

Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

vom 18. Dezember 1973¹

Der Regierungsrat des Kantons Obwalden

erlässt,

gestützt auf den Artikel 359 Absatz 2 des Obligationenrechts, Fassung gemäss Bundesgesetz über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels^{bis} des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) vom 25. Juni 1971² und auf Artikel 1 der Verordnung über die Einführung des Bundesgesetzes über das Obligationenrecht vom 4. April 1938³,

als Normalarbeitsvertrag (NAV):

A. Für vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses NAV finden Anwendung auf alle im Kanton Obwalden bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachstehend Arbeitnehmer genannt), die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten oder in einem Kollektivhaushalt (z.B. Heim, Pension, Kantine, Anstalt, Krankenhaus) verrichten, und ihren Arbeitgebern. Volontärverhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen.

² Der NAV gilt nicht:

- a. für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstellt sind;
- b. für amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse.

³ Für Arbeitsverhältnisse zwischen nicht voll beschäftigten hauswirtschaftlichen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern gelten die Bestimmungen des Abschnittes B.

Art. 2 Wirkung

¹ Der NAV gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wird.

² Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers bedürfen, soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt, in folgenden Fällen, um gültig zu sein, der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR):

- a. Art. 12: Arbeits- und Ruhezeit;
- b. Art. 13 Abs. 1: wöchentlicher Ruhetag und freier Halbttag;
- c. Art. 21 Abs. 4: Beteiligung des Arbeitgebers an der Krankenversicherung.

Art. 3 Vorstellung, Probezeit

¹ Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstelle, so hat dieser das Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, wenn diese Leistung nicht schriftlich wegbedungen worden ist.

² Die ersten zwei Wochen nach Dienstantritt gelten als Probezeit.

Art. 4 *Kündigung, Austritt*

¹ Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gekündigt werden:

- a. während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Arbeitstages;
- b. nach Ablauf der Probezeit im ersten Jahr auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats und ab Beginn des zweiten Dienstjahres auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats.

² Der Arbeitnehmer verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist; fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt auf den vorangehenden Werktag vorzuverlegen.

³ Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 337 und 337a OR bleibt vorbehalten. Die fristlose Entlassung eines minderjährigen oder bevormundeten Arbeitnehmers ist seinem gesetzlichen Vertreter vorgängig anzuzeigen.

Art. 5 *Gesetzliche Kündigungsverbote (Art. 336e OR)*

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivilschutzdienstes des Arbeitnehmers und, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
- b. in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- c. in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

Art. 6 *Ungerechtfertigte Entlassung*

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

Art. 7 *Ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle: Nichtantritt*

¹ Verlässt der Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Stelle oder tritt er sie ohne wichtigen Grund nicht an, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Barlohnes für einen Monat entspricht. Ist kein Schaden entstanden oder ein solcher gering, so kann der Richter die Entschädigung nach seinem Ermessen herabsetzen, allenfalls kann er weiteren Schadenersatz zusprechen.

² Wenn der Anspruch nicht durch Verrechnung getilgt wird, so ist er innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch Klage oder Betreibung geltend zu machen, andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 8 *Zeugnis*

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jederzeit auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über Leistungen und Verhalten ausspricht.

Art. 9 *Abgangsentschädigung*

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis nach zwanzig oder mehr Dienstjahren und ist der Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt, so hat er Anrecht auf eine Abgangsentschädigung entsprechend dem Barlohn von mindestens sechs Monaten.

² Im übrigen gilt das Gesetz (Art. 339b und 339c OR).

Art. 10 *Allgemeine gegenseitige Pflichten*

¹ Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. In besonderem Masse nimmt er sich der jugendlichen Arbeitnehmer an. Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.

² Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit sorgfältig aus. Er hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

³ Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bei unbedeutenden Schäden besteht eine Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich auch sonst nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnis, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeit und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen müssen.

Art. 11 *Weiterbildung des Arbeitnehmers*

Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen gestattet und gefördert werden. Die hiezu vor 20.00 Uhr benötigte Zeit kann mit der wöchentlichen Ruhezeit verrechnet werden, mit Ausnahme der obligatorischen hauswirtschaftlichen Fortbildungsschule. Auch die Mitgliedschaft bei Vereinen ist nach Möglichkeit zu erlauben.

Art. 12 *Tägliche Arbeitszeit*

¹ Die Dauer der Arbeitsbereitschaft beträgt täglich höchstens 12 Stunden. Darin ist die erforderliche Zeit für die Einnahme der Mahlzeiten, die Besorgung der eigenen Wäsche und des eigenen Zimmers inbegriffen.

² Die Dauer der Arbeitsbereitschaft wird unterbrochen durch eine Ruhepause von mindestens einer Stunde, auf die der Arbeitnehmer an vollen Arbeitstagen Anspruch hat.

³ Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Die wöchentliche Arbeitszeit darf normalerweise 54 Stunden nicht überschreiten.

⁴ Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer auszugleichen oder mit einem Zuschuss im Barlohn von 25 Prozent, wobei der Monat zu vier Wochen berechnet wird.

⁵ Arbeitnehmern, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren.

Art. 13 *Freizeit*

¹ Jede Woche ist dem Arbeitnehmer ein freier Tag, in der Regel der Sonntag und ausserdem ein freier Halbtage an einem Werktag, in der Regel ein Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend, zu gewähren.

² Wo die Verhältnisse die Freigabe des ganzen Sonntags nicht regelmässig erlauben, wird ein Werktag als entsprechender wöchentlicher Ruhetag eingeräumt.

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

⁴ Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt, oder es kann ein ganzer freier Tag in Halbtage aufgeteilt werden.

⁵ Für ganze freie Tage und Halbtage hat der Arbeitnehmer bei Ausfall der Verpflegung Anspruch auf Verpflegungsentschädigung gemäss den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung.

Art. 14 *Ferien*

¹ Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für jedes Dienstjahr drei Wochen, einem jugendlichen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 19. Altersjahr und einem Lehrling bis zum vollendeten 20. Altersjahr vier Wochen Ferien zu gewähren. Bei Erreichung des 50. Altersjahres oder nach zehn Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber sind vier Wochen Ferien zu gewähren.

² Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- und Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

³ Der Zeitpunkt der Ferien wird im gegenseitigen Einvernehmen festgesetzt. Die Ferien werden ganz oder in zwei Teilen, wovon mindestens zwei Wochen zusammenhängend sein müssen, im betreffenden Dienstjahr, spätestens aber im folgenden Dienstjahr gewährt.

⁴ Während den Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den darauf entfallenden Barlohn und Entschädigung für ausfallenden Naturallohn nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung.

⁵ Die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt - ohne besondere Abmachung - nicht als Ferien.

Art. 15 *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, Eltern und Geschwistern;
- b. zwei Tage:
Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers, eigener Wohnungswechsel;
- c. einen Tag:
Taufe eines Kindes, Hochzeit eines eigenen, Stief- oder Adoptivkindes und von Geschwistern, Tod von Schwiegereltern, Grosseltern oder Schwager.

Art. 16 *Lohn*

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet, orts- und berufsüblich 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 Der Lohn des Arbeitnehmers besteht in der Regel aus Barlohn und Naturallohn. Wird der Naturallohn nicht vollständig gewährt, so tritt an seine Stelle eine entsprechende Barentschädigung.

³ Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein.

⁴ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, sowie wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und heizbar ist. Der Arbeitgeber hat eine ausreichende Wasch- und Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

⁵ Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

Art. 17 *Auszahlung des Lohnes*

¹ Der Barlohn samt Sozialzulagen ist auf Ende jedes Kalendermonats auszuzahlen.

² Vom ersten Monatslohn kann ein Viertel des Gesamtlohnes (Bar- und Naturallohn) zurückbehalten werden, der als Sicherheit für die Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis bestimmt ist.

³ Bei der Lohnauszahlung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.

Art. 18 *Lohnanspruch bei Unfall*

Kann der Arbeitnehmer infolge eines Unfalls, der sich ohne sein grobfahrlässiges Verschulden ereignet hat, seinen Dienst nicht leisten, so hat er im ersten Dienstjahr für drei Wochen und für jedes weitere Dienstjahr eine Woche bis höchstens zwölf Wochen Anspruch auf den Bar- und Naturallohn. Nachher beträgt der Anspruch, aber begrenzt auf höchstens ein Jahr, vom Tage des Unfalles an gerechnet, 80 Prozent des Bar- und Naturallohnes. Der Arbeitgeber hat zudem während der Zeit der Lohnzahlung für Unterhalt, Pflege, ärztliche Behandlung und Arznei aufzukommen. Das von den Versicherung ausgerichtete Taggeld kann an den Lohn angerechnet werden.

Art. 19 *Unfallversicherung*

¹ Der Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer für folgende Mindestleistungen und auf seine Kosten für Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern:

- a. im Todesfall für eine Kapitalzahlung von mindestens Fr. 20 000.–, wenn die versicherte Person einen Ehegatten, minderjährige oder erwerbsunfähige Kinder hinterlässt. Wenn sie keine der vorgenannten Personen hinterlässt, sind weitere Begünstigte: unterstützungsbedürftige Personen für die der oder die Versicherte gemäss Steuererklärung zum Lebensunterhalt beigetragen hat; ferner Blutsverwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister;
- b. im Fall gänzlicher Invalidität, mit entsprechender Abstufung bei teilweiser Invalidität, für eine Kapitalzahlung von Fr. 50 000.–; für Personen, welche zur Zeit des Unfalles das 65. Altersjahr überschritten haben, kann die Kapitalzahlung auf die Hälfte beschränkt werden;

- c. bei Arbeitsunfähigkeit vom 15. Tage nach dem Unfalltag für ein am Lohn anrechenbares Taggeld von Fr. 15.– während mindestens eines Jahres vom Unfalltag an;
- d. für die Deckung der Heilkosten und notwendigen Hilfsmittel bis zu Fr. 10 000.– je Unfall. Als Heilungskosten gelten die notwendigen Auslagen für ärztliche Behandlung, Arznei, Krankenhaus und andere zur Heilung dienende Mittel und Gegenstände. Für die Dauer der Spitalpflege kann jenen Versicherten, die nicht in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben, ein angemessener Teil der Spitaltaxe für die Verköstigung überbunden werden.

Es steht dem Arbeitgeber frei, das Taggeld und die Heilungskosten aus der Unfallversicherung auszuklammern und diese mit gleichen Leistungen einer anerkannten Krankenkasse zu überlassen.

² Die vorgeschriebenen Versicherungssummen sind Mindestleistungen. Fehlt der Versicherungsschutz, so haftet der Arbeitgeber dem Verunfallten mindestens in dem Umfange, als dieser bei bestehendem Versicherungsschutz Versicherungsleistungen erhalten hätte.

Art. 20 *Lohnanspruch bei Krankheit*

Kann der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit oder Schwangerschaft seinen Dienst nicht leisten, so hat er im ersten Dienstjahr für einen Monat und für jedes weitere Dienstjahr zusätzlich eine Woche bis höchstens 12 Wochen Anspruch auf 100 Prozent des Barlohnes sowie Kost, Logis und Pflege (Art. 324a; Art. 328a OR). Bei Spitalaufenthalt werden Kost, Logis und Pflege mit dem Ansatz, wie er bei der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung gilt, entschädigt.

Art. 21 *Krankenversicherung*

¹ Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich bei einer anerkannten Krankenkasse für folgende Leistungen zu versichern:

- a. ärztliche Behandlung und Arznei;
- b. Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung öffentlicher Krankenanstalten;
- c. ein Krankengeld in der Höhe von 80 Prozent des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag.

² Das Krankengeld ist mindestens alle zwei Jahre der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.

³ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Dienstantritt auf die Pflicht zum Beitritt in eine Krankenkasse hinzuweisen und sich periodisch über das Bestehen der Versicherung zu vergewissern. Kommt der Arbeitnehmer der Pflicht zum Abschluss einer Versicherung innert drei Monaten nicht nach, hat der Arbeitgeber eine solche selber abzuschliessen, wobei er die erforderlichen Beträge am Lohn abziehen kann.

⁴ Die Prämie für die Krankenversicherung ist je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen.

B. Für nicht vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

Art. 22 *Hauswirtschaftliche Hilfskräfte*

¹ Hilfskräfte im Sinne dieses NAV sind alle regelmässig, aber nicht voll beschäftigten Arbeitnehmer, wie Halbtags-Hausangestellte, Spetterinnen (Stundenfrauen), Glätterinnen, Flickerinnen, Kundennäherinnen. Diese Bezeichnungen gelten analog auch für männliche Hilfskräfte.

² Für die hauswirtschaftlichen Hilfskräfte gelten unter Berücksichtigung der in diesem Abschnitt geregelten Besonderheiten sachgemäss die Bestimmungen dieses NAV, insbesondere:

Art. 2 Abs. 1:	Wirkung
Art. 3 Abs. 1 und 2:	Vorstellung, Probezeit
Art. 4:	Kündigung, Austritt
Art. 5:	Gesetzliche Kündigungsverbote
Art. 6:	Ungerechtfertigte Entlassung
Art. 7:	Ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle, Nichtantritt
Art. 8:	Zeugnis
Art. 9:	Abgangsentschädigung
Art. 10:	Allgemeine Pflichten
Art. 14:	Ferien
Art. 18:	Lohnanspruch bei Unfall
Art. 20:	Lohnanspruch bei Krankheit

Art. 23 *Arbeitszeit, Lohn*

¹ Die Arbeitszeit richtet sich nach Vereinbarung.

² Ein besonderer Lohnzuschlag für Überstunden entfällt.

³ Als Barlohn gilt der vor Antritt der Stelle vereinbarte Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, sonst gilt der ortsübliche Ansatz. Der Umfang der Naturalleistungen ist der Vereinbarung überlassen. Dabei ist festzulegen, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber verabreicht werden. Für die Abgeltung oder Verzug in der Gewährung sind als Entschädigung die Ansätze der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung anwendbar.

Art. 24 *Kündigung*

Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis ist von Woche zu Woche kündbar.

C. Schlussbestimmungen

Art. 25 *Streitigkeiten*

Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind im Sinne eines Einigungsversuches dem kantonalen Arbeitsamt zu überweisen. Führt der Einigungsversuch nicht zur Beilegung der Streitigkeit, so steht den Parteien die Anrufung des Gerichtes offen.⁴

Art. 26 *Abgabe der NAV*

Bei Abschluss des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

Art. 27 *Aufhebung bisherigen Rechts*

Der Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte im nicht-bäuerlichen Haushalt vom 21. Juli 1970⁵ wird aufgehoben.

Art. 28 *Rechtskraft*

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt auf den 1. Januar 1974 in Kraft.

- 1 LB XIV, 358; geändert durch die Ausführungsbestimmungen über die Inkraftsetzung der Gerichtsorganisationsgesetzgebung vom 4. Februar 1997, in Kraft seit 15. Februar 1997 (LB XXIV, 255)
- 2 SR 220
- 3 LB VII, 261
- 4 Geändert durch Art. 1 Abs. 2 der Ausführungsbestimmungen über die Inkraftsetzung der Gerichtsorganisationsgesetzgebung vom 4. Februar 1997
- 5 LB XII, 223