



Erweiterung der Informationspflichten des Arbeitgebers (2006)

Neuer Art. 330b OR

Im Rahmen der Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens mit der EU auf die neuen EU-Staaten und den damit zusammenhängenden flankierenden Massnahmen wurde der neue Art. 330b OR in das Arbeitsrecht eingefügt, welcher per 1. April 2006 in Kraft getreten ist. Der neue Artikel auferlegt dem Arbeitgeber im Rahmen von auf unbestimmte Zeit oder mehr als einen Monat eingegangenen Arbeitsverhältnissen die Pflicht, den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über folgende Punkte zu informieren:

- a) Namen der Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer),
- b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- c) die Funktion des Arbeitnehmers,
- d) den Lohn und allfällig Lohnzuschläge,
- e) die wöchentliche Arbeitszeit.

Während bis anhin Normalarbeitsverhältnisse im Rahmen von Art. 320 Abs. 1 OR formlos abgeschlossen werden konnten, müssen durch diesen neuen Artikel 330 b OR bisher gar nicht oder allenfalls nur im Rahmen des gelebten Vertragsverhältnisses geregelte Elemente zwingend schriftlich fixiert werden. Zweifellos bringt diese neue (einseitige) Informationspflicht des Arbeitgebers eine erhöhte Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis.

Form der Information

Die Form der Information wird durch das Gesetz nicht geregelt. Immerhin besteht Einigkeit darüber, dass die Informationspflicht auch durch die Übergabe von einem oder mehreren Dokumenten erfüllt ist, sofern die vorge-





schriebenen Elemente enthalten sind. Dies bedeutet einerseits, dass mittels schriftlichem Arbeitsvertrag, welcher alle verlangten Punkte regelt, der Informationspflicht genüge getan ist. Andererseits müssen aber nicht alle Elemente im Arbeitsvertrag enthalten sein, solange die Informationen innert Frist schriftlich nachgereicht werden.

Vorgehen bei Vertragsänderung

Gemäss Abs. 2 der neuen Bestimmungen besteht die beschriebene Informationspflicht auch bei Vertragsänderungen. Werden somit die oben aufgeführten Elemente des Arbeitsvertrages während dem Arbeitsverhältnis geändert, so sind diese Änderungen dem Arbeitnehmer ebenfalls spätestens einen Monat nach Inkrafttreten schriftlich mitzuteilen.

Grundsätzlich ist eine Änderung eines Arbeitsvertrages nur durch gegenseitige übereinstimmende Willensäusserung möglich. Einseitige, vom Arbeitgeber ohne Einverständnis des Arbeitnehmers eingeführte Vertragsänderungen sind entsprechend unzulässig. Für die gesamte Belegschaft wirksame Änderungen beispielsweise von Personalreglementen oder Formulararbeitsverträgen sind entsprechend nur unter Beachtung der Grundsätze über die Änderungskündigung möglich. Daran ändert die neue Informationspflicht nichts. Bereits früher war es aber möglich, dass einseitig eingeführte neue Regeln durch Usanz Gültigkeit erlangen konnten, indem keiner der Arbeitnehmer sich dagegen wehrte und die Änderungen so in gelebtes Recht übergegangen sind. Wenn ein Arbeitgeber Änderungen an seinen Arbeitsverträgen nun einseitig einführt und die Mitarbeiter innert Monatsfrist gestützt auf Art. 330b OR darüber informiert, dürfte die Änderung mangels Protest der Arbeitnehmerschaft ebenfalls in Kraft treten. Aufgrund der nun bestehenden schriftlichen Fixierung wirkt sich jedenfalls die Beweislage im Falle einer streitigen Auseinandersetzung über die Gültigkeit der neu eingeführten Regelungen mangels schriftlichem Protest der Arbeitnehmer zu deren Ungunsten aus.

