Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

vom 18. Dezember 1984

Kanton Zug

Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

Vom 18. Dezember 1984 (Stand 1. Januar 2011)

Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

Vom 18. Dezember 1984 (Stand 1. Januar 1985)

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

zur Vollziehung von Art. 359 des Obligationenrechtes in der Fassung des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1971[1)],

beschliesst:

§ 1

[1] Für die Arbeits- und Lehrverhältnisse im Privathaushalt wird der nachstehende Normalarbeitsvertrag[2)] erlassen.

§ 2

[1] Dieser Beschluss tritt auf den 1. Januar 1985 in Kraft. Auf denselben Zeitpunkt wird der Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt vom 28. Dezember 1980[3)] aufgehoben.

§ 3

[1] Dieser Beschluss ist in die Gesetzessammlung aufzunehmen und im Amtsblatt zu veröffentlichen.

---

1) AS 1971, 1465
2) BGS 831.521
3) GS 21, 517

Inhaltsübersicht

1. Geltungsbereich und Wirkung
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Wirkung

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 3 Probezeit
§ 4 Kündigung
§ 5 Zeugnis

3. Einsatz und Weiterbildung der Arbeitnehmenden
§ 6 Einsatz der Arbeitnehmenden
§ 7 Weiterbildung der Arbeitnehmenden

4. Arbeitszeit, Freitage, Ferien und Urlaub
§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit
§ 9 Freitage
§ 10 Ferien
§ 11 Urlaub

5. Lohn
§ 12 Art und Höhe des Lohnes
§ 13 Auszahlung des Lohnes
§ 14 Lohnanspruch bei Militärdienst und Zivilschutz

6. Unfall- und Krankenversicherung
§ 15 Lohnanspruch und Versicherung bei Unfall
§ 16 Lohnanspruch und Versicherung bei Krankheit

7. Treueprämien, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung
§ 17 Treueprämien
§ 18 Berufliche Vorsorge
§ 19 Abgangsentschädigung

8. Schlussbestimmungen
§ 20 Streitigkeiten
§ 21 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

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

Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

Vom 18. Dezember 1984 (Stand 1. Januar 2011)

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

zur Vollziehung von Art. 359 des Obligationenrechtes in der Fassung des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1971[1)],

beschliesst:

1. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 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 die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer zur Folge haben.

[2] Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen von Art. 319–343 OR.

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

[1] Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

1) AS 1971, 1465

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

§ 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 von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/ dem 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 oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebende Arbeitnehmende mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, auf das Ende eines Monats,
d) vorbehalten bleiben die Kündigungsbeschränkungen gemäss Art. 336e, f und g OR,
e) für Lehrverhältnisse bleibt Art. 346 OR vorbehalten.

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

[3] Wird der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin / dem 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 der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

§ 5 Zeugnis

[1] Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass ihr / ihm die Arbeitgeberin / 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. 330a OR).

3. Einsatz und Weiterbildung der Arbeitnehmenden

§ 6 Einsatz der Arbeitnehmenden

[1] Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist ihrer / seiner Ausbildung und ihren / seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

§ 7 Weiterbildung der Arbeitnehmenden

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

4. Arbeitszeit, Freitage, Ferien und Urlaub

§ 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 Arbeitnehmende und Haushaltlehrtöchter. Für diese ist die tägliche Arbeit um 19.30 Uhr zu beenden.

[3] Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihr / ihm zumutbare Überzeit zu leisten. Sie wird mit Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25 % Lohnzuschlag kompensiert. Die Arbeitgeberin / 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.

§ 9 Freitage

[1] Pro Arbeitswoche hat die Arbeitnehmerin oder 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 Halbtag mindestens der halben Arbeitszeit je Arbeitstag entsprechen soll.

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

§ 10 Ferien

[1] Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

a) für alle Arbeitnehmenden: 4 Wochen
b) für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen
c) für über 50-Jährige 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 die / der Arbeitgebende nach Art. 14, 15 und 16 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

[5] Die / der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen ihres / seines Haushaltes vereinbar ist.

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

§ 11 Urlaub

[1] Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihr / ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

a) drei Tage: eigene Heirat, Eintragung der eigenen Partnerschaft, Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, 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.

5. Lohn

§ 12 Art und Höhe des Lohnes

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

[2] Lebt die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin / 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 der Arbeitnehmerin / 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.

§ 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 die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichten musste, darf der Lohnrückbehalt die Hälfte des Monatslohnes ausmachen.

[3] Bei Todesfall der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers besteht die Lohnzahlungspflicht nach Art. 338 OR.

§ 14 Lohnanspruch bei Militärdienst und Zivilschutz

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

6. Unfall- und Krankenversicherung

§ 15 Lohnanspruch und Versicherung bei Unfall

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

a) im 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat
b) im 3. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate
c) im 6. bis 10. Dienstjahr: 3 Monate
d) ab 11. Dienstjahr: 4 Monate

[2] Unfallversicherung. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin / den 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 die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber, jene für Nichtberufsunfälle die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer.

§ 16 Lohnanspruch und Versicherung bei Krankheit

[1] Lohnanspruch: Kann die Arbeitnehmerin infolge Krankheit, Schwangerschaft, oder der Arbeitnehmer infolge Krankheit ihren / seinen Dienst nicht leisten, so hat sie / 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. 324a und Art. 328a OR):

a) im 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat
b) im 3. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate
c) im 6. bis 10. Dienstjahr: 3 Monate
d) ab 11. Dienstjahr: 4 Monate

[2] Krankenpflegeversicherung: Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Krankenpflegeversicherung gemäss Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abzuschliessen. Bei Arbeitsverhältnissen, die länger als fünf Jahre gedauert haben, übernimmt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber – nach Abzug allfälliger Leistungen Dritter – die Hälfte der Prämie der Grundversicherung.

[3] Krankentaggeld: Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer gegen die Folgen des Erwerbsausfalls infolge Krankheit. Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohns ab dem 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen. Die Prämie der Taggeldversicherung geht je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden. Im Krankheitsfall der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers ist die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung ausbezahlte Krankengeld vom geschuldeten Lohn abzuziehen.

7. Treueprämien, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung

§ 17 Treueprämien

[1] Den langjährigen Angestellten werden folgende Treueprämien ausgerichtet:

a) 1⁄3 eines Monatslohnes: nach 5 Dienstjahren,
b) 2⁄3 eines Monatslohnes: nach 10 Dienstjahren,
c) ein ganzer Monatslohn: nach 15 Dienstjahren.

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

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

§ 18 Berufliche Vorsorge

[1] Gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), dem sogenannten Pensionskassenobligatorium, müssen alle familienfremden Angestellten, die für eine Zeitdauer von mehr als drei Monaten beschäftigt werden, durch ihre Arbeitgeberin / ihren Arbeitgeber einer Pensionskasse angeschlossen werden.

[2] Die Prämien sind je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer zu tragen.

§ 19 Abgangsentschädigung

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

a) 2 Monatslöhne bei 20 – 25 Dienstjahren,
b) 3 Monatslöhne bei 26 – 30 Dienstjahren,
c) 4 Monatslöhne bei 31 – 35 Dienstjahren,
d) 5 Monatslöhne bei 36 – 40 Dienstjahren,
e) 6 Monatslöhne bei über 40 Dienstjahren.

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

8. Schlussbestimmungen

§ 20 Streitigkeiten

[1] Bei Streitigkeiten aus diesem Normalarbeitsvertrag ist vor der Klageeinreichung bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht um eine Vermittlungsverhandlung zu ersuchen.

[2] …

§ 21 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

[1] Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat jeder Arbeitnehmerin / 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 sowie bei der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug bezogen werden.

Dieser Beschluss tritt auf den 1. Januar 1985 in Kraft. Auf denselben Zeitpunkt wird der Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt vom 28. Dezember 1980[1)] aufgehoben.

1) GS 21, 517

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. 424 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 Lohn-Forderungen
*	Art. 328		VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmer
			1. Im Allgemeinen
*	Art. 328 a		2. Bei Hausgemeinschaft

*	Art. 329	Abs. 1	VIII. Freizeit und Ferien
			1. Freizeit
*	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. 2	
*	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. 329 e		e) Abweichende Regelung
*	Art. 330 a		2. Zeugnis
**	Art. 331		D. Personalfürsorge
			I. Pflichten des Arbeitgebers
	Art. 333	Abs. 1	F. Übergang des Arbeitsverhältnisses
	Art. 333	Abs. 2	
*	Art. 333	Abs. 3	
	Art. 333	Abs. 4	
	Art. 334	Abs. 1	G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
			I. Probezeit
*	Art. 334	Abs. 2	
	Art. 334	Abs. 3	
	Art. 335		II. Bestimmte Vertragszeit
**	Art. 336		III. Unbestimmte Vertragszeit
			1. Kündigung im Allgemeinen
	Art. 336 a		2. Beim unterjährigen Arbeitsverhältnis
	Art. 336 b	Abs. 1	3. Beim überjährigen Arbeitsverhältnis
**	Art. 336 b	Abs. 2	
**	Art. 336 c		4. Beim landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis
*	Art. 336 d		5. Beim langjährigen Arbeitsverhältnis
**	Art. 336 e		6. Kündigung zu Unzeit
			a) Durch den Arbeitgeber
**	Art. 336 f		b) Durch den Arbeitnehmer
**	Art. 336 g		7. Kündigung wegen Militärdienstes
**	Art. 337	Abs. 1	IV. Fristlose Auflösung
			1. Voraussetzungen

			a) aus wichtigen Gründen
**	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		III. Begriff und Inhalt
	Art. 359 a		III. 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.

Vereinbarung

1. Zwischen _____

_____

als Arbeitgeberin / Arbeitgeber

und _____

_____

als Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

wird mit Beginn am _____ ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer übernimmt im Betrieb der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers eine Stelle als

_____

2. Für den Arbeitsvertrag gelten die Bestimmugen des vorstehenden Normalarbeitsvertrages.

3. Der Bruttolohn pro Monat beträgt CHF _____.

4. Besondere Vereinbarungen:

_____

_____

_____

_____

_____

Eingesehen und gegenseitig unterzeichnet

Ort: Datum:

_____ _____

Die Arbeitgeberin / Die Arbeitnehmerin /
Der Arbeitgeber: Der Arbeitnehmer:

_____ _____

Bezugsstellen des Normalarbeitsvertrages:

Staatskanzlei des Kantons Zug
Regierungsgebäude am Postplatz
Postfach 156
6301 Zug