

Pflichten des Arbeitnehmers

- ¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a, Abs.1 OR).
- ²Er 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 (Art. 321a, Abs.2 OR).
- ³Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d, Abs. 2 OR).
- ⁴Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e, Abs. 1 OR).
- ⁵Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades od. der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt sind sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber kannte hat oder kennen sollte (Art.321 e, Abs.2 OR).
- ⁶Die Entschädigungen für zugefügte Schäden sind innert kürzester Frist nach deren Feststellung zu verlangen. Der vom Arbeitnehmer geforderte Schadenersatz darf in der Regel die Hälfte seines Monatslohnes nicht übersteigen.

Pflichten des Arbeitgebers

- ¹Der 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 (Art. 328, Abs. 1 OR).
- ²Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung zugemutet werden kann (Art. 328, Abs. 2 OR).

Arbeitssicherheit:

Alle Betriebe, welche Arbeitskräfte beschäftigen, müssen die EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit erfüllen. Auskünfte über die Branchenlösung AgriTOP und AgriTOPAlp erteilt die Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft BUL, 062 739 50 40.

Probezeit

- ¹Die ersten zwei Wochen gelten als Probezeit.
- ²Wird ein Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit abgeschlossen oder geht eine solche aus dem Zweck der Arbeit hervor, muss eine Probezeit speziell vereinbart werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- ¹Während der Probezeit kann von beiden Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufgelöst werden.
- ²Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, das weniger als ein Jahr dauerte, auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.
- ³Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- ⁴Die Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers betreffend die zur Verfügung gestellte Unterkunft erlöschen mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- ⁵Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle und gegebenenfalls andern Unterkunft erforderliche Zeit zu gewähren.

Kündigung zur Unzeit und missbräuchliche Kündigung

- ¹Bei obligatorischem Militär- oder Zivildienst sowie Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur auflösen, sofern es ihm die Bestimmungen des Obligationenrechts gestatten (Art. 336c OR).
- ²Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- 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;
 - weil die andere Partei verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt (Art. 336, Abs. 1 OR).
- ³Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist auch missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber, einen begründeten Anlass zur Kündigung nicht beweisen kann (Art. 336, Abs. 2 OR).
- ⁴Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a OR).