

# Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

(Vom 26. April 1988)

*Der Regierungsrat,*

gestützt auf die Artikel 359, 359<sup>a</sup> und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts,

*beschliesst:*

Für die bestehenden und neu abzuschliessenden Arbeitsverträge für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer gilt folgender

## Normalarbeitsvertrag:

### A. Für vollbeschäftigte Arbeitnehmer

#### Art. 1

##### *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (nachstehend NAV genannt) finden Anwendung auf alle im Kanton bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt (z.B. Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus), in einem Büro, einer Praxis oder Werkstatt verrichten, und ihren Arbeitgebern.

<sup>2</sup> Volontär- sowie Au-pair-Verhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen. Der NAV gilt nicht:

- a. für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstellt sind,
- b. für amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse,
- c. für Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden, einem besonderen NAV oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

<sup>3</sup> Für Arbeitsverhältnisse zwischen nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern gelten die Bestimmungen des Abschnittes B.

#### Art. 2

##### *Wirkung*

<sup>1</sup> Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nicht etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

<sup>2</sup> Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers bedürfen – soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt - zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR).

**Art. 3***Allgemeine gegenseitige Verpflichtungen*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Besondere Fürsorge lässt er, soweit dies im Einzelfall notwendig ist, den jugendlichen Arbeitnehmern zukommen. (Jugendliche im Sinne dieses NAV sind jene Personen, welche des 19. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben.) Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren (Art. 328 OR).

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit sorgfältig aus. Er hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet (Art. 321<sup>a</sup> OR).

**Art. 4***Haftung des Arbeitnehmers (Art. 321<sup>o</sup> OR)*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Ausführung der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder die er kennen müsste.

<sup>2</sup> Bei unbedeutenden Schäden besteht eine Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall. Die Ersatzpflicht ist auf die Hälfte eines monatlichen Barlohnes beschränkt. Eine Forderung darf vom Arbeitgeber nur bei der auf die Entdeckung des Schadens folgenden Lohnzahlung geltend gemacht werden.

**Art. 5***Arbeitszeit und Ruhepausen*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit, ohne Essens- und Ruhepausen, soll an vollen Arbeitstagen nicht länger als neun Stunden dauern; sie darf keinesfalls 50 Stunden in der Woche überschreiten. In der Regel soll die Arbeitszeit nicht länger als bis 19.30 Uhr dauern. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher für den Arbeitgeber gearbeitet wird.

<sup>2</sup> Ausser ausreichenden Mahlzeitenpausen ist dem Arbeitnehmer täglich eine Ruhepause von 1<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup> In dringenden Fällen ist der Arbeitnehmer zu vorübergehender Arbeitsleistung ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit verpflichtet, sofern er diese

zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden darf.

<sup>4</sup> Ueberstundenarbeit ist mit zusätzlicher Freizeit von gleicher Dauer innerhalb eines angemessenen Zeitraumes zu kompensieren. Wird die Ueberstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber dafür Lohn zu entrichten, der sich nach dem Barlohn samt einem Zuschlag von einem Viertel bemisst.

## Art. 6

### *Freizeit*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben im Laufe einer Woche Anrecht auf mindestens 1<sup>1/2</sup> freie Tage, wobei der Halbtag der halben Arbeitszeit eines Arbeitstages entsprechen muss. Mindestens zwei Frei-Tage müssen innerhalb von vier Wochen auf einen Sonntag fallen. Die freien Tage und Halbtage müssen – ausser in Ausnahmefällen – zum voraus bestimmt werden und auf den gleichen Wochentag fallen.

<sup>2</sup> An neun der folgenden Feiertage ist dem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag zu gewähren: Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Aufahrt, Pfingstmontag, Allerheiligen (1. November), Weihnachten und Stefans-tag (26. Dezember). Ist dies aus besonderen Gründen am Feiertag nicht möglich, wird die Freizeit nachgeholt. An lokalen Fest- und Feiertagen kann der wöchentliche Halbtag im gegenseitigen Einvernehmen abgetauscht werden.

<sup>3</sup> An den freien ganzen und halben Tagen besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Abend. Die Arbeitnehmer können über ihre Freizeit (Feierabend und Frei-Tage) nach ihrem Ermessen verfügen.

<sup>4</sup> An Sonntagen und staatlich anerkannten Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Den Arbeitnehmern ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen.

<sup>5</sup> Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der freien Tage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung, die den Ansätzen der AHV entspricht.

<sup>6</sup> Nach erfolgter Kündigung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zeit für das Suchen einer anderen Stelle einzuräumen. Dem Arbeitnehmer ist zu diesem Zweck neben der ordentlichen Freizeit wenn nötig bis zu drei Stunden in der Woche an einem oder zwei Nachmittagen frei zu geben.

## Art. 7

### *Weiterbildung des Arbeitnehmers*

Der Arbeitgeber fördert die Bestrebungen des Arbeitnehmers zur Weiterbildung. Für den Besuch von hauswirtschaftlichen Kursen der Jugendlichen darf kein Abzug an Freizeit stattfinden. Vor Beginn und nach Beendigung des Unterrichts sind sie zur Arbeit verpflichtet.

**Art. 8***Ferien*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- |  |          |
|--|----------|
| a. bis zum vollendeten 20. Altersjahr  | 5 Wochen |
| b. nach dem vollendeten 50. Altersjahr | 5 Wochen |
| c. ab 11. Dienstjahr                   | 5 Wochen |
| d. alle übrigen Arbeitnehmer           | 4 Wochen |

<sup>2</sup> Ist der Anspruch für eine fünfte Ferienwoche durch die Anzahl der Dienstjahre begründet (Abs. 1 Bst. c), steht es dem Arbeitgeber frei, den Anspruch für die fünfte Ferienwoche durch die zusätzliche Auszahlung eines Viertels des monatlichen Bruttolohnes abzugelten.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat während der Ferien Anspruch auf den Barlohn und eine Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn nach den Ansätzen der AHV.

<sup>4</sup> Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

<sup>5</sup> Die Ferien dürfen – mit Ausnahme des Falles von Absatz 2 – während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern oder den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Haushaltes vereinbar ist.

<sup>7</sup> Die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt – ohne besondere Abmachung – nicht als Ferienzeit.

<sup>8</sup> Für weitere Einzelheiten wird auf das Gesetz hingewiesen (Art. 329<sup>a</sup> ff. OR).

**Art. 9***Urlaub*

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht auf die Ferien- oder Ruhetage angerechnet werden:

- |  |        |
|--|--------|
| a. bei Verheiratung                                    | 2 Tage |
| b. bei Geburt eines Kindes                             | 1 Tag  |
| c. bei eigenem Wohnungswechsel                         | 1 Tag  |
| d. bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern | 3 Tage |
| e. Todesfall in der Verwandtschaft                     | 1 Tag  |

**Art. 10***Lohn, Unterkunft, Verpflegung*

<sup>1</sup> Der Lohn des Arbeitnehmers besteht in der Regel aus einem Bruttolohn. Er soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen und ortsüblich sein. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen. Vom Bruttolohn wird der Naturallohn (die gewährte Verpflegung und Unterkunft sowie Besorgung der Wäsche) abgezogen. Als Mindestansätze für Bar- und Naturallohn gelten die Richtlinien der kantonalen Arbeitsgemeinschaft für hauswirtschaftliche Bildungs- und Berufsfragen.

<sup>2</sup> Der Barlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Ueberstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen. Spätestens bei der Auszahlung des Lohnes hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.

<sup>3</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes abschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und gut heizbar ist. Der Arbeitgeber hat eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

<sup>4</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

<sup>5</sup> Stirbt der Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

**Art. 11***Lohnanspruch bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324<sup>a</sup> OR)*

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Zeit oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist und die Lohnzahlungspflicht nicht besonders geregelt ist, innerhalb von zwölf Monaten während folgender Dauer den Bruttolohn zu bezahlen:

Im 1. Dienstjahr für die Dauer von drei Wochen, in jedem folgenden Dienstjahr eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von sechs Monaten.

<sup>2</sup> Eine allfällig ausbezahlte Lohnausfallentschädigung steht für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall kann ausgesetzt oder gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer einen Unfall oder eine Krankheit absichtlich herbeigeführt hat oder wenn der Unfall oder die Krankheit als Folge einer bewusst eingegangenen besonderen Gefährdung eingetreten ist.

<sup>4</sup> Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung innerhalb der Dauer zu gewähren, die auch für die Lohnfortzahlungspflicht gilt. Die Lohnfortzahlungspflicht beschränkt sich in einem solchen Fall auf den Barlohn.

## **Art. 12**

### *Krankenversicherung*

<sup>1</sup> 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, so bestimmt der Arbeitgeber die Kasse. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankenversicherung abgeschlossen, so hat er die nachfolgend aufgeführten Leistungen selbst zu erbringen.

<sup>2</sup> 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% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Die Versicherung hat das Taggeld im Maximum 720 Tage innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen zu bezahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Das Krankengeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.
- d. Bei 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.

<sup>3</sup> Während der Aufschubzeit der Krankentaggeldversicherung sind dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen wie die der Versicherung vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Leistungen des Arbeitgebers während der Aufschubzeit sowie diejenigen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 11 Absatz 1 NAV bzw. Artikel 324<sup>a</sup> OR.

<sup>4</sup> Werden bei Aufnahme in die Krankenversicherung Vorbehalte angebracht, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der in Artikel 11 Absatz 1 genannten Fristen zu entschädigen, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Schutzfrist gemäss Artikel 18 aufgelöst wird.

<sup>5</sup> Die Prämien der Krankenversicherung gehen mindestens zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers.

**Art. 13***Unfallversicherung*

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

**Art. 14***Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu versichern, wenn der Arbeitnehmer für eine Dauer von mehr als drei Monaten beschäftigt wird und wenn sein Bruttolohn die Mindesthöhe des koordinierten Lohnes gemäss Artikel 8 Absatz 1 BVG erreicht. Der Beitrag des Arbeitgebers für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft zu geben über den Stand seines Kontos und die bestehenden Ansprüche bei der Personalfürsorgeeinrichtung oder beim Versicherungsträger.

**Art. 15***Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten, welche dem Bruttolohn von mindestens sechs Monaten entspricht, und zwar in der Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes bei voller Arbeitsfähigkeit.

<sup>2</sup> Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

<sup>3</sup> Beim Tod des Arbeitnehmers fällt die Abgangsentschädigung den Erben zu, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war (Art. 339<sup>b</sup> Abs. 2 OR).

**Art. 16***Sozialversicherungsbeiträge*

Der Arbeitgeber hat vom Bruttolohn (Barlohn und Naturallohn) des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und AIV-Beiträge an die Ausgleichskasse abzuliefern. Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Beiträge an die Familienaus-

gleichskassen und die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber. Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.

**Art. 17***Vorstellung, Probezeit*

<sup>1</sup> Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, so hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, wenn vorher nichts anderes vereinbart worden ist.

<sup>2</sup> Der 1. Monat nach Dienstantritt gilt als Probezeit, während welcher es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufzulösen.

**Art. 18***Kündigung, Austritt*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann im 1. Dienstjahr schriftlich oder mündlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen auf den 15. oder den letzten Tag eines Monats gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> 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 vorzuerlegen.

<sup>3</sup> Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den Artikeln 337 und 337<sup>a</sup> OR bleibt vorbehalten. Die fristlose Entlassung eines minderjährigen oder bevormundeten Arbeitnehmers ist seinem gesetzlichen Vertreter vorgängig anzuzeigen.

**Art. 19***Gesetzliche Kündigungsverbote (Art. 336<sup>e</sup> OR)*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivilschutzdienstes des Arbeitnehmers und, sofern 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 2. Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- c. in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.



<sup>2</sup> Auch die weiteren gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitnehmer sind zu beachten (Art. 336<sup>f</sup> und 336<sup>g</sup> OR).

#### **Art. 20**

*Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337<sup>c</sup> OR), Verweigerung des Stellenantritts, Verzug des Arbeitgebers (Art. 324 OR)*

<sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn für die bestimmte Vertragsdauer oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie allenfalls auf Ersatz für weiteren Schaden.

<sup>2</sup> Verweigert der Arbeitgeber ohne hinreichenden Grund den Antritt des mündlich oder schriftlich vereinbarten Arbeitsverhältnisses, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Viertel des Bruttolohnes für einen Monat sowie allenfalls auf Ersatz für weiteren Schaden.

<sup>3</sup> Kann die Arbeit aus Gründen die beim Arbeitgeber liegen, nicht geleistet werden, so bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Bruttolohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

<sup>4</sup> 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. 21**

*Ungerechtfertigter Nichteintritt oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337<sup>d</sup> OR)*

<sup>1</sup> Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Bruttolohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf den Ersatz für weiteren Schaden.

<sup>2</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann der Richter diese nach seinem Ermessen herabsetzen.

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

#### **Art. 22**

*Zeugnis (Art. 330<sup>a</sup> OR)*

<sup>1</sup> 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.

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

## **B. Für Teilzeitangestellte**

### **Art. 23**

#### *Teilzeitangestellte (Art. 319 Abs. 2 OR)*

<sup>1</sup> Teilzeitangestellte im Sinne dieses NAV sind alle nicht voll beschäftigten Arbeitnehmer wie Halbtagsangestellte, Spetterinnen (Stundenfrauen), Glätzerinnen, Flickerinnen, Kundennäherinnen. Diese Bezeichnungen gelten analog auch für die männlichen Teilzeitangestellten.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Abschnittes A dieses NAV gelten sinngemäss auch für Teilzeitangestellte, sofern nachfolgend nicht besondere Regelungen aufgestellt sind.

### **Art. 24**

#### *Arbeitszeit, Lohn*

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit richtet sich nach Vereinbarung.

<sup>2</sup> Ein besonderer Lohnzuschlag für Ueberstunden entfällt.

<sup>3</sup> Als Barlohn gilt der vor Antritt der Stelle vereinbarte Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, sonst der ortsübliche Ansatz. Der Umfang der Naturalleistungen ist der Vereinbarung überlassen. Dabei ist festzulegen, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber verabreicht werden. Bei Ausfall der vereinbarten Hauptmahlzeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verpflegungsentschädigung gemäss den Richtlinien der kantonalen Arbeitsgemeinschaft für hauswirtschaftliche Bildungs- und Berufsfragen.

### **Art. 25**

#### *Unfallversicherung*

Der Arbeitnehmer muss gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) versichert sein. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens zwölf Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.

### **Art. 26**

#### *Ferien*

In Abweichung von der Regelung in Artikel 8 kann bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn entschädigt werden, der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, sofern dies

schriftlich ausgewiesen und das Feriengeld separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:  
bei 4 Wochen Ferien 8,33%;  
bei 5 Wochen Ferien 10,63% des Stundenlohnes.

#### **Art. 27**

*Kündigung (Art. 335 ff. OR)*

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, so endet es auf diesen Termin.

<sup>2</sup> Bei einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis kann dieses unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden; überjährige Arbeitsverhältnisse sind unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf ein Monatsende kündbar.

### **C. Rechtspflege**

#### **Art. 28**

Ueber Forderungsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen entscheidet bis zu einem Streitwert von 8000 Franken der Zivilgerichtspräsident (Art. 26 EG zum OR)<sup>1)</sup>

### **D. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 29**

*Aushändigung eines Exemplars*

Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses NAV.

#### **Art. 30**

*Vorbehalt des Gesetzes*

Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechtes bleiben vorbehalten.

#### **Art. 31**

*Verhandlungen der Sozialpartner*

Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen sich auf Wunsch einer Partei einmal pro Jahr zur Besprechung von Fragen, welche die durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelten Arbeitsverhältnisse betreffen.

---

<sup>1)</sup> GS III B/2/1

## **VIII C/12/3**

Hauswirtschaftliche Arbeitnehmer – Normalarbeitsvertrag

**Art. 32**

*Inkrafttreten*

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt auf den 1. Januar 1988 in Kraft.

## Vereinbarung

1. Zwischen \_\_\_\_\_ als Arbeitgeber(in)

und \_\_\_\_\_ als Arbeitnehmer(in)

wird mit Beginn am \_\_\_\_\_ ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.  
Der/die Arbeitnehmer(in) übernimmt im Haushalt/Betrieb des/der Arbeit-  
gebers(-in) eine Stelle als \_\_\_\_\_

2. Für den Arbeitsvertrag gelten grundsätzlich die Bestimmungen des vor-  
stehenden Normalarbeitsvertrages.

3. Besondere Vereinbarungen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Eingesehen und gegenseitig unterzeichnet:

\_\_\_\_\_  
Ort

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Der/die Arbeitgeber(in):

\_\_\_\_\_  
Der/die Arbeitnehmer(in):

Bezugsstellen des Normalarbeitsvertrages:  
Regierungskanzlei des Kantons Glarus, 8750 Glarus,  
Kantonale Arbeitsgemeinschaft für hauswirtschaftliche Bildungs- und  
Berufsfragen (KAG), 8750 Glarus