

Dieser Leitfaden ist als Hilfe für den Arbeitgeber bei der Abfassung von befristeten oder unbefristeten Einzelarbeitsverträgen gedacht. Er ist weder verbindlich noch erhebt er Anspruch auf Vollständigkeit. Es handelt sich vielmehr um eine Gedächtnisstütze, welche die Fragen festhält, die nützlicherweise geregelt werden sollten. Manchmal werden verschiedene Lösungsvorschläge zur Wahl gestellt, wobei auch weitere als die aufgeführten denkbar sind. Die Kommentare sind in Kursivschrift dargestellt.

Das Centre Patronal steht im übrigen den Arbeitgebern für die Lösung konkreter Fragen zur Verfügung.
Centre Patronal, Kapellenstrasse 14, 3011 Bern
(Tel. 058 796 99 08).

Gesamtarbeitsvertrag (GAV):

Die Bestimmungen betreffend Abschluss, Inhalt und Beendigung von Einzelarbeitsverträgen haben während der Dauer des GAV direkte und imperative Wirkung auf die Vertragsparteien. Durch Einzelarbeitsverträge vereinbarte Abweichungen zu Gunsten des Arbeitnehmers sind gültig (vgl. Kapitel I-3).

ARBEITSVERTRAG

Zwischen Herr/Frau
in (vollständige Adresse)
im folgenden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin genannt (je nachdem sind auch Ausdrücke wie Angestellter, Mitarbeiter usw. möglich)
und Herr/Frau/Firma
in
im folgenden Arbeitgeber genannt
wird folgendes vereinbart:

Artikel 1

Bezeichnung der Arbeit

- Herr/Frau
tritt auf
in den Dienst des Arbeitgebers als
- Dem Arbeitnehmer obliegen insbesondere folgende Tätigkeitsbereiche:
sowie alle ändern nach den Umständen (Dringlichkeitsfälle, Krankheit, Ferien usw.) erforderlich werdenden Arbeiten.

Artikel 2

Variante A: unbefristeter Vertrag

Vertragsdauer – Kündigungsfrist

- Der Vertrag wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen; die ersten Wochen/Monate (höchstens drei Monate) nach Dienstantritt gelten als **Probezeit**. In dieser Periode können beide Parteien das Arbeitsverhältnis durch eine Tage/Wochen im voraus abgegebene Erklärung (evtl. auf das Ende einer Woche) auflösen.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

- Nach Ablauf der Probezeit und bis zum Ende der Vollen- dung des 1. Dienstjahres** kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf Monatsende/nicht auf Monatsende (30 Tage netto) gekündigt werden.
- Vom 2. bis zum 9. Dienstjahr** beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate auf Ende eines Monats/zwei Monate netto (60 Tage); **ab dem 10. Dienstjahr** beträgt die Kündigungsfrist drei Monate auf Monatsende/....Tage (*Minimum ein Monat*).
Variante: Ab dem 2. Dienstjahr und unabhängig von der Anzahl Dienstjahre beträgt die Kündigungsfrist 1/2/.... Monate auf Monatsende/netto.
- Vorbehalten sind die Fälle der fristlosen Entlassung aus wichtigem Grund (OR 337). 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.
- Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen/muss schriftlich erfolgen. *Der Gesetzgeber hat keine Formvorschrift vorgesehen, es empfiehlt sich aber sehr, einerseits vom Arbeitnehmer eine schriftliche Kündigung zu verlangen, und andererseits eine eigene Kündigung mit eingeschriebener Post oder schriftlich gegen Empfangsbestätigung auszusprechen. Die Wirkungen der Kündigung beginnen im Zeitpunkt des Empfangs (vgl. Kapitel IV-2, Ziffer 1.).*
- Die Partei, welche die Kündigung erhalten hat, kann eine schriftliche Begründung verlangen.

Variante B: befristeter Vertrag

Vertragsdauer

- Der Vertrag wird auf eine **bestimmte Dauer** abgeschlossen und endet ohne vorgängige Kündigung. Vertragsbeginn, Vertragsende
- Vorbehalten sind die Fälle der fristlosen Entlassung aus wichtigem Grund (OR 337). 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.

Spezialfall: befristeter Vertrag mit Kündigungsmöglichkeit für beide Vertragsparteien

- Die ersten Wochen/Monate (höchstens drei Monate) nach Dienstantritt gelten als **Probezeit**. In dieser Periode können beide Parteien das Arbeitsverhältnis durch eine Tage/Woche im voraus abgegebene Erklärung (evtl. auf das Ende einer Woche) auflösen.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

- Nach Ablauf der Probezeit und während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann der vorliegende Arbeitsver-

trag von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von einem Monat (30 Tage netto)/einem Monat auf Monatsende/..... Monate auf Monatsende gekündigt werden.

(Sind im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages Kündigungsfristen vorgesehen, sind die Ziffern 5. und 6. des Artikels 2 Variante A oben hinzuzufügen)

Variante C: Gelegenheitsarbeit

Es kann ein Rahmenvertrag für Gelegenheitsarbeit von unbestimmter Dauer abgeschlossen werden. Es wird dringend empfohlen, ihn schriftlich auszufertigen. Er sollte mindestens die folgenden Punkte beinhalten:

Der vorliegende **Rahmenvertrag** wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und regelt alle künftigen Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden.

Der Arbeitnehmer hat in keinem Fall Anspruch auf einen Einsatz. Macht ihm der Arbeitgeber ein Angebot, ist der Arbeitnehmer frei, dieses anzunehmen oder ohne Grund abzulehnen.

Die anderen wesentlichen Vertragspunkte (Arbeitszeit, Lohn, Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsbeiträge usw.) können im Rahmenvertrag oder im einzelnen befristeten Arbeitsvertrag geregelt werden. Vgl. dazu die entsprechenden Artikel in diesem Leitfaden.

Artikel 3

Zeitlicher Umfang der Arbeit

- Die übliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden, verteilt auf Tage.

Variante im Fall von unregelmässiger Arbeit oder von echter Arbeit auf Abruf:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwischen und Stunden pro Woche (eventuell: mit einem Durchschnitt pro Jahr / pro Monat von Stunden). Die Lage der Arbeitszeit und die Dauer werden dem Arbeitnehmer mindestens eine Woche / ... Tage / ... Stunden im Voraus mitgeteilt.

Muss sich der Arbeitnehmer für eventuelle Einsätze zur Verfügung halten, werden die Stunden / Tage des Wartens (Bereitschaftsdienst) wie folgt entlohnt:

- im Unternehmen: 100% des Lohns
 - ausserhalb des Unternehmens: % des Lohns / pauschal Franken / der Bereitschaftsdienst ist im vereinbarten Lohn eingeschlossen.
- Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
 - Als Überstunden werden nur jene anerkannt, die vom Arbeitgeber angeordnet wurden oder, falls sie aufgrund der Umstände notwendig sind, wenn sie schriftlich innert Tagen dem Arbeitgeber gemeldet werden.
 - Überstundenarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer innert Wochen/Monaten kompensiert. Der Arbeitgeber legt den genauen Zeitpunkt der Kompensation fest. Bei Kompensation besteht kein Anspruch auf Entschädigung für Überstunden.

- Wenn nicht mit Freizeit kompensiert werden kann:

Variante A: die Überstunden werden mit einem Zuschlag von 25% bezahlt.

Variante B: die Überstunden werden zum Normaltarif bezahlt, soweit sie die gemäss Arbeitsgesetz maximal zulässige Stundenzahl nicht übersteigen; soweit sie diese Zahl übersteigen, werden sie mit einem Zuschlag von 25% bezahlt.

Variante C: die Überstunden werden nicht bezahlt, soweit sie die gemäss Arbeitsgesetz maximal zulässige Stundenzahl nicht übersteigen; soweit sie diese Zahl übersteigen, werden sie mit einem Zuschlag von 25% bezahlt.

Spezialfall (nur für Büropersonal, technische und andere Angestellte, inklusive Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels):

für die ersten 60 Überzeitstunden pro Kalenderjahr gilt die entsprechende Vereinbarung (gemäss gewählter Variante A, B oder C oben). Ab der 61. Überzeitstunde werden sie mit einem Zuschlag von 25% bezahlt.

- Den Stundenlohn erhält man, indem der Monatslohn geteilt wird durch (vgl. Kapitel III-2).
- Der Stundenplan wird vom Arbeitgeber festgelegt.

Artikel 4

Ferien

- Der Ferienanspruch beträgt 4 Wochen/..... Wochen/Dienstjahr (5 Wochen für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr). Er beträgt..... Wochen pro Dienstjahr ab vollendetem.....Altersjahr und/oder.....Dienstjahr im Betrieb.
- Grundlage der Berechnung des Ferienanspruches ist das Kalenderjahr; im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr wird der Ferienanspruch proportional zur effektiven Dauer des Arbeitsverhältnisses berechnet.
- Muss der Ferienanspruch in Tagen berechnet werden, so entspricht die Ferienwoche:

Variante A: im Falle der 5-Tage-Woche: 5 Tage, die mit Arbeitstagen zusammenfallen.

Variante B: 5 1/2 Arbeitstage.
- Ist der Arbeitnehmer unverschuldet aus Gründen, die in seiner Person liegen an der Arbeitsleistung verhindert (Krankheit, Unfall, Militärdienst, usw.), so wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat ab und inkl. dem zweiten Monat (ab und inkl. dem dritten Monat im Falle von Schwangerschaft) der Absenz um 1/12 gekürzt. Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub nach OR 329f, ein Arbeitnehmer einen Vaterschaftsurlaub nach OR 329g oder eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Betreuungsurlaub nach OR 329i bezogen hat. Als Berechnungsperiode für die Ferienkürzung gilt das Kalenderjahr; verschiedene Absenzen während eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet.
- Wird der vorliegende Vertrag gekündigt, bevor der Arbeitnehmer seine Ferien bezogen hat, werden ihm diese grundsätzlich vor dem Austritt gewährt. Können indessen

die Ferien nicht mehr gewährt werden oder erfordern es die Umstände, erhält der Arbeitnehmer den auf die Ferien entfallenen Lohn.

6. Wird der vorliegende Vertrag vor Ablauf des Zeitraumes aufgelöst, für welchen der Arbeitnehmer seine Ferien bereits bezogen hat, ist das zuviel Bezogene zurückzuerstatten. Ein entsprechender Lohnrückbehalt ist zulässig.
7. Der Zeitpunkt der Ferien wird durch den Arbeitgeber bestimmt; soweit möglich trägt er dabei den Wünschen des Arbeitnehmers Rechnung: dieser ist gehalten, sie rechtzeitig kundzutun.
8. Der Betrieb wird ordentlicherweise geschlossen während Wochen im Sommer und einer Woche zwischen Weihnachten und Neujahr. Die genauen Daten werden spätestens im Januar/.....jeden Jahres bekanntgegeben. Entspricht der Ferienanspruch nicht den Betriebsferien, kann Ausgleichsarbeit verlangt werden.
9. Allgemein werden Ferien gewährt und bezogen während des den Anspruch begründeten Kalenderjahres; werden die Ferien aufgeteilt, so muss eine Periode mindestens 2 aufeinanderfolgende Wochen enthalten.
10. Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während den Ferien und kann er mittels Arztzeugnis belegen, dass er dadurch ferienunfähig geworden ist, können diese Ferientage nachbezogen werden.
11. Die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, welche in die Ferien fallen, werden auf diese nicht angerechnet.
12. Während den Ferien darf der Arbeitnehmer keiner entlöhnten Erwerbstätigkeit nachgehen, die den berechtigten Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft.
13. Restferientage sind grundsätzlich während der Kündigungsfrist zu beziehen, auch im Falle einer Freistellung.

Artikel 5

Feiertage

1. Im Kanton gelten als gesetzliche, den Sonntagen gleichgestellte Feiertage: (vgl. Liste in Kapitel III-8)
2. Als weitere Feiertage werden dem Arbeitnehmer gewährt
2. Januar/Pfingstmontag/.....
3. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, am 1. Mai frei zu nehmen, sofern er den Arbeitgeber rechtzeitig benachrichtigt. Die versäumten Stunden sind nachzuholen.
4. Die unter Ziffer 1 und 2 genannten Feiertage werden bezahlt, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen.

Artikel 6

Verschiedene freie Tage

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:

- 2-3 Tagen bei seiner Verheiratung
- 1-3 Tagen beim Tod eines Familienangehörigen (Ehegatte, eingetragener Partner, Kind, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister oder im gleichen Haushalt lebende Angehörige),
- 1 Tag bei Wohnungswechsel (maximal jedoch einmal pro Jahr),

- max. 3 Tage pro Ereignis (max. 10 Tage pro Jahr) Urlaub für die Betreuung von Angehörigen nach OR 329h.

Teilzeitangestellte haben bei der Gewährung der freien Tage nur einen ihrem Pensum entsprechenden pro rata Anspruch auf Bezahlung.

Artikel 7

Entlöhnung

1. Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttolohn von:

Variante A: Fr. pro Jahr, ausbezahlt in 12 oder 13 Monatslöhnen.

Variante B: Fr. pro Monat/pro Woche/pro Tag/pro Stunde.

(Wird der Ferienlohn bei unregelmässiger Arbeit nicht im Zeitpunkt der Feriengewährung bezahlt, ist im Vertrag ein Prozentsatz (mindestens 8,33%) des Lohnes als Ferienlohn aufzuführen. Vgl. Kapitel III-12, Ziffer 4.)

2. Spätere Anpassung:
3. Kinderzulagen gemäss gesetzlicher Regelung:
4. Weitere Entschädigungen (z.B. Haushaltgeld, Provisionen usw.)
5. Dem Arbeitnehmer werden von jeder Lohnzahlung folgende Abzüge gemacht:
 - AHV/IV/EO, Arbeitslosenversicherung: gemäss den gesetzlichen Bestimmungen.
 - Vorsorgestiftung: der gesetzliche/reglementarische Beitrag.
 - Krankentaggeldversicherung:
 - Unfallversicherung (Nichtberufsunfälle):
 - Unfallversicherung/zusätzliche:
 - Quellensteuer: gemäss den gesetzlichen Bestimmungen/.....

Diese Beträge verändern sich entsprechend bei allfälligen Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder der Versicherungsbedingungen, die auf das Personal anwendbar sind.

6. Die Lohnzahlung erfolgt durch Überweisung auf das Bankkonto/Postkonto, spätestens am des Monats/bar am Ende jeden Monats/alle 14 Tage. Lohnvorschüsse werden nur ausnahmsweise gewährt. Der Arbeitnehmer erhält eine Lohnabrechnung.

Artikel 8

Gratifikation

Zuwendungen, welche dem Arbeitnehmer über die in Artikel 7 genannten hinaus gemacht werden, insbesondere Gratifikationen, stellen freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers dar und begründen auch dann keine Ansprüche des Arbeitnehmers, wenn sie während mehreren aufeinanderfolgenden Jahren erfolgen (*dies sollte bei jeder Auszahlung wieder schriftlich erwähnt werden.*)

Artikel 9

Abtretung von Lohnforderungen

Die Abtretung und Verpfändung künftiger Lohnforderungen ist nichtig, soweit sie nicht der Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten des Arbeitnehmers dienen (unter Vorbehalt allfälliger vom Betreibungsamt angeordneter Lohnpfändungen).

Artikel 10

Krankheit (Erwerbsausfall)

1. Erkrankt der Arbeitnehmer, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Krankheit mehr als 3/... Kalendertage, hat er dem Arbeitgeber ebenfalls unverzüglich ein Arztzeugnis vorzulegen. Verspätet vorgelegte bzw. rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse werden in der Regel nicht akzeptiert. Der Arbeitgeber kann periodisch weitere Arztzeugnisse verlangen. Mittels vorgängiger schriftlicher Ankündigung kann der Arbeitgeber für jegliche Abwesenheit unabhängig von deren Dauer ein Zeugnis verlangen, insbesondere während der Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber kann jederzeit verlangen, dass sich der Arbeitnehmer einer vertrauensärztlichen Untersuchung (auf Kosten des Arbeitgebers) unterzieht.

2. *Variante A:* Während der Krankheit wird der Arbeitnehmer nach Massgabe von Artikel 15 entlöhnt.

Variante B: Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses untersteht der Arbeitnehmer einer Krankentaggeldversicherung, die ab dem ... Tag 80% / ...% des Lohns während max. 720 Tagen deckt. Während der Wartezeit (eventuell: ausser während den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses) bezahlt der Arbeitgeber 80% / ...% des Lohns. (Eventuell: Es ist ausdrücklich vereinbart, dass die ersten zwei / drei Krankheitstage zu Lasten des Arbeitnehmers gehen). Der Arbeitnehmer hat die Versicherungsbestimmungen, die einen integrierten Bestandteil dieses Vertrags bilden, zur Kenntnis genommen und akzeptiert (*Vorbehalte usw.*).

Die Hälfte der Prämie geht zu Lasten des Arbeitnehmers (*Lohnabzug*).

Der Arbeitgeber ist von weiteren Lohnzahlungspflichten gemäss OR 324a befreit.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Um im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung eine Übererschädigung zu verhindern – da auf Versicherungsleistungen bei Krankheit keine AHV/IV/EO/ALV-Beiträge zu bezahlen sind – behält sich der Arbeitgeber vor, einen so genannten Nettolohnausgleich vorzunehmen und die Lohnzahlung auf den üblichen Nettolohn zu beschränken.

Artikel 11

Krankheit (Heilungskosten)

Der Arbeitnehmer muss sich gemäss dem Krankenversicherungsgesetz vom 18. März 1994 (KVG) gegen das Krankheitsrisiko (Heilungskosten) versichern.

Ausländische Arbeitnehmer unterbreiten dem Arbeitgeber regelmässig/jedes Jahr eine Versicherungsbestätigung (vgl. Kapitel V-7).

Allfällige Betriebsversicherung:

Allfällige Prämien-Beteiligung des Arbeitgebers:

Artikel 12

Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsurlaub

Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf 14 Wochen (98 Tage) Mutterschaftsurlaub. Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen des EOG erfüllt sind, hat sie während dieser Zeit Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung zu 80% ihres Lohnes.

Der Arbeitnehmer hat nach der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Dieser kann wochen- oder tageweise innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden. Wenn alle Anspruchsvoraussetzungen des EOG erfüllt sind, hat er Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung für höchstens 14 Tage zu 80% seines Lohnes.

Der Arbeitnehmer hat für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes Anspruch auf 14 Wochen Betreuungsurlaub, wenn er Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach EOG zu 80% seines Lohnes hat. Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder tageweise innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Sind beide Elternteile Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von sieben Wochen, wenn sie nicht eine andere Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Artikel 13

Unfälle

1. Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten in Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen (*Nichtberufsunfälle sind nur versichert bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 und mehr Stunden, vgl. Kapitel V-6*).

2. Die Versicherungsprämie für Nichtberufsunfälle geht zu Lasten

3. Während der Karenzzeit zahlt der Arbeitgeber 80% des Lohnes. Übersteigt der Lohn den maximal versicherten Verdienst gemäss UVG (vgl. Kapitel V-6), so zahlt der Arbeitgeber die Differenz zu 80% des effektiven Lohnes für eine beschränkte Zeit gemäss untenstehendem Artikel 15 («Berner Skala»). Nicht geschuldet sind diese Lohnzahlungen des Arbeitgebers jedoch während den ersten drei Monaten der Anstellung.

4. Im Übrigen ist der Arbeitgeber von jeglicher Verpflichtung befreit (OR 324b).

5. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

6. Um im Falle einer unfallbedingten Arbeitsverhinderung eine Übererschädigung zu verhindern – da auf Versiche-

rungsleistungen bei Unfall keine AHV/IV/EO/ALV-Beiträge zu bezahlen sind – behält sich der Arbeitgeber vor, einen so genannten Nettolohnausgleich vorzunehmen und die Lohnzahlung auf den üblichen Nettolohn zu beschränken.

7. Eventuelle Zusatzversicherung:
8. Der versicherte Arbeitnehmer meldet jeden Unfall, der eine ärztliche Behandlung oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem Versicherer (UVG 45/1).

Artikel 14

Obligatorischer Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst

1. Der Arbeitgeber erbringt zu den nachgenannten Bedingungen in den hiernach erwähnten Fällen folgende Leistungen:
 Rekrutenschule und gleichgestellte Dienstzeiten:

 Wiederholungskurse:
 Anderweitiger Dienst (z.B. Ausbildungsdienst, Durchdiener):
 Bedingungen:
2. Gesetzliche Zulagen stehen dem Arbeitgeber zu, soweit sie dessen Leistungen nicht übersteigen.
3. Diese Leistungen befreien den Arbeitgeber von allen weiteren Pflichten gemäss OR 324a und b (*sofern die Höhe der Leistungen das erforderliche Minimum erreicht; vgl. Kapitel III-4*).
4. Der Arbeitnehmer informiert seinen Arbeitgeber über bevorstehende obligatorische Militärdienste, sobald er davon Kenntnis hat.

Artikel 15

Lohnzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung in den nicht in den Artikeln 10 bis 14 genannten Fällen

1. In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden aus Gründen, die in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert ist (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst, unentgeltliche Ausübung eines öffentlichen Amtes), und in denen der Arbeitgeber von seiner Zahlungspflicht nicht nach Massgabe der Artikel 10 bis 14 befreit ist, hat der Arbeitnehmer, solange das Arbeitsverhältnis besteht, Anspruch auf volle Entlohnung während:

- 3 Wochen im ersten Dienstjahr, wenn das Arbeitsverhältnis 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist;

- dann:

Dienstjahre		während
- im 2.	Dienstjahr	4 Wochen
- im 3. – 4.	Dienstjahr	9 Wochen
- im 5. – 9.	Dienstjahr	13 Wochen
- im 10. – 14.	Dienstjahr	17 Wochen
- im 15. – 19.	Dienstjahr	22 Wochen
- im 20. – 24.	Dienstjahr	26 Wochen

Bei den oben genannten Zeiten der Lohnfortzahlung handelt es sich um Zeitminima, die auch bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelten.

Artikel 16

Berufliche Vorsorge: Alter, Tod und Invalidität

1. Der Arbeitgeber schliesst nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen den der obligatorischen Versicherung (vgl. Kapitel V-9) unterstehenden Arbeitnehmer einer Vorsorgeeinrichtung an. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der gesamten Beiträge. Der Arbeitgeber zieht vom Lohn die nach Gesetz oder Reglement zu Lasten des Arbeitnehmers gehenden Beiträge ab.
2. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer über das gesetzliche Minimum hinaus versichern. Der vom Arbeitnehmer zu entrichtende Beitrag ist im Reglement vermerkt.

Artikel 17

Allgemeine Pflichten

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und den vom Arbeitgeber erteilten Weisungen Folge zu leisten.
2. Ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers ist es dem Arbeitnehmer untersagt, auf eigene oder fremde Rechnung, eine Tätigkeit auszuüben, welche sich auf die Unternehmung oder auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nachteilig auswirken könnte. Jede Übertretung dieses Verbotes begründet einen Anspruch des Arbeitgebers auf angemessene Entschädigung.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alles, was er in Ausübung seiner Tätigkeit erfährt, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Vertrages.
4. Respektvoller Umgang: Der Arbeitnehmer verhält sich gegenüber dem gesamten Personal und Dritten korrekt. Er verpflichtet sich insbesondere, jegliche Form der sexuellen oder psychischen Belästigung zu unterlassen. Sexuelle Belästigung ist ein schweres Vergehen, das mit fristloser Kündigung, zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden kann.
5. Telefonate (inkl. über private Netze), die Versendung von E-Mails und Fax sowie die Konsultierung des Internets zu nichtberuflichen Zwecken sind – ausser in Notfällen – grundsätzlich untersagt.
6. Es ist verboten, im Betrieb zu rauchen, ausser in den ausdrücklich dafür bestimmten Räumen.

Artikel 18

Konkurrenzverbot

(Nur in Sonderfällen zu vereinbaren, vgl. Kapitel III-18).

1. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer auf eigene Rechnung/und für Rechnung eines Dritten – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Tätigkeit als ausüben, noch darf er den Arbeitgeber anderswie konkurrenzieren.

2. Dieses Verbot bezieht sich auf folgendes Gebiet:
3. Dieses Verbot gilt nach Auflösung des Vertragsverhältnisses für eine Dauer von Jahren.
4. Bei Übertretung des Konkurrenzverbotes schuldet der Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe von Fr. Er ist ferner für den die Konventionalstrafe übersteigenden Schaden ersatzpflichtig.
5. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Aufhebung des vertragswidrigen Zustandes zu erzwingen.

Bemerkung: Ein Konkurrenzverbot, das die wirtschaftliche Zukunft des Arbeitnehmers beeinträchtigt, muss auf das Allernotwendigste beschränkt sein; in besonderen Fällen empfiehlt sich, bei der Erstellung einen Juristen beizuziehen.

Artikel 19

Verantwortlichkeit

Der Arbeitnehmer haftet für jeden Schaden, den er dem Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig zufügt. Die Ersatzpflicht bestimmt sich nach den einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.

Artikel 20

Kautio

(Nur in Sonderfällen zu verlangen, vgl. Kapitel III-2).

Der Arbeitnehmer leistet vor dem Stellenantritt /vor dem eine Kautio von Fr. im Sinne von OR 330, zur Sicherung Diese Kautio wird mit Zinsen zurückerstattet, sobald sie gegenstandslos geworden ist, spätestens aber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/..... Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 21

Erfindungen und Designs

Erfindungen und Designs, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit (eventuell: und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten) macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören dem Arbeitgeber.

Artikel 22

Gesamtarbeitsvertrag, Betriebsordnung, Allgemeine Versicherungsbedingungen

Die diesbezüglichen Vorschriften bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages. Die entsprechenden Texte wurden dem Arbeitnehmer übergeben und werden von diesem anerkannt.

Artikel 23

Besondere Bestimmungen

Persönliche Auslagen:

Arbeitskleider:

Artikel 24

Ergänzendes Recht

Soweit im vorliegenden Vertrag nicht etwas Besonderes vereinbart wird, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Ort/Datum

In zweifacher Ausfertigung.

Der Arbeitgeber
(Unterschrift):

Der Arbeitnehmer
(Unterschrift):