

NORMALARBEITSVERTRAG FÜR HAUSWIRTSCHAFTLICHE ARBEITNEHMER

AUSGABE 2012

Kapitel I: GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Geltungsbereich

¹Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

²Er ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern im Hausdienst und den von ihnen dauernd oder vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmern.

³Vorbehalten sind Vereinbarungen zwischen öffentlichrechtlichen oder gleichgestellten Institutionen und den von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern.

⁴Vom Geltungsbereich dieses Beschlusses ausgeschlossen sind die Arbeitnehmer, die gelegentlich zur Beaufsichtigung der Kinder (Babysitter) beschäftigt werden.

Art. 2 Begriff

¹Im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages gelten als hauswirtschaftliche Arbeitnehmer alle Personen, mit oder ohne Unterkunft beim Arbeitgeber, die in einem privaten Hausdienst namentlich folgende Tätigkeiten ausführen: Gouvernante, Köchin, Koch, Küchenmädchen, Küchenbursche, Zimmermädchen, Wäscherin, Officemädchen, Officebursche, Hausangestellte, Kindermädchen, Hausbursche, Haushalthilfe usw.

²Arbeitnehmer obgenannter Art, die in einem landwirtschaftlichen Haushalt arbeiten, sind diesem Normalarbeitsvertrag unterstellt, wenn sie im Jahresdurchschnitt mehr als zwei Drittel ihrer Arbeitszeit im Haushalt tätig sind; ansonst sind die Arbeitsbedingungen und Löhne des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer anwendbar.

³Vom Geltungsbereich ausgeschlossen sind die als Au-pair-Mädchen bezeichneten und angestellten Arbeitnehmerinnen. Vorbehalten bleiben die Normen der internationalen Vereinbarungen auf diesem Gebiet.

Art. 3 Abweichungen

Abweichungen von diesen Bestimmungen, die für den Arbeitnehmer weniger günstig sind betreffend die Probezeit (Art. 7), die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 8), die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, die Mittagsruhe (Art. 10), die Überstundenarbeit (Art. 11), die wöchentliche Ruhezeit (Art. 13), die Ferien (Art. 16), die bezahlten arbeitsfreien Tage (Art. 17), die Löhne (Art. 18), die Krankenpflege- und Krankentaggeldversicherung (Art. 19) bedürfen zu ihrer Gültigkeit, im Rahmen der Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Schweizerischen Obligationenrechts, der schriftlichen Form.

Kapitel II: ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN

Art. 4 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). Im weitern ist er in allen Fragen, welche den privaten Bereich des Arbeitgebers und seine Arbeit betreffen, zum Schweigen verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

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).

⁴ Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt (Art. 321e, Abs. 1 OR).

⁵ 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 (Art. 321e, Abs. 2 OR).

⁶ Die Entschädigungen für die dem Arbeitgeber durch einen Fehler oder eine schwere Nachlässigkeit zugefügten Schäden sind innert kürzester Frist nach deren Feststellung zu verlangen. Der vom Arbeitgeber geforderte Schadenersatz kann in der Regel die Hälfte eines Monatslohnes nicht übersteigen.

Art. 5 Pflichten des Arbeitgebers

¹ Der 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). Im weitern ist er betreffend den privaten Bereich des Arbeitnehmers zum Schweigen verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

² Er 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 oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

³ Der Arbeitgeber wacht insbesondere über den Schutz der minderjährigen Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 333 ZGB.

Kapitel III: BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 6 Vorstellung

Verlangt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer, dass er sich, vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages, persönlich vorstellt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Rückvergütung der dadurch entstandenen Kosten.

Art. 7 Probezeit

Der erste Monat gilt als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde.

Art. 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Während der Probezeit kann von beiden Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche aufgelöst werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, das weniger als ein Jahr gedauert hat, auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

³ Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁴ Wurde nichts anderes schriftlich vereinbart, erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers betreffend die zur Verfügung gestellte Unterkunft.

⁵ Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle und gegebenenfalls andern Unterkunft erforderliche freie Zeit zu gewähren.

⁶ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Art. 337 ff. des Obligationenrechts betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen.

Art. 9 Kündigung zur Unzeit

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

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt (Art. 336c, Abs. 1 OR).

²Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten 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 (Art. 336c, Abs. 2 OR).

³Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c, Abs. 3 OR).

Kapitel IV: ARBEITS- UND RUHEZEIT

Art. 10 Tägliche Arbeitszeit

¹Die tägliche Arbeitszeit soll, die üblichen auf 15 Minuten begrenzten Pausen um 9 Uhr und 16 Uhr inbegriffen, 9 Stunden nicht übersteigen. Wenn nichts anderes schriftlich vereinbart ist, beginnt der Arbeitstag nicht vor 7 Uhr und endet vor 20 Uhr.

²Die Zeit für die Einnahme der Mahlzeiten gilt nicht als Arbeitszeit.

³Eine Ruhepause von einer Stunde ist dem Arbeitnehmer zu gewähren, zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeit nicht allzu dringend ist, wenn möglich am Nachmittag. Diese Stunde zählt nicht als Arbeitszeit und Präsenzzeit im Sinne von Absatz 1.

⁴Vom Arbeitnehmer kann verlangt werden, dass er ein Mal pro Woche in der Wohnung des Arbeitgebers bei dessen Abwesenheit die Kinder überwacht oder wegen eines ähnlichen oder dringenden Grundes anwesend ist. Diese Zeit wird nicht als Überstundenarbeit betrachtet, ist aber innert Wochenfrist durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

⁵Die Nachruhe beträgt mindestens 10 Stunden für Jugendliche bis zum erfüllten 19. Altersjahr und 9 Stunden für die übrigen Arbeitnehmer.

⁶Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden.

⁷Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum erfüllten 18. Altersjahr darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

Art. 11 Überstundenarbeit

¹Ist die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer, auf Anordnung des Arbeitgebers, dazu verpflichtet, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (vgl. Art. 321c, Abs. 1 OR). Artikel 10 Absatz 4 bleibt vorbehalten.

²Der Arbeitgeber hat für jeden Monat eine genaue Überstundenkontrolle zu führen.

³Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert 4 Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Die nicht ausgeglichene Überstundenarbeit gibt Anrecht auf den Normallohn samt einem Zuschlag von 25 %.

⁴Arbeitnehmer können vor dem erfüllten 18. Altersjahr nicht zu Überstundenarbeit verpflichtet werden, ausgenommen für die Überwachung der Kinder, unter der Voraussetzung, dass dies im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien besonders vereinbart wurde.

Art. 12 Schwangere

¹Schwangere dürfen jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit weg bleiben oder sie verlassen. Es darf ihnen aus diesem Grunde und während 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden.

²Wöchnerinnen dürfen erst acht Wochen nach ihrer Niederkunft die Arbeit aufnehmen.

³Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Auf alle Fälle ist ihnen zum Stillen die erforderliche Zeit freizugeben.

Art. 13 Wöchentliche Ruhezeit

¹Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei Tage, davon mindestens ein ganzer Ruhetag. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen gewährt werden.

²An einem halben Ruhetag darf die Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreiten.

³Die Arbeitnehmer haben ebenfalls Anspruch auf die öffentlichen Feiertage. Für geleistete Arbeit an diesen Tagen haben sie Anspruch auf Ersatz von gleicher Dauer.

⁴Die Arbeitnehmer sollen jede Woche die Möglichkeit erhalten, den Gottesdienst ihrer Konfession zu besuchen.

Kapitel V: VERPFLEGUNG UND UNTERKUNFT

Art. 14 Grundsatz

Die Abgabe von Verpflegung und/oder Unterkunft sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Art. 15 Beim Arbeitgeber wohnende Arbeitnehmer

¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine gesunde und ausreichende Verpflegung zu sorgen.

²Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein abschliessbares Einzelzimmer, das den Anforderungen der Hygiene entspricht, d.h. über gutes Tageslicht und künstliches Licht verfügt, gut heizbar und ausreichend möbliert ist (unter anderm: Bett, Tisch, Stuhl, Kleiderschrank).

³Der Arbeitnehmer soll die sanitären Einrichtungen täglich benutzen können.

Kapitel VI: FERIEN - BEZAHLTE FREIE TAGE

Art. 16 Dauer der Ferien

¹Arbeitnehmer bis zum erfüllten 20. Altersjahr haben jedes Dienstjahr Anrecht auf 5 Wochen bezahlte Ferien. Ab erfülltem 20. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 4 Wochen (vgl. 329a OR).

²Ab 50. Altersjahr haben die Arbeitnehmer Anrecht auf 5 Wochen bezahlte Ferien.

³Die bezahlten freien Tage gemäss Artikel 17 gelten nicht als Ferien.

⁴Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

⁵Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.

⁶Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölften kürzen (Art. 329 b Abs. 1 OR).

⁷Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden (Art. 329 b Abs. 2 OR).

⁸Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist (Art. 329 c Abs. 2 OR).

Art. 17 Bezahlte arbeitsfreie Tage

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anrecht auf bezahlte arbeitsfreie Tage:

a) Heirat.....	3	Tage
b) Geburt eines Kindes.....	2	Tage
c) Heirat eines Kindes.....	1	Tag
d) Todesfall von Gatte, Gattin, Kindern.....	3	Tage

e) Todesfall von Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern.....	2	Tage
f) Todesfall von Schwager, Schwägerin.....	1	Tag
g) Wohnungsumzug.....	1	Tag
h) Militärische Inspektion.....	½	Tag

Kapitel VII: LÖHNE

Art. 18 Löhne

¹Der Lohn soll der Tätigkeit, der beruflichen Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er soll ebenfalls dem Alter, der Erfahrung und der Art der auszuführenden Arbeit Rechnung tragen.

²Der Lohn ist monatlich, spätestens bis zum 5. des folgenden Monats zu bezahlen. Dem Arbeitnehmer ist jedes Mal eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, auf der alle Abzüge ersichtlich sind (AHV, Versicherungen, Quellensteuer usw.).

³Bei Beendigung des Arbeitsvertrages werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig.

⁴Der Naturallohn umfasst die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verpflegung, Unterkunft und Besorgung der Wäsche. Er wird jeden Monat auf der Lohnabrechnung aufgeführt und vom Lohn in Abzug gebracht.

⁵Der Naturallohn wird gemäss den Normen der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) berechnet.

⁶Wird dem Arbeitnehmer eine besondere Dienstkleidung vorgeschrieben, ist sie entweder durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen oder angemessen zu entschädigen.

Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2009.

⁷Unter Vorbehalt höherer Mindestlöhne und vom Bundesrat festgelegter Verpflichtungen, werden die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages gemäss nachstehender Skala erhöht und stabilisiert auf den Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2011.

Ständige nicht qualifizierte Arbeitnehmer unter 18 Jahren	2'440.--
Ständige nicht qualifizierte Arbeitnehmer ab 18 Jahren	2'826.--
Ständige nicht qualifizierte Arbeitnehmer über 20 Jahren	3'070.--
Ständige nicht qualifizierte Arbeitnehmer über 25 Jahren	3'228.--
Teilweise qualifizierte Arbeitnehmer über 20 Jahren (*)	3'414.--
Qualifizierte Arbeitnehmer (**)	3'646.--
Nicht qualifizierte Arbeitnehmer im Stundenlohn	18.40
Teilweise qualifizierte Arbeitnehmer im Stundenlohn (*)	20.65
Qualifizierte Arbeitnehmer im Stundenlohn (**)	21.95

⁸Als teilweise qualifizierte (*) Arbeitnehmer gelten Personen nach erfülltem 20. Altersjahr und 5 Jahren Tätigkeit im Beruf oder Personen, die zur Erwerbung eines Diploms im Beruf weniger als 2 Jahre aber mehr als 1 Jahr Ausbildung benötigten.

⁹Als qualifizierte (**) Arbeitnehmer gemäss Lohnskala gelten Personen im Besitze eines Diploms, für das mindestens zwei Ausbildungsjahre notwendig waren, wie private Familienhelferin, usw. oder Personen, die mindestens 10 Jahre Tätigkeit als hauswirtschaftliche Angestellte aufweisen.

Kapitel VIII: VERSICHERUNGEN

Art. 19 Krankenpflege- und Krankentaggeldversicherung

¹Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit garantiert, für folgende Leistungen:

- Arzt- und Arzneikosten;
- Spitalkosten einer allgemeinen Abteilung eines öffentlichen Spitals sowie alle übrigen gemäss eidgenössischer Gesetzgebung für die Krankenversicherung üblichen Minimalleistungen.
Arbeitnehmer, die bereits in einer Einzelversicherung bei einer Krankenkasse versichert sind, haben einen Versicherungsausweis vorzuweisen.

²Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit garantiert, für ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes während 720 Tagen innerhalb 900

aufeinanderfolgenden Tagen, insofern der Arbeitsvertrag einen Monat dauerte oder für mehr als einen Monat abgeschlossen wurde.

³Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung ab 15. Tag vereinbaren. Während der Wartezeit übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung von 80 % des Lohnes.

⁴Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen je die Hälfte der Prämien.

Art. 20 Unfallversicherung

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers (vgl. Art. 91 UVG).

Art. 21 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) vom 25. Juni 1928 zu versichern.

Kapitel IX: VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 22 Zeugnis

¹Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).

²Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330 a Abs. 2 OR).

Art. 23 Abgangsentschädigung

¹Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten (Art. 339b, Abs. 1 OR). Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder auf Grund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind (Art. 339d, Abs. 1 OR).

²Die Höhe der Entschädigung darf den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht (vgl. Art. 339c, Abs. 1 OR).

³Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Richter unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht (Art. 339c, Abs. 2 OR).

⁴Diese Entschädigung kann nur verlangt werden, soweit diese Leistungen des Arbeitnehmers im Rahmen des BVG geringer sind als vorgenannte Beträge (vgl. Art. 339 OR).

Art. 24 Zivilstreitigkeiten

Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden durch das Kantonale Arbeitsgericht gemäss dem in Artikel 343 des Obligationenrechts und Art. 29 ff. des kantonalen Arbeitsgesetzes vorgeschriebenen Verfahren beurteilt.

Art. 25 Übergabe des Normalarbeitsvertrages

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

Kapitel X: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 26 Günstigere Bedingungen

Vorbehalten bleiben die bei Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrages bereits bestehenden günstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer