der zuletzt bezahlte Lohn) berücksichtigt, auch wenn sich die Ferien auf ein früheres Jahr beziehen, in dem der Lohn niedriger war. Nicht berücksichtigt werden Gratifikationen, Boni, Spesen im Zusammenhang mit der Ausübung des Berufes sowie unregelmässig geleistete Überstunden.

Weiterführende Fragen

Das Gesetz ermächtigt Arbeitgebende, die Dauer des Anspruchs auf bezahlte Ferien zu kürzen, wenn eine arbeitnehmende Person während des Dienstjahres

(oder der Vertragsdauer) eine bestimmte Abwesenheitsrate überschritten hat. Solche Kürzungen werden bei normalen Abwesenheiten in der Praxis nur selten angewendet, aber bei unverhältnismässigen Absenzen kann die arbeitgebende Partei sie geltend machen. In diesem Fall muss man eine Fachperson einbinden, um die Kürzung zu berechnen.

Ferienunfähigkeit

Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien gelten die Ferien nicht als bezogen und kann der Arbeitnehmer diese zu einem späteren Zeitpunkt beziehen. Dies gilt aber nicht für eine vorübergehende Erkrankung wie Verdauungsstörungen, Sonnenbrand, leichte Verletzungen, gebrochener Finger, verstauchter Knöchel, Erkältung usw., sondern nur bei Beschwerden mit einer gewissen Intensität und Dauer von mindestens zwei bis drei Tagen, wie z. B. einen schweren Nervenzusammenbruch, eine Krankheit oder einen Unfall mit vollständiger Ruhigstellung oder einen Krankenhausaufenthalt. Ferienunfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit sind nicht gleichbedeutend. Wenn jemand nicht in der Lage ist Ferien zu nehmen, jedoch arbeiten könnte (z.B. lediglich tägliche medizinische Betreuung benötigt), müssen Arbeitnehmende für die Arbeit zu Verfügung stehen. Wenn im umgekehrten Fall die Arbeitsunfähigkeit Arbeitnehmende nicht daran hindert, Ferien zu nehmen (z.B. ein gebrochener Finger bei Musiker*innen), gelten die Ferien als bezogen.

Zeitpunkt der Ferien

In der Regel müssen die Ferien im entsprechenden Dienstjahr gewährt werden und mindestens zwei aufeinander folgende Wochen umfassen. Die arbeitgebende Partei legt die Ferien unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmenden so fest, dass sie mit den Interessen des Unternehmens vereinbar sind. Insbesondere sind die Ferienzeiten des Lebensgefährten / der Lebensgefährtin und den Kindern sowie persönliche Interessen der Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Wenn keine Einigung gefunden werden kann, kann die arbeitgebende Partei den Zeitpunkt der Ferien anordnen, wobei dies nach Treu und Glauben zu erfolgen hat: Die Nichtberücksichtigung der Wünsche von Arbeitnehmenden darf sich nur auf betriebliche Gründe stützen. Zwangsferien sind nur möglich, wenn sich das Unternehmen in ernststen Schwierigkeiten befindet oder wenn es mit einem unvorhergesehenen Ereignis konfrontiert ist. Dies gilt nicht für Betriebsferien, deren Zeitpunkt von der arbeitgebenden Partei einheitlich für alle Mitarbeitenden entsprechend der üblichen Unternehmensplanung festgelegt ist. In den Berufen der darstellenden Künste orientiert sich die Arbeit in der Regel an den Aufführungszeiträumen. Arbeitgebende sind daher berechtigt, die Ferien entsprechend zu planen. Mitarbeitende müssen die Daten ihres Urlaubs mindestens drei Monate im Voraus kennen. Diese Frist kann unter besonderen Umständen kürzer sein, z.B. wenn ein Mitarbeiter die Ferien kurzfristig in Anspruch nehmen möchte, oder im Falle einer Kündigung. Für einen Arbeitgeber kann es wünschenswert sein, dass eine Mitarbeiterin die Ferien während der Kündigungsfrist bezieht. Das kann jedoch nur auferlegt werden, sofern die Zeit berücksichtigt wird, die die Mitarbeiterin für die Suche nach einer neuen Stelle benötigt: Die zu beziehenden Ferien müssen proportional zur Kündigungsfrist sein (z.B. 5 Tage Urlaub bei einer Kündigungsfrist von 20 Tagen). Wenn Arbeitgebende nicht in der Lage sind, die Ferien während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren, müssen die Ferien als finanzielle Vergütung bezahlt werden. Hat der Mitarbeiter jedoch bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden, kann von ihm verlangt werden, die Ferien während der gesamten Kündigungsfrist zu beziehen.

Wie sollen Ferien bei einem kurzfristigen Vertrag gewährt werden?

Mit Ausnahme von befristeten Verträgen bis zu einem Monat müssen Ferien grundsätzlich in natura bezogen werden [→].

Bei einem Drei- oder Viermonatsvertrag müssen Arbeitgebende die Ferien entsprechend der Arbeitsorganisation festlegen und Arbeitnehmende müssen die Ferientermine rechtzeitig im Voraus kennen. Ist das Arbeitsverhältnis von so kurzer Dauer, sollten sich die Parteien bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses auf eine Lösung einigen.

Arbeitsverhinderung

Zulässige Ursachen

Zulässige Abwesenheiten sind solche, die auf ein Hindernis zurückzuführen sind, das sich der Kontrolle des / der Arbeitnehmer*in entzieht. Der Begriff der Arbeitsverhinderung wird unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls festgelegt. Zum Beispiel wird ein verstauchter Knöchel einen Büroangestellten nicht an der Arbeit hindern, während dies bei einer Tänzerin der Fall wäre. Es liegt in der Verantwortung der arbeitnehmenden Person, die eigene Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest bei Krankheit oder Unfall und durch andere Mittel bei anderen Ursachen für die Abwesenheit nachzuweisen. Wenn die Abwesenheit der arbeitnehmenden Person nicht gerechtfertigt ist, stellt dies eine Verletzung ihrer Pflichten dar und die fehlenden Arbeitsstunden müssen kompensiert werden. Die Tatsache, dass die Abwesenheit gerechtfertigt ist, bedeutet jedoch nicht notwendigerweise, dass Anspruch auf Lohn besteht.

Übliche Freizeit

Neben subjektiven Ursachen wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und gesetzlichen Verpflichtungen sieht das Gesetz vor, dass Arbeitgebende den Arbeitnehmenden im üblichen Umfang Freizeit gewähren müssen. Anerkannt sind insbesondere die folgenden Fälle:

- die Heirat der arbeitnehmenden Person selbst oder die von nahen Verwandten
- die Geburt eines eigenen Kindes oder Adoption
- der Tod von Verwandten oder von Freund*innen
- Umzug, wenn nicht anders möglich
- die Verpflichtung sich im Notfall um sein krankes Kind zu kümmern, wenn nicht anders möglich.
- eine Berufsprüfung
- Führerscheinprüfung
- Untersuchungshaft ohne Verschulden
- Impfung und Blutspende

Abwesenheiten wegen Tätigkeiten, die auch ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können, wie z.B. nicht-notfallmässige Arzt- oder Zahnarzttermine, sind grundsätzlich nicht gerechtfertigt, es sei denn, es wäre tatsächlich unmöglich, sie zu einem anderen Zeitpunkt zu nehmen. Das Gleiche gilt, wenn sich Arbeitnehmende zur Erledigung von Formalitäten (Einwohnerregistrierung, Arbeitslosenversicherung usw.) eine Behörde aufsuchen müssen. Dieser Grundsatz gilt besonders streng bei Teilzeitbeschäftigung.

Abwesenheit für Stellensuche

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass Arbeitgebende den Arbeitnehmenden während der gesetzlichen Kündigungsfrist die für die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit einräumen muss. Es ist üblich, ihnen während der Kündigungsfrist einen halben Tag pro Woche zu gewähren. Urlaub zur Arbeitssuche berechtigt nicht zum Bezug von Lohn und muss Arbeitnehmenden nur bei einem Pensum von mindestens 80 % gewährt werden.

Lohnanspruch – Grundschemata

Das Recht auf Lohn bei Arbeitsunfähigkeit besteht nur unter den folgenden Bedingungen:

- die Verhinderung liegt in der Person des Arbeitnehmers
- sie ist nicht durch ein Verschulden der Arbeitnehmerin verursacht
- das Arbeitsverhältnis wurde für eine Mindestdauer abgeschlossen
- der Lohn ist nur für eine begrenzte Zeit geschuldet.

Hat die Arbeitgeberin eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, können einige dieser Bedingungen anders gestaltet sein. Wenn die arbeitnehmende Person pflichtversichert ist (Unfallversicherung, Lohnausfallversicherung für Mutterschaft und Militärdienst), gelten diese obligatorischen Versicherungen, die aber durch das Grundschemata ergänzt werden [→].

Verhinderungen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

Das Recht auf Lohn wird unter bestimmten Bedingungen nur für Verhinderungen gewährt, die eng mit der arbeitnehmenden Person zu tun haben.

Diese Kategorie umfasst:

- Krankheit
- Unfall
- Schwangerschaft
- gesetzliche Verpflichtungen wie z.B. Militärdienst
- Verpflichtungen im Zusammenhang mit einer öffentlichen Aufgabe
- Sorgerecht für ein krankes Kind, unter bestimmten Bedingungen [→ [siehe unten](#)]

In der Praxis wird ein Anspruch auf Lohn oft anerkannt, wenn es sich um ein monatliches oder wöchentliches Gehalt handelt, und zwar für die folgenden Fällen:

- Heirat der arbeitnehmenden Person
- Geburt des eigenen Kindes
- Tod von nahen Verwandten

Die Auszahlung von Lohn für diese Verhinderungsgründe kann je nach Branche oder Unternehmen variieren, manchmal kann auch ein Umzug berücksichtigt werden. Zur Klärung und Vermeidung von Konflikten während des Arbeitsverhältnisses ist es ratsam, diese Fragen im Vertrag oder in einer dem Vertrag beigefügten Betriebsordnung zu regeln.

Betreuung eines kranken Kindes

Der maximale Urlaub von drei Tagen für die Betreuung eines kranken Kindes einer arbeitnehmenden Person mit familiären Verpflichtungen ist im ArG geregelt. Das Recht auf Lohn bei diesem der Abwesenheitsgrund richtet sich jedoch nach den Vorschriften des Obligationenrechts über das Recht auf Lohn im Falle von Verhinderungen, die mit der arbeitnehmenden Person verbunden sind. Die folgenden kumulativen Bedingungen müssen daher respektiert werden:

- die Verpflichtung, alles zu unternehmen, um eine alternative Betreuungslösung zu finden;
- der Nachweis, dass keine sofortige alternative Betreuungslösung gefunden werden kann;
- der Nachweis, dass die Gesundheit des Kindes ohne die Hilfe der arbeitnehmenden Person gefährdet gewesen wäre;
- ein ärztliches Attest für das Kind ab dem ersten Tag der Abwesenheit.

Die drei Betreuungstage können mehrmals im Jahr abgerufen werden, aber der Anspruch auf Lohn richtet sich nach den Regeln des unten aufgeführten Grundschemas (kein eigenes Verschulden, Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses, begrenzte Dauer der Lohnzahlungspflicht). Arbeitgebende, die daran interessiert sind, dass ihre Arbeitnehmenden nicht fehlen müssen, können Unterstützung bei der Suche nach einer Betreuungslösung anbieten. Sie sind dazu gesetzlich jedoch nicht verpflichtet.

Objektive Ursachen

Objektiven Ursachen für eine Arbeitsunfähigkeit sind solche, die nicht mit der Person der arbeitnehmenden Person zusammenhängen, wie z.B. eine Autopanne, ein Stau oder eine andere Verkehrsstörung. Auch wenn Arbeitnehmende kein eigenes Verschulden trifft, haben sie bei diesen Fehlzeiten keinen Anspruch auf Lohn.

Kein Selbstverschulden

Arbeitnehmende haben keinen Anspruch auf Lohn für selbst verschuldete Verhinderungen. Vorsätzliches Verschulden hat den Verlust des Lohns zur Folge, grobe Fahrlässigkeit führt zu einer Kürzung entsprechend der Erheblichkeit des Verschuldens, leichte Fahrlässigkeit hat keinen Einfluss auf den Anspruch auf Lohn. Die Rechtsprechung hat in den folgenden Fällen eine Aussetzen der Lohnzahlung zugelassen:

- freiwillige Teilnahme an Kämpfen bei sportlichen oder öffentlichen Veranstaltungen;
- Skiunfall wegen bewusster Verletzung der Sicherheitsvorschriften;
- Autofahren unter Alkoholeinfluss.

Die Ausübung normaler Tätigkeiten, welche als gefährlich eingestuft werden (Ski-fahren, Klettern, Tauchen usw.) stellt kein Verschulden dar, solange kein rücksichtsloses Verhalten vorliegt (Annahme einer erhöhten ausserordentlichen Gefahr). Der Begriff des rücksichtslosen Verhaltens wird in der Regel durch die Bestimmungen der geltenden Sozialversicherungen bestimmt [→

].

Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses

Der Anspruch auf Lohn bei Arbeitsunfähigkeit des / der Arbeitnehmer*in entsteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat oder für länger als drei Monate abgeschlossen wurde. Folglich ist Lohn geschuldet:

Vom ersten Arbeitstag an:

- für befristete Verträge mit einer Laufzeit von mehr als drei Monaten;
- für unbefristete Verträge, wenn die Kündigungsfrist mehr als drei Monate beträgt.

Ab dem 1. Tag des 4. Monats:

- für unbefristete Verträge mit einer Kündigungsfrist von bis zu drei Monaten

Es besteht kein Anspruch auf Zahlung bei befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von bis zu drei Monaten.

Berechnung der Dauer von Arbeitsverhältnissen

Die Dauer eines Arbeitsverhältnisses muss auch die Dauer einer allfälligen Ausbildung oder eines allfälligen Praktikums berücksichtigen. Auch wenn die arbeitnehmende Person bereits im Unternehmen beschäftigt war, aber ein neuer Vertrag für eine neue Funktion abgeschlossen wird, muss der vorherige Vertrag bei der Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet werden. Um zu vermeiden, dass Verträge geteilt werden, um bspw. die Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall zu umgehen, werden Kettenverträge, die zu diesem Zweck geschlossen wurden, als ein einziger Vertrag von unbestimmter Dauer behandelt [→

]. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ergibt sich dann aus der Summe aller aufeinander folgenden Verträge.

Beschränkte Zeit des Lohnanspruchs

Das Grundschema entspricht der gesetzlichen Mindestdauer, während der die arbeitgebende Partei den Lohn im Falle einer nicht selbst verschuldeten Verhinderung, die in der Person des Arbeitnehmers liegt, bezahlen muss. Andere Lösungen sind möglich, sofern sie mindestens gleichwertig sind [→

]. Wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Lohn erfüllt sind, sind Arbeitgebende verpflichtet, ihn zu bezahlen, jedoch für einen begrenzten Zeitraum, der von der Anzahl der Dienstjahre des / der Mitarbeiter*in abhängt. Da das Gesetz nur die Dauer im ersten Dienstjahr festlegt, haben die Gerichte drei Skalen festgelegt, die die Dauer des Lohnanspruchs für die Jahre nach dem ersten Dienstjahr festlegen. Die Berner Skala ist die in Bern und in den französischsprachigen Kantonen übliche Referenz, während die anderen deutschsprachigen Kantone sich auf die Skalen von Basel und Zürich beziehen (Details bei den Behörden der einzelnen Kantone zu erfragen).

Dienstjahre	Dauer des Gehaltsanspruchs (in Wochen)		
	BE	BS	ZU
1. Jahr	3	3	3
2. Jahr	4	9	8
3. Jahr	9	9	9
4. Jahr	9	13	10

5. Jahr	13	13	11
6. Jahr	13	13	12
7. Jahr	13	13	13
8. Jahr	13	13	14
9. Jahr	13	13	15
10. Jahr	17	13	16
11. Jahr	17	17	17
15. Jahr	22	17	21
20. Jahr	26	22	26
21. Jahr	26	26	27
25. Jahr	30	26	31
30. Jahr	33	26	36
35. Jahr	39	26	41
40. Jahr	39	26	46

Die begrenzte Zeit auf Lohnfortzahlung (in Wochen oder Monaten) ist ein Jahresguthaben, welches einem Geldguthaben entspricht. Ist eine arbeitnehmende Person im ersten Dienstjahr während drei Wochen zu 100 % verhindert zu arbeiten, ist der Anspruch aufgebraucht. Wenn die Person in derselben Periode nur zu 50 % abwesend war, hat sie nur 50 % ihres Geldguthabens verbraucht und kommt in den Genuss eines weiteren Guthabens von 1.5 Wochen mit 100 % Arbeitsunfähigkeit.

Einige Präzisierungen

- ein Dienstjahr entspricht nicht einem Kalenderjahr. Ein Dienstjahr wird ab dem ersten Arbeitstag und nicht ab Vertragsabschluss berechnet.
- das Dienstjahr muss nicht vollständig abgeschlossen sein, um den Anspruch auf die volle Dauer des entsprechenden Lohnanspruchs geltend machen zu können;
- für jedes Dienstjahr hat eine arbeitnehmende Person ein einziges Guthaben, das für alle aufgelaufenen Abwesenheitsgründe gilt;
- das ungenutzte Guthaben bzw. der Restbetrag kann nicht auf das Folgejahr übertragen werden;
- die gleiche Verhinderung, die sich über zwei Dienstjahre erstreckt, kann vom Guthaben zweier Jahre profitieren;
- einer arbeitnehmenden Person, die nur teilweise, z.B. zu 50 %, an der Arbeit verhindert ist, wird nur 50 % ihres Guthabens belastet und sie kann den Rest für eine andere Verhinderung im selben Dienstjahr verwenden;
- das Grundschemata berechtigt zur Bezug von 100 % des Lohn ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit; das Grundschemata gilt, wenn keine andere, zumindest gleichwertige Lösung vorgesehen ist (Krankenversicherung für

- Lohnausfall, obligatorische Unfallversicherung, Lohnausfallversicherung für Mutterschaft und Militärdienst).
- das Grundschemata ergänzt diese gleichwertigen Lösungen;
- längere Zeiten können durch Vereinbarung, auch mündlich, vereinbart werden, aber jede andere gleichwertige Lösung erfordert die Einhaltung der Form- und Inhaltsregeln [→].

Lohnanspruch – Krankenversicherung – Lohnausfall

Die Krankenversicherung für Lohnausfall, auch «Krankentaggeldversicherung» (KTGV) genannt, ist nicht obligatorisch, im Gegensatz zur Unfallversicherung (UVG) oder zur Lohnausfallentschädigung bei Militärdienst und Mutterschaft (EOG), die umfassendere Leistungen als das gesetzliche System bieten. Um die Parteien in die Lage zu versetzen, ähnliche Bedingungen wie bei den Pflichtversicherungen zu vereinbaren, gestattet das Gesetz, durch schriftliche Vereinbarung, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag vom Grundschemata abzuweichen, sofern Arbeitnehmenden mindestens gleichwertige Leistungen gewährt werden. Diese so genannten äquivalenten Leistungen sind in der Regel niedriger in Bezug auf die Höhe des Lohnes (80 % statt 100 %) und beinhalten zwei Tage Wartezeit. Dafür haben sie aber eine viel längere Laufzeit als das Grundschemata. Diese Lösung ist für beide Seiten vorteilhaft: Im Vergleich zur gesetzlichen Lösung gewinnen Arbeitnehmende bei längerfristigen Abwesenheiten viel und Arbeitgebende werden bei kurz- bis mittelfristigen Abwesenheiten entlastet. Die Gültigkeit einer gleichwertigen Lösung hängt von formalen und inhaltlichen Anforderungen ab.

Formerfordernisse

Die Ausnahmeregelung muss in einem für die arbeitnehmende Person geltenden Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein [→]. Gibt es keinen Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag, ist eine Vereinbarung zwischen den Parteien erforderlich, die schriftlich erfolgen und folgende wesentliche Elemente enthalten muss:

- den Prozentsatz des versicherten Lohnes;
- die abgedeckten Risiken;
- die Dauer der Leistungen;
- die Bedingungen für die Finanzierung der Versicherungsprämien;
- eine allfällige Wartezeit.

Zusätzlich zu diesen Elementen wird dringend empfohlen, eine Klausel in den Vertrag aufzunehmen, die die Verpflichtung ausdrücklich auf die allgemeinen Versicherungsbedingungen beschränkt, und der arbeitnehmenden Person eine Kopie zu übergeben. Ansonsten sind die Versicherungsleistungen von der Arbeitgeberin geschuldet, wenn sich später herausstellt, dass die Versicherung die im Vertrag angekündigte Leistung nicht deckt. Auch wenn alle Vertragsbestandteile im Vertrag enthalten sind, beschränkt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Vereinbarung der Klausel «Unter Vorbehalt der allgemeinen Versicherungsbedingungen» auf diejenige der Versicherung.

Inhaltliche Anforderungen

Damit die Leistungen gleichwertig sind und damit die Vereinbarung das gesetzliche Grundschemata wirksam ersetzt, müssen Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung unter den folgenden Mindestbedingungen abschliessen:

- 80 % des Lohnes sind versichert;
- für 720 Tage in einem Zeitraum von 900 Tagen;
- der / die Arbeitgeber*in zahlt mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien;
- maximal zwei unbezahlte Wartetage.

Wenn der Versicherungsvertrag mehr Wartetage vorsieht (eine Lösung, die die Höhe der Prämien erheblich reduzieren kann), gilt die Vereinbarung zwar, die arbeitgebende Partei muss für die zusätzlichen Wartetage jedoch 80 % des Lohnes selbst bezahlen (allerdings nur im Rahmen des Geldguthabens nach dem Grundschemata).

Lösungen für die Berufe an Theatern

Die oben genannten inhaltlichen Bedingungen wurden für Verträge mit unbestimmter Laufzeit festgelegt. Bei befristeten Verträgen sind gleichwertige Leistungen je nach Vertragsdauer von Fall zu Fall unterschiedlich zu betrachten. In der Praxis ist es schwierig, wenn nicht gar unmöglich, eine Versicherung zu finden, die kurzfristige befristete Verträge akzeptiert oder sie tut dies nur gegen sehr hohe Prämien. Damit auch im Theaterbereich tätige Personen in den Genuss einer ausreichenden Deckung kommen, haben die in dieser Richtung tätigen Stiftungen Gruppenversicherungen abgeschlossen, die für ihre Mitglieder massgeschneidert und sehr vorteilhaft sind.

Comœdia Stiftung

Alle Arbeitgebenden mit Sitz in der Schweiz, die in den Bereichen Kunst, Kultur, Unterhaltung oder audiovisuelle Medien (im weiteren Sinne) tätig sind, können die Mitgliedschaft in der **Comœdia-Stiftung** beantragen. Dieser Stiftung angeschlossene Arbeitgebende können dann eine Unfall- und Krankentaggeldversicherung (UVG / UVGZ und KTG) abschliessen. Die Krankentaggeldversicherungspolice (KTGV), die die Comœdia-Stiftung 2017 mit der Generali abgeschlossen hat, bietet folgende Leistungen für unbefristete und befristete Verträge:

- 80 % des Lohnes sind versichert;
- für 730 Tage in einem Zeitraum von 900 Tagen;
- die arbeitgebende Seite zahlt die Hälfte der Prämien, die sich auf 1,92 % des versicherten Lohnes belaufen (1,62 % für Mitglieder, die ebenfalls einen UVG / UVGZ -Vertrag haben);
- die Wartezeit beträgt 14 Tage.

Bei befristeten Verträgen profitiert die versicherte Person davon, dass die 30 Tage vor der Aufnahme der Arbeit ebenfalls gedeckt sind, sofern der Vertrag vorher abgeschlossen wurde und die versicherte Person ihre volle Erwerbsfähigkeit besitzt. Nach Ablauf der Wartezeit werden die Leistungen frühestens ab dem Tag ausbezahlt, an dem die versicherte Person ihre Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen. Beginnt die Krankheit z.B. 14 Tage vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, erhält die versicherte Person ab dem ersten Tag des Vertrages 80 % ihres Lohnes (es gibt also keine Wartezeit von 14 Tagen). Ein weiterer wesentlicher Vorteil: Der versicherte Lohn bei befristeten Verträgen errechnet sich aus dem Jahresdurchschnitt der angemeldeten Gehälter.

Verband fairline

Der **Verband fairline** ist eine Interessengemeinschaft der Versicherten. Der deutschsprachige SBKV (Schweizerischer Bühnenkünstlerverband) ist Mitglied dieses Verbandes und konnte daher für seine Arbeitgebenden einen Rahmenvertrag abschliessen, der es ihnen ermöglicht, ihre Mitarbeitenden gegen Verdienstausschlag durch Krankheit und Unfall zu versichern.

Die Krankentaggeldversicherung kann nach ärztlicher Untersuchung unter folgenden Voraussetzungen abgeschlossen werden:

- Mindestprämie von CHF 500.– pro Jahr;
- Entschädigung für 730 Tage;

Die Prämien variieren je nach gewählter Wartezeit:

- 14 Tage Wartezeit 2,704 % des versicherten Jahreslohnes
- 30 Tage Wartezeit 1,769 % des versicherten Jahreslohnes
- 60 Tage Wartezeit 1,207 % des versicherten Jahreslohnes
- 90 Tage Wartezeit 1,001 % des versicherten Jahreslohnes

Lohnanspruch – Mutterschaft, Dienstpflicht, Unfall

Arbeitsverhinderungen durch Mutterschaft, Dienstpflicht sowie Unfälle sind durch die Sozialversicherungen gedeckt. Wenn die Sozialversicherungen während der begrenzten Dauer des Grundschemas mindestens 80 % des Lohnes der Arbeitnehmenden versichern, sind Arbeitgebende von ihrer gesetzlichen Verpflichtung entbunden. Sind die Versicherungsleistungen niedriger, müssen Arbeitgebende die Differenz bis zu 80 % des Lohnes im Rahmen des Guthabens der Grundschemas zahlen. Beispielsweise deckt die Unfallversicherung nur einen Höchstlohn von CHF 148 200.– pro Jahr ab (Stand vom 1. Januar 2016). Wenn ein Arbeitnehmer CHF 160 000.– verdient, muss die Arbeitgeberin 80 % von CHF 11 800.– (Differenz zwischen CHF 160 000.– und CHF 148 200.–), d.h. CHF 9440.–, im Rahmen seines Geldguthabens gemäss dem Grundschemata hinzufügen. Wenn die Pflichtversicherung erst nach einer Wartezeit Leistungen bezahlt, müssen Arbeitgebende ab dem ersten Tag 80 % des Lohnes bezahlen (die beiden Wartetage für gleichwertige Leistungen im Krankheitsfall sind hier nicht zulässig). Diese von Arbeitgebenden zu bezahlende Schuld richtet sich nach den Regeln des Grundschemas, d.h. der Abwesenheit von Verschulden, der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses und der befristeten Lohnzahlungspflicht [→]. Erhalten Arbeitnehmende obligatorische Versicherungsleistungen, wird das ihnen zur Verfügung stehende Guthaben nur in Höhe des vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlten Betrags verbraucht.

Mutterschaft

Die Arbeit von Frauen bei Schwangerschaft und Mutterschaft unterliegt umfangreichen und komplexen Regelungen, auf die in diesem Dokument nicht näher eingegangen wird. Es wird nur ein Überblick darüber gegeben, welche Arbeitsverhinderungen zulässig sind und wann das Gehalt fällig ist.

Zulässige bzw. zwingende Arbeitsverhinderungen

- jede Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Schwangerschaftsschwierigkeiten
- 16 Wochen nach der Geburt
- Arbeitsverbot in den 8 Wochen nach der Geburt

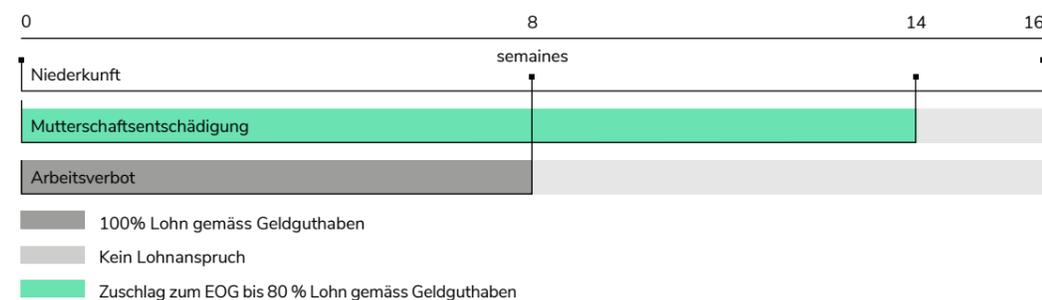
Lohnanspruch

Das Grundschemata gilt in der Regel für:

- jede Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Schwangerschaftsschwierigkeiten
- das Arbeitsverbot in den 8 Wochen nach der Geburt
- zusätzlich zum Verdienstausschlaggeld (EOG) bis zu 80 % des Lohnes

Zusammenfassende Abbildung

Es sei daran erinnert, dass das Grundscheema nur einen Anspruch auf eine begrenzte Lohnfortzahlung, abhängig von der Anzahl der Dienstjahre, gewährt. Hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf die EOG, muss die arbeitgebende Partei ihr während 14 Wochen eine Entschädigung von bis zu 80 % ihres Lohnes im Rahmen ihres Geldguthabens bezahlen. Hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf die EOG, muss die arbeitgebende Partei ihr im Rahmen ihres Geldguthabens 100 % ihres Lohnes bezahlen, längstens aber während der 8 Wochen des Arbeitsverbots. Schliesslich, wenn die Arbeitnehmerin 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bezieht, entspricht der Anspruch auf ihr Gehalt dem oben genannten Höchstbetrag, ausgenommen jedoch in der 15. und 16. Woche. Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft (pathologische Schwangerschaft) werden Krankheit gleichgesetzt und können somit durch einen möglichen Verdienstausschlag bei Krankheit gedeckt werden. Letzteres gilt jedoch grundsätzlich nicht für den Mutterschaftsurlaub.



Beispiele

Eine Arbeiterin im 2. Dienstjahr mit einem Lohnfortzahlungsanspruch von 4 Wochen (Berner Skala):

- Schwierigkeiten am Ende der Schwangerschaft: 1 Woche arbeitsunfähig
- Arbeitsverbot nach der Geburt: 8 Wochen Prävention
- 16 Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Geburt
- Anspruch auf Mutterschaftsgeld für 14 Wochen entsprechend 50 % des Lohnes

Da die Mutterschaftsleistungen der Versicherung in diesem Fall nur 50 % des Lohnes der Arbeitnehmerin abdecken, muss die arbeitgebende Partei die Leistungen über einen Zeitraum von maximal 14 Wochen (Höchstdauer der EOG), jedoch im Rahmen des der Arbeitnehmerin zur Verfügung stehenden Geldguthabens auf 80 % aufstocken. Hier zahlt die Arbeitgeberin 30 % des Lohnes zusätzlich zur Versicherung (Differenz zwischen 50 % und 80 %). Das der Arbeitnehmerin zur Verfügung stehende 4-Wochen-Guthaben wird wie folgt verwendet: 1 Woche für Schwangerschaftsschwierigkeiten (100 % Gehalt) + 3 Wochen verteilt über 10 Wochen zusätzlich zur Lohnausfallversicherung (10 Wochen \times 30 % = 3 Wochen bei 100 %). Da das Guthaben der Arbeitnehmerin nach 10 Wochen Mutterschaftsurlaub erschöpft ist, muss die arbeitgebende Partei die Differenz von der 11. bis zur 14. Woche nicht mehr bezahlen und auch nicht in der 15. und 16. Woche, die nie zur Lohnzahlung berechtigen. Hätte die Arbeitnehmerin im gleichen Fall keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gehabt, hätte der Arbeitgeber ihr im Rahmen ihres Geldguthabens, d.h. nur für 3 Wochen (1 Woche wird bereits für Schwangerschaftsschwierigkeiten verwendet), 100 % ihres Lohnes zahlen müssen. Obwohl die Arbeitnehmerin 8 Wochen lang nicht arbeiten darf, werden die restlichen 5 Wochen einfach nicht bezahlt. Es ist zu beachten, dass die Arbeitnehmerin, wenn

sie drei Wochen vor dem Ende ihres zweiten Dienstjahres gebärt, ab dem ersten Tag ihres dritten Dienstjahres ein neues Geldguthaben von 9 Wochen erhält, die die restlichen 5 Wochen des Arbeitsverbotes vollständig abdecken, jedoch nicht die Wochen 9 bis 14, da sie keine Leistungen gemäss EOG erhält, und auch nicht die Wochen 15 bis 16, die nie zur Lohnzahlung berechtigen.

Mutterschaftsentschädigung nach EOG:

Zu den Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz sei auf den Leitfaden **«Sozialversicherung»** verwiesen. Die Höhe der Entschädigung entspricht bis zu 80 % des Durchschnittseinkommens der vor der Geburt ausgeübten Tätigkeit, jedoch bei einem Lohn von maximal CHF 245.– pro Tag (d.h. einem Monatsgehalt von CHF 7350.–). Das Taggeld beträgt somit maximal CHF 196.– (Stand vom 1. Januar 2015). Ist der Lohn der Arbeitnehmerin höher als diese Obergrenze, muss der Arbeitgeber einen Zuschlag bezahlen, so dass die Arbeitnehmerin 80 % ihres Lohnes erhält. Dieser Zuschlag unterliegt dem Grundscheema und muss daher nur während der vom EOG vorgesehenen 14 Wochen bezahlt werden, jedoch immer im Rahmen des Geldguthabens der Arbeitnehmerin für das jeweilige Dienstjahr. Für Frauen, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, sind Arbeitgebende verpflichtet, Lohn zu zahlen (100 % des Lohnes für die begrenzte Zeit entsprechend der Anzahl der Dienstjahre, höchstens jedoch für 8 Wochen).

Weitergehende Lohnansprüche gemäss ArG:

Während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft kann eine Arbeitnehmerin, die normalerweise zwischen 20.00 und 6.00 Uhr arbeitet, beantragen, in einer gleichwertigen Position während des Tages beschäftigt zu werden. Dasselbe gilt innerhalb von 16 Wochen nach der Geburt. Während der 8 Wochen vor der Geburt ist es verboten, eine schwangere Arbeitnehmerin zwischen 20.00 und 6.00 Uhr zu beschäftigen. Eine schwangere oder stillende Frau kann darum bitten, von gefährlicher und anstrengender Arbeit befreit zu werden. In all diesen Fällen müssen Arbeitgebende, die keine gleichwertige alternative Beschäftigung anbieten können, 80 % des Gehalts (ohne Nachtarbeitsprämie) bezahlen. Dieser Lohnanspruch ist unabhängig vom Grundscheema und kann an die Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit nicht angerechnet werden.

Militär- und Zivildienst

Wer in der Schweizer Armee, im Zivildienst, beim Roten Kreuz, im Zivildienst, bei Bundes- und Kantonskursen für Führungskräfte von Jugend+Sport oder bei Instruktionkursen für junge Schützen tätig ist, hat Anspruch auf eine Verdienstausschlagentschädigung (EOG). Erwerbstätige haben Anspruch auf ein Taggeld von 80 % des Lohnes, mindestens jedoch CHF 62.– und höchstens CHF 196.–. Zusätzlich kann ein Kindergeld von CHF 20.– pro Tag ausbezahlt werden, evtl. sogar Kinderbetreuungskosten, wobei der Gesamtbetrag das vor der Leistung erzielte Einkommen oder den Betrag von CHF 245.– pro Tag nicht übersteigen darf (Stand vom 1. Januar 2015). Personen ohne Erwerbstätigkeit erhalten ein Taggeld von mindestens CHF 62.– und maximal CHF 111.–, das jedoch CHF 123.– inklusive allfälliger Zuschläge nicht überschreiten darf. Schliesslich haben Rekruten und Durchdiener nur Anspruch auf ein Taggeld von CHF 62.–, unabhängig davon, ob sie vor ihrem Dienst erwerbstätig waren oder nicht. Darüber hinaus können sie allenfalls Kinderzulagen erhalten.

Arbeitgeberzuschlag

Arbeitgebende sind verpflichtet, die Versicherungsleistungen des / der Arbeitnehmers*in während der Dauer der Dienstpflicht auf 80 % des jeweiligen Lohnes zu erhöhen, jedoch nur im Rahmen des Geldguthabens gemäss Grundschemata.

Unfall

Arbeitnehmende müssen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (wenn mehr als 8 Stunden pro Woche) und Berufskrankheiten versichert werden. Für weitere Einzelheiten sei auf den Leitfaden **«Sozialversicherung»** verwiesen. Ab dem 3. Tag bezahlt die Unfallversicherung mindestens 80 % des versicherten Lohnes (das letzte Gehalt, das die arbeitnehmende Person erhalten hat) für mindestens 720 Tage, wobei der versicherte Lohn auf CHF 148 200.– pro Jahr plafoniert ist (Stand vom 1. Januar 2016). Wenn die Person zum Zeitpunkt des Unfalls bereits ein Taggeld von einer anderen Versicherung erhält, gilt dieses als versicherter Lohn.

Arbeitgeberzuschlag

Da die Unfallversicherung nur einen Höchstlohn von CHF 148 200.– pro Jahr (Stand 1. Januar 2016) abdeckt, müssen Arbeitgebende 80 % von CHF 11 800.– (Differenz zwischen CHF 160 000.– und CHF 148 200.–) bzw. CHF 9440.–, im Rahmen des Geldguthabens gemäss dem Grundschemata hinzufügen. Innerhalb dieser Grenze muss die Arbeitgeberin auch die beiden Wartetage bis zur Höhe von 80 % des Lohnes abdecken.

Spesen

Arbeitgebende müssen Arbeitnehmenden die Kosten für die Ausführung ihrer Arbeit sowie für ihre Unterhaltskosten (Reise, Verpflegung und Unterkunft) erstatten, wenn die Arbeitnehmenden ausserhalb des üblichen Arbeitsplatzes beschäftigt sind. Diese Verpflichtung ist verbindlich und die Parteien können durch Vereinbarung nicht davon abweichen. Die Parteien können jedoch durch schriftliche Vereinbarung vorsehen, dass die Kosten in Form einer Pauschale erstattet werden, sofern diese alle erforderlichen Kosten deckt. In Ermangelung einer solchen Vereinbarung müssen Arbeitnehmende Belege für die Erstattung der tatsächlichen Kosten vorlegen. Fallen die Ausgaben regelmässig an oder sind sie erheblich, müssen Arbeitgebende sie zumindest in einem angemessenen Verhältnis bevorschussen. Die Erstattung der Spesen erfolgt gleichzeitig mit der Auszahlung des Lohnes auf Grundlage der von der arbeitnehmenden Person erstellten Erklärung, es sei denn, es sei eine kürzere Frist vereinbart oder üblich.

Was ist in den Spesen enthalten?

Spesen für die Ausführung der Arbeiten

Darunter fallen alle Kosten, die bei der Ausführung der Arbeit anfallen, wie z.B. Porto- und Telefongebühren, Reisekosten oder spezielle Arbeitskleidung. Die Probenkleidung von Schauspieler*innen; Tänzer*innen und anderen Theaterkünstler*innen liegt jedoch nicht in der Verantwortung der arbeitgebenden Partei, im Gegensatz zu Kostümen für Aufführungen. **Die Übung («Gewohnheitsrecht»)** in jedem Beruf, oder der Vertrag, bestimmt, wer für die Kleidung und die Arbeitsinstrumente bezahlt. Arbeitnehmende, die ihr eigenes Fahrzeug für arbeitsbezogene Tätigkeiten nutzen oder der arbeitgebenden Partei zur Verfügung stellen, haben Anspruch auf

eine Vergütung, die alle anfallenden Kosten abdeckt und in der Regel in Form von Kilometergeldern berechnet wird. Die Kosten für den Weg vom Wohnort an den üblichen Arbeitsplatz sind nicht Teil der Kosten, die durch die Ausführung der Arbeiten entstehen. Dies gilt auch für die Übersiedlung von ausländischen Arbeitnehmenden aus dem jeweiligen Herkunftsland zum Beschäftigungsort. Übernimmt eine arbeitgebende Partei diese Kosten, müssen sie zum Grundgehalt hinzugerechnet und bei den Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt werden.

Ausbildungskosten

Arbeitgebende haben die Kosten von Ausbildungen zu tragen, die sie von ihren Arbeitnehmenden während der Vertragserfüllung ausdrücklich verlangen. Durch schriftliche Vereinbarung vor Beginn der Ausbildung kann jedoch vorgesehen werden, dass Arbeitnehmende die Ausbildungskosten zu erstatten haben, insbesondere wenn sie nicht für eine bestimmte Mindestdauer im Dienst der betreffenden arbeitgebenden Partei verbleiben. Arbeitgebende müssen jedoch nicht für eine vor Arbeitsbeginn erforderliche Ausbildung aufkommen, die für die Beschäftigung vorausgesetzt wird.

Unterhalt der Arbeitnehmenden

Diese Kosten trägt der / die Arbeitgeber*in nur, wenn Arbeitnehmende ihre Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes verrichten müssen. Dies ist ein Anspruch auf Erstattung der Kosten für Verpflegung und Unterkunft. In Ermangelung einer schriftlichen, eine feste Vergütung vorsehende Vereinbarung müssen Arbeitnehmende ihre tatsächlichen Ausgaben nachweisen. Wenn ein*e Arbeitnehme*r bei einem Freund übernachtet, hat diese Person nicht unbedingt Anspruch auf Rückerstattung. Einige Unternehmen behandeln alle Mitarbeitenden identisch, auch diejenigen, die die Spesen nicht ausgeben, weil sie eine kostenlose Unterkunft gefunden haben. Es ist nicht sicher, ob diese Praxis rechtmässig ist, da die AHV-Ausgleichskassen und die Steuerbehörde für diese Fälle spezielle Sätze vorgesehen haben [→ **Musterspesenreglement**]. Die einzige gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgebenden ist die Erstattung der tatsächlichen Kosten, wobei eine für Arbeitnehmende günstigere Vereinbarung im Rahmen von «verstecktem Lohn» möglich bleibt [→ **siehe unten**]. Die Verpflegung der Arbeitnehmenden kann auch in Naturalien erfolgen, z.B. wenn Arbeitgebende eine Mahlzeit anbieten. Eine Entschädigung wird dann nicht gezahlt.

Versteckter Lohn

Soweit der Pauschalbetrag die tatsächlichen Kosten deutlich übersteigt, stellt der überschüssige Teil versteckten Lohn dar, denn ihm stehen keine entsprechenden Kosten seitens der Arbeitnehmenden gegenüber. Dies ist z.B. der Fall bei der Erstattung von Reisekosten vom Wohnort zum üblichen Arbeitsplatz. Die so genannten Ausgaben werden dann als integraler Bestandteil des Lohnes betrachtet, mit Auswirkungen insbesondere auf die Besteuerung und die Sozialversicherung. Die AHV-Ausgleichskassen und die Steuerbehörden verlangen von Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen ein vom Kanton genehmigtes Spesenreglement [→ **Musterspesenreglement**]. Kleine Strukturen mit wenigen Mitarbeitenden können sich direkt an die zuständigen Steuerbehörden wenden, um sich auf ein vereinfachtes Meldeverfahren anstelle eines Reglements zu einigen.

Fazit

Arbeitnehmende müssen wissen, auf welche Spesen sie Anspruch haben. Es ist daher notwendig, im Vertrag (oder in der Betriebsordnung) festzuhalten, ob die

Rückerstattung auf die tatsächlichen Kosten gegen Vorlage von Belegen beschränkt ist und, im Falle einer Pauschale, auf welcher Grundlage sie berechnet wird. Die von den AHV-Ausgleichskassen und der Eidgenössischen Steuerkonferenz festgelegten Musterreglemente können bei der Erstellung eines Unternehmensspesenreglements, auf welches sich der Arbeitsvertrag bezieht, helfen.

Anhänge
→ [Muster Spesenreglement](#)

Pflichten der Arbeitnehmenden

Alle Klauseln eines Vertrages legen die Rechte und Pflichten der Parteien untereinander fest. Es ist jedoch üblich, eine Klausel mit dem Titel «Pflichten des / der Arbeitnehmenden» in den Vertrag aufzunehmen. Diese benennt vor allem die Treue- und Sorgfaltspflichten, die seitens der arbeitnehmenden Person gegenüber der arbeitgebenden Partei bestehen. Sie verpflichtet Arbeitnehmende zudem zu einer allgemeinen Haltung des Respekts und dazu, der arbeitgebenden Partei nicht zu schaden. Diese beiden Begriffe umfassen viele Verpflichtungen und Verbote, die die Arbeitgeberin je nach dem, was für das betreffende Arbeitsverhältnis als wichtig erachtet wird, in den Vertrag aufnimmt oder nicht. Ziel ist es, die konkrete Umsetzung der Pflichten zu spezifizieren und Arbeitnehmende darüber zu informieren. Das Fehlen einer solchen Klausel im Vertrag entbindet Arbeitnehmende nicht von diesen Pflichten. Die nachstehende Liste ist keineswegs erschöpfend, sondern enthält nur einige der am häufigsten genannten Verpflichtungen.

Einhalten der Arbeitszeiten

Wiederholte und ungerechtfertigte Verspätungen stellen eine Verletzung der Treuepflicht dar.

Sorgfältige Ausführung der Arbeit

Der Arbeitsvertrag verlangt im Gegensatz zum Unternehmensvertrag kein Resultat von den Arbeitnehmenden. Dennoch sind sie verpflichtet, ihre Aufgaben entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten und der mit der Arbeit verbundenen Risiken sorgfältig auszuführen. Sie dürfen nicht fahrlässig handeln.

Leistung von Überstunden

Überstunden gehören zur Loyalitätspflicht der Arbeitnehmenden gegenüber Arbeitgebenden, sofern es möglich ist, sie zu leisten und wenn sie gemäss Treu und Glauben von ihnen verlangt werden können [→].

Keine Verwendung von Arbeitszeit für persönliche Aktivitäten

Arbeitnehmende müssen die Arbeitszeit ausschliesslich für die Erfüllung der ihnen von der Arbeitgeberin übertragenen Aufgaben verwenden.

Befolgung der Anweisungen des / der Arbeitgeber*in

Das Unterordnungsverhältnis der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Es bedeutet, dass Arbeitnehmende die Anweisungen der Arbeitgeberin einhalten müssen. Diese können mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden, z.B. in einer Betriebsordnung, wobei wichtig ist, dass die Arbeitnehmenden klar informiert werden.

Insbesondere müssen folgende Anweisungen des Arbeitgebers befolgt werden:

- die Interessen des Unternehmens verfolgen;
- nicht illegal handeln (der Arbeitnehmer, der dies erkennt, hat die Pflicht, dies seinem Arbeitgeber, d.h. dem Direktor oder sogar dem Präsidenten des Vereins, zu melden);
- die Regeln des Arbeitnehmerschutzes einhalten;
- die guten Sitten respektieren;
- die im Vertrag vorgesehene Aufgabe erfüllen (ausser bei vorübergehenden und aussergewöhnlichen Umständen).

In den Bereichen des künstlerischen Schaffens müssen Arbeitende die Entscheidungen und Arbeitsmethoden der Regisseurin, des Choreografen oder der Dirigentin respektieren. Der Einsatz von Nacktheit auf der Bühne oder in der Probe kann nur mit Zustimmung der betroffenen Person erfolgen. Es ist vorzuziehen, dazu im Voraus zu einer Vereinbarung zu kommen und die schriftliche Zustimmung des / der Kunstschaffenden einzuholen.

Verbot, für andere Arbeitgeber*innen zu arbeiten

Das Verbot gilt, soweit der Arbeitnehmer seine Treuepflicht verletzt. Eine Überlastung bei der Arbeit, z.B. in Verbindung mit einem Doppeljob, der eine Vollzeitbeschäftigung überschreitet, könnte die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin erheblich mindern. Darüber hinaus ist die Arbeitgeberin verpflichtet, die öffentlich-rechtlichen Grenzen der Höchstarbeits- und Ruhezeiten einzuhalten, was nur bei Kenntnis der Gesamtarbeitszeit der eigenen Mitarbeitenden möglich ist. Arbeitgeber müssen daher über alle parallelen Tätigkeiten ihrer Angestellten für andere Arbeitgeberinnen informiert werden.

Verbot der Ausübung einer konkurrierenden Nebentätigkeit

Dieses Verbot ergibt sich aus der allgemeinen Treuepflicht des / der Mitarbeitenden während des Arbeitsverhältnisses und unterscheidet sich von einer Wettbewerbsklausel, die das Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich regelt [→]. In Bühnenberufen ist es schwierig, sich eine Situation vorzustellen, in der angestellte Künstler*innen mit den eigenen Arbeitgebenden konkurrieren. Allgemein sollte es nicht verboten werden, parallel für einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten. Dafür wäre eine Ausschliesslichkeitsklausel erforderlich, die insbesondere bei Teilzeit- oder Kurzzeitbeschäftigung nur eingeschränkt zulässig sein dürfte. Arbeitgebende können Arbeitnehmende nicht daran hindern, in verschiedenen Arbeitsverhältnissen einen Arbeitsumfang zu übernehmen, der einer Vollzeitanzstellung entspricht. zu arbeiten.

Verbot der Ausübung einer bezahlten Tätigkeit während des Urlaubs

Ferien bezwecken Erholung, was auch der arbeitgebenden Seite zugutekommen muss (weshalb Arbeitnehmende während ihres Urlaubs bezahlt werden). Ein Verstoss gegen dieses Verbot führt zur Nichtzahlung oder Rückerstattung der Ferienentschädigung oder sogar zur Kündigung aus wichtigem Grund in schweren Fällen. Wenn Mitarbeitende eine bezahlte Urlaubsaktivität von geringer Bedeutung planen (z.B. ein oder zwei Kurse pro Woche), sollten sie sich keine Sorgen machen, da man dies auch während der Arbeitszeit tun kann, ohne die Loyalitätspflicht zu verletzen. Aber sobald die bezahlte Tätigkeit während der Ferien eine gewisse Bedeutung erlangt, ist es ratsam, mit dem / der Arbeitgeberin zu sprechen und um Zustimmung zu bitten.

Wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, z. B. 60 %, können Arbeitnehmende eine Tätigkeit ausüben, die während des Urlaubs mit 40 % bezahlt wird, ohne dass ihre Verpflichtungen verletzt werden.

Verschwiegenheitspflicht

Arbeitnehmende dürfen sich über ihre Arbeitgeber oder die Arbeit selbst nicht negativ gegenüber Kolleg*innen oder ausserhalb des Unternehmens äussern. Auch wenn es innerhalb des Unternehmens echte Schwierigkeiten gibt, müssen Arbeitnehmende die üblichen Beschwerdewege nutzen (interne Schlichtung, externe Mediation oder Gerichtswege).

Keine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Kolleg*innen

Mangelnder Respekt gegenüber Arbeitskolleg*innen, z. B. in Form von Androhung von Gewalt jedweder Art, stellt eine Verletzung der Treuepflicht gegenüber der arbeitgebenden Partei dar.

Rechenschaftspflicht und Rückerstattung

Während der Vertragslaufzeit müssen Arbeitnehmende darüber informieren, was sie im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten, insbesondere, wenn es sich um Geld handelt. Solche Dinge sind an dem / der Arbeitgeber*in weiterzugeben. Trinkgeld und andere kleine Geschenke sind nicht Bestandteil der Verpflichtung. Am Ende von Arbeitsverhältnissen müssen Arbeitnehmende alles zurückgeben, was ihnen nicht gehört, wie zum Beispiel: Kostüme und Accessoires für Vorstellungen; Lohn- und Spesenvorschüsse, die die Ansprüche übersteigen; ein zur Verfügung gestelltes Fahrzeug; alle Daten der Compagnie (Adresslisten usw.). Das bedeutet, dass auch Kopien nicht gespeichert werden dürfen. Arbeitgebende haben ihrerseits alles an die Arbeitnehmerin zurückzugeben, was diesen gehört (der Compagnie zur Verfügung gestellte Instrumente, amtliche Dokumente usw.). Die Verpflichtung beinhaltet auch das, was Arbeitnehmende selbst produziert haben (Choreographie, Musik, Zeichnungen usw.), sowie die Übertragung der Urheberrechte an den erwähnten Sachen, sofern nichts anderes vereinbart ist. [→].

Sonstiges

Je nach der Bedeutung, die Arbeitgebende ihnen beimessen, können die oben genannten Verpflichtungen präzisiert oder auch andere einbezogen werden. Sie können entweder im Vertrag oder in der Betriebsordnung aufgeführt werden..

Weiterführende Fragen

Folgen der Pflichtverletzung seitens der Arbeitnehmenden

Entschädigung für Schäden

Arbeitnehmende haften zivilrechtlich, wenn sie der arbeitgebenden Partei vorsätzlich oder fahrlässig durch Pflichtverletzung Schaden zufügen. Das Arbeitsrecht reduziert jedoch den Umfang dieser Haftung erheblich, da viele Umstände berücksichtigt werden müssen, darunter insbesondere das Leistungsniveaus der Arbeitnehmenden, den jeweiligen Lohn, das Berufsrisiko, etc.

Verwarnung und Entlassung

Der Verstoss von Arbeitnehmenden gegen ihre Pflichten kann Gegenstand von Abmahnungen oder in schwerwiegenden Fällen sogar einer Kündigung aus wichtigem Grund sein.

Disziplinarische Sanktionen

Arbeitgebende haben keinen Rechtsanspruch, eine Disziplinarstrafe, wie z.B. eine Busse, zu verhängen, wenn Arbeitnehmende gegen ihre Pflichten verstossen. Eine solche Sanktion ist jedoch möglich, wenn sie im Vertrag präzise vorgesehen ist (Höhe der Geldbusse für welches Verhalten).

Strafrechtliche Sanktionen

Zusätzlich zur zivilrechtlichen Haftung können Arbeitnehmende, die vorsätzlich gegen Gesundheitsschutzbestimmungen verstossen, mit einer Geldstrafe belegt werden, die jedoch von der Behörde und nicht von der Arbeitgeberin verhängt wird. Gleiches gilt für die Verletzung der Unfallverhütungsvorschriften und der Vorschriften über die Berufskrankheiten. Arbeitnehmende müssen vom Arbeitgeber über diese Vorschriften informiert werden, da letzterer dazu verpflichtet ist, die notwendigen Schritte zur Unterweisung und Einbeziehung der Arbeitnehmenden in Präventivmassnahmen zu unternehmen. Wird dies unterlassen, trägt die Arbeitgeberin die zivilrechtliche Haftung für Verstösse seitens der Arbeitnehmenden, sie kann auch strafrechtlich verfolgt werden.

Pflichten der Arbeitgebenden

Zusätzlich zu den Verpflichtungen, die Gegenstand der verschiedenen in diesem Dokument behandelten Kapitel sind, ist es ratsam, einige andere Verpflichtungen zu spezifizieren, die für die arbeitgebende Partei bestehen, weil sie sich aus dem Gesetz ergeben. In den meisten Fällen müssen sie nicht unbedingt im Vertrag erwähnt werden, es ist aber gut, sie zu kennen.

Bereitstellung von Arbeitsinstrumenten und Arbeitsmaterial

Sofern nicht anders vereinbart oder üblich, müssen Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden die benötigten Arbeitsinstrumente und Materialien zur Verfügung stellen. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zum Unternehmensvertrag. Die **Übung «Gewohnheitsrecht»** kann je nach Branche und Vertrag unterschiedlich sein. So ist es zum Beispiel üblich, dass Musiker*innen ihre eigenen Instrumente im Rahmen ihrer Arbeit einsetzen. Dasselbe gilt für die Probenkleidung der Tänzer und Schauspielerinnen (einige institutionelle Ballettcompagnien stellen manchmal Ballettschuhe zur Verfügung).

Spesenentschädigung

Arbeitgebende müssen Arbeitnehmenden alle Kosten erstatten, die ihnen bei der Ausführung ihrer Arbeit entstehen. Dies gilt auch für notwendige Ausgaben hinsichtlich des Unterhalts, wenn Arbeitnehmende fern des üblichen Arbeitsortes beschäftigt sind [→].

Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden

Der Schutz der Persönlichkeit ist in mehreren Rechtsnormen verankert. Er ist besonders wichtig im arbeitsvertraglichen Unterordnungsverhältnis. Arbeitgebende dürfen in ihren Anforderungen und Weisungen weder gegen die körperliche und seelische Unversehrtheit der Arbeitnehmenden noch gegen die ihrer Privatsphäre verstossen. Der Schutz der Persönlichkeit umfasst sowohl das Verbot von sexueller Belästigung und Mobbing als auch den Schutz der Gesundheit oder der Daten der Arbeitnehmenden.

Gesundheitsschutz

Dieser Schutz wird insbesondere durch die Unfallverhütungsverordnung (UVV) geregelt. Demnach müssen Arbeitnehmende die genauen Anweisungen befolgen, welche der / die Arbeitgeber*in ihnen in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz zu geben hat. Ergreifen Arbeitgebende die erforderlichen Präventivmassnahmen nicht, so sind Arbeitnehmende nach entsprechender Ankündigung berechtigt, ihre Tätigkeit bis zur Einführung dieser Massnahmen auszusetzen. Die Schutzmassnahmen müssen in Absprache mit den Arbeitnehmenden getroffen werden. Im künstlerischen Bereich sind Unfälle, die sich z.B. bei der Ausführung einer Choreografie ergeben, grundsätzlich nicht durch diesen Schutz abgedeckt, vorausgesetzt, dass die von einem Tänzer oder einer Tänzerin geforderte Leistung den jeweiligen Fähigkeiten entspricht. Die Verwendung von potenziell gefährlichen Installationen, wie z.B. Gerüsten oder Vorrichtungen, mit denen Personen «fliegen» können, muss jedoch den vorgeschriebenen Sicherheitsvorschriften entsprechen. Zur Pflicht des Arbeitgebers bezüglich Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden gehört auch die Einhaltung der von der ArG festgelegten Regeln zum Schutz der Arbeitnehmenden, insbesondere der Arbeitszeiten, Ruhezeiten oder des Rechts auf Stillen. Arbeitgebende, die gegen diese Regeln verstossen, laufen Gefahr, zivil- und strafrechtlich haftbar gemacht zu werden.

Schutz vor Passivrauch

Alle Mitarbeiter*innen können verlangen, vor Passivrauch geschützt zu sein. Falls erforderlich, wenn z. B. Arbeitgebende nicht die Möglichkeit haben, Raucherzonen zur Verfügung zu stellen, muss ein generelles Rauchverbot in den Arbeitsräumen angeordnet werden.

Schutz der Daten

Die Sammlung von Daten über die einzelnen Arbeitnehmenden muss sich auf das für die Arbeit und die Personalverwaltung erforderliche Mass beschränken. Daten dürfen nicht an Mitarbeitende oder unbefugte Dritte weitergegeben werden.

Fragen bei der Einstellung

Soweit gestellte Fragen nichts mit der betreffenden Arbeit zu tun haben, dürfen Arbeitgebende die Arbeitnehmenden grundsätzlich nicht um Auskunft über ihre persönliche Situation bitten. Hinsichtlich Fragen, die sich auf die betreffende Arbeit beziehen, besteht bei den Autoren Uneinigkeit, welche Lösungen gelten soll. Es ist jedoch allgemein anerkannt, dass beim Vorstellungsgespräch, wenn Stelleninteressierte wissen, dass eine ihrer Person innewohnende Eigenschaft mit der betreffenden Arbeit unvereinbar ist, Arbeitgebende berechtigt sind, dies zu erfahren. Beispielsweise würde der Militärdienst oder die Geburt im Zeitraum der Vorstellungen, der den Endpunkt des Vertrages darstellt, die Erfüllung des Vertrages unmöglich machen. Oder, wenn die Ausübung der verfassungsmässigen Rechte durch Stellen-

interessierte offensichtlich im Widerspruch zu den Zielen der Arbeitgeberin steht, hat letztere das Recht, dies zu erfahren. Wenn Arbeitgebende Fragen stellen, die nicht zulässig sind, können Stelleninteressierte die Antwort verweigern oder sogar lügen, sofern die Frage eindeutig rechtswidrig ist. In Bezug auf den Gesundheitszustand von Bewerber*innen können Arbeitgebende immer einen Arzt bitten, eine Bescheinigung auszustellen, aus der die Eignung von Bewerber*innen für die zu besetzende Stelle hervorgeht.

Verbot der sexuellen Belästigung

Zur sexuellen Belästigung zählt man obszöne und sexistische Kommentare, unerwünschte Annäherungen, pornografisches Material am Arbeitsplatz, etc. Das Verbot betrifft sowohl das Verhalten der Arbeitgebenden als auch das der Kolleg*innen. Im Falle der sexuellen Belästigung durch eine*n Mitarbeitenden wird diese*r für die jeweiligen Handlungen zur Verantwortung gezogen. Arbeitgeber*innen können ebenfalls haftbar gemacht werden, wenn sie nicht eingreifen, um das rechtswidrige Verhalten zu beenden, wenn sie von der Belästigung oder der angeblichen Belästigung wussten oder hätten wissen müssen. Die Person, die Opfer sexueller Belästigung ist oder zu sein vorgibt, muss daher den / die Arbeitgeber*in informieren, um sicherzustellen, dass diese davon Kenntnis hat. Wenn es sich um einen Verein handelt, muss die Beschwerde an das Präsidium des Vereins gerichtet werden und nicht an die Choreografin, den Regisseur oder die Dirigentin, da diese zwar übergeordnet, in der Regel aber auch Angestellte sind.

Verbot von Mobbing

Mobbing ist eine psychische Belästigung, die aus wiederholten feindlichen Äusserungen oder Handlungen über einen längeren Zeitraum besteht, mit dem Ziel, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder gar dafür zu sorgen, dass sie ausgeschlossen wird. Nicht jeder Konflikt kann zwingend als Mobbing qualifiziert werden – ein solches ist oft schwer zu beweisen. Im Falle einer Anschuldigung sind Arbeitgebende dazu verpflichtet, die Aussagen der arbeitnehmenden Person zu überprüfen und gegebenenfalls dafür zu sorgen, dass das Mobbing aufhört. Wie bei der sexuellen Belästigung kann die arbeitgebende Partei auch bei Mobbing haftbar gemacht werden, wenn sie die Vorfälle kannte oder mit einem Minimum an Sorgfalt hätte kennen müssen; daher ist das Opfer gut beraten, sich beim Arbeitgeber, d.h. beim Präsidium des Vereins, zu beschweren.

Einschränkungen des Weisungsrechts

→

Zwischenmenschliche Konflikte

Im Falle von Konflikten zwischen Arbeitnehmenden sind Arbeitgebende verpflichtet, einzugreifen, um den jeweiligen Konflikt abzuschwächen oder zu lösen. Wurden keine adäquaten Massnahmen getroffen, können Arbeitgebende im Falle einer ausserordentlichen Kündigung [→] keinen wichtigen Grund geltend machen und die Auflösung des Arbeitsvertrages kann im Falle einer ordentlichen Kündigung als missbräuchlich angesehen werden [→].

Bemerkungen, die die Ehre verletzen

Arbeitgebende dürfen keine Äusserungen machen, die die Ehre ihrer Angestellten verletzen. Dabei kann es sich um eine Straftat handeln, wie bei rassistischen, sexistischen, religiösen oder politischen Äusserungen gegenüber dem / der Angestellten. Wenn der Verstoss vom Arbeitnehmer ausgeht, kann die Arbeitgeberin auch dann haftbar gemacht werden, wenn sie nicht eingegriffen hat. Das Opfer einer solchen Verletzung kann den Vertrag aus wichtigem Grund kündigen [→
]. Der Verstoss muss jedoch schwerwiegend sein.

Recht auf Beschäftigung

Arbeitgebende sind verpflichtet, ihren Mitarbeiter*innen tatsächlich Arbeit zur Verfügung zu stellen. Ausserdem muss diese Beschäftigung der Tätigkeit entsprechen, für welche der / die Mitarbeitende eingestellt wurde. Gelegentlich kann Arbeitnehmern für kurze Zeit eine andere Aufgabe zugewiesen werden, wenn es die Umstände erfordern [→
]. Eine Ausnahme bildet die Kündigungsfrist. Innerhalb dieser können Arbeitgeber Mitarbeiter*innen von der Arbeit freistellen. In diesem Fall verzichtet die arbeitgebende Partei auf die Arbeit des / der Angestellten, ist aber trotzdem verpflichtet, den Lohn bis zum Ende des Vertrages zu bezahlen. Dies ist eine einseitige Entscheidung der Arbeitgeberin und unterliegt keiner Form. Mitarbeiter*innen, die während dieser Zeit, d.h. vor Ablauf ihres Vertrages, einen anderen Arbeitsplatz annehmen möchte, kann den Vertrag aus wichtigen Gründen vorzeitig kündigen, erhält dann aber nur die Differenz zwischen dem Lohn am bisherigen und dem neuen Arbeitsplatz.

Recht auf Referenzen

Auf Verlangen der ehemaligen Mitarbeiterin sind ehemalige Arbeitgebende verpflichtet, dem / der neuen Arbeitgeber*in Auskünfte zu geben resp. Referenz zu erteilen. Unter dem Aspekt des Datenschutzes darf dies jedoch nicht ohne die ausdrückliche Aufforderung durch den ehemaligen Mitarbeiterin geschehen.

Arbeitszeugnis

Arbeitnehmende können von Arbeitgebenden jederzeit ein vollständiges Arbeitszeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Qualität der jeweiligen Arbeit und des Verhaltens verlangen. Dieses Recht kann bereits während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und innerhalb einer Frist von bis zu zehn Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden. Auf ausdrücklichen Wunsch der arbeitnehmenden Person bezieht sich ein Arbeitszeugnis nur auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmende, die ein vollständiges Arbeitszeugnis beantragt haben, können ein weiteres verlangen, das nur die Art und Dauer des Vertrags bestätigt. Das vollständige Arbeitszeugnis muss positive Bewertungen enthalten, kann aber auch ungünstige Tatsachen und Bewertungen enthalten, sofern diese relevant und begründet sind. In Anbetracht des Zwecks des Arbeitszeugnisses (um Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen, eine Beschäftigung zu finden), sollten Arbeitgebende positive Elemente bevorzugen und davon absehen, negative Erwähnungen alleine aus Ressentiment zu äussern. Die Bewertung muss das gesamte Arbeitsverhältnis umfassen, nicht nur sein Ende, insbesondere wenn das Ende schwierig war. Arbeitgebende haften, wenn sie eine falsche Bestätigung ausstellen oder wenn die Ausstellung des Arbeitszeugnisses an den / die Mitarbeiter*in verweigert oder verzögert wurde.

Probezeit

Die Probezeit ist ein befristeter Zeitraum zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, in welchem jede Partei den Vertrag vorzeitig kündigen kann. Die Probezeit muss normal vergütet werden und ist daher keine Probezeit vor einem Vertrag, wie z.B. ein Praktikum.

Ohne schriftliche Vereinbarung

Für einen unbefristeten Vertrag sieht das Gesetz automatisch eine Probezeit von 1 Monat vor, während der die Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen kündigen können. Ohne schriftliche Vereinbarung gibt es keine Probezeit für einen befristeten Vertrag.

Durch schriftliche Vereinbarung

Die Parteien können schriftlich eine Probezeit für einen befristeten Vertrag vereinbaren oder die gesetzliche Probezeit für den unbefristeten Vertrag ändern oder sogar aufheben. In beiden Fällen darf die Probezeit jedoch 3 Monate nicht überschreiten. Durch schriftliche Vereinbarung kann auch die Kündigungsfrist von 7 Tagen verlängert oder verkürzt werden.

Gemeinsame Regeln

- Die Dauer der Probezeit und die Kündigungsfrist werden in Kalendertagen gezählt, d.h. alle Tage der Woche und nicht nur die Arbeitstage;
- Die Probezeit beginnt bei Arbeitsaufnahme und nicht bei Vertragsabschluss;
- Vor Ablauf dieser Frist kann die Probezeit verlängert werden, jedoch bis maximal 3 Monate. Nach Ablauf kann sie weder verlängert noch erneuert werden, auch wenn die Frist von 3 Monaten nicht vollständig ausgeschöpft wurde;
- Die Kündigung muss der anderen Partei spätestens am letzten Tag der Probezeit zugehen, auch wenn das Datum der Beendigung wegen der Kündigungsfrist danach liegt;

Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, verlängert sich die Probezeit bei Krankheit, Unfall und unfreiwilligen gesetzlichen Verpflichtungen (z.B. Wehrpflicht, nicht aber freiwilliger Militärdienst), es sei denn, der Vertrag wurde bereits vor der Arbeitsverhinderung gekündigt.

Konsequenzen

Während der Probezeit besteht kein Schutz vor Kündigung zur Unzeit [→
]. Andererseits profitieren Arbeitnehmende während der Probezeit vom Schutz vor missbräuchlicher Kündigung [→
], allerdings mit gewissen Einschränkungen, da die Probezeit den Parteien in ihren Kündigungsgründen viel Freiheit lässt.

Besonderheiten kurzfristiger Verträge

Die Frage der Dauer der Probezeit im Verhältnis zur Vertragsdauer ist gesetzlich nicht geregelt. Aus der Logik des Systems folgt jedoch, dass ein befristeter Vertrag von beispielsweise drei Monaten, der eine Probezeit von drei Monaten vorsieht, nicht mehr als befristeter Vertrag angesehen werden kann, da er jederzeit während der gesamten Laufzeit gekündigt werden kann. Die Probezeit kann also nicht dazu genutzt werden, die Kündigungsregeln zu umgehen.

In Anbetracht der Interessen der Parteien und des Zwecks der Probezeit sollte diese bei einem dreimonatigen Vertrag mit einer Kündigungsfrist von drei bis fünf Tagen (im schriftlichen Vertrag festzulegen) nicht länger als zwei bis drei Wochen dauern.

Ordentliche Kündigung

Während der Probezeit

Nach der Probezeit

Befristeter Vertrag

Nach einer eventuellen Probezeit kann der befristete Vertrag in der Regel nicht vor Ablauf gekündigt werden. Der befristete Vertrag endet automatisch zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Vertrag kann jedoch durch Vereinbarung zwischen den Parteien oder durch Kündigung aus wichtigem Grund [→] gekündigt werden.

Unbefristeter Vertrag

Der unbefristete Vertrag kann von beiden Parteien jederzeit innerhalb der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden. In allen Fällen muss die Kündigungsfrist für beide Parteien die gleiche sein.

Vertrag mit maximaler Laufzeit

Die Parteien können schriftlich einen Vertrag mit maximaler Laufzeit vereinbaren. Es gelten die gleichen Kündigungsregeln wie beim unbefristeten Vertrag, er endet jedoch automatisch am Ende der maximalen Laufzeit, ohne dass er gekündigt werden muss.

Vertrag mit Mindestlaufzeit

Die Parteien können schriftlich vereinbaren, dass nach einer eventuellen Probezeit der Vertrag bis zum Ende der vereinbarten Mindestlaufzeit nicht ordentlich kündbar ist. Wenn keine der Parteien auf das Ende der Mindestlaufzeit mit der vereinbarten oder gesetzlichen Frist gekündigt hat, wird der Vertrag automatisch nach Ablauf der Mindestlaufzeit als unbefristeter Vertrag fortgesetzt [→].

Kündigungsfrist

Gesetzliche Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist ist die Mindestzeit, die eine Partei einhalten muss, um vor dem gewünschten Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages ihre Kündigung der anderen Partei zu kommunizieren.

Ist keine andere Frist schriftlich vereinbart, so beträgt die gesetzliche Frist:

- 1 Monat im ersten Dienstjahr
- 2 Monate ab dem zweiten bis zum neunten Dienstjahr
- 3 Monate ab dem zehnten Dienstjahr

Vertragliche Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Fristen können durch schriftliche Vereinbarung, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag geändert werden, aber eine Frist von weniger als einem Monat ist nur durch einen Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr zulässig.

Termin der Kündigung

Das Gesetz sieht vor, dass die Kündigung auf das Ende eines Monats wirksam wird, auch wenn es sich um einen Sonntag oder einen Feiertag handelt. Die Parteien können von dem gesetzlichen Monatstermin abweichen, indem sie beispielsweise vorsehen, dass die Kündigung auf jeden Tag des Monats ausgesprochen werden kann. Die Schriftform ist nicht zwingend erforderlich, aber es ist ratsam, sie zu Beweis Zwecken zu verwenden.

Mitteilung der Kündigung

Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, kann die Kündigung mündlich mitgeteilt werden. Aus Beweisgründen ist es jedoch ratsam, die Schriftform zu verwenden. Die Mitteilung muss die gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfrist respektieren. Wenn die Frist beispielsweise 1 Monat auf das Ende eines Monats beträgt, muss die Kündigung spätestens am letzten Tag des Monats, der der Kündigungsfrist vorangeht, mitgeteilt worden sein, d.h. am 31. März bei einer Kündigung auf den 30. April. Wenn die Mitteilung erst am 1. April erfolgt, ist die Kündigung gültig, wird aber erst am 31. Mai wirksam. Kann die Kündigung auf jeden Tag wirksam werden, so bestimmt das Datum der Mitteilung den Beginn der Kündigungsfrist; das Ende wird anhand der Anzahl der Monate, die der gesetzlichen oder vertraglichen Frist entsprechen, berechnet. Die Mitteilung gilt als in dem Zeitpunkt erfolgt, in welchem die Gegenpartei die Informationen erhält. Im Falle einer schriftlichen Mitteilung gilt die Kündigungsfrist als eingehalten, wenn sie empfangen wurde und nicht, wenn sie versandt wurde. Es ist also nicht der Poststempel massgebend. Daher ist es notwendig, die erforderliche Zeit für den Versand einzuplanen und bei normaler Post mindestens drei Tage und bei eingeschriebener Post mindestens acht Tage vorzusehen. In dringenden Fällen ist es jederzeit möglich, die Kündigung bis zum letzten Tag der Frist in Anwesenheit von Zeugen mündlich mitzuteilen oder sie beim Empfänger gegen eine unterzeichnete Empfangsbestätigung schriftlich zu übergeben. Die Kommunikation per E-Mail oder SMS ist möglich, aber der Zeitpunkt des Empfangs durch die Empfängerin entspricht nicht zwingend dem Zeitpunkt, zu dem die Nachricht in ihrer Mailbox oder via SMS eingegangen ist. Schliesslich, wenn der Vertrag eine schriftliche Kündigung vorsieht, muss diese Form eingehalten werden, damit die Kündigung gültig ist.

Empfehlung

Der sicherste Weg, eine Kündigungsfrist nicht zu verpassen, ist, die Kündigung per Einschreiben zusammen mit einem einfachen Postbrief mitzuteilen und die für deren Erhalt erforderliche Zeit einzuplanen. Die Übergabe an den / die Empfängerin gegen Unterschrift bleibt eine sichere Notlösung.

Kündigungsgründe

Die kündigende Partei muss nur auf Begehren der anderen Partei die Kündigung schriftlich begründen. Werden trotz dieser Aufforderung die Gründe nicht angegeben, bleibt die Kündigung trotzdem gültig. Die Begründung ermöglicht es, im Falle einer ausserordentlichen Kündigung oder einer eventuellen missbräuchlichen Kündigung die Rechtmässigkeit zu überprüfen. Eine Begründung kann auch für Arbeitnehmende nützlich sein, die direkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen möchten.

Schutz gegen Kündigung zur Unzeit

Hier handelt es sich um eine begrenzte Zeit, in der der / die Arbeitgeber*in Angestellten, die krank oder schwanger sind, einen Unfall hatten oder Militärdienst leisten, nicht kündigen kann. Ziel des Schutzes ist es, dass Arbeitnehmende die volle Kündigungsfrist zur Verfügung haben, um eine neue Arbeitsstelle zu finden. Dieser Schutz gilt nur für unbefristete Verträge nach der Probezeit und nur, wenn die arbeitgebende Partei den Vertrag gekündigt hat. Eine Kündigung aus wichtigem Grund [→] kann dennoch jederzeit erfolgen wie auch unter bestimmten Voraussetzungen eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages [→]. Teilzeitbeschäftigte geniessen den gleichen Schutz, die Dauer des Schutzes ist unabhängig von der Beschäftigungsquote.

Krankheit oder Unfall

Schutzdauer

Bei vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall, die nicht auf ein Verschulden der arbeitnehmenden Person zurückzuführen ist, kann die arbeitgebende Partei den Vertrag während eines begrenzten Zeitraums nicht kündigen. Dieser Zeitraum hängt von der Anzahl der Dienstjahre ab:

- 30 Tage im ersten Dienstjahr;
- 90 Tage ab dem zweiten bis zum fünften Dienstjahr;
- 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr.

Kumulation mehrerer Perioden

Das erste Dienstjahr gilt von Anfang an als ein volles Dienstjahr. Wenn die Arbeitsverhinderung auf zwei Dienstjahre verteilt ist, gilt die längere Schutzdauer, aber es ist nicht möglich, zwei Schutzperioden für dieselbe Krankheit zu kombinieren. Tritt im gleichen Dienstjahr eine neue Krankheit oder ein neuer Unfall ein, so haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine neue Schutzfrist. Dasselbe gilt, wenn die Verhinderung unterschiedliche Ursachen hat, wie Krankheit und Militärdienst oder Schwangerschaft: Jedes dieser Hindernisse führt zu einer von der anderen unabhängigen Schutzdauer. Im Falle eines Rückfalls bei der gleichen Krankheit oder dem gleichen Unfall erhalten Arbeitnehmende dagegen insgesamt nur einmal die Schutzfrist.

Nichtigkeit der Kündigung

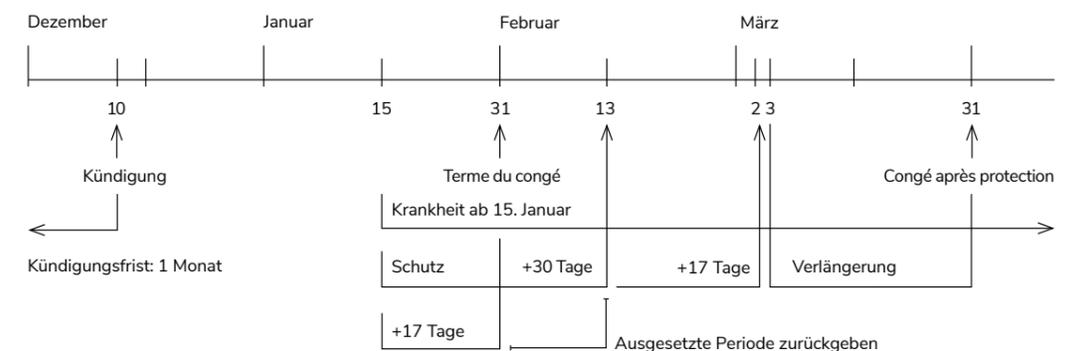
Wird die Kündigung dem / der Mitarbeiter*in mitgeteilt, wenn diese- krank ist, so ist die Kündigung nichtig und muss nach Ablauf der Schutzfrist oder bei Wiederaufnahme der Arbeit wiederholt werden.

Aussetzung der Kündigung

Tritt die Krankheit nach der Mitteilung der Kündigung, aber vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein, ist die Kündigung gültig, aber die Kündigungsfrist wird ab dem ersten Krankheitstag ausgesetzt und läuft nach Ablauf der Schutzfrist weiter. Das Datum der Kündigung wird dann wie folgt verschoben: Ab dem ersten Krankheitstag muss die gesamte Schutzdauer berücksichtigt werden (bzw. bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, wenn der / die Mitarbeiter*in vor Ablauf der Schutzfrist an den Arbeitsplatz zurückkehrt). In diesem Fall muss der Zeitraum, in welchem die Kündigungsfrist ausgesetzt wurde, hinzugefügt werden: die Anzahl der Tage zwischen dem Beginn der Krankheit und dem angekündigten Ende des Arbeitsverhältnisses (oder das Ende der Krankheit, wenn es früher kommt. Zusätzlich muss die Kündigungsfrist noch bis zum gesetzlichen oder vertraglichen Termin (z. B. Ende eines Monats) verlängert werden. Erst dann endet das Arbeitsverhältnis tatsächlich

Berechnungsbeispiel

Befindet sich der / die Mitarbeiter*in im ersten Dienstjahr, beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat auf das Ende eines Monats und die Schutzfrist beläuft sich auf 30 Tage. Die Kündigung wird am 10. Dezember auf den 31. Januar mitgeteilt. Eine Krankheit tritt am 15. Januar auf und dauert bis April: Die Schutzfrist läuft vom 15. Januar bis 13. Februar (15. Januar + 30 Tage). Die 17 Tage Krankheit während der Kündigungsfrist (vom 15. bis 31. Januar), werden an das Ende der Schutzfrist angehängt und verlängern die Kündigungsfrist bis zum 2. März (13. Februar + 17 Tage). Da die Kündigung nur auf ein Monatsende ausgesprochen werden kann, wird sie erst am 31. März wirksam. Während dieser letzten Verlängerung (vom 3. März bis 31. März) genießt der Arbeitnehmer keine Schutzfrist mehr, auch nicht für einen neuen Verhinderungsgrund.



Lohnauszahlung

Die Schutzfrist verschiebt die Kündigung nur im Falle einer unverschuldeten Verhinderung des / der Mitarbeiter*in, verlängert aber nicht ihren Anspruch auf Lohn. Es gelten die in den Kapiteln« », und« **dienst, Unfall**» beschriebenen Bestimmungen.

Schwangerschaft und Mutterschaft

Das gleiche System wie bei Krankheit oder Unfall gilt für Schwangerschaft und Mutterschaft. Der Unterschied besteht darin, dass die Schutzfrist die gesamte Dauer der Schwangerschaft und die sechzehn Wochen nach der Geburt umfasst und auch dann gewährt wird, wenn die Arbeitnehmerin nicht an der Arbeit verhindert ist.

Obligatorische Dienstpflicht

Das gleiche System gilt auch für die obligatorische Dienstpflicht, aber der Schutz erstreckt sich hier auf die Dauer des Pflichtdienstes sowie auf die vier Wochen vor und nach dem Dienst, wenn der Dienst mehr als elf Tage dauert.

Kündigung zur Unzeit durch den / die Mitarbeiter*in

Nach Ablauf der Probezeit eines unbefristeten Vertrages dürfen Arbeitnehmende den Vertrag nicht kündigen, wenn der / die Vorgesetzte, dessen Aufgaben er / sie erfüllen kann, oder der / die Arbeitgeber*in selbst durch Wehr- oder Zivildienst verhindert ist. Der Schutz des / der Arbeitgebers*in ist derselbe, den Arbeitnehmende in einer solchen Situation genießen, und es gelten die oben genannten allgemeinen Regeln.

Schutz vor missbräuchlicher Kündigung

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit bedeutet, dass jede Partei den Vertrag ohne besondere Begründung jederzeit und unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfrist kündigen kann. Das Gesetz schützt jedoch eine Person, die aus Gründen, die als missbräuchlich angesehen werden, Opfer einer Kündigung wird. Dieser Schutz führt zwar nicht dazu, dass die Kündigung ungültig ist, aber die Person, der missbräuchlich gekündigt wurde, kann eine Entschädigung fordern, die je nach Fall bis zu sechs Monate des Arbeitslohnes betragen kann (in der Praxis beträgt diese Entschädigung selten mehr als zwei Monate). Wer von diesem Recht Gebrauch machen will, muss vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich bei der arbeitgebenden Partei Einsprache erheben. Wenn die Einsprache rechtzeitig gemacht wurde und die Parteien sich dann nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen. Der Schutz gilt nur für Verträge, die ordentlich gekündigt werden können (unbefristete und kündbare befristete Verträge, [→]). Sie gilt auch während der Probezeit, allerdings in restriktiverer Form. Im Folgenden werden nur die häufigsten Fälle von Missbrauch beschrieben:

Gründe für missbräuchliche Kündigung durch die eine oder andere Partei

Kündigung aus einem Grund, der zur Persönlichkeit des / der Mitarbeiter*in gehört

Dies betrifft diskriminierende Kündigungen aufgrund von Rasse, Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Vorstrafen, Krankheit, Schwangerschaft und anderen Gründen. Wenn diese Gründe jedoch einen Zusammenhang mit der Arbeit haben oder dem Unternehmen schweren Schaden zufügen, sind sie nicht diskriminierend und die Kündigung ist nicht missbräuchlich. Wenn zum Beispiel Krankheit oder Alter die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, ist die Kündigung nicht missbräuchlich. Wenn der HIV-Status einer arbeitnehmenden Person ihre Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt, ist der Grund hingegen missbräuchlich. Eine Schwangerschaft kann niemals ein akzeptabler Grund für eine Kündigung sein, selbst wenn die schwangere Arbeitnehmerin keine Arbeit mehr leisten kann.

Kündigung wegen der Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts

Dies betrifft vor allem die Glaubens-, Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft etc. Die Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie wegen der Meinung der arbeitnehmenden Person oder ihrer Mitgliedschaft in einer Kirche, einer Gewerkschaft usw. erfolgt. Diese Gründe sind jedoch nicht missbräuchlich, wenn die Ausübung dieser Freiheiten eine sich

aus dem Vertrag ergebende Verpflichtung verletzt oder die Arbeit im Unternehmen ernsthaft beeinträchtigt. So erfordert die Beschäftigung in einem Unternehmen mit einem ideellen Zweck eine besondere Loyalitätspflicht, die bestimmte verfassungsrechtliche Freiheiten einschränken kann, insbesondere dann, wenn Arbeitnehmende zusätzlich zu ihrer Beschäftigung Tätigkeiten ausüben, deren Ausrichtung mit dieser unvereinbar ist (z.B. wenn eine Arbeitnehmerin bei einem Verein beschäftigt ist, dessen Zweck die Verteidigung von Mietern ist und sie gleichzeitig Mitglied des Ausschusses einer Vermieterorganisation ist). Dasselbe gilt, wenn Mitarbeitende einer Schule öffentlich eine offensive Haltung gegen das von der Schule angewandte System einnehmen.

Kündigung aufgrund von im Vertrag enthaltenen Ansprüchen

Hierbei handelt es sich um die von der einen oder anderen Partei geltend gemachten vertraglichen Ansprüche. Kündigung aus solchen Gründen ist eine Rache Kündigung und daher missbräuchlich. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Arbeitnehmer sein Recht auf Urlaub geltend macht, eine Gewerkschaft anweist, seine Interessen zu vertreten, sich über Mobbing beschwert, die Einhaltung von Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer fordert, etc.

Kündigung wegen Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht

Dazu gehören der Militär- und Zivildienst sowie unfreiwillige gesetzliche Pflichten, wie z.B. die Einberufung als Zeuge / Zeugin in einem Prozess.

Gründe für missbräuchliche Kündigung durch die arbeitgebende Partei

Kündigung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten

Die Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie die Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem Gesetz sind missbräuchliche Kündigungsgründe. Die rechtmässige Ausübung einer Gewerkschaftstätigkeit beinhaltet beispielsweise, dass ein Streik zulässig ist. Bei einem illegalen Streik würde hingegen keine missbräuchliche Kündigung vorliegen.

Kündigung während der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung

Die gewählten Vertreter*innen der Arbeitnehmenden, die Mitglieder einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind, können nur entlassen werden, wenn die arbeitgebende Partei nachweist, dass es sich beim Grund der Entlassung um einen anderen als den der Tätigkeit in der Personalvertretung handelt.

Gleichstellung von Frau und Mann

Beruhet die von der arbeitgebenden Partei ausgesprochene Kündigung auf diskriminierenden Gründen zwischen Frau und Mann und ist die Kündigung Folge einer Beschwerde des / der Arbeitnehmer*in bezüglich dieser Diskriminierung, so kann die Kündigung annulliert werden (im Gegensatz zu den anderen oben beschriebenen Fällen von missbräuchlicher Kündigung). Dazu muss der / die Arbeitnehmer*in innerhalb der Kündigungsfrist einen Antrag beim Gericht stellen. Der Richter / die Richterin kann die vorübergehende Wiedereinstellung des / der Mitarbeiters*in anordnen, wenn er / sie es für wahrscheinlich hält, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind. Arbeitnehmende sind bis 6 Monate nach Beendigung des Verfahrens vor einer Kündigung geschützt. Während des Verfahrens können Arbeitnehmende Schadensersatz statt der Annullierung der

Kündigung verlangen.

Andere, nicht im Gesetz geregelte Situationen

Die obige Liste der missbräuchlichen Gründe ist nicht erschöpfend. Die Rechtsprechung lässt andere Situationen zu, z.B. wenn die Kündigung aufgrund von zwischenmenschlichen Konflikten ausgesprochen wird und der die arbeitgebende Partei ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist [→

]. Im Allgemeinen kann jede Kündigung aus einem Grund, der gegen eine vertragliche Verpflichtung zum Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden verstösst, missbräuchlich sein.

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist nur bei einem Vertrag mit unbestimmter Laufzeit möglich. Dabei handelt es sich um eine ordentliche Kündigung durch eine der Parteien, begleitet von einem Angebot zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unter anderen Bedingungen. Wird das Angebot abgelehnt, endet der Vertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist, bei Annahme tritt die Änderung mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. Dies ist dann ein neuer Vertrag, aber das gleiche Arbeitsverhältnis; dies ist z.B. bei der Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses relevant [→

]. Die Änderungskündigung wird von einer der Parteien mit dem Ziel der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, aber durch Änderung einiger seiner Bedingungen, wie z.B. der Höhe des Gehalts, des Beschäftigungsgrades oder der Funktion, vorgenommen. Die Änderungskündigung unterscheidet sich von einer Änderungsvereinbarung dadurch, dass die Partei, die dieses Mittel einsetzt, der anderen Partei keine andere Wahl lässt, als die neuen Bedingungen zu akzeptieren oder das Arbeitsverhältnis zu beenden. Wird eine Änderungskündigung durchgeführt, um Arbeitnehmenden ungünstige Bedingungen aufzuerlegen, kann sie missbräuchlich sein, es sei denn, die Änderungen seien gerechtfertigt, insbesondere für den Betrieb des Unternehmens oder aufgrund der Marktlage. Die grosse Freiheit, die beim Abschluss und bei der Kündigung von Verträgen herrscht, ermöglicht es jedoch nur in restriktiver Weise, einen Missbrauch anzunehmen. Die Änderungskündigung kann schockierend sein, da sie unter Androhung der Kündigung neue Bedingungen auferlegt. Aber in Wirklichkeit verbessert es die Situation für Arbeitnehmende, die ohne diese Möglichkeit einfach entlassen würden. Einige Autoren sind sogar der Ansicht, dass Arbeitnehmende ein Recht auf eine Änderungskündigung haben, wenn die Kündigung ausschliesslich dazu bestimmt ist, die Arbeitsbedingungen zu ändern.

Einvernehmliche Auflösung

Die Parteien können jederzeit vereinbaren, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, durch Auflösung eines befristeten Vertrages vor Ablauf der Laufzeit oder Auflösung eines unbefristeten Vertrages vor Ablauf der Kündigungsfrist. Die Auflösung durch Vereinbarung hat den Verlust des Schutzes vor missbräuchlicher Kündigung oder Kündigung zur Unzeit zur Folge. Damit dieser Schutz nicht umgangen werden kann, ist eine Aufhebungsvereinbarung nur unter bestimmten restriktiven Bedingungen gültig, abhängig von den Umständen, unter denen sie zustande kommt. Verzichtet der / die Arbeitnehmer*in in der Aufhebungsvereinbarung auf bestimmte Rechte, ist zu prüfen, welche Partei den Vertrag vorzeitig kündigen möchte. Im Aufhebungsvertrag sind die gegenseitigen Zugeständnisse der Parteien schriftlich zu erwähnen. Die Zugeständnisse müssen ausgewogen sein. Wird der / der

Arbeitnehmer*in von einer Gewerkschaft oder einem Rechtsanwalt unterstützt, so kann davon ausgegangen werden, dass die Konzessionen ausgewogen sind, auch wenn sie in der Vereinbarung nicht festgehalten werden. In jedem Fall muss die Aufhebungsvereinbarung von Arbeitnehmenden jeweils freiwillig angenommen werden und ihre Bereitschaft zur Auflösung des Arbeitsvertrages muss klar zum Ausdruck kommen. Wenn die arbeitgebende Partei keine echten Zugeständnisse macht, ist ein allfälliger Verzicht der arbeitnehmenden Person auf das, was ihr für die bereits geleistete Arbeit zusteht (Gehalt, Überstunden, Kosten usw.), nicht gültig. Um festzustellen, dass alle diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist grundsätzlich die Schriftform erforderlich.

Konsequenzen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld

Welche Haltung wird die Arbeitslosenkasse einnehmen, wenn ein / eine Angestellter*e unmittelbar nach der Aufhebungsvereinbarung Leistungen beantragt? Die Arbeitslosenkasse kann in dem Fall davon ausgehen, dass es der / die Arbeitnehmer*in war, die das Arbeitsverhältnis auflösen wollte, und die für solche Fälle vorgesehene Wartezeit für die Auszahlung von Unterstützungsleistungen anwenden. Wenn der Vertrag vorzeitig, d.h. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, aufgelöst wurde, dürfte die Arbeitslosenkasse die Aufhebungsvereinbarung nicht anerkennen, weil der Arbeitnehmer freiwillig auf Rechte verzichtet hat. Dem Arbeitnehmer dürfte in der Folge das Arbeitslosengeld bis zum Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung verweigert werden. Die Arbeitslosenkasse könnte die Arbeitnehmerin auffordern, gegen den früheren Arbeitgeber vorzugehen, um die Aufhebungsvereinbarung für ungültig zu erklären.

Ausserordentliche Kündigung

Bedingungen

Unabhängig davon, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt, können Arbeitgebende und Arbeitnehmende den Vertrag jederzeit und fristlos aus wichtigen Gründen kündigen, auch während des Kündigungsschutzes bei Unzeit [→]. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Person nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Gegenpartei muss daher besonders schwerwiegend gegen ihre Pflichten verstoßen haben, so dass nicht mehr verlangt werden kann, die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten, bevor das Arbeitsverhältnis beendet wird. Der erforderliche Schweregrad kann sich aus einem gravierenden Einzelereignis ergeben, z.B. Diebstahl seitens des / der Mitarbeiter*in bei der Arbeitgeber*in oder bei Arbeitskollegen. Auch weniger schwerwiegende Ereignisse können Grund sein, wenn sie sich trotz Warnungen immer wieder wiederholen, wie die Nichteinhaltung von Arbeitszeiten oder Anweisungen des / der Arbeitgeber*in. Arbeitgebende, die einen Vertrag fristlos kündigen wollen, müssen dies tun, sobald ihnen der Grund bekannt wurde, auf den sie sich berufen. Eine Bedenkzeit von zwei bis sechs Arbeitstagen ist zulässig, mehr, wenn die Überprüfung der behaupteten Tatsachen dies erfordert.

Zusammenfassend sind die Anforderungen wie folgt:

- die ausserordentliche Auflösung muss ultima ratio darstellen (es gibt keine anderen Lösungen);
- je kürzer die ordentliche Kündigungsfrist ist, desto weniger ist eine ausserordentliche Kündigung gerechtfertigt;

- die sofortige Kündigung muss innerhalb kürzester Zeit, sobald der Grund bekannt ist, erfolgen;
- Vorwarnungen sind notwendig, ausser in schwerwiegenden Fällen;
- es muss generell ein Vertragsbruch vorliegen.

Das Gesetz legt ausdrücklich fest, dass die Insolvenz der Arbeitgeberin einen berechtigten Grund für eine Kündigung mit sofortiger Wirkung für den / die Mitarbeiter*in darstellt. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die nicht selbst verschuldete Arbeitsverhinderung einer arbeitnehmenden Person, selbst wenn sie dauerhaft ist, niemals einen gerechtfertigten Grund zur fristlosen Entlassung darstellt. Im Allgemeinen sind die Hürden für die Annahme von wichtigen Gründen für eine fristlose Entlassung sehr hoch. Liegt kein wichtiger Grund vor, können die Folgen für die Partei, die sie ausgesprochen hat, schwerwiegend sein.

Bei ungerechtfertigtem Grund

Durch den / die Arbeitgeber*in

Kündigen Arbeitgeber*innen fristlos ohne gerechtfertigten Grund, haben Angestellte Anspruch auf das, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder bei Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags beendet worden wäre, obgleich die Angestellten nicht mehr verpflichtet sind, nach der fristlosen Kündigung ihre Leistung weiterhin zu erbringen. Der / die Arbeitnehmer*in muss sich an diesen Anspruch anrechnen lassen, was er / sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er / sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Darüber hinaus kann eine Arbeitgeberin zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt werden, deren Höhe das Gericht je nach den Umständen frei bestimmen kann, die jedoch sechs Monatsgehälter nicht überschreiten darf. Dabei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit die Persönlichkeitsrechte des / der Angestellten verletzt wurden und inwieweit ein Fehlverhalten vorliegt. Ein Arbeitgeber, der feststellt, dass er ohne wichtige Gründe ausserordentlich gekündigt hat, kann seine Kündigung nur mit Zustimmung des / der Angestellten zurückziehen. Es wird empfohlen, nicht aus einer Laune heraus fristlos zu kündigen, denn die Folgen können irreparabel sein. In dem Wissen, dass wichtige Gründe nur sehr restriktiv anerkannt werden, sollte dieses Mittel nur ausnahmsweise nach reiflicher Überlegung und nicht nach einer heftigen Auseinandersetzung eingesetzt werden. Fachkundige Beratung kann hilfreich sein, bevor eine solche Entscheidung getroffen wird.

Durch den / die Arbeitnehmer*in

Kommt der / die Arbeitnehmer*in nicht zur Arbeit oder gibt er / sie sein Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund abrupt auf, so hat der / die Arbeitgeber*in Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von einem Viertel eines Monatslohns sowie auf Ersatz weiteren Schadens. Wenn der / die Arbeitnehmer*in für einen kurzen Zeitraum (einige Tage) abwesend ist, oder wenn er / sie den Arbeitsplatz plötzlich verlässt, indem er / sie bei einem Streit mit dem Arbeitgeber erklärt, dass er / sie nicht zurückkehren wird, handelt es sich jedoch noch nicht um eine Aufgabe / Beendigung der Arbeit im Sinne des Gesetzes. ie Arbeitgeberin muss sich erkundigen und prüfen, ob es sich um eine bewusste, absichtliche und endgültige Entscheidung handelt.

Bei gerechtfertigtem Grund

Die Partei, die aus gerechtfertigtem Grund gekündigt hat, kann Ersatz des Schadens verlangen, der aus der sofortigen Beendigung des Vertrages resultiert. Dies erfordert das Vorliegen eines Schadens, eines Vertragsbruch, von Verschulden und

eines Kausalzusammenhangs zwischen der fristlosen Kündigung und dem Schaden. Ist der Fehler auf beide Seiten zurückzuführen oder liegt kein Verschulden vor, beurteilt das Gericht die Folgen einer fristlosen Kündigung nach Ermessen.

Weiterführende Fragen

Empfehlung

Angesichts der Folgen, die sich aus einer fristlosen Kündigung ergeben können, deren Gründe letztendlich unberechtigt sind, ist es empfehlenswert, sich vorher und unverzüglich mit einer Fachperson, einem Anwalt / einer Anwältin oder einer Gewerkschaft in Verbindung setzt, um die Gültigkeit der fristlosen Kündigung zu überprüfen. Es kann für beide Parteien besser sein, eine Aufhebungsvereinbarung mit Konzessionen von beiden Seiten auszuhandeln [→ **Einvernehmliche Auflösung**]. Dadurch kann ein Gerichtsprozess und damit die Unsicherheit über den Ausgang des Verfahrens vermieden werden.

Urheberrechte des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin

Das Urheberrecht der Arbeitnehmenden an den Werken, die sie geschaffen haben oder an deren Entwicklung sie beteiligt waren, ist nur in bestimmten Bereichen wie Erfindungen, Designs und Software arbeitsrechtlich geregelt. Der / die Arbeitgeber*in erwirbt in diesen Fällen automatisch die Rechte ohne zusätzliche Vergütung. Die Theaterberufe sind von diesen Tätigkeitsfeldern wohl nur wenig betroffen. Im Bereich des künstlerischen Schaffens liegen die Rechte am geistigen Eigentum bei der natürlichen Person, die das Werk geschaffen hat. Es gibt keine Formalitäten, wie die Eintragung in ein Register, um die Urheberschaft eines Werkes zu erlangen. Nach dem Gesetz reicht es aus, dass das Werk einen individuellen künstlerischen oder literarischen Charakter hat und dass es von der Autorenschaft konkret benannt und beansprucht wird. Als Urheber*in gilt, wer auf den Werkexemplaren oder bei der Veröffentlichung des Werks mit dem eigenen Namen, einem Pseudonym oder einem Kennzeichen genannt wird. Soweit diese Voraussetzungen erfüllt sind, besitzt ein*e Urheber*in oder Miturheber*in zwei Rechte unterschiedlicher Natur : das Urheberpersönlichkeitsrecht und das Vermögensrecht. Das erste erfasst das Recht als Urheber genannt zu werden, sich der Änderung des Werks zu widersetzen und über die Veröffentlichung des Werks zu entscheiden. Diese Rechte können nicht übertragen werden. Andererseits können die Vermögensrechte (Vorteile der Nutzung des Werks) vertraglich übertragen werden. Hat ein*e Künstler*in die Rechte einer dritten Person abgetreten, darf er / sie das Werk ohne Zustimmung dieser dritten Person nicht mehr selbst nutzen, es sei denn, es wurde vorher etwas anderes vereinbart. Dieses Prinzip gilt jedoch nur eingeschränkt, wenn die Erstellung eines Werkes im Rahmen eines Arbeitsvertrags erfolgt, dessen Zweck es gerade ist, ein Werk zu schaffen. Ein Arbeitnehmer ist gemäss Arbeitsvertrag zur Abrechnung und Rückgabe verpflichtet [→]. Dies impliziert den automatischen Erwerb durch den Arbeitgeber dessen, was der Arbeitnehmer im Rahmen seiner vertraglichen Tätigkeit produziert. Deshalb kann der Arbeitgeber, ein abgeleitetes Nutzungsrecht ohne zusätzliche Vergütung und ohne dass dies im Vertrag vorgesehen ist, geltend machen. Ohne gegenteilige Vereinbarung kommt es im Rahmen eines Arbeitsvertrages zu einer stillschweigenden Übertragung von

Vermögensrechten auf den Arbeitgeber von dem, was für die Zwecke des Vertrages erforderlich ist (Zwecktheorie). Sobald die Parteien eine Miturheberschaft vorsehen, wird empfohlen, alle Punkte in einem Vertrag sorgfältig zu regeln, am besten mit der Unterstützung eines spezialisierten Beraters oder einer Verwertungsgesellschaft (Société suisse des auteurs - SSA - für Aufführungen, SUISA für Musik, Suissimage für audiovisuelle Kunst und ProLitteris für literarische Kunst).

Weiterführende Fragen

Verwandte Schutzrechte

Verwandte Schutzrechte sind urheberrechtsähnliche Rechte, die jedoch diejenigen schützen, die ein Werk aufführen und vermitteln, wie z.B. Interpretinnen, Produzenten oder Vermittlerinnen, sowie diejenigen, die an der künstlerischen Aufführung eines Werkes beteiligt sind, wie z.B. Dirigenten, Regisseurinnen oder Toningenieurinnen. Rein technische Aktivitäten sind nicht geschützt. Schutz wird nur für ein Werk gewährt, das urheberrechtlich geschützt ist resp. war. Durch die verwandten Schutzrechte werden die Interpret*innen eines Werkes in ihrem Status als ausübende Künstler*innen anerkannt und können jegliche Nutzung, beispielsweise für Fernsehsendungen oder die Nutzung als Bildtonträger untersagen. Einmal vermarktet, können jedoch weder Interpret*innen noch der / die Produzent*in die Nutzung durch Dritte verbieten. Im Gegenzug haben sie einen Anspruch auf Vergütung. Im Rahmen eines Arbeitsvertrages sind die verwandten Schutzrechte betreffend die Aufführungen bereits im Lohn enthalten. Die mit diesen Rechten verbundenen Vergütungen betreffen daher im Wesentlichen andere, nicht vertraglich geregelte Nutzungen der künstlerischen Leistung (z.B. Ton- und Tonbilldaufnahmen für Bildungs-, Werbe-, Handels- oder Archivzwecke sowie für die gleichzeitige oder nicht gleichzeitige Ausstrahlung im Radio / TV oder Internet). Ähnlich wie beim Urheberrecht besteht auch bei den verwandten Schutzrechten das Recht auf Vergütung. Das Recht auf Vergütung für die Nutzung von Tonträgern und Tonbildträgern kann nur von einer zugelassenen Verwaltungsgesellschaft ausgeübt werden. Interpret*innen erhalten die Vergütung nur, wenn sie Mitglied einer solchen Gesellschaft sind. In der Schweiz werden die verwandten Schutzrechte von SWISSPERFORM und teilweise von der SIG (Schweizerischer Interpretengesellschaft) verwaltet.

Bildrechte

Das Recht am eigenen Bild ist Teil der Persönlichkeit. Um eine Person zu filmen oder zu fotografieren, muss die Erlaubnis der betreffenden Person eingeholt werden. Anschliessend stellt sich die Frage, wie diese Bilder verwendet werden. Ohne präzisierende Angabe gilt die Einwilligung lediglich für den Zweck, für den sie erteilt wurde. Beispielsweise darf ein Foto einer Künstlerin, das zur Bewerbung der Performance, an der sie beteiligt ist, oder zur Bewerbung des Unternehmens aufgenommen wurde, nicht für andere Zwecke verwendet werden. Sollte das Bild in dem Sinne verändert werden, dass es die Persönlichkeit dieser Person herabsetzt (Verstümmelung des Fotos, Missbrauch seiner Bedeutung wegen einer Bildunterschrift usw.), kann die Betroffene unter Berufung auf ihr Recht auf ihr eigenes Bild dagegen vorgehen. Schliesslich ist eine kommerzielle Verwertung des Bildes durch Übertragung der dafür erforderlichen Verwertungsrechte möglich, in der Regel gegen Entgelt. Die Bewerbung einer Vorstellung oder eines Konzerts erfordert die Verwendung von Bildern, auf denen Künstler*innen zu erkennen sind. Meistens handelt es sich um eine nicht-kommerzielle Verwertung der Bilder für die Presse,

die visuelle Bewerbung (Plakate und Flyer), die Internetseite, das Diffusionsdossier und Tonbilldaufnahmen der Vorstellung zu Werbezwecken und zur Archivierung. Arbeitgebende, die sich das Recht vorbehalten, Bilder ihrer Angestellten für die oben genannten Zwecke zu verwenden, müssen im Vertrag eine Klausel aufnehmen, mit der die Angestellten sie dazu auf unbegrenzte Zeit ermächtigen. Ist dies im Vertrag nicht vorgesehen, kann die Genehmigung jederzeit, vorzugsweise schriftlich, erteilt werden. Sind die Grenzen der Verwendung nicht festgelegt, so ist der Umfang der Bewilligung entsprechend der normalen und üblichen Verwendung für die Bewerbung einer Vorstellung auszulegen, unter Ausschluss jeder anderen Verwertung.

Wettbewerbsverbot

Der / die Angestellte kann sich schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin verpflichten, nach Beendigung des Vertrages nicht zu ihr in Konkurrenz zu treten. Es ist zulässig, dem / der Angestellten im Gegenzug eine Geldleistung zu bezahlen. Wettbewerbsklauseln gelten nur unter restriktiven Bedingungen, die hier aber aufgrund der seltenen Anwendung für Theaterberufe nicht dargelegt werden müssen. Der Hauptzweck des Wettbewerbsverbots besteht darin, den ehemaligen Arbeitgeber vor der Preisgabe von Kunden und Herstellungs- oder Geschäftsgeheimnissen zu schützen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Treuepflicht der Angestellten sowohl bereits während der Vertragslaufzeit [→] wie auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Wettbewerbsverbot enthält. Die Treuepflicht erfordert keine besondere Wettbewerbsverbotsklausel und beinhaltet bereits die Pflicht zur Wahrung von Geheimnissen unter Berücksichtigung der Interessen der arbeitgebenden Partei.

Gerichtsstand

Der Gerichtsstand gibt den Ort an, an dem eine Partei bei der zuständigen Behörde die Einleitung eines Gerichtsverfahrens im Streitfall beantragen kann. In arbeitsvertraglichen Angelegenheiten haben die Parteien grundsätzlich nicht die Möglichkeit, den Gerichtsstand im Voraus frei zu bestimmen, da der / die Arbeitnehmer*in vor Entstehung des Rechtsstreits nicht wirksam auf die gesetzlich vorgesehenen Gerichtsstände verzichten kann. Die Gerichtsstandsklausel, die üblicherweise am Ende des Vertrages steht, hat in der Praxis nur einen informativen Charakter, wenn sie die gesetzliche Lösung wiederholt. Weicht die Klausel von der gesetzlichen Lösung ab, gilt sie nur für den / die Arbeitgeber*in, nicht für die Arbeitnehmer*innen. Somit kann nur die Arbeitgeberin durch vertragliche Vereinbarung auf ihren Gerichtsstand verzichten. Der Sinn einer solchen Lösung ist nicht ersichtlich. Sie kann vermieden werden, indem die Vertragsklausel nicht von den gesetzlichen Gerichtsständen abweicht oder indem der Vertrag überhaupt keine Klausel über den Gerichtsstand enthält. Wenn die Parteien einen anderen Gerichtsstand vereinbaren wollen, so können sie dies erst gültig tun, nachdem der Streit entstanden ist.

Arbeitsbeziehungen ohne internationale Elemente

Es gibt keine internationalen Elemente, sofern sich der Wohnsitz oder der Sitz der Parteien und der übliche Arbeitsort in der Schweiz befinden. Das schweizerische Verfahrensrecht sieht folgenden Grundsatz vor:

Wenn es der Arbeitnehmer ist, der die Klage gegen die Arbeitgeberin erhebt, hat er die Wahl, vor Gericht zu gehen:

- am Wohnsitz oder Sitz der Arbeitgeberin oder
- am Ort, an dem er seine Arbeit üblicherweise ausübt (ausübte)

Der Arbeitgeber muss im Fall einer Klageerhebung gegen den / die Arbeitnehmer*in wahlweise vor Gericht gehen:

- am Wohnort des / der Angestellten oder
- am Ort, an dem der / die Angestellte die Arbeit gewöhnlich ausübt (ausübte).

Der Wohnsitz oder Sitz bestimmt sich nach dem Wohnsitz oder Sitz der Parteien am Tag der Klageerhebung. Gerichtsstand des Arbeitsortes ist der Ort, an dem der Arbeitgeber seine Tätigkeit hauptsächlich ausgeübt hat, auch wenn die Klage vor dem Gericht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben wird. Nach Eröffnung des Gerichtsverfahrens bleibt der Gerichtsstand gleich, unabhängig davon, ob während des Verfahrens ein Wohnsitzwechsel stattfindet.

Arbeitsbeziehungen mit internationalen Elementen

Wenn der Wohnsitz des / der Arbeitnehmer*in in einem anderen Land liegt und er / sie nur für eine begrenzte Zeit in der Schweiz arbeitet, ohne sich dort niederlassen zu wollen, ist es notwendig, auf die internationale Gesetzgebung zurückzugreifen. Dasselbe gilt, wenn eine angestellte Person ihren Wohnsitz in der Schweiz hatte, aber das Land vor der Klageerhebung verlassen hat, oder wenn der gewöhnliche Arbeitsort im Ausland liegt. Die Lösungen können je nach Domizilland oder Sitz der Parteien sowie nach dem Land des gewöhnlichen Arbeitsortes variieren. Je nach Land gilt eine andere Gesetzgebung. Es ist hier nicht notwendig, die Komplexität von verschiedenen Fällen zu erklären. In Berufen, die häufig vielerorts arbeitende Personen aus dem Ausland («Wanderarbeitnehmer») beschäftigen und in denen sich der übliche Arbeitsort ändern kann, ist es jedoch wichtig zu wissen, dass diese Umstände die Frage des Gerichtsstandes erschweren. In diesem Fall ist es notwendig, einen Spezialisten zu konsultieren.

Gerichtsverfahren und gütliche Einigung

«Eine schlechte Einigung ist besser als ein guter Prozess.»

Dieses bekannte Sprichwort erinnert uns daran, dass wir bei einem Kompromiss oft weniger zu verlieren haben als bei einem Gerichtsverfahren. Es geht nicht darum, seine Rechte aufzugeben, sondern rechtliche Schritte als letztes Mittel zu betrachten, denn sie können schwerwiegende Folgen haben:

- eine Dauer, die sich über mehrere Jahre erstrecken kann;
- den Stress einer erhöhten und dauerhaften Konfliktsituation;
- Kosten, die höher als erwartet ausfallen können, insbesondere im Falle einer Niederlage (die geforderten Ansprüche werden nicht anerkannt und die Kosten der obsiegenden Partei müssen auch noch bezahlt werden);
- keine Gewinngarantie;
- geringe Chance auf Versöhnung.

Vor der Einleitung eines Gerichtsverfahrens ist es wichtig, einen möglichen Gewinn und einen möglichen Verlust gegeneinander abzuwägen. Nach der Bezifferung der potenziellen Gewinne und Verluste – wobei die Prozesskosten und die allenfalls zu übernehmenden Kosten der Gegenseite nicht vergessen werden dürfen – muss man zudem die Gewinnchancen einschätzen. Neben dem finanziellen Aspekt sind dabei auch die Folgen, die eine belastende, womöglich mehrere Jahre andauernde

Konfliktsituation auf die eigene Person hat, zu berücksichtigen. Das bedeutet nicht, dass auf die Durchführung eines Prozesses verzichtet werden muss. Dies kann sich letztlich als einzige Möglichkeit herausstellen. Ein «drohender Prozess» hat ein gewisses Gewicht in den Verhandlungen und sollte die Parteien dazu ermutigen, sich zu einigen, und sei es auch nur zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten. Es ist daher empfehlenswert, vor dem Beginn einer Verhandlung seine Rechte zu kennen sowie die Chancen, diese vor Gericht auch geltend machen und durchzusetzen zu können. Wenn ein direkter Vergleich zwischen den Parteien nicht möglich erscheint oder gescheitert ist, gibt es mehrere Möglichkeiten für eine gütliche Einigung, bevor ein Gerichtsverfahren als letzte Möglichkeit eingeleitet werden muss. Selbst im Rahmen eines Gerichtsverfahrens ist eine gütliche Einigung noch möglich.

Verhandlung

Die Verhandlung (nicht zu verwechseln mit der Gerichtsverhandlung) ist ein Dialog zwischen den Parteien, ohne die Intervention eines Dritten (mit Ausnahme von Anwält*innen oder einer anderen Vertretung der Parteien, die keine Dritten sind). Das Ziel ist es, eine einvernehmliche Lösung zu finden, bei der die Parteien gegenseitige Zugeständnisse machen, indem sie auf ihre Ausgangspositionen verzichten, aber die Aufwände eines Prozesses vermeiden können. Schon beim ersten Versuch, den Konflikt zu lösen, kann eine Verhandlung beginnen und auch während eines Prozesses fortgesetzt werden. Die Verhandlung führt zu einer Vereinbarung, vorzugsweise in schriftlicher Form, die die Parteien freiwillig und unter dem Vorbehalt der Rechtmässigkeit vereinbaren [→]. Wird die Einigung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens erzielt, so kann sie vom Gericht genehmigt werden und ist in der Folge rechtskräftig.

Mediation

Mediation ist ein gütlicher Streitbeilegungsprozess, bei dem eine dritte Partei (der / die Mediator*in) eingreift, um die Parteien dazu zu bewegen, den Dialog wieder aufzunehmen und selbst eine Lösung für ihren Streit zu finden. Der / die Mediator*in entscheidet nicht, berät nicht und schlägt keine Lösungen vor, sondern hilft beim Gespräch. Mediation ist also eine Verhandlung mit Hilfe einer neutralen dritten Person. Die Mediation muss von beiden Seiten gewünscht werden. Sie ist vertraulich und das, was die Parteien während des Verfahrens zueinander gesagt haben, kann in einem späteren Gerichtsverfahren nicht verwendet werden. Die Parteien wählen den / die Mediator*in im gegenseitigen Einvernehmen. Die Mehrheit aller Arbeitsmediationen erfordert höchstens fünf Sitzungen, oft weniger. Die Kosten werden von den Parteien getragen. Sie entscheiden, wie sie diese verteilen wollen. Die Mediation endet, wenn eine Einigung erzielt wird. Sie kann auch jederzeit unterbrochen werden, wenn es nicht möglich scheint, zu einer Einigung zu kommen. Die Mediationsvereinbarung zwischen den Parteien kann vom Richter / von der Richterin genehmigt werden, wenn sie im Rahmen eines Gerichtsverfahrens abgeschlossen wird.

Aussergerichtliche Mediation

Die Mediation kann im Rahmen eines Prozesses oder ausserhalb eines Gerichtsverfahrens erfolgen. Im letzteren Fall wird sie häufig vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens durchgeführt, um rechtliche Schritte zu vermeiden. Sie wird besonders empfohlen, wenn während des Arbeitsverhältnisses Konflikte entstehen, um so die Beziehung zu erhalten. Es handelt sich dann um eine Vermittlung im Unternehmen, die innerhalb des Unternehmens erfolgt. Wenn das Arbeitsverhältnis bereits zerbrochen ist, kann die Mediation ausserhalb des Unternehmens stattfinden, durch Inanspruchnahme einer Institution oder einer privaten Mediationsstelle. Können sich

die Parteien eine professionelle Mediatorin nicht leisten, können sie die Berufsverbände oder die Gewerkschaft auffordern, eine kompetente Person für den Mediationsversuch zur Verfügung zu stellen. Im Gegensatz zu einem gerichtlichen Verfahren hat die aussergerichtliche Mediation den Nachteil, dass die Verjährung nicht unterbrochen wird. Wenn Fristen eingehalten werden müssen, wird es manchmal notwendig sein, die Angelegenheit unverzüglich an die Behörde zu verweisen. Dies steht einer späteren Einigung im Schlichtungs- oder Gerichtsverfahren allerdings nicht entgegen.

Gerichtliche Mediation

Mit der Eidgenössischen Zivilprozessordnung wurde die Möglichkeit eingeführt, das obligatorische Schlichtungsverfahren durch eine Mediation zu ersetzen, wenn alle Parteien dies beantragen. Auch dabei handelt es sich um ein gerichtliches Verfahren. Es wird durch Einreichung eines Schlichtungsgesuches bei der zuständigen Behörde eingeleitet. Die Mediation kann auch während des Schlichtungsverfahrens oder während des Hauptverfahrens erfolgen. Die Organisation und die Kosten der Mediation werden von den Parteien getragen, auch wenn das Gerichtsverfahren selbst unentgeltlich ist. Je nach Kanton (insbesondere Genf) kann die Mediation durch Prozesskostenhilfe abgedeckt werden, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Ist die Mediation erfolglos, werden die Parteien an die Schlichtungsbehörde verwiesen, die der Klägerin die Befugnis erteilt, in der Sache Klage zu erheben. Wenn in der Sache eine Klage bereits eröffnet wurde, wird der Prozess vor dem Gericht fortgesetzt. Sobald eine Einigung erzielt wurde, haben die Parteien die Möglichkeit, diese von der Behörde genehmigen zu lassen. Die Genehmigung hat den Vorteil, dass sie der Vereinbarung die gleiche Wirkung verleiht wie eine endgültige Entscheidung des Gerichts. Sie kann so vollstreckungsrechtlich einfach durchgesetzt werden.

Mediationsklausel

Das Haupthindernis für eine Mediation besteht darin, dass sich die Parteien darauf einigen müssen, dies zu einem Zeitpunkt zu tun, zu dem ihre Kommunikation am schlechtesten ist. Eine Möglichkeit der Vermeidung dieses Problems besteht darin, die Mediation bereits bei Vertragsabschluss durch Aufnahme einer Mediationsklausel vorzusehen. Auf diese Weise verpflichten sich die Parteien, einen möglichen Konflikt einvernehmlich zu lösen, bevor sie den Rechtsweg einschlagen. Damit die Klausel ihre Ziele erreichen kann, sollte sie festlegen, dass für die Mediation eine neutrale und unabhängige dritte Person bestimmt wird; es sollte ausserdem eine Frist festgelegt werden, nach deren Ablauf die Mediation als gescheitert gilt.

Beispiel für eine vertragliche Mediationsklausel:

«Alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag unterliegen einem institutionellen oder einem Ad-hoc-Schlichtungsverfahren, das in jedem Fall von einer neutralen und unabhängigen dritten Person durchgeführt wird. Können sich die Parteien nach einer Frist von x Tagen / Monat nicht einigen, kann die Streitigkeit dem zuständigen Gericht vorgelegt werden.»

Schlichtungsverfahren

Ein Schlichtungsverfahren ist zwingend vorgeschrieben, bevor eine Klage in der Sache erhoben werden kann, davon ausgenommen sind die gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen. Das Schlichtungsverfahren ist ein juristisches Mittel, das den Prozess verlängern kann, ihn aber in erster Linie verhindern soll. Die Schlichtungsbehörde fordert die Parteien auf, sich zu einigen, schlägt Lösungen vor und warnt sie vor den Folgen einer Nichteinigung. Der Vorgang ist also nicht derselbe wie bei der Mediation,

bei der viel mehr Aspekte untersucht werden und bei welcher der / die Mediator*in keinen Druck ausübt. Wenn die Parteien einen Kompromiss schließen, hat ihre Vereinbarung die Wirkung einer endgültigen Entscheidung. Schlägt die Schlichtung fehl, erteilt die Behörde der klagenden Partei die Ermächtigung, vor Gericht Klage zu erheben. Bei Streitigkeiten über den Arbeitsvertrag ist das Schlichtungsverfahren kostenlos, wenn der Streitwert CHF 30 000.– nicht übersteigt. Das kantonale Recht kann durch Anhebung dieser Grenze grosszügiger sein. Im Schlichtungsverfahren werden der Gegenseite keine Kosten (Anwaltskosten) zugesprochen.

Hauptverfahren

Nach dem Scheitern der Schlichtung (oder der gerichtlichen Mediation) kann die Partei, die die Ermächtigung für ein Verfahren erhalten hat (die klagende Partei, ausgenommen die gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen), eine Klage in der Sache einreichen. Zu diesem Zeitpunkt ist es noch möglich, eine Einigung zu erzielen und auf das Urteil zu verzichten. Andernfalls entscheidet das Gericht. Gegen diesen Entscheid können die Parteien beim Kantonsgericht und anschliessend beim Bundesgericht Berufung einlegen (mit einem Streitwert von mindestens CHF 15 000.– in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten).

Schiedsgericht – GAV in der deutschsprachigen Schweiz

Die Parteien können vereinbaren, aktuelle und zukünftige Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem von ihnen abgeschlossenen Vertrag einem Schiedsgericht vorzulegen, dies jedoch nur, soweit dies gesetzlich zulässig ist (unter Ausschluss des zwingenden Rechts). Damit verpflichten sich die Parteien, ein privates Gericht anzurufen und auf die staatlichen Gerichte zu verzichten. Das Urteil tritt in Kraft und wird als ordentliches Urteil vollstreckbar. Es handelt sich also nicht um ein einvernehmliches Verfahren. Im Falle eines Arbeitsvertrages besteht keine Notwendigkeit, ein relativ kostspieliges Schiedsverfahren einzuleiten, es sei denn, ein solches wird von Berufsverbänden angeboten, wie es für Künstler*innen der Fall ist, die den beiden Gesamtarbeitsverträgen zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) unterliegen [→]. Diese beiden Konventionen für Solist*innen einerseits und Gruppen andererseits, verpflichten diejenigen, die ihnen unterstellt sind, das «Bühnenschiedsgericht» zur Beilegung ihrer Streitigkeiten zu nutzen. Dieses von den Vertragsparteien eingerichtete Gericht hat seinen Sitz in Bern, kann aber auch an anderen Orten tagen. Er besteht aus drei Richter*innen: einem Präsidenten / einer Präsidentin und zwei Mitgliedern des SBV bzw. des SBKV. Das Verfahren ist bis zu einem Streitwert von CHF 30 000.– gratis. Grundsätzlich bezahlt die unterlegene Partei die Kosten an die andere Partei. Der Schiedsspruch des Schiedsgerichts ist rechtskräftig und kann nur aus eingeschränkten Gründen beim Bundesgericht angefochten werden.

Weiterführende Fragen

Verleiht eine pauschale Vergütung den Status der Selbständigkeit?

Der Begriff «Pauschale» bezieht sich auf das Honorar von Freischaffenden oder auf den Preis, der für den Einkauf einer Vorstellung bezahlt wird. Diese Art der Entlohnung reicht jedoch nicht aus, um den Status der Selbständigkeit zu erhalten. Werden die Kriterien der AHV nicht erfüllt, müssen Arbeitgebende die Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmenden zahlen, unabhängig von der Bezeichnung und der Art der Entlohnung. Die Bezahlung wird in einem solchen Fall als Pauschalentgelt betrachtet, das den üblichen Sozialversicherungsregeln unterliegt, die für Angestellte gelten.

Können Freischaffende selbständig sein?

Freischaffende, die aufgrund ihrer Arbeit viele aufeinanderfolgende Kurzzeitverträge mit mehreren Arbeitgebenden haben, bleiben von jeder dieser arbeitgebenden Partei abhängig und tragen kein wirtschaftliches Risiko. Einzig die Kriterien der AHV sind in dieser Hinsicht ausschlaggebend, und der Status der Künstler*innen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen führt in keiner Weise zum Status als Selbstständigerwerbende*r. Bühnenkünstler*innen und Personen, die im audiovisuellen Gebiet tätig sind, können nur sehr selten als Selbstständigerwerbende angesehen werden. Im Zweifelsfall ist es ratsam, die die AHV-Ausgleichskasse zu fragen.

Können Arbeitgeber*innen den Lohn nach Vertragsabschluss ändern?

Die Frage stellt sich, wenn das Budget einer Vorstellung erst spät bestätigt wird, während das Engagement der Mitarbeitenden nicht warten kann. Können ihre Gehälter auf der Grundlage der letztendlich erhaltenen Mittel gekürzt werden? Das Gehalt muss bei Vertragsabschluss festgelegt oder bestimmbar sein [→
]. Arbeitgebende können den Lohn daher nach Vertragsabschluss nicht einseitig reduzieren. Folgende Möglichkeiten sind jedoch möglich:

Bedingtes Gehalt

Vor allem bei kleineren Compagnien, die nicht über permanente Ressourcen verfügen, ist es in der Praxis üblich, einen Lohn zuzusagen für den Fall, dass ein Budget erreicht wird. Diese «Arrangements» entsprechen meist nicht den gesetzlichen Anforderungen. Damit sie gültig sind und im Streitfall nicht zu Überraschungen führen, muss der Vertrag mindestens Folgendes enthalten:

- die Höhe des bedingungslosen Lohnes (der Betrag, der in jedem Fall gewährt wird, auch wenn das Budget nicht erreicht wird);
- die Höhe des bedingten Lohnes (der Betrag, der bei Erreichen des Budgets vorgesehen ist);
- die Bedingung, die erfüllt sein muss, damit der bedingte Lohn gewährt wird

(das zu erreichende Budget muss angegeben und dem Mitarbeiter ausgehändigt werden).

Das höhere Gehalt ist nicht garantiert, da es nur bei Erreichen des Budgets bezahlt werden kann. Es handelt sich um eine sogenannte «aufschiebende Bedingung», die besagt, dass das höhere bedingte Gehalt nur dann bezahlt wird, wenn das Budget erreicht wird. Andernfalls gilt das niedrigere bedingungslose Gehalt. Da es möglich ist, dass der/die Arbeitgeber*in das erwartete Budget erst nach Vertragsbeginn oder sogar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält, sollte eine bedingte Lohnklausel festhalten, dass das Erreichen des Budgets zur Folge hat, dass die Lohnzahlung über die gesamte Vertragslaufzeit rückwirkend erhöht wird. So können Angestellte zu Recht eine zusätzliche Zahlung für alle Lohnzahlungen verlangen, die sie seit Vertragsbeginn erhalten haben, und nicht erst ab dem Zeitpunkt, an dem das Budget erreicht wurde. Wenn das bedingte Budget offensichtlich die gesamte Vertragslaufzeit betreffen soll, ist es ratsam, dies zu präzisieren.

Was passiert, wenn das Budget nur teilweise erreicht wird?

Auch dieser Punkt sollte im Vertrag geregelt werden, um zu verhindern, dass der bedingte Lohn aufgrund einer minimalen Nichterreichung des Budgets nicht ausbezahlt wird. In einem solchen Fall ist es möglich, die Auszahlung des bedingten Lohnes im Verhältnis zum tatsächlich erreichten Budget vorzusehen. Eine Klausel bezüglich eines bedingten Lohns impliziert, dass Angestellte überprüfen können, ob die Bedingung erfüllt ist oder nicht. Sie müssen also nicht nur Zugang zum vorläufigen Budget haben, sondern auch zur Buchhaltung des Unternehmens, um das von der arbeitgebenden Partei tatsächlich erreichte Budget zu ermitteln. Die Erfüllung der Bedingung darf nicht vom Willen der arbeitgebenden Partei abhängen. Verhindert diese die Bedingung oder unterlässt sie die notwendigen Schritte, um die Bedingung zu erfüllen, so gilt letztere als erfüllt.

Änderung durch Vereinbarung

Wenn beide Parteien zustimmen, können sie einen Vertrag jederzeit ändern oder aufheben [→
]. Eine Lohnänderung ist eine Vertragsänderung. Es handelt sich um eine neue Vereinbarung über die Höhe des Lohnes, in der die Parteien vereinbaren, dass dieser auf CHF XX.– reduziert wird. Dabei sollte nicht vergessen werden, den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gehalts festzuhalten. Der gekürzte Lohn darf sich nur auf zukünftige Leistungen beziehen und in keinem Fall auf die bereits geleistete Arbeit der/des Angestellten. Dies stellt kein Problem dar, wenn es sich um eine Verbesserung der Bedingungen für den/die Arbeitnehmer*in handelt, d.h. um eine Erhöhung ihres Lohnes. Aber bei einer Verschlechterung kann dies zu Problemen hinsichtlich des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung führen [→
].

Von diesem Standpunkt aus ist das bedingte Gehalt anstelle einer Änderungsvereinbarung zu bevorzugen. Letztere hat jedoch den Vorteil, dass sie jederzeit während der Laufzeit des Vertrages abgeschlossen werden kann, während das bedingte Gehalt bei Vertragsabschluss vorgesehen werden muss.

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist eine ordentliche Kündigung des Vertrages mit dem Vorschlag, einen neuen Vertrag unter neuen Bedingungen abzuschliessen [→
]. Eine solche ist nur bei einem Vertrag möglich, der ordentlich und innerhalb der Kündigungsfrist gekündigt wird. Nimmt die angestellte Person den neuen Vertrag an, kann dieser erst am Ende der Kündigungsfrist wirksam werden.

Lehnt der / die Angestellte den neuen Vertrag unter den neuen Bedingungen ab, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Änderungskündigung bedeutet für den Arbeitgeber keine Garantie, dass die Arbeitnehmerin den neuen Vertrag akzeptiert. Wenn letztere den neuen Vertrag ablehnt, wird sie aber von der Arbeitslosenversicherung mit Sanktionen belegt werden, es sei denn, das vorgeschlagene neue Gehalt ist offensichtlich unangemessen.

Empfehlung

Die Berufsverbände, die diesen Leitfaden unterstützen, empfehlen Arbeitgeberinnen, ihre Budgets beim Abschluss von Arbeitsverträgen abzusichern. Das wirtschaftliche Risiko der Arbeitgeber kann nämlich nicht auf die Angestellten übertragen werden. Ein bedingter Lohn sollte nur verabredet werden, wenn ein angemessener Mindestlohn für den Fall vorgesehen ist, dass die Bedingung nicht erfüllt ist. In diesem Fall haben Angestellte den Vorteil, dass sie bei Erreichen des gewünschten Budgets das versprochene (höhere) Gehalt erhalten.

Kann eine Partei nach Vertragsabschluss vom Engagement zurücktreten?

Die Frage stellt sich vor dem gleichen Hintergrund wie beim Lohn, dann nämlich wenn der Arbeitgeber keine Garantie hat, ob das Budget erreicht wird oder ob die geplante Tour stattfinden kann. Der Unterschied besteht im Risiko, dass das Projekt als Ganzes und damit die Engagements der Mitarbeitenden aufgegeben werden müssen. Auch Angestellte können aus verschiedenen Gründen vom Vertrag zurückzutreten wollen, u.a. dann, wenn sich für sie nach der Vertragsunterzeichnung eine andere, für sie attraktivere Arbeitsmöglichkeit eröffnet hat. Eine nicht gelungene Einhaltung des Budgets erlaubt es Arbeitgeberinnen nicht, den Vertrag zu annullieren. Das Problem ist dasselbe wie für die Angestellten, die im Nachhinein auf einen abgeschlossenen Vertrag verzichten möchten. Beide Seiten sind durch den Vertrag gebunden. Es gibt jedoch einige Lösungen, um von einem Vertrag zurückzutreten.

Einvernehmliche Auflösung

Bedingter Vertrag

Der bedingte Vertrag folgt den gleichen Regeln, die auch für den «Bedingten Lohn» gelten bezüglich der Frage «Kann der Arbeitgeber den Lohn nach Vertragsabschluss ändern?» Der Unterschied ist, dass hier der gesamte Vertrag auf dem Spiel steht, nicht nur die Höhe des Lohnes. In diesem Fall ist es ratsam, eine Frist für den Eintritt der Bedingung zu vereinbaren, z.B. indem festgelegt wird, dass die Bedingung spätestens vor Vertragsbeginn eintreten muss und nach Ablauf dieser Frist nicht mehr eintreten kann. Es ist in der Tat nicht wünschenswert, mit der Ausführung eines Vertrags zu beginnen, ohne dass feststeht, dass er in Kraft treten wird. In jedem Fall muss die bereits erbrachte Leistung bezahlt werden, auch wenn der Vertrag nicht in Kraft tritt. Der bedingte Vertrag wird von den Berufsverbänden eindeutig abgelehnt, da er für die Arbeitnehmenden ungünstig ist. Diese müssen die entsprechende Zeit reservieren, ohne die Gewissheit zu haben, dass der Vertrag in Kraft tritt. Ein solcher Vertrag kann auch zu Problemen mit der Arbeitslosenversicherung führen.

Reuegeld und Konventionalstrafe

Reuegeld und Konventionalstrafe sind Vereinbarungen, durch die eine der Parteien oder beide von einem Vertrag zurücktreten können, indem sie der anderen Partei einen Geldbetrag bezahlen. Mit diesen beiden ähnlichen Mitteln soll die Frage des Schadens im Falle eines Rücktritts vom Vertrag oder einer Vertragsverletzung im Voraus geregelt werden. Einerseits können sie vermeiden, dass die Parteien auf den Rechtsweg zurückgreifen müssen und andererseits üben sie einen gewissen Druck auf die Parteien aus, ihre Verpflichtung einzuhalten. Sie gelten sowohl für den Rücktritt der arbeitgebenden Partei als auch der Arbeitnehmenden. Diese Mittel können bei sehr kurzen Verträgen, z.B. für Tourneedaten, in Betracht gezogen werden. Bedacht werden muss allerdings, dass sie zu Sanktionen im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung führen können.

Kann ein Vertrag über eine noch nicht bestätigte Tournee abgeschlossen werden?

Die Termine für Vorstellungen werden nicht immer sofort bestätigt, Arbeitgebende möchte dennoch schon vorher die Verfügbarkeit der Künstler*in sicherstellen. Der Vertrag kann dann vorsehen, dass «der / die Künstler*in für eine Tournee zur Verfügung stehen muss, die erst zu einem späteren Zeitpunkt bestätigt wird». Eine solche Klausel stellt ein Problem dar, da sie die Arbeitnehmenden für die reservierten Termine bindet, während der / die Arbeitgeberin nicht gebunden ist. Die Klausel muss deshalb eventuell als ungültig angesehen werden, wodurch der / die Künstler*in doch nicht gebunden wäre und sich für die Tourneedaten nicht zur Verfügung halten muss. [→]. Den Arbeitgebern wird dringend davon abgeraten, eine solche Klausel aufzunehmen, da ihre Auslegung unsicher ist. Die klaren Lösungen sind wie folgt:

- Die Parteien verpflichten sich nicht zu noch unsicheren Terminen, sondern halten sich auf dem Laufenden hinsichtlich der Möglichkeiten, sich zu einem späteren Zeitpunkt zu binden und sobald sie dazu in der Lage sind;
- Arbeitgebende gehen das Risiko ein, den / die Künstler*in für noch nicht sicher feststehende Termine zu engagieren, und müssten dann den Lohn auch bei Ausfall der Tournee bezahlen (unter Abzug des Betrages, den der / die Künstler*in während der nicht stattgefundenen Tournee durch andere Arbeit verdient).
- Die Parteien vereinbaren eindeutig einen bedingten Vertrag oder eine Rücktrittsklausel, wobei sie sich bewusst sein müssen, dass dies andere Probleme mit sich bringen kann [→]. Der bedingte Vertrag wird von Berufsverbänden nicht empfohlen.

Was tun, wenn Verträge von Mitarbeitenden bereits beim Subventionsantrag verlangt werden?

In einem solchen Fall sollte der Arbeitgeber in seinem Subventionsantrag einerseits angeben, dass er sich nicht gegenüber seinen zukünftigen Mitarbeiterinnen verpflichten kann, bevor er den endgültigen Stand der Finanzierung kennt, und andererseits die folgenden Dokumente vorlegen:

- einen nicht unterschriebenen Vertragsentwurf, der mit allen Angestellten abgeschlossen wird, wenn das Projekt gemäss dem Budget des Subventions-

- antrages durchgeführt werden kann;
- eine Absichtserklärung jede / jeder im Projekt vorgesehenen Mitarbeiter*in, in der sich diese bereit erklären, den beigefügten Vertragsentwurf zu akzeptieren, vorbehaltlich neuer Elemente, die sich bis zum Abschluss des Vertrags ergeben können.

Der nicht unterzeichnete Vertragsentwurf und die Absichtserklärungen der zukünftigen Mitarbeiter stellen keine Verpflichtung dar, sondern bestätigen lediglich die Absicht zur Zusammenarbeit.

Können Arbeitnehmende einen schriftlichen Vertrag verlangen?

Für den Arbeitsvertrag ist gesetzlich keine Form vorgeschrieben. Nur wenn die Parteien dies wollen, unterliegt der Arbeitsvertrag einer Formvorschrift. Haben die Parteien nicht ausdrücklich vorgesehen, dass der Vertrag schriftlich abzuschließen ist, können Arbeitnehmende nachträglich keinen schriftlichen Vertrag verlangen. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder einen längeren Zeitraum als einen Monat vereinbart wurde, sieht das Gesetz jedoch vor, dass der / die Arbeitgeber*in die Arbeitnehmenden spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über folgende wesentlichen Punkte zu informieren hat: die Namen der Parteien, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, die jeweilige Funktion der Arbeitnehmenden, den Lohn, etwaige Lohnzuschläge und die wöchentliche Arbeitszeit. Obwohl diese Informationen den Mitarbeiter*innen schriftlich mitgeteilt werden müssen, stellen sie keinen schriftlichen Vertrag dar, sondern lediglich Informationen und Beweise. Die Verletzung dieser Informationspflicht durch den / die Arbeitgeber*in hat keinen Einfluss auf die Gültigkeit des Vertrages. Wenn hingegen diese Information trotz Mahnung weiterhin verweigert, können Angestellte die Ausführung ihrer Arbeit verweigern oder sogar den Vertrag aus berechtigten Gründen kündigen..

Muss der Vertrag vor «Arbeitsaufnahme» unterzeichnet werden?

Ist der Vertrag noch nicht unterzeichnet, obwohl die Arbeit bereits begonnen hat, gilt der Vertrag dennoch als abgeschlossen, da die Arbeitsaufnahme einen stillschweigenden Vertrag darstellt [→]. Haben die Parteien in ihrem vorvertraglichen Austausch ausdrücklich vereinbart, dass vor Unterzeichnung eines schriftlichen Vertrages kein Abschluss erfolgt [→], den Vertrag aber trotz Arbeitsaufnahme des / der Mitarbeiter*in noch nicht unterzeichnet, kommt dennoch ein Vertrag zustande. Die Aufnahme der Arbeit durch Angestellte und die Annahme der Arbeit durch die arbeitgebende Partei stellen einen stillschweigenden Verzicht auf die zuvor vereinbarte Schriftform dar. Der Vertrag wird abgeschlossen, jedoch mit dem Nachteil, dass der Inhalt nicht wie von den Parteien in ihren Gesprächen vorgesehen schriftlich nachgewiesen werden kann. Um diese Unannehmlichkeiten zu vermeiden, liegt es in der Verantwortung der Arbeitnehmenden, von der Arbeitgeberin zu verlangen, dass sie den Vertrag vor Arbeitsbeginn unterschreibt. Wenn die arbeitgebende Partei trotz Aufforderung dieser Verpflichtung nicht nachkommt, können Arbeitnehmende entweder drohen, vor Beginn der Arbeit vom Vertrag zurückzutreten, oder darauf vertrauen, dass der Vertrag nach Arbeitsbeginn unterzeichnet wird oder dass der Vertrag auch ohne die schriftliche Form eingehalten wird. Im letzteren Fall kann der / die Mitarbeiter*in, falls ein schriftliches Vertragsangebot zugesandt wurde, dieses zum Nachweis der vereinbarten Vertragsbedingungen verwenden, selbst dann, wenn

es nicht unterschrieben ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es immer vorzuziehen ist, den schriftlichen Vertrag vor Arbeitsaufnahme zu unterzeichnen, um den Nachweis über die Arbeitsbedingungen erbringen zu können. Wenn dies nicht der Fall ist, wird der Vertrag stillschweigend durch die Arbeitsaufnahme abgeschlossen, wobei es jedoch schwieriger ist, die Arbeitsbedingungen festzustellen, wenn die Arbeitgeber*in und der / die Arbeitnehmer*in Verschiedenes behaupten.

Was beinhaltet ein Pflichtenheft?

Ein Pflichtenheft beschreibt die Funktion, die Ziele und Anforderungen. Er setzt den / die Angestellte in Kenntnis über die Erwartungen, die seitens der arbeitgebenden Partei bestehen und gibt ihnen eine klare und objektivere Grundlage. Der Pflichtenheft stellt für beide Parteien auch eine gemeinsame Referenz für die Bewertung der durchgeführten Arbeiten dar. Er ist jedoch nicht erschöpfend, da er lediglich den allgemeinen Rahmen der Haupttätigkeiten und -zuständigkeiten festlegt, und auch Aufgaben nennt, die von diesen abweichen können. Pflichtenhefte sind nicht vorgeschrieben, sollten aber integrierter Bestandteil des Vertrages sein und Mitarbeitenden zeitgleich mit dem Vertrag übergeben werden.

Ist Arbeit auf Abruf erlaubt?

Bei Arbeit auf Abruf steht der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin jederzeit zur Verfügung, ohne vorher zu wissen, wann die tatsächliche Arbeit abgerufen wird. Diese Art von Vertrag ist gesetzlich nicht vorgesehen, aber das Gesetz verbietet ihn nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht, solange bestimmte zwingende Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts eingehalten werden:

- Arbeitgebende müssen die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen einhalten. Diese verpflichten sie dazu, den Lohn (berechnet auf der Grundlage des durchschnittlich erhaltenen Entgelts) bis zum Vertragsende zu zahlen, auch wenn die betreffenden Arbeitnehmenden während dieser Zeit nicht eingesetzt werden.
- Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Vergütung für die Zeit, in der sie sich zur Verfügung stellen, ohne abgerufen zu werden. Allerdings nur, wenn keine gegenteilige Vereinbarung getroffen wurde.

Da diese letzte Bedingung nicht zwingend ist, ist es möglich vertraglich zu vereinbaren, die sog. Bereitschaftszeit nicht zu bezahlen. Darüber hinaus könnte der Vertrag auch vorsehen, dass das Grundgehalt bereits eine Vergütung für die Bereitschaftszeit enthält. In dem Fall darf der Lohn aber nicht lediglich eine Mindestentlohnung darstellen. Obwohl Arbeit auf Abruf zulässig ist, gibt es viele Kritikpunkte, weil sie für die Arbeitnehmenden ungünstig ist, auch der Erhalt von Arbeitslosenentschädigung wird dadurch erschwert. Die Berufsverbände, die diese Richtlinien unterstützen, empfehlen, Arbeit auf Abruf nicht anzuwenden.

Was zählt als Arbeitszeit während Tournéeen?

Reisen

Die Fahrt vom Wohnort zum gewöhnlichen Arbeitsplatz zählt nicht als Arbeitszeit, hingegen zählt die Fahrt vom gewöhnlichen Arbeitsplatz zu einem anderen Arbeitsplatz als Arbeitszeit und muss wie Arbeit bezahlt werden. Was passiert zum Beispiel, wenn sich in Frankreich und Italien lebende Künstler*innen direkt am Ort der Tournee in Paris treffen, ohne sich vor der Abreise in der Schweiz aufgehalten zu haben? Die Antwort hängt vom üblichen Arbeitsort ab: Ist die Tournee Teil eines Vertrages, für den der übliche Arbeitsort in der Schweiz liegt (da der Vertrag nicht nur die Tournee nach Paris, sondern auch den gesamten vorangehenden Schöpfungsprozess in der Schweiz umfasst), muss grundsätzlich eine der Reise von der Schweiz nach Paris entsprechende Reisezeit als Arbeitszeit anerkannt werden. Der Italiener, der von weiter weg kommt, darf aber keine längere Dauer geltend machen. Bezieht sich der Vertrag hingegen nur auf die Tournee in Paris, wird die Zeit, die die Künstler*innen benötigen, um von zu Hause aus dorthin zu gelangen, nicht als Arbeitszeit betrachtet, da sich der übliche Arbeitsort dann in Paris befindet.

Verkürzung der Arbeitszeit

Es ist z.B. möglich, dass während einer einwöchigen Tournee nicht jeden Tag eine Vorstellung stattfindet. Müssen freie Tage bezahlt werden? Alles hängt davon ab, was im Vertrag vereinbart wurde. Wenn die Tournee im Rahmen eines Vollzeitvertrags geleistet wird, müssen Mitarbeitende ein Vollzeitgehalt erhalten, auch wenn sie an bestimmten Tagen von der Arbeit befreit sind. Die Arbeitgeberin kann dann aber vorsehen, diese Ferientage zu anderen Zeiten während der Vertragslaufzeit mit Mehrarbeit zu kompensieren. Es ist möglich, sich auf 50 % der Arbeitszeit während der Tournee zu einigen und die Arbeit auf bestimmte Tage zu verteilen. Allerdings sollte dann berücksichtigt werden, dass Arbeitnehmende ihre 50 % Ferien nicht wirklich für anderweitige Tätigkeiten nutzen können, wenn sie sich z. B. eine ganze Woche lang fern des üblichen Wohnorts befinden. Das wäre vergleichbar mit der Situation von Arbeitnehmenden auf Abruf, da sie in der Nutzung ihrer Freizeit eingeschränkt sind, ohne dafür bezahlt zu werden [→

]. Ausserdem könnte die Arbeitslosenkasse davon ausgehen, dass der / die Arbeitnehmer*in während der Tournee für die restlichen 50 % mangels Verfügbarkeit nicht arbeitsfähig ist, was zur Folge haben könnte, dass die Leistungen der Arbeitslosenkasse gekürzt werden. Die Berufsverbände empfehlen daher Vollzeitverträge während Tourneen, auch wenn die Arbeitszeit von der Arbeitgeberin nicht zu 100 % genutzt wird.

Können Ferien in Geld abgegolten werden?

Es ist möglich, die Ferien nicht in natura zu beziehen und stattdessen eine Entschädigung zu erhalten (8,333 % des Lohnes bei 4 Wochen Jahresurlaub), aber es handelt sich dabei um eine Ausnahme und ist nur unter den folgenden drei Bedingungen zulässig:

- Die Ferienentschädigung wird im schriftlichen Vertrag präzise festgehalten;
- Jede Lohnabrechnung muss die Ferienentschädigung klar und separat vom Lohn angeben;
- Es handelt sich um sehr unregelmässige Teilzeitarbeit oder eine kurze befristete Anstellung (bis maximal 1 Monat).

Diese Bedingungen sind sehr restriktiv und das Bundesgericht hat in Erwägung gezogen, die Zahlung der Ferienentschädigung auch bei unregelmässiger Arbeit

künftig zu untersagen. Das Risiko einer solchen Praxis besteht darin, dass die Ferienentschädigung am Ende des Arbeitsverhältnisses ein zweites Mal bezahlt werden muss. Da Ferien grundsätzlich in natura bezogen werden sollten, ist es entgegen der gängigen Praxis empfehlenswert, keine Ferienentschädigung vorzusehen, ausser bei sehr kurzen Verträgen von bis zu einem Monat (in diesem Fall müssen die oben genannten Bedingungen eingehalten werden). Ist keine Ferienentschädigung vorgesehen, ist der Lohn während der Ferien weiterhin zu bezahlen. Sollten am Ende des Vertrages die Ferien nicht bezogen worden sein, besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 8,333 % des Lohnes. Mit dieser Lösung, unabhängig davon, ob die Ferien in natura bezogen werden oder nicht, müssen sie nicht doppelt bezahlt werden. Die Bezahlung einer Entschädigung für nicht bezogenen Urlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses ist eine zwingende gesetzliche Verpflichtung, die auch dann gilt, wenn sie im Vertrag nicht erwähnt wird. Es ist jedoch sinnvoll, dies im Vertrag zur Information der Angestellten festzuhalten.

Können Arbeitgeber*innen den Arbeitnehmer*innen verbieten, einen gefährlichen Sport auszuüben?

Insbesondere bei Tänzer*innen wird in Verträgen häufig die Ausübung von Sportarten verboten, die als gefährlich angesehen werden (z.B. Skifahren). Solche Klauseln sind vermutlich nicht gültig, da sie die Freiheit der Privatsphäre ohne ausreichende Begründung einschränken. Waghalsiges Verhalten kann allerdings ein Verschulden darstellen, insbesondere im Hinblick auf die Unfallversicherung (UVG). Letztere definiert den Begriff des Wagnisses als ausserordentlich grosse Risikobereitschaft. Dies ist die übliche Praxis bei bestimmten sehr gefährlichen Sportarten, wie z.B. extremes Karate oder Boxwettbewerbe (die SUVA stellt eine vollständigere Liste zur Verfügung), und die Ausübung von Sportarten oder Aktivitäten, die erhebliche Risiken darstellen (Klettern, Skifahren abseits der Piste usw.), wenn die grundlegenden Sicherheits- oder Vorsichtsregeln nicht eingehalten werden. Unangemessenes Verhalten, wie z.B. die Teilnahme an einer Schlägerei oder das Fahren eines Fahrzeuges unter Alkoholeinfluss, wird ebenfalls als Verschulden angesehen. In diesen Fällen können die Versicherungsleistungen gekürzt oder verweigert werden. Diese Kriterien, die für die Unfallversicherung gelten, stellen nicht automatisch eine Vertragsverletzung im Arbeitsrecht dar. Um zu beurteilen, ob Arbeitnehmende ihre Treuepflicht verletzt haben, wird das Zivilgericht die Kriterien der Unfallversicherung zwar berücksichtigen, ist jedoch nicht daran gebunden. In jedem Fall stellt sich die Frage nur, wenn das vermeintlich waghalsige Verhalten der arbeitgebenden Partei einen Schaden verursacht hat. Ein Verbot von gefährlichem Sport zu rein präventiven Zwecken scheint nicht zulässig zu sein. Die diesen Leitfaden unterstützenden Verbände empfehlen, solche Klauseln nicht in Arbeitsverträge aufzunehmen. Arbeitgebende können jedoch ihre Angestellte über ihre Haftung im Falle von Wagnissen informieren.

Haben Arbeitgebende das Recht, bei einer nicht-erteilten Arbeitserlaubnis zu kündigen?

Es wurde anerkannt, dass die Nichterteilung einer Arbeitserlaubnis für eine*n ausländische*n Arbeitnehmende*n ein berechtigter Grund für eine sofortige Kündigung darstellen kann. Es ist jedoch einfacher, im Vertrag eine aufschiebende oder auflösende Bedingung vorzusehen, wenn die Arbeitserlaubnis noch nicht von der Verwaltungsbehörde erteilt wurde: Im ersten Fall wird der Vertrag nur wirksam, wenn die Genehmigung erteilt wird, im zweiten Fall wird der Vertrag automatisch

beendet, wenn die Arbeitserlaubnis nicht erteilt wird [→

]. Eine solche Klausel, wie die sofortige Kündigung, setzt voraus, dass die arbeitgebende Partei die notwendigen Schritte unternommen hat, um die Genehmigung zu erhalten. Es ist jedoch ratsam, den / die Arbeitnehmer*in vor Erteilung der Verwaltungsentscheidung nicht mit der Ausführung der Arbeit beginnen zu lassen, weil die geleistete Arbeit trotz der Kündigung bezahlt werden muss, und Arbeitgebende von der Verwaltungsbehörde gebüsst werden können, wenn die Genehmigung verweigert wird.

Wann ist eine ausübende*r Künstler*in Miturheber*in eines Werkes?

Bei einer theatralischen, musikalischen oder choreografischen Kreation können die ausübenden Künstler*innen auf unterschiedliche Weise am Schaffensprozess beteiligt werden. Die Mitarbeit an einem künstlerischen Werk ist nicht automatisch gleichbedeutend mit einer Miturheberschaft. Ab wann können ausübende Künstler*innen geltend machen, Urheber*in oder Miturheber*in zu sein? Wenn die durch einen Arbeitsvertrag beauftragte ausübende Künstler*innen das Werk nach den allgemeinen Richtlinien und konkreten Anweisungen der arbeitgebenden Partei erstellen, sind sie grundsätzlich nicht Urheber*innen im Sinne des Urheberrechts. Um als Urheber*in zu gelten, muss der / die ausübende Künstler*in selbst schöpferisch gehandelt haben und darf nicht einfach Ausführende*r oder ein Hilfsperson bei der Schöpfung sein. Es hängt also davon ab, ob das geschaffene Werk das Ergebnis von Anweisungen des / der Arbeitgebers*in ist oder ob der / die Mitarbeiter*in das Werk selbstständig geschaffen hat. Eine vorherige Klärung vermeidet spätere Konflikte. Die Parteien sollten daher bei Vertragsabschluss schriftlich vereinbaren, ob sie eine gemeinsame Schöpfung beabsichtigen oder ob sie im Gegenteil nur eine*n Urheber*in (den Choreografen, die Regisseurin oder den Komponisten) vorsehen, wobei die Arbeitnehmenden natürlich ihre Kreativität in den Dienst des Werkes stellen können, dessen Urheber*in sie aber nicht sind.

Wie kann man den Vertrag durch ein Firmenreglement vereinfachen?

Zu verschiedenen Kapiteln in Bezug mit dem Inhalt des Vertrages

Nur Industrieunternehmen sind verpflichtet, vor allem in Bezug auf Gesundheitsschutz und Unfallverhütung, ein Firmenreglement zu erlassen und dieses von den kantonalen Behörden genehmigen zu lassen. Andere Unternehmen können auf freiwilliger Basis ein Reglement zur Regelung der Verhältnisse zwischen der arbeitgebenden und der arbeitnehmenden Seite erlassen. Ein Reglement ermöglicht es, den Vertrag von diversen sekundären Elementen zu erleichtern, die jedoch für das gute Funktionieren des Unternehmens und der Arbeitsbeziehungen wichtig bleiben.

Beispielsweise kann ein Firmenreglement folgende Punkte enthalten:

- Arbeitspläne und Änderungen der Arbeitspläne für jede Angestelltenkategorie bzw. Funktionskategorien;
- Pausen;
- Zulässige und nicht zulässige Abwesenheiten, bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten;
- die Bezahlung von Feiertagen oder deren Kompensation;
- Überstunden und Kompensation;
- Festlegung der Kompensation;
- Nacht- und Sonntagsarbeit und deren Vergütung;

- Modalitäten und Stichtage für die Auszahlung des Lohnes;
- die Benachrichtigung bei Krankheit oder anderen Verhinderungsgründen;
- Festlegung der Ferien;
- die Nebentätigkeiten, die von dem / der Angestellten verlangt werden dürfen;
- Obligatorische und freiwillige Versicherungen (die Krankentaggeldversicherung muss im Vertrag unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die allgemeinen Versicherungsbedingungen erwähnt werden);
- Spesen und ihre Rückerstattung (auch in einer Sonderreglement; [→ [Muster Spesenreglement](#)]);
- die Organisation von Tournéeen und Fahrten, abseits des üblichen Arbeitsortes;
- besondere Verpflichtungen des / der Angestellten;
- Arbeitsplatzdisziplin und Verhaltensregeln;
- Sicherheitsrichtlinien;
- Arbeitsrichtlinien;
- Nutzung der Räumlichkeiten, Mahlzeiten, Rauchen, Sauberkeit, verfügbare Ausstattung, Nutzung für private Zwecke, etc.
- etc ...

Punkte, die in den Geltungsbereich des Weisungsrechts der Arbeitgebenden fallen, müssen nicht unbedingt vertraglich geregelt oder in ein Reglement aufgenommen werden. Ein Reglement ermöglicht es jedoch, die Funktionsweise des Unternehmens für alle Mitarbeitenden zu objektivieren und zu verdeutlichen. Es genügt, wenn das Reglement, welches nur Punkte enthält, die in die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers fallen, in den Arbeitsräumen ausgehängt oder den Arbeitnehmenden mit dem Vertrag übergeben wird. Für vom Gesetz abweichende Punkte sieht es anders aus: Wenn die Punkte wesentliche Vertragsbestandteile betreffen, müssen diese im Vertrag erwähnt werden. Hingegen können Nebenpunkte Gegenstand eines Unternehmensreglements sein. Der Vertrag muss dann ausdrücklich und schriftlich Bezug nehmen und das Unternehmensreglement als integrierten Bestandteil des Vertrages bezeichnen. In diesem Fall muss die zukünftige angestellte Person vor Vertragsunterzeichnung die Aushändigung des Unternehmensreglements verlangen. Die Parteien sollten das Reglement gleichzeitig mit dem Vertrag unterzeichnen. In allen Fällen muss das Unternehmensreglement die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen und Gesamtarbeitsverträge berücksichtigen, sofern diese für das jeweilige Arbeitsverhältnis gelten.

Verträge für Selbstständig-erwerbende

Werkvertrag

Durch den Werkvertrag verpflichtet sich eine der Parteien (die Unternehmerin) zur Herstellung eines Werkes und die andere Partei (der Bestelle) zur Leistung einer Vergütung. Beide Parteien können natürliche oder juristische Personen sein. Die bestellten Werke können z.B. Kostüme, Make-up, Accessoires, Dekoration, Grafik, Musik, Übersetzung, Video, Website, etc. sein. Hier werden nur die wesentlichen

Merkmale dieses Vertrages gemäss Art. 363 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts dargestellt:

- Vertragsform: Es ist keine besondere Form erforderlich [→].
- Fehlen eines Unterordnungsverhältnisses: Der Unternehmer ist dem Besteller für die Durchführung der Arbeiten nicht untergeordnet (Unabhängigkeit in seiner Organisation).
- Ergebnisverpflichtung: Die Bestellerin bestimmt das Werk, das sie erhalten möchte, und der Unternehmer muss es herstellen und ohne Mängel abliefern, entsprechend dem, was vereinbart wurde. Der Unternehmer garantiert somit ein Ergebnis.
- Persönliche Leistung: Grundsätzlich ist der Unternehmer verpflichtet, das Werk persönlich auszuführen, insbesondere wenn seine Fähigkeiten von Bedeutung sind. Aber es ist möglich, etwas anderes zu vereinbaren.
- Zeitpunkt der Ablieferung: Dieser muss vereinbart werden. Wenn der Zeitpunkt der Ablieferung nicht vereinbart wurde, richtet sich dieser nach dem Zeitpunkt, der die Bestellerin das Werk nach den Umständen erwarten kann.
- Haftung für Mängel: Die Annahme des Werkes kann verweigert werden, wenn es nicht den im Zeitpunkt der Bestellung festgelegten Kriterien entspricht (Fehlen einer Eigenschaft, die der Unternehmer versprochen hat oder die der Besteller nach den Regeln von Treu und Glauben erwarten konnte). Nach Erhalt des Werkes hat der Besteller eine Überprüfung durchzuführen und die Mängel unverzüglich der Unternehmerin anzuzeigen, andernfalls verliert er seinen Anspruch auf Gewährleistung. Nicht sichtbare Mängel, die später auftreten, müssen sofort nach ihrem Auftreten gemeldet werden. Je nach Art und Umfang des Mangels hat der Besteller das Recht auf Nachbesserung, Preisminderung oder Rücktritt vom Vertrag.
- Festpreis: Wenn der Preis im Voraus festgelegt wurde, kann der Unternehmer ihn nicht erhöhen (außer aus gerechtfertigten außergewöhnlichen Gründen). Im Gegenzug muss er ihn auch nicht reduzieren, wenn das Werk weniger Arbeit erforderte als erwartet.
- Effektiver Preis: Wenn der Preis nicht im Voraus festgelegt wurde, bezahlt die Bestellerin den Preis nach dem Wert der Arbeit und den Kosten gemäss üblichen Sätzen. Es ist möglich, einen effektiven Preis zu vereinbaren, indem der Stundensatz im Voraus festgelegt wird.
- Ungefähre Schätzung: Eine summarische Kostenschätzung verpflichtet den Unternehmer nicht zu einem Preis, eine mit grösserer Genauigkeit festgestellte Berechnung hingegen schon. Im letzteren Fall toleriert die Praxis eine Überschreitung von 10 %, wobei die Überschreitung von 10 % von den beiden Parteien gemeinsam getragen werden muss (bei einer Überschreitung von 50 % müsste der Besteller somit 30 % mehr bezahlen). Ergibt sich die Überschreitung des Kostenvoranschlags aus zusätzlichen Anfragen des Bestellers nach Erstellung des Kostenvoranschlags, so sind die gesamten Mehrkosten durch den Besteller zu tragen.
- Zahlung des Preises: wenn nicht anders vereinbart, zum Zeitpunkt der Lieferung.
- Vertragsende: wenn beide Parteien ihre Verpflichtungen erfüllt haben (Ablieferung der Arbeit und Zahlung des Preises).
- Kündigungsrecht der Bestellerin: Die Bestellerin kann den Vertrag während der Vertragslaufzeit ohne Angabe von Gründen gegen vollständige Bezahlung des Unternehmers (Teil der bereits ausgeführten Arbeiten und allfälligen Schadenersatz) kündigen. Hat die Bestellerin berechnete Gründe (Verschulden des Unternehmers), kann sie den Unternehmer ohne Entschädigung entlassen. Die Bestellerin kann ausserdem vom Vertrag zurücktreten, wenn der Kostenvoranschlag übermäßig überschritten wird oder wenn das Werk sehr vom Vereinbarten abweicht, so dass der Besteller das Werk nicht annehmen kann.
- Garantien des Unternehmers: Der Unternehmer geht ein Risiko ein, weil er die

Arbeiten vor der Bezahlung ausführt. Er hat daher ein gesetzliches Zurückbehaltungsrecht (Retentionsrecht) an beweglichen Sachen des Bestellers sowie ein Recht auf Eintragung eines gesetzlichen Pfandrechts an den Grundstücken, für die er Material und Arbeit zur Verfügung gestellt hat. Im Übrigen ist es möglich, eine Garantie oder Ratenzahlung zu vereinbaren.

- Sozialversicherungen: Der Besteller bezahlt keine Sozialversicherung für die Unternehmerin. Dieser ist für Versicherungsangelegenheiten selbst verantwortlich.

Achtung vor falschen Selbstständigen

Der Werkvertrag ist Selbstständigen vorbehalten. Vor Abschluss eines Werkvertrages ist es notwendig, vom Unternehmer / von der Unternehmerin eine Bescheinigung der AHV-Ausgleichskasse betreffend der vorgesehenen Zusammenarbeit zu verlangen [→].

Anhänge

→ [Muster Standardwerkvertrag](#)

Mandatsvertrag

Ein Mandatsvertrag kommt zustande, wenn sich eine Partei (der / die Auftragnehmer*in) verpflichtet, im Namen der anderen Partei (des / der Auftraggebers*in) ein Geschäft zu führen oder eine versprochene Leistung zu erbringen. Es werden hier nur die wesentlichen Merkmale dieses Vertrages festgehalten, der in den Artikeln 394 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts geregelt wird:

- Vertragsform: Es ist keine besondere Form erforderlich [→].
- Kein Unterordnungsverhältnis: Der / die Auftragnehmende muss den Anweisungen des / der Auftraggebenden folgen, ist ihm / ihr aber bei der Organisation und Durchführung der Aufgabe nicht untergeordnet.
- Kein Ergebnis: Im Gegensatz zum Werkvertrag begründet der Auftrag keine Ergebnisverpflichtung. Der / die Auftragnehmende verpflichtet sich nur, im Interesse der auftraggebenden Partei zu handeln, haftet aber nicht für das Ergebnis, allerdings vorbehaltlich eines Verschuldens seinerseits.
- Pflichten der Auftragnehmen: Diese haben insbesondere eine Sorgfaltspflicht (ordnungsgemäße Ausführung des Auftrags) sowie eine Treuepflicht (Wahrung der mutmasslichen Interessen ihrer Mandanten) sowie die Pflicht, jederzeit über den Verlauf des Auftrags Rechenschaft abzulegen.
- Keine Garantie: Da Auftragnehmende für das Ergebnis nicht verantwortlich sind, kann der / die Auftraggebende die geleistete Arbeit nicht ablehnen und müssen Auftragnehmende auch dann bezahlen, wenn der erwartete Erfolg nicht erreicht wird. Auftragnehmende haften nur, wenn ihnen ein Verschulden (z.B. mangelnde Sorgfalt) trifft und dieses Verschulden der auftraggebenden Partei Schaden zugefügt hat.
- Verpflichtungen der Auftraggebenden: Erstattung der mit der Ausführung des Auftrags verbundenen Kosten (Kostenvorschüsse und sonstige Auslagen) an die Auftragnehmen; Zahlung der Honorare.
- Honorare: nach Vereinbarung und andernfalls nach Üblichkeit.
- Vertragsende: Der Abschluss des Auftrags ist das ordentliche Vertragsende. Der Auftrag kann aber von beiden Parteien jederzeit ohne Frist gekündigt werden. Wenn jedoch die Kündigung zur Unzeit erfolgt, muss die Partei, die sie ausgesprochen hat, die andere Partei für den von ihr verursachten Schaden entschädigen.
- Sozialversicherung: Auftraggebende zahlen keine Sozialversicherung für

Auftragnehmende. Diese sind für Versicherungsangelegenheiten selbst verantwortlich.

Achtung vor falschen Selbstständigen

Im Theater-Bereich kann der Auftrag für jede Dienstleistung von Unabhängigen verwendet werden: typischerweise ein Anwalt, eine unabhängige Künstleragentin, aber auch die Mitarbeit oder der Auftritt von Gastkünstler*innen, sofern die Umstände es erlauben, sie als Selbstständigen anzuerkennen. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages ist es notwendig, den / die Auftragnehmende um eine Bescheinigung der AHV-Ausgleichskasse betreffend die vorgesehene Zusammenarbeit zu bitten. [→]

Anhänge

→ [Muster Mandatvertrag](#)

Anhang

- [Beispiel Pflichtenheft für eine*n Tänzer*in](#)
- [Muster-Spesenreglement](#)
- [Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises mit Formular](#)
- [Muster Standardwerkvertrag](#)
- [Muster Mandatsvertrag](#)

danseSuisse

Geschrieben von: Jean-Marc Heim (Danse Suisse)
Schutz: Dieses Dokument darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
Bei allen Verwendungen und Reproduktionen, ganz oder teilweise, muss Danse Suisse als Urheber genannt werden.

