

Die Verträge auf Gebrauchsüberlassung

Bei Verträgen auf Gebrauchsüberlassung geht es um die Überlassung einer Sache zum Gebrauch. Man unterscheidet:

- Mietvertrag
- Pachtvertrag
- Gebrauchsleihe
- Darlehen
- Kleinkredit
- Leasingvertrag

Der Mietvertrag

Der Mietvertrag verpflichtet den Vermieter, dem Mieter einen Gegenstand zum Gebrauch zu überlassen, gegen Bezahlung eines Mietzinses. Der Mietvertrag kann formlos abgeschlossen werden. Schriftlichkeit wird empfohlen. Man verwendet standardisierte Mietvertragsformulare. In diesen werden Rechte und Pflichten des Vermieters und des Mieters festgehalten.

Rechte und Pflichten des Mieters:

- 1) Mieter muss Gegenstand sorgfältig benützen andernfalls haftet er für nicht normale Abnutzung. (siehe Mängel an der Mietsache)
- 2) Mängelliste erstellen bevor Mietgegenstand entgegen genommen wird. Da bei Beendigen des Mietverhältnisses ggf. bereits existierende Schäden ersetzt werden müssen! Übergabeprotokoll kann verlangt werden.
- 3) Der vereinbarte Mietzins ist fristgerecht zu bezahlen. Bei Streitigkeiten über Mängel der Mietsache kann der Mieter den Mietzins bei einer vom Kanton bezeichneten Stelle hinterlegen, um damit die Beseitigung der Mängel durch den Vermieter durchzusetzen. (-> Schriftliche Vorankündigung!)
- 4) Kleine Reparaturen (zB Fensterscheibe, Dichtungen, Kochplatte) bis zu einem bestimmten Betrag wie 150Fr. pro Einzelfall. Reinigung wird ebenfalls vom Mieter übernommen. Grössere Mängel müssen dem Vermieter gemeldet werden.
- 5) Die Untermiete ist grundsätzlich erlaubt (zB Bürp, Zimmer). Der Vermieter kann seine Zustimmung in Ausnahmefällen verweigern. (bei Bereicherung des Mieters oder Nachteil des Vermieters)
- 6) Den Mietvertrag für eine eheliche Wohnung kann ein Ehegatte alleine abschliessen. Die Zustimmung des anderen Ehegatten wird stillschweigend erahnt. Für die Kündigung braucht es die Schriftlichkeit, welche von beiden Ehegatten zu unterschreiben ist. (-> Ausnahmefall: Zweitwohnung, Ferienwohnung)
- 7) Wer eine Wohnung ausserterminlich kündigt, haftet bis zum Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist für den Mietzins. (-> Ersatzmieter finden)

Rechte und Pflichten des Vermieters

- 1) Vermieter muss Mietgegenstand in brauchbarem Zustand übergeben und unterhalten, er erhält den Mietzins.
- 2) Der Vermieter trägt die Lasten und Ausgaben (Steuern) des Mietgegenstandes sowie grössere Reparaturen (>150Fr.)
- 3) Bei Zahlungsrückstand des Mieters kann der Vermieter eine schriftliche Zahlungsfrist setzen (min. 10Tage bei beweglichen Sachen / min. 30Tage bei Wohnungen und Geschäftsräumen) mit Androhung, den Mietvertrag kurzfristig zu kündigen (30Tage auf Monatsende). Der Vermieter von Geschäftsräumen besitzt zudem für den verfallenen Jahresmietzins und den laufenden Halbjahreszins ein Retentions- oder Zurückbehaltrecht an beweglichen Sachen des Mieters.
- 4) Wird das Mietobjekt veräussert, so geht das Mietverhältnis mit dem Eigentum an den Erwerber über. Bei dringendem Eigenbedarf (für sich oder nahe Verwandte) kann der neue Eigentümer bei Wohn- und Geschäftsräumen mit der gesetzlichen Frist auf den nächsten gesetzlichen Termin kündigen.
- 5) Bekanntgabe des Mietzinses des Vormieters auf Verlangen des neuen Mieters für Vergleichszwecke.
- 6) Mietzinserhöhung (einschliesslich Nebenkosten) sowie Kündigungen durch den Vermieter erfolgen immer schriftlich mit Hilfe eines kantonal genehmigten Formulars, ansonsten sind sie nichtig.

Beendigung des Mietverhältnisses

- Automatisch durch Ablauf der vereinbarten Mietdauer bei befristetem Mietverhältnis (Auto, Ferienwohnung). Nach Ablauf: unbefristetes Mietverhältnis.
- Durch Kündigung eines unbefristeten Mietverhältnis, uns zwar immer schriftlich bei Wohnungen und Geschäftsräumen. Dabei ist zu beachten, dass die Kündigung ein einseitiges, empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft ist! D.h. die Kündigung muss spätestens am letzten Werktag bei der Gegenpartei eingetroffen sein. (-> rechtzeitig und mit eingeschrieben Brief). Falls keine längeren Fristen und kein ortsüblicher Kündigungstermin (zB 31.März, 30.Juni, 30.September) vereinbart worden ist, gilt das Gesetz (zB drei Monate bei Wohnungen). Eine verspätet eingetragene Kündigung ist nicht einfach ungültig, sondern ihre Wirkung verschiebt sich einfach auf den nächstmöglichen Kündigungstermin (zB von Ende Juni auf Ende September).
- Fristlos bzw. kurzfristig aus wichtigen Gründen (zB Unzumutbarkeit, Konkurs des Mieters)

Kündigungsschutz

- **Die Kündigung ist nichtig**, wenn Formfehler vorliegen, wie zB nicht Schriftlichkeit, keine Verwendung des offiziellen Formulars, fehlende Rechtsmittelbelehrung, fehlende Zustimmung des anderen Ehegatten.
- **Die Kündigung ist anfechtbar**, wenn sie gegen Treu und Glauben verstösst (Schikane- oder Rache Kündigung während eines Schlichtungsverfahrens). Damit sich dies beweisen lässt, muss eine Begründung der Kündigung vorliegen. Anfechtung einer Kündigung muss innert 30 Tagen nach Erhalt der Kündigung geschehen. Wird die Klage gutgeheissen, so bleibt das Mietverhältnis bestehen.
- **Die Kündigung kann verzögern**, wenn die Beendigung des Mietverhältnisses für den Mieter oder seine Familie eine Härte darstellt. Die Erstreckung beträgt maximal 4 Jahre für Wohnungen und 6 Jahre für Geschäftsräume.

Der Pachtvertrag

Ein Pachtvertrag liegt dann vor, wenn der Verpächter dem Pächter eine Sache oder ein Recht zum Gebrauch und zur Nutzung gegen Entgelt überlässt. Der Pächter darf somit die Früchte und Erträge des Pachtgegenstandes behalten und bezahlt dafür den Pachtzins.

Der Gebrauchsleihvertrag

Wird dem Entleiher für einen bestimmten Zweck eine Sache unentgeltlich zum Gebrauch überlassen, so liegt eine Gebrauchsleihe vor. Wird eine Entschädigung vereinbart, so spricht man von einem Mietvertrag.

Der Darlehensvertrag

Durch den Darlehensvertrag überlässt der Darlehensgeber dem Darlehensnehmer eine bestimmte Summe Geld (fester Betrag) zum Eigentum. Der Darlehensnehmer verpflichtet sich zur Bezahlung des vereinbarten Zinses und zur Rückerstattung des Darlehens. Ist über Rückzahlung nichts vereinbart worden, so kann das Darlehen jederzeit auf sechs Wochen gekündigt werden. Wird über Verzinsung nichts vereinbart, so ist ein Darlehen für Privatpersonen unverzinslich. Bei Krediten liegt der maximale Zinsfuß bei 15%!

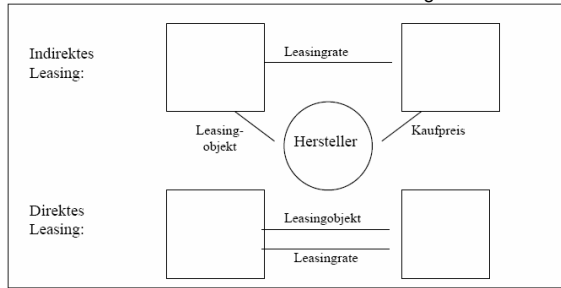
Der Leasingvertrag

Leasingvertrag ist im OR nicht geregelt, lehnt sich aber stark an den Miet- / Abzahlungsvertrag. Er wird meistens für längere Zeit abgeschlossen (zB 5Jahre) und ist somit für beide Parteien unkündbar. Rechte und Pflichten werden in einem schriftlichen Leasingvertrag festgehalten. Leasing ist möglich für:

- Investitionsgüter: Maschinen, Fabrikanlagen, EDV-Anlagen, Lastwagen Flugzeuge,....
- Konsumgüter: Autos, TV, Haushaltsapparate,...
- Immobilien: Lagerhäuser, Fabrikgebäude, Verwaltungsgebäude,...

Beim Leasing wird der Gegenstand nicht mehr gekauft und gleichzeitig bezahlt, sondern gegen eine gleich bleibende monatliche Leasinggebühr für eine

längere Zeit fest gemietet: Gegenstand besitzen und gebrauchen (kein Eigentum), dann zurückgeben. Leasing ist nicht billig! Einschliesslich Zinsen ca. 10-20% teurer als Barkauf!! Die monatliche Leasingrate ist umso höher, je kürzer die Vertragsdauer und je mehr Leistung mit einbezogen wird.



Indirektes Leasing:

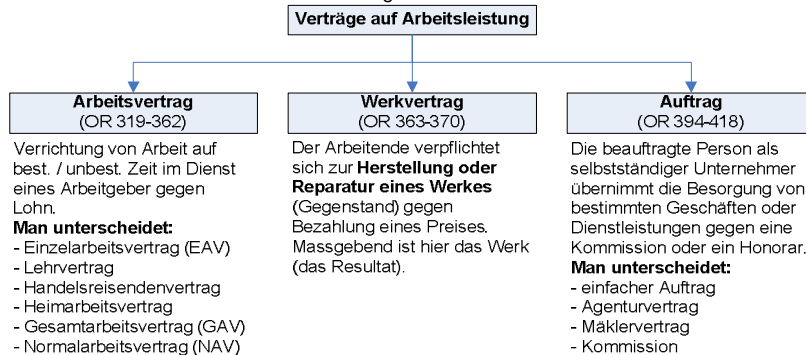
- Dreiecksbeziehung (Leasinggeber - Leasingnehmer - Hersteller)
- Leasingnehmer wählt das Leasinggut bei Hersteller aus, Leasinggeber schließt anstelle des Leasingnehmers einen Kaufvertrag mit dem Hersteller, Lieferung des Objekts an den Leasingnehmer
- vorrangiges Ziel: Abwicklung der Finanzierung

Direktes Leasing:

- Hersteller oder Händler (oder eine Tochtergesellschaft von ihm) tritt als Leasinggeber auf.
- Anwendungsgebiete: Mobilien-Leasing, insbesondere bei Kraftfahrzeugen, Computern,
- vorrangiges Ziel: Absatzförderung

Die Verträge auf Arbeitsleistung

Die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen:



Der Einzelarbeitsvertrag (EAV)

1) Gesetzliche Bestimmungen

- Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält zwingende Vorschriften über Unfall- und Gesundheitsvorsorge, Arbeits-, Nacht- und Sonntagsarbeit mit Gleichstellung von Mann und Frau, Schülerarbeit, Schutz der schwangeren Frauen und jugendlicher Arbeitnehmer.
- Das Berufsbildungsgesetz (BBG) einschliesslich Verordnungen und Ausbildungsreglemente stellt umfangreiche Vorschriften auf über die Berufslehre.
- Das Obligationenrecht (OR) enthält Vorschriften über den individuellen Arbeitsvertrag im privatrechtlichen Bereich. (-> gilt für Beamte)
- Die Personalgesetze regeln die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Beamten beim Bund, beim Kanton oder bei der Gemeinde.
- Das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und Personenverleih (AVG) unterstellt die Temporärbüros und Stellenvermittlungsbüros einer Bewilligungspflicht und enthält zahlreiche Schutzbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers.

2) Vertragliche Schutzbestimmungen

- Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wird zwischen einer einzelnen (grossen) Unternehmung bzw. zwischen einem Arbeitgeberverband einer bestimmten Branche und einer Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft) abgeschlossen und regelt für die angeschlossenen Mitglieder wichtige Fragen gemeinsam. (zB Höchstarbeitszeit, Mindestlöhne, Teuerungsausgleich, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Ferien, Feiertage, Probezeit, Kündigungsfristen).
- Im Einzelarbeitsvertrag (EAV) werden dann noch die Details für den einzelnen Mitarbeiter vereinbart (Funktion und Stellung, Lohn...)

3) Firmeninterne Reglemente

Damit werden für alle Mitarbeiter wichtige Fragen gemeinsam geregelt (gleitende Arbeitszeit, Freitage,...) Diese Regelung ist Bestandteil des Einzelarbeitsvertrag.

Die Pflichten des Arbeitnehmers

1) Persönliche Arbeitsleistung

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit in eigener Person zu leisten. Die wöchentliche höchstzulässige Arbeitszeit beträgt 45 Stunden.

2) Sorgfalt

Der Arbeiter hat die Arbeit sorgfältig auszuführen. Für Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht ist er selbst verantwortlich. Der Mass der Sorgfalt richtet sich nach seiner Stellung im Betrieb, nach seinem Bildungsgrad und nach seinen Fähigkeiten, sowie nach dem Berufsrisiko.

3) Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitnehmer darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, wenn durch die Nebenbeschäftigung der Arbeitgeber konkurrenziert wird. Es muss mit dem Arbeitgeber abgeklärt werden, ob die Nebenbeschäftigung gegen die Treupflicht verstösst. (Ausüben eines politischen Amtes erfordert ausdrücklich die Zustimmung des Arbeitgebers!)

4) Treupflicht

Der Arbeitnehmer ist zur Wahrung der Geschäftsinteressen sowie der Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet. (Forschung, Strategie...)

5) Rechenschaftspflicht

Was der Arbeitgeber in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit von Drittpersonen erhält (zB Geldbeträge), hat er dem Arbeitgeber abzuliefern.

6) Übernahme von Überstunden

Wenn es die Umstände erfordern, kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden angehalten werden, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden können. Nach Arbeitsgesetz maximal 170 Stunden pro Jahr. Die Überzeit wird in der Regel durch Freizeit kompensiert oder mit min. 25% Zuschlag vergütet. (je nach Regelung im Gesamtarbeitsvertrag)

7) Befolgung von Anordnungen und Weisungen

Darunter fallen die individuellen Anweisungen vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer (->Pflichtenheft) sowie die allg. Ordnung (-> Betriebsordnung)

Die Pflichten des Arbeitnehmers

1) Lohnzahlung

Der Arbeitgeber hat den vereinbarten Lohn jeweils am Ende des Monats abzugeben. Der vereinbarte Lohn kann ein Zeitlohn (zB Monatslohn) oder ein

Akkordlohn (zB Vergütung je produziertes Stück) sein.

2) Lohnfortzahlung bei Krankheit

Sofern in einem EAV oder GAV nichts weiter vereinbart wurde und keine Versicherung bei Lohnausfall (SUVA) mindestens 80% des Erwerbs deckt, gelten die minimalen Vorschriften des OR: Im ersten Dienstjahr eine Lohnzahlungspflicht während mindestens 3 Wochen und ab dem zweiten Dienstjahr für eine angemessen längere Zeit. Um dies ein wenig besser zu Formulieren haben die Gerichte verschiedene Skalen entwickelt.

Richtwerte aus der Praxis (-> Berner Skala)

im 1. Dienstjahr (ab dreimonatiger Anstellung)	3 Wochen	im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
im 2. Dienstjahr	1 Monat	im 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
im 3. bis 4. Dienstjahr	2 Monate	im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
		im 20. bis 24. Dienstjahr	6 Monate

3) Lohnzahlung nach dem Tode des Arbeitnehmers

Der Anspruch auf Lohnnachgenuss entsteht, wenn der Arbeitnehmer einen Ehegatten oder minderjährige Kinder hinterlässt und beträgt einen Monatslohn bzw. nach fünf Dienstjahren zwei Monatslöhne.

4) Ferienzeit

Der Mindestanspruch beträgt vier Wochen (=20 Arbeitstage) bezahlte Ferien pro Jahr; für Jugendliche und Lehrlinge unter 20 Jahren beträgt er 5 Wochen. Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien anteilmässig (pro-rata) zu gewähren. (-> je Monat 1/12 des Ferienanspruchs). Mindestens ein Ferienabschnitt muss 2 Wochen dauern. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer.

5) Streitigkeiten

Für Streitigkeiten (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) bis zu einem Streitwert von 30'000Fr gilt ein einfaches und rasches Verfahren (-> Arbeitsgericht). Das Verfahren ist für beide Seiten kostenlos (ausgenommen bei mutwilliger Prozessführung). Vorbehalten bleibt die Bezahlung der Anwaltskosten.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

a) Befristetes Arbeitsverhältnis

Ist der Arbeitsvertrag auf eine best. Zeit abgeschlossen worden, so endet er mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine Kündigung ist nicht notwendig. -> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dessen Ablauf stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als auf unbest. Zeit verlängert!

b) Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Der unbefristete Arbeitsvertrag läuft so lange weiter, bis er von einer Vertragspartei gekündigt wird. Wenn nichts andere vereinbart, gilt folgendes:

- während der Probezeit:
kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- nach der Probezeit:
im 1. Dienstjahr 1 Monat }
im 2. Dienstjahr 2 Monate } -> auf das Ende des Monats
im 3. Dienstjahr 3 Monate }

(Lehrzeit beim selben Arbeitgeber muss auch dazu gerechnet werden!)

c) durch fristloses Kündigen

Aus wichtigen Gründen kann der Einzelarbeitsvertrag von jeder Seite sofort und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden, wodurch das Arbeitsverhältnis und die Lohnzahlungspflicht per sofort beendet wird. Ein wichtiger Grund könnte sein: Tätlichkeiten, grobe Beschimpfungen, Streitigkeiten unter Angestellten, Unehrlichkeiten (Stunderapporte...), falsche Spesenabrechnung, Diebstahl, Veruntreuung,....

d) durch gegenseitige Übereinkunft

Im gegenseitiger Übereinkunft kann ein Arbeitsvertrag jederzeit ohne Entschädigung oder beachten der Kündigungsfrist ausgelöst werden.

e) durch Nichtantreten einer Stelle

Wenn ein Arbeitnehmer eine neue Stelle nicht antritt, wird er schadensersatzpflichtig (1/4 Monatslohn und weiteren Ersatz...)

Schutzbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers

- **Schriftliche Begründung der Kündigung**
...wenn es die andere Vertragspartei verlangt.
- **Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung**
Bei missbräuchlicher Kündigung kann eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen gefordert werden.
- **Kündigungsverbot**
Die Kündigung während einer Sperrfrist (Militärdienst, Zivilschutz) ist nichtig! Soll die Kündigung trotzdem wirksam werden, muss sie nach der Sperrfrist wiederholt werden. Ist die Kündigung vor der Sperrfrist ausgesprochen worden, so wird diese unterbrochen und nach deren Beendigung fortgesetzt.

Der Lehrvertrag

Beim Lehrvertrag steht nicht die Arbeitsleitung und die Entlohnung, sondern die fachgerechte Ausbildung des Lehrlings im Vordergrund. Daraus ergeben sich für Lehrling und Lehrmeister zahlreiche Rechte und Pflichten.

- Das OR regelt den Lehrvertrag
- Das Bundesgesetz über die Berufsbildung regelt die Fragen der Ausbildung (Lehrbetrieb, Berufsschule, Lehrplan, Lehrabschlussprüfung, Kontrolle)
- Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält Vorschriften über das Mindestalter, die Arbeits- und Ruhezeit.

Pflichten des Lehrmeisters

- Fachgerechte und systematische Ausbildung anhand des festgelegten Lehrprogramms.
- Notwendige Zeit freigeben für den Besuch der Berufsschule. Bei ganztägigem Unterricht (8 Lektionen) darf der Lehrling nicht mehr zur Arbeit herangezogen werden. Wenn es die Leistungen des Lehrlings zulassen, darf er bis zu einem halben Tag während der Arbeitszeit 2 Freifächer besuchen.
- Mindestens 5 Wochen bezahlte Ferien für Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Altersjahr.
- Ausstellen des Lehrzeugnisses
- Gewährung von bezahltem Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit. (zB Jugend+Sport Kurse...)
- Spätestens 3 Monate vor Ablauf muss dem Lehrling gesagt werden, ob er im Lehrbetrieb weiterarbeiten kann.

Pflichten des Lehrlings

- Sein Bestes geben um das Lehrziel zu erreichen.
- Gewissenhaft arbeiten und die Geschäftsgeheimnisse wahren.

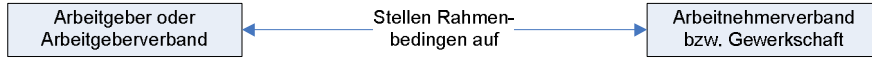
- Berufsschule besuchen.
- Teilnahme an der Abschlussprüfung.

Während der Probezeit (1-3 Mt.) kann da Lehrverhältnis mit sieben Tagen Kündigungsfrist aufgelöst werden. Aus wichtigen Gründen kann der Lehrvertrag fristlos aufgelöst werden.

Der Lehrvertrag ist ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit und endet automatisch mit Zeitablauf, d.h. eine Kündigung ist nicht nötig. Wird nach der Lehre weiterhin im Lehrbetrieb gearbeitet, so bedeutet dies rechtlich eine Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter neuen Bedingungen. (→ EAV statt Lehrvertrag!) Die Lehrjahre gelten somit als Anstellungsjahre. Dies ist in gewissen Rechtsfällen wichtig oder gar entscheidend. (Bestimmung der Kündigungsfrist / Lohnfortzahlung bei Krankheit / Geltendmachung eines Kündigungsschutzes)

Der Gesamtarbeitsvertrag

Gesamtarbeitsvertrag (auch Tarifvertrag, Kollektivvertrag) hat wachsende Bedeutung. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein schriftlicher Rahmenvertrag zwischen Arbeitgeber (oder Verbänden) und Arbeitnehmerverbänden, durch den das Arbeitsverhältnis für alle beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einheitlicher und verbindlicher Weise geregelt wird → er ist somit ein Instrument zur kollektiven Festsetzung der Arbeitsbedingungen.



GAV zwischen der Swiss und dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband

GAV zwischen den SBB und dem Schweizerischen Eisenbahnverein

GAV zwischen dem Verband Schweizerischer Brauereien und der Gewerkschaft für Verkauf, Handel, Transport und Lebensmittel (VHTL)

Durch den GAV werden verbindliche Vorschriften für das Arbeitsverhältnis aufgestellt, wie zB Entlohnung allgemein, Mindestlohn, Gratifikation, Teuerungsausgleich, Überzeitemtschädigung, Personalvorsorge, Krankheit und Unfall, Arbeitszeit, Ferien, Urlaubstage, Ferientage, Kündigungsfrist, usw... Diese kollektiv abgeschlossenen Verträge gelten grundsätzlich für alle den Verbänden angeschlossenen Mitglieder. Kraft eines speziellen Bundesgesetzes kann der Bundesrat bzw. der Regierungsrat eines Kantons einen GAV allgemein verbindlich erklären. Die gilt für die ganze Schweiz bzw. für den jeweiligen Kanton, wenn dies ein allgemeines Interesse rechtfertigt. Dann ist der GAV für alle Arbeiter und Arbeiterinnen der betreffenden Berufsgruppe verbindlich. Die Bedeutung solcher GAV liegt darin, dass für eine grosse Masse Arbeitnehmern einheitliche Arbeitsbedingungen gelten. → Einzelheiten werden mit jedem Mitarbeiter separat festgehalten. Dies geschieht aber nur, wenn es dem Mitarbeiter einen Vorteil bringt. GAV werden im Interesse des sozialen Friedens abgeschlossen.

Der Normalarbeitsvertrag

Beim Normalarbeitsvertrag (NAV) handelt es sich nicht um einen eigentlichen Vertrag, wie es seinem Namen nach zu vermuten wäre, sondern um einen staatlichen Erlass über die Arbeitsbedingungen für ganz bestimmte Arbeitsverhältnisse (zB landwirtschaftliches Arbeitsverhältnis, hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Pflegeberufe, Assistenzärzte...). Der NAV wird nach Anhören der beteiligten Berufsverbände oder gewisser gemeinnütziger Vereinigungen vom Bundesrat oder Regierungsrat erlassen. Der NAV ist somit in Bezug auf Form und Inhalt eine Verordnung des Bundesrates / Kantonsregierung. Der NAV stellt verbindliche Vorschriften auf, über den Abschluss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, über die Arbeits- und Ruhezeit sowie über die Arbeitsbedingungen. Der NAV wird vor allem für solche Berufsgruppen aufgestellt, welche nicht oder nicht genügend organisiert sind und somit eines bestimmten Schutzes bedürfen.

Der Werkvertrag

Beim Werkvertrag verpflichtet sich der Unternehmer zur Herstellung eines Werks gegen Bezahlung durch den Besteller. Gegenstand eines Werkvertrags ist stets ein bestimmtes Arbeitsresultat als Ergebnis einer gezielten Tätigkeit des Unternehmers. Der Begriff „Werk“ umfasst jedoch nicht nur das Erstellen einer neuen Sache, sondern auch das Reparieren einer bestehenden Sache. Beim Kaufvertrag wird eine Sache fertig gekauft während beim Werkvertrag eine künftige Sache erworben wird, die nach den Wünschen des Bestellers angefertigt wird.

- Bau eines Hauses (→ Abschluss des Werkvertrags mit allen beteiligten Bauarbeitern)
- Umändern eines Kleides
- Anfertigen eines Möbelstückes nach den Wünschen des Kunden
- Restaurieren eines Gemäldes

Wichtige Bestimmungen über den Werkvertrag:

- Der Werkvertrag kann formlos abgeschlossen werden
- Der Unternehmer ist verantwortlich für sorgfältige, termingerechte und vertragsgemässe Ausführung
- Garantie- und Gewährleistungspflicht des Unternehmers
- Solange das Werk nicht vollendet ist, kann der Besteller jederzeit vom Vertrag zurücktreten (→ gegen Bezahlung der bereits geleisteten Arbeit)

Der Auftrag

Beim Auftrag übernimmt der Beauftragte die Verpflichtung, für seinen Auftraggeber bestimmte Dienste oder Geschäfte zu besorgen. Hier geht es nicht um die Herstellung von Sachen, sondern um das Erbringen einer Dienstleistung. Alle Verträge auf Arbeitsleistung, die weder Arbeitsverträge noch Werkverträge sind, gelten als Auftrag.

- Erteilen von Musikstunden
- Auftrag zur Prozessführung
- Behandlung durch den Arzt
- Führen der Buchhaltung

Der Auftrag kann formlos erteilt werden. Der Beauftragte muss den ihm übertragene Auftrag nach bestem Wissen und Können ausführen (→ Sorgfaltspflicht); den Erfolg garantiert er hingegen nicht. Das OR unterscheidet 3 Arten von Geschäftsvermittlern:

1) Der Mäklervertrag

Der Mäkler ist ein Vermittler von Gelegenheiten zum Abschluss eines Geschäftes gegen Mäklerlohn. Er führt nur die beiden interessierten Parteien zusammen. Die angebahnten Geschäfte schliesst er nicht selber ab. Der Mäklerlohn ist verdient, wenn ein Vertrag dank der Vermittlung durch den Mäkler zustande kommt. Besondere Bestimmungen gelten bei Ehevermittlung, Liegenschaftsvermittlung, Wohnungsvermittlung...

2) Der Agenturvertrag

Der Agent vertritt dauernd eine oder mehrere Unternehmen, für die er auswärts tätig ist. Er bereitet die Geschäfte vor oder schliesst sie oft auch selber im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers ab! Der Agent ist ein selbstständiger Kaufmann mit eigener Firma. Er erhält für Geschäftsabschlüsse eine Provision.

3) Die Kommission

Ein Kommissionär kauft und verkauft vor allem Gattungsware und Wertpapiere auf Rechnung des Auftraggebers aber im eigenen Namen. Im Gegensatz zum Mäkler- und Agenturvertrag kennen sich bei der Kommission die beiden Parter nicht, da der Kommissionär im eigenen Namen dazwischen steht.