

EINZELARBEITSVERTRAG

In Ergänzung bzw. in teilweiser Abänderung des geltenden Normalarbeitsvertrages für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis werden nachstehend folgende Vereinbarungen zwischen

der/dem ArbeitgeberIn Name/Vorname:

Adresse:

und

der/dem ArbeitnehmerIn Name/Vorname:

Adresse:

Geburtsdatum

AHV-Nummer

1. AUFGABENGEBIET / PENSUM

Funktion der/des Arbeitnehmenden

Pensum

Im Besonderen obliegen der/dem Arbeitnehmenden folgende Aufgaben

2. SPEZIELLE VEREINBARUNGEN

In Abweichung des geltenden NAV treffen die Parteien folgende Vereinbarungen:

3. PENSUM / FERIENANSPRUCH / ARBEITSZEIT

Pensum (%)

Ferienanspruch p.A.

wöchentliche Arbeitszeit

Jahresarbeitszeit

Stunden,

verteilt auf

Tage/Woche

4. LOHN

a.) Barlohn

Fr.

b.) Naturallohn (gemäss Ansätze AHV)

Fr.

c.) Weitere Vergütungen

Fr.

Total Bruttolohn

Fr.

Vom Bruttolohn in Abzug kommen die ArbeitnehmerInnen-Beiträge für AHV, IV, EO, ALV, UVG, Krankentaggeld, BVG, Naturalleistungen (gemäss Ziff. b) sowie für ausländische ArbeitnehmerInnen (B- oder L-Bewilligung) die Quellensteuer.

Weitere Bemerkungen zum Lohn

4. BEGINN/DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES:

Die/der ArbeitnehmerIn nimmt die Arbeit auf am:

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet vereinbart

Das Arbeitsverhältnis ist befristet vereinbart und endet per:

Die Vertragsparteien erklären, dass dieser Vertrag eingesehen ist und ihrem gemeinsamen Willen entspricht. Sie bestätigen, dass die beteiligten Vertragsparteien je ein rechtsgültig unterzeichnetes Vertrags-exemplar erhalten haben.

Ort

Datum

Die/der ArbeitgeberIn

Die/der ArbeitnehmerIn

NORMALARBEITSVERTRAG FÜR DAS LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITSVERHÄLTNIS

KANTON LUZERN

vom 13.12.2022 (Stand 01.01.2023)

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf Artikel 359 Absätze 1 und 2 des Schweizerischen Obligationenrechts¹ und § 93 Absatz 1 des Kantonalen Landwirtschaftsgesetzes vom 12. September 1995², auf Antrag des Gesundheits- und Sozialdepartementes,
beschliesst:

1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 GELTUNGSBEREICH

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden, die vorwiegend in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder einem landwirtschaftlichen Haushalt im Kanton Luzern beschäftigt sind.

² Er gilt auch für landwirtschaftliche Lehrverhältnisse, soweit er für die Lernenden im Vergleich zum Lehrvertrag günstiger ist.

³ Er findet keine Anwendung auf:

- a. Ehegattinnen oder Ehegatten der Betriebsleiterinnen und -leiter,
- b. eingetragene Partnerinnen und Partner der Betriebsleiterinnen und -leiter,
- c. Verwandte in auf- und absteigender Linie der Betriebsleiterinnen und -leiter,
- d. Schwiegersöhne oder Schwiegertöchter der Betriebsleiterinnen und -leiter, sofern diese den Betrieb voraussichtlich zur Selbstbewirtschaftung übernehmen wollen,
- e. das Alppersonal.

§ 2 WIRKUNG

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

² Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

§ 3 AUSHÄNDIGEN DES NORMALARBEITSVERTRAGES

¹ Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.

§ 4 SCHRIFTLICHER ARBEITSVERTRAG

¹ Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, hat die arbeitgebende Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen und diesen der arbeitnehmenden Person spätestens bei Stellenantritt auszuhändigen.

² Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

- a. Name der Vertragsparteien,
- b. Funktion der arbeitnehmenden Person,
- c. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- d. Bruttolohn, allfällige Lohnzuschläge und Abzüge für den Naturallohn,
- e. Arbeitspensum sowie Arbeitszeiten,
- f. Ferienanspruch,
- g. Probezeit und Kündigungsfrist.

³ Bei Änderung des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nach Inkrafttreten der Änderung ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.

¹ SR 2020

² SRL Nr. 901

§ 5 GESUNDHEITSSCHUTZ

¹ Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen für die Arbeitshygiene, die Arbeitssicherheit, die Unfall- und die allgemeine Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.

§ 6 EINSATZ DER ARBEITNEHMENDEN

¹ Die Arbeitnehmenden sind entsprechend ihrer Ausbildung, ihren Fähigkeiten und den Bedürfnissen des Betriebes einzusetzen.

² Sie sind in Ausnahmefällen, namentlich während der Ferien, der freien Tage oder Krankheit und Unfall anderer Mitarbeitender, verpflichtet, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendigen Arbeiten zu übernehmen.

§ 7 PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

¹ Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

² Sie tragen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie zum Gesundheitsschutz bei.

2 ARBEITSZEIT, FREIZEIT, FERIEEN, WEITERBILDUNG

§ 8 ARBEITSZEIT

¹ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden für die Arbeit zur Verfügung zu halten haben.

² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 52 Stunden. Darin sind die den Arbeitnehmenden zustehenden unbezahlten Arbeitspausen nicht inbegriffen.

³ Die Vertragsparteien können eine Jahresarbeitszeit vereinbaren. Diese beträgt auf der Basis der Nettoarbeitszeit je Dienstjahr 2'496 Stunden für Arbeitnehmende mit vier Wochen Ferien und 2'444 Stunden für Arbeitnehmende mit fünf Wochen Ferien.

⁴ Die Vertragsparteien können schriftlich saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren, wobei die Arbeitszeit bezogen auf die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses die Ansätze nach den Absätzen 2 und 3 nicht überschreiten darf.

⁵ Die Arbeitgebenden gewähren den Arbeitnehmenden folgende unbezahlte Pausen:

- a. über die Mittagszeit in der Regel eine Pause von wenigstens einer halben Stunde,
- b. je Halbtage eine Pause von jeweils einer Viertelstunde.

⁶ Die Arbeitnehmenden leisten bei Bedarf die ihnen zumutbare Überstundenarbeit. Die tägliche Arbeitszeit darf in der Regel elf Stunden nicht überschreiten.

⁷ Die Arbeitszeit wird täglich erfasst. Die Arbeitgebenden kontrollieren die Minus- oder Überstunden und halten diese jeweils am Ende jedes Monats fest. Allfällige Überstunden werden innert Jahresfrist mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer kompensiert oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten.

§ 9 ARBEIT AN SONN- UND FEIERTAGEN

¹ An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Sofern die Arbeit an einem Sonntag oder Feiertag vier Stunden nicht übersteigt und lediglich auf den Morgen oder auf den Abend fällt, kann die verbleibende Freizeit der arbeitnehmenden Person als freier Halbtage angerechnet werden.

² Die Feiertage Neujahr, Ostermontag, Bundesfeiertag, Weihnachtstag und Stefanstag gelten als bezahlte arbeitsfreie Tage. Fallen diese Feiertage in die Ferien, gelten sie nicht als Ferientage. Fallen sie auf einen Sonntag oder in die Zeit von Krankheit, Unfall oder Militärdienst, können sie nicht nachbezogen werden.

§ 10 FREIZEIT

¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eineinhalb freie Tage pro Woche. Mindestens zweimal im Monat muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

² Arbeitnehmenden können mit ihrer Zustimmung mehrere freie Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie halbe Tage gewährt werden.

³ Beim Bezug und bei der Gewährung der freien Tage ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 11 FERIEN

¹ Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden in jedem Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.

² Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

³ Die arbeitnehmende Person kann den Ferienzeitpunkt wünschen, nimmt jedoch auf die Interessen des Betriebes Rücksicht. Die Ferien werden in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt. Es müssen mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr zusammenhängend bezogen werden. Einigen sich die arbeitnehmende und die arbeitgebende Person nicht über den Ferienzeitpunkt oder die Ferienaufteilung, entscheidet die arbeitgebende Person abschliessend.

§ 12 URLAUB

¹ Die Arbeitnehmenden haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a. eigene zivile oder kirchliche Trauung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: 3 Tage,
- b. Taufe sowie zivile und kirchliche Trauung oder Eintragung der Partnerschaft des eigenen Kindes: 1 Tag,
- c. Betreuung eines erkrankten eigenen Kindes: bis zu 3 Tage pro Ereignis, maximal 10 Tage im Jahr,
- d. Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin oder von eigenen Kindern: 3 Tage,
- e. Tod von anderen Familienangehörigen als diejenigen gemäss Absatz 1d nach Notwendigkeit: 1 bis zu 3 Tage,
- f. militärische Rekrutierung, Inspektion und Ausmusterung: 1 Tag,
- g. Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist: 1 Tag je Kalenderjahr,
- h. Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen,
- i. Vaterschaftsurlaub: 2 Wochen.

² Die bezahlten Urlaubstage gemäss Absatz 1 dürfen nicht an die Freizeit oder an die Ferien angerechnet werden.

§ 13 RELIGIÖSE FEIERN, ARZT- UND ZAHNARZTBESUCHE, VORSPRACHE BEI AMTSSTELLEN

¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf die freie Zeit, die sie zur Erfüllung religiöser Pflichten ihrer Konfession, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringender persönlicher Anliegen, wie der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, zur Vorsprache bei Amtsstellen oder für Arzt- und Zahnarztbesuche benötigen. Die arbeitnehmende Person hat auf die Interessen der arbeitgebenden Person Rücksicht zu nehmen.

§ 14 AUS- UND WEITERBILDUNG

¹ Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.

² Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und die Teilnahme an damit zusammenhängenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit oder an die Ferien angerechnet werden.

³ Die Arbeitgebenden tragen die Kosten für Aus- und Weiterbildungen, die sie anordnen.

3 LOHN

§ 15 GRUNDSÄTZE

¹ Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und den Leistungen sowie den Dienstjahren der arbeitnehmenden Person anzupassen. Eine allfällige Teuerung soll bei der Neufestsetzung des Lohnes mitberücksichtigt werden.

² Für die Entlohnung der ordentlichen Arbeitszeit gemäss § 8 Absätze 2 und 3 gelten die Ansätze der jeweils aktuellen Lohnrichtlinie³ für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft des Schweizer Bauernverbandes (SBV), des Schweizer Bäuerinnen- und Landfrauenverbandes (SBLV) und der Schweizer Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA).

³ Vgl. Lohnrichtlinie

³ Die Familienzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne Abzüge auszurichten.

§ 16 NATURALLOHN

¹ Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, sind Verpflegung und Unterkunft Teil des Lohnes (Naturallohn).

² Die Höhe des Naturallohns bestimmt sich nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947⁴.

³ Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung besteht auch während der Freizeit, der Ferien und desurlaubes. Soweit Arbeitnehmende keine Verpflegung beanspruchen, entrichten die Arbeitgebenden ihnen eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)⁵.

§ 17 LOHNZAHLUNG UND LOHNABRECHNUNG

¹ Die Arbeitgebenden zahlen den Arbeitnehmenden den Lohn samt allfälligen Zulagen am Ende jedes Monats aus.

² Die Arbeitgebenden übergeben den Arbeitnehmenden bei der Auszahlung des Lohnes eine schriftliche Lohnabrechnung, aus der die Abzüge und die Zuschläge, die Minus- und die Überstunden, die Freizeit und der Ferienbezug klar ersichtlich sind.

§ 18 LOHNRÜCKBEHALT

¹ Die Arbeitgebenden können einen Zehntel des Monatslohnes (Geld- und Naturallohn) als Sicherheit für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zurückbehalten. Haben die Arbeitgebenden eine Vermittlungsgebühr oder Reisekosten entrichtet, dürfen sie zusätzlich einen Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten. Insgesamt darf jedoch höchstens ein Drittel des ersten Monatslohns zurückbehalten werden.

² Wird der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren oder Reisekosten vorgenommen, gilt er als Sicherheit für Forderungen der Arbeitgebenden und ist nach den Vorschriften über die Kautions gemäss Artikel 330 des Schweizerischen Obligationenrechts zu verwalten.

§ 19 DIENSTALTERSGESCHENKE

a. ¹ Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- b. einen Fünftel eines Monatslohnes nach 5 Dienstjahren,
- c. einen Drittel eines Monatslohnes nach 10 Dienstjahren,
- d. die Hälfte eines Monatslohnes nach 15 Dienstjahren,
- e. drei Viertel eines Monatslohnes nach 20 Dienstjahren,
- f. einen Monatslohn nach 25 Dienstjahren.

² Der Monatslohn umfasst den Geld- und den Naturallohn.

³ Wollen Arbeitnehmende das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in Form von Ferien beziehen, teilen sie dies den Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch. Im Übrigen sind die Bestimmungen über die Ferien anwendbar.

4 LOHNFORTZAHLUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG UND SOZIALVERSICHERUNGEN

§ 20 LOHNFORTZAHLUNG

¹ Wird die arbeitnehmende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, hat sie nach Beendigung der Probezeit in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- a. im 1. und 2. Dienstjahr während eines Monats,
- b. ab dem 3. Dienstjahr während zweier Monate,
- c. ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,
- d. ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten.

⁴ SR 831.101

⁵ SR 831.101

² Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht die Lohnfortzahlungspflicht im gleichen Umfang.

³ Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der arbeitgebenden Person wenigstens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung (einschliesslich eidgenössische Erwerbsersatzordnung) fällt im Rahmen, in dem sie zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, der arbeitgebenden Person zu.

⁴ Die arbeitnehmende Person hat der arbeitgebenden Person eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der arbeitgebenden Person bei Krankheit oder Unfall unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.

§ 21 KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

¹ Die Arbeitgebenden versichern die Arbeitnehmenden so gegen Lohnausfall bei Krankheit, dass ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohns ab einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen geleistet wird, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen wird. Bei Arbeitnehmenden im ordentlichen Rentenalter verkürzt sich die Krankentaggeldleistung auf 180 Tage.

² Die Arbeitgebenden übernehmen wenigstens die halbe Prämie der Krankentaggeldversicherung.

³ Sie kontrollieren, dass sich die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994⁶ für die Krankenpflege versichern.

§ 22 SOZIALVERSICHERUNGEN IM ALLGEMEINEN

¹ Arbeitnehmende sind grundsätzlich der schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung unterstellt und beitragspflichtig. Die von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von den Arbeitgebenden zu entrichten.

§ 23 UNFALLVERSICHERUNG

¹ Arbeitgebende haben Arbeitnehmende nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981[7]⁷ obligatorisch gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämie für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten gehen zulasten der Arbeitgebenden, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zulasten der Arbeitnehmenden. Vorbehalten bleiben abweichende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden.

§ 24 BERUFLICHE VORSORGE

¹ Arbeitgebende haben Arbeitnehmende, die nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982[8]⁸ der beruflichen Vorsorge unterstellt sind, bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Über das BVG hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

5 ARBEITSBEDINGUNGEN VON JUGENDLICHEN UND WEIBLICHEN ARBEITNEHMENDEN

§ 25 RECHTSVERWEIS

¹ Für jugendliche Arbeitnehmende sowie schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964[9]⁹ und die dazugehörigen Verordnungen anwendbar.

6 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 26 PROBEZEIT

¹ Beim befristeten und beim unbefristeten Arbeitsverhältnis gelten die ersten vier Wochen nach dem Stellenantritt als Probezeit. Diese kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden.

⁶ [SR 832.10](#)

⁷ [SR 832.20](#)

⁸ [SR 831.40](#)

⁹ [SR 822.11](#)

§ 27 KÜNDIGUNG

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a. ein Monat bis zum Abschluss des ersten Dienstjahres,
- b. zwei Monate ab dem zweiten Dienstjahr bis zum Abschluss des dritten Dienstjahres,
- c. drei Monate ab dem vierten Dienstjahr.

³ Das befristete Arbeitsverhältnis ist nach Ablauf der Probezeit kündbar, wenn die Vertragsparteien dies im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart haben.

⁴ Der Anspruch auf Benutzung einer mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Unterkunft endet zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Die Kündigungsschutzbestimmungen des Mietrechts nach den Artikeln 271 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts finden keine Anwendung.

⁵ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Kündigungsschutz nach den Artikeln 336 ff. sowie über die fristlose Auflösung nach den Artikeln 337 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

§ 28 ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die arbeitgebende Person folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a. 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne
- b. 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne
- c. 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne
- d. 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne
- e. über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne

² Der Monatslohn umfasst den Geld- und den Naturallohn.

³ Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgebenden zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach den Artikeln 339b ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

§ 29 ZEUGNIS

¹ Die Arbeitnehmenden können von den Arbeitgebenden jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

² Sie können verlangen, dass sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

³ Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist den Arbeitnehmenden zwingend ein schriftliches Arbeitszeugnis auszustellen.

7 ZIVILRECHTSPFLEGE

§ 30 ARBEITSRECHTLICHE KLAGEN

¹ Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort des Betriebes oder Haushaltes, an dem die arbeitnehmende Person gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.

² Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 30'000 Franken gilt das vereinfachte Verfahren.

<i>Beschlussfassung</i>	13.12.2022
<i>Inkrafttreten</i>	01.01.2023
<i>Änderung</i>	Erstfassung