

Recht im Alltag: Neue Vertragspflicht des Arbeitgebers – Information über Arbeitsbedingungen

Es ist allgemein bekannt, wenn auch nicht zu empfehlen, dass ein kräftiger Handschlag genügt, um einen Arbeitsvertrag rechtsverbindlich abzuschliessen. Seit Inkrafttreten des Artikels 330b OR am 1. April 2006 soll es jedoch nicht beim Handschlag bleiben. Der Arbeitgeber hat seinen Angestellten spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu informieren.

Dieser Beitrag stützt sich auf die Ausführungen von Dr. Adrian von Kaenel im Rahmen eines Arbeitsrechtsseminars. Der neue Artikel im Obligationenrecht ist eine Anpassung des Gesetzes im Rahmen der Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten, über die das Volk vergangenen Herbst abgestimmt hat. Der Artikel sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers vor, wenn ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen worden ist. Die Pflicht des Arbeitgebers besteht darin, den Arbeitnehmer über folgende fünf Vertragselemente zu informieren: die Namen der Vertragsparteien, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge und die wöchentliche Arbeitszeit. Diese Informationen müssen schriftlich erfolgen, können sich aber aus verschiedenen Dokumenten ergeben. Die Namen der Parteien und der Beginn des Arbeitsverhältnisses können zum Beispiel aus einer Anstellungsbestätigung, der Lohn aus der Lohnabrechnung, die Funktion aus einem schriftlichen Stellenbeschrieb und die Arbeitszeit aus einem dem Arbeitnehmer übergebenen Anstellungsreglement hervorgehen.

Zweck der Informationspflicht

Was für die Schweiz neu ist, wird im übrigen Westeuropa meist als Selbstverständlichkeit bezeichnet. Die gesetzlichen Nachweispflichten des Arbeitgebers

gehen dort aber viel weiter. Mit der eingeführten Informationspflicht soll für beide Parteien eine erhöhte Rechtsklarheit und -sicherheit geschaffen werden. Durch die Angabe des Vertragsbeginns können verschiedene gesetzliche Wirkungen, die an die Vertragslaufzeit anknüpfen, geklärt werden, so zum Beispiel die Kündigungsfrist. Die Informationspflicht ist andererseits auch im Zusammenhang der Kontrollen von beispielsweise paritätischen Kommissionen zu sehen, die für eine Lohnerfassung und -kontrolle die konkrete Funktion eines Angestellten kennen müssen. Eine Sanktion bei Falschangaben ist nicht vorgesehen. Es ist jedoch zu erwarten, dass der Arbeitnehmer, ähnlich wie beim Arbeitszeugnis, eine Berichtungsklage anstrengen kann.

Empfehlung an die SBV-Mitglieder

Die Informationspflicht ist erst seit 1. April 2006 in Kraft. Den-

noch gilt diese Gesetzesnorm auch für sämtliche vor diesem Datum bestehenden Arbeitsverträge. Im Rahmen einer Jahresfrist und damit bis zum 31. März 2007 sollten die Arbeitgeber ihrer Informationspflicht nachkommen und jeden Arbeitnehmer über die Namen der Vertragsparteien, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge und die wöchentliche Arbeitszeit schriftlich informieren. Gesamthaft betrachtet lohnt es sich also, gleich einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit den erwähnten fünf Vertragselementen aufzusetzen. Die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten sieht eine derartige Schriftlichkeit der Arbeitsverträge bereits vor (vgl. Art. 8 Anhang 12 LMV). ⁿ

Romina Harast, Rechtsdienst SBV



Romina Harast.

Art. 330b OR

1 Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:

- die Namen der Vertragsparteien;
- das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- die Funktion des Arbeitnehmers;
- den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
- die wöchentliche Arbeitszeit.

2 Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungspflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen. (Stand am 11. Juli 2006) ⁿ

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für eine Erstberatung zur Verfügung. Im Internet finden Sie unter www.baumeister.ch/Rechtsdienst diverse Merkblätter und Entscheidungshilfen.

Des Weiteren bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein. Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Hotline-Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns zu den Hotline-Zeiten auch über die E-Mail-Adresse rechtsdienst@baumeister.ch.

Ihre schriftliche Anfrage für eine Erstberatung richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliedernummer an folgende Adresse: Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich. ⁿ