

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 64 (1972)

**Heft:** 2

**Artikel:** Das neue Arbeitsvertragsrecht

**Autor:** Schweingruber, Edwin

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354543>

### 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:** 14.01.2026

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

# Gewerkschaftliche Rundschau

**Heft 2 · Februar 1972** Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**64. Jahrgang** Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

# **Das neue Arbeitsvertragsrecht**

## *Edwin Schweingruber*

In der Junisession 1971 haben die Räte das neue Arbeitsvertragsrecht – übrigens ohne Gegenstimmen – angenommen, nachdem die letzten redaktionellen Bereinigungen angebracht worden waren. Sein offizieller Titel lautet: «*Bundesgesetz über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels bis des OR (Der Arbeitsvertrag) vom 25. Juni 1971.*» Es handelt sich um 114 Artikel, die an die Stelle der bisherigen über den Dienstvertrag und Lehrvertrag treten, nebst einigen Schlussbestimmungen. In den Schlussbestimmungen werden gewisse Änderungen auch von andern verstreuten Gesetzesartikeln des OR, überwiegend sprachliche Anpassungen, vorgenommen. Eine Änderung betrifft den Text des Artikels 100 des Landwirtschaftsgesetzes, eine weitere Änderung wird bei der im eidgenössischen Arbeitsgesetz von 1964/66 als Artikel 38 und 39 untergebrachten sogenannten Betriebsordnung vorgenommen. Es ist notwendig, dass auch der Artikel 6 der Schlussbestimmungen unter die Lupe genommen wird. Der Praktiker wird in seinen Gesetzesbüchern eine Anzahl Bestimmungen streichen müssen, so etwa im KUVG den Artikel 130, die letzten Überbleibsel des Fabrikgesetzes über die Dienstverträge der Fabrikarbeiter, die Artikel 96/97 des Landwirtschaftsgesetzes über die dort behandelte Unfallversicherung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer. Gestrichen ist auch der Artikel 32 der Erwerbsersatz-Ordnung, wo stand, der Arbeitgeber schulde von Gesetzes wegen seinen Arbeitnehmern, insofern sie den eidgenössischen Lohnersatz beziehen, keinen, auch keinen zusätzlichen Lohn für die betreffende Militärdienstzeit. Nach dem neuen Recht ist es anders, siehe neu Artikel 324 b.

*Altes und neues Recht*

Der Bundesrat hat, nachdem von keiner Seite das Referendum ergriffen wurde, nicht gezögert, das neue Gesetz auf den 1. Januar 1972 in Kraft zu setzen. Für Einzelverträge, neu abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge (GAV) und neue Normalarbeitsverträge

(NAV) wird selbstverständlich bei den Verhandlungen vom neuen Recht auszugehen sein. Es ist infolgedessen höchste Zeit, dass die Beratungsstellen, die sich mit Arbeitsstreitigkeiten befassen, aber auch die Gewerkschaften, die sich als Vertragskontrahenten betätigen, vom neuen Recht Kenntnis nehmen, den amtlichen Text beschaffen und ihn gründlich studieren. Sie haben sich davon Rechenschaft zu geben, was im grossen und ganzen gleich bleibt, was ändern wird, und wo die GAV weiterhin Lücken im Gesetz – und solche gibt es – schliessen oder Verbesserungen, über das Gesetzesrecht hinaus, anbringen müssen. Die Rechtslage soll hier in einer ersten Uebersicht, bis die neuen Kommentare erscheinen, skizziert werden.

Eine besondere Problematik besteht hinsichtlich der mehr als tausend Gesamtarbeitsverträge und der mehr als hunderttausend Einzelarbeitsverträge, welche stillschweigend ins neue Jahr hinübergerutscht sind mitsamt den ausdrücklichen Abmachungen, aber auch mitsamt dem übrigen Vertragsinhalt, der auf dem alten Recht beruht. Diese Vertragsverhältnisse bekommen nicht über Nacht einen neuen Inhalt. Das neue Recht sieht für sie Anpassungsfristen vor: eine einjährige Frist für die am 1. Januar 1972 bestehenden Einzelverträge, GAV und NAV, und eine Frist von fünf Jahren für die Anpassung der bisher bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen. Was diese Anpassung bedeutet und wie sie in die Wege geleitet wird, wird noch zu überlegen sein. Hier sei der Artikel 7, Schlussbestimmung des neuen Gesetzes, vorweg wörtlich genau zitiert (Unterstrichungen von uns):

#### Artikel 7. Anpassung altrechtlicher Verhältnisse.

1. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens *dieses Gesetzes* bestehenden Arbeitsverträge (Einzelarbeitsverträge, NAV und GAV) sind innert der Frist von einem Jahr seinen Vorschriften anzupassen; nach Ablauf dieser Frist sind seine Vorschriften auf alle Arbeitsverträge anwendbar.
2. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Personalfürsorgeeinrichtungen sind berechtigt, innert der Frist von fünf Jahren ihre Statuten oder Reglemente unter Beachtung der für deren Änderung geltenden formellen Bestimmungen den Vorschriften der Artikel 331a, 331b und 331c anzupassen.

#### Neue Bezeichnungen

Vorweg sind einige neue Bezeichnungen, namentlich im deutschen Gesetzestext, zu beachten. Der ganze neue Titel im OR handelt vom «Arbeitsvertrag». Der Dienstvertrag wird umgetauft in «Einzelarbeitsvertrag». Dienstherr und Dienstpflichtige heißen jetzt «Arbeitgeber» und «Arbeitnehmer». Dabei soll es von Gesetzes wegen nur noch «Arbeitnehmer im Monatslohn» und «andere Arbeitnehmer»

geben, und erst noch ist eine unterschiedliche Behandlung in wichtigen Belangen, wie Kündigungsfristen, Ferien, Erkrankung, Ueberzeit, vom Gesetz aus unterdrückt – unter Vorbehalt von Einzelabreden. Es wird sich in der Praxis zeigen, wieweit sich materiell diese formale Nivellierung auszuwirken vermag.

Der Handelsreisendenvertrag, Lehrvertrag, Heimarbeitervertrag ist – ohne nennenswerte Änderungen – in Unterabschnitten dem «Einzelarbeitsvertrag» beigefügt. Die bezüglichen Bestimmungen in den Spezialgesetzen verschwinden.

GAV und NAV behalten ihren Namen und ihren Platz im neuen Titel «Arbeitsvertrag» des OR. Beim GAV ändert sozusagen nichts. Der NAV als behördlicher Erlass (der kantonalen Regierung oder des Bundesrats) wird in einem der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) angenäherten Verfahren zustande kommen und erfährt eine Klarstellung in seiner rechtlichen Wirkung: Einerseits hat er sich an das zwingende Recht zu halten, anderseits lässt er Einzelabmachungen – auch mündliche – zu.

Gleichgeblieben ist die Haftung des Arbeitnehmers für Schaden, den er seinem Arbeitgeber fahrlässig oder absichtlich durch man gelhafte Diensterfüllung zufügt (bisher OR 328). Lohnrückbehalt und Kaution sind nach ihrer Zweckbestimmung abgeklärt und ausdrücklich gegen willkürlichen Zugriff des Arbeitgebers und gegen Zugriffe seiner Gläubiger gesichert. Das Recht auf ein Zeugnis ist modernisiert. Konkurrenzverbote sind zum Schutze des Arbeitnehmers wie bisher nicht oder nur mit eindeutigen Beschränkungen zulässig.

### **Verschlechterungen?**

Verschlechterungen in der Rechtsstellung der Arbeitnehmer erkennt man kaum; ausser einer gefährlichen Liberalisierung der Regeln über die Vergütung von Ueberstundenarbeit, wo es in Zukunft aufzupassen heisst. Sozusagen alles wird möglich sein (unter dem Vorbehalt des Arbeitsgesetzes mit der dort geregelten bewilligungspflichtigen Ueberzeit): Kompensation mit entsprechender Freizeit, Einbezug der Ueberzeitvergütung zum vornherein in den (Monats-) Lohn mit oder ohne Zuschlag – immerhin schriftliche Abrede vorausgesetzt und wiederum unter dem Vorbehalt von GAV, denen hier die wichtige Aufgabe zukommt, einer Verwildering des Ueberstundenunwesens und einer Verwischung der Lohnansprüche vorzubeugen und die zulässige Arbeitszeit, auch gegenüber einer largen amtlichen Bewilligungspraxis, niederzuhalten. Man sehe sich die Absätze 2 und 3 des neuen Artikels 321c genau an:

«Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Ueberstunden innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Wird die

**Ueberstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich vereinbart oder durch NAV oder GAV bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Ueberstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.»**

### ***Der Uebergang zum neuen Recht***

Der Bundesrat hat die neuen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Lehrvertrag und über die Normalarbeitsverträge auf den 1. Januar 1972 in Kraft gesetzt. *Von diesem Datum an gilt für neu abgeschlossene Einzelverträge, für neue NAV und für neue oder auf dem Vereinbarungsweg verlängerte GAV sofort das neue Recht.* Hingegen «sollen» nach ausdrücklicher Vorschrift des Gesetzes (Artikel 7 Schlussbestimmung) alle laufenden Einzelverträge, GAV und NAV innert Jahresfrist dem neuen Recht «angepasst» werden. Praktisch bedeutet das, dass solche Regelungen von Gesetzes wegen spätestens bis 31. Dezember 1972 noch nach dem bisherigen Recht abgewickelt und im Streitfall beurteilt werden dürfen. Anderseits hat jede Partei die Möglichkeit, beim Gegenkontrahenten, ohne formell den Vertrag kündigen zu müssen, eine «Anpassung» an das neue Recht, also Verhandlungen darüber zu verlangen. Dieselben müssen zweckmässigerweise spätestens Ende 1972 zu Ende geführt sein. Bleiben die Beteiligten untätig oder mit den Verhandlungen im Rückstand, müsste das neue Gesetz, soweit zwingend, voll und ganz zur Anwendung kommen, und die Beteiligten würden für das allenfalls entstehende Chaos eigentlich die Verantwortung selber tragen müssen. *Somit tun die Gewerkschaften sowie die einzelnen Arbeitnehmer und ihre Partner gut, die laufenden Verträge zu studieren.*

Wo das Gesetz Neuerungen zwingend bringt oder neue Möglichkeiten eröffnet, sollen die Verträge auf dem Verhandlungsweg mit dem neuen Arbeitsvertragsrecht in Einklang gebracht werden. Positionen wie Kündigungsfristen, Kündigungsverbote, Erkrankung, Ferien, Ueberzeit sind unter den Vertragsparteien rechtzeitig zu erörtern. Eine verstärkte Fühlungnahme der Gewerkschaften unter sich, um bei einzelnen Positionen die Vorteile des Gesetzes wahrzunehmen, scheint geboten. Die Gegenseite wird dasselbe tun.

Die Normalarbeitsverträge (NAV) sind bekanntlich keine Verträge, sondern amtliche Erlasse der kantonalen Regierungen (etwa 60 an der Zahl) und ein gutes halbes Dutzend bundesrätliche Erlasse für gesamtschweizerische Regelungen. Sinngemäß gilt für sie das oben Gesagte. Im Laufe des nächsten Jahres dürften die zuständigen Amtsstellen in den 25 Kantonen namentlich angesichts der älteren und neueren NAV für bäuerliche und nichtbäuerliche Hausangestellte eine lebhafte Tätigkeit entfalten – wir hoffen es jedenfalls –

um neue NAV auf Grund des neuen Rechtes herauszugeben. Die Vereinigungen, die sich um den Hausdienst bemühen, sind – wie wir wissen – bereits an der Arbeit, um mit Vorentwürfen und einem gesamtschweizerischen Muster-NAV ihre drei Ziele zu erreichen: Erhaltung, Sanierung des Hausdienstes und Wahrnehmung der Vorteile, die das neue Arbeitsvertragsrecht nicht zuletzt diesen Arbeitsverhältnissen bietet. Zum Teil bestehen hier noch Bedingungen, die «an die Steinzeit gemahnen», wie sich kürzlich eine Teilnehmerin an einer Arbeitstagung der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für den Hausdienst ausdrückte.

Von praktischen Gesichtspunkten aus betrachtet, beanspruchen die drei folgenden Positionen die grösste Beachtung durch die einzelnen Arbeitnehmer und die Kontrahenten der Gesamtarbeitsverträge: *Kündigung*, *Krankheit*, *Ferien*. Die Gestalter des neuen Rechtes konnten eine 50jährige Periode vom OR 1912 durch alle Phasen einer wirtschaftlichen Entwicklung hindurch berücksichtigen: vom Industriearbeiterleben und dem Fabrikgesetz vor und nach dem Ersten Weltkrieg durch die Krise mit ihren 100 000 Vollarbeitslosen hindurch zur Vollbeschäftigung, zum Zuzug von einigen hunderttausend Arbeitnehmern aus dem Ausland, zu den Konzentrationserscheinungen im Unternehmertum, was jetzt weniger die unteren Schichten der Lohnarbeiter als das sogenannte Kader in ungeahnte Berufssorgen und Lebensprobleme wirft. Zu den oben hervorgehobenen Positionen nimmt das neue Recht, in knappen Strichen gezeichnet, folgendermassen Stellung.

### *Kündigungsfristen*

Es gibt keinen sogenannten allgemeinen Kündigungsschutz, und es wurde darauf verzichtet, die Kündigungsfristen durch Verlängerungen in die Zwecke einer Sicherung der Arbeitsplätze einzuspannen. Die neuen Kündigungsfristen gelten ohne Unterschied für den Studentenlohnarbeiter bis hinauf zum leitenden «Angestellten» nach bisheriger Bezeichnung, jedenfalls was die vom Gesetz gegebenen Fristen anbetrifft. Im ersten Dienstjahr einschliesslich Probezeit ist bezüglich Kündigungsfristen gewissermassen alles erlaubt. Abrede, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und Normalarbeitsvertrag (NAV) haben freie Bahn. Wird nichts gesagt, soll auf das Ende eines ganzen Kalendermonats gekündigt werden. Beim sogenannten überjährigen Anstellungsverhältnis sind Kündigungsfristen unter einem Monat – mögen sie auf Einzelabrede, GAV oder NAV beruhen – unzulässig; sonst sind alle Varianten möglich. Wurde nichts (schriftlich) vereinbart oder im GAV/NAV verfügt, so will das neue Gesetz eine Kündigungsfrist von zwei Kalendermonaten angewendet haben; mit dem zehnten Dienstjahr sogar von drei Monaten. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sagt das Gesetz, dürfen keine verschiedenen

Kündigungsfristen festgesetzt werden; wo es gleichwohl geschieht, gelte für beide die längere Frist (Artikel 336, 2). Dieses Bekenntnis zur Parität, d. h. zum «gleichen Recht für beide» mag auf den ersten Blick einleuchten, und doch wird sich zeigen, dass man der Parität den Schutzgedanken geopfert hat. Die Deutschen sagen es besser (BGB § 622, 5 neu): Der Arbeitgeber darf im Vertrag dem Arbeitnehmer nicht eine längere Frist auferlegen, als er sie selber für die Kündigung einhalten muss. An der Umkehrung wird nicht Anstoss genommen.

### **Kündigungsverbote**

Die schwachen Ansätze im bisherigen Recht sind ausgebaut worden und bedeuten, da sie zwingend sind, einen nicht zu verachtenden Schutz zugunsten der Arbeitnehmer (Militärdienst: 4 Wochen vor und nach dem Militärdienst sowie während desselben; bei Krankheit schon im ersten Jahr Kündigungsverbot für die ersten 4 Wochen, später 8 Wochen; bei Niederkunft Kündigungsverbot sogar 2 Monate vor und 2 Monate nachher). Die Probezeit ist vorbehalten. Auch GAV und NAV müssen sich daran halten, so dass beispielsweise die Hausdienste zu Stadt und Land hier einen willkommenen besseren Schutz ihrer Arbeitsverhältnisse erhalten werden.

### **Krankheit und Lohn**

Der berühmte Artikel 335 OR war brauchbar und erlaubte eine Fortentwicklung durch die Arbeitsgerichte; doch liess er viele Unsicherheiten offen, vor allem in der Frage, von wann an bei neu anlaufenden Anstellungen ein Krankheitslohn geschuldet ist. Das neue Recht (Artikel 324 a) bringt keine Umwälzungen. Immerhin ist nach einer Anlaufzeit von 3 Monaten der Lohn bei Krankheit sichergestellt für mindestens 3 Wochen im ersten Jahr, vom zweiten Dienstjahr an «mehr», so dass die gebräuchlichen Staffelungen von einem Monat, 2, 3 Monaten usw. auch in Zukunft gehandhabt werden können. Erwägt man noch, dass ausserdem ein Kündigungsverbot von 4 bis 8 Wochen besteht und dann erst eine Kündigung unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten (oder einem Monat) möglich sein wird, so kommt man praktisch zu einem Schutz des erkrankten Arbeitnehmers gegen Kündigung für die Dauer von 4 oder 3 Monaten. Die unglaubliche aber effektive Ungereimtheit im bisherigen schweizerischen Recht – darin bestehend, dass nach dem OR die normale Kündigung dem Erkrankten ans Krankenbett geschickt und dadurch alle wohlmeinenden Staffelungen des Krankenlohnes von 3, 4 und mehr Monaten mit einem Federstrich (nämlich mit der Kündigung) illusorisch gemacht werden konnten – verschwindet endlich, weil der Erkrankte jedenfalls für 4 (3) Monate

gegen Kündigung geschützt ist. Die bekannten Staffelungen werden besser zur Geltung kommen.

Für die Abfassung der neuen GAV scheinen uns zwei neue Ueberlegungen nahe zu liegen: Krankenkassenlösungen statt einer forcier-ten Staffelung des Krankenlohnes sind gangbar, wenn sie «für den Arbeitnehmer gleichwertig» sind. Dabei werden die Gewerkschaften aber doch prüfen müssen, ob sie den Arbeitnehmern im ersten (zweiten) Dienstjahr nicht den vollen vom Gesetz garantierten Lohn für 3 (4) Wochen zukommen lassen und die Abgeltung mit Krankenkassen-Taggeld auf die noch länger dauernden Krankheitsfälle beschränken wollen, insbesondere wo der Kündigungsschutz aufhört.

### *Ferien*

Im neuen Stall des Arbeitsvertragsrechtes stellt das Ferienrecht eine magere Kuh dar, wird uns die nächste Generation, vielleicht schon die heutige im Inland und Ausland, zum Vorwurf machen. Der Berichterstatter bedauert die Rückzieher in den Räten sehr. Man wird sich als Gedächtnisstütze die Formel merken können: Die «eidgenössischen Ferien» bleiben beim bisherigen Minimum von 14 Tagen pro Jahr bei den gewöhnlichen Arbeitnehmern und 3 Wochen für Lehrlinge (bis 20 Jahre) und Jugendliche (bis 19 Jahre). Die Kantone dürfen die zwei Ansätze gerade noch je um eine Woche verbessern und werden es, wie wir erwarten, in der Mehrzahl auch tun. Die Pro-rata-Berechnung beim Austritt im Laufe eines Jahres klappt. Im übrigen ist das Ferienrecht im Gesetz «liberal» gehalten: keine vom Gesetz her geforderte Staffelung des Ferienanspruchs mit den Dienstjahren. Ferienkassenregelungen, natürlich auch die im Gesetz fehlenden Staffelungen der Feriendauer nach Alter und Dienstjahren, sind, wenn im ganzen gleichwertig, allerdings möglich – dort wo die GAV zum Zuge kommen! Ein persönliches Unbehagen beim Berichterstatter bleibt. Wir leben im Jahr 1972 in der Schweiz, im Lande des Volkstourismus und Reiseverkehrs, des hochzuhaltenden Naturgenusses, der Bekenntnisse zu einer Bildungspolitik zugunsten der Erwachsenen und der Jungen! Dabei dieses beschämende Seilziehen um 2, 3 oder allenfalls 4 Wochen bezahlte Ferien. Es wird nicht zu verantworten sein, in den GAV und NAV die eidgenössischen und kantonalen Minimalansätze etwa nochmals abzubiegen und zu kürzen in «im ganzen für die Arbeitnehmer gleichwertige abweichende» Regelungen.

### *Lohnzahlung bei Militärdienst*

Bei der Einführung der Lohn- und Verdienstersatzordnung und seit-her gemäss dem geltenden Bundesgesetz (Erwerbsersatz-Ordnung) ist von Gesetzes wegen eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur

Lohnzahlung an den Wehrmann beseitigt worden. Aber im Alltag war es durchaus üblich, dass der Arbeitgeber zusätzlich zum eidgenössischen Lohnausgleich Lohn bezahlte bis zu 100 Prozent bei gewöhnlichen Militärdiensten oder etwas reduziert bei der Rekrutenschule und Beförderungsdiensten, unter Verrechnung des eidgenössischen Lohnersatzes. Die einzelnen Anstellungsverträge sowie die Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten entsprechende Lohnzusagen. Die meisten Beteiligten gaben sich kaum mehr davon Rechenschaft, dass diese zusätzlichen Lohnzahlungen vom Gesetz aus nicht verlangt werden. Das neue Arbeitsvertragsrecht rückt der Entwicklung nach. Art. 32 der Erwerbsausfall-Ordnung wird aufgehoben. Der Arbeitnehmer hat bei Militärdienst Anrecht auf Lohnersatz. Erreicht der eidgenössische Lohnersatz 4/5 nicht, so schuldet der Arbeitgeber die Differenz zwingend bis zu 4/5 des ausfallenden Lohnes, wobei es den Parteien frei steht, die volle Deckung des Lohnausfalles zu vereinbaren.

Dasselbe gilt sinngemäss auch, wenn bei Erkrankung oder Unfall die Militärversicherung oder die Suval oder eine Unfallversicherung für landwirtschaftliche Arbeitnehmer Krankengeld (Lohnausfall) vergüten, dieses jedoch 4/5 des Lohnausfalles nicht erreicht. Hier muss der Arbeitgeber die Differenz hinzuzahlen (Artikel 324 b, Streichung von 130 KUVG und 96/97 des Landwirtschaftsgesetzes).

### ***Schlussabrechnung, Saldoquittung***

Bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist abzurechnen. Alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis werden grundsätzlich fällig und sind auszurechnen (Ferienentschädigung, Ueberstunden, Krankheit, Gratifikationen soweit nicht unverbindlich gehalten, Provision und Spesen; Artikel 339, mit wenigen Ausnahmen). Bei Tod des Arbeitnehmers ist zugunsten seiner Angehörigen zwingend ein Lohnnachgenuss von mindestens einem Monat im ersten Dienstjahr, später, nach fünfjähriger Dienstdauer mindestens von zwei Monaten vorgesehen (Artikel 338), allenfalls auch noch eine Abgangentschädigung, auf die wir noch zurückkommen. Gewöhnlich wird anlässlich der letzten Abrechnung und Schlusszahlung per Saldo quittiert, was an sich der guten Ordnung entspricht, aber erfahrungsgemäss zu absichtlich oder unabsichtlich provozierten Missverständnissen und Benachteiligungen des Arbeitnehmers führen kann. Das neue Recht bringt eine interessante Neuerung. In den 30 Tagen auf die Beendigung des Anstellungsverhältnisses darf der Arbeitnehmer Ansprüche, welche sich auf zwingendes Gesetzesrecht oder zwingende GAV-Normen stützen, nachträglich doch noch geltend machen. Die Saldoquittung wird nicht als endgültiger Verzicht des Arbeitnehmers anerkannt, und er braucht sich auch nicht auf absichtliche Täuschung oder auf Rechtsirrtum zu berufen. Das ist

der Sinn des neuen Artikels 341, der übrigens für zwingende GAV-Ansprüche schon seit 1956/57 galt und nun ausgedehnt worden ist auf das zwingende Gesetzesrecht überhaupt. Manche Ungerechtigkeit mag noch zur rechten Zeit korrigiert werden können, wenn sich der benachteiligte Arbeitnehmer über seine Rechte erkundigt und die Rechtsauskunftsstellen dafür sorgen, dass gegen eine Schlussquittung rechtzeitig Einspruch erhoben wird.

### ***Uebergangsfrist für die bestehenden Personalfürsorge-Einrichtungen***

Ihnen wird eine *Frist von 5 Jahren* gewährt, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Statuten und Reglemente in aller Form den neuen Vorschriften des Arbeitsvertragsrechtes über die Spareinrichtungen, Versicherungseinrichtungen und die sogenannte Freizügigkeitspolice anzupassen (Artikel 331 a, 331 b und 331 c). Das bedeutet, dass bis zu dieser Anpassung die bisherige P.-K.-Reglementierung weitergilt, u. a. die Auszahlung mindestens der vom Arbeitnehmer persönlich einbezahlten Beiträge an eine solche Personalfürsorge-Kasse (Art. 343bis OR), wenn er aus dem Anstellungsverhältnis austritt (Kündigung). Es ist den Mitgliedern in den Verwaltungskommissionen solcher Kassen zu empfehlen, zu prüfen, ob sie einen sofortigen Wechsel in das neue Recht hinein für vorteilhaft ansehen oder ob sie die 5 Jahre als Wartefrist ausnützen wollen, wobei die Interessen der Firma, wie der bisher Versicherten (Fremdarbeiter!) und des neu zuziehenden Personals abzuwägen sind. Vermutlich werden diese 5 Jahre auf der Ebene der Bundesverfassung und Bundesgesetzgebung noch mancherlei ins Auge zu fassende Entwicklungen ergeben. Die Uebergangsfrist steht im Schlussartikel 7 des neuen Gesetzes (siehe Seite 34).

### ***Abgangentschädigung***

Etwas ärmlich erweist sich im neuen Recht die (allerdings neue) **Abgangentschädigung** im gesetzlich begrenzten Rahmen von mindestens 2 und höchstens 8 Monatslöhnen, und erst noch beschränkt auf Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt und 20 oder mehr Jahre beim gleichen Arbeitgeber im Dienste gestanden sind und nun durch Tod oder nicht selbstverschuldeten Weggang ausscheiden (Artikel 339 b und c). Diese Neuerung tritt bereits am 1. Januar 1972 in Kraft. Der Arbeitgeber wird beachten, dass eine bestehende oder rechtzeitig eingerichtete Personal-Sparkasse oder Pensionskasse ihm vom Gesetz aus den Vorteil verschafft, deren Auszahlungen auf die vom Gesetz vorgesehene Abgangentschädigung anzurechnen (Artikel 339d). Die Abgangentschädigung ist als eine neue Institution des Arbeitsvertragsrechtes unseres Erachtens bei allen Einzelarbeitsverträgen, wo die Voraussetzungen zutreffen, seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 1972 anwendbar.