

223.1 Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

vom 1. Juli 1985¹

Der Regierungsrat,

gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht², in Ausführung der Art. 359, 359 a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911³,

beschliesst:

I. GELTUNGSBEREICH UND WIRKUNG

1 Geltungsbereich

1 Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und den männlichen oder weiblichen Arbeitnehmern, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten oder kollektiven Haushalt verrichten sowie Volontärverhältnisse von mindestens dreimonatiger Dauer.

2 Dieser Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung für amtlich anerkannte hauswirtschaftliche Lehrverhältnisse.

2 Wirkung

1 Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Allfällige abweichende Vereinbarungen sind jedoch nur gültig, wenn sie Art. 361 und 362 des Schweizerischen Obligationenrechts nicht widersprechen.

2 Die zwingenden ergänzenden Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts bleiben vorbehalten.

II. DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

3 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 ist.

4 Probezeit

Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

5 Kündigung

1 Das Arbeitsverhältnis kann von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

- . während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages;
- . nach Ablauf der Probezeit bis zum Ende des ersten Dienstjahres mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen auf den 15. Tag des Monats oder das Monatsende;
- . ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf das Ende eines Monats.

2 Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Wohnung überlassen, erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht zur Benützung der Wohnung.

3 Für regelmässig teilzeitlich beschäftigte Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

- . bis zum Ende des ersten Dienstjahres auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- . ab dem zweiten Dienstjahr auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats.

4 Vorbehalten bleiben die Kündigungsbeschränkungen gemäss Art. 336d-g des Schweizerischen Obligationenrechts.

III. EINSATZ UND WEITERBILDUNG DES ARBEITNEHMERS

6 Einsatz des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.

7 Weiterbildung

Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll im Rahmen des Möglichen grosszügig gestattet und gefördert werden.

IV. ARBEITSZEIT, FREIZEIT, FERIEN, URLAUB

8 Arbeitszeit

1 Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden. Sie soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 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 eineinhalb Stunden zu gewähren.

3 Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeitarbeit zu leisten. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit durch Freizeit oder Ferien von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

4 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit oder Ferien ausgeglichen, ist sie mit einem Zuschlag zum Barlohn von mindestens einem Viertel zu vergüten. Der Arbeitgeber hat eine Kontrolle der Überstunden zu führen und am Ende jedes Monats abzurechnen.

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

9 Freizeit

1 Der Arbeitnehmer hat je Arbeitswoche Anspruch auf eineinhalb freie Tage.

2 In der Regel sollen mindestens zwei freie Tage je Monat auf einen Sonntag fallen.

3 Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der Freizeit hat der Arbeitnehmer, dem freie Verpflegung gewährt wird, Anspruch auf eine Kostgeldentschädigung, die sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Ansatz richtet.

10 Ferien

1 Erwachsene Arbeitnehmer haben Anspruch auf vier Wochen Ferien im Jahr.

2 Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien im Jahr.

3 Während der Ferien sind der Barlohn und, soweit freie Verpflegung gewährt wird, eine Kostgeldentschädigung gemäss § 9 Abs. 3 zu entrichten.

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

5 Freitage und Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach § 14 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit Ferien verrechnet werden.

6 Die Ferien können in der arbeitsstilleren Zeit gewährt werden, wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Liegen besondere Verhältnisse vor, können die Ferien im gegenseitigen Einvernehmen auf die erste Hälfte des folgenden Jahres verschoben werden.

7 Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere Vereinbarung nicht als Ferien.

11 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Urlaub, ohne dass dieser an die Ferien oder Freizeit angerechnet wird:

- . für die Vermählung zwei Tage;
- . bei Vermählung von Kindern, Geschwistern oder eines Elternteils ein Tag;
- . bei Geburt eines eigenen Kindes (Taufe eingeschlossen) zwei Tage;

- . bei Todesfall:
 - a) des Ehegatten oder eines Kindes vier Tage;
 - b) von Eltern oder Geschwistern zwei Tage;
 - c) von Grosseltern, Schwiegereltern, Onkeln, Tanten, Enkeln oder Schwägern ein Tag;
- . bei Wohnungswechsel ein Tag;
- . für die militärische Rekrutierung ein Tag;
- . für die militärische Inspektion der persönlichen Ausrüstung ein halber Tag;
- . für die Entlassung aus der Wehrpflicht ein Tag.

V. LOHN

12 Grundsatz

1 Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist. Er ist jährlich wenigstens einmal im Zusammenhang mit den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers zu überprüfen und mindestens einer allfälligen Teuerung anzupassen.

2 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

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

13 Auszahlung

1 Der Barlohn und die Sozialzulagen sowie der allfällige Lohnzuschlag für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

2 Vom ersten Monatslohn (Bar- und Naturallohn) kann ein Viertel im Sinne von Art. 323 a des Schweizerischen Obligationenrechts zurückbehalten werden.

14 Arbeitsverhinderung

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 samt einer Vergütung für ausgefallenen Naturallohn im ersten Dienstjahr für drei Wochen und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von drei Monaten zu entrichten.

2 Hat ein Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr gedauert oder wird es für mindestens ein Jahr vereinbart, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Lohnzahlung bei Militärdienst bis zu 22 Tagen. Die Erwerbsersatzentschädigung fällt in diesem Falle dem Arbeitgeber zu.

3 Wird der Arbeitnehmer, der in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebt, ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber ausserdem Pflege und ärztliche Behandlung für eine beschränkte Zeit zu gewähren, im ersten Dienstjahr für drei Wochen und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von drei Monaten. Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu erbringen.

VI. VERSICHERUNGEN

15 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung⁴ zu versichern.

2 Die Prämie für die Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten hat der Arbeitgeber zu bezahlen; die Prämie für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung kann dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen werden.

16 Krankenversicherung

- 1 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist.

2 Es sind folgende Leistungen zu versichern:

- . Krankenpflege (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung);
- . Krankentaggeld von 80% des Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag.

3 Die Prämien der Krankenversicherung gehen je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

4 Prämien für höhere Leistungen als vorgeschrieben gehen zulasten und Nutzniessung des Antragstellers; sie können im gegenseitigen Einverständnis geteilt werden.

17 Sozialversicherung

1 Der Arbeitgeber hat vom Bar- und Naturallohn des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge an die zuständige Ausgleichskasse abzuliefern. Die Prämien gehen je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

2 Der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nicht ausschliesslich im Privathaushalt beschäftigt, hat vom Bar- und Naturallohn des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen Beiträge an die Familienausgleichskasse zu entrichten.

18 Personalfürsorge 1. berufliche Vorsorge

Der Arbeitgeber versichert die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge⁵ bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung.

19 2. Abgangsentschädigung

1 Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer oder wenn die zusätzliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung keine mindestens gleichwertige Leistungen erbringt, hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren auf dem gleichen Betrieb folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

1. bei 20 - 25 Dienstjahren zwei Monatslöhne
2. bei 26 - 30 Dienstjahren drei Monatslöhne
3. bei 31 - 35 Dienstjahren vier Monatslöhne
4. bei 36 - 40 Dienstjahren fünf Monatslöhne
5. bei über 40 Dienstjahren sechs Monatslöhne

2 Die auszuzahlenden Monatslöhne richten sich in der Höhe nach dem zuletzt bezogenen Bar- und Naturallohn.

3 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

20 Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen der Einführungsverordnung zum Obligationenrecht⁶ Anwendung.

21 Aushändigung

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

22 Rechtskraft

1 Dieser Normalarbeitsvertrag tritt auf den 1. Juli 1985 in Kraft.

2 Alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen sind aufgehoben, insbesondere der Regierungsratsbeschluss vom 7. Mai 1973 über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer.