

Zeitschrift: Tec21
Herausgeber: Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein
Band: 140 (2014)
Heft: 14: Das Modell

Vereinsnachrichten: SIA

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitsrecht: Pflichten des Arbeitgebers

Die Pflichten des Arbeitgebers lassen sich unter dem Begriff «Fürsorgepflicht» zusammenfassen. Für Diskussionen sorgt in der Praxis häufig die Frage der Lohnfortzahlung.

Text: Paul Hollenstein

Wichtigste Pflicht des Arbeitgebers ist die Lohnzahlungspflicht. Der Lohn ist dem Arbeitnehmer gemäss Gesetz am Ende jeden Monats auszuzahlen. Ausserdem hält das Gesetz ausdrücklich fest, dass dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu übergeben ist. Gerät der Arbeitnehmer in eine Notlage, hat er Anspruch auf einen Vorschuss.

Oberbegriff der weiteren Pflichten des Arbeitgebers ist die sogenannte Fürsorgepflicht (Art. 328 OR). Sie beinhaltet generell den Schutz von Leben, Gesundheit und Persönlichkeit des Arbeitnehmers.

Sodann beinhaltet die Fürsorgepflicht Informationspflichten des Arbeitgebers. Zum Beispiel hat er die Mitarbeitenden beim Austritt auf die Möglichkeit hinzuweisen, eine sogenannte Abredeversicherung abzuschliessen. Diese betrifft die Nichtbetriebsunfallversicherung und schliesst eine Versicherungslücke: Wer innerhalb der 30 Tage Nachdeckung eine Abredeversicherung abschliesst, profitiert von bis zu sechs zusätzlichen Monaten Versicherungsschutz. Kommt der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht nach, kann er schadenersatzpflichtig werden.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet auch, das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitgebers nicht zu erschweren. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses verpflichtet ist, das einerseits wahr, andererseits auch wohlwollend zu sein hat. Überdies besteht jederzeit Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Nicht zuletzt beschränkt die Fürsorgepflicht das Weisungsrecht, insbesondere in Bezug auf herabmindernde Anweisungen wie hierarchische

Zurückstufung ohne triftigen Grund oder im Widerspruch zu den vertraglichen Abmachungen stehende Weisungen.

Frage der Lohnfortzahlung

Für die meisten Diskussionen sorgt die Frage der Lohnfortzahlung im Fall unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung. Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen wie Krankheit oder wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber dennoch für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat. Zudem muss der Arbeitnehmer einen Beweis erbringen können, zum Beispiel bei einer Arbeitsunfähigkeit mithilfe eines Arzzeugnisses.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Ferien, hat er Anspruch darauf, die Ferien nachzuholen, sofern die Krankheit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht hat. Zu beachten ist, dass eine Krankheit den Erholungszweck der Ferien verunmöglichen kann, ohne aber zu Arbeitsunfähigkeit zu führen. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufnehmen, wenn dies möglich und organisatorisch zumutbar ist. Umgekehrt kann der Erholungszweck der Ferien gewährleistet sein, während eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt (z. B. Musiker mit gebrochenem Finger).

Im Unterschied zu Arbeitsverhinderungen, die «in der Person des Arbeitnehmers liegen», sind solche, die aus objektiven Gründen erfolgen, nicht zu entschädigen. Das betrifft beispielsweise Arbeitsverhinderungen aufgrund von Ver-

kehrsstaus oder ein gestrichener Flug, also generell Umstände, die höherer Gewalt vergleichbar sind.

Eine Lohnfortzahlung ist gemäss Gesetz nur dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Wann aber liegt ein Verschulden vor?

Verschuldete Verhinderung

Generell spielt die Frage des Verschuldens im Fall von Krankheit eine untergeordnete Rolle. Anders verhält es sich bei einer Arbeitsverhinderung wegen Unfalls.

Da nicht zumutbar ist, dass der Arbeitnehmer ständig auf die Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit bedacht ist, gilt nur ein grob unverünftiges Verhalten oder gar eine absichtliche Gesundheitsschädigung als Verschulden im Sinne von Art. 324a OR. Klassisches Beispiel ist das Fahren in angetrunkenem Zustand. Hier wird Eventualvorsatz angenommen, was zur Folge hat, dass die Leistungspflicht des Arbeitgebers vollständig entfällt. Hingegen wird sie bei grober Fahrlässigkeit nur gekürzt – etwa wenn jemand eine schwierige Bergtour mit völlig ungeeigneter Ausrüstung unternimmt. Bei leichter Fahrlässigkeit



ARTIKELSERIE: ARBEITSRECHT

Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden? Darf von Gesetzesvorschriften abgewichen werden? Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden und Überzeit zu leisten? Diese und weitere Fragen werden in einer dreiteiligen Serie erörtert. Bereits erschienen: «Inhalt des Arbeitsvertrags» (TEC21 12/2014) und «Pflichten des Arbeitnehmers» (TEC21 13/2014).

wird keine Kürzung vorgenommen. Sind die Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung erfüllt, hat der Arbeitnehmer gemäss Art. 324a OR für eine gewisse Zeit Anspruch auf den vollen Lohn.

Regelung der Lohnfortzahlung

Bei unregelmässigem Verdienst muss eine Durchschnittsrechnung vorgenommen werden. In der Regel wird ein Vergleich über zwölf Monate vorgenommen, wobei saisonale Schwankungen zu berücksichtigen sind. Der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung ist befristet, je nach Dienstjahr unterschiedlich und bezieht sich jeweils auf ein Dienstjahr. Mehrere Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Dienstjahres werden also zusammengezählt, auch wenn sie auf unterschiedliche Verhinderungsgründe zurückgehen, zum Beispiel Militärdienst einerseits und Krankheit andererseits. Im ersten Dienstjahr beträgt der Anspruch auf Lohnfortzahlung drei Wochen (Art. 324a Abs. 2 OR). Nach Ablauf dieser Frist hat der Arbeit-

geber den Lohn für «eine angemessene längere Zeit» zu entrichten. Zur Bestimmung dieser Zeitperiode hat die Praxis unterschiedliche Skalen entwickelt (Zürcher, Basler oder Berner Skala).

Strittig war lange Zeit, ob es sich beim Anspruch auf Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 324a OR um ein Zeit- oder ein Lohnminimum handelt. Die überwiegende Lehrmeinung beantwortet diese Frage mittlerweile im Sinne des Lohnminimums. Das würde beispielsweise bedeuten, dass bei einer 50-prozentigen Arbeitsunfähigkeit im ersten Dienstjahr der volle Lohn während sechs Wochen weiterbezahlt würde.

Eine weitere kontrovers diskutierte Frage ist die der teilweisen Arbeitsunfähigkeit in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. In einem Vollzeitverhältnis ist die Sache unproblematisch: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die verbleibende Arbeitsfähigkeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Ist jedoch der Arbeitnehmer nur teilweise angestellt, stellt sich die Frage, ob er bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitsleistung prozentual

zu seiner Arbeitsunfähigkeit zurückbehalten darf – was mittlerweile von der herrschenden Lehre bejaht wird. Ein Arbeitnehmer mit einer 50%-Stelle, der zu 50% arbeitsunfähig ist, braucht also seine Arbeitskraft lediglich zu 25% zur Verfügung zu stellen.

Durch schriftliche Abrede kann eine vom Gesetz abweichende Regelung getroffen werden, wenn diese für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Gestützt darauf werden in der Praxis von Arbeitgebern oft Taggeldversicherungen zugunsten ihrer Arbeitnehmer abgeschlossen, welche die gesetzliche Regelung substituieren. Als gleichwertig betrachtet wird etwa eine Regelung mit zwei Karenztagen, das heisst unbezahlten Tagen, und einer 80-prozentigen Lohnfortzahlung während 720 Tagen. Tatsächlich kann sich diese Regelung für viele Arbeitnehmer jedoch nachteilig auswirken, denn Kurzabsenzen überwiegen längere Abwesenheiten bei Weitem. •

*Paul Hollenstein, RA lic. iur.,
hollenstein@h3j.ch*

Merkblatt Energetische Betriebsoptimierung

Vernehmlassungsentwurf prSIA 2048

Text: Ernst Sandmeier

Der SIA unterbreitet den Merkblattentwurf prSIA 2048 *Energetische Betriebsoptimierung* zur Vernehmlassung. Die energetische Betriebsoptimierung als Zusatzleistung im laufenden Betrieb hat eine grosse Bedeutung für die Erhöhung der Energieeffizienz von gebäudetechnischen Anlagen mittels einfacher, hoch wirtschaftlicher betrieblicher Massnahmen. Mit dem neuen Merkblatt trägt der SIA dazu bei, die energetische Betriebsoptimierung zu standardisieren, damit breiter zu etablieren und somit die Ziele des SIA-Effizienzpfads Energie zu erreichen.

Das Merkblatt erlaubt eine Gesamt-sicht über den Ablauf einer energetischen Betriebsoptimierung, listet die zu berücksichtigenden Anlagen und Einrichtungen auf und stellt sowohl allgemeingültige Grundsätze wie auch spezifische Ansatzpunkte pro Gewerk vor. Zudem unterstützt es Eigentümer und Betreiber (Besteller) bei der Beurteilung von Betriebsoptimierungsleistungen und hilft dem Fachmann mittels Checklisten, alle relevanten Fragen aufzugreifen. Das Merkblatt richtet sich an Betriebsoptimierungsingenieure, Fachplaner, Facility Manager, Unternehmer, professionelle Bauherren und Architekten.

Der Merkblattentwurf kann unter www.sia.ch/vernehmlassungen heruntergeladen werden. Für Stellungnahmen verwenden Sie bitte das dort bereitstehende Formular. Stellungnahmen in anderer Form (Brief, PDF usw.) können leider nicht berücksichtigt werden. Der Entwurf steht nur in deutscher Sprache zur Verfügung. Wir bitten, Stellungnahmen auf dem Word-Formular bis zum 20. Mai 2014 einzureichen an: VL2048@sia.ch •

*Ernst Sandmeier, Sachbearbeiter
Kommission SIA 2048*

a&k – Reisen und Exkursionen

STADTGESCHICHTE AUS ERSTER HAND

Die a&k-Studienreisen 2014 führen nach Paris, Rom und in den Iran

(sia) Die Tagesexkursionen und Studienreisen richten sich an Architekten und Kulturinteressierte, die ihr Wissen über Städte und Bauten vertiefen möchten. 2014 führen die Reisen des Fachvereins Architektur & Kultur nicht zuletzt nach Rom, Paris sowie in den Iran. In Begleitung eines erfahrenen Architekten erleben Sie die interessantesten Beispiele zeitgenössischer Architektur, können wichtige Gebäude häufig auch von innen besichtigen und besuchen spannende Stadtquartiere. Im Folgenden finden Sie ausgewählte Veranstaltungen aus dem Programm des Fachvereins im kommenden Halbjahr. Das vollständige Programm sowie Buchungsinformationen können abgerufen werden unter: www.a-k.sia.ch



Schloss Vaux-le-Vicomte bei Paris, Gartenparterre

ANLASS	THEMA	TERMIN/CODE	KOSTEN
Tagesexkursion Sion/Sitten	Der Schweizer Heimatschutz hat Sitten den Wakkerpreis 2013 verliehen. Die Walliser Kantonshauptstadt erhält die Auszeichnung für den erfolgreichen Wandel, den sie einleitete, indem sie die Landschaftspflege und die Baukultur ins Zentrum der Entwicklung stellte.	11.4.2014 , Bahnhof Sion 10.00–17.00 Uhr [a&k Bulletin 3/13]	115.– ^M 125.– ^{NM}
Die Magie der Form: der französische Architektur- garten um Paris	Der Garten gedacht als Modell, als Lehrstück, gar als Experimentierfeld des Städtebaus? Diese offenbar weit verbreitete und akzeptierte These ist Ausgangspunkt unserer Reise und soll an den Arbeiten von André Le Nôtre und seinen Schülern überprüft werden.	24.6.–28.6.2014 , Zürich HB [a&k Bulletin 3/13]	1690.– ^{im DZ} 1910.– ^{im EZ} 5% Rabatt M
Studienreise Rom – die ewige Stadt	Die Hauptstadt Italiens hat bis heute nichts an Anziehungskraft verloren. Hier verbinden sich Gegenwart und Vergangenheit zu einem der spektakulärsten Schauplätze der Geschichte. Wegen der günstigen Lage und des milden Klimas wurde Rom vor mehr als 2700 Jahren auf den berühmten sieben Hügeln gegründet. Nach dem Untergang des Römischen Reichs verlor die Stadt jedoch zunehmend an Bedeutung – und fand erst im späten Mittelalter zu alter Blüte zurück.	10.9.–13.9.2014 , Flughafen Zürich 9.00–17.00 Uhr [a&k Bulletin 1/14]	1760.– ^{im DZ} 1970.– ^{im EZ}
Studienreise Isfahan	Mit einer Stadtgeschichte, die bis ins dritte Jahrtausend v. Chr. zurück reicht, verfügt der Orient über die älteste Stadtkultur der Erde. Die persischen Städte wurden ab 622 durch die Ausbreitung des Islams sowie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts durch den Prozess der «Verwestlichung» überformt. Dabei bildete sich eine spezifische Stadtkultur heraus, die wir im Rahmen der a&k-Studienreise entschlüsseln wollen.	19.10.–31.10.2014 , Flughafen Zürich [a&k Bulletin 1/14]	ca. 4700.– ^{im DZ} ca. 350.– ^{im EZ} Zuschlag EZ
Tagesexkursion Fachhochschulen Schweiz im Vergleich	Die Hochschullandschaft der Schweiz befindet sich im Umbruch. An der vorgeschlagenen Tagesexkursion soll das architektonische Statement der einzelnen Schulen verglichen werden: FH Campus Brugg-Windisch (Büro B Architekten Bern), Ingenieurschule Brugg-Windisch (Fritz Haller, 1966; Sanierung Architektengruppe Olten AG), ZHdK Zürich (EM2N Architekten, Zürich); FH Olten (Bauart Architekten Bern).	14.11.2014 , Busbahnhof Zürich HB 9.00–17.00 Uhr [a&k Bulletin 2/14]	140.– ^M 150.– ^{NM}



Weitere Informationen zu den Studienreisen
und Tagesexkursionen sowie Anmeldung
unter: www.a-k.sia.ch

Preisstruktur: M Mitglieder a&k; NM Nichtmitglieder a&k; EZ Einzelzimmer; DZ Doppelzimmer

Günstige Säule 3a für SIA-Mitglieder

Für Mitglieder des SIA bietet das VZ VermögensZentrum eine Säule 3a mit sogenannten «Exchange-Traded Funds»-Papieren an. Dieser Beitrag beantwortet die wichtigsten Fragen zu diesem Anlagemodell.

Text: Iwan Bernegger

Exchange-Traded Funds sind Wertpapiere, die wie Aktien an einer Börse gehandelt werden. Sie haben zum Ziel, einen Index wie zum Beispiel den Swiss Market Index (SMI) 1:1 abzubilden.

Im Unterschied zu herkömmlichen Anlagefonds verzichten Exchange-Traded Funds auf ein aktives Management, das mit dem Kauf und Verkauf von Titeln eine Mehrrendite gegenüber dem entsprechenden Index zu erzielen versucht. Der Grund: Der Chance auf eine Mehrrendite steht das Risiko gegenüber, dass ein Anlagefonds auch deutlich hinter dem Index zurückbleiben kann. Langfristig gelingt es nämlich nur wenigen aktiv gemanagten Fonds, ihren Vergleichsindex zu übertreffen.

Zwischen einzelnen Exchange-Traded Funds auf einen bestimmten Index kann es zu Renditeunterschieden von mehreren Prozentpunkten pro Jahr kommen. So lag im Jahr 2013 die Rendite des besten Exchange-Traded Fund auf den SMI Total Return Index 0.95 Prozentpunkte über jener des schlechtesten. Ein Jahr zuvor hatte die Differenz 1.21 Prozentpunkte betragen. Die Ursachen für diese Renditedifferenz können in der unterschiedlichen Verwaltungsgebühr und Replikationsart des Index sowie im unterschiedlichen Fondsdomizil liegen. Die Anlageexperten des VZ VermögensZentrums bewerten alle Exchange-Traded Funds, die an der Schweizer Börse gehandelt werden, regelmässig nach objektiven Kriterien. Für die SIA Säule 3a wählen Vorsorgesparer somit aus den besten Exchange-Traded Funds aus.

Vier Strategien zur Wahl

Zur Wahl stehen bei der SIA Säule 3a vier Standardstrategien mit einem Aktienanteil zwischen 15 und 45 Prozent. Erfahrene Investoren können ihre Anlagestrategie individuell zusammenstellen und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten selbst entscheiden, wie sie ihr 3a-Guthaben auf die verschiedenen Anlagekategorien verteilen wollen. Dank Online-Zugriff behalten Sie immer den Überblick über den aktuellen Wert Ihres 3a-Depots und können Ihre Anlagestrategie dem Marktgeschehen anpassen. So können Sie die Aktienquote reduzieren, wenn Sie sinkende Kurse erwarten, und sie wieder erhöhen, wenn sich die Aussichten für Aktien aufhellen.

Tiefe Gebühren verbessern die Gesamtbilanz

Die Verwaltungsgebühren der Säule-3a-Offerte für SIA-Mitglieder liegen um bis zu 60 Prozent tiefer als bei herkömmlichen Säule-3a-Lösungen mit Wertschriften. Wie sich das finanziell auswirkt, kann man am Beispiel eines 50-jährigen Sparer beleuchten: Er hat ein Guthaben von 50000 Franken in seiner dritten Säule und zahlt in den 15 Jahren bis zu seiner Pensionierung jedes Jahr weitere 6000 Franken ein. Bei einer durchschnittlichen Wertschriftenrendite von 4.5 Prozent pro Jahr wächst sein Guthaben in diesen 15 Jahren auf 198140 Franken, wenn die Verwaltungsgebühren 1.25 Prozent pro Jahr betragen.

Wenn ein Anleger diese Gebühren wie bei der SIA Säule 3a auf 0.8 Prozent senken kann, liegen bei

seiner Pensionierung fast 10000 Franken mehr auf seinem Konto. In den 0.8 Prozent Gebühren eingerechnet sind die Verwaltungsgebühren der eingesetzten ETF, die im Durchschnitt 0.22 Prozent betragen.

Verkaufszeitpunkt und Transfer ins Privatdepot

Anders als die 3a-Wertschriftenlösungen der meisten Banken müssen Exchange-Traded Funds nicht spätestens bei der Pensionierung verkauft werden, was den Anleger vom Börsengeschehen zum Pensionierungszeitpunkt unabhängig macht. Bei der Pensionierung können Sie vielmehr alle Exchange-Traded Funds in Ihr privates Wertschriftendepot übertragen. Dann entscheiden Sie selbst, wann der richtige Zeitpunkt gekommen ist, Ihre Wertschriften zu verkaufen. Es lohnt sich daher, das 3a-Guthaben zur SIA Säule 3a zu transferieren. Dieser Transfer ist unkompliziert, kostenlos und in der Regel jederzeit möglich. Einige wenige Banken zahlen das 3a-Guthaben von Vorsorgesparern, die älter als 60 (Männer) bzw. 59 (Frauen) sind, nur noch vorzeitig aus, überweisen es aber nicht mehr zu einem anderen 3a-Anbieter. •

Iwan Bernegger ist Mitglied der Geschäftsführung des VZ VermögensZentrums.



Mehr Informationen erhalten SIA-Mitglieder beim VZ VermögensZentrum unter www.vzch.com/sia oder unter Tel. 058 411 85 85.