ARBEITSVERTRAG

EIT.thurgau

**Rechtsstand: 01.01.2021**

(Grundlage bildet der GAV 2020 – 2023 der Schweizerischen Elektrobranche)

Zwischen **Arbeitgeber**

Firma

und **Arbeitnehmer**

Name und Vorname

Strasse PLZ/Wohnort

Geburtsdatum AHV-Nr.

Heimatort Zivilstand

Berufliche Ausbildungsqualifikation 🞎 ohne Lehrabschluss

(Zutreffendes ankreuzen)

 🞎 Lehrabschlussprüfung:

 Fähigkeitszeugnis Montage-Elektriker EFZ

 🞎 Lehrabschlussprüfung:

 Fähigkeitszeugnis Elektroinstallateur EFZ

 🞎 Berufsprüfung:

 Elektro-Kontrolleur mit eidg. Fachausweis

 🞎 Höhere Fachprüfung:

 eidg. dipl. Elektroinstallateur

 🞎 Telematiker EFZ

 🞎 .................................................................................

Militärischer Grad / Einteilung ...........................................................................................

Bei Ausländern:

Heimatstaat ........................................... Aufenthaltsbewilligung .........................................................

1. **Tätigkeit / Funktion**

Die Anstellung erfolgt in der Berufseigenschaft als:

 .

 .

(Die Tätigkeit/Funktion ist nicht zu eng zu umschreiben. Der Arbeitnehmer kann auch für andere, seinen Fähigkeiten angepasste Arbeiten herangezogen werden.)

1. **Stellenantritt**

Der Antritt der Arbeitsstelle erfolgt am:

Hinweis: Tritt eine lernende Person nach der Lehre in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber über, ist Art. 335b OR bzw. Art. 44 GAV (Kündigungsfristen in der Probezeit) **nicht** anwendbar. Zwischen denselben Vertragsparteien kann eine Probezeit nur einmal gültig vereinbart werden.

1. **Probezeit** (Art. 335b OR)

Der erste Monat nach Stellenantritt gilt als Probezeit, sofern in diesem Vertrag unter den "Besonderen Vereinbarungen" keine anderslautende Regelung getroffen wird. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Die Probezeit kann durch **schriftliche** Abrede gem. Art. 335b Abs. 2 OR auf höchstens drei Monate verlängert werden.

1. **Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht**

4.1 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers. Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

4.2 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

1. **Arbeitszeit**

5.1 Die durchschnittliche Jahresbruttoarbeitszeit richtet sich nach einer 40h-Woche. Die Jahresbruttoarbeitszeit beträgt gem. Art. 20.1 GAV 2‘080 Std. pro Jahr. Im Rahmen der GAV-Vorgaben, soweit dessen persönlicher Geltungsbereich zutrifft, erfolgt die Einteilung der Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers.

5.2 Tägliche Arbeitszeiten im Normalfall (Montag bis Freitag):

 vormittags von bis

 nachmittags von bis

5.3 Es ist dem Betrieb überlassen, im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern eine nicht bezahlte Znünipause einzuhalten (Art. 28.3 GAV). Für die Mittagspause wird die Arbeit während mindestens 30 Minuten (Art. 28.2 GAV) unterbrochen; dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

5.4 Weitere Detailregelungen zur Arbeitszeit, sofern betrieblich erforderlich:

 ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Überstundenarbeit / Nachtarbeit / Sonntagsarbeit** (Art. 21 GAV)

6.1 Als Überstundenarbeit gilt jede durch den Vorgesetzten angeordnete und/oder visierte Arbeitsbeanspruchung innerhalb der Tages- und Abendsarbeitszeit (6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends), sofern die massgebende Tagesarbeitszeit von 8 Std. überschritten wird.

 Überstunden sind primär durch Freizeit innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden auszuzahlen (Art. 21.3 GAV).

6.2 Als Nachtarbeit gem. Art. 10 ArG (Arbeitsgesetz) gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr morgens.

6.3 Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt Arbeit in der Zeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen (kantonalen oder eidgenössischen, Art. 24 GAV).

6.4 Lohn- bzw. Kompensationszeit-Zuschläge (nicht aber für Vorholzeit, Art. 26 GAV)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Zeit | Montag - Freitag | Samstag | Sonn-/Feiertage |
| 00.00-06.00 | 50% | 50% | 100% |
| 06.00-13.00 | 0% | 0% | 100% |
| 13.00-23.00 | 0% | 25% | 100% |
| 23.00-24.00 | 50% | 50% | 100% |

1. **Entlöhnung**[[1]](#footnote-1)

7.1 Der Arbeitnehmer bezieht einen

 (Zutreffendes ankreuzen)

* Monatslohn von brutto x 13 CHF .........................
* Stundenlohn von CHF .........................

zuzüglich Ferienentschädigung ……… % CHF .........................

zuzüglich Feiertagsentschädigung 3.51% CHF .........................

Zwischentotal CHF .........................

zuzüglich 13. Monatslohn 8.33% CHF .........................

**Total Stundenlohn brutto** **CHF .........................**

Für die Berechnung der Ferienentschädigung sind folgende Prozentsätze anzuwenden:

* bei 24 Tagen bezahlte Ferien: 10.17%
* bei 25 Tagen bezahlte Ferien: 10.64%
* bei 30 Tagen bezahlte Ferien: 13.04%
	1. Dem Arbeitnehmer stehen die nach thurgauischer Gesetzgebung[[2]](#footnote-2) festgelegten **Kinder- bzw. Ausbildungszulagen** zu. Voraussetzung für die Auszahlung dieser Familienzulagen ist die Anerkennungsverfügung der zuständigen Familienausgleichskasse.

🞄 Kinderzulagen (bis 16 Jahre alt) CHF 200.- / Mt.

🞄 Ausbildungszulagen (bei anerkannter Ausbildung
ab vollendetem 16. Altersjahr bis vollendetem 25. Altersjahr) CHF 280.- / Mt.

Namen der anspruchsberechtigten Kinder: Geburtsdatum:

7.3 Der 13. Monatslohn wird im Dezember bei ganzjähriger Beschäftigung gemäss Art. 18.1 GAV 100% des durchschnittlichen Monatslohns des entsprechenden Kalenderjahres, abzüglich obligatorische Sozialversicherungsbeiträge, ausbezahlt.

 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt.

7.4 Vom Lohn werden folgende **Abzüge** vorgenommen (Stand 01.01.2021)

a) AHV / IV / EO 5.3 % CHF

b) Arbeitslosenversicherung (ALV) bis Jahreseinkommen

 von CHF 148‘200 (darüber Solidaritätsbeitrag von 0.5%) 1.10 % CHF

c) Nichtbetriebsunfallversicherung (UVG)

 Bruttosatz gem. SUVA: ...... % CHF

d) Krankentaggeldversicherung

 (hälftiger Anteil der Gesamtprämie) ...... % CHF

e) Berufliche Altersvorsorge (BVG)

 (nach Angaben des BVG-Versicherers) CHF

f) Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag (Art. 11 GAV) CHF 21.00 / Mt

1. **Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung** (Art. 36 ff. GAV, Art. 324a und 324b OR)

8.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge **Krankheit, Schwangerschaft** oder **Unfall** gewähren die Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung von **80%** des Ausfallenden.[[3]](#footnote-3). Bei Versicherungen mit vereinbarter Aufschubzeit entrichtet der Arbeitgeber ebenfalls 80% des Lohnes; das gleiche gilt bei von der SUVA anerkannten Unfällen für den Unfalltag und die folgenden zwei Karenztage (vgl. Art. 39.2 GAV).

8.2 Dem Arbeitnehmer wird bei obligatorischem **Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst** der volle Lohn während vier Wochen pro Jahr ausbezahlt. Für die darüber hinausgehende Zeit wird 80% des Lohnes entrichtet. Während der Rekrutenschule haben Dienstleistende ohne Kinder Anspruch auf 50%, Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes (Art. 40.1 lit. a) und b) GAV). Für sog. „Durchdiener“ wird 80% des Lohnes während 300 Tagen bezahlt, sofern er nach dem Dienst mindestens noch 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleibt (Art. 40.1 lit. f GAV).

 Die Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während der Militär- bzw. Zivilschutzdienstzeit nicht übersteigen.

**9. Ferien**

9.1 Die Dauer der jährlichen Ferien beträgt gemäss Art. 29 GAV:

 🞄 21. bis 35. Altersjahr 24 Arbeitstage

 🞄 36. bis 55. Altersjahr 25 Arbeitstage

 🞄 56. bis 65. Altersjahr 30 Arbeitstage.

9.2 Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen. Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erreicht wird.

9.3 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse gestatten.

**10. Feiertage**

10.1 Höchstens neun Feiertage im Jahr sind den Sonntagen gleichgestellt und entschädi­gungsberechtigt, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen (Art. 30.2 GAV). Zu diesen Feiertagen zählen:

🞍 Neujahr 🞍 Pfingstmontag

🞍 Berchtoldstag (2. Januar) 🞍 1. August (Bundesfeiertag)

🞍 Karfreitag 🞍 Weihnachten (25. Dezember)

🞍 Ostermontag 🞍 Stephanstag (26. Dezember)

🞍 Auffahrt

 Die oben genannten Feiertage gelten im Thurgau (wie auch im GAV) als arbeitsgesetzliche eidgenössische Feiertage.

10.2 Der Kanton Thurgau bezeichnet zusätzlich den 1. Mai als öffentlichen Ruhetag. Die Arbeit bleibt an diesem kantonalen Ruhetag eingestellt und die Ladengeschäfte[[4]](#footnote-4) bleiben geschlossen. Für diesen Ruhetag besteht grundsätzlich kein Entschädigungsanspruch. Eine Lohnzahlung für diesen Ruhetag kann erwirkt werden, wenn die ausfallende Arbeitszeit vorgeholt oder nachgeholt wird. Der Arbeitgeber ist berechtigt, solche Vorholzeit unter Berücksichtigung besonderer betrieblicher Bedürfnisse anzuordnen. Vorholzeit gilt nicht als Überstunden oder Überzeit.

10.3 Bei Arbeitnehmern im Monatslohn ist die Entschädigung der Feiertage im Monatslohn inbegriffen. Den im Stundenlohn Beschäftigten entrichtet der Arbeitgeber den anteilmässig auf die Feiertage entfallenden Lohn, sofern diese Feiertage nicht ohnehin auf einen arbeitsfreien Tag (Samstag / Sonntag) fallen. Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden dem Arbeitnehmer vergütet, bzw. nicht als Ferientage angerechnet.

**11. Absenzentschädigung** (Art. 32 GAV)

11.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

|  |  |
| --- | --- |
| **Grund** | **Arbeitstage** |
| bei Heirat der Hochzeitstag selbst plus ein Tag davor oder danach (bei Heirat an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag bleibt der Anspruch auf 2 Tage bestehen) | 2 |
| bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 |
| beim Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern und bei eingetragener Partnerschaft | 3 |
| beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Stiefeltern, Stiefgeschwister, Stiefkinder sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten | 3 Arbeitstage andernfalls 1 Arbeitstag bei fehlender Hausgemeinschaft |
| Infotag Rekrutenschule und Ausmusterung | 1 |
| bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 |
| Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses | bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall |
| bei Unfall (für SUVA-Karenztage 80 % des Taglohnes) | für Unfalltag und 2 Karenztage |

11.2 **Kurzabsenzen:** Kurze, berechtigte Absenzen sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen. Sie werden in der Regel kompensiert.

**12. Dauer des Vertrages und Kündigung**

12.1 Dieser Arbeitsvertrag wird, vorbehältlich anderer Rechtssetzung unter den "Besonderen Vereinbarungen", auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann beiderseits, unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist, **jeweils auf Monatsende** aufgelöst werden.

12.2 Als **Kündigungsfrist** nach der Probezeit gelten gemäss Art. 45 GAV i.V.m. Art. 335c OR die nachstehenden Bestimmungen:

a. im 1. Dienstjahr 1 Monat

b. im 2. bis und mit 9. Dienstjahr 2 Monate

c. ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate

12.3 Bezüglich Kündigungsschutz usw. gelten die Bestimmungen gem. Art. 46 GAV i.V.m. Art. 336 ff. OR.

**13. Betriebsordnung, Anwendbares Recht, Gerichtsstand**

13.1 Besteht eine **Betriebsordnung**, so bildet sie einen integrierenden Bestandteil dieses Arbeits­vertrages. Die entsprechenden Texte werden entweder dem Arbeitnehmer übergeben oder anderweitig, zum Beispiel durch Anschlag im Betrieb, zur Kenntnis gebracht und von ihm anerkannt.

13.2 Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des **GAV** in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Davon ausgenommen sind Arbeitnehmer, die gem. Art. 3.4.3 GAV ausdrücklich vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind.

13.3 Soweit dieser Einzelarbeitsvertrag in arbeitsrechtlichen Bereichen nichts aussagt oder erlaubterweise nicht etwas anderes bestimmt, gelten **die Bestimmungen des GAV und ergänzend jene des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)**.

13.4 Nach Arbeitsantritt in Kraft tretende Änderungen im GAV bzw. spätere bundesrechtliche oder kantonalrechtliche Gesetzesänderungen gelten alsdann sinngemäss.

13.5 Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder der Ortes des Betriebs, für den der Arbeitnehmende Arbeit leistet (Art. 34 ZPO).

**B E S O N D E R E V E R E I N B A R U N G E N**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

Zweifach ausgefertigt und unterzeichnet

Ort und Datum:

**Der Arbeitgeber:** **Der Arbeitnehmer:**

**Anhang:**

Ergänzung zum Arbeitsvertrag:

Private Nutzung des firmeneigenen Motorfahrzeugs

**Definitionen:**

***Mitarbeiter*** Personen beiderlei Geschlechts, die mit der (Name des Unternehmens) in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis stehen.

***Fahrzeug*** Firmeneigene Autos jeder Art, gegebenenfalls auch Motorräder etc.

***Geschäft*** (Name des Unternehmens) mit sämtlichen Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften

**Private Benutzung des Motorfahrzeugs**

Es ist dem Mitarbeiter gestattet, das Fahrzeug privat zu benutzen, jedoch ausschliesslich für Fahrten vom Wohnort ins Geschäft respektive auf die Baustelle.

*Variante*

*Es ist dem Mitarbeiter grundsätzlich gestattet, das Fahrzeug privat zu benutzen. Für Ferienfahrten oder Fahrten ins Ausland (Ausnahme kurzer grenznaher Verkehr) ist vorgängig die schriftliche Bewilligung der zuständigen Person der (Name des Unternehmens) einzuholen.*

*Das Fahrzeug darf nur vom Mitarbeiter (auch von Familienangehörigen, auch von Personen, die im gleichen Haushalt leben) gelenkt werden.*

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ein Fahrtenbuch zu führen, in dem alle privaten *(und geschäftlichen)* Fahrten detailliert (Abfahrts- und Zielort, gefahrene Kilometer, *geschäftliche oder private Fahrt*) eingetragen sind.

* **Kostenbeteiligung**

Für die privaten Fahrten leistet der Mitarbeiter einen Kostenbeitrag von CHF 0.00 pro Kilometer.

Die Treibstoffkosten für private Fahrten gehen zusätzlich zu Lasten des Mitarbeiters.

*Variante*

*Die Treibstoffkosten für private Fahrten, ausser vom Wohnort ins Geschäft respektive auf die Baustelle, gehen zu Lasten des Mitarbeiters.*

* **Versicherung**

Die Versicherungskosten (Haftpflicht, Vollkasko resp. Teilkasko) und die Motorfahrzeugsteuer werden von der (Name des Unternehmens) getragen. Der Mitarbeiter beteiligt sich mit (X) % an diesen Kosten.

*Bei Teilkasko*

*Zur Risikoabdeckung bei Privatfahrten besteht für den Mitarbeiter die Möglichkeit (die Pflicht), die bestehende Teilkaskoversicherung auf seine Kosten zu erweitern.*

Der Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, gegebenenfalls eine Insassenversicherung für Privatfahrten abzuschliessen. Die Kosten für diese Versicherung gehen zu Lasten des Mitarbeiters.

* **Unterhalt**

Der Mitarbeiter ist verantwortlich für die rechtzeitige Durchführung von Service- und Wartungsarbeiten, Reifenwechsel sowie Reparaturen.

Die Kosten für Unterhalt und Reparaturen werden unter Vorbehalt der unten stehenden Bestimmungen von der (Name des Unternehmens) getragen.

* **Unfälle**

Bei Unfällen ist in jedem Fall die Polizei beizuziehen, auch wenn dies gestützt auf das Strassenverkehrsgesetz nicht zwingend ist.

Ist bei Bagatellunfällen das Aufbieten der Polizei nicht verhältnismässig, ist eine sorgfältige Unfalldokumentation (Beteiligte Personen und Fahrzeuge, Unfallhergang, Wettersituation etc.), wenn möglich mit Fotos (Handy!), zu erstellen.

Die (Name des Unternehmens) ist unverzüglich über den Unfall zu informieren.

* **Kostenbeteiligung bei Unfällen**

Bei privaten Fahrten hat der Mitarbeiter in jedem Fall sämtliche Kosten zu tragen, die von den Versicherungen nicht gedeckt sind (Selbstbehalt etc.).

Der Mitarbeiter hat eine etwaige Erhöhung der Versicherungsprämie (Bonus-Malus-System) zu bezahlen (Differenz zur Versicherungsprämie vor dem Unfall).

Bei geschäftlichen Fahrten hat der Mitarbeiter die oben genannten Kosten zu tragen, wenn er den Unfall oder den Schaden grobfahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat.

Nicht abschliessend genannte Beispiele der Grobfahrlässigkeit sind: Nichtanpassen der Geschwindigkeit an die Verhältnisse, Überschreiten der zulässigen Höchstgeschwindigkeit, Nichtbeachten von Stopp- und Lichtsignalen, Missachtung des Vortrittsrechtes, Manipulationen (Radio etc.) und Benutzung des Mobiltelefons ohne Freisprechanlage im Auto, Fahren in angetrunkenem Zustand.

* **Bussen**

Bussen sind sowohl bei privaten wie bei geschäftlichen Fahrten vom Mitarbeiter zu bezahlen.

Der Mitarbeiter ist sich bewusst, dass Geld- und Freiheitsstrafen sowie der Entzug des Führerausweises persönliche Strafen, respektive Massnahmen sind, die nie auf die (Name des Unternehmens) abgewälzt werden können.

* **Abrechnung**

Der Mitarbeiter erhält eine detaillierte Abrechnung über seine Kostenbeteiligung für die private Benützung des Fahrzeugs.

Die Kostenbeteiligung wird auf der Lohnabrechnung ausgewiesen und in Abzug gebracht.

Sollte ein Unfall für den Mitarbeiter eine grössere Kostenübernahme zur Folge haben, kann der Mitarbeiter mit der zuständigen Person der (Name des Unternehmens) den Zahlungsmodus vereinbaren.

* **Steuern**

Soweit es die Steuergesetzgebung verlangt, wird die private Benützung des Fahrzeugs auf dem Lohnausweis als Salärbestandteil bescheinigt.

* **Weitere Bestimmungen**

Der Entzug des Führerausweises oder die Missachtung dieser Vereinbarung können zusätzlich zur Anwendung der Bestimmungen dieser Vereinbarung arbeitsrechtliche Konsequenzen im Sinne des Schweizerischen Obligationenrechtes und des GAV zur Folge haben.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich das ihm überlassene Firmenfahrzeug nur mit einem gültigen Führerausweis zu fahren. Er übergibt dem Arbeitgeber zudem eine Kopie seines Führerausweises. Ausserdem informiert er den Arbeitgeber unverzüglich über einen Ausweisentzug und dessen Dauer. Während dieser Zeit ist ihm das Fahren eines Firmenfahrzeugs streng untersagt. Im Fall des Unterlassens dieser Obliegenheit trägt er den sich hieraus ergebenden Schaden selber. Insbesondere darf der Arbeitgeber eine ihm auferlegte Geldbusse vom Lohn des Arbeitnehmers in Abzug bringen, sofern er hierzu verurteilt wird, weil der Arbeitnehmer mit einem Firmenfahrzeug ohne Führerausausweis gefahren ist.

Zweifach ausgefertigt und unterzeichnet

Ort und Datum:

**Der Arbeitgeber:** **Der Arbeitnehmer:**

1. Es gelten für Elektroinstallateure und Montage-Elektriker, Telematiker und sog. „andere Installationsmitarbeiter“ Mindestlöhne gem. Art. 17 GAV und Anhänge 5a und 5b. Die PLK legt diese Mindestlöhne jeweils im Herbst für das folgende Jahr fest. [↑](#footnote-ref-1)
2. Stand per 1.1.2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nur gültig für Arbeitnehmende bis zum Erreichen des Pensionsalters. [↑](#footnote-ref-3)
4. § 1 [Öffentliche Ruhetage] Gesetz über die öffentlichen Ruhetage vom 11. Mai 1989 (RB 822.9). [↑](#footnote-ref-4)