

Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Hausdienst

RRB vom 11. März 1986

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn
gestützt auf Artikel 359 des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht¹⁾
und § 329 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches²⁾

beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf allen im Gebiet des Kantons bestehenden und neu zu begründenden Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts, die in einem privaten oder kollektiven Haushalt (zum Beispiel Heim, Pension und Spital) ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten.

² Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht:

- a) für Arbeitsverhältnisse der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer;
- b) für die vom kantonalen Amt für Berufsbildung betreuten Lehrverhältnisse für hauswirtschaftliche Angestellte;
- c) für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstellt sind.

³ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren. Abweichungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

§ 2. Begriff des hauswirtschaftlichen Arbeitnehmers

Hauswirtschaftliche Arbeitnehmer sind alle Personen, die voll- oder teilzeitig im Hausdienst, als Hausbeamtin, Haushälterin, Hausangestellte, Hausgehilfin, Kindermädchen, Koch, Köchin, Haus- oder Küchenbursche, Zimmer- oder Küchenmädchen, Volontär- oder Au-Pair-Angestellte, Putzfrau, Glätterin, Flickerin und Kundennäherin oder ähnlichem gegen Entgelt beschäftigt sind, gleichgültig, ob sie beim Arbeitgeber oder auswärts wohnen.

¹) SR 220.

²) BGS 211.1.

821.321

§ 3. *Abgabepflicht*

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Antritt der Stelle ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Dieser Normalarbeitsvertrag kann bei der Staatskanzlei bezogen werden.

§ 4. *Vorbehalt gesetzlicher Bestimmungen*

Wo in diesem Normalarbeitsvertrag keine besonderen Regelungen enthalten sind, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR)¹), wie Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV)²), Erwerbsersatzordnung für Wehr- und Zivildienstpflichtige (EO)³), Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invaliden-Vorsorge (BVG)⁴), Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)⁵) und das kantonale Kinderzulagengesetz⁶).

§ 5. *Rechtsweg*

Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind bis zu einem Streitwert von 10000 Franken die Arbeitsgerichte zuständig.

§ 6. *Allgemeine gegenseitige Verpflichtungen*

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in ihren gegenseitigen Beziehungen die Regeln des Anstandes und der Achtung der Persönlichkeit sowie die Pflicht der Verschwiegenheit zu wahren.

² Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat sich der Hausordnung, soweit eine solche vorhanden ist, zu unterziehen. Die Hausordnung hat auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

§ 7. *Fürsorgepflichten des Arbeitgebers*

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer gut zu behandeln und auf sein leibliches und seelisches Wohl gebührend Rücksicht zu nehmen. Diese Verpflichtung besteht insbesondere gegenüber dem jugendlichen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Massnahmen gegen Krankheits- und Unfallgefahren vorzukehren und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

§ 8. *Haftung des Arbeitnehmers*

¹ Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder grobfahrlässig 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.

¹) SR 220.

²) SR 831.

³) SR 834.1.

⁴) SR 831.4.

⁵) SR 832.20.

⁶) BGS 833.

B. Entlöhnung

§ 9. Bar- und Naturallohn

¹ Der Lohn besteht in der Regel aus Bar- und Naturallohn. Er muss vor dem Stellenantritt zwischen den Parteien schriftlich vereinbart werden.

² Als Barlohn gilt der vereinbarte Betrag, mindestens der orts- und berufsübliche Ansatz. Er ist auf Ende eines jeden Monats auszuzahlen. Dem Arbeitnehmer ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der Bruttolohn, Abzüge, nicht beanspruchte Naturalleistungen und Mehrarbeit ersichtlich sind.

³ Der Naturallohn besteht aus Kost, Logis, Wasch- und Badegelegenheit sowie Pflege der Wäsche. Das Essen muss gesund und ausreichend sein, der allgemeinen Führung des Haushaltes entsprechen und zu geregelten Zeiten gegeben werden. Der in Hausgemeinschaft lebende Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer. Es muss den gesundheitspolizeilichen Anforderungen entsprechen, wohnlich eingerichtet sein, ein Fenster ins Freie haben und gut beheiz- und beleuchtbar sein.

⁴ Sofern der Naturallohn nicht vollständig gewährt wird, tritt an seine Stelle eine entsprechende Barentschädigung nach den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherung¹⁾.

§ 10. Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen (wie beispielsweise Militärdienst, Zivilschutz, Krankheit, Unfall, Tod usw.) mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Bar- und Naturallohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

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

³ Die Höhe des ausgefallenen Naturallohnes richtet sich nach den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherung²⁾.

§ 11. Lohn bei Ferien

Fällt der Zahltag in die Ferien, so ist ein angemessener Lohnvorschuss vor Ferienantritt und der Rest spätestens bei Wiederaufnahme der Arbeit zu bezahlen. Für ausfallenden Naturallohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung, die nach den bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung geltenden Ansätzen zu berechnen ist.³⁾

¹⁾ SR 831.101 (Art. 11).

²⁾ SR 831.101 (Art. 11).

³⁾ SR 831.101 (Art. 11).

C. Arbeitszeit

§ 12. *Arbeits- und Ruhezeit, Mehrarbeit*

¹ Die tägliche Arbeitszeit soll an vollen Arbeitstagen nicht mehr als 9 Stunden betragen und in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Die wöchentliche Arbeitszeit darf normalerweise 45 Stunden nicht überschreiten. Ruhepausen (Zimmerstunden) und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

² Sofern die Arbeitszeit mehr als 45 Stunden in der Woche beträgt, ist im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Mehrarbeit entweder:

- a) mit Freizeit über die Dauer der Mehrarbeit und einem Zeitzuschlag von 25% zu kompensieren oder
- b) Lohn zu entrichten, der sich nach dem Barlohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

³ Der Arbeitgeber hat eine schriftliche Kontrolle der Mehrarbeit zu führen.

⁴ Bei Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Altersjahr ist die Mehrarbeit in allen Fällen durch entsprechende Freizeit auszugleichen (nach Abs. 2 lit.

a). Unter allen Umständen muss eine zusammenhängende Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden.

§ 13. *Freizeit*

¹ Jede Woche ist dem Arbeitnehmer ein freier Tag, in der Regel der Sonntag, zu gewähren. Ausserdem ist ihm ein freier Halbtage, in der Regel ein Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend, einzuräumen.

² Wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, arbeitet, ist ihm zusätzlich ein freier Tag zu gewähren.

³ Bei der Festsetzung der Freizeit ist nach Möglichkeit auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Mit seiner Zustimmung können ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt oder es kann ausnahmsweise ein ganzer freier Tag in Halbtage aufgeteilt werden.

⁴ Für Arzt-/Zahnarztbesuche und für das Vorsprechen bei Arbeitsstellen ist dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben und an die Arbeitszeit anzurechnen.

⁵ Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer die zum Suchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren.

⁶ Der Arbeitgeber fördert die Bestrebungen des Arbeitnehmers zum Besuch von Bildungsveranstaltungen und die Zugehörigkeit zu Berufsverbänden. Der Besuch von obligatorischen Veranstaltungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.

§ 14. *Urlaub*

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht auf die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- | | |
|--|--------|
| – eigene Hochzeit | 3 Tage |
| – Heirat von Kindern | 1 Tag |
| – Niederkunft der Ehefrau | 1 Tag |
| – Tod des Ehegatten, von Kindern oder Eltern | 3 Tage |

- Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwieger-
sohn/tochter, Geschwister 2 Tage
- Militärische Rekrutierung bzw. Ausmusterung; Militärische
Inspektion 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes, sofern damit kein Stellen-
wechsel verbunden ist 1 Tag

§ 15. Ferienanspruch

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer wie folgt bezahlte Ferien pro Dienstjahr zu gewähren:

- a) für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr 5 Wochen
- b) für Arbeitnehmer nach vollendetem 50. Altersjahr und
nach mindestens 5 Dienstjahren 5 Wochen
- c) für Arbeitnehmer nach 10 Dienstjahren
beim gleichen Arbeitgeber 5 Wochen
- d) für alle übrigen Arbeitnehmer 4 Wochen

² Bei Verhinderung des Arbeitnehmers infolge schweizerischen obligatorischen Militär- und Zivildienstes, Rotkreuzdienst, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft bis insgesamt 3 Monate im Kalenderjahr werden die Ferien nicht gekürzt, bei längerer Abwesenheit für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel. Bruchteile von mehr als 15 Kalendertagen zählen als voller Monat.

³ Für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis angetreten oder aufgelöst wird, bemisst sich Dienstzeit zum vollen Dienstjahr.

§ 16. Ferien: Bezug, Lohn

¹ Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Haushaltes vereinbar ist. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

² 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.

³ Bei Auflösung des Arbeitsvertrages vor Vollendung des Dienstjahres ist eine zuviel bezogene Ferienentschädigung dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.

⁴ Bei Arbeitnehmern, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit oder stundenweise beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer), beträgt die Ferienentschädigung mindestens 8% des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von vier Wochen und mindestens 10% des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.

⁵ Die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien, sofern der Arbeitnehmer auch während dieser Zeit für den Arbeitgeber Haushaltsarbeiten besorgt.

D. Sozialleistungen

§ 17. Verhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit

¹ Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit, Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er vom ersten Tag der Arbeitsverhinderung an gerechnet, Anspruch auf den Barlohn und bei Hausgemeinschaft ferner auf Pflege im Haus und ärztliche Behandlung (Arzt, Arznei), sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist:

bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer des Anspruches
bis 2 Jahre	1 Monat
3-5 Jahre	2 Monate
6-10 Jahre	3 Monate
ab 11 Jahren	4 Monate

² Bei auswärtiger Pflege hat der Arbeitgeber während der gleichen Dauer den Barlohn, falls es sich um einen in der Hausgemeinschaft lebenden Arbeitnehmer handelt, eine nach den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenen-Versicherung bemessene tägliche Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu zahlen.¹⁾

§ 18. Krankenversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer eine Krankenversicherung abzuschliessen. Er hat den versicherungsfähigen Arbeitnehmer spätestens bei Ablauf der Probezeit für Krankenpflege (Arzt, Arznei und die vollen Spitalkosten) und ein tägliches Krankengeld, das mindestens vier Fünfteln des Lohnes entspricht, zu versichern. Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden.

² Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Hälfte der von ihm für die Krankenversicherung bezahlten Prämien monatlich vom Barlohn abzuziehen. Er darf die Leistungen der Krankenversicherung auf die ihm nach § 17 Absatz 1 obliegenden Verpflichtungen anrechnen.

³ Hat der Arbeitgeber die vorgeschriebene Krankenversicherung nicht oder nicht rechtzeitig abgeschlossen, so haftet er dem Arbeitnehmer für alle Leistungen, welche im gegebenen Falle eine anerkannte Krankenkasse nach Absatz 1 zu entrichten hätte.

§ 19. Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)²⁾ bei einer anerkannten Krankenkasse oder Unfallversicherungsgesellschaft für Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

² Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als 12 Stunden beträgt, sind nur gegen Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmer auch Unfälle auf

¹⁾ SR 831.101 (Art. 11).

²⁾ SR 832.20.

dem Arbeitsweg. Bei Nichtberufsunfällen dieser Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber die Leistungen nach § 13 Absatz 1 zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist.

³ Während der ersten 2 Tage nach dem Unfalltag (Karenztage) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen zu bezahlen, wie sie die Versicherung als Taggeld ab dem 3. Tag erbringt.

⁴ Hat der Arbeitgeber die obligatorische Unfallversicherung nicht oder nicht rechtzeitig abgeschlossen, so haftet er dem Arbeitnehmer für die Leistungen, welche im gegebenen Falle eine anerkannte Krankenkasse oder Unfallversicherungsgesellschaft nach den Vorschriften in Absatz 1 zu entrichten hätte.

⁵ Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle trägt der Arbeitgeber. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle trägt der Arbeitnehmer.

§ 20. Verhinderung des Arbeitnehmers bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten Ausübung eines öffentlichen Amtes

¹ Bei der Erfüllung gesetzlicher Pflichten (zum Beispiel Militär- oder Zivilschutzdienst) hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang wie in § 17 Absatz 1 zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Die Erwerbser-satzentschädigung fällt in diesem Falle dem Arbeitgeber zu.

² Für die Ausübung öffentlicher Ämter besteht die Lohnzahlungspflicht bis maximal 15 Arbeitstage pro Dienstjahr.

§ 21. Berufliche Vorsorge

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben, nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ab 1. Januar 1985 bei einer in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragenen Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Ausnahmen von der obligatorischen Versicherung.

§ 22. Übrige Beiträge

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die übrigen gesetzlichen Beiträge wie AHV/IV-Beiträge, Beiträge nach der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung, Beiträge an die Familienausgleichskasse usw. zu bezahlen.

² Im Unterlassungsfall haftet er für den dem Arbeitnehmer daraus entstandenen Schaden.

E. Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 23. Vorstellung

Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, so hat dieser Anrecht auf die Vergütung der Fahrkosten, wenn diese Leistung nicht schriftlich wegbedungen worden ist.

821.321

§ 24. Probezeit

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Bis zum Ablauf dieser Frist kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

§ 25. Kündigung

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

² Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und nachher mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

³ Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner bekannt sein.

⁴ Der Arbeitnehmer ist am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses spätestens um 15.00 Uhr zu entlassen. Fällt dieser Tag auf einen Sonntag oder staatlich anerkannten Feiertag, so ist der Austritt auf den vorangehenden Werktag vorzuverlegen.

§ 26. Kündigung zur Unzeit

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

- a) Während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, Zivilschutzdienstes oder Rotkreuzdienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
- b) in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.

² Die Kündigung, die während einer Sperrfrist 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 Fällt das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit dem Ende des Monats zusammen, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum nächstfolgenden Monatsende.

§ 27. Ungerechtfertigte Entlassung

¹ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Bar- und Naturallohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Vorteile.

² Die Höhe des Naturallohnes ist nach den bei der Alters- und Hinterlassenen-Versicherung geltenden Ansätzen zu berechnen.¹⁾

³ 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.

⁴ Vorbehalten bleiben zusätzliche Ansprüche bei Kündigung wegen Militärdienstes oder Zivildienstes.

§ 28. Ungerechtfertigter 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 nach Absatz 1 entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

³ 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.

§ 29. 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.

§ 30. Abgangsentschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung gemäss Tabelle (Abs. 4) auszurichten.

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

³ Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, soweit der Arbeitgeber mit seinen Beiträgen an die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge nach § 21 gleichwertige Vorsorgeleistungen finanziert hat, die an den Arbeitnehmer ausgerichtet werden oder ihm verbindlich zugesichert sind. Die Leistungen der AHV werden nicht berücksichtigt.

¹⁾ SR 831.101 (Art. 11).

821.321

⁴ Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigungen

Dienstjahre	Lebensjahre																				
	↓ 50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0		
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0			
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0				
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0					
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0						
37		5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0							
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0								
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0									
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0										

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis einer 65jährigen Hausangestellten endet nach 25 Dienstjahren. Sie hat demnach Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von 6 Monatslöhnen.

F. Schlussbestimmungen

§ 31. Inkrafttreten; aufgehobenes Recht

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. April 1986 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu publizieren.

² Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 12. Dezember 1972¹⁾ ist aufgehoben.

Publiziert als Beilage zum Amtsblatt vom 10. April 1986

¹⁾ GS 85, 1114.