Zeitschrift: Physiotherapeut : Zeitschrift des Schweizerischen Physiotherapeutenverbandes = Physiothérapeute : bulletin de la Fédération Suisse des Physiothérapeutes = Fisioterapista : bollettino della Federazione Svizzera dei Fisioterapisti

Herausgeber: Schweizerischer Physiotherapeuten-Verband

Band: - (1972)

Heft: 247

Rubrik: Verbandsmitteilungen

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

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

Der Physiotherapeut
Le Physiothérapeute

Nr. 247 Dezember 1972

Zeitschrift des Schweizerischen Verbandes staatlich anerkannter Physiotherapeuten
Bulletin de la Fédération Suisse des Physiothérapeutes Erscheint 2-monatlich

INHALT: Wichtige Bestimmungen — Tarif-Mitteilung — Weltverband / Confédération mondiale — Studienreise — Fachliteratur — Aus ausländischen Zeitschriften — Kongress Weltverband — Mutationen — Programmes des cours post-gradués.

Einige auch für unseren Beruf wichtige Bestimmungen des neuen Arbeitsvertragrechtes vom 1. 1. 1972

I. Allgemeine Hinweise

Seit dem 1. Januar dieses Jahres steht das neue Bundesgesetz über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels bis des Obligationenrechtes in Kraft. Man spricht abgekürzt vom Arbeitsvertrag und Arbeitsvertragsrecht.

1. Entstehung des Arbeitsvertrages
(Art. 319)

Wie nach geltendem Recht bedarf auch nach der Gesetzesvorlage der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit grundsätzlich keiner besonderen Form. Die schriftliche Bestätigung eines Engagements empfiehlt sich aber nach unseren Erfahrungen aus der Beratungspraxis auf jeden Fall.

2. Sorgfalts- und Treuepflicht
(Art. 321 a)

Die Treuepflicht verbietet dem Arbeitnehmer unter anderem eine den Arbeitgeber konkurrenzierende Tätigkeit. Ein Verstoss gegen die Treuepflicht läge aber auch vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Ausübung einer Nebenbeschäftigung an der vollen Erfüllung seiner Arbeitspflicht gehindert würde, so zum Beispiel durch eine starke Herabsetzung seiner Leistungsfähigkeit.

3. Ueberstunden
(Art. 321 c)

Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Ueberstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Der Arbeitgeber kann die Ueberstundenarbeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen oder er kann jene bezahlen, und zwar mit einem Lohn, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst. Diese letzte Bestimmung gilt nur im dispositiven Sinn, doch sie gilt, wenn nichts anderes schriftlich abgemacht worden ist.

4. Gratifikation
(Art. 322 d)

Richtet der Arbeitgeber nebst dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie zu Weihnachten oder zum Abschluss eines Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist. Verabredet sein heisst: wenn es schriftlich garantiert ist oder wenn die Gratifikation wiederholt stillschweigend und ohne Vorbehalte gewährt worden ist. (Ueblicher Vorbehalt: Die Auszahlung der Gratifikation erfolgt auch dieses Jahr

freiwillig und ohne Präjudiz für die Zukunft.) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil der Gratifikation, sofern sie verabredet worden ist.

5. Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall, Militärdienst, öffentlichem Amt
(Art. 324 a, 324 b)

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit aus Gründen, die in seiner Person liegen, nicht leisten, so hat der Arbeitgeber ihm für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, dies allerdings nur, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Anderslautende Bestimmungen des GAV vorbehalten, hat der Arbeitnehmer in diesen Fällen im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen zu leisten, nachher für eine angemessen längere Zeit, und zwar je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Abweichende Regelungen können nur getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sind. Ist der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung obligatorisch versichert, also zum Beispiel aufgrund der Suva oder der Erwerbsersatzordnung, so sind vom Arbeitgeber künftig die Leistungen solch obligatorischer Versicherungen bis auf vier Fünftel des ausfallenden Lohnes zu ergänzen, und zwar während drei Wochen beim unterjährigen Arbeitsverhältnis und nachher für eine längere Zeit, entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelung wird zum Beispiel die gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen umstossen, welche bisher den Lohnersatz für Rekruten ohne Unterstützungspflichten ordneten.

6. Schwangerschaft, Niederkunft
(Art. 324 a)

Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn nach den gleichen Prinzipien auszurichten, wie sie für Arbeitsverhinderung durch die im vorhergehenden Abschnitt angegebenen Gründe gelten.

7. Spesenersatz (Art. 327 a — 327 c)

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Pauschalentschädigungen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag festgelegt werden, sofern alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden. Abreden, dass der Arbeitnehmer notwendige Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen hat, sind nichtig.

8. Freizeit und Ferien (Art. 329—329 e)

In bezug auf die Freizeit übernimmt das neue Arbeitsvertragsrecht die Vorschriften über die Gewährung der üblichen Freizeit und der Zeit für das Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle.

Bezüglich der Ferien übernimmt das Arbeisvertragsrecht grundsätzlich die Ordnung, die seit dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes Gültigkeit hatte, neu ist jedoch, dass die Kantone die Mindestdauer der Ferien künftig für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge nicht nur auf drei, sondern auf vier Wochen pro Jahr ausdehnen können. Voraussetzung für das Entstehen eines Ferienanspruches ist, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder auf mehr als drei Monate eingegangen ist. Neu ist ferner die Regel über die Kürzung von Ferienansprüchen bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung. Grundsätzlich darf dabei der Ferienanspruch pro vollen Monat Arbeitsverhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung von insgesamt nicht mehr als einem Monat pro Dienstjahr darf jedoch keine Kürzung vorgenommen werden. Dieser Zeitraum beträgt dabei bis zu zwei Monate bei Arbeitsverhinderung wegen Schwangerschaft und Niederkunft.

Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr zu gewähren. Für die Ferienzeit ist der volle Lohn auszuzahlen. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien Arbeit für einen Dritten, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern oder bereits bezahlten Ferienlohn zurückfordern.

9. Personalvorsorge
(Art. 331—331 c)

Das neue Arbeitsvertragsrecht beinhaltet neu Bestimmungen für die gesetzliche Erzwingung der Freizügigkeit. Der Arbeitnehmer hat damit im Gegensatz zum bisherigen Recht bei Stellenwechsel nicht nur Anspruch auf seine eigenen Beiträge abzüglich der Aufwendungen für ein allfällig getragenes Risiko (zum Beispiel Todesfallrisiko), sondern auch auf Beiträge des Arbeitgebers in Form eines angemessenen Anteils am Deckungskapital. Der Anspruch ent steht, wenn für den Arbeitnehmer während mindestens fünf Jahren Vorsorgebeiträge bezahlt worden sind. Er erhöht sich mit der Anzahl Beitragsjahre des austretenden Arbeitnehmers und entspricht nach 30 Beitragsjahren dem vollen Deckungskapital. Von grösster Wichtigkeit ist die Bestimmung, dass die Personalvorsorgeeinrichtung dem austretenden Arbeitnehmer Vorsorgemittel nicht mehr bar auszuhändigen hat, sondern in Form einer Forderung auf künftige Vorsorgeleistungen gegen eine Personalvorsorgeeinrichtung eines anderen Arbeitgebers, gegen eine der Versicherungsaufsicht untrestellte Unternehmung oder bei Sparguthaben auch gegen eine Kantonalbark.

Derartige Forderungen können dabei vom Arbeitnehmer weder gültig abgetreten noch verpfändet werden. Damit wird durch eine klare zwingende Gesetzesbestimmung die Zweckentfremdung von Vorsorgemitteln ausgeschlossen.

10. Kündigungsfrist
(Art. 334—338 a)

Während der Probezeit (ein bis höchstens drei Monate) beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, sofern nichts anderes abgemacht ist (dispositive Bestimmung).

Keine Kündigung ist notwendig, wenn ein Arbeitsverhältnis von Anfang an nur auf eine bestimmte Zeit eingegangen worden ist. Ist der Vertrag hingegen auf eine unbestimmte Zeit eingegangen worden, so ist eine Kündigung notwendig, wobei für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht verschiedene Kündigungsfristen festgesetzt werden dürfen.

Hat das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr gedauert, kann auf Ende des folgenden Monats gekündigt werden (dispositive Bestimmung). Hat es mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im zweiten bis neunten Arbeitsjahr mit einer zweimonatigen, nachher mit einer dreimonatigen Frist je auf Monatsende gekündigt werden. (Auch diese Bestimmung ist dispositiv, gilt also nur, wenn nichts anderes abgemacht wurde.) Die Frist darf aber einen Monat nicht unterschreiten. Bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als zehn Jahren kann es mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Nicht gekündigt werden darf vom Arbeitgeber:

- während obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstes, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, und zwar vier Wochen vorher und nachher;
- in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitsnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- in den ersten vier Wochen einer von den zuständigen Behörden angeordneten Dienstleistung des Arbeitsnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland (zum Beispiel im kommenden Katastrophenhilfskorp).

Nicht gekündigt werden darf vom Arbeitnehmer, wenn sein Vorgesetzter oder der Arbeitgeber selbst an der Arbeit verhindert ist (aus einem der vier vorgenannten Gründe) und wenn er dessen Tätigkeit zu übernehmen hat.

Bei einer fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund wird der Arbeitgeber wie unter dem bisherigen Recht ersatzpflichtig. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber unter Vorbehalt des Nachweises weiteren Schadens Anspruch auf den Viertel eines Monatslohnes. Der Entschädigungsanspruch ist dabei innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch Klage oder Betreibung geltend zu machen, sofern er nicht durch Verrechnung erlischt. Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

11. Todesfall (Art. 338)

Erlischt das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat ab Todestag zu bezahlen, nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate. Voraussetzung ist, dass der verstorbene Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Die Möglichkeit der Verrechnung dieses Anspruches mit Vorsorgeleistungen ist im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt. Sie kann aber durch Vertrag, zum Beispiel durch Ergänzung der Vorsorgereglemente, eingeführt werden.

12. Abgangsentschädigung
(Art. 339b-339d)

Ist der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindesten fünfzig Jahre alt und hat das Dienstverhältnis wenigstens 20 Jahre gedauert, so schuldet ihm der Arbeitgeber bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung. Diese darf vertraglich nicht niedriger als der Betrag von zwei Monatslöhnen festgesetzt werden. Ist die Höhe nicht durch den Vertrag bestimmt, so setzt sie der Richter im Streitfall nach Ermessen fest, wobei er den Betrag von acht Monatslöhnen nicht überschreiten darf. Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder sogar ganz wegfallen, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verschuldete, indem er ohne wichtigen Grund kündigte oder ihm vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen gekündigt wurde.

Der Arbeitgeber ist kraft ausdrücklicher Gesetzesbestimmungen von der Bezahlung der Abgangsentschädigung befreit, soweit der Arbeitnehmer von der Personalvorsorgeeinrichtung einen Anspruch auf künftige Vorsorgeleistungen erhält, welcher die von ihm geleisteten Beiträge übersteigt.

Damit ist ein Grund mehr entstanden, das Personal lückenlos bei der AHV-Zusatzversicherung des SDV anzumelden.

13. Konsurrenzverbot
(Art. 340-340c)

Voraussetzung für die Zulässigkeit des Konkurrenzverbotes ist wie bisher einerseits der Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und anderseits die Gefahr der Schädigung des Arbeitgebers durch Verwertung der erlangten Kenntnisse. Ferner ist eine angemessene Begrenzung des Konkurrenzverbotes nach Ort, Zeit und Gegenstand erforderlich. In bezug auf die Dauer des Verbotes ergibt sich eine wichtige Neuerung, indem es drei Jahre nicht übersteigen darf, wenn der Arbeitgeber nicht besondere Umstände nachweisen kann.

Im Alter von 81 Jahren starb unser lieber Kollege

HANS BOHNER, Pontresina

(Mitglied der Sektion Bern)

Herr Bohner war in seinen jüngeren Jahren ein internationaler Wintersportler (Sceleton) und ein anerkannter Masseur in den Kurhotels Pontresina.

Seiner einzigen Tochter, unserer lieben Sektions-Kassierin Erica, kondolieren wir herzlich.