

# **NORMALARBEITSVERTRAG**

**FÜR DAS PERSONAL DER INGENIEUR-, ARCHITEKTUR- UND ANDERN PLANUNGSBÜROS DES KANTONS WALLIS.**

---

<b>AUSGABE 2013</b>
---------------------

## **Kapitel I: GELTUNGSBEREICH**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Normalarbeitsvertrag ist auf das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

<sup>2</sup>Er regelt die Arbeitsbedingungen zwischen den Inhabern eines Ingenieur- oder Architekturbüros einerseits und den von ihnen beschäftigten Ingenieuren, Architekten, Bauleitern, Zeichnern, Hilfsangestellten sowie den administrativen Angestellten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad, andererseits.

### **Art. 2 Wirkung**

<sup>1</sup>Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbaren. Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers bedürfen jedoch zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form (Art. 360 Abs. 2 OR).

<sup>2</sup>Vor Inkrafttreten dieses Vertrages bestehende und für den Arbeitnehmer günstigere schriftliche, mündliche oder stillschweigende Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit. Gleiches gilt hinsichtlich nachfolgender, sonstiger Änderungen.

## **Kapitel II: RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER**

### **Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen (vergl. Art. 328 Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Information. Infolgedessen informiert der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer mindestens ein Mal im Jahr über die für ihn abgeschlossenen Sozialversicherungen sowie über den allgemeinen Geschäftsgang. Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes.

### **Art. 4 Pflichten des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321 d, Abs. 2 OR).

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat das Material, das ihm zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln. Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder grobfahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer ist in allen Angelegenheiten, die das Büro betreffen, zu grösster Verschwiegenheit verpflichtet. Er verpflichtet sich, die von ihm ausgearbeiteten oder zu seiner Kenntnis gelangten Dokumente, Zeichnungen und Abzüge, ohne Bewilligung des Arbeitgebers, weder zu Gunsten Dritter zu verwenden, noch ändern zu zeigen oder zu überlassen. Alle in Ausübung seiner Funktion ausgeführten Arbeiten werden Eigentum des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, in Anwendung von Artikel 1 des Bundesgesetzes über die Patente vom 21. Juni 1907, ohne Bewilligung des Arbeitgebers, für sich Abzüge zu machen.

### **Art. 5 Geistiges Eigentum**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass in den Berichten über die Erfindung sein Name erwähnt wird.

<sup>2</sup>Ist die Erfindung von tatsächlichem wirtschaftlichem Wert, kann der Arbeitnehmer ein angemessenes Entgelt verlangen. Bei der Festsetzung dieser Vergütung wird die eventuelle Hilfe anderer Mitarbeiter, die Inanspruchnahme der Betriebseinrichtungen und die durch die Erfahrung des Arbeitgebers erhaltene Unterstützung berücksichtigt. Diese Vergütung kann auch verlangt werden, wenn der Arbeitgeber die Erfindung für sich behält, ohne sie auf eigene Rechnung zu verwerten.

<sup>3</sup>Die Erfindungen ausserhalb des Tätigkeitsgebietes des Arbeitgebers sowie Erfindungen, auf die der Arbeitgeber ausdrücklich verzichtet, gehören ohne Vorbehalt dem Arbeitnehmer. Dieser hat das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, ihm innert angemessener Frist mitzuteilen, ob er die Erfindung erwerben will oder sie dem Arbeitnehmer freigibt.

<sup>4</sup>Wenn der Arbeitnehmer eine Verbesserung erzielt und damit eine Leistung erbringt, die diejenige beachtlich übersteigt, die man von ihm erwarten kann in Anbetracht seiner Stellung und der ihm anvertrauten Pflichten, kann er ein angemessenes Entgelt verlangen.

### **Art. 6 Private Arbeiten**

<sup>1</sup>Berufsarbeiten auf eigene Rechnung oder für Dritte sowie die Teilnahme an Wettbewerben sind, ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitgebers, verboten.

<sup>2</sup>Führt der Arbeitnehmer Arbeiten im Sinne des vorliegenden Absatzes ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitgebers aus, kommt Art. 9 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages zur Anwendung.

<sup>3</sup>Die Ergebnisse der persönlichen Arbeiten, die im Einverständnis mit dem Arbeitgeber getätigt wurden, sind vollumfänglich Eigentum des Arbeitnehmers.

### **Art. 7 Weiterbildung**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber unterstützt seine Arbeitnehmer bei der beruflichen und persönlichen Aus- und Weiterbildung. Er fördert ihre Teilnahme an Kursen und Seminaren, die z.B. von der Berufsorganisation organisiert werden. Er informiert sie fortlaufend über bestehende Angebote.

<sup>2</sup>Jeder Arbeitnehmer hat für die Aus- und Weiterbildung jährlich Anspruch auf drei Tage Bildungsurlaub, der nicht als Ruhezeit oder Ferien gilt. Diese Tage können aufgeteilt werden.

<sup>3</sup>Zusätzlicher Aus- und Weiterbildungsurlaub benötigt das Einverständnis der Vertragsparteien.

## **Kapitel III: BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

### **Art. 8 Anstellung**

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit.

### **Art. 9 Auflösung**

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

<sup>2</sup>Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, wenn es weniger als ein Jahr gedauert hat, auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und nachher mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>3</sup>Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>4</sup>Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Entlassung gemäss Artikel 337 OR.

## **Art. 10 Kündigung zur Unzeit**

<sup>1</sup>Im Sinne von Artikel 336 c OR darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf 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.

<sup>2</sup>Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen 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.

<sup>3</sup>Gilt 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. 11 Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt, Pausen inbegriffen, 41,5 Stunden im Jahresmittel. Die Aufteilung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit wird zwischen den Parteien frei vereinbart.

<sup>2</sup>In der Regel wird am Samstag nicht gearbeitet. Um den besonderen Verhältnissen zur Ausführung von Arbeiten in Berggebieten oder auf abgelegenen Baustellen Rechnung zu tragen, kann die wöchentliche Arbeitszeit abgeändert werden. Auf alle Fälle darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht übersteigen. Die Versetzungszeit vom Büro auf den Arbeitsplatz gilt als Arbeitszeit.

## **Art. 12 Lohnzuschlag**

<sup>1</sup>Überzeitarbeit, welche die in Artikel 11 festgesetzte vertragliche Arbeitszeit überschreitet, kann, im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, innert eines Zeitraums von drei Monaten ausgeglichen werden. Ohne Ausgleich innert dieser Frist ist die Überzeitarbeit mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25 % zu bezahlen.

<sup>2</sup>Wenn aus höheren Gründen die zuständige Behörde eine Nacht- oder Sonntagsarbeitsbewilligung erteilt, beträgt der Lohnzuschlag für die Nachtarbeit mindestens 50 % und für die Sonntagsarbeit 75 %.

## **Art. 13 Wöchentliche Ruhezeit**

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf zwei wöchentliche Ruhetage, die normalerweise zusammenhängend zu gewähren sind.

## **Art. 14 Bezahlte freie Tage**

<sup>1</sup>Nachstehende bezahlte freie Tage werden den Arbeitnehmern gewährt :

Heirat des Arbeitnehmers, Todesfall von Vater oder Mutter, Kind oder Ehepartner	drei Tage
Todesfall von Schwiegervater, Schwiegermutter, Schwager, Schwägerin, Onkel, Tante, Verwandte im 1. und 2. Grad wenn besondere Umstände vorliegen	ein Tag zwei Tage

Geburt in der eigenen Familie	ein Tag
Rekrutierung und Entlassung aus dem Militär	ein Tag
Wohnungswechsel	ein Tag
Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber für das Aufsuchen einer neuen Stelle	drei Tage
Krankheit des Ehepartners oder eines Kindes (gemäss Vereinbarung)	ein bis drei Tage

<sup>2</sup>Die bezahlten freien Tage werden bei Eintreten des Ereignisses gewährt, sie können nicht aufgeschoben werden.

<sup>3</sup>Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers zur Ausübung öffentlicher Ämter gilt Artikel 324a OR. In speziellen Fällen ist eine Vereinbarung zwischen den Parteien abzuschliessen.

## Kapitel IV: LÖHNE UND ENTSCHÄDIGUNGEN

### Art. 15 Löhne

<sup>1</sup>Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages werden, gemäss nachstehender Skala, erhöht und stabilisiert auf dem Landesindex der Konsumentenpreise Ende Oktober 2012, mit Inkrafttreten am 1. Januar 2013.

Jahreslohn		Stundenlohn
Administrative Angestellte im 1. Jahr		52'970.--
Administrative Angestellte im 3. Jahr		55'450.--
Hilfsgeometer	24,65	
Hilfsangestellte im 1. Jahr	29,25	
Hilfsangestellte im 3. Jahr	30,75	
Zeichner mit Fähigkeitszeugnis im 1. Jahr		57'150.--
Zeichner im 3. Jahr		60'800.--
Zeichner im 6. Jahr		gemäss Vereinbarung
Techniker TS im 1. Jahr		62'700.--
Architekten und Ingenieure HTL im 1. Jahr		67'500.--
Architekten und Ingenieure ETH im 1. Jahr		71'100.--

<sup>2</sup>Inhaber des Titels als diplomierter Bauleiter für Tiefbau oder Hochbau (Meistertitel) erhalten die in der Skala vorgesehenen Jahreslöhne als Zeichner plus Fr. 5'300.-- und die Inhaber des Zertifikats CAD II der KTS in Siders oder einer anderen offiziellen Schule dieselben Jahreslöhne plus Fr. 4'000.--.

<sup>3</sup>Ab dem vierten Dienstjahr werden die Löhne von den Parteien über die vorgenannten Minimaltarife hinaus unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität und des Verantwortlichkeitsgrades festgesetzt.

<sup>4</sup>Der Stundenlohn wird berechnet, indem man den effektiven Monatslohn durch 182 teilt.

<sup>5</sup>Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Währung am Ende jedes Kalendermonats. Die gesetzlichen und vertraglichen Abzüge sind monatlich vorzunehmen. Es wird sonst angenommen, dass der Arbeitgeber sie selber übernimmt.

<sup>6</sup>Der Arbeitnehmer erhält eine Abrechnung mit Angabe des Betrages und der Bestimmung der Abzüge sowie der eventuellen Lohnzuschläge.

### Art. 16 Besonderer Fall

Ausserhalb dieser Tarife können Arbeitnehmer bezahlt werden, die aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nicht mehr die notwendigen Voraussetzungen für eine normale

Arbeitsleistung besitzen. Die Vormeinung der Konsultativkommission ist bei jedem einzelnen Arbeitsverhältnis erforderlich.

### **Art. 17 Feiertage**

<sup>1</sup>Der im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer hat jedes Jahr Anrecht auf die Bezahlung folgender neun Feiertage, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen:

Neujahr, Sankt Joseph, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

<sup>2</sup>Für vorgenannte Feiertage erfolgt für die Arbeitnehmer im Monatslohn keine Lohnverminderung.

### **Art. 18 Abgangsentschädigung**

Endigt das Arbeitsverhältnis, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 339b ff. OR auszurichten.

### **Art. 19 Bezahlte Ferien**

<sup>1</sup>Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf vier Wochen Ferien.

<sup>2</sup>Ab 45. Altersjahr oder 20 Dienstjahren beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen.

<sup>3</sup>Für Jugendliche und Lehrlinge bis zum erfüllten 20. Altersjahr sind fünf Ferienwochen obligatorisch.

<sup>4</sup>Bei unvollständigem Dienstjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt.

<sup>5</sup>Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Büros vereinbar ist.

<sup>6</sup>Ist 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 Zwölftel kürzen.

<sup>7</sup>Beträgt 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.

<sup>8</sup>Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, zu gewähren; bei jugendlichen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

<sup>9</sup>Die Ferien sind zur Ruhe und Erholung des Arbeitnehmers bestimmt, und sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

### **Art. 20 Spezialurlaub**

Bei einer vom Arzt festgestellten Krankheit oder Unfall eines eigenen oder in Obhut genommenen Kindes oder des Ehepartners hat der Arbeitnehmer Anspruch auf drei zusätzliche, nicht bezahlte Freitage.

### **Art. 21 Stellensuche**

Nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitnehmer hat ihm der Arbeitgeber für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese wird zwischen den Parteien vereinbart und ist nicht bezahlt.

### **Art. 22 Deplacementsentschädigungen**

<sup>1</sup>Entstehen dem Arbeitnehmer durch Versetzung auf auswärtige Arbeitsplätze Kosten für Transport, Unterkunft und Mahlzeiten, sind ihm folgende Minimalentschädigungen auszurichten:

- a) Transportkosten ..... Eisenbahnbillett 2. Klasse oder Postauto
- b) Mittagessen.....Fr. 20.--
- c) Abendessen.....Fr. 20.--
- d) für auswärtiges Übernachten und Frühstück..... effektive Kosten nach Absprache

<sup>2</sup>Stellt der Arbeitnehmer sein eigenes Fahrzeug für seine Arbeit zur Verfügung, so ist ihm eine Kilometerentschädigung gemäss der im kantonalen Steuergesetz festgesetzten Höhe zu entrichten.

### **Art. 23 Familienzulagen**

Die diesem Vertrag unterstellten Büros haben einer vom Staatsrat anerkannten Familienzulagenkasse beizutreten. Die Zulagen werden gemäss gesetzlichen Vorschriften entrichtet.

### **Art. 24 Arbeiten im Ausland**

<sup>1</sup>Im Falle von Arbeiten im Ausland regeln die Parteien durch einen Individualvertrag alle von diesem Normalarbeitsvertrag abweichenden Bestimmungen.

<sup>2</sup>Jedenfalls darf die Vereinbarung keine Bestimmungen enthalten, die schlechter sind als die im Normalarbeitsvertrag vorgesehenen. Andernfalls ist ein Anspruch auf Ersatzleistung eingeräumt.

## **Kapitel V: VERSICHERUNGEN**

### **Art. 25 Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Krankheit)**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse gegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft zu versichern. Diese hat ab dem 4. Tag ein Krankentaggeld von 80 % des Lohnes zu bezahlen.

<sup>2</sup>Die ersten drei Krankheitstage gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber bezahlt mindestens die Hälfte der Prämien. Er wird dadurch von der Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 324a des Obligationenrechts befreit. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird jeden Monat vom Lohn in Abzug gebracht.

<sup>3</sup>Für alle Abwesenheiten wegen Krankheit von mehr als drei Tagen ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

<sup>4</sup>Die Krankenpflegeversicherung hat der Arbeitnehmer abzuschliessen. Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann sich daran beteiligen.

### **Art. 26 Unfallversicherung**

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. Die Prämienzahlungspflicht und das Inkasso der Prämien sind in Art. 91 dieses Gesetzes geregelt.

### **Art. 27 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber versichert sein Personal gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) bei einer beruflichen Pensionskasse gegen Alter, Tod und Invalidität.

<sup>2</sup>Die Prämien werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Eine andere Aufteilung kann vereinbart werden, insofern der Prämienanteil den gesetzlichen Bestimmungen entspricht.

### **Art. 28 Tod des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup>Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR).

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn, vom Todestag an gerechnet, weiterhin zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser

Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, und zwar auf Grund folgender Skala:

Vor Ende des 2. Dienstjahres ..... einen Monat  
 Ab 3. bis und mit 9. Dienstjahr ..... zwei Monate  
 Ab 10. Dienstjahr ..... vier Monate

### **Art. 29 Militär- und Zivilschutzdienst**

<sup>1</sup>Bei Abwesenheit infolge obligatorischen Dienstes wird der volle Lohn auf folgender Grundlage ausbezahlt:

- a) Während des ersten Dienstjahres, sofern das Arbeitsverhältnis drei Monate dauerte oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die Zahlung des vollen Lohnes während des obligatorischen Dienstes, wenn er nicht dreissig Tage übersteigt. Während der vollen Lohnzahlung erhält der Arbeitgeber die Leistungen der Ausgleichskasse;
- b) Ab 31. Tag obligatorischen Dienstes erhält der Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis sechs Monate dauerte, 50 % des Lohnes.

<sup>2</sup>Die Leistungen der Ausgleichskasse gehen an den Arbeitgeber, insofern sie nicht 50 % des Lohnes übersteigen. Bei höheren Leistungen geht die Differenz an den Arbeitnehmer.

## **Kapitel VI: VERSCHIEDENES**

### **Art. 30 Konsultativkommission**

<sup>1</sup>Durch das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie wird eine Konsultativkommission gebildet, die aus je drei bis fünf Arbeitgeber- und Arbeitnehmervetretern besteht.

<sup>2</sup>Diese Kommission überarbeitet jährlich die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages und macht Vorschläge.

### **Art. 31 Vorbehaltene Bestimmungen**

<sup>1</sup>Vorbehalten bleiben die öffentlich-rechtlichen Vorschriften.

<sup>2</sup>Von den Bestimmungen in Artikel 361 des Obligationenrechts kann zu Ungunsten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers und von denjenigen in Artikel 362 des Obligationenrechts kann zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.

<sup>3</sup>Arbeitsbedingungen, die bei der Inkrafttretung oder Änderung dieses Normalarbeitsvertrages günstiger sind, behalten ihre Gültigkeit.