Nr. 854b

Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Vorpraktikum in privaten Kindertagesstätten (NAV Kita)

vom 21. Mai 2024 (Stand 1. Juli 2024)

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf die Artikel 359 Absatz 1, 359a Absatz 1 und 360a Absatz des Schweizerischen Obligationenrechts[1],
auf Antrag des Gesundheits- und Sozialdepartementes und der Tripartiten Kommission Arbeitsmarkt,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Räumlicher Geltungsbereich*

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Luzern.

§ 2 *Persönlicher Geltungsbereich*

[1] Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Vorpraktikum, die das Erbringen von betreuerischen Arbeitsleistungen in privaten Kindertagesstätten beinhalten. Als Vorpraktikum gilt ein befristetes Anstellungsverhältnis mit Ausbildungscharakter im Sinn der §§ 7 und 8 und ohne direkten Bezug zu einer Ausbildung.

---

[1] SR 220

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

[2] Der Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere nicht für nachfolgende Praktikumsverhältnisse:

a. Praktika für die Zulassung branchenfremder Personen zur verkürzten Ausbildung Fachfrau und Fachmann Betreuung, Fachrichtung Kinderbetreuung (FABEK), EFZ,
b. Praktika für die Zulassung einer tertiären Ausbildung,
c. Praktika als Ausbildungsbestandteil während einer tertiären Ausbildung,
d. Schnupperpraktika von maximal fünf Tagen,
e. Sozialpraktika von einigen Wochen, beispielsweise während einer gymnasialen Ausbildung,
f. Praktika, die als Integrationsmassnahme gemäss Artikel 14a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959[2] absolviert werden,
g. Praktika im Rahmen einer Massnahme gemäss Artikel 12 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002[3].

§ 3 *Betrieblicher Geltungsbereich*

[1] Als private Kindertagesstätte im Sinn von § 2 Absatz 1 gelten Einrichtungen, die

a. in der Regel Kinder bis zum Ende des Kindergartens betreuen,
b. an mindestens fünf halben Tagen in der Woche geöffnet sind,
c. mehr als fünf Plätze anbieten und
d. nicht dem öffentlichen Recht unterstehen.

§ 4 *Abweichungen*

[1] Abreden, die zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person von den §§ 7, 8, 9 und 10 des Normalarbeitsvertrages abweichen, sind nur im Rahmen der einschlägigen Rechtsordnung zulässig und bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die generelle Wegbedingung der Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages ist nicht zulässig.

[2] Durch Abrede darf von § 11 nicht zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person abgewichen werden.

[3] Wurde nichts Abweichendes vereinbart, gelten unmittelbar die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages.

[4] Die arbeitnehmende Person muss für deren Gültigkeit auf Abweichungen gemäss Absatz 1 explizit hingewiesen werden.

---

[2] SR 831.20
[3] SR 412.10

§ 5 *Vorbehalt und ergänzendes Recht*

[1] Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911[4] und des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964[5].

[2] Soweit die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben und dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen

a. des Schweizerischen Obligationenrechts,
b. des Arbeitsgesetzes,
c. der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007[6],
d. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907[7].

§ 6 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages*

[1] Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden und deren Vertretern ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages auszuhändigen. Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.

2 Arbeitsverhältnis im Vorpraktikum

§ 7 *Aufgabenbereich und Begleitung*

[1] Der Aufgabenbereich umfasst die Mithilfe bei der Betreuung und Förderung der Kinder unter Anleitung sowie unter Aufsicht von Berufsbildnerinnen und -bildnern oder Personal mit einer pädagogischen Ausbildung.

§ 8 *Gewährleistung des Ausbildungscharakters*

[1] Bestandteil eines Vorpraktikumsvertrages ist eine Übersicht mit klaren Zielsetzungen, Lernfeldern, Überprüfungskriterien sowie der Begleitung durch den Betrieb. Mögliche Beurteilungsfelder sind namentlich die Haltung und Persönlichkeit, das Arbeitsverhalten, die Arbeit im Team und die Lernbereitschaft.

[2] Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf fünf besoldete, berufsbezogene Schnupper- und Berufsinformationstage, welche in Absprache mit dem Betrieb bezogen werden können.

---

4 SR 220
5 SR 822.11
6 SR 822.115
7 SR 210

§ 9 *Probezeit und Kündigungsfrist*

[1] Als Probezeit gilt der erste Monat nach Stellenantritt.

[2] Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit von beiden Vertragsparteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

[3] Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden.

§ 10 *Dauer*

[1] Ein Vorpraktikum darf bis zu sechs Monaten dauern.

[2] Ein Vorpraktikum darf nach sechs Monaten auf maximal zwölf Monate verlängert werden, wenn der Betrieb der arbeitnehmenden Person verbindlich einen Ausbildungsplatz für das folgende Ausbildungsjahr zusichert oder wenn mindestens der Lohn gemäss § 11 Absatz 3 bezahlt wird. Die verbindliche Zusicherung eines anschliessenden Ausbildungsplatzes hat in der Regel bis spätestens vier Monate nach Antritt des Vorpraktikums zu erfolgen.

§ 11 *Lohn*

[1] Der Mindestlohn für das Vorpraktikum beträgt bei 13 Monatslöhnen und einem 100-Prozent-Pensum brutto 950 Franken pro Monat. Vorbehalten bleibt Absatz 3.

[2] Wird die Verpflegung im Betrieb bezogen, so ist diese nicht Bestandteil des in Absatz 1 festgelegten Mindestlohnes, sondern gilt als zusätzlicher Naturallohn.

[3] Wird das Vorpraktikum ohne Zusicherung eines anschliessenden Ausbildungsplatzes nach sechs Monaten verlängert, beträgt der Mindestlohn ab der Verlängerung bei 13 Monatslöhnen und einem 100-Prozent-Pensum brutto 2000 Franken pro Monat.

§ 12 *Anwendbarkeit*

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag ist ab seinem Inkrafttreten auf neue und ab diesem Zeitpunkt zu verlängernde Vorpraktikumsverhältnisse anwendbar.

§ 13 *Befristung*

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ab Inkrafttreten für drei Jahre.

Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	21.05.2024	01.07.2024	Erstfassung	G 2024-024

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
21.05.2024	01.07.2024	Erlass	Erstfassung	G 2024-024