



Workshop Arbeitsrecht 8. Oktober 2020

Institut agricole de Grangeneuve

Programm

- 1) Einführung: rechtliche und vertragliche Grundlagen der Arbeitsverträge bei INFRI – VOPSI
- 2) Die arbeitsvertraglichen Kündigungsbedingungen
 - a) das Kündigungsverfahren gemäss Art. 4.5 GAV (mit Verwarnung und Recht auf Anhörung)
 - b) die Kündigung zu Unzeit (Art. 336c OR und 4.5 Bst. d) GAV)
 - c) die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit
 - d) die Freistellung von der Arbeitspflicht
- 3) Verfahrensaspekte
 - a) der Schiedsrat
 - b) das Schlichtungsverfahren vor dem Arbeitsgericht
 - c) das arbeitsrechtliche Hauptverfahren

PAUSE

- 4) Fragen und Antworten / Diskussion

RECHTLICHE UND VERTRAGLICHE GRUNDLAGEN VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

- Privatrecht oder öffentliches Recht?
- Bestehender GAV: Art. 356ff OR: privatrechtlicher Gesamtarbeitsvertrag
 - Art. 42 GAV: OR (Obligationenrecht) als ergänzendes Recht

Aber:

- Art. 4.7 GAV: Anspruch auf rechtliches Gehör im Kündigungsverfahren
 - Art. 5 GAV: Verweis auf die Einreihung der Funktionen beim Staatspersonal (StPG-FR);
 - Art. 5.6 ff GAV: Festsetzung des Gehalts, Gehaltsstufen.... festgelegt gemäss StPG-System;
 - ...
- Die Arbeitsverträge beruhen auf dem Privatrecht, aber der GAV weist typische Elemente des öffentlichen Rechts auf.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Unterscheidung zwischen ordentlicher Kündigung / Kündigung aus wichtigen Gründen

Die Kündigung aus wichtigen Gründen kann fristlos und ohne vorherige Mahnung ausgesprochen werden (Art. 4.3 GAV und 337 OR). Art. 337 Abs. 2 OR: Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Die ordentliche Kündigung

a) **Während der Probezeit** (Art. 4.1 GAV, welcher Art. 335b OR aufgreift unter Ergänzung der Schriftformerfordernis): Kündigungsfrist 7 Tage. Keine weiteren Bedingungen

b) **Nach der Probezeit** (Art. 4.2ff GAV)

Erfordernis einer Verwarnung (Art. 4.5 c) und 4.5d) unten GAV)

- Begriff in Anlehnung an das öffentliche Recht (Anspruch auf rechtliches Gehör)
- Kann genau genommen eine schriftliche Verwarnung sein (mit einer Frist zur Erfüllung der Anforderungen)...
- ... oder eine Beurteilung mit Erwähnung einer möglichen Kündigung (Vopsi-info Nov. - 2012, aufgegriffen vom Arbeitsgericht des Saanebezirks in einem Entscheid vom Dez. 2019)

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Erfordernis einer Verwarnung (Art. 4.5 c) und 4.5d) unten GAV) (Fortsetzung)

- Konsequenzen bei nicht erfolgter Verwarnung:
- Der GAV sagt nichts über die Konsequenzen bei einer Verletzung dieser Pflicht. Die Kündigung kann somit als **missbräuchlich** angesehen werden im Sinne von Art. 336ff OR.
 - -> Konsequenz 1 bis 6 Monatslöhne als Entschädigung
- Der Begriff der Verwarnung im GAV INFRI findet sich auch in Art. 39 StPG-FR:

Art. 39 StPG-FR

Unbefristeter Vertrag – Verwarnung

1Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung vorangehen, die es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erlaubt, innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden.

Der Wortlaut ist genau gleich wie in Art. 4.5 Bst. c) GAV INFRI !

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Selbst wenn die Konsequenzen einer nicht erfolgten Verwarnung nicht dieselben sind, gilt das in Art. 29 StPR-FR festgelegte Verfahren als Richtlinie:

Art. 29 Ordentliche Kündigung (Art. 37–41 StPG) – Verfahren

¹ Das Kündigungsverfahren kann erst dann eingeleitet werden, wenn aus einer vorangehenden Personalbeurteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Sinne von Artikel 22 StPG eine Unzulänglichkeit in einem der auf dem Beurteilungsblatt aufgeführten Hauptkriterien hervorgeht.

² Im Anschluss an diese Personalbeurteilung oder gegebenenfalls deren Wiedererwägung ergeht eine schriftliche Verwarnung an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Diese kann von der Dienstchefin oder dem Dienstchef oder von der Anstellungsbehörde erteilt werden. Die schriftliche Verwarnung führt klar die festgestellten Mängel auf und setzt eine angemessene Frist für deren Behebung. Wurden im Anschluss an die Personalbeurteilung Begleitmassnahmen oder Massnahmen zur Ausbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters getroffen, so wird dies in der Verwarnung erwähnt.

³ Nach Ablauf der in der Verwarnung gesetzten Frist wird eine neue Personalbeurteilung durchgeführt. Zeigt sich dabei, dass die festgestellten Mängel weiter bestehen, so leitet die Anstellungsbehörde das Kündigungsverfahren ein.

⁴ Die Anstellungsbehörde oder die gemäss Artikel 40 Abs. 2 StPG bezeichnete Person hört die betroffene Person mündlich an. Sie kann weitere Ermittlungen zur Vervollständigung des Dossiers durchführen.

⁵ Nach der Anhörung und gegebenenfalls den weiteren Ermittlungen setzt die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Person der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter eine Frist, innerhalb der sie oder er das Dossier einsehen und Bemerkungen dazu anbringen kann.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Hier das Verfahren grob zusammengefasst:

- o. Man wird sich der Probleme, Unzulänglichkeiten des Mitarbeiters bewusst.
1. Man setzt den Mitarbeiter bei einem Beurteilungsgespräch über diese Probleme in Kenntnis.
2. Man spricht die Verwarnung aus (und erwähnt dabei die mögliche Kündigung). Man legt in dieser Verwarnung eine Frist fest, innerhalb der sich der Mitarbeiter verbessern kann (mit allfälligen Begleitmassnahmen).
3. Man veranschlagt ein erneutes Beurteilungsgespräch, bei dem sich der Mitarbeiter nochmals äussern kann. Falls die geforderte Verbesserung ausbleibt ->
4. Einleitung des Kündigungsverfahrens (dies ist der Moment, in dem die Kündigung ausgesprochen wird und die Kündigungsfrist zu laufen beginnt), während dem der Mitarbeiter nochmals angehört werden und Zugang zu seinem Dossier haben muss.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

Ordentliche Kündigung oder Kündigung aus wichtigen Gründen?

Diese Frage stellt sich oft bei «Grenzfällen»...

Im Falle einer ordentlichen Kündigung muss das gesamte beschriebene Verfahren eingehalten werden, was bei einer fristlosen Kündigung logischerweise nicht gilt (Art. 4.5 Bst. d) Abs. 3 GAV).

Konsequenzen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung: Art 337c OR: Entschädigung in Höhe von bis zu 6 Monatslöhnen.

ACHTUNG!

Im Falle der Nichteinhaltung des Kündigungsprozesses erfolgt keine Wiederanstellung des Mitarbeiters (kein Anrecht auf Erhalt seiner Stelle): die Kündigung ist ungerechtfertigt, jedoch weder nichtig noch aufhebbar.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

I. DAS KÜNDIGUNGSVERFAHREN GEMÄSS ART. 4.5 GAV

ANDERE SONDERFÄLLE, BEI DENEN KEINE VERWARNUNG AUSGESPROCHEN WERDEN MUSS

Art. 4.8 GAV: **Entlassung aus Restrukturierungsgründen** mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende und einer Entschädigung bei Stellenabschaffung.

In diesem Fall geht man davon aus, dass keiner vorherigen Verwarnung bedarf, auf wenn dies nicht explizit aus Art. 4.5 GAV hervorgeht, denn die Beendigung des Vertrags steht in keinem Zusammenhang mit dem Verhalten oder den Fähigkeiten des Mitarbeiter.

Art. 4.5 Bst. d) GAV: **Kündigung nach einer Sperrfrist**, wenn der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist.

-> Erstaunlich: Dies benachteiligt einen Mitarbeiter, dem nach einer nicht verschuldeten Absenz gekündigt wird, gegenüber einem Mitarbeiter ohne eine solche (i.d. R. unfreiwillige) Absenz.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

II. DIE KÜNDIGUNG ZU UNZEIT

A) Begriff der «nicht verschuldeten» Arbeitsunfähigkeit:

Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall (aber auch bei Mutterschaftsurlaub, Dienstpflicht oder Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland, wobei Art. 336c OR ergänzend zur Anwendung kommt, Schwangerschaft (Art. 22.2 GAV INFRI), welche bzw. welche nicht auf ein völlig unvernünftiges Verhalten des Mitarbeiters (Extremsport, strafbare Handlung, Teilnahme an einer offensichtlich gefährlichen Veranstaltung) zurückzuführen ist.

B) Nichtigkeit der Kündigung:

Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, ist sie nichtig, d.h. man geht davon aus, dass die Wirkung gleich ist, als wäre sie nicht ausgesprochen worden (sie muss gegebenenfalls nach Ablauf der Sperrfrist nochmals ausgesprochen werden).

C) Aufschub der Kündigungsfrist:

Tritt die Arbeitsunfähigkeit bei laufender Kündigungsfrist ein, wird diese für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt, wobei die Anzahl der Tage der Sperrfrist entspricht.

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

II. DIE KÜNDIGUNG ZU UNZEIT

C) Aufschub der Kündigungsfrist:

Tritt die Arbeitsunfähigkeit bei laufender Kündigungsfrist ein, wird diese für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt, wobei die Anzahl der Tage der Sperrfrist entspricht.

BEISPIEL: Mitarbeiter (keine Lehrperson) im ersten Beschäftigungsjahr (eingestellt per 1. Januar 2020), wird am 18. September zum 31. Oktober 2020 gekündigt. Krankheit vom 29. Oktober bis 4. Dezember.

Kündigungsfrist: 31 Tage (Anzahl Tage Oktober)

Die Kündigungsfrist läuft ungehindert vom 1. bis 28. Oktober (28 Tage, verbleibende Kündigungsfrist: 3 Tage). Danach wird sich für 30 Tage (Sperrfrist), d.h. vom 29. Oktober bis 27. November, ausgesetzt. Ab dem 28. November läuft die Kündigungsfrist weiter, ungeachtet dessen, dass der Mitarbeiter immer noch krank ist. Am 1. Dezember ist sie vollständig abgelaufen. Der Vertrag endet somit am 31. Dezember 2020 aufgrund der Bestimmung «zum Ende eines Monats».

ACHTUNG:

Jeder Abwesenheitsgrund führt zu einer erneuten Sperrfrist.

Der Schutz des Mitarbeiters ist unverändert, je nach vollständiger oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit.

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

III. ARBEITSPLATZBEDINGTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Relative Arbeitsunfähigkeit oder «mit variabler Geometrie»

- «Eine Arbeitsunfähigkeit kann de facto oder durch in einem Arztzeugnis festgeschriebene ärztliche Beurteilung auf die Arbeitsstelle des Mitarbeiters oder auf eine bestimmte Art der Tätigkeit im Betrieb beschränkt sein.» (Werner Gloor, «L'incapacité de travail à géométrie variable», in «Regards croisés sur le droit du travail : Liber amicorum pour Gabriel Aubert, Schulthess, 2015, S. 163)
- Dabei stellen sich im Wesentlichen zwei Fragen:
 - 1) Hat der Mitarbeiter aufgrund eines solchen Arztzeugnisses oder einer solchen Arbeitsunfähigkeit ein Anrecht auf den Schutz gegen die Kündigung zu Unzeit (Art. 4.5 Bst. d) GAV INFRI und 336c OR)?
 - 2) Ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324a OR und 26 GAV INFRI).
 - Die Rechtslehre behandelt dieses Thema seit 2010. Die Antwort von R. Rudolph und A. von Kaenel auf die erste Frage lautet nein. Der Grundgedanke dahinter ist, dass, wenn der Arbeitnehmer voll arbeitsfähig ist und seinen privaten Angelegenheiten ungehindert nachgehen kann, hindern ihn seine gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht an der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Sie vertreten dagegen der Auffassung, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Lohnfortzahlung bestehen bleibt, diese jedoch an die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gebunden ist und nicht an das Vorliegen einer Krankheit oder eines Unfalls Werner Gloor, op. cit. S.166)

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

III. ARBEITSPLATZBEDINGTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Diese Sichtweise wurde später von anderen Experten kritisiert, indem sie darauf verwiesen, dass gemäss der vorgenannten Theorie eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung, wie einer Depression, hervorgerufen durch Mobbing, Stress oder Konflikten am Arbeitsplatz, per Definition auf den Arbeitsplatz beschränkt wäre und eine derartige Beeinträchtigung nicht generell Wirkung hätte. Es liegt jedoch auf der Hand, dass eine Person, die Opfer einer solchen Verletzung wurde, zu sich selbst schauen sollte und nicht unbedingt in der Lage ist eine neue Arbeitsstelle zu suchen. (Werner Gloor, op. cit. S.166)

Die Rechtsprechung beschäftigt sich mit diesem Thema. Es kristallisieren sich zwei Tendenzen heraus:

In mehreren Fällen gelangte man zu der Ansicht, dass eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung die Schutzwirkung gemäss 336c OR begründet;

In anderen Fällen wurde der Schutz gemäss Art. 336C OR verweigert, wenn die Arztzeugnisse eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Beeinträchtigung attestierten, welche auf den Arbeitsplatz, auf eine bestimmte Tätigkeit oder eine bestimmte Abteilung Betrieb beschränkt ist oder und insbesondere, wenn der Arbeitnehmer, welchem ein auf den Arbeitsplatz beschränktes Arztzeugnis ausgestellt wurde, sich einer erneuten Untersuchung durch den Vertrauenspsychiater des Arbeitgebers widersetzte.

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

III. ARBEITSPLATZBEDINGTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Entscheid des BG vom 8. November 2016 4A_391/2016 des BG (i):

Das Gericht bestätigt, dass bei einer an den Arbeitsplatz gebundenen Arbeitsunfähigkeit **der Schutz des Arbeitnehmers gemäss Art. 336c OR nicht gegeben ist.**

Sachverhalt: 2 verschiedene medizinische Gutachten: 1) Der behandelnde Arzt ist der Auffassung, dass die Arbeitsunfähigkeit seines Patienten bis zum allgemeiner Natur ist und zu 100% besteht; 2) Der Arzt der EO des Arbeitgebers stellt eine auf den aktuellen Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit fest und dass der Versicherte nach zweieinhalb Monaten in der Lage sei, eine vergleichbare Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen (der Arbeitnehmer hätte dies selbst bei der Untersuchung eingeräumt).

➤ Kritik von Werner Gloor (in Newsletter 2/17, droit du travail, Uni NE):

- - diese Situation schafft eine Rechtsunsicherheit: man muss auf das Urteil eines Richters oder eines Arztes warten, bevor Klarheit über das juristische Ende der Arbeitsbeziehung besteht;
- Es erscheint nicht angemessen, vom Arbeitnehmer zu verlangen ein detailliertes Arztzeugnis vorzulegen (überzogene Anforderung des Arbeitgebers an die Treuepflicht des Arbeitnehmers – Art. 321A OR; Arztgeheimnis...);
- Es gibt Inkonsistenzen mit vergleichbaren Fällen: die kürzeste Arbeitsunfähigkeit von einem Tag kann die Kündigungsfrist um einen Monat hinauszögern, ohne dass Art. 336c OR zur Anwendung kommt.

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

IV. DIE FREISTELLUNG VON DER ARBEITSPFLICHT

Definition: Es handelt sich um eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, den gekündigten Arbeitnehmer (oder den Arbeitnehmer, der selbst gekündigt hat) ab dem Zeitpunkt der Kündigung und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen.

Gründe: Der Arbeitgeber benötigt die Dienste des Arbeitnehmers nicht mehr oder er verzichtet auf seine Anwesenheit am Arbeitsplatz aus Gründen der Sicherheit, der Stimmung, seines Einflusses auf andere...

Konsequenzen:

- Die Rechte und Pflichten der Parteien bleiben bestehen (namentlich seitens des Arbeitgebers: Pflicht zur Lohnzahlung; seitens des Arbeitnehmers: Treuepflicht und Verschwiegenheit).
- Der Schutz gemäss Art. 4.5 Bst. d) GAV INFRI / 336c OR bleibt bestehen.
- Tritt der Arbeitnehmer vor dem Ende der Kündigungsfrist: eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber an, muss er den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen, welcher ihn für diesen Zeitraum weder bezahlen muss noch die Differenz entrichten muss (falls der Arbeitnehmer beim neuen Arbeitgeber weniger verdient). Der Arbeitgeber darf den Arbeitgeber nicht daran hindern, eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen.
- Sollte der Arbeitnehmer aufgrund der Freistellung von der Arbeitspflicht keinen Anspruch mehr auf bestimmte Sachleistungen (Telefon, Auto, Unterkunft...) haben, kann der Arbeitnehmer Ausgleichsansprüche für die nicht bezogenen Lohnnebenleistungen geltend machen.

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

IV. DIE FREISTELLUNG VON DER ARBEITSPFLICHT

Ein paar Fragen...

- Bei einer langen Aufschiebung der Kündigung aufgrund von Art. 4.5. Bst. d) GAV NFRI (Art. 336c OR), kann der Arbeitgeber seine Meinung ändern und den Arbeitnehmer bitten, erneut für ihn zu arbeiten.
- Die Freistellung von der Arbeitspflicht bedeutet nicht den «sofortigen Rausschmiss»: der Mitarbeiter darf sich von seinen Arbeitskollegen verabschieden und bestimmte Kaderstufen dürfen sogar wichtige Aufgaben fertigstellen.
- Ein Sonderfall sind Berufe, bei denen eine Arbeitsunterbrechung von Nachteil wäre (Künstler, Sportler): Arbeitnehmer können den Vertrag fristlos kündigen, um anderswo zu arbeiten.

Freistellung von der Arbeitspflicht \neq Kündigungsvereinbarung oder Vertragsauflösung in beiderseitigem Einvernehmen

DIE ARBEITSVERTRAGLICHEN KÜNDIGUNGSBEDINGUNGEN

IV. DIE FREISTELLUNG VON DER ARBEITSPFLICHT

Die Frage nach dem Ferienguthaben

Grundsätzlich gilt das Verbot, die Ferien durch Geldleistungen zu ersetzen auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Grundsatz hat jedoch keinen absoluten Charakter, denn sobald der Vertrag gekündigt wurde, muss der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle suchen und der Arbeitgeber muss ihm die dafür benötigte Zeit gewähren (Art. 329 Abs. 3 OR).

Da die Arbeitssuche nicht mit dem effektiven Bezug von Ferien vereinbar ist, müssen die Gesamtumstände im Einzelfall untersucht werden, wie die Dauer der Kündigungsfrist, die Schwierigkeiten eine neue Arbeitsstelle zu finden und die ausstehende Ferienguthaben, ob der Arbeitgeber verlangen kann, dass die Ferien während der Kündigungsfrist bezogen werden können oder ob er sie am Ende der Arbeitsbeziehung auszahlen muss.

Wurde der Arbeitnehmer bis zum Ende des Vertrags von seiner Arbeitspflicht freigestellt, hängt die Beantwortung der Frage nach der Auszahlung des nicht bezogenen Ferienguthabens von dem Verhältnis zwischen der Dauer der Freistellung von der Arbeitspflicht und der Anzahl der verbleibenden Ferientage ab. Der gekündigte Arbeitnehmer muss insbesondere genügend Zeit haben, zusätzlich zu seinen Ferien, für die Suche einer neuen Arbeitsstelle (Entscheid des BG 4A_83/2019 vom 6. Mai 2019).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Rechtsprechung die Kompensation von Ferien im Verhältnis von einem Viertel bis einem Drittel des Freistellungszeitraums billigt, sofern der Freistellungszeitraum nicht länger als vier Monate andauert.

VERFAHRENSASPEKTE

I. DER SCHIEDSRAT

Art. 38 GAV und 8 GAV INFRI (Reg)

Rollen:

- Art. 5 und 9 Reg: er überwacht die Anwendung des GAV INFRI, er spricht sich insbesondere über Auslegungsverfahren aus und kann Änderungen des GAV vorschlagen.
- Art. 6ff und 10ff Reg: er macht Versöhnungsversuche.

SCHLICHTUNGSVERFAHREN vor dem Schiedsrat

- Es ist nicht zwingend vorgeschrieben (Art. 10 Reg: «Jede Streitfrage, die mit der Anwendung des GAV in Zusammenhang steht, kann dem Schiedsrat zur Schlichtung **unterbreitet werden.**») Somit ist es auch möglich, die Streitigkeit dem Präsidenten des Arbeitsgerichts zur Schlichtung vorzulegen.
- Ende der Schlichtung (Art. 13 Reg):
 - A) Niederschrift der Einigung der Parteien (für beide Parteien verbindlich).
 - B) Scheitern des Schlichtungsversuchs (festgestellt durch den Schiedsrat).
 - C) Abbruch des Schlichtungsversuchs durch eine Partei während des Schlichtungsversuchs.

VERFAHRENSASPEKTE

II. SCHLICHTUNGSVERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT

VERZICHT AUF DAS SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Die Parteien können gemeinsam auf die Durchführung des Schlichtungsverfahrens verzichten, wenn der Streitwert höher als 100'000.- ist (Art. 199 Abs. 1 ZPO).

Die klagende Partei kann einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten (Art. 199 ZPO) :

- wenn die beklagte Partei Sitz oder Wohnsitz im Ausland hat
- wenn der Aufenthaltsort der beklagten Partei unbekannt ist
- in Streitigkeiten nach dem GIG

Die Parteien haben auch die Möglichkeit einer Mediation anstelle eines Schlichtungsverfahrens (Art. 213 ZPO).

SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Zuständige Behörde:

Ort: Art. 34 ZPO: Das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, ist zuständig. Art. 55 JG: Jedes Bezirksgericht hat ein Arbeitsgericht.

Entscheidung: Art. 54 und 60 JG-FR: Präsident des Arbeitsgerichts

VERFAHRENSASPEKTE

II. SCHLICHTUNGSVERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT

SCHLICHTUNGSVERFAHREN – ABLAUF

1. Art. 202 ZPO: das Verfahren wird durch ein Schlichtungsgesuch eingeleitet:

https://www.fr.ch/sites/default/files/2018-06/demande_de_prudhommes.pdf

2. Art. 203 ZPO: Die **Schlichtungsverhandlung** vor dem Präsident des Arbeitsgerichts findet innerhalb von zwei Monaten seit Eingang des Gesuchs statt.

Vertretung vor Gericht: Anwalt oder Vertreter der Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände (Art. 129 Abs. 2 JG)

Das Schlichtungsverfahren kann enden in:

- einem Vergleich, der die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids hat (Art. 208 ZPO) (nur durch Revision anfechtbar);
- einer Klagebewilligung, falls es zu keiner Einigung kommt (Art. 209 und 211 a.2 ZPO);
- einem Urteilsvorschlag (nur bei Streitigkeiten nach dem GIG oder bis zu einem Streitwert von 5'000.-) (Art. 210 ZPO). Er hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids, wenn ihn keine Partei innert 20 Tagen seit seiner Eröffnung ablehnt (Art. 211 Abs. 1 ZPO);
- einem Entscheid bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 2'000 Franken, sofern die klagende Partei einen entsprechenden Antrag stellt (Art. 212 ZPO); er ist nur durch Beschwerde anfechtbar (Art. 319 Bst. A und 308 Abs. 2 ZPO)
- einem Klage- oder Verfahrensrückzug (Art. 208 ZPO)

VERFAHRENSASPEKTE

II. SCHLICHTUNGSVERFAHREN VOR DEM ARBEITSGERICHT

SCHLICHTUNGSVERFAHREN – KOSTEN

Art. 113 Abs. 2 ZPO: Keine Gerichtskosten werden erhoben in Streitigkeiten:

- aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert bis zu 30'000 Franken;
- nach dem Gleichstellungsgesetz;
- nach dem Mitwirkungsgesetz.

SCHLICHTUNGSVERFAHREN – ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 113 Abs. 1 ZPO: im Schlichtungsverfahren werden keine Entschädigungen gesprochen

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

Vereinfachtes Verfahren

Es gilt für Streitigkeiten:

- mit einem Streitwert bis 30'000 Franken Art. 243 Abs. 1 ZPO, oder
- nach dem GIG oder dem Mitwirkungsgesetz ohne Rücksicht auf den Streitwert, es sein denn, die Streitigkeit wird direkt vor ein höheres Gericht gebracht (Art. 243 Abs. 2 Bst. a und e).

Ordentliches Verfahren

Es gilt für alle Streitigkeiten, für die nicht ausdrücklich eine andere Verfahrensart vorgesehen ist, namentlich für Streitigkeiten:

- mit einem Streitwert über 30'000 Franken, die nicht unter das GIG oder Mitwirkungsgesetz fallen;
- bei denen es nicht um Vermögenswerte geht und die nicht unter das GIG oder Mitwirkungsgesetz fallen;
- die nicht in die Zuständigkeit des oberen Gerichts fallen gemäss Art. 8 ZPO und die nicht unter das GIG oder das Mitwirkungsgesetz fallen.

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

Die (soziale) Untersuchungsmaxime – Art. 247 ZPO

Diese Maxime gilt für arbeitsrechtliche Verfahren mit einem **Streitwert bis 30'000.-** Franken, sowie ungeachtet des Streitwerts für Verfahren, die unter das GIG oder das Mitwirkungsgesetz fallen.

Das Gericht stellt den Sachverhalt von Amts wegen fest. Es handelt sich jedoch um eine soziale und nicht um eine reine Untersuchungsmaxime: Das Gericht prüft die Behauptungen und Beweise der Parteien, welche zur Mitarbeit verpflichtet sind und das Gericht über den Sachverhalt und die verfügbaren Beweismittel informieren müssen.

Verhandlungsmaxime

Diese Maxime gilt für alle arbeitsrechtlichen Angelegenheiten **mit einem Streitwert über 30'000.-** oder nicht vermögensbezogene Streitigkeiten, sofern sie nicht unter das GIG oder das Mitwirkungsgesetz fallen.

Die Parteien legen die Tatsachen dar, auf den sie ihre Behauptungen stützen und weisen die diesbezüglichen Beweise vor.

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

ABLAUF DES VERFAHRENS

0. Klagebewilligung

1. Art. 221 ZPO: Einreichung der Klage (innert drei Monaten nach Erteilung der Klagebewilligung Art. 209 ZPO).

2. Art. 222 ZPO: Einreichung der Klageantwort.

3. Art 225 ZPO: allfälliger 2. Schriftenwechsel.

4. Art. 228ff ZPO: Hauptverhandlung vor dem Arbeitsgericht oder nur vor dem Präsidenten (bei einem Streitwert unter 8'000 Franken).

(**Achtung:** Neue Tatsachen werden nach Eröffnung der Verhandlung in der Verhandlungsmaxime nicht mehr akzeptiert – in der Untersuchungsmaxime sind neue Beweismittel bis zur Beschlussfassung – zum Abschluss der Hauptverhandlung zulässig).

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

HAUPTVERFAHREN – KOSTEN

Art. 114 ZPO : im Hauptverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben in Streitigkeiten:

- aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert bis zu 30'000 Franken; (in Streitigkeiten über 30'000 Franken werden hingegen Gebühren erhoben (Art. 22 JR: zwischen 50 und 3'000 Franken, bei besonderen Schwierigkeiten bis zu 6'000.- Franken) :
- nach dem Gleichstellungsgesetz;
- nach dem Mitwirkungsgesetz

HAUPTVERFAHREN – ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 113 Abs. 1 ZPO a contrario: Im Hauptverfahren werden Entschädigungen zugesprochen und ACHTUNG, diese können am Ende auch das Verfahrensstadium und das Schlichtungsverfahren umfassen.

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

RECHTSMITTEL (I) :

Die Berufung (Art. 308 ZPO)

Die Berufung ist das ordentliche Rechtsmittel. Sie ist zulässig bei erstinstanzlichen End- und Zwischenentscheiden, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens 10'000 Franken beträgt.

Im Kanton Freiburg ist die Zivilrechtsabteilung des Kantonsgerichts zuständig (Art. 52 JG-FR).

Die Berufung kann aufgrund unrichtiger Rechtsanwendung oder unrichtiger Feststellung des Sachverhaltes eingelegt werden. Sie muss begründet werden.

Die Berufungsinstanz kann den angefochtenen Entscheid in keinem Fall zuungunsten der beschwerdeführenden Partei ändern.

Die Einreichung einer Berufung hemmt die Rechtskraft des angefochtenen Entscheids (aufschiebende Wirkung Art. 315 ZPO).

Neue Tatsachen und Beweismittel müssen rechtzeitig geltend gemacht werden, d.h. In der Berufungsakte oder in der Berufungsantwort.

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

RECHTSMITTEL (II):

Die Beschwerde (Art. 319 ZPO)

Dieses Verfahren ist subsidiär zur Berufung und steht somit für alle nicht berufungsfähige Entscheide offen, insbesondere bei einem Streitwert unter 10'000 Franken.

Als Beschwerdegründe können ausschliesslich die unrichtige Rechtsanwendung oder die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhaltes.

Die Beschwerde muss begründet werden; der Beschwerdeführer muss angeben, welche Gründe/welchen Grund er geltend macht. Formale Schlussfolgerungen sind nicht erforderlich.

Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

VERFAHRENSASPEKTE

III. ARBEITSRECHTLICHES HAUPTVERFAHREN

RECHTSMITTEL (III):

AUF BUNDESEBENE

Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72ff BGG)

Dieses Rechtsmittel kommt nach dem die Rechtsmittel der Berufung oder der Beschwerde (beide auf Kantonebene) erschöpft wurden.

Sowohl der Kläger als auch der Beklagte sind zur Beschwerde berechtigt.

Die Beschwerde in arbeitsrechtlichen Fällen ist nur zulässig, **wenn der Streitwert 15'000 Franken beträgt** (Art. 74 Abs. 1 Bst. a BGG – zur Berechnung: siehe Art. 51 BGG).

Die beschwerdeführende Partei kann die Verletzung von Rechtsvorschriften (verfassungsrechtlich oder auf internationaler, Bundes- oder Kantonebene) geltend machen oder den Entscheid unter dem Gesichtspunkt der vorgelegten Tatsachen anfechten (in diesem Fall die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes mit Rechtsverletzung).

SCHLUSSFOLGERUNG

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

FRAGEN?