

Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis

vom 26. Januar 1990^{*}

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die Artikel 359, 359a und 360 OR in der Fassung gemäss Bundesgesetz über die Revision des Zehnten Titels des Schweizerischen Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) vom 25. Juni 1971 [1](#),

stellt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV) auf:

I. Für vollbeschäftigte Arbeitnehmer

§ 1 *Geltungsbereich*

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Luzern.

² Sein Inhalt ist massgeblich, soweit nicht zwischen den Vertragsparteien rechtlich zulässige Abweichungen schriftlich vereinbart worden sind.

³ Der Normalarbeitsvertrag wird angewendet auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachstehend Arbeitnehmer genannt), die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten, einem Geschäfts- oder einem Kollektivhaushalt (Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) verrichten, und ihren Arbeitgebern. Volontär- und Au-pair-Verhältnisse sind eingeschlossen, wenn nichts anderes vereinbart ist. Reglemente von Kollektivhaushalten müssen mindestens den Anforderungen dieses Normalarbeitsvertrages entsprechen.

⁴ Der Normalarbeitsvertrag gilt nicht

- a. für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft, wenn das Arbeitsverhältnis einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstellt ist,
- b. für amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse,
- c. für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden, einem besonderen Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

§ 2 *Entstehung des Arbeitsverhältnisses*

Das Arbeitsverhältnis gemäss Normalarbeitsvertrag entsteht, wenn der Arbeitnehmer sich zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und der Arbeitgeber sich zur Entrichtung eines Lohnes verpflichtet.

§ 3 *Vergütung bei persönlicher Vorstellung*

Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, wenn diese Leistung nicht schriftlich wegbedungen worden ist.

§ 4 *Pflichten des Arbeitgebers*

¹ Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Das gilt insbesondere gegenüber jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 Jahren.

² Der Arbeitnehmer hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahr vorzukehren.

§ 5 *Pflichten des Arbeitnehmers*

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Er hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

² Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

³ Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen müssen.

⁴ Die Ersatzpflicht bei unbedeutenden Schäden besteht nur im Wiederholungsfall und ist auf die Hälfte eines monatlichen Barlohnes beschränkt. Die entsprechende Forderung darf vom Arbeitgeber nur bei der auf die Entdeckung des Schadens folgenden Lohnzahlung geltend gemacht werden.

§ 6 *Arbeitszeit und Ruhepause*

¹ Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden. Sie endet in der Regel spätestens um 19.30 Uhr. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 45 Stunden nicht überschreiten. Essenszeit und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

² Ausser ausreichenden Pausen für die Mahlzeiten ist dem Arbeitnehmer täglich eine Ruhepause von einer bis eineinhalb Stunden zu gewähren.

³ Jugendlichen Arbeitnehmern ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

§ 7 *Überstundenarbeit*

¹ Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer die Überstundenarbeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

² Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Barlohn samt einem Zuschlag von 25 Prozent bemisst. Bei der Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn ist von einem Monatslohn auszugehen, der auf vier Arbeitswochen entfällt.

³ Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen. Sie sind im Verlauf der nächsten drei Monate durch Freizeit auszugleichen.

§ 8 *Freizeit*

¹ Der Arbeitnehmer hat jede Woche Anspruch auf einen ganzen und einen halben freien Tag ohne Verpflichtung zur Arbeitsbereitschaft am Abend. Der ganze freie Tag soll, wenn möglich, am Sonntag gewährt werden.

² Wo die Verhältnisse die Freigabe des ganzen Sonntags nicht regelmässig erlauben, wird ein bestimmter anderer Wochentag als wöchentlicher Ruhetag eingeräumt.

³ Wird ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, beansprucht, ist ihm zusätzlich ein freier Tag zu gewähren.

⁴ Am Sonntag und an gesetzlichen Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken.

⁵ Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt oder es können für einen ganzen freien Tag zwei freie Halbtage gewährt werden.

⁶ Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der Freizeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung nach den Ansätzen der AHV.

⁷ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit, die er zur Erfüllung religiöser Pflichten, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringenden persönlichen Anliegen, wie zur Suche einer neuen Arbeitsstelle oder zum Besuch des Arztes oder Zahnarztes, braucht. Er hat auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

⁸ Bei der Festsetzung der Freizeit Jugendlicher ist, wenn möglich, der gesetzliche Vertreter beizuziehen.

⁹ Der Arbeitgeber hat Rücksicht zu nehmen auf die Bestrebungen des Arbeitnehmers, an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

§ 9 *Feriendauer*

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Bei Erreichung des 50. Altersjahres oder nach zehn Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber sind fünf Wochen Ferien zu gewähren.

² Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

§ 10 *Ferienkürzung*

¹ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

² 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, aber ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, dürfen Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

³ Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

§ 11 *Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien*

¹ Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

² Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festgesetzt, wobei auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen ist. Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere Abmachung nicht als Ferien.

§ 12 *Lohn für Ferienzeit*

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Barlohn und die Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.

² Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgegolten werden.

³ Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

§ 13 *Lohn*

¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohn.

² Der Lohn ist vor Stellenantritt zu vereinbaren.

³ Er besteht in der Regel aus Barlohn und Naturallohn.

§ 14 *Barlohn*

¹ Der Barlohn ist der Teil des Lohnes, der dem Arbeitnehmer bar ausbezahlt wird.

² Wird keine Vereinbarung über den Barlohn getroffen, gilt ein Barlohn, der den üblichen Ansätzen nach Alter und beruflicher Erfahrung des Arbeitnehmers entspricht und den Anforderungen der Stelle angemessen ist, als vereinbart.

§ 15 *Naturallohn*

¹ Der Naturallohn setzt sich aus der Gewährung von Unterkunft und Verpflegung und der Besorgung der Wäsche zusammen.

² Der ordentliche Naturallohn umfasst gesunde und ausreichende Verpflegung, ein eigenes Zimmer, das abschliessbar, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und heizbar ist und den gesundheitlichen Anforderungen genügt, sowie eine ausreichende Wasch- und Badegelegenheit.

³ Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, tritt an seine Stelle eine entsprechende Barentschädigung nach den Ansätzen der AHV.

§ 16 *Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung*

¹ Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat ihm der Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder zum vornherein für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, den Barlohn zusammen mit einer Vergütung für ausgefallenen Naturallohn wie folgt zu entrichten:

nach Beendigung der Probezeit im 1. Dienstjahr während drei Wochen,

ab dem 2. Dienstjahr während eines Monats,

ab dem 4. Dienstjahr während zweier Monate,

ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,

ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten,

ab dem 16. Dienstjahr während fünf Monaten,

ab dem 21. Dienstjahr während sechs Monaten.

² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

³ Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die Zeit der Lohnzahlungspflicht geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten. Wird dem Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitsverhinderung der Unterhalt im Haus gemäss § 15 Absatz 2 gewährt, beschränken sich die obigen Verpflichtungen des Arbeitgebers auf den Barlohn.

⁴ Die Lohnzahlung wird bei Krankheit oder Unfall ausgesetzt oder gekürzt, wenn die Arbeitsunfähigkeit nachweisbar ganz oder teilweise auf Krankheit oder Unfallfolgen zurückgeht, die bei Stellenantritt vorhanden waren.

§ 17 *Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft*

¹ Wird der Arbeitnehmer durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert, sorgt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer für die Beiziehung eines Arztes und kommt für die Pflege und ärztliche Behandlung auf. Es gelten die gleichen Fristen wie bei der Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung der Arbeitsleistung (§ 16 Abs. 1).

² Hat der Arbeitgeber die von ihm zu übernehmenden Prämien an die in Betracht fallende Versicherung geleistet, geht seine Verpflichtung nur so weit, als nicht die Versicherung aufkommt.

§ 18 *Krankenversicherung*

¹ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist eine solche nicht möglich, bestimmt der Arbeitnehmer die Kasse. Hat der Arbeitgeber, der nach Absprache die Krankenversicherung abschliessen sollte, keine oder eine ungenügende Krankenversicherung abgeschlossen, hat er die nachfolgend aufgeführten Leistungen selbst zu erbringen. Es sind folgende Leistungen zu versichern:

a. ärztliche Behandlung und Arznei,

b. Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung öffentlicher Krankenanstalten,

c. ein pro Arbeitsjahr einmal aufgeschobenes Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag. Die Versicherung hat Taggeld für höchstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu umfassen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Die Versicherung für Krankentaggeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.

² Für Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen ist.

³ Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn in der Höhe des versicherten Taggeldes weiterzubezahlen.

⁴ Werden bei Aufnahme in die Krankenversicherung Vorbehalte angebracht, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der in § 16 Absatz 1 genannten Fristen zu entschädigen, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Schutzfrist gemäss § 22 Absatz 2 aufgelöst wird.

⁵ Die Prämien der Krankenversicherung gehen mindestens zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers.

§ 19 *Unfallversicherung*

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)² gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämien für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

§ 20 *Berufliche Vorsorge*

Der Arbeitgeber versichert die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)³ bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung. Über das BVG³ hinausgehende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

§ 21 *Andere Sozialversicherungen*

¹ Der Arbeitgeber hat mit der zuständigen Ausgleichskasse über die gesetzlichen Beiträge an die AHV/IV/EO und ALV abzurechnen. Die Beiträge gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

² Der Arbeitgeber hat mit der zuständigen Stelle über weitere obligatorische Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen. Soweit eine Beteiligung des Arbeitnehmers gesetzlich vorgesehen ist, bleiben abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers vorbehalten.

§ 22 *Kündigung*

¹ Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit, in der es jeder Vertragspartei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen.

² Nach Ablauf der Probezeit kann im ersten Dienstjahr gegenseitig schriftlich oder mündlich auf Monatsende gekündigt werden, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate. Wer kündigt, muss auf Verlangen der anderen Vertragspartei die Kündigung schriftlich begründen.

³ Die Kündigung muss am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats der anderen Vertragspartei zugegangen sein.

⁴ Der Arbeitnehmer verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist; fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, kann der Arbeitnehmer die Stelle am vorangehenden Werktag verlassen.

⁵ Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) und wegen Lohngefährdung (Art. 337a OR) bleibt vorbehalten. Die fristlose Vertragsauflösung ist schriftlich zu begründen, wenn die andere Vertragspartei es verlangt. Die fristlose Entlassung eines minderjährigen oder bevormundeten Arbeitnehmers ist seinem gesetzlichen Vertreter vorgängig anzuzeigen.

§ 23 *Kündigung zur Unzeit*

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- a. während der Arbeitnehmer 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 die Arbeitnehmerin schwanger ist und in den 16 Wochen nach der Niederkunft,

d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² 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, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ 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, verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

⁴ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst wegen der in Absatz 1a angeführten Dienstleistungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anzuwenden.

§ 24 *Ungerechtfertigte Entlassung*

¹ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder verweigert er ihm den Stellenantritt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Barlohn und die Vergütung für die entfallenen Naturalien für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz weiteren Schadens.

² Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

§ 25 *Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle*

¹ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

² Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

³ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

§ 26 *Zeugnis*

¹ Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 27 *Abgangsentschädigung*

Endigt das Arbeitsverhältnis nach 20 oder mehr Dienstjahren und ist der Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt, hat er Anrecht auf eine Abgangsentschädigung, die dem Lohn für mindestens sechs Monate entspricht.

II. Für nicht vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

§ 28

¹ Nicht vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinn dieses Normalarbeitsvertrages sind alle Teilzeitangestellten, die regelmässig, aber nicht vollbeschäftigt in einem privaten, einem Geschäfts- oder einem Kollektivhaushalt als Halbtags-Hausangestellte, Spetterin (Stundenfrau), Raumpflegerin, Lingeriehilfe, Glätterin, Flickerin, Näherin usw. arbeiten. Diese Bezeichnungen gelten auch für männliche Teilzeitangestellte.

² Für die hauswirtschaftlichen Teilzeitangestellten gelten sinngemäss die Bestimmungen des Teils I dieses Normalarbeitsvertrages für vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, insbesondere über

den Geltungsbereich	§ 1 Absätze 1 und 4c,
die Entstehung des Arbeitsverhältnisses	§ 2,
die Pflichten des Arbeitgebers	§ 4,
die Pflichten des Arbeitnehmers	§ 5,
die Freizeit	§ 8,
die Ferien	§§ 9, 10, 11, 12,
den Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung	§ 16,
die Versicherungen: Krankenversicherung	§ 18,
Unfallversicherung	§ 19,
Berufliche Vorsorge	§ 20,
AHV, IV, EO, ALV	§ 21,
die Kündigung: Probezeit	§ 22 Absatz 1,
Austritt	§ 22 Absatz 4,
fristlose Auflösung	§ 22 Absatz 5,
die Kündigung zur Unzeit	§ 23,
die ungerechtfertigte Entlassung	§ 24,
den ungerechtfertigten Nichtantritt oder das Verlassen der Arbeitsstelle	§ 25,
das Zeugnis	§ 26,
die Abgangsentschädigung	§ 27.

§ 29 *Arbeitszeit*

Die Arbeitszeit ist zu vereinbaren.

§ 30 *Lohn*

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer Stunden-, Wochen- oder Monatslohn zu bezahlen. Die Lohnart ist vor Stellenantritt zu vereinbaren. Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt der Monatslohn als vereinbart.

² Ist Stundenlohn vereinbart, ist für die Berechnung des Lohnes die tatsächlich aufgewendete Arbeitszeit massgeblich.

³ Der Barlohn muss mindestens so hoch sein, dass die berufs- und ortsüblichen Ansätze eingehalten sind.

⁴ Bei Stundenlohn entfällt ein besonderer Lohnzuschlag für Überstunden.

⁵ Allfälliger Naturallohn ist zu vereinbaren, namentlich, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber gewährt werden. Wird keine Vereinbarung getroffen, ist zu vermuten, dass die Arbeit ausschliesslich durch Barlohn entschädigt wird.

⁶ Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, tritt an seine Stelle eine entsprechende Entschädigung nach den Ansätzen der AHV.

§ 31 *Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

¹ Ein Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen beendet werden. Hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.

² Ist das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen worden, endigt es ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit.

III. Schlussbestimmungen

§ 32 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages*

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

§ 33 *Vorbehalt des Gesetzes*

Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Obligationenrechts sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

§ 34 *Aufhebung eines Erlasses*

Der Normalarbeitsvertrag vom 22. Dezember 1972⁴ wird aufgehoben.

§ 35 *Inkrafttreten*

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Februar 1990 in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.

Luzern, 26. Januar 1990

Im Namen des Regierungsrates

Der Schultheiss: Muff

Der Staatsschreiber: Baumeler