

Amtliche Sammlung der Gesetze und Verordnungen des Kantons Zug

Zug, 11. Januar 1985

22. Band Nr. 107

Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

Vom 18. Dezember 1984

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

zur Vollziehung von Artikel 359 des Obligationenrechtes in der Fassung des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1971¹⁾,

beschliesst:

1. Für die Arbeits- und Lehrverhältnisse im Privathaushalt wird der nachstehende Normalarbeitsvertrag erlassen.
2. Dieser Beschluss tritt auf den 1. Januar 1985 in Kraft. Auf denselben Zeitpunkt wird der Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt vom 28. Dezember 1980²⁾ aufgehoben.
3. Dieser Beschluss ist in die Gesetzessammlung aufzunehmen und im Amtsblatt zu veröffentlichen.

Zug, den 18. Dezember 1984

Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann:

G. Stucky

Der Landschreiber:

H. Windlin

¹⁾ AS 1971, 1465

²⁾ GS 21, 517

Inhaltsübersicht

I. Geltungsbereich und Wirkung

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Wirkung

II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 3 Probezeit
- Art. 4 Kündigung
- Art. 5 Zeugnis

III. Einsatz und Weiterbildung des Arbeitnehmers

- Art. 6 Einsatz des Arbeitnehmers
- Art. 7 Weiterbildung des Arbeitnehmers

IV. Arbeitszeit, Freitage, Ferien und Urlaub

- Art. 8 Wöchentliche Arbeitszeit
- Art. 9 Freitage
- Art. 10 Ferien
- Art. 11 Urlaub

V. Lohn

- Art. 12 Art und Höhe des Lohnes
- Art. 13 Auszahlung des Lohnes
- Art. 14 Lohnanspruch bei Militärdienst und Zivildienst

VI. Unfall- und Krankenversicherung

- Art. 15 Lohnanspruch und Versicherung bei Unfall
- Art. 16 Lohnanspruch und Versicherung bei Krankheit

VII. Treueprämien, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

- Art. 17 Treueprämien
- Art. 18 Berufliche Vorsorge
- Art. 19 Abgangsentschädigung

VIII. Schlussbestimmungen

- Art. 20 Streitigkeiten
- Art. 21 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Anhang:

Die Arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes, soweit sie für das Arbeitsverhältnis im Privathaushalt von Bedeutung sind.

Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

I. Geltungsbereich und Wirkung

Art. 1

Geltungsbereich

Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeits- und Lehrverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich in einem Privathaushalt im Kanton Zug beschäftigt sind, und ihren Arbeitgebern.

Art. 2

Wirkung

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Allfällig abweichende Vereinbarungen dürfen jedoch keine Verschlechterung für den Arbeitnehmer zur Folge haben.

² Im übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen von Art. 319–343 OR.

II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 3

Probezeit

¹ Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit bei Lehrverhältnissen beträgt gemäss Art. 344a Abs. 2 OR ein bis drei Monate und wird im Lehrvertrag geregelt.

Art. 4

Kündigung

¹ Ist das Arbeitsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages,
- b. nach Ablauf der Probezeit bis und mit 5. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, auf das Ende eines Monats,
- c. ab 6. Dienstjahr und für verheiratete Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, auf das Ende eines Monats,

831.52

- d. vorbehalten bleiben die Kündigungsbeschränkungen gemäss Art. 336 e, f, und g OR,
- e. für Lehrverhältnisse bleibt Art. 346 OR vorbehalten.

² Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

³ Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung. Vorbehalten bleibt das Weiterbenützungsrecht der Wohnung während der Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 338 OR beim Tod des Arbeitnehmers.

Art. 5

Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber spätestens am Entlassungstag ein Zeugnis ausstellt, das sich ausschliesslich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf besonderes Verlangen auch über Leistung und Verhalten ausspricht (Art. 330 a OR).

III. Einsatz und Weiterbildung des Arbeitnehmers

Art. 6

Einsatz des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

Art. 7

Weiterbildung des Arbeitnehmers

Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber, im Rahmen des Möglichen gestattet und gefördert werden.

IV. Arbeitszeit, Freitage, Ferien und Urlaub

Art. 8

Wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 50 Stunden, verteilt auf maximal 5½ Arbeitstage pro Woche.

² Die im vorstehenden Absatz festgesetzten Arbeitszeiten gelten auch für jugendliche Arbeitnehmer und Haushaltlehrtöchter. Für diese ist die tägliche Arbeit um 19.30 Uhr zu beenden.

³ Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeit zu leisten. Sie wird mit Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25 % Lohnzuschlag kompensiert. Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen.

⁴ Angestellten, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren.

Art. 9

Freitage

¹ Pro Arbeitswoche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1,5 Freitage. In der Regel sollen mindestens zwei Freitage pro Monat auf einen Sonntag fallen.

² Eine Aufteilung der übrigen Freitage auf halbe Tage ist grundsätzlich möglich, wobei ein Halbtage mindestens der halben Arbeitszeit je Arbeitstag entsprechen soll.

³ Für jeden dienstfreien Tag hat der Arbeitnehmer, wenn er den Naturallohn nicht bezieht, Anspruch auf einen Verpflegungsbeitrag, der den Ansätzen der AHV entsprechen muss.

Art. 10

Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- | | |
|--|----------|
| – für alle Arbeitnehmer | 4 Wochen |
| – für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr | 5 Wochen |
| – für über 50jährige nach 5 Dienstjahren | 5 Wochen |

² Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung zu entrichten. Letztere richtet sich nach der Naturallohnbewertung in der AHV oder nach besonderer schriftlicher Vereinbarung.

³ Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

⁴ Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach Artikel 14, 15 und 16 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

⁵ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Haushaltes vereinbar ist.

831.52

⁶ Bei Lehrverhältnissen sind die Ferien in der Regel während der Ferienzeit der Berufsschule zu gewähren.

Art. 11

Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- a. drei Tage: eigene Heirat, Tod des Ehegatten, von Kindern und Eltern;
- b. zwei Tage: Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers, eigener Wohnungswechsel;
- c. einen Tag: Taufe eines Kindes, Hochzeit eines eigenen, Stief- oder Adoptivkindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Grosseltern oder Schwager.

V. Lohn

Art. 12

Art und Höhe des Lohnes

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.

² Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

³ Die Kost muss gesund, ausreichend und der Führung des Haushaltes angemessen sein. Das Zimmer des Arbeitnehmers hat den gesundheitlichen Anforderungen zu entsprechen, muss verschliessbar und heizbar sein, einen verschliessbaren Schrank und das übrige notwendige Mobiliar enthalten.

⁴ Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

Art. 13

Auszahlung des Lohnes

¹ Der Geldlohn samt Sozialzulagen und der allfällige Lohnzuschlag für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

² Vom 1. Monatslohn kann ein Viertel des Gesamtlohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichten musste, darf der Lohnrückbehalt die Hälfte des Monatslohnes ausmachen.

³ Bei Todesfall des Arbeitnehmers besteht die Lohnzahlungspflicht nach Art. 338 OR.

Art. 14

Lohnanspruch bei Militärdienst und Zivildienst

Bei überjährigen Dienstverhältnissen, oder wenn sich der Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr verpflichtet, wenigstens ein Jahr zu bleiben, hat er Anspruch auf volle Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienstleistung bis zu 22 Tagen. Die Erwerbsersatzentschädigung fällt in diesem Falle dem Arbeitgeber zu.

VI. Unfall- und Krankenversicherung

Art. 15

Lohnanspruch und Versicherung bei Unfall

¹ *Lohnanspruch bei Unfall.* Kann der Arbeitnehmer infolge eines Unfalles, den er weder absichtlich noch grobfahrlässig verschuldet hat, seinen Dienst nicht leisten, so hat er nach Ablauf der Probezeit folgenden Anspruch auf den vollen Bar- und Naturallohn:

- im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
- im 3. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
- im 6. bis 10. Dienstjahr 3 Monate
- ab 11. Dienstjahr 4 Monate

² *Unfallversicherung.* Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

Art. 16

Lohnanspruch und Versicherung bei Krankheit

¹ *Lohnanspruch.* Kann der Arbeitnehmer infolge Krankheit oder Schwangerschaft seinen Dienst nicht leisten, so hat er nach Ablauf der Probezeit folgenden Anspruch auf den vollen Bar- und Naturallohn sowie Pflege und ärztliche Behandlung (100 Prozent des Barlohnes sowie Kost, Logis und Pflege im Sinne von Art. 324 a und Art. 328 a OR):

831.52

- im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
- im 3. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
- im 6. bis 10. Dienstjahr 3 Monate
- ab 11. Dienstjahr 4 Monate

² *Krankenversicherung.* Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer für folgende Leistungen zu versichern:

- a. ärztliche Behandlung und Arznei;
- b. Spalkkosten in der allgemeinen Abteilung der zuständigen öffentlichen Heilanstalt;
- c. ein Krankengeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Dieses Taggeld wird im Maximum während 720 innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen gewährt.

³ *Prämienzahlung und Haftung.* Von den Versicherungsprämien der vorgeschriebenen Leistungen bei Krankheit gehen 50 Prozent zu Lasten des Arbeitnehmers. Das darin enthaltene und während der Lohnzahlungspflicht ausbezahlte Krankengeld kann an den Lohn angerechnet werden. Für Arbeitnehmer, die in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben, bleibt das Anrecht auf notwendige und zumutbare Heimpflege während der Lohnzahlungspflicht bestehen.

Prämien für höhere Leistungen als vorgeschrieben gehen grundsätzlich zu Lasten und Nutzniessung des Antragstellers, können aber bei gegenseitigem Einverständnis ebenfalls geteilt werden.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Fehlt der Versicherungsschutz, so haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Umfange der im Normalarbeitsvertrag vorgeschriebenen Leistung.

Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist eine solche nicht möglich, so bestimmt der Arbeitgeber die Kasse.

VII. Treueprämien, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

Art. 17

Treueprämien

¹ Den langjährigen Angestellten werden folgende Treueprämien ausgerichtet:

- $\frac{1}{3}$ eines Monatslohnes nach 5 Dienstjahren,
- $\frac{2}{3}$ eines Monatslohnes nach 10 Dienstjahren,
- ein ganzer Monatslohn nach 15 Dienstjahren.

² Die Höhe der Treueprämie berechnet sich nach dem durchschnittlichen Monatslohn des Bezugsjahres.

³ Mitarbeiter, die am 1. Dezember des anspruchsberechtigten Jahres in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, haben keinen Anspruch auf eine Treueprämie.

Art. 18

Berufliche Vorsorge

¹ Gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BGV), dem sogenannten Pensionskassenobligatorium, müssen alle familienfremden Angestellten, die für eine Zeitdauer von mehr als drei Monaten beschäftigt werden und deren monatlicher AHV-pflichtiger Lohn Fr. 1380.– (entspricht der maximalen einfachen AHV-Altersrente, Stand 1. Januar 1985) übersteigt, durch ihren Arbeitgeber einer Pensionskasse angeschlossen werden.

² Die Prämien sind je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu tragen.

Art. 19

Abgangsentschädigung

¹ Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer oder wenn die zusätzliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung keine mindestens gleichwertige Leistungen erbringt, hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Haushalt folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

2 Monatslöhne bei 20 – 25 Dienstjahren,

3 Monatslöhne bei 26 – 30 Dienstjahren,

4 Monatslöhne bei 31 – 35 Dienstjahren,

5 Monatslöhne bei 36 – 40 Dienstjahren,

6 Monatslöhne bei über 40 Dienstjahren.

² Die anspruchsberechtigten Monatslöhne verstehen sich in der Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes bei voller Arbeitsfähigkeit. Stirbt der Arbeitnehmer während dem Arbeitsverhältnis, ist Art. 339 b Abs. 2 OR anwendbar.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 20

Streitigkeiten

¹ Klagen aus diesem Normalarbeitsvertrag können ohne vorgängigen Vermittlungsversuch des Friedensrichters direkt beim Präsidenten des Kantonsgerichts Zug eingereicht werden.

² Bei Streitigkeiten aus Lehrverhältnissen hat in allen Fällen vor Einreichung der Klage ein Einigungsversuch vor dem Amt für Berufsbildung resp. der zuständigen Lehrlingsaufsichtsstelle stattzufinden.

Art. 21

Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

¹ Der Arbeitgeber hat jedem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages samt Anhang auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht mit Bezug auf Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder wichtiger, das Arbeitsverhältnis im Privathaushalt tangierende Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes.

² Der Normalarbeitsvertrag Privathaushalt und der Arbeitsvertrag OR vom 21. Juni 1971 können gegen Entrichtung des Selbstkostenpreises bei der Staatskanzlei, der Volkswirtschaftsdirektion und bei «Pro Filia», Zugerbergstrasse 10, 6300 Zug, bezogen werden.

Anhang

Die arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechtes, soweit sie für das Arbeitsverhältnis im Privathaushalt von Bedeutung sind:

Einzelarbeitsvertrag

Art. 319		A. Begriff und Entstehung
		1. Begriff
Art. 321 a		II. Sorgfalts- und Treuepflicht
Art. 321 b		III. Rechenschafts- und Herausgabepflicht
** Art. 321 c	Abs. 1	IV. Überstundenarbeit
Art. 321 c	Abs. 2	
** Art. 321 c	Abs. 3	
Art. 321 d		V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen
* Art. 321 e		VI. Haftung des Arbeitnehmers
Art. 322		C. Pflichten des Arbeitgebers
		I. Lohn
* Art. 323		II. Ausrichtung des Lohnes
		1. Zahlungsfristen und -termine
Art. 323 a	Abs. 1	2. Lohnrückbehalt
* Art. 323 a	Abs. 2	
Art. 323 a	Abs. 3	
* Art. 323 b	Abs. 1	3. Lohnsicherung
** Art. 323 b	Abs. 2	
* Art. 323 b	Abs. 3	
* Art. 324	Abs. 1	III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung
		1. Bei Annahmeverzug des Arbeitgebers
Art. 324	Abs. 2	
* Art. 324 a	Abs. 1	2. Bei Verhinderung des Arbeitnehmers
		a. Grundsatz
* Art. 324 a	Abs. 2	
* Art. 324 a	Abs. 3	
Art. 324 a	Abs. 4	
* Art. 324 b		b. Ausnahmen
** Art. 325		IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen
* Art. 328		VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers
		1. Im allgemeinen
* Art. 328 a		2. Bei Hausgemeinschaft
* Art. 329	Abs. 1	VIII. Freizeit und Ferien
		1. Freizeit

831.52

- * Art. 329 Abs. 2
- Art. 329 Abs. 3
- Art. 329 Abs. 4
- * Art. 329 a Abs. 1 2. Ferien
 - a. Dauer
- * Art. 329 a Abs. 3
- Art. 329 b Abs. 1 b. Kürzung
- * Art. 329 b Abs. 2
- * Art. 329 b Abs. 3
- * Art. 329 c Abs. 1 c. Zusammenhang und Zeitpunkt
- Art. 329 c Abs. 2
- ** Art. 329 d d. Lohn
- * Art. 330 a 2. Zeugnis
- ** Art. 331 D. Personalfürsorge
 - I. Pflichten des Arbeitgebers
 - F. Übergang des Arbeitsverhältnisses
- Art. 333 Abs. 1
- Art. 333 Abs. 2
- * Art. 333 Abs. 3
- Art. 333 Abs. 4
- Art. 334 Abs. 1 G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - I. Probezeit

 - II. Bestimmte Vertragszeit
 - III. Unbestimmte Vertragszeit
 - 1. Kündigung im allgemeinen
 - 2. Beim unterjährigen Arbeitsverhältnis
 - 3. Beim überjährigen Arbeitsverhältnis
 - 4. Beim Arbeitsverhältnis Privathaushalt
 - 5. Beim langjährigen Arbeitsverhältnis
 - 6. Kündigung zur Unzeit
 - a. Durch den Arbeitgeber
 - b. Durch den Arbeitnehmer
 - 7. Kündigung wegen Militärdienstes
- ** Art. 334 Abs. 2
- Art. 334 Abs. 3
- Art. 335
- ** Art. 336 IV. Fristlose Auflösung
 - 1. Voraussetzungen
 - a. Aus wichtigen Gründen
- Art. 336 a
- Art. 336 b Abs. 1
- ** Art. 336 b Abs. 2
- ** Art. 336 c
- * Art. 336 d
- ** Art. 336 e
- ** Art. 336 f
- ** Art. 336 g
- ** Art. 337 Abs. 1
- ** Art. 337 Abs. 2
- Art. 337 Abs. 3
- * Art. 337 a b. Wegen Lohngefährdung
- ** Art. 337 b Abs. 1 2. Folgen
 - a. Bei gerechtfertigter Auflösung

Art. 337 b Abs. 2	
* Art. 337 c Abs. 1	b. Bei ungerechtfertigter Entlassung
Art. 337 c Abs. 2	
* Art. 337 c Abs. 3	
** Art. 337 d	c. Bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
* Art. 338	V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers
	1. Tod des Arbeitnehmers
* Art. 338 a	2. Tod des Arbeitgebers
** Art. 339	VI. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
	1. Fälligkeit der Forderungen
** Art. 339 a	2. Rückgabepflicht
* Art. 339 b	3. Abgangsentschädigung
	a. Voraussetzungen
* Art. 339 c Abs. 1	b. Höhe und Fälligkeit
Art. 339 c Abs. 2	
Art. 339 c Abs. 3	
Art. 339 c Abs. 4	
** Art. 339 d	c. Ersatzleistungen
Art. 343	K. Zivilrechtspflege
Art. 358	III. Verhältnis zum zwingenden Recht
	Normalarbeitsvertrag
Art. 359	I. Begriff und Inhalt
Art. 359 a	II. Zuständigkeit und Verfahren
Art. 360	III. Wirkungen

* Vorschriften, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf.

** Zwingende Vorschriften, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag weder zu Ungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.