

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 1998

Nr. 2

ausgegeben am 16. Januar 1998

Kundmachung vom 17. November 1997 des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaft- liche Arbeitnehmerinnen

Die Regierung hat aufgrund von § 1173a Art. 109 und 110 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, in der Fassung des Gesetzes vom 13. Dezember 1973, LGBI. 1974 Nr. 18, nachstehenden Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen am 18. November 1997 genehmigt und macht ihn hiemit kund.

Fürstliche Regierung:
gez. Dr. Mario Frick
Fürstlicher Regierungschef

Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen

I. Geltungsbereich und Wirkung

Art. 1

Geltungsbereich

1) Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmerinnen, die ganztätig oder in Teilzeitarbeit hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt verrichten, und ihren Arbeitgebern. Volontär- und Au-pair-Verhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen.

2) Für Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, gilt dieser Normalarbeitsvertrag nur soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine Regelungen vorsehen.

3) Für Teilzeitbeschäftigte gilt dieser Normalarbeitsvertrag ab zwölf Stunden in der Woche. Für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als zwölf Wochenstunden gelten die schriftlichen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin betreffend Arbeitszeit, Lohn, Sozialabgaben, Kündigung und Ferien.

4) Wo von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitgeber die Rede ist, ist sinngemäss auch der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitgeberin gemeint.

Art. 2

Wirkung

1) Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nichts anderes verabredet wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse. Abweichungen bedürfen der schriftlichen Vereinbarung, soweit sie im Rahmen des Arbeitsrechts möglich sind.

2) Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

II. Gegenseitige Pflichten

Art. 3

Allgemeine gegenseitige Pflichten

1) Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu achten und auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. In besonderem Masse nimmt er sich der jugendlichen Arbeitnehmerinnen an. Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.

2) Die arbeitsmarktliche Gebühr ist vom Arbeitgeber zu entrichten und darf nicht auf die Arbeitnehmerin überwältzt werden.

3) Die Arbeitnehmerin übt ihre Tätigkeit sorgfältig aus. Sie hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 4

Haftung der Arbeitnehmerin

Die Arbeitnehmerin ist für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bei unbedeutenden Schäden besteht eine Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall.

III. Arbeitszeit, Freizeit und Ferien

Art. 5

Arbeitszeit

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 45 Stunden. Die Essenszeiten gelten als Arbeitszeiten, wenn die Arbeitnehmerin zu servieren oder während der Mahlzeiten auf Abruf bereit zu sein hat. Die tägliche Nachtruhezeit beträgt mindestens zehn Stunden.

2) Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als sieben Stunden;

c) eine Stunde bei einer zusammenhängenden Arbeitsdauer von mehr als neun Stunden.

3) Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

4) Überstunden sind im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten, wobei der Monat zu vier Wochen berechnet wird.

5) Hausangestellte unter 19 Jahren dürfen nur in unvorhergesehenen Notfällen Überstundenarbeit leisten.

Art. 6

Freizeit

1) Jede Woche ist der Arbeitnehmerin 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) Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

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

4) Als gesetzliche Feiertage, die den Sonntagen gleichzustellen sind, gelten: Neujahr, Drei-König, Ostermontag, Auffahrt, 1. Mai, Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Maria Geburt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnacht, St. Stephanstag.

5) Die Freigabe der üblichen Zeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten und Bedürfnisse, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringenden persönlichen Anliegen ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu regeln.

6) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf folgende bezahlte arbeitsfreie Tage:

a) bei Verheiratung: 2 Tage;

b) bei der Heirat von Kindern: 1 Tag;

c) beim Todesfall des Ehegatten, von Kindern und Eltern: bis 3 Tage;

d) für die Betreuung von Familienangehörigen im Krankheitsfall: bis 2 Tage;

e) nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle: insgesamt 1 Tag.

7) Für ganze freie Tage und Halbtage hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Verpflegung oder eine Entschädigung gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherung.

Art. 7

Ferien

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert, so hat die Arbeitnehmerin für jedes Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- a) Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab vollendetem 50. Altersjahr oder ab 10. Dienstjahr sowie Lehrlinge: 5 Wochen;
- b) alle übrigen Arbeitnehmerinnen: 4 Wochen.

2) Für unvollendete Dienstjahre sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.

3) Fällt ein gesetzlicher Feiertag in die Ferienzeit, so gilt dieser nicht als Ferientag.

4) Während der Ferien hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf den darauf entfallenden Barlohn und auf eine Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn.

5) Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig 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.

6) Die Zeit, während welcher sich die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt - ohne besondere schriftliche Abmachung - nicht als Ferien.

7) Ferien dürfen während der Dauer des Dienstverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

IV. Lohn

Art. 8

Bar- und Naturallohn

1) Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin. Er wird jährlich den Leistungen, den Dienstjahren und den Mindestlohn-Richtlinien der Regierung angepasst.

2) Als Barlohn gilt der vereinbarte Betrag. Er ist auf Monatsende zu bezahlen. Die Mindestlohn-Richtlinien der Regierung sind vom Arbeitgeber einzuhalten. Die Lohnabrechnung hat schriftlich zu erfolgen.

3) Der Unterhalt im Haus mit Nahrung, Wohnung und Pflege der Wäsche gilt als zusätzliche Entlohnung (Naturallohn).

4) Der Lohn besteht in der Regel aus Bar- und Naturallohn. Wird der vereinbarte Naturallohn nicht vollständig gewährt, so tritt an seine Stelle eine angemessene Barentschädigung, die mindestens den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherung zu entsprechen hat.

5) Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein.

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

Art. 9

Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

1) Kann die Arbeitsleistung infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmerin zur Nachleistung verpflichtet ist.

2) Die Arbeitnehmerin muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen der Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 10

a) Grundsatz

1) Wird die Arbeitnehmerin aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihr der Arbeitgeber nach beendeter Probezeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2) Der Arbeitgeber hat im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

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

Art. 11

b) Ausnahmen

1) Ist die Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in ihrer Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

2) Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.

3) Wird die Arbeitnehmerin für die Ausübung eines öffentlichen Amtes entschädigt, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die Entschädigung mindestens vier Fünftel des Lohnes deckt.

V. Soziale Sicherheit

Art. 12

Versicherungen

1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin gemäss den gesetzlichen Vorschriften der Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Familienausgleichskasse, betrieblichen Personalvorsorge, Nichtberufsunfallversicherung, Berufsunfallversicherung, Arbeitslosenversicherung und Krankenversicherung zu versichern.

2) Bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, betrieblichen Personalvorsorge, Arbeitslosenversicherung und Krankenversicherung gehen die Prämien zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers.

3) Die Prämien für die Familienausgleichskasse und die Berufsunfallversicherung hat der Arbeitgeber zu tragen. Für die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung kommt zu einem Drittel der Staat und zu zwei Dritteln die Arbeitnehmerin auf.

VI. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13

Vorstellung

Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass die Arbeitnehmerin sich persönlich vorstelle, so hat diese Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, wenn vorher nichts anderes vereinbart wurde.

Art. 14

Probezeit

- 1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, in der es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen.
- 2) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit werden die Reisekosten vom Arbeitgeber übernommen.

Art. 15

Kündigung und Austritt

- 1) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis schriftlich oder mündlich auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden.
- 2) Die Arbeitnehmerin 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 § 1173a Art. 53 und 54 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches bleibt vorbehalten. Die fristlose Entlassung einer minderjährigen oder bevormundeten Arbeitnehmerin ist ihrem gesetzlichen Vertreter vorgängig bekanntzugeben.

Art. 16

Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 1) Der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die Arbeitnehmerin 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 dem zweiten Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - b) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.
- 2) Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abge-

laufen, so 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, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 17

Ungerechtfertigte Entlassung oder Verweigerung des Arbeitsantrittes

1) Entlässt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin fristlos ohne wichtigen Grund, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

2) Die Arbeitnehmerin muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

3) Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, der Arbeitnehmerin eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der Arbeitnehmerin für sechs Monate nicht übersteigen.

4) Wird der Arbeitnehmerin der Antritt einer vereinbarten Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund verweigert, so hat sie Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art. 18

Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

1) Tritt die Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes (Bar- und Naturallohn) 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, so setzt sie das Gericht nach seinem Ermessen herab.

3) Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er innert dreissig Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gerichtlich geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 19

Zeugnis

1) Die Arbeitnehmerin kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

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

Art. 20

Abgangsentschädigung

Der Arbeitgeber hat bei Auflösung des Dienstverhältnisses einer mindestens fünfzigjährigen Arbeitnehmerin mit zwanzig oder mehr Dienstjahren folgende Abgangsentschädigung (Bar- und Naturallohn) zu entrichten:

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

Art. 21

Lohnzahlung beim Tod der Arbeitnehmerin

Beim Tod der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn (Bar- und Naturallohn) für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstzeit für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, auszurichten, sofern die Arbeitnehmerin den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 22

Personalvorsorgeversicherung

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin die Personalvorsorgeversicherung bekanntzugeben und sie über den Stand ihres Kontos und die bestehenden Ansprüche zu informieren.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 23

Abgabe des Normalarbeitsvertrages

Der Arbeitgeber übergibt der Arbeitnehmerin bei Dienstantritt ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages und die Mindestlohn-Richtlinien der Regierung.

Art. 24

Aufhebung bisherigen Rechts

Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 14. Dezember 1976, kundgemacht in LGBL. 1976 Nr. 76, wird aufgehoben.

Art. 25

Inkrafttreten

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.