

Rechtslehre

2.2 Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

A. Lektionenskript Arbeitsvertrag	2
1. Erläuterungen verschiedene Themen	2
1.1 Abgrenzung Arbeitsrecht OR vs. Arbeitsgesetz.....	2
1.2 Konkurrenzverbot:.....	2
1.3 Lohnsicherung:.....	2
1.4 Fragen des ArG beim Anstellungsgespräch:	2
1.5 Begriff Exkulpation	2
2. Musterfälle Arbeitsvertrag	3
2.1 Fall 1: Kündigung [Ferien]	3
2.2 Fall 2: Probezeit	4
2.3 Fall 3: Fristlose Entlassung	5
2.4 Fall 4: Gratifikation	6
3. Musterfälle Arbeitsrecht 1-3	7
3.1 Fall 1: Serviertochter / Pachtvertrag	7
3.2 Fall 2: Diplom als Tiefbauzeichner	7
3.3 Fall 3: Hilfsarbeiterin schwanger	7
4. Musterfall Kurzprüfung	8
4.1 Kurzprüfung vom 4.12.2000: Unfall mit Geschäftsfahrzeug	8
B. Gesetzesartikel OR (EAV)	9

A. Lektionenskript Arbeitsvertrag

1. Erläuterungen verschiedene Themen

1.1 Abgrenzung Arbeitsrecht OR vs. Arbeitsgesetz

Arbeitsrecht OR:

Verhältnis zwischen Arbeitgeber (ArG) und Arbeitnehmer (ArN)

Arbeitsgesetz:

Hier werden seitens des Gesetzgebers **reine Arbeitnehmer-Schutznormen** aufgestellt, z.B. Höchstarbeitszeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Mindestalter für Berufslehren usw.

1.2 Konkurrenzverbot:

Erläuterung:

Konkurrenzverbot kann sich auf versch. Kriterien beziehen:

- Ort
- Zeit
- Branche

Bei "**unbegründeter**" Kündigung fällt Konkurrenzverbot dahin. Bei "**begründeter**" Kündigung (z.B. ArN kommt seiner Arbeitspflicht nicht mehr nach) bleibt Konkurrenzverbot jedoch weiter bestehen.

1.3 Lohnsicherung:

Art. 323 b - siehe Handout "Kreisschreiben Existenzminimum" (→ spielt dann auch beim SchKG eine Rolle!)

1.4 Fragen des ArG beim Anstellungsgespräch:

1. Wo haben sie Lehre gemacht? - zulässig, mit Arbeitsstelle in direktem Zusammenhang
2. ArG verlangt ein Arbeitszeugnis? - zulässig
3. Besteht für Sie heute ein Konkurrenzverbot? - zulässig
4. Sind sie schwanger oder wollen sie nächstens ein Kind? - nicht zulässig, da Privatsphäre, Schutznorm soll nicht unterlaufen werden
5. Haben Sie schon SVG-Strafen (Strassengesetz) erhalten? - zulässig, sofern Fahren mit Arbeitsstelle zu tun hat (z.B. Chauffeur, Autofahren im Aussendienst); sonst tut diese Frage nichts zur Sache (z.B. bei Bewerbung um Bürojob) und ist reine Privatangelegenheit

→ Auf Fragen, die nicht gestellt werden dürfen, darf man mit Unwahrheit antworten!

6. Rauchen Sie? - grundsätzlich zulässig, ArG muss nämlich Rauchergelegenheit in Pause organisieren

1.5 Begriff Exkulpation

Exkulpation = Schuldentlastung

2. Musterfälle Arbeitsvertrag

2.1 Fall 1: Kündigung [Ferien]

Sachverhalt:

A. gehört zum ausführenden kaufmännischen Personal der Firma F. Er hatte zwei Wochen Ferien im März beantragt und bewilligt erhalten, doch musste er kurzfristig darauf verzichten, weil eine Arbeitskollegin erkrankt war. A. war einverstanden mit dem Vorschlag der Arbeitgeberin, stattdessen zwei Wochen Ferien vom 9. bis 23. Mai zu beziehen.

Am 8. Mai verlangte sein Vorgesetzter, dass er die Ferien nochmals verschiebe, weil er die Aufgaben einer soeben entlassenen Mitarbeiterin übernehmen müsse. A. äusserte sich ungehalten über diese Zumutung, gab jedoch auf Zureden des Vorgesetzten hin schliesslich nach.

In der Woche vom 11. Mai ersuchte A. um drei Wochen Ferien vom 29. Juni - 18. Juli. Daraufhin erhielt er Bescheid, diesem Ferienwunsch könne die Firma F. nur entsprechen, wenn er für die betreffende Zeit eine geeignete Stellvertretung organisiere. Dagegen protestierte A. mit eingeschriebenem Brief. Zwei Tage später wurde er entlassen und für die Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt.

Aufgabe:

Beurteilung der Kündigung und Erläuterung, welche Rechtsfolgen diese nach sich ziehen kann.

Falllösung:

→ Handelt es sich um **missbräuchliche Kündigung**? - JA, gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d:

Artikel 336

- 1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

→ **Rechtsfolge:** Kündigung missbräuchlich, 6 Monate SE (OR 337c - siehe Falllösung 3)

- **Auftrag zur Suche der Stellvertretung** ist nicht zulässig, da prinzipiell der ArN weisungsgebunden arbeiten muss; ArG organisiert die Unternehmensstruktur und den Ablauf (keine Rechtsnorm vorhanden, ergibt sich aus dem Sinn des Verhältnisses zwischen ArG und ArN).

Recht haben ≠ Recht kriegen

2.2 Fall 2: Probezeit

Sachverhalt:

Frau B. unterzeichnete am 3. September einen Anstellungsvertrag als Betriebsassistentin in einem Hotel und nahm gleichentags diese Tätigkeit auf. Im Vertrag war eine Probezeit von zwei Monaten vereinbart. Nachdem sie sich nicht nur sehr rasch in ihrer Funktion als Betriebsassistentin, sondern schon im nächsten Jahr auch als Ferienvertretung des per Ende April ausscheidenden Geschäftsführers bewährt hatte, wurde ihr per 1. Mai die Geschäftsführung übertragen. Dabei legte man ihr einen "Geschäftsführervertrag" zur Gegenzeichnung vor, worin unter Ziff. 7 wiederum eine Probezeit von zwei Monaten enthalten war.

Frau B. nahm die neue Herausforderung mit Begeisterung an. Den Geschäftsführervertrag legte sie zur Seite, da sie diesen nicht unterschreiben wollte, bevor sie ihn in Ruhe studiert hatte.

Am 8. Juli erhielt Frau B. völlig unerwartet ein Schreiben, welches folgenden Satz enthielt: "Hiermit kündigen wir Ihnen mit einer Frist von sieben Tagen während der Probezeit gemäss Ziff. 7 des Geschäftsführervertrages."

Aufgabe:

- a) War die Kündigung gültig?
- b) Welche Ansprüche kann Frau B. geltend machen, wenn sie mit der Kündigung nicht einverstanden ist?

Falllösung:

→ Kündigung während Probezeit:

Artikel 335b

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 2 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Probezeit wurde von beiden Vertragsparteien auf zwei Monate verlängert. In Ordnung gem. Art. 335b Abs. 2. Mit neuem EAV GL wollte ArG zusätzliche Probezeit von 2 Monaten vereinbaren. **Nicht möglich, man kann mit einem ArbN nur eine einzige Probezeit abmachen (Praxis).**

→ Arbeitsvertrag ist **formlos gültig** abschliessbar, auch ohne schriftliches Dokument gültig (OR 321) Vertrag ist gegenseitige übereinstimmende Willensäusserung. Willensäusserungen m.E. nicht normativ, sondern konsensual. Begründung: Sie antwortet auf Vertragsangebot (Arbeitsvertrag mündlich gültig) "mit Begeisterung" (vgl. Aufgabenstellung), ArG konnte davon ausgehen, dass Vertrag angenommen sei, zumal 9 Wochen nach Arbeitsantritt in GL sich B. nicht gemeldet hatte. EAV zustande gekommen.

→ **damit ist 2. Vertrag durch konkludentes Verhalten zustande gekommen**

Nun beachten, Probezeit um höchstens einen weiteren Monat auf insgesamt "höchstens drei Monate verlängert" werden darf, OR 335b Abs. 2. Probezeit war am 8. Juli abgelaufen, deshalb kommt keine 7tägige Kündigungsfrist zur Anwendung. Zudem ist auch **keine schriftliche Abrede** (auf Verlängerung) vorhanden). 2 Monate müssen eingehalten werden (2. - 9. Jahr, gem. OR 335c Abs. 1; alle Dienstjahre zusammenzählen). **Kündigung ist gültig, aber Auflösung erst nach Ende 2. Monat, also per Ende September.** → Sie kann ihre vertraglichen Ansprüche (nicht unter Titel "Schadenersatz") in der Höhe von 3 Monatslöhnen verlangen bzw. ArG muss Lohn bis zur rechtlich korrekten Auflösung des EAV weiterbezahlen.

[Kündigung zur Unzeit (durch den Arbeitgeber; OR Art. 336c) kommt nicht zur Anwendung, d.h. ist nicht anfechtbar] (auch handelt es sich nicht um eine fristlose Kündigung)

→ Konkretes Gerichtsverfahren: siehe Art. 343 (Zivilrechtsnorm, die schnelles und unkompliziertes Verfahren vorsieht mit Untersuchung des Richters von Amtes wegen und zudem bis Fr. 20'000 gebührenfrei ist. (PROZESSBEGRIFFE: behaupten - glaubhaft machen - beweisen)

2.3 Fall 3: Fristlose Entlassung

Sachverhalt:

Der Magazinchef einer Grossgarage hatte sich von einem Lieferanten bestechen lassen, ohne dass dies sein Arbeitgeber bemerkte. Eines Tages bestellte der Magazinchef auf Rechnung der Firma ein Paar Scheibenwischer und liess diese durch einen untergebenen Mitarbeiter am Auto seiner Freundin montieren. Als die Geschäftsleitung von diesem Vorfall erfuhr, wurde der Magazinchef fristlos entlassen.

Der Magazinchef nahm die fristlose Entlassung nicht hin, da sie seiner Ansicht nach eine Überreaktion auf eine Lappalie war. Er verlangte eine Lohnnachzahlung von Fr. 21'629.-- und zusätzliche Entschädigung in Höhe von Fr. 12'360.--.

Aufgabe:

- Auf welche Rechtsgrundlagen stützen sich die geltend gemachten Forderungen?
- War die wegen des Vorfalls mit den Scheibenwischern ausgesprochene fristlose Entlassung gerechtfertigt?

Vorbemerkung hep:

Müsste sich vielleicht fragen, ob er nicht besser nur höchstens 20'000 Franken einklagen soll, so käme er zur Möglichkeit des besseren und einfacheren Verfahrens gemäss Art. 343.

Falllösung:

- Rechtsgrundlage: OR 337 und 337c

Artikel 337

- Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 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.
- Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Artikel 337c

- Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
 - Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
 - Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.
- b) "Forderung des ArG" resp. Aussprechen der fristlosen Kündigung eigentlich nicht gerechtfertigt, da kein schwerwiegender Verstoss, Scheibenwischer aus Lager des ArG durch unterstellten Monteur an fremdem Fz montieren zu lassen. Bedeutet noch **keine grosse finanzielle Einbusse für den ArG**. Allerdings sehr bedenklich für Magaziner mit Kaderposition und Vorbildfunktion.

Allerdings **schwerschwiegend** (siehe Skript ZHW Seite 18 Mitte): Vergehen oder **Verbrechen** während der Anstellung gehen **gegen Interessen des ArG**. (ArG kann diesen Grund nachschieben, er muss also zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung noch nicht davon gewusst haben.)

→ **Rechtsfolge** der passiven Bestechung des Magazinchefs:

Arbeitsvertrag ist fristlos durch ArG aufgelöst worden. Keine Schadenersatzleistung an den ArN. (OR 337b Abs. 1 kommt nicht zur Anwendung).

2.4 Fall 4: Gratifikation

Sachverhalt:

A. ist seit 7 Jahren bei der Firma X angestellt. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Bestimmung über einen 13. Monatslohn. A. erhielt jedoch mit Ausnahme des ersten und des dritten Dienstjahres jeweils zu Jahresende eine Gratifikation in der Höhe eines 13. Monatslohns. Diese Zahlungen erfolgten zum Teil in WIR, jedoch vorbehaltlos.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses im achten Dienstjahr verlangte A. die Auszahlung des Vertrages pro rata.

Aufgabe:

- a) Wie lautet die Begründung dieser Forderung?
- b) Ist der geltend gemachte pro rata-Anspruch gerechtfertigt?

Falllösung:

Gratifikation ist kein Lohnbestandteil, sondern eine **freiwillige, zusätzliche Geldleistung des ArbG** (Skript ZHW 10.1.2 / Seite 9).

Artikel 322d

- 1 Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist.
 - 2 Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn es verabredet ist.
- a) Begründet Forderung mit Abs. 2 des obigen OR-Artikels. Ist diese **Gratifikation "verabredet"**? Blosser Mündlichkeit reicht aus. Hier schriftlicher Vertrag vorhanden, der allerdings keine Angaben zur Grati enthält.
 - b) Grundsätzlich nicht begründet, da nicht im EAV verabredet. Allerdings dürften diese **regelmässigen Zahlungen** (hep: "regelmässig in gleicher Höhe und vorbehaltlos ausbezahlt gilt als stillschweigend vereinbart", demnach **als klagbarer Lohnbestandteil zu betrachten**). Dann Anspruch (pro rata!) gerechtfertigt.

Achtung Namensbezeichnung: "13. Monatslohn" gilt als Lohnbestandteil (dann Art. 322);
"Gratifikation" nicht ausdrücklich klar - plausible Argumentation wie in diesem Bsp. (gem. Art. 322d)

3. Musterfälle Arbeitsrecht 1-3

3.1 Fall 1: Serviertochter / Pachtvertrag

Artikel 333

- 1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.
- 1bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
- 2 Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.
- 3 Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlich beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.
- 4 Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

Obwohl zwischen Wirt A und B kein Vertragsverhältnis besteht, sieht Gesetz bes. Schutz für ArN zu.

Zudem Norm, dass man keine Kündigung bei Schwangerschaft aussprechen darf (Art. 336c Abs. 1 lit. c). Wäre eine **Kündigung zur Unzeit**. → Kündigung ist gültig, allerdings wird Kündigungsfrist unterbrochen und nach Ablauf der Sperrfrist erst kommt Kündigung zur Anwendung. Sie hat also Recht auf Lohnzahlung. **A und B haften solidarisch**. D.h. sie kann auswählen, wen sie beklagt (Ratschlag: wer liquider ist, dort bessere Erfolgschancen)

3.2 Fall 2: Diplom als Tiefbauzeichner

Ja, es besteht ein Grund zur fristlosen Kündigung. Begründung: Art. 337 - Falschangabe über berufliche Ausbildung ist als schwerwiegend zu bezeichnen. Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar.

Artikel 337

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 2 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.
- 4 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Kommt allenfalls OR 28 zur Anwendung (absichtliche Täuschung) zur Anwendung? hep: Nein. Dann anwendbar, wenn Täuschung entdeckt wird, bevor Arbeitsverhältnis begonnen hat. Nachdem die arbeitsrechtliche Beziehung bereits zum Tragen gekommen ist, kommt Arbeitsrecht zur Anwendung.
Grundsatz: *Lex specialis gehen Lex generalis vor, wenn sie passen!* (ergibt sich aus Praxis).

3.3 Fall 3: Hilfsarbeiterin schwanger

Forderungsgrundlage: Kündigung zur Unzeit:

Artikel 336c, Abs. 1 lit. c: Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

→ **Schwangerschaft** ist keine Krankheit! Frau kann eigentlich gut weiterarbeiten. ArG wird argumentieren, dass er ja gar keine Arbeit mehr habe für sie. Spielt aber keine Rolle, ob Betrieb noch weiter besteht oder nicht, gesetzliche Kündigungsfristen müssen dennoch eingehalten werden (**Schutzbestimmungen** des ArNs).

4. Musterfall Kurzprüfung

4.1 Kurzprüfung vom 4.12.2000: Unfall mit Geschäftsfahrzeug

Lösungsvorschlag HAC:

ArN hat diese Fahrten im Auftrag und auf Weisung des ArGs, also im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit übernommen. ArG hat diesen Schaden zu übernehmen, da privates Fahrzeug im Rahmen dieser dienstlichen Verrichtung wie als Geschäftsfahrzeug gilt. Ausser bei schwerwiegender Grobfahrlässigkeit des ArN (z.B. Unfall in übersetztem Tempo oder FIAZ verursacht): Verweigerung oder Regress. Viele ArG sichern sich aber ab durch sog. Dienstfahrtenkasko

→ Welche Normen kommen zur Anwendung?

Artikel 321e

- 1 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
- 2 Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

→ Schaden kann auf **ArN abgewälzt** werden, wenn **Verletzung der Sorgfaltspflicht** vorliegt.

Artikel 327b

- 1 Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für seine Arbeit ein von diesem oder ein von ihm selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihm die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.
- 2 Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihm überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.
- 3 ...

B. Gesetzesartikel OR (EAV)

(Obligationenrecht, Artikel 319 bis 343 = **EINZELARBEITSVERTRAG**)

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse
Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag
Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

A. Begriff und Entstehung

I. Begriff

Artikel 319

- 1 Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.
- 2 Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

II. Entstehung

Artikel 320

- 1 Wird es vom Gesetz nicht anders bestimmt, so bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form.
- 2 Er gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.
- 3 Leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages, der sich nachträglich als ungültig erweist, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse
Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag
Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

B. Pflichten des Arbeitnehmers

I. Persönliche Arbeitspflicht

Artikel 321

Der Arbeitnehmer hat die vertraglich übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

II. Sorgfalts- und Treuepflicht

Artikel 321a

- 1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.
- 4 Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

III. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Artikel 321b

- 1 Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
- 2 Er hat dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

IV. Überstundenarbeit

Artikel 321c

- 1 Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 2 Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.
- 3 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst

V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen

Artikel 321d

- 1 Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.
- 2 Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

VI. Haftung des Arbeitnehmers

Artikel 321e

- 1 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
- 2 Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

C. Pflichten des Arbeitgebers

I. Lohn

1. Art und Höhe im allgemeinen

Artikel 322

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.
- 2 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

2. Anteil am Geschäftsergebnis

Artikel 322a

- 1 Hat der Arbeitnehmer vertraglich Anspruch auf einen Anteil am Gewinn oder am Umsatz oder sonst am Geschäftsergebnis, so ist für die Berechnung des Anteils das Ergebnis des Geschäftsjahres massgebend, wie es nach den gesetzlichen Vorschriften und allgemein anerkannten kaufmännischen Grundsätzen festzustellen ist.
- 2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Richter bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die Geschäftsbücher zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist.
- 3 Ist ein Anteil am Gewinn des Unternehmens verabredet, so ist dem Arbeitnehmer überdies auf Verlangen eine Abschrift der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsjahres zu übergeben.

3. Provision

a) Entstehung

Artikel 322b

- 1 Ist eine Provision des Arbeitnehmers auf bestimmten Geschäften verabredet, so entsteht der Anspruch darauf, wenn das Geschäft mit dem Dritten rechtsgültig abgeschlossen ist.
- 2 Bei Geschäften mit gestaffelter Erfüllung sowie bei Versicherungsverträgen kann schriftlich verabredet werden, dass der Provisionsanspruch auf jeder Rate mit ihrer Fälligkeit oder ihrer Leistung entsteht.
- 3 Der Anspruch auf Provision fällt nachträglich dahin, wenn das Geschäft vom Arbeitgeber ohne sein Verschulden nicht ausgeführt wird oder wenn der Dritte seine Verbindlichkeiten nicht erfüllt; bei nur teilweiser Erfüllung tritt eine verhältnismässige Herabsetzung der Provision ein.

b) Abrechnung

Artikel 322c

- 1 Ist vertraglich nicht der Arbeitnehmer zur Aufstellung der Provisionsabrechnung verpflichtet, so hat ihm der Arbeitgeber auf jeden Fälligkeitstermin eine schriftliche Abrechnung, unter Angabe der provisionspflichtigen Geschäfte, zu übergeben.
- 2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Richter bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die für die Abrechnung massgebenden Bücher und Belege zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist.

4. Gratifikation

Artikel 322d

- 1 Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist.
- 2 Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn es verabredet ist.

II. Ausrichtung des Lohnes

1. Zahlungsfristen und -termine

Artikel 323

- 1 Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich und ist durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten.
- 2 Ist nicht eine kürzere Frist verabredet oder üblich, so ist die Provision Ende jedes Monats auszurichten; erfordert jedoch die Durchführung von Geschäften mehr als ein halbes Jahr, so kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit der Provision für diese Geschäfte hinausgeschoben werden.
- 3 Der Anteil am Geschäftsergebnis ist auszurichten, sobald dieses festgestellt ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres.
- 4 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.

2. Lohnrückbehalt

Artikel 323a

- 1 Sofern es verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, darf der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zurückbehalten.
- 2 Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden; jedoch kann ein höherer Lohnrückbehalt durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen werden.
- 3 Ist nichts anderes verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so gilt der zurückbehaltene Lohn als Sicherheit für die Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis und nicht als Konventionalstrafe.

3. Lohnsicherung

Artikel 323b

- 1 Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innert der Arbeitszeit auszurichten, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist; dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.
- 2 Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
- 3 Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

1. bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

Artikel 324

- 1 Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.
- 2 Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers
a) Grundsatz

Artikel 324a

- 1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.
- 2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.
- 3 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.
- 4 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

b) Ausnahmen

Artikel 324b

- 1 Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.
- 2 Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.
- 3 Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohnes zu entrichten.

IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen

Artikel 325

- 1 Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des Arbeitnehmers den nach Artikel 93 des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes unpfändbaren Betrag fest.
- 2 Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

V. Akkordlohnarbeit

1. Zuweisung von Arbeit

Artikel 326

- 1 Hat der Arbeitnehmer vertragsgemäss ausschliesslich Akkordlohnarbeit nur für einen Arbeitgeber zu leisten, so hat dieser genügend Arbeit zuzuweisen.
- 2 Ist der Arbeitgeber ohne sein Verschulden ausserstande, vertragsgemässe Akkordlohnarbeit zuzuweisen oder verlangen die Verhältnisse des Betriebes vorübergehend die Leistung von Zeitlohnarbeit, so kann dem Arbeitnehmer solche zugewiesen werden.
- 3 Ist der Zeitlohn nicht durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vorher durchschnittlich verdienten Akkordlohn zu entrichten.
- 4 Kann der Arbeitgeber weder genügend Akkordlohnarbeit noch Zeitlohnarbeit zuweisen, so bleibt er gleichwohl verpflichtet, nach den Vorschriften über den Annahmeverzug den Lohn zu entrichten, den er bei Zuweisung von Zeitlohnarbeit zu entrichten hätte.

2. Akkordlohn

Artikel 326a

- 1 Hat der Arbeitnehmer vertraglich Akkordlohnarbeit zu leisten, so hat ihm der Arbeitgeber den Akkordlohnansatz vor Beginn der einzelnen Arbeit bekanntzugeben.
- 2 Unterlässt der Arbeitgeber diese Bekanntgabe, so hat er den Lohn nach dem für gleichartige oder ähnliche Arbeiten festgesetzten Ansatz zu entrichten.

VI. Arbeitsgeräte, Material und Auslagen

1. Arbeitsgeräte und Material

Artikel 327

- 1 Ist nichts anderes verabredet oder üblich, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt.
- 2 Stellt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber der Arbeitnehmer selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist er dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

2. Auslagen

a) im allgemeinen

Artikel 327a

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.
- 2 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen.
- 3 Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.

b) Motorfahrzeug

Artikel 327b

- 1 Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für seine Arbeit ein von diesem oder ein von ihm selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihm die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.
- 2 Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihm überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.
- 3 ...

c) Fälligkeit

Artikel 327c

- 1 Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmers ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern nicht eine kürzere Frist verabredet oder üblich ist.
- 2 Hat der Arbeitnehmer zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss in bestimmten Zeitabständen, mindestens aber jeden Monat auszurichten.

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. im allgemeinen

Artikel 328

- 1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
- 2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

2. bei Hausgemeinschaft

Artikel 328a

- 1 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen.
- 2 Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung für eine beschränkte Zeit zu gewähren, im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.
- 3 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu gewähren.

3. Bei der Bearbeitung von Personendaten

Artikel 328b

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

VIII. Freizeit, Ferien und Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

1. Freizeit

Artikel 329

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche einen freien Tag zu gewähren, in der Regel den Sonntag oder, wo dies nach den Verhältnissen nicht möglich ist, einen vollen Werktag.
- 2 Unter besonderen Umständen können dem Arbeitnehmer mit dessen Zustimmung ausnahmsweise mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage eingeräumt werden.
- 3 Dem Arbeitnehmer sind im übrigen die üblichen freien Stunden und Tage und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren.
- 4 Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen.

2. Ferien

a) Dauer

Artikel 329a

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.
- 2 ...
- 3 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

b) Kürzung

Artikel 329b

- 1 Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 2 Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugenderurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.
- 3 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist.
- 4 Durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Absätzen 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist.

c) Zusammenhang und Zeitpunkt

Artikel 329c

- 1 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

d) Lohn

Artikel 329d

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.
- 2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- 3 Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

3. Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

Artikel 329e

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.
- 2 Der Arbeitnehmer hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers eine andere Regelung getroffen werden.
- 3 Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.
- 4 Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen.

IX. Übrige Pflichten

1. Kautio

Artikel 330

- 1 Übergibt der Arbeitnehmer zur Sicherung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber eine Kautio, so hat sie dieser von seinem Vermögen getrennt zu halten und ihm dafür Sicherheit zu leisten.
- 2 Der Arbeitgeber hat die Kautio spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben, sofern nicht durch schriftliche Abrede der Zeitpunkt der Rückgabe hinausgeschoben ist.
- 3 Macht der Arbeitgeber Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis geltend und sind diese streitig, so kann er die Kautio bis zum Entscheid darüber insoweit zurückbehalten, muss aber auf Verlangen des Arbeitnehmers den zurückbehaltenen Betrag gerichtlich hinterlegen.
- 4 Im Konkurs des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer die Rückgabe der von dem Vermögen des Arbeitgebers getrennt gehaltenen Kautio verlangen, unter Vorbehalt der Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis.

2. Zeugnis

Artikel 330a

- 1 Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.
- 2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

D. Personalvorsorge

I. Pflichten des Arbeitgebers

Artikel 331

- 1 Macht der Arbeitgeber Zuwendungen für die Personalvorsorge oder leisten die Arbeitnehmer Beiträge daran, so hat der Arbeitgeber diese Zuwendungen und Beiträge auf eine Stiftung, eine Genossenschaft oder eine Einrichtung des öffentlichen Rechtes zu übertragen.
- 2 Werden die Zuwendungen des Arbeitgebers und allfällige Beiträge des Arbeitnehmers zu dessen Gunsten für eine Kranken-, Unfall-, Lebens-, Invaliden- oder Todesfallversicherung bei einer der Versicherungsaufsicht unterstellten Unternehmung oder bei einer anerkannten Krankenkasse verwendet, so hat der Arbeitgeber die Übertragung gemäss vorstehendem Absatz nicht vorzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer mit dem Eintritt des Versicherungsfalles ein selbständiges Forderungsrecht gegen den Versicherungsträger zusteht.
- 3 Hat der Arbeitnehmer Beiträge an eine Personalvorsorgeeinrichtung zu leisten, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur gleichen Zeit mindestens gleich hohe Beiträge wie die gesamten Beiträge aller Arbeitnehmer zu entrichten; er erbringt seine Beiträge aus eigenen Mitteln oder aus Beitragsreserven der Vorsorgeeinrichtung, die von ihm vorgängig hierfür geäußert worden und gesondert ausgewiesen sind.
- 4 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer über die ihm gegen eine Vorsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte den erforderlichen Aufschluss zu erteilen.

II. Beginn und Ende des Vorsorgeschutzes

Artikel 331a

- 1 Der Vorsorgeschutz beginnt mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt, und endet an dem Tag, an welchem der Arbeitnehmer die Vorsorgeeinrichtung verlässt.
- 2 Der Arbeitnehmer geniesst jedoch einen Vorsorgeschutz gegen Tod und Invalidität, bis er in ein neues Vorsorgeverhältnis eingetreten ist, längstens aber während eines Monats.
- 3 Für den nach Beendigung des Vorsorgeverhältnisses gewährten Vorsorgeschutz kann die Vorsorgeeinrichtung vom Arbeitnehmer Risikobeiträge verlangen.

III. Abtretung und Verpfändung

Artikel 331b

Die Forderung auf künftige Vorsorgeleistungen kann vor der Fälligkeit gültig weder abgetreten noch verpfändet werden.

IV. Gesundheitliche Vorbehalte

Artikel 331c

Vorsorgeeinrichtungen dürfen für die Risiken Tod und Invalidität einen Vorbehalt aus gesundheitlichen Gründen machen. Dieser darf höchstens fünf Jahre betragen.

V. Wohneigentumsförderung

1. Verpfändung

Artikel 331d

- 1 Der Arbeitnehmer kann bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen seinen Anspruch auf Vorsorgeleistungen oder einen Betrag bis zur Höhe seiner Freizügigkeitsleistung für Wohneigentum zum eigenen Bedarf verpfänden.
- 2 Die Verpfändung ist auch zulässig für den Erwerb von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft oder ähnlicher Beteiligungen, wenn der Arbeitnehmer eine dadurch mitfinanzierte Wohnung selbst benutzt.
- 3 Die Verpfändung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Anzeige an die Vorsorgeeinrichtung.
- 4 Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr überschritten haben, dürfen höchstens die Freizügigkeitsleistung, auf die sie im 50. Altersjahr Anspruch gehabt hätten, oder die Hälfte der Freizügigkeitsleistung im Zeitpunkt der Verpfändung als Pfand einsetzen.
- 5 Ist der Arbeitnehmer verheiratet, so ist die Verpfändung nur zulässig, wenn sein Ehegatte schriftlich zustimmt. Kann er die Zustimmung nicht einholen oder wird sie ihm verweigert, so kann er das Gericht anrufen.
- 6 Wird das Pfand vor dem Vorsorgefall oder vor der Barauszahlung verwertet, so finden die Artikel 30d-30f und 83a des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge Anwendung.
- 7 Der Bundesrat bestimmt:
 - a. die zulässigen Verpfändungszwecke und den Begriff «Wohneigentum zum eigenen Bedarf»;
 - b. welche Voraussetzungen bei der Verpfändung von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft oder ähnlicher Beteiligungen zu erfüllen sind.

2. Vorbezug

Artikel 331e

- 1 Der Arbeitnehmer kann bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen von seiner Vorsorgeeinrichtung einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen.
- 2 Arbeitnehmer dürfen bis zum 50. Altersjahr einen Betrag bis zur Höhe der Freizügigkeitsleistung beziehen. Versicherte, die das 50. Altersjahr überschritten haben, dürfen höchstens die Freizügigkeitsleistung, auf die sie im 50. Altersjahr Anspruch gehabt hätten, oder die Hälfte der Freizügigkeitsleistung im Zeitpunkt des Bezuges in Anspruch nehmen.
- 3 Der Arbeitnehmer kann diesen Betrag auch für den Erwerb von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft oder ähnlicher Beteiligungen verwenden, wenn er eine dadurch mitfinanzierte Wohnung selbst benutzt.
- 4 Mit dem Bezug wird gleichzeitig der Anspruch auf Vorsorgeleistungen entsprechend den jeweiligen Vorsorgereglementen und den technischen Grundlagen der Vorsorgeeinrichtung gekürzt. Um eine Einbusse des Vorsorgeschutzes durch eine Leistungskürzung bei Tod oder Invalidität zu vermeiden, bietet die Vorsorgeeinrichtung eine Zusatzversicherung an oder vermittelt eine solche.
- 5 Ist der Arbeitnehmer verheiratet, so ist der Bezug nur zulässig, wenn sein Ehegatte schriftlich zustimmt. Kann er die Zustimmung nicht einholen oder wird sie ihm verweigert, so kann er das Gericht anrufen.
- 6 Der Vorbezug gilt im Scheidungsfall als Freizügigkeitsleistung und wird vom Gericht nach Artikel 22 des Freizügigkeitsgesetzes vom 17. Dezember 1993 beurteilt.
- 7 Wird durch den Vorbezug oder die Verpfändung die Liquidität der Vorsorgeeinrichtung in Frage gestellt, so kann diese die Erledigung der entsprechenden Gesuche aufschieben. Sie legt in ihrem Reglement eine Prioritätenordnung für das Aufschieben dieser Vorbezüge beziehungsweise Verpfändungen fest. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.
- 8 Im übrigen gelten die Artikel 30d-30f und 83a des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse
Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag
Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

E. Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern

I. Erfindungen

Artikel 332

- 1 Erfindungen, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Arbeitgeber.
- 2 Durch schriftliche Abrede kann sich der Arbeitgeber den Erwerb von Erfindungen ausbedingen, die vom Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden.
- 3 Der Arbeitnehmer, der eine Erfindung gemäss dem vorstehenden Absatz macht, hat davon dem Arbeitgeber schriftlich Kenntnis zu geben; dieser hat ihm innert sechs Monaten schriftlich mitzuteilen, ob er die Erfindung erwerben will oder sie dem Arbeitnehmer freigibt.
- 4 Wird die Erfindung dem Arbeitnehmer nicht freigegeben, so hat ihm der Arbeitgeber eine besondere angemessene Vergütung auszurichten; bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung, die Mitwirkung des Arbeitgebers, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen des Arbeitnehmers und seine Stellung im Betrieb.

II. Gewerbliche Muster und Modelle

Artikel 332a

- 1 Schafft der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten ein gewerbliches Muster oder Modell, so kann es der Arbeitgeber nutzen, auch wenn es nicht schutzfähig ist, aber nur soweit, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses erfordert.
- 2 Der Arbeitnehmer darf sich der Ausübung der Nutzungsbefugnisse durch den Arbeitgeber nicht in einer gegen Treu und Glauben verstossenden Weise widersetzen.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse
Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag
Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

F. Übergang des Arbeitsverhältnisses

1. Wirkungen

Artikel 333

- 1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.
- 1bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
- 2 Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.
- 3 Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlich beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.
- 4 Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

2. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

Artikel 333a

- 1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
 - a. den Grund des Übergangs;
 - b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.
- 2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Swissair/
Crossair?

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse
Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag
Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Befristetes Arbeitsverhältnis

Artikel 334

- 1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.
- 2 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- 3 Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

1. Kündigung im allgemeinen

Artikel 335

- 1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 2 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2. Kündigungsfristen
a) im allgemeinen

Artikel 335a

- 1 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 2 Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

b) während der Probezeit

Artikel 335b

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 2 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

c) nach Ablauf der Probezeit

Artikel 335c

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

IIbis Massenentlassung

1. Begriff

Artikel 335d

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

2. Geltungsbereich

Artikel 335e

- 1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- 2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

Artikel 335f

- 1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- 2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- 3 Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
 - a. die Gründe der Massenentlassung;
 - b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

4. Verfahren

Artikel 335g

- 1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- 2 Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- 3 Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- 4 Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

a) Grundsatz

Artikel 336

- 1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
 - a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
 - a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
 - c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).
- 3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

b) Sanktionen

Artikel 336a

- 1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 3 Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

c) Verfahren

Artikel 336b

- 1 Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 2 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

2. Kündigung zur Unzeit

a) durch den Arbeitgeber

Artikel 336c

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

b) durch den Arbeitnehmer

Artikel 336d

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 2 Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a) aus wichtigen Gründen

Artikel 337

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 2 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.
- 3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

b) wegen Lohngefährdung

Artikel 337a

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

2. Folgen
a) bei gerechtfertigter Auflösung

Artikel 337b

- 1 Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.
- 2 In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

b) bei ungerechtfertigter Entlassung

Artikel 337c

- 1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

c) bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Artikel 337d

- 1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.
- 4 ...

V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

1. Tod des Arbeitnehmers

Artikel 338

- 1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

2. Tod des Arbeitgebers

Artikel 338a

- 1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
- 2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

VI. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Fälligkeit der Forderungen

Artikel 339

- 1 Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig.
- 2 Für Provisionsforderungen auf Geschäften, die ganz oder teilweise nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden, kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit hinausgeschoben werden, jedoch in der Regel nicht mehr als sechs Monate, bei Geschäften mit gestaffelter Erfüllung nicht mehr als ein Jahr und bei Versicherungsverträgen sowie Geschäften, deren Durchführung mehr als ein halbes Jahr erfordert, nicht mehr als zwei Jahre.
- 3 Die Forderung auf einen Anteil am Geschäftsergebnis wird fällig nach Massgabe von Artikel 323 Absatz 3.

2. Rückgabepflichten

Artikel 339a

- 1 Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der andern alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat.
- 2 Der Arbeitnehmer hat insbesondere Fahrzeuge und Fahrausweise zurückzugeben sowie Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie seine Forderungen übersteigen.
- 3 Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien.

3. Abgangsentschädigung

a) Voraussetzungen

Artikel 339b

- 1 Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.
- 2 Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

b) Höhe und Fälligkeit

Artikel 339c

- 1 Die Höhe der Entschädigung kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, darf aber den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht.
- 2 Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Richter unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht.
- 3 Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.
- 4 Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, jedoch kann eine spätere Fälligkeit durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt oder vom Richter angeordnet werden.

c) Ersatzleistungen

Artikel 339d

- 1 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.
- 2 Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

VII. Konkurrenzverbot

1. Voraussetzungen

Artikel 340

- 1 Der handlungsfähige Arbeitnehmer kann sich gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen.
- 2 Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

2. Beschränkungen

Artikel 340a

- 1 Das Verbot ist nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist; es darf nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten.
- 2 Der Richter kann ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken; er hat dabei eine allfällige Gegenleistung des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

3. Folgen der Übertretung

Artikel 340b

- 1 Übertritt der Arbeitnehmer das Konkurrenzverbot, so hat er den dem Arbeitgeber erwachsenden Schaden zu ersetzen.
- 2 Ist bei Übertretung des Verbotes eine Konventionalstrafe geschuldet und nichts anderes verabredet, so kann sich der Arbeitnehmer durch deren Leistung vom Verbot befreien; er bleibt jedoch für weiteren Schaden ersatzpflichtig.
- 3 Ist es besonders schriftlich verabredet, so kann der Arbeitgeber neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen, sofern die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen.

4. Wegfall

Artikel 340c

- 1 Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr hat, es aufrecht zu erhalten.
- 2 Das Verbot fällt ferner dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

H. Unverzichtbarkeit und Verjährung

Artikel 341

- 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.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts

Artikel 342

- 1 Vorbehalten bleiben:
 - a. Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, soweit sie nicht die Artikel 331a - 331e betreffen;
 - b. öffentlich-rechtliche Vorschriften des Bundes und der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung.
- 2 Wird durch Vorschriften des Bundes oder der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung auferlegt, so steht der andern Vertragspartei ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung zu, wenn die Verpflichtung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages sein könnte.

Zweite Abteilung: Die einzelnen Vertragsverhältnisse

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

K. Zivilrechtspflege

Artikel 343

- 1 Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Ortes des Betriebs oder Haushalts, für den der Arbeitnehmer Arbeit leistet.
- 2 Die Kantone haben für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 20000 Franken ein einfaches und rasches Verfahren vorzusehen; der Streitwert bemisst sich nach der eingeklagten Forderung, ohne Rücksicht auf Widerklagebegehren.
- 3 Bei Streitigkeiten im Sinne des vorstehenden Absatzes dürfen den Parteien weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden; jedoch kann bei mutwilliger Prozessführung der Richter gegen die fehlbare Partei Bussen aussprechen und ihr Gebühren und Auslagen des Gerichts ganz oder teilweise auferlegen.
- 4 Bei diesen Streitigkeiten stellt der Richter den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.