Punktzahl: (max. 30 Pkte)	Note: (nur halbe Noten)
Universität Bern, Zivilistisches Seminar	
Prüfung per FS 2012	Prüfungsdatum 8. Juni 2012
 Prüfung Arbeitsrecht I Individualarbeitsrecht Prof. Dr. Roland Müller 	
Vom Studierenden auszufüllen:	
Matrikelnummer:	MUSTERLÖSUNG
Ev. Bemerkungen:	_____ _____
Wichtige Hinweise für die Prüfungsteilnehmer:	
<ul style="list-style-type: none">➤ Dauer der Prüfung 120 Minuten ohne Pause➤ Alle 6 Aufgaben werden gleich gewichtet (je max. 5 Punkte)➤ Antworten nur auf die vorgegebenen Seiten schreiben➤ Bitte Antworten klar strukturieren und leserlich schreiben➤ Hilfsmittel gemäss Merkblatt Prüfungen Arbeitsrecht	

1. Aufgabe

Dr. Ernst Redlich ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Überklug & Gross. Er bearbeitet seit fünf Jahren ausschliesslich Rechtsprobleme des Konzerns BAA. In der Hauszeitung der BAA Management AG wurde er deshalb schon als "Legal Counsel" bezeichnet. Zudem hat er auch entsprechende Visitenkarten vom BAA Konzern erhalten und ihm steht am Sitz des Konzerns ein Büro zur Verfügung. Nachdem seine Honorarrechnungen im letzten Jahr auf über CHF 240'000 angestiegen sind, löst der CEO der BAA Management AG das Mandatsverhältnis per sofort in Anwendung von Art. 404 OR auf. Dr. Redlich überlegt sich, ob er nicht unter dem Titel "Arbeitsvertrag" noch Ansprüche wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung stellen könnte.

Welche vier Kriterien müssten erfüllt sein, damit überhaupt von einem Arbeitsvertrag gesprochen werden könnte? Wo finden sich diese Kriterien im Gesetz? Welche fünf Indizien sind nach Ansicht der Ausgleichskassen wichtig, wenn es um die Beurteilung einer Scheinselbständigkeit geht? Wie qualifizieren Sie das Vertragsverhältnis im vorliegenden Fall?

1. Lösung

a) Kriterien für einen Arbeitsvertrag [max. 1 Punkt]

- Arbeitsleistung
- Dauerschuldverhältnis (auf befristete oder unbefristete Zeit)
- Subordination (Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation)
- Entgeltlichkeit (gegen Lohn)

b) Gesetzesgrundlage [max. 1 Punkt]

- Art. 319 Abs. 1 OR

c) Indizien für Scheinselbständigkeit [max. 2 Punkte]

- Die Person ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig
- Die Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf (keine Buchführung, kein Marketing usw.)
- Die Person hat einen festen zugewiesenen Arbeitsplatz und feste Arbeitszeiten
- Andere Personen im gleichen Unternehmen verrichten eine ähnliche Tätigkeit in der Stellung als Arbeitnehmer
- Die Person hatte schon früher einen Arbeitsvertrag mit dem gleichen Vertragspartner

1. Lösung (Fortsetzung)

d) Beurteilung durch das Bundesgericht [max. 1 Punkt]

- Das Bundesgericht hat in BGE 4A.404/2009 vom 22. Oktober 2009 den Anwalt klar als Arbeitnehmer qualifiziert
- Massgebend ist die Einordnung (Subordination) in eine fremde Arbeitswelt mit Büro, Visitenkarte und Bezeichnung als "Legal Counsel"; damit wurde auch Dritten gegenüber der Eindruck erweckt, es liege ein Arbeitsverhältnis vor.

2. Aufgabe

Urs Meier bewirbt sich bei der Maschinenfabrik ABC als Mechaniker. Im Vorstellungsgespräch wird er u.a. danach gefragt, ob er militärdiensttauglich sei und wie viele Dienstage er allenfalls noch leisten müsse. Tatsächlich wurde Urs Meier wegen einer Wirbelsäulenverkrümmung als militärdienstuntauglich befunden. Dennoch erklärt er gegenüber dem Personalchef, er sei militärdiensttauglich und habe bereits alle obligatorischen Dienstage absolviert. Per Handschlag wird Urs Meier daraufhin eingestellt.

Sind die Fragen nach der Tauglichkeit zum Militärdienst und nach allfällig noch zu leistenden Militärdiensten zulässig? Hat die Lüge von Urs Meier allenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen? Kann ein Arbeitsvertrag per Handschlag abgeschlossen werden? Muss die Maschinenfabrik ABC nicht bekannt geben, welchen Lohn sie Urs Meier bezahlen wird?

2. Lösung

a) Frage nach dem Militärdienst [max. 2 Punkte]

- Die Frage nach der Tauglichkeit zum Militärdienst ist unzulässig, da sie keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat.
- Die Frage nach allfällig noch zu leistendem Militärdienst ist dagegen zulässig, da die Arbeitgeberin den Einsatz des Arbeitnehmers planen muss.

b) Konsequenzen der Lüge [max. 1 Punkt]

- Bei Vertragsverhandlungen haben sich beide Parteien nach Treu und Glauben zu verhalten und dürfen deshalb nicht lügen.
- Da sich die Arbeitgeberin mit der unzulässigen Frage selbst treuwidrig verhält, kann sie sich später nicht auf ein unrechtmässiges Verhalten von Urs Meier berufen.
- Die falsche Antwort von Urs Meier hat deshalb keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen, zumal er ja tatsächlich keinen Militärdienst mehr leisten muss.

c) Vertragsabschluss per Handschlag [max. 1 Punkt]

- Gemäss Art. 320 Abs. 1 OR bedarf es zum Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages keiner besonderer Form; auch per Handschlag kann somit ein Vertrag abgeschlossen werden.

d) Bekanntgabe des Lohnes [max. 1 Punkt]

- Gemäss OR 330b hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer u.a. den Lohn und allfällige Lohnzuschläge schriftlich bekannt zu geben, wenn der das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen wurde.
- Die Nichtbekanntgabe des Lohnes ändert aber nichts an der Gültigkeit des Lohnes; gemäss OR 322 Abs. 1 hat Urs Meier Anspruch auf einen üblichen Lohn.

2. Lösung (Fortsetzung)

3. Aufgabe

Miriam Zwahlen hat vor 7 Wochen eine Teilzeitstelle zu 50% als Sachbearbeiterin bei der Informatik AG angetreten. Gemäss Arbeitsvertrag gelten die ersten beiden Monate als Probezeit. Da sie gestern Geburtstag hatte, feierte sie in der Arch Bar mit Kollegen bis Mitternacht. Heute Morgen hatte sie deswegen Kopfschmerzen und machte prompt bei der Dateneingabe zahlreiche Fehler. Der Geschäftsführer der Informatik AG kündigte das Arbeitsverhältnis kurz vor Mittag ohne Begründung unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen. Miriam Zwahlen geht deshalb heute Nachmittag zu ihrem Hausarzt. Dieser schreibt sie ab heute für 3 Tage zu 50% krank.

War Miriam Zwahlen im Zeitpunkt der Kündigung nun krank oder nicht? Ist die Kündigung nun gültig oder nicht? Erstreckt sich die Kündigungsfrist nun um die Dauer der Krankheit oder nicht? Muss die Arbeitgeberin tatsächlich keine Begründung für die Kündigung angeben?

3. Lösung

a) Zeitpunkt der Krankheit [max. 1 Punkt]

- Der Hausarzt hat Miriam Zwahlen ab heute krank geschrieben. Damit ist die Arbeitnehmerin arbeitsrechtlich heute den ganzen Tag krank.
- Miriam Zwahlen war somit im Zeitpunkt der Kündigung krank.

b) Gültigkeit der Kündigung [max. 1 Punkt]

- Grundsätzlich ist eine Kündigung während Krankheit als Kündigung zur Unzeit nichtig.
- Gemäss OR 336c Abs. 1 gilt die Sperrfrist während Krankheit aber erst nach Ablauf der Probezeit.
- Die Krankheit hat somit keinen Einfluss auf die Gültigkeit der Kündigung; die Kündigung ist gültig.

c) Erstreckung der Kündigungsfrist [max. 1 Punkt]

- Gemäss OR 335b Abs. 3 verlängert sich die Probezeit infolge Krankheit.
- Verlängerung der Probezeit bedeutet nicht Verlängerung der Kündigungsfrist.
- Die Unterbrechung der Kündigungsfrist nach OR 336c Abs. 2 gelangt nicht zur Anwendung, da es sich um eine Kündigung in der Probezeit handelt; die Kündigungsfrist wird deshalb nicht erstreckt und endet nach 7 Tagen.

d) Begründung der Kündigung [max. 2 Punkte]

- Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss OR 335 Abs. 1 OR jederzeit ohne besonderen Grund kündigen.
- Die Informatik AG muss die Kündigung gemäss OR 335 Abs. 2 OR dennoch schriftlich begründen, wenn dies Miriam Zwahlen verlangt.

3. Lösung (Fortsetzung)

4. Aufgabe

Leo Leuenberger ist Speditionsangestellter im 4. Dienstjahr. Im Arbeitsvertrag zwischen der Fast Spedition AG und Leo Leuenberger ist ein Konkurrenzverbot enthalten. Darin wird festgestellt, dass der Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit Einblick in die Kundenlisten erhält. Deswegen sei es ihm während der Dauer eines Jahres nach Vertragsende untersagt, in einem anderen Speditionsunternehmen in der Schweiz tätig zu sein. Für die Verletzung des Konkurrenzverbotes wurde eine Vertragsstrafe von CHF 100'000 vereinbart. Leo Leuenberger würde gerne eine Stelle bei der Import- und Export GmbH [oder bei der Versandhandlung Brunnen GmbH] annehmen, weiss aber nicht, ob er deswegen Probleme mit dem Konkurrenzverbot bekommt.

Wurde das Konkurrenzverbot gültig vereinbart? Ist die Konventionalstrafe von CHF 100'000 zulässig? Würde Leo Leuenberger bei einem Stellenwechsel zur Versandhandlung Brunnen GmbH [oder zur Import- und Export GmbH] Probleme wegen seinem Konkurrenzverbot bekommen?

4. Lösung

a) Gültigkeit des Konkurrenzverbotes [max. 2 Punkte]

- Ein Konkurrenzverbot ist nur gültig, wenn es schriftlich vereinbart wird (OR 340 I). Dies muss hier der Fall sein, da es im Arbeitsvertrag "enthalten ist".
- Zudem muss der Arbeitnehmer im Verpflichtungszeitpunkt handlungsfähig sein; ein Minderjähriger kann kein gültiges Konkurrenzverbot vereinbaren (OR 340 I). Hier kann von der Handlungsfähigkeit ausgegangen werden, da er schon im 4. Dienstjahr angestellt ist.
- OR 340 II setzt für ein verbindliches Konkurrenzverbot voraus, dass der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse hat. Im vorliegenden Fall hat dies Leo Leuenberger im Vertrag ausdrücklich anerkannt. Ein allfälliger Gegenbeweis dürfte schwierig zu erbringen sein.
- Eine Konkurrenzierung muss den Arbeitgeber erheblich schädigen können (OR 340 II). Auch diese Voraussetzung ist hier erfüllt, da er Kunden abwerben könnte.
- Ein Konkurrenzverbot muss sachlich, örtlich und zeitlich beschränkt sein; es darf nur unter besonderen Umständen 3 Jahre überschreiten (OR 340a I); diese Beschränkungen sind gegeben; ob die Beschränkung genügend ist, hat für die Gültigkeit keinen Einfluss (nur für Herabsetzung relevant).
- Für die Einräumung eines Konkurrenzverbotes kann eine Entschädigung vereinbart werden (sog. Karenzentschädigung), doch ist eine solche in der Schweiz nicht gesetzlich vorgeschrieben.
- Das Konkurrenzverbot wurde demnach gültig vereinbart.

b) Zulässigkeit der Konventionalstrafe [max. 1 Punkt]

- Die Absicherung eines Konkurrenzverbotes durch eine Konventionalstrafe ist gemäss OR 340b II ausdrücklich zulässig; falls nichts anderes vereinbart wurde, kann sich der Arbeitnehmer durch Leistung der Konventionalstrafe vom Konkurrenzverbot befreien.

4. Lösung (Fortsetzung)

- Im vorliegenden Fall ist eine Konventionalstrafe von CHF 100'000 für die Missachtung des Konkurrenzverbots geschuldet; bei einem einfachen Speditionsmitarbeiter erscheint dieser Betrag als deutlich zu hoch und könnte vom Richter herabgesetzt werden.

c) Problematik des Konkurrenzverbotes [max. 2 Punkte]

- Es ist nicht klar, ob die Import- und Export GmbH [bzw. die Versandhandlung Brunnen GmbH] ebenfalls Speditionsleistungen anbietet; sollte dies der Fall sein, wird Leo Leuenberger Probleme wegen seinem Konkurrenzverbot erhalten.
- Die Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes mit einer Dauer von einem Jahr für das Gebiet der Schweiz ist möglich; da es im vorliegenden Fall aber praktisch einem einjährigen Berufsverbot in der ganzen Schweiz gleichkommt, erscheint diese Frist ohne Entschädigung als zu lang.
- Nach OR 340a Abs. 2 kann der Richter ein übermässiges Konkurrenzverbot einschränken.

5. Aufgabe

Werner Weber arbeitet schon seit 18 Jahren in der Kartonfabrik KFB AG als Buchhalter. Während dieser Zeit arbeitete und rauchte er viel, schlief aber nur wenig. Seine Arbeitskollegen wunderte es deshalb nicht, dass er wegen einer chronischen Bronchitis vom Arzt für 4 Monate in eine Kur geschickt wurde. Zurück an seinem Arbeitsplatz findet er eine Notiz des Chefs vor, wonach sein Ferienanspruch wegen der Kur um einen Drittel gekürzt würde. Werner Weber beschwert sich umgehend beim Chef. Dieser bietet ihm einen Kompromiss an: er könne die Ferien vollumfänglich beziehen, doch werde sein Gehalt zukünftig um 5% tiefer ausbezahlt. Der Chef droht Werner Weber zudem, falls er nicht in die Änderung des Arbeitsvertrags einwillige, werde ihm gekündigt.

Ist die Ferienkürzung rechtmässig? Auf welchen Gesetzesartikel kann sich die KFB AG bei dabei stützen? Wie ist die Drohung des Chefs rechtlich zu beurteilen? Ab wann könnte die Gehaltskürzung rechtmässig frühestens in Kraft treten?

5. Lösung

a) Zulässigkeit der Ferienkürzung [max. 1 Punkt]

- Die Kürzung des Ferienanspruchs ist grundsätzlich möglich; Voraussetzung ist aber in jedem Falle mehr als ein Monat Abwesenheit.
- Bei Verschulden des Arbeitnehmers kann für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden; bei unverschuldeter Verhinderung kann für den ersten Monat der Verhinderung nicht gekürzt werden.
- Der Begriff "Verschulden" wird von der Lehre weit ausgelegt; jedes Versäumnis wird dazu gerechnet, welches der Arbeitnehmer zu verantworten hat und welches in seiner Sphäre liegt.
- Auf jeder Packung Zigaretten steht ausdrücklich, dass Rauchen der Gesundheit schadet; wer viel raucht, verschuldet demnach absichtlich eine Abwesenheit, wenn diese auf eine Gesundheitsschädigung durch Rauchen zurückzuführen ist.
- Im vorliegenden Fall könnte die Abwesenheit demnach mit einem klaren Argument als verschuldet qualifiziert werden und die Kürzung um 4/12 bzw. 1/3 wäre demnach zulässig.
- Sollte die chronische Bronchitis jedoch nachweisbar nicht auf das Rauchen zurückzuführen sein, würde eine unverschuldete Verhinderung vorliegen. In diesem Fall könnte nur um 3/12 bzw. 1/4 gekürzt werden.

b) Gesetzliche Grundlage [max. 1 Punkt]

- Die gesetzliche Grundlage zur Ferienkürzung findet sich in OR 329b.

5. Lösung (Fortsetzung)

c) Qualifikation der Drohung [max. 1 Punkt]

- Es handelt sich hier um eine uneigentlich Änderungskündigung, da noch gar keine Kündigung erfolgt ist.
- Die uneigentliche Änderungskündigung ist rechtlich eine Offerte zur Vertragsänderung verbunden mit der Drohung, dass sonst eine Kündigung erfolge.
- Diese Änderungskündigung ist zulässig und auch strafrechtlich problemlos, da die Arbeitgeberin jederzeit ordentlich kündigen kann und die Kündigungsfrist nicht verändert wird. Folglich spielt hier auch OR 29 keine Rolle.

d) Gesetzliche Grundlage [max. 2 Punkte]

- Die Kündigungsfrist ist für die Vertragsänderung zwingend einzuhalten.
- Da sich Werner Weber im 18. Dienstjahr befindet, beträgt die Kündigungsfrist nach OR 335c Abs. 1 mindestens 3 Monate.
- Die Lohnreduktion kann deshalb auch mit Einwilligung von Werner Weber erst nach 3 Monaten auf den Beginn eines neuen Monats in Kraft treten.

6. Aufgabe

Kurt Stricker ist Head of Human Resources in einem Grosskonzern. Jede Konzerngesellschaft hat einen eigenen Personalchef. Diese haben jedoch leider ein sehr unterschiedliches Wissen im Arbeitsrecht. Um abzuklären, wo konkret noch ein Schulungsbedarf besteht, hat Kurt Stricker einen Multiple Choice Test erstellt. Dabei darf bei jeder Frage jeweils nur eine Lösung als richtig angekreuzt werden. Sie werden gebeten, diesen Test nachstehend nun ebenfalls bestmöglich zu absolvieren. Sollten Sie eine Lösung aus Versehen falsch angekreuzt haben (X), streichen Sie diese durch (X), kreuzen Sie die richtige Lösung an und machen Sie einen Rahmen (X) um die korrekte Lösung.

1. *Wann müssen Ansprüche aus Überstunden gegenüber der Arbeitgeberin geltend gemacht werden, damit die Geltendmachung weder gegen Treu und Glauben verstösst noch durch Verjährung ausgeschlossen ist?*
 - (a) *Bis spätestens zum nächsten Zahltag*
 - (b) *Innerhalb eines Monats seit Entstehung*
 - (c) *Innerhalb eines Jahres seit Entstehung*
 - (d) *Innerhalb von fünf Jahren seit Entstehung*

2. *Die Arbeitgeberin ist gemäss OR verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über diverse Punkte wie z.B. die wöchentliche Arbeitszeit schriftlich zu informieren; um welche Art Gesetzesbestimmung handelt es sich dabei?*
 - (a) *Keine zwingende Gesetzesbestimmung, nur Informationspflicht*
 - (b) *Relativ zwingende Gesetzesbestimmung*
 - (c) *Absolut zwingende Gesetzesbestimmung*
 - (d) *Relativ und absolut zwingende Gesetzesbestimmung*

3. *Innert welcher Frist muss die Arbeitgeberin einen allfälligen Anspruch auf Entschädigung durch Betreibung oder Klage geltend machen, wenn ein Arbeitnehmer die Stelle nicht antritt?*
 - (a) *Es gibt keine Verwirkungsfrist zur Geltendmachung*
 - (b) *Innert 10 Tagen seit Nichtantritt der Arbeitsstelle*
 - (c) *Innert 30 Tagen seit Nichtantritt der Arbeitsstelle*
 - (d) *Innert 180 Tagen seit Nichtantritt der Arbeitsstelle*

4. *Um wie viele Tage kann die Arbeitgeberin den vertraglich pro Jahr auf 24 Tage fixierten Ferienanspruch eines Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers kürzen, wenn sich dieser im 5. Dienstjahr befindet und wegen eines Gleitschirmunfalles während insgesamt 3 Monaten und 2 Tagen im gleichen Jahr an der Arbeitsleistung verhindert ist?*
- (a) *Es ist keine Kürzung des Ferienanspruches möglich.*
 - (b) *Der Ferienanspruch kann um 4 Tage gekürzt werden.*
 - (c) *Der Ferienanspruch kann um 6 Tage gekürzt werden.*
 - (d) *Der Ferienanspruch kann um 8 Tage gekürzt werden.*
5. *Eine Arbeitgeberin will eine möglichst kurze Kündigungsfrist haben. Deshalb will sie im Arbeitsvertrag für die Kündigung während der Probezeit 7 Tage und danach generell 1 Monat vereinbaren. Ist das zulässig?*
- (a) *Nein, ab dem 2. Dienstjahr ist die Kündigungsfrist 2 Monate.*
 - (b) *Nein, ab dem 2. Dienstjahr ist die Kündigungsfrist 2 Monate und ab dem 5. Dienstjahr 3 Monate.*
 - (c) *Nein, ab dem 2. Dienstjahr ist die Kündigungsfrist 2 Monate und ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.*
 - (d) *Ja, diese Kündigungsregelung ist zulässig.*

6. Lösung

1. Geltendmachung von Überstunden [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (d).
- Fraglich ist, ob im Hinblick auf das Gebot zum Handeln nach Treu und Glauben gemäss Art. 2 ZGB die übliche Verjährungsfrist für periodische Leistungen gemäss Art. 128 OR nicht zur Anwendung gelangt.
- Das Bundesgericht hat sich am 8.1.2003 der liberalen Auffassung angeschlossen und geht in BGE 129 III 171 zu Gunsten des Arbeitnehmers von der Verjährung innert fünf Jahren nach OR 128 aus.

2. Informationspflicht der Arbeitgeberin [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (a).
- Gemäss Art. 330b OR muss die Arbeitgeberin diejenigen Arbeitnehmer, die auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat angestellt sind, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses über die folgenden fünf Elemente eines Arbeitsvertrags schriftlich informieren:

- Namen der Vertragsparteien
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Funktion des Arbeitnehmers
 - Lohn und allfällige Lohnzuschläge
 - wöchentliche Arbeitszeit
- Art. 330b OR ist weder auf der Liste der absolut zwingenden Gesetzesbestimmungen nach Art. 361 OR noch auf der Liste der relativ zwingenden Gesetzesbestimmungen nach Art. 362 OR aufgeführt; es handelt sich demnach nur um eine Informationspflicht ohne Sanktion und somit nicht um eine zwingende Gesetzesbestimmung.

3. Verwirkung des Entschädigungsanspruches [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (c).
- Art. 337d OR schreibt vor: "Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt."

4. Kürzung des Ferienanspruches [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (b).
- Es handelt sich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung, denn gemäss SUVA gehört Gleitschirmfliegen nicht zu den Risikosportarten (auch wenn es dabei doch relativ viele Unfälle gibt).
- Bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung kann gemäss Art. 329b OR erst gekürzt werden, wenn die Abwesenheit mind. zwei volle Monate beträgt.
- Bei einer Abwesenheit von 3 Monaten und mehr kann folglich um 2/12 bzw. 1/6 und somit um 4 Tage gekürzt werden.

5. Kurze Kündigungsfrist [max. 1 Punkt]

- Die richtige Antwort ist (d).
- In der Probezeit kann nach OR 335b Abs. 1 mit 7 Tagen gekündigt werden.
- OR 335c Abs. 1 gibt grundsätzlich ab 2. Dienstjahr 2 Monate und ab 10. Dienstjahr 3 Monate vor.
- OR 335c Abs. 2 gewährt die Möglichkeit, die Kündigungsfrist herabzusetzen, jedoch nicht unter 1 Monat (ausser mit GAV).