



Informationspflichten des Arbeitgebers

Im Arbeitsverhältnis gibt es diverse Informationspflichten, welche der Arbeitgeber zu beachten hat, angefangen bei den Informationen bei Eingehung eines Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 330b Obligationenrecht (OR) bis hin zur Informationspflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet, den Arbeitnehmer über versicherungsrechtliche Aspekte zu informieren, dies unabhängig davon, welche Partei das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Die Nichtbeachtung dieser Pflicht bei Beendigung kann den Arbeitgeber im Einzelfall teuer zu stehen kommen.

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Dieser Artikel befasst sich lediglich mit dem Aspekt der Informationspflicht des Arbeitgebers bei Vertragsbeginn und kommentiert die einzelnen Vorgaben des Art. 330b OR. Auch wenn diese Bestimmung nicht neu ist, kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht restlos nachkommen, was als Anlass genommen wird, diese Bestimmung in Erinnerung zu rufen.

Informationspflicht gemäss Art. 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 informieren über:

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

Werden diese mitteilungspflichtigen Vertrags-elemente während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer, spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen. Mehrere befristete Arbeitsverhältnisse sind – selbst im Falle von Unterbrechungen – als ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu betrachten, wenn es für die befristeten Verträge keinen sachlichen Grund gibt.

Ein ursprünglich auf weniger als einen Monat eingegangenes Arbeitsverhältnis fällt unter diesen Artikel, wenn es unbefristet fortgesetzt wird oder auf insgesamt mehr als einen Monat verlängert wird.

Sinn und Zweck dieser Norm ist es in erster Linie, eine erhöhte Rechtssicherheit für den Arbeitnehmer und für Kontrollorgane (bei Arbeitsverhältnissen unter Anwendung eines Gesamtarbeitsvertrags) zu bieten. Vor allem geht es darum, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern. Hinzuweisen ist jedoch, dass z.B. eine Lohnabrede selbstverständlich auch gültig ist, wenn die Informationspflicht unterlassen wird. Ein Arbeitsvertrag ist somit auch gültig, wenn Art. 330b OR nicht eingehalten wird. Dieser Artikel stellt vielmehr eine Folge des Vertragsabschlusses dar und auferlegt dem Arbeitgeber eine Nebenpflicht.

Anwendung findet dieser Artikel für alle Mitarbeiter, also nicht nur für ausländische oder entsandte Mitarbeiter, und gilt somit generell und für sämtliche Funktionsstufen.

Bestandteile der Informationspflicht Vertragsparteien

Namen der Parteien aufzuführen, scheint im ersten Moment banal. In Unternehmensgruppen oder im internationalen Kontext kann es durchaus vorkommen, dass nicht klar ist, wer effektiv Vertragspartei bzw. der formale Arbeitgeber ist. Klagt ein Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Information eine falsche juristische Partei ein, so wird der Arbeitgeber für die vergeblichen Prozesskosten haftbar.

Soll die Arbeitgeberstellung mehreren Konzerngesellschaften zukommen (z.B. der Muttergesellschaft und einer Tochtergesellschaft), sind alle Gesellschaften anzugeben. Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine einfache Gesellschaft, müssen die Namen aller Gesellschafter angegeben werden.

Nicht zu erwähnen ist gemäss diesem Artikel der Sitz/Wohnsitz der Parteien. Bei Firmen kann allerdings auf den Handelsregistereintrag zurückgegriffen werden, woraus der Sitz erkenntlich ist.

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Massgebend ist hier der rechtliche Vertragsbeginn und nicht der tatsächliche. Es geht darum festzustellen, wann der Vertrag zu laufen beginnt. Dies ist relevant zur Berechnung der Dienstjahre oder z.B. für den Beginn der Versicherungspflicht. Der rechtliche Arbeitsbeginn muss sich nicht unbedingt mit dem ersten Arbeitstag decken, dies wenn der Erste eines Monats z.B. ein Sonntag ist.

Funktionsumschreibung

Dies soll insbesondere Kontrollbehörden helfen, die Arbeitnehmer gestützt auf deren Funktionen in Lohnklassen einzuteilen und zu prüfen, ob die Zuteilung korrekt ist. Dies ist vor allem von Bedeutung, wenn Gesamtarbeitsverträge anwendbar sind. Eine kurze Umschreibung genügt; weitergehende Informationen wie z.B. ein Stellenbeschrieb ist nicht erforderlich. Art. 330b OR will nicht die Vertragsfreiheit beschränken. Selbstverständlich bleibt es den Parteien unbenommen, Funktionserweiterungen zu vereinbaren. Wenn der Arbeitnehmer dauerhaft eine neue Funktion ausübt, sollte dies schriftlich festgehalten werden.

Lohn und Lohnzuschläge

Nebst dem Lohn ist auch ein allfälliger 13. Monatslohn anzugeben. Bei variablen Lohnbestandteilen sollen die Berechnungsfaktoren genannt werden. Anzugeben ist auch, ob es sich um einen Monats- oder Stundenlohn oder z.B. einen Akkordlohn handelt, damit die Kontrollbehörden mit der angegebenen Zahl etwas anfangen können. Eine Gratifikation muss nicht erwähnt werden. Bei der Gratifikation handelt es sich um eine Sondervergütung, die regelmässig variieren kann. Aus diesem Grund kann diese Information zu Beginn gar nicht angegeben werden, und im Folgejahr wäre sie allenfalls gar nicht mehr relevant.

Über regelmässige Lohnzuschläge wie Schichtzulagen, Gefahrenzulagen, Nacht- und Sonntagszuschläge ist ebenfalls zu informieren.



Wöchentliche Arbeitszeit

Zu informieren ist über die wöchentliche Normalarbeitszeit (Überstunden gehören nicht dazu). Werden Überstunden jedoch zum Dauerzustand, so erhöht sich die Normalarbeitszeit unter Umständen. Der Gesetzesartikel will die flexiblen Arbeitszeitmodelle nicht verbieten oder einschränken. Bei Gleitzeitmodellen oder z.B. Arbeit auf Abruf ist es nicht möglich, vorab zu bestimmen, welche die Normalarbeitszeit sein wird. In diesen Fällen spricht sich die Lehre dafür aus, dass es erforderlich ist, dass die Informationspflicht sich zumindest auf das Arbeitszeitmodell bezieht.

Vertragsveränderungen

Wenn sich die Vertragselemente ändern, hat der Arbeitgeber gemäss Art. 330b OR dem Arbeitnehmer diese spätestens innert eines Monats, nachdem diese wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen. Diese Verpflichtung zur schriftlichen Mitteilung ändert nichts daran, dass eine Vertragsänderung nur Gültigkeit erlangt, wenn die zivilrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Wird z.B. eine Änderungskündigung gemacht, müssten die Kündigungsfristen eingehalten werden.

Schriftlichkeit

Die Information gemäss Art. 330b OR hat schriftlich zu erfolgen. Vorgeschrieben ist die schriftliche Information über relevante Vertragselemente. Das bedeutet, der Erklärungsinhalt muss irgendwo zu «Papier» gebracht werden. Es genügt z.B. auch, wenn der Lohn aus einer Lohnabrechnung hervorgeht. Schriftlichkeit heisst aber nicht, dass diese Information unterzeichnet werden muss.

Die neuere Lehre führt aus, dass die elektronische Übermittlung von Informationen der Schriftlichkeit gleichzustellen ist.

Nicht erforderlich ist, dass sich die Informationen aus einem einzigen Dokument ergeben. Besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag, kann daraus die nötige Information hergeleitet werden und genügt gemäss Art. 330b OR. Wenn kein schriftlicher Vertrag besteht, kann die Anstellung/Funktion bestätigt werden, und der Lohn ergibt sich aus der Lohnabrechnung, was den Anforderungen von Art. 330b OR ebenfalls genügen würde.

Sanktionen bei Nichteinhalten der Informationspflicht

Eine Verletzung der Informationspflicht liegt vor, wenn der Arbeitgeber die geforderten Informationen überhaupt nicht, nur unvollständig oder (inhaltlich oder formell) fehlerhaft erteilt. Dem Arbeitgeber obliegt der Beweis, dass er seiner Informationspflicht nachgekommen ist (Art. 8 ZGB).

Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor. Dennoch kann die fehlende Informationspflicht Folgen für den Arbeitgeber haben. Wie erwähnt, kann es aufgrund einer falschen Information dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer eine falsche Partei einklagt. Passiert dies, und wird die Klage abgewiesen, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber für die daraus entstehenden Kosten haftbar machen.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber auch und die Informationen selbstständig einkla-

gen, wobei dies in der Praxis wohl kaum der Fall sein wird.

Interessanter ist eine allfällige Berichtigungsklage, analog der Berichtigungsklage beim Arbeitszeugnis. Ist die Information falsch, kann ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber auffordern, diese zu berichtigen. Einem Arbeitnehmer ist überdies zu empfehlen, die Berichtigung zu verlangen, damit ihm in einem späteren Prozess nicht vorgeworfen werden kann, gewisse falsche Bedingungen akzeptiert zu haben (z.B. Lohn).

Hält sich der Arbeitgeber trotz Aufforderung seitens des Arbeitnehmers nicht an seine Informationspflichten, und ist der Arbeitnehmer daher im Ungewissen über seine elementaren Arbeitsbedingungen, könnte im äussersten Fall sogar eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers als gerechtfertigt erscheinen.

Fazit

Arbeitgeber sind gut beraten, die Informationspflichten einzuhalten und bei veränderten Situationen die mitteilungspflichtigen Vertragselemente bekannt zu geben. Dies führt zu mehr Rechtssicherheit und hilft dem Arbeitgeber, gewisse Fakten zu belegen. Fehlen diese Angaben, kann es in einem Prozess nachteilige Folgen für den Arbeitgeber haben.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Leiterin Recht & Rekurse bei den eidg. Berufsprüfungen für HR-Fachleute.

WEKA FACHTAGUNG

22. WEKA

Arbeitsrecht-Kongress 2022

Frischen Sie Ihr Know-how zum Schweizer Arbeitsrecht auf

**NEU: AUCH ALS
LIVE WEB CONFERENCE
BUCHBAR!**

Donnerstag, 31. März 2022 – Crowne Plaza Zürich
Anmeldung unter: praxisseminare.ch