

---

**Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer**<sup>1</sup>

---

(Vom 5. August 1997)

*Der Regierungsrat des Kantons Schwyz,*

gestützt auf Art. 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)<sup>2</sup> sowie § 1 Ziff. 4 der kantonalen Vollzugsverordnung vom 25. Oktober 1974 zum Schweizerischen Obligationenrecht und zu den dazugehörenden Ausführungserlassen,<sup>3</sup>

*erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:*

**I. Allgemeine Bestimmungen****§ 1** Personenbezeichnungen

Im Normalarbeitsvertrag (NAV) enthaltene Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

**§ 2** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Der NAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Schwyz.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgebern.

<sup>3</sup> Au-pair- und Volontärverhältnisse sind eingeschlossen.

<sup>4</sup> Der NAV gilt nicht:

- a) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen;
- b) für anerkannte Haushaltslehrverhältnisse;
- c) für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, des Kantons oder einer Gemeinde unterstehen.

**§ 3** Wirkung

<sup>1</sup> Der NAV gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart haben.

<sup>2</sup> Soweit dieser NAV keine Regelung enthält und die Parteien keine Vereinbarung getroffen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Von den in Art. 361 OR genannten Vorschriften darf weder zuungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden.

<sup>4</sup> Von den in Art. 362 OR genannten Vorschriften darf zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.

**§ 4** Teilzeitbeschäftigte

Die Bestimmungen des NAV gelten sinngemäss auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

**§ 5** Vertragsabschluss

Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages ein Exemplar des NAV.

**II. Arbeitszeit und Ferien**

**§ 6** Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden und endet in der Regel spätestens um 19.30 Uhr. Sie muss in einem Zeitraum von zwölf Stunden liegen.

<sup>2</sup> Jugendliche unter 16 Jahren dürfen in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Die über die Höchstarbeitszeit hinausgehende Überzeitarbeit darf pro Tag zwei Stunden nicht überschreiten und im Kalenderjahr nicht mehr als 260 Stunden betragen.

**§ 7** Ruhezeit und Pausen

<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden;
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als acht Stunden.

**§ 8** Freizeit

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat jede Woche Anspruch auf einen ganzen und einen halben freien Tag ohne Verpflichtung zur Arbeitsbereitschaft am Abend. Der ganze freie Tag soll, wenn möglich, am Sonntag gewährt werden.

<sup>2</sup> Erlaubt das Arbeitsverhältnis nicht regelmässig die Freigabe des ganzen Sonntags, ist ein Wochentag als wöchentlicher Ruhetag zu bestimmen. Am Sonntag und an gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken.

<sup>3</sup> Wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, Arbeit zu leisten hat, ist ihm ein zusätzlicher freier Halbttag zu gewähren.

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

<sup>5</sup> Dem Arbeitnehmer sind die üblichen freien Stunden und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat insbesondere Anspruch auf folgende bezahlte Freizeit:

- a) 3 Tage: Todesfall im eigenen Haushalt;
- b) 2 Tage: eigene Heirat;
- c) 1 Tag: Todesfall in der Familie, Niederkunft der Ehefrau, Trauung in der eigenen Familie; Wohnungswechsel.

## § 9 Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr zurückgelegt haben, haben nach fünf Dienstjahren Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

<sup>3</sup> Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere Abmachung nicht als Ferien.

## III. Entlohnung

### § 10 Entlohnung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist.

<sup>2</sup> Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

<sup>3</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes und abschliessbares Zimmer, welches den üblichen gesundheitlichen Anforderungen genügt.

<sup>4</sup> Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, oder vom Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen (Ferien, Freizeit), so tritt an seine Stelle eine Barentschädigung nach den Ansätzen der AHV-Gesetzgebung.

### § 11 Lohnanspruch bei Verhinderung des Arbeitnehmers

<sup>1</sup> 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, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit 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.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlungspflicht dauert  
im ersten Dienstjahr 3 Wochen;  
im zweiten Dienstjahr 8 Wochen;  
im dritten Dienstjahr 9 Wochen;  
im vierten Dienstjahr 10 Wochen;  
im fünften Dienstjahr 11 Wochen;  
pro weiteres Dienstjahr je eine weitere Woche.

<sup>3</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

#### § 12 Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht nach § 11 Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Leistungen, die von einem Versicherungsträger erbracht werden.

### IV. Schutz und Beschäftigung bei Mutterschaft

#### § 13 Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des ungeborenen Kindes nicht beeinträchtigt wird.

#### § 14 Beschäftigung

<sup>1</sup> Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

<sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup> Schwangere Frauen dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft nicht und während der übrigen Zeit der Schwangerschaft nur mit ihrem Einverständnis zwischen 19.30 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.

### V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 15 Kündigung

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

#### **§ 16** Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung in Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen zu entrichten.

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

### **VI. Schlussbestimmungen**

#### **§ 17** Inkrafttreten

<sup>1</sup> Der NAV tritt am 1. Januar 1998 in Kraft. Der NAV vom 5. November 1985<sup>5</sup> wird gleichzeitig aufgehoben.

<sup>2</sup> Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und in die Gesetzsammlung aufgenommen.

<sup>1</sup> Abl 1997 1221.

<sup>2</sup> SR 220.

<sup>3</sup> SRSZ 217.110.

<sup>4</sup> SR 220.

<sup>5</sup> GS 17-573.