

OST
Ostschweizer
Fachhochschule

Aktuelle Fragen aus dem Arbeits- und dem Produkthaftungspflichtrecht

Gewerbe@OST

Prof. HSG Dr. Roman Schister

20. August 2026

Institut für Finance und Law

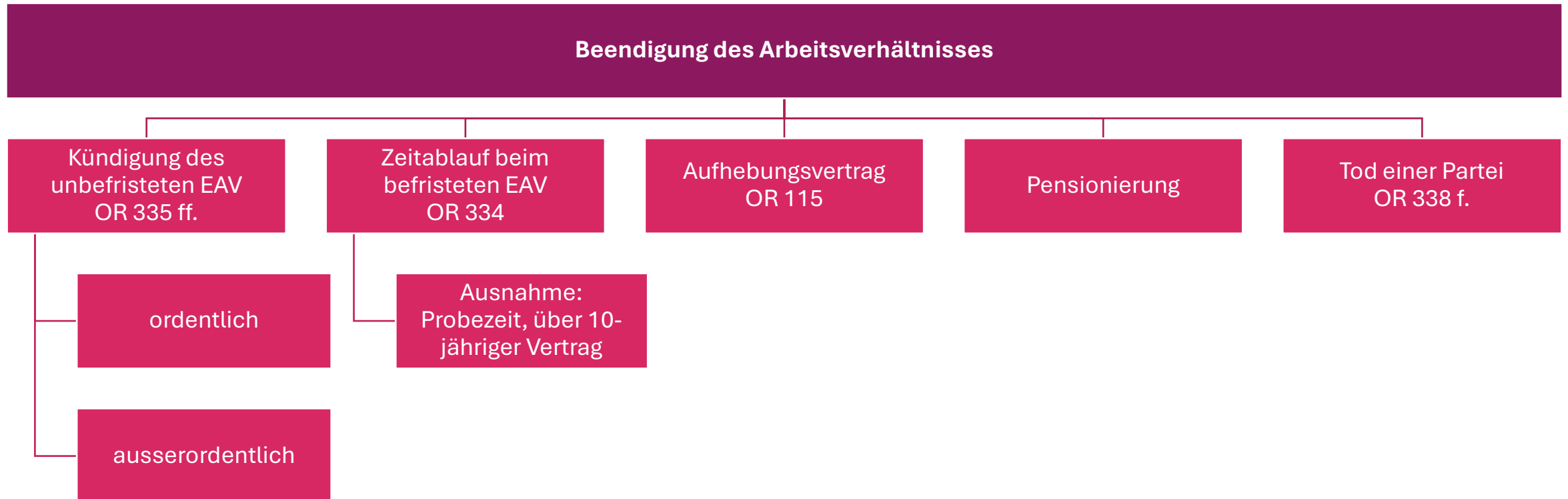
Agenda

1. Stolpersteine bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
2. Aktuelle Entwicklungen im Gewährleistungsrecht
3. Aktuelle Entwicklungen im Produkthaftungsrecht
4. Fragen und Antworten

Stolpersteine bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen



Übersicht über die Beendigungsgründe



Ordentliche Kündigung

Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine

Wirksamkeit:

- Zugang der Kündigung beim Empfänger
- Unmissverständlicher Wille zur Vertragsauflösung
- Ausspruch von der zuständigen Person
- Keine Sperrfrist

Grundsatz der Kündigungsfreiheit

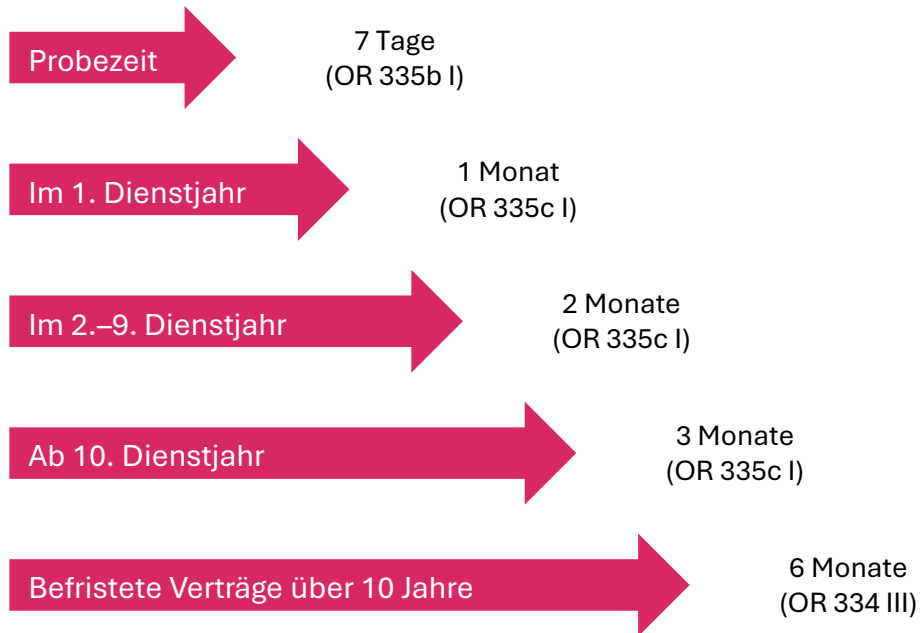
BGE 132 III 115, E. 2.1:

«Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (...). **Missbräuchlich** ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist.»

- Und selbst wenn die Kündigung missbräuchlich ist, bleibt sie gültig (aber: Entschädigungsanspruch)!



Gesetzliche Kündigungsfristen



Freistellung

Verzicht der Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers

Anspruch auf vollen Lohn

Kompensation von Ferien- und Überstundenguthaben

Pflichten des Arbeitnehmers während Freistellung

- Informationspflicht
- Aufklärung über anderweitig erzielten Verdienst
- Allfälliges Konkurrenzverbot

Ausserordentliche Kündigung

Aus wichtigen Gründen

Jederzeit

Ohne Beachtung der Kündigungsfristen und -termine

Bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Schriftlich zu begründen, wenn Gekündigter verlangt

Wichtige Gründe: Beispiele

Strafbare Handlungen
am Arbeitsplatz

Annahme von
Schmiergeldern

Abwerbung von
Mitarbeitern oder
Kunden

Verstoss gegen ein
Konkurrenzverbot

Schwere
Beeinträchtigung des
Ansehens des
Unternehmens

Wiederholte
Arbeitsverweigerung
trotz Verwarnung

Wiederholter Verstoss
gegen Rauchverbot
trotz Verwarnung

Anforderungen

Ausserordentliche Kündigung muss unmissverständlich sein

Während des zeitlichen Kündigungsschutzes möglich

Nachschieben von Kündigungsgründen ist zulässig

Innert angemessener Frist ausgesprochen

Ungerechtfertigte ausserordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin

Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Schadenersatzanspruch

Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen

Aufhebungsvereinbarung

Gemeinsamer Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin über die Aufhebung des Arbeitsvertrags

Formfrei möglich, aber in der Praxis unbedingt Schriftlichkeit!

Vorteile:

- erhöhte Rechtssicherheit bezüglich Beendigungsdatum und Auflösungsmodalitäten (Krankheit verschiebt Enddatum nicht, keine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung)
- «gemeinsame» Lösung
- auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich

Herausforderungen bei Aufhebungsvereinbarungen

OR 341: Unverzichtbarkeit und Verjährung

¹ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

² Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

→ Rechtsprechung verlangt nach einem «**echten Vergleich**», bei dem beide Parteien Konzessionen machen.

Herausforderungen bei Aufhebungsvereinbarungen

Arbeitnehmer muss
ein vernünftiges
Interesse am
Abschluss haben

Arbeitnehmer darf
insb. nicht schlechter
gestellt werden als bei
ordentlicher
Kündigung

Besondere Vorsicht ist
geboten, wenn
Kündigungsschutz
berührt ist

Verzicht auf Lohn und
Arbeit reicht i.d.R.
nicht

Echte Zugeständnisse
der Arbeitgeberin,
wenn der
Arbeitnehmer auf
etwas verzichtet

Hinreichende
Bedenkzeit, um echte
Freiwilligkeit zu
gewährleisten

Risiko von
Einstelltagen in der
ALV bei

Herausforderungen bei Aufhebungsvereinbarungen

KGer SG BO.2023.40-K3:

Sachverhalt: Der Kläger arbeitete ab September 2019 als juristischer Mitarbeiter beim beklagten Rechtsanwalt, zunächst mit 80%-Pensum, ab April 2020 mit 100%. Im Oktober 2020 wurde er durch einen Kardiologen zweimal krankgeschrieben; der Arzt riet ihm dringend zu einer beruflichen Neuorientierung. Der Kläger schlug dem Beklagten daraufhin die sofortige einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor, was der Beklagte per E-Mail akzeptierte.



Herausforderungen bei Aufhebungsvereinbarungen

KGer SG BO.2023.40-K3:

Problem: Der Arbeitnehmer verzichtete u.a. während laufender Sperrfrist auf die Lohnzahlung, da der Vertrag sofort beendet wurde. Der Arbeitgeber verzichtete «nur» auf die Arbeitsleistung nach dem Beendigungstag.

Lösung des Gerichts: «Es ist unvernünftig, so zu handeln, wie der krankheitsbedingt stark eingeschränkte Kläger es tat, und auf alles zu verzichten: Auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers während der Krankheit nach OR und die Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber nach der Gesundung, dies zumal er keine Arbeitsstelle in Aussicht hatte.»(E. III.1.d/ee) → kein vernünftiges Interesse des Arbeitnehmers; **Ungültigkeit und Umdeutung in eine ordentliche Kündigung.**



Handlungsempfehlungen für die Praxis

- ✓ **Regeln Sie die Kündigungsfristen und -termine im Arbeitsvertrag**, sofern die gesetzliche Regelung nicht passt.
- ✓ Es kann insbesondere sinnvoll sein, vorzusehen, dass das Arbeitsverhältnis **nicht auf das Ende eines Monats**, sondern jederzeit enden kann (nur Kündigungsfrist, kein Kündigungstermin i.e.S.).
- ✓ Überlegen Sie, ob Sie bei **befristeten Arbeitsverträgen** eine Kündigungsmöglichkeit vorsehen wollen (Arbeitsverhältnis mit Maximalfrist).
- ✓ Sehen Sie im Arbeitsvertrag unbedingt die **Schriftlichkeit** für die Kündigung vor.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

- ✓ Häufig (ausser in klaren Fällen) ist es in der Praxis zielführender, die **ordentliche Kündigung mit der Freistellung** zu kombinieren, als eine fristlose Kündigung auszusprechen.
- ✓ **Dokumentieren** Sie Fehlverhalten und entsprechende **Verweise sowie Abmahnungen**, damit Sie diese im Falle der Anfechtung vorlegen können.
- ✓ **Aufhebungsvereinbarungen** können eine sinnvolle Art der Beendigung des Arbeitsvertrags sein. Sie sind aber kein Instrument, um «unliebsame» Angestellte «kostengünstig loszuwerden». **Stichwort: «echter Vergleich»!**



CAS Arbeitsrecht

Nächster Start: 30. Oktober 2026

Abschluss: Certificate of Advanced Studies (CAS)

→ Weitere Informationen finden Sie unter:
ost.ch/cas-arbeitsrecht



HABEN SIE EINE RECHTLICHE HERAUSFORDERUNG IN IHREM UNTERNEHMEN?

- ➔ Unsere Studierenden Management & Recht entwickeln gemeinsam mit Ihrem Unternehmen praxisnahe Lösungen.

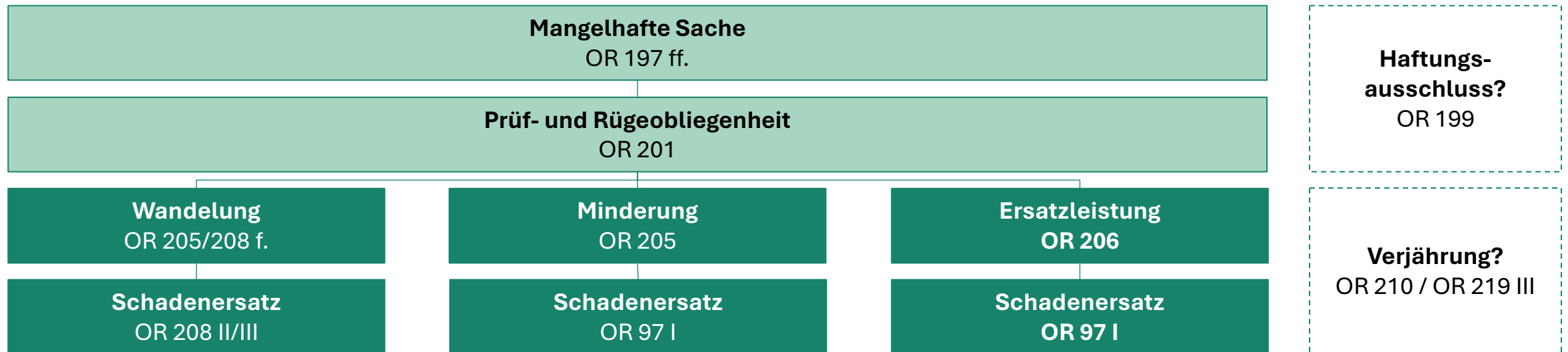
WO WISSEN WIRKT.

Aktuelle Entwicklungen im Gewährleistungsrecht



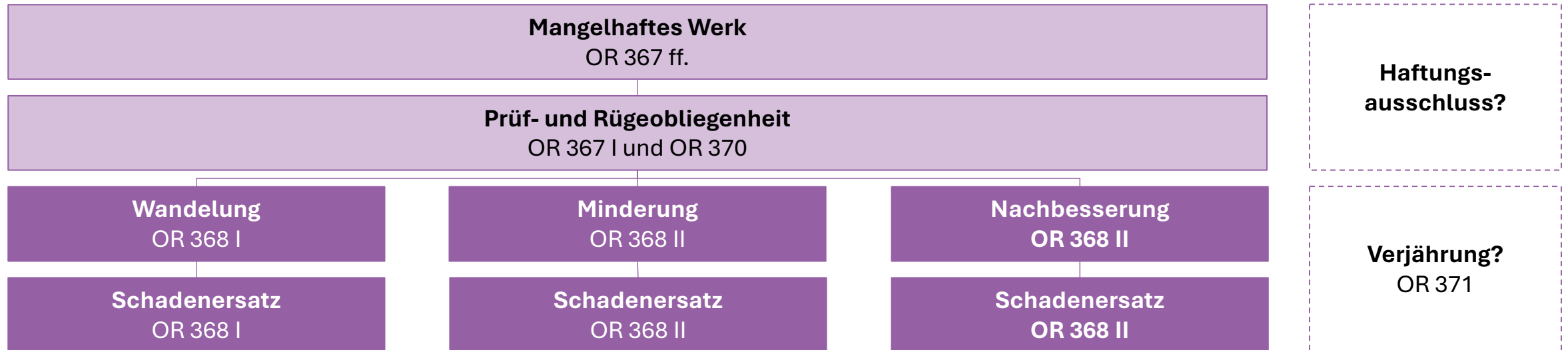
Geltendes Gewährleistungsrecht beim Kaufvertrag

FOLIE 23



Geltendes Gewährleistungsrecht beim Werkvertrag

FOLIE 24



Was wurde bereits gemacht?

Einführung einer
**60-tägigen
Mängelrügefrist** im
Zusammenhang mit
Baumängeln

**Zwingender
gesetzlicher
Nachbesserungs-
anspruch bei
Werkmängeln** an
Bauten

**Zwingender
gesetzlicher
Nachbesserungs-
anspruch gegenüber
dem Verkäufer von
Bauten**, die jünger als
zwei Jahre sind

Neue 60-tägige Mängelrügefrist

60-tägige Rügefrist gilt bei ...

Verkauf eines
mangelhaften
Grundstücks

Verkauf einer
mangelhaften
beweglichen Sache,
die in ein
unbewegliches Werk
integriert worden ist
und dessen
Mangelhaftigkeit
bewirkt

Herstellung eines
mangelhaften
beweglichen Werks,
das in ein
unbewegliches Werk
integriert worden ist
und dessen
Mangelhaftigkeit
bewirkt

Herstellung eines
mangelhaften
unbeweglichen
Werks

Pläne, Zeichnungen,
Gutachten usw. von
Architekten und
Ingenieuren, die zu
einem mangelhaften
unbeweglichen Werk
führen

Nachbesserungsanspruch beim Werkvertrag

revOR 368: Recht des Bestellers bei Mängeln

¹ Leidet das Werk an so erheblichen Mängeln oder weicht es sonst so sehr vom Verträge ab, dass es für den Besteller unbrauchbar ist oder dass ihm die Annahme billigerweise nicht zugemutet werden kann, so darf er diese verweigern und bei Verschulden des Unternehmers Schadenersatz fordern.

² Sind die Mängel oder die Abweichungen vom Verträge minder erheblich, so kann der Besteller einen dem Minderwerte des Werkes entsprechenden Abzug am Lohne machen oder auch, sofern dieses dem Unternehmer nicht übermässige Kosten verursacht, die unentgeltliche Verbesserung des Werkes und bei Verschulden Schadenersatz verlangen. Im Falle der unentgeltlichen Verbesserung gilt Artikel 366 Absatz 2 sinngemäss.

^{2bis} Eine zum Voraus getroffene Verabredung, wonach der Anspruch auf unentgeltliche Verbesserung eingeschränkt oder ausgeschlossen wird, ist ungültig, wenn der Mangel eine Baute betrifft.

³ [...]

Nachbesserungsanspruch beim Grundstückkauf

revOR 219a: Mängelrüge, unentgeltliche Verbesserung und Verjährung

¹ [...]

² Der Käufer eines Grundstücks mit einer Baute, die noch zu errichten ist oder weniger als zwei Jahre vor dem Verkauf neu errichtet wurde, kann auch unentgeltliche Verbesserung verlangen. Dieser Anspruch untersteht den Bestimmungen über den Werkvertrag.

³ [...]

Was kommt noch auf uns zu?

Laufendes Rechtsetzungsprojekt «Modernisierung des Gewährleistungsrechts **beim Kauf**»

Ziel gemäss der entsprechenden Motion im Parlament: Schaffung eines Gewährleistungsregimes, das dem Mindeststandard in der Europäischen Union entspricht.

Aktueller Stand:

- Juni 2023: Bericht des Bundesrates über den Modernisierungsbedarf des Gewährleistungsrechts beim Kauf vom 16. Juni 2023
- Herbst 2023: Auftrag des Parlaments an den Bundesrat, eine Revisionsvorlage auszuarbeiten
- Juli 2024: Einsetzung einer Expertengruppe

Stossrichtungen für eine Revision

Vermutung eines Sachmangels während einer bestimmten Zeit

Milderung der Prüfofbiegenheit (zumindest bei Konsumentenverträgen)

Konkretisierung der Rügeobliegenheit mit bestimmter Frist

Zwingender Charakter der Gewährleistung bei Konsumentenverträgen

Einführung eines Nachbesserungsrechts bei allen Kaufgegenständen

Vorrang von Reparatur und Minderung vor Ersatzleistung und Wandelung

Verkäuferpflicht, Funktionieren von verknüpfter Software sicherzustellen

Handlungsempfehlungen für die Praxis

- ✓ Nach geltendem Recht können Gewährleistungsansprüche weitgehend **frei geregelt** werden (und sogar gänzlich wegbedungen werden; Ausnahme: gesetzlicher Nachbesserungsanspruch beim Werkvertrag bzw. Grundstückkauf).
- ✓ Eine solche Regelung **muss** aber **im Vertrag erfolgen**, ansonsten gilt, was im Gesetz steht. Das bedeutet insbesondere:
 - Regelung muss dem Kunden vor Vertragsabschluss zugänglich sein; und
 - der Kunde muss dieser Regelung zustimmen.
- ✓ Wenn Sie **zwingend nachbessern** müssen, stellen Sie (vertraglich) sicher, dass Sie dazu in der Lage sind.
- ✓ Behalten Sie die Entwicklungen bei der kaufrechtlichen Gewährleistung im Auge.

Aktuelle Entwicklungen im Produkthaftungsrecht



Wo stehen wir?

In der Schweiz besteht seit 1993 das **Bundesgesetz über die Produkthaftungspflicht** (sog. «Produkthaftungspflichtgesetz»; PrHG).

Das PrHG entspricht der europäischen Richtlinie 85/374/EWG.

Ziel der EU-Richtlinie: Im ganzen europäischen Wirtschaftsraum sollen Warenhersteller für Schäden haften, die durch fehlerhafte Waren verursacht werden.

Wesentliche Aspekte der Haftung nach dem PrHG

FOLIE 34

Produkt

bewegliche Sache oder Elektrizität

Fehlerhaftigkeit (inkl. Ausreisser)

Produkt bietet nicht die Sicherheit, die man vernünftigerweise erwarten darf

Rechtsgutverletzung

Personenschäden und Sachschäden an Gegenständen für Privatgebrauch
(bei Sachschäden: Selbstbehalt von CHF 900 / keine Haftung für Schäden am Produkt selbst)

Passivlegitimation: Herstellerin

tatsächliche Herstellerin, Quasi-Herstellerin und Importeurin (subsidiär: Lieferantenkette)

Was kommt noch auf uns zu?

Die EU hat ihre Produkthaftungsrichtlinie revidiert (und die Richtlinie 85/374/EWG aufgehoben).

Diese muss von den Mitgliedstaaten bis zum **9. Dezember 2026** in nationales Recht umgesetzt werden.

Was in der Schweiz passieren wird, ist derzeit noch unklar.

Ausgewählte Änderungen/ Präzisierungen in der Produkthaftungsrichtlinie

Software gilt auch als
Produkt
(inkl. KI-
Anwendungen)

Fehlerhaftigkeit
umfasst auch «KI-
Lernfehler» und
mangelnde
Cybersicherheit

Vermutung der
Fehlerhaftigkeit
(insb. wenn nötige
Dokumentation fehlt)

Rechtsgutverletzung
umfasst neu
ausdrücklich auch
(private) Daten

Beim Upcycling soll
der Upcycler als
Hersteller haften

Ausdehnung des
Herstellerbegriffs auf
«Fulfillment-
Dienstleister» und
Online-Plattformen

Bei verbundenen
Diensten haften
Bereitsteller der IT-
Komponente und der
Hersteller des Produkts

Verwirkungsfrist von
bis zu 25 Jahren

Handlungsempfehlungen für die Praxis

- ✓ Im EU-Raum gilt ab **Dezember 2026** ein revidiertes Produkthaftpflichtrecht. Wer in den EU-Raum **exportiert**, sollte dies auf dem Schirm haben.
- ✓ Wer **Software** vertreibt oder diese zusammen mit Produkten verbindet, sollte sich mit den neuen Regeln beschäftigen.
- ✓ Spannend wird sein, welche Folgen die **Vermutungswirkung** bei der Fehlerhaftigkeit haben wird. Mehr denn je gilt: Wer nicht **dokumentieren** kann, dass keine Fehlerhaftigkeit vorliegt, riskiert eine Haftung.

Fragen und Antworten





PLANEN SIE IHRE WEITERBILDUNG IM PRIVATEN UND ÖFFENTLICHEN WIRTSCHAFTSRECHT.



Informieren Sie sich über das Angebot
des Kompetenzzentrums Business Law
unter www.ost.ch/ifl-law-wb.

WO WISSEN WIRKT.



OST
Ostschweizer
Fachhochschule

Prof. HSG Dr. Roman Schister

OST – Ostschweizer Fachhochschule
Institut für Finance und Law
Kompetenzzentrum für Business Law
Rosenbergstrasse 59
9001 St. Gallen

+41 58 257 16 61

roman.schister@ost.ch

IFL | Institut für
Finance und Law

