

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

Herausgeber: Schweizerischer Physiotherapeuten-Verband

Band: - (1972)

Heft: 247

Inhaltsverzeichnis

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

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

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

I. Allgemeine Hinweise

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

1. Entstehung des Arbeitsvertrages (Art. 319)

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

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

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

3. Ueberstunden (Art. 321 c)

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

4. Gratifikation (Art. 322 d)

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