

1. Abschnitt

Der Einzelarbeitsvertrag*A. Begriff und Entstehung*

Art. 1

I. Begriff

1) Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.

2) Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von Stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

Art. 2

II. Entstehung

1) Wird es vom Gesetz nicht anders bestimmt, so bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form.

2) Er gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.

3) Leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers aufgrund 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 anderen aufgehoben wird.

B. Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 3

I. Persönliche Arbeitspflicht

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

Art. 4

II. Sorgfalts- und Treuepflicht

1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2) Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

3) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

4) Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 5

III. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.

2) Er hat dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

Art. 6

IV. Überstundenarbeit

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 nur 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. 7

V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen

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. 8

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.

*C. Pflichten des Arbeitgebers¹**I. Diskriminierungsverbot²*Art. 8a³*1. Gleichbehandlung von Frauen und Männern*

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer im Sinne des Gleichstellungsgesetzes nicht aufgrund seines Geschlechts benachteiligen.

Art. 8b⁴*2. Gleichbehandlung von teil- und vollzeitbeschäftigten oder von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern*

Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern oder einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligen, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

Ia. Lohn⁵

Art. 9

1. Art und Höhe im Allgemeinen⁶

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

2) Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

1 Sachüberschrift vor Art. 8a eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 40.

2 Sachüberschrift vor Art. 8a eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 40.

3 Art. 8a abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 153.

4 Art. 8b eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 40.

5 Sachüberschrift vor Art. 9 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 40.

6 Art. 9 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 40.

3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers ein geringerer Lohn vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung eines geringeren Lohnes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten.¹

Art. 10

2. Anteil am Geschäftsergebnis

1) Hat der Arbeitnehmer vertraglich Anspruch auf einen Anteil am Gewinn oder am Umsatz oder sonst am Geschäftsergebnis, so ist für die Berechnung des Anteils das Ergebnis des Geschäftsjahres massgebend, wie es nach den gesetzlichen Vorschriften und allgemein anerkannten kaufmännischen Grundsätzen festzustellen ist.

2) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Gericht bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die Geschäftsbücher zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist.

3) Ist ein Anteil am Gewinn des Unternehmens verabredet, so ist dem Arbeitnehmer überdies auf Verlangen eine Abschrift der Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsjahres zu übergeben.

3. Provision

Art. 11

a) Entstehung

1) Ist eine Provision des Arbeitnehmers auf bestimmten Geschäften verabredet, so entsteht der Anspruch darauf, wenn das Geschäft mit dem Dritten rechtsgültig abgeschlossen ist.

2) Bei Geschäften mit gestaffelter Erfüllung sowie bei Versicherungsverträgen kann schriftlich verabredet werden, dass der Provisionsanspruch auf jeder Rate mit ihrer Fälligkeit oder ihrer Leistung entsteht.

3) Der Anspruch auf Provision fällt nachträglich dahin, wenn das Geschäft vom Arbeitgeber ohne sein Verschulden nicht ausgeführt wird oder wenn der Dritte seine Verbindlichkeiten nicht erfüllt; bei nur teil-

¹ Art. 9 Abs. 3 eingefügt durch LGBl. 1993 Nr. 47.

weiser Erfüllung tritt eine verhältnismässige Herabsetzung der Provision ein.

Art. 12

b) Abrechnung

1) Ist vertraglich nicht der Arbeitnehmer zur Aufstellung der Provisionsabrechnung verpflichtet, so hat ihm der Arbeitgeber auf jeden Fälligkeitstermin eine schriftliche Abrechnung, unter Angabe der provisionspflichtigen Geschäfte, zu übergeben.

2) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Gericht bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die für die Abrechnung massgebenden Bücher und Belege zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist.

Art. 13

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

Art. 14

1. Zahlungsfristen und -termine

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.

Art. 15

2. Lohnrückbehalt

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.

Art. 16

3. Lohnsicherung

1) Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innert der Arbeitszeit auszurichten, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist; dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.

2) Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

3) Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 17

1. bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

1) Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

2) Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 18

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 und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

4) Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Art. 19

b) Ausnahmen

1) Ist der Arbeitnehmer aufgrund 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) Wird der Arbeitnehmer für die Ausübung eines öffentlichen Amtes entschädigt, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die Entschädigung mindestens vier Fünftel des Lohnes deckt. Abs. 2 findet sinngemässe Anwendung.

Art. 20

IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen

Der Arbeitnehmer kann künftige Lohnforderungen nur soweit gültig abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Gericht den unpfändbaren Betrag fest.

V. Akkordlohnarbeit

Art. 21

1. Zuweisung von Arbeit

1) Hat der Arbeitnehmer vertragsgemäss ausschliesslich Akkordlohnarbeit nur für einen Arbeitgeber zu leisten, so hat dieser genügend Arbeit zuzuweisen.

2) Ist der Arbeitgeber ohne sein Verschulden ausserstande, vertragsgemässe Akkordlohnarbeit zuzuweisen oder verlangen die Verhältnisse des Betriebes vorübergehend die Leistung von Zeitlohnarbeit, so kann dem Arbeitnehmer solche zugewiesen werden.

3) Ist der Zeitlohn nicht durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vorher durchschnittlich verdienten Akkordlohn zu entrichten.

4) Kann der Arbeitgeber weder genügend Akkordlohnarbeit noch Zeitlohnarbeit zuweisen, so bleibt er gleichwohl verpflichtet, nach den Vorschriften über den Annahmeverzug den Lohn zu entrichten, den er bei Zuweisung von Zeitlohnarbeit zu entrichten hätte.

Art. 22

2. Akkordlohn

1) Hat der Arbeitnehmer vertraglich Akkordlohnarbeit zu leisten, so hat ihm der Arbeitgeber den Akkordlohnansatz vor Beginn der einzelnen Arbeit bekanntzugeben.

2) Unterlässt der Arbeitgeber diese Bekanntgabe, so hat er den Lohn nach dem für gleichartige oder ähnliche Arbeiten festgesetzten Ansatz zu entrichten.

VI. Arbeitsgeräte, Material und Auslagen

Art. 23

1. Arbeitsgeräte und Material

1) Ist nichts anderes verabredet oder üblich, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt.

2) Stellt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber der Arbeitnehmer selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist er dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

2. Auslagen

Art. 24

a) im allgemeinen

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.

2) Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergü-

tung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen.

3) Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.

Art. 25

b) Motorfahrzeug

1) Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für seine Arbeit ein von diesem oder ein von ihm selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihm die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

2) Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihm überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

3) Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber regelmässig ein Motorfahrzeug für seine Arbeit und ist er nicht obligatorisch gegen Unfall versichert, so hat ihn der Arbeitgeber auf seine Kosten in angemessener Weise gegen Unfälle mit dem Motorfahrzeug, die sich bei der Arbeit ereignen können, zu versichern.

Art. 26

c) Fälligkeit

1) Aufgrund der Abrechnung des Arbeitnehmers ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern nicht eine kürzere Frist verabredet oder üblich ist.

2) Hat der Arbeitnehmer zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss in bestimmten Zeitabständen, mindestens aber jeden Monat, auszurichten.

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

Art. 27

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 belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.¹

2) Er hat zum Schutz vom Leben, Gesundheit und körperlicher 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 in billigerweise zugemutet werden kann.²

3) Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis von mindestens einem Monat Dauer oder in einem Teilzeitarbeitsverhältnis von mindestens acht Stunden Dauer pro Woche stehen, sind vom Arbeitgeber innert zwei Monaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses über die für dieses geltenden Bedingungen zu unterrichten; endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf von zwei Monaten nach seiner Aufnahme, hat die Unterrichtung vor diesem Zeitpunkt zu erfolgen. Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die aufgrund ihrer Dauer oder Natur oder aufgrund anderer, für das Arbeitsverhältnis geltender besonderer Bedingungen keine Unterrichtung des Arbeitnehmers erfordern, wie insbesondere im Falle unregelmässiger Arbeitsverhältnisse oder im Falle von Gelegenheitsarbeiten. Die Unterrichtung des Arbeitnehmers erfolgt durch die Aushändigung eines Arbeitsvertrages oder eines Schriftstückes, das die Unterrichtung des Arbeitnehmers auf eine gleichwertige Art und Weise wie ein Arbeitsvertrag gewährleistet und erstreckt sich insbesondere auf eine Mitteilung:

- a) der Personalien, des Sitzes oder des Wohnsitzes des Arbeitgebers;
- b) des Zeitpunkts des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen der Dauer des Vertrages, der täglichen oder wöchentlichen Arbeits- und Ruhezeiten, des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsleistung. In die Mitteilung der Arbeitsleistung miteingeschlossen ist eine Mitteilung der dem Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn zugewiesenen Amts- oder Funktionsbezeichnung sowie eine Mitteilung seines Dienstgrades;
- c) der Dauer von Freizeit und Ferien;
- d) der Kündigungsfristen oder des Verfahrens zu ihrer Festsetzung;
- e) der für das Arbeitsverhältnis allenfalls geltenden Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträge;

1 Art. 27 Abs. 1 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 153.

2 Art. 27 Abs. 2 abgeändert durch LGBI. 1999 Nr. 97.

f) des Arbeitslohnes (Geld- und Naturallohn), der Zulagen, Gratifikationen und Spesen, falls solche zusätzlichen Lohnbestandteile vereinbart wurden, und der Voraussetzungen für ihre Auszahlung.¹

4) Arbeitnehmer, die an einen Arbeitsort in einem anderen Staat entsandt werden, sind, sofern ihr Arbeitsverhältnis nach liechtensteinischen Rechtsvorschriften zu beurteilen ist und eine Dauer von mindestens einem Monat übersteigt, vor ihrer Entsendung vom Arbeitgeber zusätzlich über folgende Bedingungen schriftlich zu unterrichten:

- a) über die Arbeitsdauer im anderen Staat;
- b) über die Währung, in der der Lohn entrichtet wird;
- c) über die mit der Entsendung in einen anderen Staat gegebenenfalls verbundenen Vorteile in Geld oder Naturalien;
- d) über die Bedingungen der Rückführung.²

5) In den Fällen von Abs. 3 und 4 ist der Arbeitnehmer über Änderungen der für sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom Arbeitgeber innert eines Monats schriftlich zu unterrichten.³

6) In den Fällen von Abs. 3 Bst. b, c und d kann die Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch einen Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Gesamt- und Normalarbeitsverträge erfüllt werden. In diesen Fällen entfällt die Pflicht zur schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über Änderungen gemäss Abs. 5.⁴

Art. 28

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, wenn der Arbeitnehmer nicht obligatorisch versichert ist, 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.

1 Art. 27 Abs. 3 eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

2 Art. 27 Abs. 4 eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

3 Art. 27 Abs. 5 eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

4 Art. 27 Abs. 6 eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

3) Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu gewähren.

Art. 28a¹

3. Bei der Bearbeitung von Personendaten

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 Datenschutzgesetzes.

VIII. Freizeit, Ferien und Elternurlaub²

Art. 29

1. Freizeit

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jede Woche eineinhalb freie Tage zu gewähren, in der Regel den Samstagnachmittag und den Sonntag, oder, wo dies nach den Verhältnissen nicht möglich ist, eineinhalb volle Werktage.

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.

5) Dem Arbeitnehmer ist bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.³

¹ Art. 28a eingefügt durch LGBL 2002 Nr. 56.

² Sachüberschrift vor Art. 29 abgeändert durch LGBL 2003 Nr. 276.

³ Art. 29 Abs. 5 abgeändert durch LGBL 2003 Nr. 276.

*2. Ferien*¹

Art. 30

*a) Feriendauer*²

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Alterjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.³

2) Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.⁴

Art. 31

b) Kürzung

1) Wird der Arbeitnehmer 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, Elternurlaub, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.⁵

3) Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.⁶

Art. 32

c) Zusammenhang und Zeitpunkt

1) Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, zu

1 Sachüberschrift vor Art. 30 abgeändert durch LGBI. 2003 Nr. 276.

2 Art. 30 Sachüberschrift abgeändert durch LGBI. 2003 Nr. 276.

3 Art. 30 Abs. 1 abgeändert durch LGBI. 2011 Nr. 214.

4 Art. 30 Abs. 2 abgeändert durch LGBI. 1985 Nr. 10.

5 Art. 31 Abs. 2 abgeändert durch LGBI. 2003 Nr. 276.

6 Art. 31 Abs. 3 abgeändert durch LGBI. 1997 Nr. 154.

gewähren; bei jugendlichen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

2) Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und muss dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

Art. 33

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. 34

e) abweichende Regelung

1) Durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Vorschriften der Art. 30, 31 und 32 Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für die Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist.

2) Vorbehalten bleiben die Sondervorschriften über die Ferien beim Lehrverhältnis und beim Heimarbeitsverhältnis.

3. Elternurlaub¹

Art. 34a²

a) Dauer

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch

¹ Sachüberschrift vor Art. 34a abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 402.

² Art. 34a abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 402.

auf Elternurlaub im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern- bzw. Pflegeelternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und er dieses überwiegend selbst betreut. Dieser Anspruch entsteht:

- a) mit der Geburt eines Kindes und kann bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres geltend gemacht werden; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis und kann bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden. Dies gilt sinngemäss für Stiefeltern.

2) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

Art. 34b

b) Inanspruchnahme des Elternurlaubes¹

1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber binnen einer Frist von mindestens drei Monaten den Beginn und das Ende des Elternurlaubes anzukündigen.²

2) Aus berechtigten betrieblichen Gründen hat der Arbeitgeber das Recht, vom Arbeitnehmer eine Verschiebung des Elternurlaubes zu verlangen. Berechtigte betriebliche Gründe sind insbesondere:

- a) saisonabhängige Arbeit;
- b) innerhalb der festgelegten Frist kann keine Ersatzarbeitskraft gefunden werden;
- c) eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern beantragt gleichzeitig Elternurlaub; oder
- d) die Funktion des Arbeitnehmers ist für die Unternehmung von strategischer Bedeutung.³

3) In Betrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber in jedem Fall das Recht, den Elternurlaub zu verschieben, wenn die betrieblichen Abläufe beeinträchtigt werden.⁴

4) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die be-

¹ Art. 34b Sachüberschrift eingefügt durch LGBL 2003 Nr. 276.

² Art. 34b Abs. 1 eingefügt durch LGBL 2003 Nr. 276.

³ Art. 34b Abs. 2 eingefügt durch LGBL 2003 Nr. 276.

⁴ Art. 34b Abs. 3 eingefügt durch LGBL 2003 Nr. 276.

rechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.¹

Art. 34c²

c) Rückkehr an den Arbeitsplatz

1) Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind.

2) Der Arbeitnehmer kann beantragen, im Anschluss an den Elternurlaub seine Arbeitszeiten für eine bestimmte, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegende Dauer zu ändern. Bei der Prüfung und Beantwortung eines solchen Antrags hat der Arbeitgeber auch auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

IX. Übrige Pflichten

Art. 35

1. Kautio

1) Übergibt der Arbeitnehmer zur Sicherung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber eine Kautio, so hat sie dieser von seinem Vermögen getrennt zu halten und ihm dafür Sicherheit zu leisten.

2) Der Arbeitgeber hat die Kautio spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben, sofern nicht durch schriftliche Abrede der Zeitpunkt der Rückgabe hinausgeschoben ist.

3) Macht der Arbeitgeber Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis geltend und sind diese streitig, so kann er die Kautio bis zum Entscheid darüber insoweit zurückbehalten, muss aber auf Verlangen des Arbeitnehmers den zurückbehaltenen Betrag gerichtlich hinterlegen.

4) Im Konkurs des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer die Rückgabe der von dem Vermögen des Arbeitgebers getrennt gehaltenen Kautio

¹ Art. 34b Abs. 4 abgeändert durch LGBI. 2012 Nr. 402.

² Art. 34c abgeändert durch LGBI. 2012 Nr. 402.

verlangen, unter Vorbehalt der Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis.

Art. 36

2. Zeugnis

1) Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

2) Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 36a¹

3. Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen

1) Der Arbeitgeber sollte, soweit ihm dies möglich ist:

- a) Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;
- b) Anträge von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigen;
- c) den Arbeitnehmern zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über verfügbare Arbeitsplätze bereitstellen und die Arbeitnehmervertretung über die Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen unterrichten;
- d) den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtern sowie sein berufliches Fortkommen und seine berufliche Mobilität fördern.

2) Der Arbeitgeber hat befristet beschäftigte Arbeitnehmer über freier werdende Dauerstellen im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Er hat ihnen ausserdem nach Möglichkeit den Zugang zur Berufsbildung zu erleichtern. Der Arbeitgeber informiert, soweit es ihm möglich ist, die Arbeitnehmervertretung über befristete Arbeitsverhältnisse im Unternehmen.

¹ Art. 36a eingefügt durch LGBI. 2006 Nr. 40.

Art. 36b¹*4. Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Mutterschaftsurlaub*

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub hat die Arbeitnehmerin das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für die Arbeitnehmerin nicht weniger günstig sind. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass ihr auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugute kommen.

D. Personalfürsorge

Art. 37

I. Pflichten des Arbeitgebers

1) Macht der Arbeitgeber Zuwendungen für die Personalfürsorge oder leisten die Arbeitnehmer Beiträge daran, so hat der Arbeitgeber diese Zuwendungen und Beiträge auf eine Stiftung, eine Genossenschaft oder eine Einrichtung des öffentlichen Rechtes zu übertragen.

2) Werden die Zuwendungen des Arbeitgebers und allfällige Beiträge des Arbeitnehmers zu dessen Gunsten für eine Kranken-, Unfall-, Lebens-, Invaliden- oder Todesfallversicherung bei einer konzessionierten Versicherungsgesellschaft 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 Personalfürsorgeeinrichtung zu leisten, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur gleichen Zeit mindestens die gleichen Beiträge zu entrichten.

4) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer über die ihm gegen eine Personalfürsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte den erforderlichen Aufschluss zu erteilen.

¹ Art. 36b abgeändert durch LGBI. 2011 Nr. 214.

*II. Pflichten der Personalfürsorgeeinrichtung**1. Forderung des Arbeitnehmers*

Art. 38

a) bei Spareinrichtungen

1) Hat der Arbeitnehmer für die Alters-, Hinterlassenen- oder Invalidenvorsorge Beiträge an eine Spareinrichtung geleistet und erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihr keine Leistungen, so hat er gegen sie eine Forderung, die mindestens seinen Beiträgen samt Zins entspricht.

2) Sind vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber oder, aufgrund einer Abrede, von diesem allein für fünf oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung des Arbeitnehmers, ausser seinen eigenen Beiträgen, einem der Anzahl der Beitragsjahre angemessenen Teil der Beiträge des Arbeitgebers, in beiden Fällen samt Zins.

3) Sind für 20 oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung dem gesamten durch die Beiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gebildeten Sparguthaben samt Zins.

4) Ist mit der Spareinrichtung eine Risikoversicherung verbunden, so kommen die Aufwendungen zur Deckung des Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses von der Forderung des Arbeitnehmers in Abzug.

Art. 39

b) bei Versicherungseinrichtungen

1) Hat der Arbeitnehmer für die Alters-, Hinterlassenen- oder Invalidenvorsorge Beiträge an eine Versicherungseinrichtung geleistet und erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihr keine Leistungen, so hat er gegen sie eine Forderung, die mindestens seinen Beiträgen entspricht, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

2) Sind vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber oder, aufgrund einer Abrede, von diesem allein für fünf oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung des Arbeitnehmers einem der Anzahl der Beitragsjahre angemessenen Teil des auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechneten Deckungskapitals.

3) Sind für 25 oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden, so entspricht die Forderung des Arbeitnehmers dem gesamten Deckungskapital.

4) Aufgehoben¹

5) Die Personalfürsorgeeinrichtung kann für die Bestimmung der Forderung des Arbeitnehmers durch Reglement eine abweichende Regelung treffen, sofern sie für diesen mindestens gleichwertig ist.

Art. 40²

2. Erfüllung der Schuldpflicht

Aufgehoben

Art. 41³

E. Rechte an Erfindungen und Designs

1) Erfindungen und Designs, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Arbeitgeber.

2) Durch schriftliche Abrede kann sich der Arbeitgeber den Erwerb von Erfindungen und Designs ausbedingen, die vom Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden.

3) Der Arbeitnehmer, der eine Erfindung oder ein Design gemäss Abs. 2 macht, hat davon dem Arbeitgeber schriftlich Kenntnis zu geben; dieser hat ihm innert sechs Monaten schriftlich mitzuteilen, ob er die Erfindung bzw. das Design erwerben will oder sie dem Arbeitnehmer freigibt.

4) Wird die Erfindung oder das Design dem Arbeitnehmer nicht freigegeben, so hat ihm der Arbeitgeber eine besondere angemessene Vergütung auszurichten; bei deren Festsetzung sind alle Umstände zu berücksichtigen, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung bzw. des Designs, die Mitwirkung des Arbeitgebers, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen des Arbeitnehmers und seine Stellung im Betrieb.

1 Art. 39 Abs. 4 aufgehoben durch LGBL. 1988 Nr. 12.

2 Art. 40 aufgehoben durch LGBL. 1988 Nr. 12.

3 Art. 41 abgeändert durch LGBL. 2002 Nr. 135.

Art. 42¹

Aufgehoben

*F. Übergang des Arbeitsverhältnisses²*Art. 43³*I. Wirkungen*

1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil durch Vertrag oder Verschmelzung über, so geht auch das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten vom Veräusserer auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt. Kein Übergang erfolgt in Bezug auf Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Leistungen betrieblicher oder ausserbetrieblicher Sozialversicherungseinrichtungen ausserhalb des gesetzlichen Obligatoriums zustehen.

2) Als Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder Unternehmens- bzw. Betriebsteiles gilt der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.

3) Als Unternehmen bzw. Betrieb gilt ein öffentliches oder privates Unternehmen, das eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig davon, ob es Erwerbszwecke verfolgt oder nicht.

4) Der Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder Unternehmens- bzw. Betriebsteiles bildet keinen Grund für eine Kündigung durch den Veräusserer oder Erwerber. Vorbehalten bleiben wirtschaftliche, technische oder organisatorische Gründe, die Änderungen im Beschäftigungsbereich mit sich bringen.

5) Ist es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen, weil der Übergang eine wesentliche Änderung der für dieses geltenden Bedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers zur Folge hat, wird eine Kündigung durch den Arbeitgeber vermutet.

6) Ist auf das Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, muss ihn der Erwerber unter Vorbehalt einer vorzeitigen Beendigung oder einer Kündigung während eines Jahres einhalten.

1 Art. 42 aufgehoben durch LGBI. 2002 Nr. 135.

2 Sachüberschrift vor Art. 43 abgeändert durch LGBI. 1997 Nr. 154.

3 Art. 43 abgeändert durch LGBI. 2002 Nr. 88.

7) Bei Ablehnung des Übergangs 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.

8) Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Übergangs durch den Arbeitnehmer beendet wird.

9) Im Übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

10) Behält das Unternehmen, der Betrieb oder der Unternehmens- bzw. Betriebsteil seine Selbständigkeit nicht, bleiben die Rechtsstellung und die Funktion der Vertreter oder der Vertretung der vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer, die vor dem Übergang vertreten wurden, während des Zeitraums, der für die Neubildung oder Neubenennung der Arbeitnehmervertretungen erforderlich ist, erhalten.

Art. 43a¹

II. Unterrichtung und Anhörung

1) Wird ein Unternehmen, Betrieb oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil übertragen, sind die Arbeitnehmervertretungen über den Übergang zu unterrichten und anzuhören. Die Unterrichtung hat vor jenem Zeitpunkt zu erfolgen, in dem die Arbeitnehmer vom Übergang unmittelbar betroffen werden.

2) Im Zuge der Unterrichtung und Anhörung gemäss Abs. 1 sind den Arbeitnehmervertretungen schriftlich mitzuteilen:

- a) der Zeitpunkt bzw. der geplante Zeitpunkt des Übergangs;
- b) der Grund des Übergangs;
- c) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

3) Sind Massnahmen in Bezug auf die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer geplant, so sind die Arbeitnehmervertretungen über diese rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, um, wenn möglich, zu einer Übereinkunft zu kommen.

¹ Art. 43a abgeändert durch LGBI. 2002 Nr. 88.

4) Bei Fehlen einer Arbeitnehmervertretung sind den Arbeitnehmern die Angaben nach Abs. 2 und 3 schriftlich mitzuteilen.

5) Die in diesem Artikel vorgesehenen Verpflichtungen gelten unabhängig davon, ob die zum Übergang führende Entscheidung vom Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird.

6) Bei Verstößen gegen die Unterrichts- und Anhörungspflicht findet der Einwand, der Verstoß gehe darauf zurück, dass die Unterrichtung von einem den Arbeitgeber kontrollierenden Unternehmen nicht übermittelt worden sei, keine Berücksichtigung.

Art. 43b¹

III. Konkurs des Veräusserers

Für Übergänge von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen, bei denen gegen den Veräusserer ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens eröffnet wurde, finden Art. 43 Abs. 1, 4 bis 9 keine Anwendung.

G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses²

I. Befristetes Arbeitsverhältnis³

Art. 44

a) Grundsatz⁴

1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung.⁵

2) Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.⁶

3) Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit

1 Art. 43b eingefügt durch LGBL 2002 Nr. 88.

2 Sachüberschrift vor Art. 44 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 40.

3 Sachüberschrift vor Art. 44 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 40.

4 Art. 44 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 40.

5 Art. 44 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

6 Art. 44 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.¹

Art. 44a²

b) Aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse

1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängert werden. Bei längerer Dauer gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2) Abs. 1 ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, die zum Zwecke der Berufsbildung oder im Rahmen von staatlich unterstützten Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsmassnahmen eingegangen wurden.

II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis³

Art. 45⁴

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.

2. Kündigungsfristen⁵

Art. 45a⁶

a) im Allgemeinen

1) Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

1 Art. 44 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

2 Art. 44a eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 40.

3 Sachüberschrift vor Art. 45 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

4 Art. 45 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

5 Sachüberschrift vor Art. 45a eingefügt durch LGBL 1992 Nr. 83.

6 Art. 45a eingefügt durch LGBL 1992 Nr. 83.

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. 45b¹

b) während der Probezeit

1) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Arbeitswoche 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. 45c²

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.

1 Art. 45b eingefügt durch LGBL 1992 Nr. 83.

2 Art. 45c eingefügt durch LGBL 1992 Nr. 83.

*III. Kündigungsschutz¹**1. Missbräuchliche Kündigung²*

Art. 46

a) Grundsatz³

1) Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.⁴

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:⁵

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;⁶
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;⁷
- c) unter Missachtung der Unterrichtungs-, Anhörungs- und Anzeigepflichten im Sinne der Art. 43a, 59b und 59c;⁸

1 Sachüberschrift vor Art. 46 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

2 Sachüberschrift vor Art. 46 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

3 Art. 46 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

4 Art. 46 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

5 Art. 46 Abs. 2 Einleitungssatz abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

6 Art. 46 Abs. 2 Bst. a abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

7 Art. 46 Abs. 2 Bst. b abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

8 Art. 46 Abs. 2 Bst. c eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

- d) weil der Arbeitnehmer sich weigert, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder umgekehrt. Vorbehalten bleibt die Kündigung bei betrieblicher Notwendigkeit.¹

Art. 47

b) Sanktionen²

1) Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.³

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.⁴

3) Ist die Kündigung nach Art. 46 Abs. 2 Bst. c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.⁵

Art. 48⁶

c) Verfahren

1) Wer gestützt auf Art. 46 und 47 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.

1 Art. 46 Abs. 2 Bst. d eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 40.

2 Art. 47 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

3 Art. 47 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

4 Art. 47 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

5 Art. 47 Abs. 3 eingefügt durch LGBL 1997 Nr. 154.

6 Art. 48 abgeändert durch LGBL 1992 Nr. 83.

Art. 49¹*2. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber*

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

- a) 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 Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- b) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

2) Die Kündigung, die während einer der in Abs. 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. 50 bis 52²

Aufgehoben

*IV. Fristlose Auflösung**1. Voraussetzungen*

Art. 53

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.³

1 Art. 49 abgeändert durch LGBL. 1992 Nr. 83.

2 Art. 50 bis 52 aufgehoben durch LGBL. 1992 Nr. 83.

3 Art. 53 Abs. 1 abgeändert durch LGBL. 1992 Nr. 83.

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 das Gericht nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 54

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.

2. Folgen

Art. 55

a) bei gerechtfertigter Auflösung

1) Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

2) In den andern Fällen bestimmt das Gericht die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 56¹

b) bei ungerechtfertigter Entlassung oder Verweigerung des Arbeitsantrittes

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.

¹ Art. 56 abgeändert durch LGBI. 1992 Nr. 83.

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.

4) Wird dem Arbeitnehmer der Antritt einer vereinbarten Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund verweigert, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art. 57

c) bei ungerechtfertigtem 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 setzt sie das Gericht nach seinem Ermessen herab.

3) Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gerichtlich geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers

Art. 58

1. Tod des Arbeitnehmers

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, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.¹

¹ Art. 58 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 366.

Art. 59

2. Tod des Arbeitgebers

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.

*Va. Massentlassungen¹*Art. 59a²*1. Begriffe und Geltungsbereich*

1) Als Massentlassung gelten Kündigungen,

- a) die der Arbeitgeber in einem Betrieb aus einem oder mehreren Gründen plant, die in keinem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmer stehen, und
- b) von denen, ungeachtet der Betriebsgrösse, innert 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer betroffen sind.

2) Einer Kündigung im Sinne von Abs. 1 sind andere Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichgestellt, die

- a) aus einem oder mehreren Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmer stehen, geplant werden,
- b) auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgen, und
- c) von denen mindestens fünf Arbeitnehmer betroffen sind.

Solche Entlassungen werden bei der Berechnung der Mindestzahl nach Abs. 1 Bst. b mitgerechnet.

3) Die Art. 59b bis 59c gelten auch:

- a) in Fällen einer vorzeitigen Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse;
- b) in Fällen, in denen die Entscheidung über die geplante Massentlassung von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird.

1 Sachüberschrift vor Art. 59a abgeändert durch LGBL 1997 Nr. 154.

2 Art. 59a abgeändert durch LGBL 1997 Nr. 154.

4) Das Recht zur fristlosen Entlassung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei der Berechnung der Mindestzahl nach Abs. 1 nicht mitgerechnet.

Art. 59b¹

2. Unterrichtung und Anhörung

1) Um der Arbeitnehmervertretung die Gelegenheit zu Gegenvorschlägen zu geben und um, wenn möglich, zu einer Übereinkunft über:

- a) die Möglichkeit, geplante Massenentlassungen zu vermeiden oder ihre Zahl zu verringern;
 - b) die Möglichkeit, die Folgen geplanter Massenentlassungen durch Massnahmen wie Umschulungen zu mildern,
- zu kommen, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören. Sachverständige können sowohl vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmervertretung beigezogen werden.

2) Im Zuge der Unterrichtung und Anhörung im Sinne von Abs. 1 hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig alle zweckdienlichen Angaben zu machen. Er hat der Arbeitnehmervertretung insbesondere schriftlich mitzuteilen:

- a) die Gründe der geplanten Massenentlassung;
- b) die Zahl und die Kategorien der betroffenen Arbeitnehmer und die Gründe für ihre Auswahl;
- c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d) den Zeitraum der geplanten Massenentlassungen;
- e) das Verfahren der Festsetzung von Abfindungen (Sozialplan).

Art. 59c²

3. Mitwirkung des Amtes für Volkswirtschaft

1) Der Arbeitgeber hat dem Amt für Volkswirtschaft eine geplante Massenentlassung anzuzeigen und eine Mitteilung über das Ergebnis der Unterrichtung und Anhörung im Sinne von Art. 59b zuzustellen. Diese Anzeige hat alle Angaben im Sinne von Art. 59b Abs. 2 sowie alle sonstigen zweckdienlichen Angaben über die geplante Massenentlassung zu enthalten. Eine Abschrift der Anzeige wird der Arbeitnehmervertretung zugestellt.

¹ Art. 59b abgeändert durch LGBI. 1997 Nr. 154.

² Art. 59c abgeändert durch LGBI. 1997 Nr. 154.

2) Geplante Massentlassungen werden, unter Vorbehalt anderslautender vertraglicher oder gesetzlicher Bestimmungen, frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige im Sinne von Abs. 1 wirksam. Besteht ein berechtigtes Interesse und die Aussicht auf eine Milderung der Folgen der geplanten Massentlassung, kann das Amt für Volkswirtschaft diese Frist auf 60 Tage erstrecken. Es unterrichtet die Arbeitnehmervertretung über die Fristerstreckung.

3) Das Amt für Volkswirtschaft sucht innert der Frist im Sinne von Abs. 2 nach Möglichkeiten, die Folgen der geplanten Massentlassung zu mildern. Es kann den Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung beiziehen.

Art. 59d

Aufgehoben

VI. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 60

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 Art. 14 Abs. 3.

Art. 61

2. Rückgabepflichten

1) Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der andern alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat.

2) Der Arbeitnehmer hat insbesondere Fahrzeuge und Fahrausweise zurückzugeben sowie Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie seine Forderungen übersteigen.

3) Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien.

3. Abgangsentschädigung

Art. 62

a) Voraussetzungen

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

2) Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten, dem überlebenden eingetragenen Partner oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.¹

Art. 63

b) Höhe und Fälligkeit

1) Die Höhe der Entschädigung kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, darf aber den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht.

2) Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Gericht unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht.

3) Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

4) Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, jedoch kann eine spätere Fälligkeit durch schriftliche Abrede,

¹ Art. 62 Abs. 2 abgeändert durch LGBI. 2011 Nr. 366.

Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt oder vom Gericht angeordnet werden.

Art. 64

c) Ersatzleistungen

1) Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

2) Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

VII. Konkurrenzverbot

Art. 65

1. Voraussetzungen

1) Der handlungsfähige Arbeitnehmer kann sich gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen.

2) Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnis den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

Art. 66

2. Beschränkungen

1) Das Verbot ist nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist; es darf nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten.

2) Das Gericht kann ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken; es hat dabei

eine allfällige Gegenleistung des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

Art. 67

3. Folgen der Übertretung

1) Übertritt der Arbeitnehmer das Konkurrenzverbot, so hat er dem Arbeitgeber erwachsenden Schaden zu ersetzen.

2) Ist bei Übertretung des Verbotes eine Konventionalstrafe geschuldet und nichts anderes verabredet, so kann sich der Arbeitnehmer durch deren Leistung vom Verbot befreien; er bleibt jedoch für weiteren Schaden ersatzpflichtig.

3) Ist es besonders schriftlich verabredet, so kann der Arbeitgeber neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen, sofern die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigt.

Art. 68

4. Wegfall

1) Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr hat, es aufrecht zu erhalten.

2) Das Verbot fällt ferner dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

Art. 69

H. Unverzichtbarkeit und Verjährung

1) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren gesetzlichen Vorschriften oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

2) Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren mit Ablauf von fünf Jahren. Im übrigen gelten die allgemeinen Vorschriften des ABGB.

Art. 70

I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts

1) Vorbehalten bleiben:

- a) Vorschriften über das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis,
- b) öffentlichrechtliche Vorschriften über die Arbeit, die Berufsbildung und das Lehrlingswesen.

2) Wird durch Vorschriften über die Arbeit, die Berufsbildung und das Lehrlingswesen dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer eine öffentlichrechtliche Verpflichtung auferlegt, so steht der andern Vertragspartei ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung zu, wenn die Verpflichtung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages sein könnte.

Art. 71

K. Rechtspflege

1) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind vor den ordentlichen Gerichten auszutragen.¹

2) Aufgehoben²

3) Aufgehoben³

4) Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über das Einigungswesen bei Kollektivstreitigkeiten aus Gesamtarbeitsverträgen.

1 Art. 71 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 34.

2 Art. 71 Abs. 2 aufgehoben durch LGBL 2010 Nr. 457.

3 Art. 71 Abs. 3 aufgehoben durch LGBL 2010 Nr. 457.

2. Abschnitt

Besondere Einzelarbeitsverträge

A. Der Lehrvertrag

Art. 72 bis 77¹

Aufgehoben

B. Der Handelsreisendenvertrag

I. Begriff und Entstehung

Art. 78

1. Begriff

1) Durch den Handelsreisendenvertrag verpflichtet sich der Handelsreisende, auf Rechnung des Inhabers eines Handels-, Fabrikations- oder andern nach kaufmännischer Art geführten Geschäfts gegen Lohn Geschäfte jeder Art ausserhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers zu vermitteln oder abzuschliessen.

2) Nicht als Handelsreisender gilt der Arbeitnehmer, der nicht vorwiegend eine Reisetätigkeit ausübt oder nur gelegentlich oder vorübergehend für den Arbeitgeber tätig ist, sowie der Reisende, der Geschäfte auf eigene Rechnung abschliesst.

Art. 79

2. Entstehung und Inhalt

1) Das Arbeitsverhältnis ist durch schriftlichen Vertrag zu regeln, der namentlich Bestimmungen enthalten soll über

- a) die Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- b) die Vollmachten des Handelsreisenden,
- c) das Entgelt und den Auslagenersatz,
- d) das anwendbare Recht und den Gerichtsstand, sofern eine Vertragspartei ihren Wohnsitz im Ausland hat.

¹ Art. 72 bis 77 aufgehoben durch LGBI. 1976 Nr. 55.

2) Soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch schriftlichen Vertrag geregelt ist, wird der im vorstehenden Absatz umschriebene Inhalt durch die gesetzlichen Vorschriften und die üblichen Arbeitsbedingungen bestimmt.

3) Die mündliche Abrede gilt nur für die Festsetzung des Beginns der Arbeitsleistung, der Art und des Gebietes der Reisetätigkeit sowie für weitere Bestimmungen, die mit den gesetzlichen Vorschriften und dem schriftlichen Vertrag nicht in Widerspruch stehen.

II. Pflichten und Vollmachten des Handelsreisenden

Art. 80

1. Besondere Pflichten

1) Der Handelsreisende hat die Kundschaft in der ihm vorgeschriebenen Weise zu besuchen, sofern nicht ein begründeter Anlass eine Änderung notwendig macht; ohne schriftliche Bewilligung des Arbeitgebers darf er weder für eigene Rechnung noch für Rechnung eines Dritten Geschäfte vermitteln oder abschliessen.

2) Ist der Handelsreisende zum Abschluss von Geschäften ermächtigt, so hat er die ihm vorgeschriebenen Preise und anderen Geschäftsbedingungen einzuhalten und muss für Änderungen die Zustimmung des Arbeitgebers vorbehalten.

3) Der Handelsreisende hat über seine Reisetätigkeit regelmässig Bericht zu erstatten, die erhaltenen Bestellungen dem Arbeitgeber sofort zu übermitteln und ihn von erheblichen Tatsachen, die seinen Kundenkreis betreffen, in Kenntnis zu setzen.

Art. 81

2. Delcredere

1) Abreden, dass der Handelsreisende für die Zahlung oder anderweitige Erfüllung der Verbindlichkeiten der Kunden einzustehen oder die Kosten der Einbringung von Forderungen ganz oder teilweise zu tragen hat, sind nichtig.

2) Hat der Handelsreisende Geschäfte mit Privatkunden abzuschliessen, so kann er sich schriftlich verpflichten, beim einzelnen Geschäft für höchstens einen Viertel des Schadens zu haften, der dem Arbeitgeber durch

die Nichterfüllung der Verbindlichkeiten der Kunden erwächst, vorausgesetzt, dass eine angemessene Delcredere-Provision verabredet wird.

3) Bei Versicherungsverträgen kann sich der reisende Versicherungsvermittler schriftlich verpflichten, höchstens die Hälfte der Kosten der Einbringung von Forderungen zu tragen, wenn eine Prämie oder deren Teile nicht bezahlt werden und er deren Einbringung im Wege der Klage oder Zwangsvollstreckung verlangt.

Art. 82

3. Vollmachten

1) Ist nichts anderes schriftlich verabredet, so ist der Handelsreisende nur ermächtigt, Geschäfte zu vermitteln.

2) Ist der Handelsreisende zum Abschluss von Geschäften ermächtigt, so erstreckt sich seine Vollmacht auf alle Rechtshandlungen, welche die Ausführung dieser Geschäfte gewöhnlich mit sich bringt; jedoch darf er ohne besondere Ermächtigung Zahlungen von Kunden nicht entgegennehmen und keine Zahlungsfristen bewilligen.

3) Art. 34 des Bundesgesetzes über den Versicherungsvertrag, für Liechtenstein in Kraft gesetzt durch das Gesetz vom 1. April 1908, LGBl. 1941 Nr. 14, bleibt vorbehalten.

III. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Art. 83

1. Tätigkeitskreis

1) Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis zugewiesen und nichts anderes schriftlich verabredet, so gilt er als mit Ausschluss anderer Personen bestellt; jedoch bleibt der Arbeitgeber befugt, mit den Kunden im Gebiet oder Kundenkreis des Handelsreisenden persönlich Geschäfte abzuschliessen.

2) Der Arbeitgeber kann die vertragliche Bestimmung des Reisegebietes oder Kundenkreises einseitig abändern, wenn ein begründeter Anlass eine Änderung vor Ablauf der Kündigungsfrist notwendig macht; jedoch bleiben diesfalls Entschädigungsansprüche und das Recht des Handelsreisenden zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund vorbehalten.

2. Lohn

Art. 84

a) im Allgemeinen

- 1) Der Arbeitgeber hat dem Handelsreisenden Lohn zu entrichten, der aus einem festen Gehalt mit oder ohne Provision besteht.
- 2) Eine schriftliche Abrede, dass der Lohn ausschliesslich oder vorwiegend in einer Provision bestehen soll, ist gültig, wenn die Provision ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit des Handelsreisenden ergibt.
- 3) Für eine Probezeit von höchstens zwei Monaten kann durch schriftliche Abrede der Lohn frei bestimmt werden.

Art. 85

b) Provision

- 1) Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis ausschliesslich zugewiesen, so ist ihm die verabredete oder übliche Provision auf allen Geschäften auszurichten, die von ihm oder seinem Arbeitgeber mit Kunden in seinem Gebiet oder Kundenkreis abgeschlossen werden.
- 2) Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis nicht ausschliesslich zugewiesen, so ist ihm die Provision nur auf den von ihm vermittelten oder abgeschlossenen Geschäften auszurichten.
- 3) Ist im Zeitpunkt der Fälligkeit der Provision der Wert eines Geschäftes noch nicht genau bestimmbar, so ist die Provision zunächst auf dem vom Arbeitgeber geschätzten Mindestwert und der Rest spätestens bei Ausführung des Geschäftes auszurichten.

Art. 86

c) bei Verhinderung an der Reisetätigkeit

- 1) Ist der Handelsreisende ohne sein Verschulden an der Ausübung der Reisetätigkeit verhindert und ist ihm aufgrund des Gesetzes oder des Vertrages der Lohn gleichwohl zu entrichten, so bestimmt sich dieser nach dem festen Gehalt und einer angemessenen Entschädigung für den Ausfall der Provision.

2) Beträgt die Provision weniger als einen Fünftel des Lohnes, so kann schriftlich verabredet werden, dass bei unverschuldeter Verhinderung des Handelsreisenden an der Ausübung der Reisetätigkeit eine Entschädigung für die ausfallende Provision nicht zu entrichten ist.

3) Erhält der Handelsreisende bei unverschuldeter Verhinderung an der Reisetätigkeit gleichwohl den vollen Lohn, so hat er auf Verlangen des Arbeitgebers Arbeit in dessen Betrieb zu leisten, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden kann.

Art. 87

3. Auslagen

1) Ist der Handelsreisende für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig tätig und ist die Verteilung des Auslagenersatzes nicht durch schriftliche Abrede geregelt, so hat jeder Arbeitgeber einen gleichen Kostenanteil zu vergüten.

2) Abreden, dass der Auslagenersatz ganz oder teilweise im festen Gehalt oder in der Provision eingeschlossen sein soll, sind nichtig.

Art. 88

4. Retentionsrecht

1) Zur Sicherung der fälligen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers auch der nicht fälligen Forderungen, steht dem Handelsreisenden das Retentionsrecht an beweglichen Sachen und Wertpapieren sowie an Zahlungen von Kunden zu, die er aufgrund einer Inkassovollmacht entgegengenommen hat.

2) An Fahrausweisen, Preistarifen, Kundenverzeichnissen und anderen Unterlagen kann das Retentionsrecht nicht ausgeübt werden.

IV. Beendigung

Art. 89

1. Besondere Kündigung

1) Beträgt die Provision mindestens einen Fünftel des Lohnes und unterliegt sie erheblichen saisonmässigen Schwankungen, so darf der Arbeitgeber dem Handelsreisenden, der seit Abschluss der letzten Saison

bei ihm gearbeitet hat, während der Saison nur auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats kündigen.

2) Unter den gleichen Voraussetzungen darf der Handelsreisende dem Arbeitgeber, der ihn bis zum Abschluss der Saison beschäftigt hat, bis zum Beginn der nächsten nur auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats kündigen.

Art. 90

2. Besondere Folgen

1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Handelsreisenden die Provision auf allen Geschäften auszurichten, die er abgeschlossen oder vermittelt hat, sowie auf allen Bestellungen, die bis zur Beendigung dem Arbeitgeber zugehen, ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt ihrer Annahme und ihrer Ausführung.

2) Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Handelsreisende die ihm für die Reisetätigkeit zur Verfügung gestellten Muster und Modelle, Preistarife, Kundenverzeichnisse und andern Unterlagen zurückzugeben; das Retentionsrecht bleibt vorbehalten.

C. Der Heimarbeitsvertrag

I. Begriff und Entstehung

Art. 91

1. Begriff

Durch den Heimarbeitsvertrag verpflichtet sich der Heimarbeiter, in seiner Wohnung oder in einem andern, von ihm bestimmten Arbeitsraum allein oder mit Familienangehörigen Arbeiten im Lohn für den Arbeitgeber auszuführen.

Art. 92

2. Bekanntgabe der Arbeitsbedingungen

1) Vor jeder Ausgabe von Arbeit hat der Arbeitgeber dem Heimarbeiter die für deren Ausführung erheblichen Bedingungen bekanntzugeben, namentlich die Einzelheiten der Arbeit, soweit sie nicht durch

allgemein geltende Arbeitsbedingungen geregelt sind; er hat das vom Heimarbeiter zu beschaffende Material und schriftlich die dafür zu leistende Entschädigung sowie den Lohn anzugeben.

2) Werden die Angaben über den Lohn und über die Entschädigung für das vom Heimarbeiter zu beschaffende Material nicht vor der Ausgabe der Arbeit schriftlich bekanntgegeben, so gelten dafür die üblichen Arbeitsbedingungen.

Art. 92a¹

3. Zeitliche Begrenzung der Ausgabe von Heimarbeit

Der Arbeitgeber darf an Sonn- und Feiertagen sowie vor 6 Uhr und nach 23 Uhr Heimarbeit weder ausgeben noch abnehmen. Die Frist für die Ablieferung der Heimarbeit ist unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Heimarbeiters so zu bemessen, dass er täglich nicht mehr als acht Stunden und nicht an Sonntagen arbeiten muss.

II. Besondere Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 93

1. Ausführung der Arbeit

1) Der Heimarbeiter hat mit der übernommenen Arbeit rechtzeitig zu beginnen, sie bis zum verabredeten Termin fertigzustellen und das Arbeitserzeugnis dem Arbeitgeber zu übergeben.

2) Wird aus Verschulden des Heimarbeiters die Arbeit mangelhaft ausgeführt, so ist er zur unentgeltlichen Verbesserung des Arbeitserzeugnisses verpflichtet, soweit dadurch dessen Mängel behoben werden können.

Art. 94

2. Material und Arbeitsgeräte

1) Der Heimarbeiter ist verpflichtet, Material und Geräte, die ihm vom Arbeitgeber übergeben werden, mit aller Sorgfalt zu behandeln, über deren Verwendung Rechenschaft abzulegen und den zur Arbeit nicht verwendeten Rest des Materials sowie die erhaltenen Geräte zurückzugeben.

¹ Art. 92a eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 148.

2) Stellt der Heimarbeiter bei der Ausführung der Arbeit Mängel an dem übergebenen Material oder an den erhaltenen Geräten fest, so hat er den Arbeitgeber sofort zu benachrichtigen und dessen Weisungen abzuwarten, bevor er die Ausführung der Arbeit fortsetzt.

3) Hat der Heimarbeiter Material oder Geräte, die ihm übergeben wurden, schuldhaft verdorben, so haftet er dem Arbeitgeber höchstens für den Ersatz der Selbstkosten.

III. Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Art. 95

1. Abnahme des Arbeitserzeugnisses

1) Der Arbeitgeber hat das Arbeitserzeugnis nach Ablieferung zu prüfen und Mängel spätestens innert einer Woche dem Heimarbeiter bekanntzugeben.

2) Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Bekanntgabe der Mängel, so gilt die Arbeit als abgenommen.

2. Lohn

Art. 96

a) Ausrichtung des Lohnes

1) Steht der Heimarbeiter ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers, so ist der Lohn für die geleistete Arbeit halbmonatlich oder mit Zustimmung des Heimarbeiters am Ende jedes Monats, in den anderen Fällen jeweils bei Ablieferung des Arbeitserzeugnisses, auszurichten.

2) Bei jeder Lohnzahlung ist dem Heimarbeiter eine schriftliche Abrechnung zu übergeben, in der für Lohnabzüge der Grund anzugeben ist.

Art. 97

b) Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

1) Steht der Heimarbeiter ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers, so ist dieser nach Massgabe der Art. 17 und 18 zur Ausrichtung des Lohnes verpflichtet, wenn er mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt oder wenn der Heimarbeiter aus Gründen, die in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

2) In den anderen Fällen ist der Arbeitgeber zur Ausrichtung des Lohnes nach Massgabe der Art. 17 und 18 nicht verpflichtet.

Art. 98

3. Ferien

1) Steht der Heimarbeiter ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers, so hat ihm der Arbeitgeber Ferien nach Massgabe der Art. 30, 31, 32 und 33 zu gewähren und den Lohn nach dem durchschnittlichen Lohn des Dienstjahres zu entrichten.

2) In den anderen Fällen hat der Arbeitgeber dem Heimarbeiter als Ferienvergütung im Juli jedes Jahres wenigstens sechs Prozent des Lohnes der vergangenen zwölf Monate zu entrichten.

Art. 99

IV. Beendigung

1) Wird dem Heimarbeiter eine Probearbeit übergeben, so gilt das Arbeitsverhältnis zur Probe auf bestimmte Zeit eingegangen, sofern nichts anderes verabredet ist.

2) Steht der Heimarbeiter ununterbrochen im Dienst des Arbeitgebers, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit, in den anderen Fällen als auf bestimmte Zeit eingegangen, sofern nichts anderes verabredet ist.

Art. 100

D. Anwendbarkeit der allgemeinen Vorschriften

Auf den Lehrvertrag, den Handelsreisendenvertrag und den Heimarbeitsvertrag sind die allgemeinen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag ergänzend anwendbar.

3. Abschnitt

Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag

*A. Gesamtarbeitsvertrag**I. Begriff, Inhalt, Form und Dauer*

Art. 101

1. Begriff und Inhalt

1) Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgeber oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.

2) Der Gesamtarbeitsvertrag kann auch andere Bestimmungen enthalten, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen oder sich auf die Aufstellung solcher Bestimmungen beschränken.

3) Der Gesamtarbeitsvertrag kann ferner die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich sowie die Kontrolle und Durchsetzung der in den vorstehenden Absätzen genannten Bedingungen regeln.

4) Sind an einem Gesamtarbeitsvertrag auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite von Anfang an oder aufgrund des nachträglichen Beitritts eines Verbandes mit Zustimmung der Vertragsparteien mehrere Verbände beteiligt, so stehen diese im Verhältnis gleicher Rechte und Pflichten zueinander; abweichende Vereinbarungen sind nichtig.

Art. 102

2. Freiheit der Organisation der Berufsausübung

1) Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Eintritt in einen vertragschliessenden Verband gezwungen werden sollen, sind nichtig.

2) Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Arbeitnehmer von einem bestimmten Beruf oder einer bestimmten Tätigkeit oder von einer hierfür erforderlichen Ausbildung ausgeschlossen oder darin beschränkt werden, sind nichtig.

3) Bestimmungen und Abreden im Sinne des vorstehenden Absatzes sind ausnahmsweise gültig, wenn sie durch überwiegende schutzwürdige Interessen, namentlich zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Personen oder der Qualität der Arbeit gerechtfertigt sind; jedoch gilt nicht als schutzwürdig das Interesse, neue Berufsangehörige fernzuhalten.

Art. 103

3. Anschluss

1) Einzelne Arbeitgeber und einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich mit Zustimmung der Vertragsparteien dem Gesamtarbeitsvertrag anschliessen und gelten als beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2) Der Gesamtarbeitsvertrag kann den Anschluss näher regeln. Unangemessene Bedingungen des Anschlusses, insbesondere Bestimmungen über unangemessene Beiträge, können vom Gericht nichtig erklärt oder auf das zulässige Mass beschränkt werden; jedoch sind Bestimmungen oder Abreden über Beiträge zugunsten einer einzelnen Vertragspartei nichtig.

3) Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Mitglieder von Verbänden zum Anschluss gezwungen werden sollen, sind nichtig, wenn diesen Verbänden die Beteiligung am Gesamtarbeitsvertrag oder der Abschluss eines sinn-gemäss gleichen Vertrages nicht offensteht.

Art. 104

4. Form und Dauer

1) Der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages, dessen Änderung und Aufhebung durch gegenseitige Übereinkunft, der Beitritt einer neuen Vertragspartei sowie die Kündigung bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form, ebenso die Anschlusserklärung einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Zustimmung der Vertragsparteien gemäss Art. 103 Abs. 1 sowie die Kündigung des Anschlusses.

2) Ist der Gesamtarbeitsvertrag nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossen und sieht er nichts anderes vor, so kann er von jeder Vertragspartei mit Wirkung für alle anderen Parteien nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden. Diese Bestimmung gilt sinngemäss auch für den Anschluss.

*II. Wirkungen*Art. 105¹*1. auf die beteiligten Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer*

1) Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und können nicht wegbedungen werden, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes vorsieht. Diese Bestimmungen wirken auch unmittelbar für die nichtbeteiligten Arbeitnehmer, die im Dienst eines beteiligten Arbeitgebers stehen, sofern der Gesamtarbeitsvertrag dies vorsieht.

2) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen verstossen, sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt; jedoch können abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmer getroffen werden.

Art. 106

2. unter den Vertragsparteien

1) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen; zu diesem Zweck haben Verbände auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel einzusetzen.

2) Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind; die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

Art. 107

3. gemeinsame Durchführung

1) In einem zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag können die Vertragsparteien vereinbaren, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeit-

¹ Art. 105 abgeändert durch LGBI. 1997 Nr. 203.

geben und Arbeitnehmern zusteht, soweit es sich um folgende Gegenstände handelt:

- a) Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei der Anspruch nur auf Feststellung geht;
- b) Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen, Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens;
- c) Kontrolle, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäss Bst. a und b.

2) Vereinbarungen im Sinne des vorstehenden Absatzes können getroffen werden, wenn die Vertragsparteien durch die Statuten oder einen Beschluss des obersten Verbandsorgans ausdrücklich hiezu ermächtigt sind.

3) Auf das Verhältnis der Vertragsparteien unter sich sind die Vorschriften über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar, wenn der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt.

Art. 108

III. Verhältnis zum zwingenden Recht

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

B. Normalarbeitsvertrag

Art. 109

I. 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 hat die Regierung Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln.

3) Art. 108 ist auf den Normalarbeitsvertrag sinngemäss anwendbar.

Art. 110

II. Zuständigkeit und Verfahren

1) Für den Erlass des Normalarbeitsvertrages ist die Regierung zuständig.

2) Vor dem Erlass ist der Normalarbeitsvertrag angemessen zu veröffentlichen und eine Frist anzusetzen, innert deren jedermann, der ein Interesse glaubhaft macht, schriftlich dazu Stellung nehmen kann; ausserdem sind Berufsverbände oder gemeinnützige Vereinigungen, die ein Interesse haben, anzuhören.

3) Der Normalarbeitsvertrag tritt in Kraft, wenn er nach den für die amtlichen Veröffentlichungen geltenden Vorschriften bekanntgemacht worden ist.

4) Für die Aufhebung und Abänderung eines Normalarbeitsvertrages gilt das gleiche Verfahren.

Art. 111

III. Wirkungen

1) Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird.

2) Der Normalarbeitsvertrag kann vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

*IV. Mindestlöhne¹*Art. 111a²*1. Voraussetzungen*

1) Werden innerhalb einer Branche oder eines Berufes 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 Regierung zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräu-

1 Art. 111 Sachüberschrift vor Art. 111a eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 104.

2 Art. 111a eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 104.

chen auf Antrag der dreigliedrigen Kommission nach Art. 111b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der Mindestlöhne vorsieht.

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

Art. 111b¹

2. Dreigliedrige Kommission

1) Die Regierung setzt eine dreigliedrige Kommission ein, die sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammensetzt.

2) Bezüglich der Wahl ihrer Vertreter nach Abs. 1 steht den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ein Vorschlagsrecht zu.

3) Die Kommission beobachtet den Arbeitsmarkt. Stellt sie Missbräuche im Sinne von Art. 111a Abs. 1 fest, so sucht sie in der Regel eine direkte Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Gelingt dies innert zwei Monaten nicht, so beantragt sie der Regierung den Erlass eines Normalarbeitsvertrages, der für die betroffenen Branchen oder Berufe Mindestlöhne vorsieht.

4) Ändert sich die Arbeitsmarktsituation in den betroffenen Branchen, so beantragt die dreigliedrige Kommission der Regierung die Änderung oder die Aufhebung des Normalarbeitsvertrags.

5) Um die ihnen übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, hat die dreigliedrige Kommission in den Betrieben das Recht auf Auskunft und Einsichtnahme in alle Dokumente, die für die Durchführung der Untersuchung notwendig sind. Im Streitfall entscheidet das Amt für Volkswirtschaft.

¹ Art. 111b eingefügt durch LGBl. 2007 Nr. 104.

Art. 111c¹*3. Amtsgeheimnis*

1) Die Mitglieder der dreigliedrigen Kommission unterstehen dem Amtsgeheimnis; sie sind insbesondere über betriebliche und private Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen verpflichtet.

2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der dreigliedrigen Kommission bestehen.

Art. 111d²*4. Wirkungen*

1) Der Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a gilt auch für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend in seinem örtlichen Geltungsbereich tätig sind, sowie für verliehene Arbeitnehmer.

2) Durch Abrede darf vom Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Art. 111e³*5. Klagerecht der Verbände*

Den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden steht ein Anspruch auf gerichtliche Feststellung zu, ob ein Arbeitgeber den Normalarbeitsvertrag nach Art. 111a einhält.

1 Art. 111c eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 104.

2 Art. 111d eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 104.

3 Art. 111e eingefügt durch LGBI. 2007 Nr. 104.

4. Abschnitt

Zwingende Vorschriften

Art. 112

A. Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften weder zu Ungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden:

Art. 6 Abs. 1 (Überstundenarbeit)

Art. 14 Abs. 4 (Vorschuss)

Art. 16 Abs. 2 (Verrechnung mit Gegenforderungen)

Art. 20 (Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen)

Art. 21 Abs. 2 (Zuweisung von Arbeit)

Art. 33 Abs. 2 und 3 (Ferienlohn)

Art. 37 Abs. 1 und 2 (Zuwendungen für die Personalfürsorge)

Art. 40 (Erfüllung der Schuldpflicht der Personalfürsorgeeinrichtung)

Art. 44 Abs. 3 (Kündigung beim langjährigen Arbeitsverhältnis)

Art. 45 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

Art. 46 Abs. 1 (Missbräuchliche Kündigung)

Art. 47 (Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung)

Art. 48 (Geltendmachung der Entschädigung)

Art. 53 Abs. 1 und 2 (Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen)

Art. 55 Abs. 1 (Folgen bei gerechtfertigter Auflösung)

Art. 57 (Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle)

Art. 59a (Massenentlassungen)

Art. 59c Abs. 1 (Anzeigepflicht)

Art. 60 Abs. 1 (Fälligkeit oder Forderungen)

Art. 61 (Rückgabepflichten)

Art. 67 Abs. 1 und 2 (Folgen der Übertretung des Konkurrenzverbotes)

Art. 70 Abs. 2 (Zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts)

Art. 76 (Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages)

Art. 86 Abs. 3 (Verhinderung an der Reisetätigkeit)

Art. 89 (Besondere Kündigung)

Art. 90 Abs. 2 (Rückgabepflichten)¹

¹ Art. 112 Abs. 1 abgeändert durch LGBL. 1992 Nr. 83.

2) Abreden sowie Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen und Gesamtarbeitsverträgen, die von den vorstehend angeführten Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig.

Art. 113

B. Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

Art. 8 (Haftung des Arbeitnehmers)

Art. 8a (Gleichbehandlung von Männern und Frauen)

Art. 8b (Gleichbehandlung von teil- und vollzeitbeschäftigten oder von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern)

Art. 9 Abs. 3 (Gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit)

Art. 10 Abs. 2 und 3 (Anteil am Geschäftsergebnis)

Art. 11 Abs. 1 und 2 (Entstehung des Provisionsanspruchs)

Art. 12 (Provisionsabrechnung)

Art. 16 Abs. 1 Satz 2 (Lohnabrechnung)

Art. 17 (Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers)

Art. 18 Abs. 1 und 3 (Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers)

Art. 19 (Lohn bei obligatorischer Versicherung des Arbeitnehmers)

Art. 21 Abs. 1, 3 und 4 (Akkordlohnarbeit)

Art. 22 (Akkordlohn)

Art. 24 Abs. 1 (Auslagenersatz im Allgemeinen)

Art. 25 Abs. 1 (Auslagenersatz bei Motorfahrzeug)

Art. 26 Abs. 2 (Vorschuss für Auslagen)

Art. 27 (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen)

Art. 28 (Schutz der Persönlichkeit bei Hausgemeinschaft)

Art. 28a (Schutz der Persönlichkeit bei der Bearbeitung von Personendaten)

Art. 29 Abs. 1, 2, 3 und 5 (Freizeit)

Art. 30 (Dauer der Ferien)

Art. 31 Abs. 2 und 3 (Kürzung der Ferien)

Art. 32 (Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien)

Art. 33 Abs. 1 (Ferienlohn)

Art. 34a (Dauer des Elternurlaubs)

Art. 34b (Inanspruchnahme des Elternurlaubs)

Art. 34c (Arbeitsplatzgarantie bei Elternurlaub)

Art. 35 Abs. 1, 3 und 4 (Kautions)

Art. 36 (Zeugnis)

- Art. 36a (Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen)
- Art. 36b (Arbeitsplatzgarantie bei Mutterschaftsurlaub)
- Art. 37 Abs. 3 und 4 (Beitragsleistung und Auskunftspflicht bei Personalfürsorge)
- Art. 38 (Forderung des Arbeitnehmers bei Spareinrichtungen)
- Art. 39 (Forderungen des Arbeitnehmers bei Versicherungseinrichtungen)
- Art. 41 Abs. 4 (Vergütung bei Erfindungen)
- Art. 43 (Wirkung)
- Art. 43 Abs. 8 (Haftung bei Übergang des Arbeitsverhältnisses)
- Art. 43a (Unterrichtung und Anhörung)
- Art. 43b (Konkurs des Veräusserers)
- Art. 44a (Aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse)
- Art. 46 Abs. 2 (Missbräuchliche Kündigung durch den Arbeitgeber)
- Art. 49 (Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber)
- Art. 54 (Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung)
- Art. 56 Abs. 1 (Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung)
- Art. 58 (Tod des Arbeitnehmers)
- Art. 59 (Tod des Arbeitgebers)
- Art. 59d (Wirksamkeit der Kündigung; Sperrfrist)
- Art. 62 (Voraussetzungen der Abgangsentschädigung)
- Art. 64 (Ersatzleistungen)
- Art. 65 Abs. 1 (Voraussetzungen des Konkurrenzverbotes)
- Art. 66 Abs. 1 (Beschränkung des Konkurrenzverbotes)
- Art. 68 (Wegfall des Konkurrenzverbotes)
- Art. 69 Abs. 1 (Unverzichtbarkeit)
- Art. 75 (Pflichten des Lehrmeisters)
- Art. 84 Abs. 1 (Lohn des Handelsreisenden)
- Art. 85 Abs. 3 (Ausrichtung der Provision)
- Art. 86 Abs. 1 (Lohn bei Verhinderung an der Reisetätigkeit)
- Art. 88 Abs. 1 (Retentionsrecht des Handelsreisenden)
- Art. 90 Abs. 1 (Provision bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- Art. 92a (Zeitliche Begrenzung der Ausgabe von Heimarbeit)
- Art. 94 Abs. 3 (Haftung des Heimarbeiters)
- Art. 95 (Abnahme des Arbeitszeugnisses)
- Art. 96 (Ausrichtung des Lohnes)
- Art. 97 Abs. 1 (Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung)
- Art. 98 (Ferien)¹

¹ Art. 113 Abs. 1 abgeändert durch LGBL. 2002 Nr. 56, LGBL. 2002 Nr. 88, LGBL. 2003 Nr. 276, LGBL. 2006 Nr. 40, LGBL. 2006 Nr. 153 und LGBL. 2007 Nr. 148.

2) Abreden sowie Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen und Gesamtarbeitsverträgen, die von den vorstehend angeführten Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig.

4. Leistung zu unerlaubten Zwecken¹

§ 1174²

1) Was jemand wissentlich zur Bewirkung einer unmöglichen oder unerlaubten Handlung gegeben hat, kann er nicht wieder zurückfordern. Inwiefern es der Fiskus einzuziehen berechtigt sei, bestimmen die Gesetze. Ist aber etwas zur Verhinderung einer unerlaubten Handlung demjenigen, der diese Handlung begehen wollte, gegeben worden, so findet die Zurückforderung statt.

2) Ein zum Zweck eines verbotenen Spieles gegebenes Darlehen kann nicht zurückgefordert werden.

27. Hauptstück

Von dem Vertrage über eine Gemeinschaft der Güter

§§ 1175 bis 1216³

Aufgehoben

28. Hauptstück

Von den Ehepakten und dem Anspruch auf Ausstattung⁴

§ 1217

1) Ehepakte heissen diejenigen Verträge, welche in Absicht auf die eheliche Verbindung über das Vermögen geschlossen werden, und vor-

1 Sachüberschrift vor § 1174 eingefügt durch LGBL. 1974 Nr. 18.

2 § 1174 abgeändert durch LGBL. 1974 Nr. 18.

3 §§ 1175 bis 1216 aufgehoben durch LGBL. 1926 Nr. 4.

4 Überschrift vor § 1217 abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 265.

züglich die Gütergemeinschaft, die Verwaltung und Fruchtniessung des eigenen Vermögens und den Witwengehalt zum Gegenstande haben.¹

2) Soweit in diesem Hauptstück nicht weitergehende Erfordernisse festgelegt oder Ausnahmen getroffen werden, bedürfen Ehepakete zu ihrer Gültigkeit der Schriftform und der Beglaubigung der Unterschriften.²

§§ 1218 und 1219³

Aufgehoben

*Ausstattung*⁴

§ 1220⁵

Besitzt ein Kind kein eigenes, zu einer angemessenen Ausstattung hinlängliches Vermögen, so sind Eltern und Grosseltern nach der Reihenfolge und nach den Grundsätzen, nach denen sie für den Unterhalt der Kinder zu sorgen haben, verpflichtet, den Kindern oder Enkelkindern bei ihrer Verehelichung eine Ausstattung zu geben oder dazu verhältnismässig beizutragen.

§ 1221⁶

Berufen sich Eltern oder Grosseltern auf ihr Unvermögen zur Bestellung einer angemessenen Ausstattung, so hat das Gericht auf Antrag des Ausstattungsberechtigten, jedoch ohne strenge Untersuchung des Vermögensstands, darüber zu entscheiden.

§ 1222⁷

Wenn ein Kind ohne Wissen oder gegen den Willen seiner Eltern geheiratet hat und das Gericht die Ursache der Missbilligung begründet

1 § 1217 Abs. 1 abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 265.

2 § 1217 Abs. 2 abgeändert durch LGBL. 1993 Nr. 54.

3 §§ 1218 und 1219 aufgehoben durch LGBL. 2012 Nr. 265.

4 Sachüberschrift vor § 1220 eingefügt durch LGBL. 2012 Nr. 265.

5 § 1220 abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 265.

6 § 1221 abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 265.

7 § 1222 abgeändert durch LGBL. 2012 Nr. 265.