



Normalarbeitsvertrag

für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kanton St. Gallen

mit den wichtigsten Artikeln zum Arbeitsrecht aus dem Obligationenrecht

Übersicht

	Seite
Übersicht	2
Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	3
Auszug der wichtigsten Artikel zum Arbeitsrecht aus dem Obligationenrecht (OR).....	12
Sachregister	29

Die Regierung des Kantons St. Gallen erlässt den Normalarbeitsvertrag in Auswirkung von Art. 359, Abs. 2 OR.

Der Erlass tritt in Kraft am 1. Januar 2021.

Normalarbeitsvertrag

für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis

	Artikel im NAV
I. Allgemeine Bestimmungen Geltungsbereich	
Geltungsbereich	1
Wirkung.....	2
II. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Probezeit.....	3
Kündigung	4
Kündigungsschutz	5
III. Einsatz und Weiterbildung	
Einsatz	6
Aus- und Weiterbildung	7
IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub	
Arbeitszeit	8
Freizeit	9
Sonntage und Feiertag	10
Ferien.....	11
Bezahlter Urlaub	12
V. Lohn	
Art und Höhe des Lohns.....	14
Unterkunft und Verpflegung.....	15
Auszahlung des Lohns	16
Lohnrückbehalt	17
Lohn bei Arbeitsverhinderung	18
Treueprämie	19
VI. Versicherungen und weitere Schutzbestimmungen	
Staatliche Sozialwerke	20
Berufliche Vorsorge	21
Unfallversicherung.....	22
Krankheit.....	23
Meldung von Arbeitsunfähigkeit	24
Spezielle Schutzbestimmungen	25
VII. Zivilrechtspflege	
Arbeitsrechtliche Klagen.....	26
VIII. Information der Arbeitnehmenden	
Aushändigung des Normalarbeitsvertrages	27

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse von familienfremden Personen, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Haushalt im Kanton St.Gallen tätig sind.

² Er findet keine Anwendung auf:

- a. die Ehegattin oder den Ehegatten oder die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner der oder des Betriebsleitenden;
- b. die Verwandten der oder des Betriebsleitenden in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegattinnen oder Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen oder Partner;
- c. die Schwiegertöchter und die Schwiegersöhne der oder des Betriebsleitenden, die voraussichtlich den Betrieb zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden;
- d. das Alppersonal

Art. 2

Wirkung

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

² Er gilt für die Lehrverhältnisse, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften der Bundesgesetzgebung und des kantonalen Rechts.

II. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 3

Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse einen Monat.

² Sie kann nach schriftlicher Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 4

Kündigung

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a. ein Monat bis zum Abschluss des ersten Dienstjahrs;
- b. zwei Monate ab dem zweiten Dienstjahr bis zum Abschluss des dritten Dienstjahrs;
- c. drei Monate ab dem vierten Dienstjahr.

³ Das befristete Arbeitsverhältnis ist nach Ablauf der Probezeit kündbar, wenn die Vertragsparteien dies schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

⁴ Der Anspruch auf Benutzung einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Unterkunft endet zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigungsschutz-

bestimmungen des Mietrechts nach Art. 271 ff. OR finden keine Anwendung.

⁵ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 ff. OR.

Art. 5

Kündigungsschutz

¹ Die Bestimmungen über den Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336 ff. OR und Kündigung zur Unzeit nach Art. 336c f. OR sind anwendbar.

III. Einsatz und Weiterbildung

Art. 6

Einsatz

¹ Die oder der Arbeitgebende setzt die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden gemäss ihren oder seinen Fähigkeiten sowie den Bedürfnissen des Betriebs ein.

Art. 7

Aus- und Weiterbildung

¹ Die oder der Arbeitgebende gestattet und fördert den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung durch die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden im Rahmen des Möglichen.

² Von der oder dem Arbeitgebenden angeordnete Kurse und Vorträge werden der oder dem Arbeitnehmenden als Arbeitszeit angerechnet. Die oder der Arbeitgebende übernimmt die Kosten vollständig.

IV. Arbeitszeit, Freizeit, Ferien und Urlaub

Art. 8

Arbeitszeit

¹ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die oder der Arbeitnehmende für die Arbeit zur Verfügung zu halten hat.

² Im Rahmen dieses Normalarbeitsvertrags gilt die Fünfeinhalb-Tage-Woche mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 49,5 Stunden. Darin sind die der oder dem Arbeitnehmenden zustehenden unbezahlten Arbeitspausen nicht inbegriffen.

³ Die Vertragsparteien können eine Jahresarbeitszeit vereinbaren. Diese beträgt auf der Basis der Nettoarbeitszeit je Dienstjahr 2'376 Stunden für Arbeitnehmende mit vier Wochen Ferien und 2'326,5 Stunden für Arbeitnehmende mit fünf Wochen Ferien.

⁴ Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten schriftlich vereinbaren, wobei die Arbeitszeit bezogen auf die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses die Ansätze nach Abs. 2 und 3 dieser Bestimmung nicht überschreiten darf.

⁵ Die oder der Arbeitgebende gewährt der oder dem Arbeitnehmenden folgende unbezahlte Pausen:

- a. über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer Stunde;
- b. je Halbtage eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.

⁶ Die oder der Arbeitnehmende leistet bei Bedarf die ihr oder ihm zumutbare

Überstundenarbeit. Die tägliche Arbeitszeit darf in der Regel zwölf Stunden nicht überschreiten.

⁷ Die Arbeitszeit wird täglich erfasst. Die oder der Arbeitgebende kontrolliert die Minus- oder Überstunden und hält diese jeweils am Ende jedes Monats fest. Allfällige Überstunden werden innert Jahresfrist mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer kompensiert oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.

Art. 9

Freizeit

- a. 1 Die oder der Arbeitnehmende hat Anspruch auf:
- b. eineinhalb arbeitsfreie Tage je Woche. Kann sie oder er diese arbeitsfreien Tage nicht beziehen, werden sie ihr oder ihm spätestens innert der drei Folgemonate zusätzlich gewährt;
- c. wenigstens zwei ganze arbeitsfreie Tage je Monat an einem Sonntag. Kann sie oder er diese arbeitsfreien Tage nicht beziehen, werden sie ihr oder ihm im Folgemonat zusätzlich gewährt.
- d. 2 Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit wird auf die Bedürfnisse der Vertragsparteien angemessen Rücksicht genommen.

Art. 10

Sonntage und -
Feiertage

¹ An Sonntagen wird die Arbeit auf betriebsnotwendige Tätigkeiten beschränkt.

² Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag¹¹, Allerheiligen, Weihnachtstag und Stefanstag.

³ Die Feiertage Neujahr, Ostermontag, Bundesfeiertag, Weihnachtstag und Stefanstag gelten als bezahlte arbeitsfreie Tage. Fallen diese Feiertage in die Ferien, gelten sie nicht als Ferientage. Fallen sie auf einen Sonntag oder in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Militärdienst, können sie nicht nachbezogen werden.

Art. 11

Ferien

¹ Die oder der Arbeitnehmende hat folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien je Dienstjahr:

- a. fünf Wochen bis zu dem Jahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- b. fünf Wochen ab dem Jahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c. vier Wochen in den übrigen Fällen.

² Für ein angebrochenes Dienstjahr werden Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr gewährt.

³ Die oder der Arbeitnehmende kann den Ferienzeitpunkt wünschen, nimmt jedoch auf die Interessen des Betriebs Rücksicht. Einigen sich die oder der Arbeitnehmende und die oder der Arbeitgebende nicht über den Ferienzeitpunkt, entscheidet die oder der Arbeitgebende abschliessend. Die Ferien werden in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt, wobei wenigstens zwei Ferienwochen je Dienstjahr zusammenhängen müssen.

Art. 12

Bezahlter Urlaub

¹ Die oder der Arbeitnehmende hat folgenden Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, ohne dass ihr oder ihm diese Tage als Freizeit oder Ferien angerechnet werden:

- a. drei Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft;

- b. drei Tage beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, von eigenen Kindern oder Eltern;
- c. zwei Tage bei Geburt von eigenen Kindern;
- d. ein Tag je Dienstjahr beim Wechsel der eigenen Wohnung;
- e. ein Tag bei Taufe und Heirat von eigenen Kindern;
- f. ein Tag beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwägern.

Art. 13

Mutterschaftsurlaub

¹ Die Arbeitnehmende hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von wenigstens 14 Wochen.

V. Lohn

Art. 14

Art und Höhe des Lohns

¹ Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der oder des Arbeitnehmenden. Er wird jährlich wenigstens einmal überprüft und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre angepasst. Eine allfällige Teuerung wird bei der Neufestsetzung des Lohns mitberücksichtigt.

² Es gelten die Mindestansätze der Lohnrichtlinie des Schweizer Bauernverbandes (SBV), des Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) sowie der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände Landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft einschliesslich landwirtschaftlicher Hauswirtschaft.

³ Lebt die oder der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der oder dem Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohns.

⁴ Die Familien- und Kinderzulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft vom 20. Juni 1952¹⁹ werden bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt und der oder dem Arbeitnehmenden ohne Abzüge ausgerichtet.

Art. 15

Unterkunft und Verpflegung

¹ In Fällen nach Art. 14 Abs. 3 dieses Erlasses:

- a. werden Unterkunft und Verpflegung nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung bewertet;
- b. hat die oder der Arbeitnehmende auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung, sofern nichts anderes vereinbart wurde;
- c. entrichtet die oder der Arbeitgebende der oder dem Arbeitnehmenden eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung, wenn die Leistung der Verpflegung ausfällt.

Art. 16

Auszahlung des Lohns

¹ Die oder der Arbeitgebende zahlt der oder dem Arbeitnehmenden den Lohn samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats aus.

² Die oder der Arbeitgebende übergibt der oder dem Arbeitnehmenden spätestens bei der Auszahlung des Lohns eine schriftliche Lohnabrechnung, aus der die Ab-

züge und Zuschläge, die Minus- oder Überstunden, die Freizeit und der Ferienbezug klar ersichtlich sind.

Art. 17

Lohnrückbehalt

¹ Die oder der Arbeitgebende kann einen Viertel des ersten Monatslohns zurückbehalten. Hat sie oder er eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, darf ein zusätzlicher Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Der gesamte Rückbehalt darf jedoch die Höhe eines halben Monatslohns nicht überschreiten.

² Wird der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren oder Reisekosten vorgenommen, gilt er als Sicherheit für Forderungen der oder des Arbeitgebenden und wird nach den Vorschriften über die Kautions nach Art. 330 OR verwaltet.

Art. 18

Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Wird die oder der Arbeitnehmende, deren oder dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, aus Gründen, die in ihrer oder seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr oder sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf 100 Prozent des Bar- und Naturallohns.

² Der Anspruch beträgt:

- a. einen Monatslohn bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr;
- b. zwei Monatslöhne ab dem dritten bis zum vollendeten fünften Dienstjahr;
- c. drei Monatslöhne ab dem sechsten bis zum vollendeten zehnten Dienstjahr;
- d. vier Monatslöhne ab dem vollendeten zehnten Dienstjahr.

³ Nach Ende des Anspruchs auf Ausrichtung des vollen Lohns treten an dessen Stelle die Leistungen der Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80 Prozent des bisherigen Lohns.

⁴ Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang nach Abs. 1 bis 3 dieser Bestimmung.

⁵ Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der oder dem Arbeitgebenden wenigstens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung (einschliesslich eidgenössische Erwerbsersatzordnung) fällt im Rahmen, in dem die oder der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, der oder dem Arbeitgebenden zu.

Art. 19

Treueprämie

¹ Die oder der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Treueprämien:

- a. die Hälfte eines Monatslohns bei vollendetem zehntem Dienstjahr;
- b. drei Viertel eines Monatslohns bei vollendetem 20. Dienstjahr;
- c. einen Monatslohn bei vollendetem 25. Dienstjahr.

² Will die oder der Arbeitnehmende die Treueprämie ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt sie oder er dies der oder dem Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Eine Treueprämie von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen; eine Treueprämie von weniger als einem Monatslohn führt zu einem entsprechend geringeren Ferienanspruch.

VI. Versicherungen und weitere Schutzbestimmungen

Art. 20

Staatliche Sozialwerke

¹ Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden wenigstens nach den Mindestanforderungen bei den staatlichen Sozialwerken (Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsersatzordnung, Arbeitslosenversicherung, Familienzulagen in der Landwirtschaft).

² Die oder der Arbeitgebende übernimmt wenigstens die halbe Prämie für die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung und die Arbeitslosenversicherung sowie die ganze Prämie für die Familienzulagen in der Landwirtschaft.

Art. 21

Berufliche Vorsorge

¹ Die oder der Arbeitgebende schliesst die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 einer Pensionskasse an.

² Die oder der Arbeitgebende übernimmt wenigstens die halbe Prämie.

Art. 22

Unfallversicherung

¹ Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981.

² Die oder der Arbeitgebende übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann der oder dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

Art. 23

Krankheit

¹ Die oder der Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmende oder den Arbeitnehmenden so gegen Lohnausfall bei Krankheit, dass ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohns ab einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen geleistet wird, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen wird. Bei Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Krankentaggeldleistung auf 180 Tage.

² Die oder der Arbeitgebende übernimmt wenigstens die halbe Prämie.

³ Die oder der Arbeitgebende kontrolliert, dass sich die oder der Arbeitnehmende auf eigene Kosten nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 für die Krankenpflege versichert.

Art. 24

Meldung von Arbeitsunfähigkeit

¹ Die oder der Arbeitnehmende meldet der oder dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich und legt unaufgefordert ein Arzteugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

Art. 25

Spezielle Schutzbestimmungen

¹ Die Bestimmungen zum Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter nach Art. 35 ff. sowie über das Mindestalter nach Art. 30 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 sind anwendbar.

² Die oder der Arbeitgebende ergreift ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit sowie der Unfall- und allgemeinen Schadensverhütung, um die Gesundheit und das Leben der oder des Arbeitnehmenden zu schützen. Die oder der Arbeitnehmende unterstützt die Massnahmen und hält sie ein.

³ Die oder der Arbeitgebende erfüllt die Vorschriften nach der jeweils geltenden Richtlinie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit.

VII. Zivilrechtspflege

Art. 26

Arbeitsrechtliche
Klagen

¹ Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort des Betriebs oder Haushalts, an dem die oder der Arbeitnehmende gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.

² Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– gilt das vereinfachte Verfahren

VIII. Information der Arbeitnehmenden

Art. 27

Aushändigung
des Normalar-
beitsvertrages

¹ Die oder der Arbeitgebende händigt der oder dem Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags aus. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrags oder bei wichtigen, das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis betreffenden Änderungen des OR.

Obligationenrecht (OR)

Auszug der wichtigsten Artikel, die das Arbeitsrecht betreffen

Inhaltsverzeichnis

	Artikel im OR
A. Begriff und Entstehung.....	Art. 319 ff
B. Pflichten des Arbeitnehmers	Art. 321 ff
C. Pflichten des Arbeitgebers	Art. 322 ff
D. Personalvorsorge.....	Art. 331 ff
E.	
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses	Art. 333 ff
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Art. 334 ff

stark grau hinterlegt = absolut zwingend

Die stark grau hinterlegten Gesetzesartikel sind im Sinn des Art. 361 OR absolut zwingend. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von diesen Vorschriften weder zuungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitgebers abgewichen werden.

grau hinterlegt = relativ zwingend

Die grau hinterlegten Gesetzesartikel sind gemäss Art. 362 OR relativ zwingend. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von diesen Vorschriften zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.

Der Einzelarbeitsvertrag

	Art. 319
A. Begriff und Entstehung	<p>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.</p> <p>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.</p>
I. Begriff	
	Art. 320
II. Entstehung	<p>¹ Wird es vom Gesetz nicht anders bestimmt, so bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	Art. 321
B. Pflichten des Arbeitnehmers	Der Arbeitnehmer hat die vertraglich übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.
I. Persönliche Arbeitspflicht	
	Art. 321a
II. Sorgfalts- und Treuepflicht	<p>¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	Art. 321b
III.	<p>¹ Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen</p>

Rechenschafts-
und Herausga-
bepflicht

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.

Art. 321c

IV. Überstun-
denarbeit

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.

Art. 321d

V. Befolgung
von Anordnun-
gen und Wei-
sungen

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.

Art. 321e

VI. Haftung des
Arbeitnehmers

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.

Art. 322

C. Pflichten des
Arbeitgebers

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.

I. Lohn

1. Art und Höhe
im Allgemeinen

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.

Art. 322d

4. Gratifikation

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

Art. 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

Art. 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

Art. 323b

¹ Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innert der 1 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 der Arbeitsleistung

1. Bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

Art. 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.

Art. 324a

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers

a. Grundsatz

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 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.

Art. 324b

b. Ausnahmen

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.

Art. 325

IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen

¹ Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen soweit 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.

Art. 328

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. im allgemeinen

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.

Art. 328a

2. bei Hausgemeinschaft

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

Art. 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.

Art. 329

VIII. Freizeit, Ferien und Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

1. Freizeit

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.

Art. 329a

2. Ferien

a. Dauer

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

³ Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

Art. 329b

b. Kürzung

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 Jugendurlaub, 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 oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952¹²⁸ (EOG) bezogen hat.

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.

Art. 329c

c. Zusammenhang und Zeitpunkt

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.

Art. 329 d

d. Lohn

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.

Art. 329e

3. Urlaub für auserschulische Jugendarbeit

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen auserschulischer 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.

4. Mutterschaftsurlaub	Art. 329f Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.
IX. Übrige Pflichten	Art. 330
1. Kautions	<p>¹ Übergibt der Arbeitnehmer zur Sicherung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber eine Kautions, so hat sie dieser von seinem Vermögen getrennt zu halten und ihm dafür Sicherheit zu leisten.</p> <p>² Der Arbeitgeber hat die Kautions spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben, sofern nicht durch schriftliche Abrede der Zeitpunkt der Rückgabe hinausgeschoben ist.</p> <p>³ Macht der Arbeitgeber Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis geltend und sind diese streitig, so kann er die Kautions bis zum Entscheid darüber insoweit zurückbehalten, muss aber auf Verlangen des Arbeitnehmers den zurückbehaltenen Betrag gerichtlich hinterlegen.</p> <p>⁴ Im Konkurs des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer die Rückgabe der von dem Vermögen des Arbeitgebers getrennt gehaltenen Kautions verlangen. unter Vorbehalt der Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis.</p>
2. Zeugnis	Art. 330a <p>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.</p> <p>² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
3. Informationspflicht	Art. 330b <p>¹ Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:</p> <ol style="list-style-type: none">die Namen der Vertragsparteien;das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;die Funktion des Arbeitnehmers;den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;die wöchentliche Arbeitszeit. <p>² Werden Vertragsselemente, die nach Absatz 1 mitteilungs pflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.</p>
D. Personalvorsorge	Art. 331
I. Pflichten des Arbeitgebers	<p>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.</p> <p>² Werden die Zuwendungen des Arbeitgebers und allfällige Beiträge des Arbeitnehmers zu dessen Gunsten für eine Kranken-, Unfall-, Lebens-, Invaliden- oder</p>

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 hiefür geäuft 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.

⁵ Auf Verlangen der Zentralstelle 2. Säule ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr die Angaben zu liefern, die ihm vorliegen und die geeignet sind, die Berechtigten vergebener Guthaben oder die Einrichtungen, welche solche Guthaben führen, zu finden.

Art. 331a

II. Beginn und
Ende des Vor-
sorgeschatzes

¹ Der Vorsorgeschatz 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 Vorsorgeschatz 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 Vorsorgeschatz kann die Vorsorgeeinrichtung vom Arbeitnehmer Risikobeiträge verlangen.

Art. 331b

III. Abtretung
und Verpfän-
dung

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

Art. 331c

IV. Gesundheitli-
che Vorbehalte

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

Art. 331d

V. Wohneigen-
tumsförderung

1. Verpfändung

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. Die gleiche Regelung gilt bei eingetragenen Partnerschaften.

⁶ Wird das Pfand vor dem Vorsorgefall oder vor der Barauszahlung verwertet, so finden die Artikel 30d, 30e, 30g 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.

Art. 331e

2. Vorbezug

¹ Der Arbeitnehmer kann bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf 2. Vorbezug 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 Vorsorgeschatzes 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 sind der Bezug und jede nachfolgende Begründung eines Grundpfandrechts nur zulässig, wenn sein Ehegatte schriftlich zustimmt. Kann der Arbeitnehmer die Zustimmung nicht einholen oder wird sie ihm verweigert, so kann er das Zivilgericht anrufen. Die gleiche Regelung gilt bei eingetragenen Partnerschaften

⁶ Werden Ehegatten vor Eintritt eines Vorsorgefalls geschieden, so gilt der Vorbezug als Freizügigkeitsleistung und wird nach den Artikel 123 des Zivilgesetzbuches sowie den Artikeln 280 und 281 ZPO und den Artikeln 22-22b des Freizügigkeitsgesetzes vom 17. Dezember 1993 geteilt.

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, 30e, 30g und 83a des Bundesgesetzes vom

25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

Art. 331f

3. Einschränkungen während einer Unterdeckung der Vorsorgeeinrichtung

¹ Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass während der Dauer einer Unterdeckung die Verpfändung, der Vorbezug und die Rückzahlung zeitlich und betragsmässig eingeschränkt oder ganz verweigert werden können

² Der Bundesrat legt die Voraussetzungen fest, unter denen die Einschränkungen nach Absatz 1 zulässig sind, und bestimmt deren Umfang.

Art. 333

F Übergang des Arbeitsverhältnisses

1. Wirkung

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.

Art. 334

G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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.

Art. 335

II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

1. Kündigung im allgemeinen

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

² Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 335a

2 Kündigungsfristen

a. im allgemeinen

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.

- Art. 335b**
- b. während der Probezeit
- 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.

- Art. 335c**
- c. nach Ablauf der Probezeit
- 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.

- Art. 336**
- III. Kündigungsschutz
1. Missbräuchliche Kündigung
- a. Grundsatz
- 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 freiwillige übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- ² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - 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;
 - 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

Art. 336a

b. Sanktionen

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.

Art. 336 b

c. Verfahren

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.

Art. 336c

2. Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a. durch den Arbeitgeber

- 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.

Art. 336d

b. durch den Arbeitnehmer

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.

Art. 337

IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a. aus wichtigen Gründen

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.

Art. 337a

b wegen Lohngefährdung

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.

Art. 337b

2. Folgen

a. bei gerechtfertigter Auflösung

¹ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Liegt der vertragswidrigen wichtige Grund Verhalten zur einer fristlosen Vertragspartei, Auflösung so des hat diese Arbeitsverhältnisvollen 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.

Art. 337c

b. bei ungerechtfertigter Entlassung

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.

Art. 337d

c. bei un-
rechtfertigtem
Nichtantritt oder
Verlassen der
Arbeitsstelle

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.

Art. 338

V. Tod des Ar-
beitnehmers o-
der des Arbeit-
gebers

1. Tod des Ar-
beitnehmers

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.

³ Die Forderung auf einen Anteil am Geschäftsergebnis wird fällig nach Massgabe von Artikel 323 Absatz 3.

Art. 338a

2. Tod des Ar-
beitgebers

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.

Art. 339

VI. Folgen der
Beendigung des
Arbeitsverhält-
nisses

1. Fälligkeit der
Forderungen

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

Art. 339a

2. Rückgabe-
pflichten

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.

Art. 339b

3. Abgangsent-
schädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsent-
schädigung auszurichten.

a. Vorausset-
zungen

² Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschä-
digung dem überlebenden Ehegatten, der eingetragenen Partnerin, dem eingetra-
genen Partner oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben an-
deren Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht er-
füllt hat.

Art. 339c

b. Höhe und
Fälligkeit

¹ Die Höhe der Entschädigung kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsver-
trag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, darf aber den Betrag nicht un-
terschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht.

² Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Richter unter Wür-
digung 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 Arbeits-
verhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitge-
ber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Lei-
stung 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.

Art. 339d

c. Ersatzleistun-
gen

¹ Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so
können sie von der Abgangsent-
schädigung abgezogen werden, soweit diese Lei-
stungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfür-
sorgeeinrichtung 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.

Art. 341

H. Unverzicht-
barkeit und Ver-
jährung

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 Ge-
samtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

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

Art. 342

I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkung des öffentlichen Rechts

¹ Vorbehalten bleiben:

- a. Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, soweit sie nicht die Artikel 331 Absatz 5 und 331a -331 e betreffen;

öffentlich-rechtliche Vorschriften des Bundes und der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung.

² Wird durch die Vorschriften des Bundes oder der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer eine öffentliche Verpflichtung auferlegt, so steht der anderen Vertragspartei ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung zu, wenn die Verpflichtung Inhalt des II Einzelarbeitsvertrages sein könnte.

Art. 358

III. Verhältnis zum zwingenden Recht

Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt.

Der Normalarbeitsvertrag**Art. 359**

1. Begriff und Inhalt

¹ Durch den Normalarbeitsvertrag werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt.

² Für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer im Hausdienst haben die Kantone Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln.

³ Artikel 358 ist auf den Normalarbeitsvertrag sinngemäss anwendbar.

Art. 360a

IV. Mindestlöhne

1. Voraussetzung

¹ Werden innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und liegt kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vor, der allgemein verbindlich erklärt werden kann, so kann die zuständige Behörde zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräuchen auf Antrag der tripartiten Kommission nach Artikel 360b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der nach Regionen und gegebenenfalls Orten differenzierte Mindestlöhne vorsieht.

² Die Mindestlöhne dürfen weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen den auf regionalen oder betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen.

Sachregister Einzel- und Normalarbeitsvertrag NAV und OR

	Artikel im NAV	Artikel im OR
Arbeitszeit		
Arbeitszeit.....	8	
Überstunden.....		321c
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
Befristetes Arbeitsverhältnis	334	
bei gerechtfertigter Auflösung		337b
bei ungerechtfertigter Entlassung.....		337c
bei ungerechtfertigtem Nichtantreten oder verlassen der Arbeitsstelle		337d
beim Tod des Arbeitnehmers		338
beim Tod des Arbeitgebers		338a
Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
Abgangsentschädigung.....		339b
Ersatzleistung.....		339d
Fälligkeit der Forderungen		339
Höhe und Fälligkeit der Abgangsentschädigung		339c
Rückgabepflichten.....		339a
Kündigungsschutz		
Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber		336c
Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer		336d
Missbräuchliche Kündigung		336
Sanktionen		336a
Verfahren.....		336b
Unbefristetes Arbeitsverhältnis		
Kündigung im allgemeinen.....	4	335
Kündigungsfristen im allgemeinen	4	335a
während der Probezeit	4	335b
nach Ablauf der Probezeit.....	4	335c
Begriff und Entstehung		
Begriff		319
Entstehung		320
Freizeit, Ferien und Urlaub		
Freizeit.....	9	329
Ferien, Dauer.....	11	329a
Ferien, Kürzung.....		329b
Kautions		330
Lohn während den Ferien		329d
Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit		329e
Urlaub für besondere Fälle	12	
Unfallversicherung.....	22	
Urlaub für Weiterbildung.....	7	
Zeugnis.....		330a
Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien	11	329c
Hofübergabe		
Übergang des Arbeitsverhältnisses		333
Lohn		
Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen.....		325
Lohn.....		322
Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers		324
Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers.....		324

Ausnahmen	324b
Lohnrückbehalt	323a
Lohnsicherung	323b
Normalarbeitsvertrag	
Geltungsbereich	1
Ausnahmen	1 Abs. 2
Begriff und Inhalt	359
Mindestlöhne	360a
Wirkung	2
Aushändigung	27
Personalvorsorge	
Abtretung und Verpfändung	331b
Beginn und Ende	331a
Gesundheitliche Vorbehalte	331c
Pflichten des Arbeitgebers	331
Vorbezug	331e
Wohneigentumsförderung	331d
Pflichten des Arbeitnehmers	
Arbeitszeit	8
Befolgung von Anordnungen und Weisungen	321d
Einsatz des Arbeitnehmers	6
Haftung des Arbeitnehmers	321e
Persönliche Arbeitspflicht	321
Probezeit	3
Rechenschafts- und Herausgabepflicht	321b
Sorgfalts- und Treuepflicht	321a
Überstunden	321c
Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	
allgemein	328
Bearbeitung von Personaldaten	328b
Hausgemeinschaft	328a
Zahlungsfristen und Termine	323
Verschiedenes	
Unverzichtbarkeit und Verjährung	341
Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkung des öffentlichen Rechts	342
Versicherungen	
Krankenversicherung	23
Unfallversicherung	22
Weiterbildung	
Urlaub für Weiterbildung	7