

Neue Informationspflicht der Arbeitnehmer Folgen für die mündlichen Arbeitsverträge

Inkrafttreten des neuen Artikels 330b OR am 1. April 2006

I. Einführung

Der Gesetzgeber hat zwecks Harmonisierung des schweizerischen Rechts mit demjenigen der EU per 1. April 2006 eine neue Gesetzesbestimmung eingeführt (Art. 330b OR). Diese Bestimmung bezweckt hauptsächlich die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zu klären und zu vereinfachen.

II. Artikel 330b OR

„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:

- a. die **Namen** der Vertragsparteien;
- b. das **Datum** des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- c. die **Funktion** des Arbeitnehmers;
- d. den **Lohn** und allfällige Lohnzuschläge;
- e. die **wöchentliche Arbeitszeit**.

² Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungs-pflichtig sind, **während** des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.“

Bemerkung: Diejenigen Punkte, welche uns besonders wichtig erscheinen, haben wir mit Fettschrift hervorgehoben.

III. Hauptfolgen

1. Beinahe sämtliche Arbeitsverträge, inkl. diejenigen ausländischer Arbeitskräfte, welche für länger als einen Monat angestellt werden, sind von dieser Bestimmung betroffen.
2. Auf den ersten Blick scheint dieser neue Artikel für die Unternehmen bedeutende administrative Mehrarbeit zu bedeuten und die mündlichen Arbeitsverträge zum Verschwinden zu bringen. Diese erste Feststellung gilt es jedoch zu relativieren. Das Gesetz verlangt nämlich nicht, dass die erforderlichen Informationen in einem besonderen Dokument enthalten sind, resp. dass sämtliche in Art. 330b OR erwähnten Informationen (Name, Datum, Funktion, Lohn, wöchentliche Arbeitszeit) aus ein und demselben Dokument hervorgehen. Dies bedeutet, dass wenn einem Arbeitnehmer eine Monatslohnabrechnung ausgehändigt wird, es genügt, wenn das Unternehmen auf einem Begleitbrief mit Briefkopf dem Arbeitnehmer bestätigt: „Wir bestätigen hiermit Ihre Anstellung seit ... als Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ...“.

Neue Informationspflicht der Arbeitnehmer Folgen für die mündlichen Arbeitsverträge

3. Der Inhalt der Informationen, welche dem Angestellten angegeben werden müssen ist, was den Namen, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, den Lohn und die wöchentliche Arbeitszeit anbetrifft, klar. Hingegen ist der Ausdruck „Funktion“ weniger genau. Die EU-Richtlinie, welche das schweizerische Recht inspiriert hat, hält fest, dass eine einfache summarische Beschreibung der Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers oder die Nennung seines Titels (z.B. Prokurist) genügen sollte. Der Begriff „Funktion“ kann somit grundsätzlich weit verstanden werden.
4. Es ist nicht notwendig, dass jedem Arbeitnehmer für einen mündlichen Arbeitsvertrag, der bereits vor dem 1. April 2006 existiert hat, eine schriftliche Information gemäss Art. 330b OR zugeschickt wird. Hingegen bedarf inskünftig jede Änderung des Arbeitsvertrages, welche eine der vorgenannten fünf Punkte betrifft (lit. a bis e), eine schriftliche Information innert 30 Tagen ab erfolgter Abänderung.

IV. Zusammenfassung

Die Inkraftsetzung des Artikels 330b OR sollte keine zu grosse administrative Mehrarbeit mit sich bringen. Die Tragweite der mündlichen Arbeitsverträge wird jedoch eingeschränkt. Mündliche Vereinbarungen werden von nun an auf diejenigen Punkte limitiert, welche in Artikel 330b OR nicht aufgezählt sind.