

## Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

(vom 29. Mai 1991)<sup>1</sup>

*Der Regierungsrat,*

auf Antrag der Direktion der Volkswirtschaft und gestützt auf Art. 359, 359 a und 360 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)<sup>2</sup>,

*beschliesst:*

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

### Normalarbeitsvertrag

#### A. Für vollbeschäftigte Arbeitnehmer

Art. 1. <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. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse sowie Au-pair- und Volontärverhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen. Für Lehrverhältnisse gelten die nachstehenden Bestimmungen nur so weit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsieht.

<sup>3</sup> Der NAV gilt nicht:

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

<sup>4</sup> Für Arbeitsverhältnisse zwischen nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern gelten die Bestimmungen des Abschnittes B.

## 821.12

### Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

#### Wirkung

Art. 2. <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).

#### Allgemeine gegenseitige Verpflichtungen

Art. 3. <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Besondere Fürsorge lässt er, soweit dies im Einzelfall notwendig ist, den jugendlichen Arbeitnehmern zukommen. (Jugendliche im Sinne dieses NAV sind jene Personen, welche das 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 a OR).

#### Haftung des Arbeitnehmers (Art. 321 e OR)

Art. 4. <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 der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

<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.

#### Arbeitszeit und Ruhepausen

Art. 5. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit pro Woche beträgt für:

Hausangestellte und Lehrtöchter	43 Stunden
Volontärinnen	40 Stunden
Au-pair-Angestellte	30 Stunden

<sup>2</sup> Essenszeiten, die mit keinerlei dienstlichen Verpflichtungen verbunden sind, und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit soll in der Regel spätestens um 19.30 Uhr beendet sein.

<sup>4</sup> Die über die normale Arbeitszeit (Abs. 1) hinausgehende Arbeitszeit ist im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer entweder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit dem anrechenbaren Stundenlohn zuzüglich 25% zu entschädigen, wobei der Monat zu vier Wochen berechnet wird. Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen.

<sup>5</sup> Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen.

Art. 6. <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat im Laufe einer Woche Anspruch auf zwei freie Tage. Pro Woche ist mindestens ein ganzer freier Tag zu gewähren; die übrige Ruhezeit kann auch in freien Halbtagen gewährt werden, wobei der Halbtag der halben Arbeitszeit entsprechen muss. Mindestens zwei freie 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. Freizeit

<sup>2</sup> An sechs der folgenden Feiertage ist dem Arbeitnehmer ein zusätzlicher freier Tag, an den restlichen Feiertagen ein zusätzlicher freier Halbtag zu gewähren: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stefanstag. Ist dies aus besonderen Gründen am Feiertag nicht möglich, wird die Freizeit nachgeholt. An lokalen Fest- und Feiertagen kann der wöchentliche freie 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 freizugeben.

## 821.12

### Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

Weiterbildung  
des Arbeit-  
nehmers

Art. 7. <sup>1</sup> Der Arbeitgeber unterstützt die Weiterbildung im hauswirtschaftlichen Bereich; dafür ist dem Arbeitnehmer je Arbeitsjahr auf Verlangen der Lohn für eine Absenz von drei Tagen zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 12 Monate gedauert hat.

<sup>2</sup> Bezahlte Absenzen für die berufliche Weiterbildung können im Zeitraum von drei Arbeitsjahren zusammenhängend gewährt werden.

<sup>3</sup> Für die Fach- und Berufsprüfungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf höchstens sechs zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.

Ferien

Art. 8. <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 vollendetem 60. Altersjahr       | 6 Wochen |
| d. ab 11. Dienstjahr                   | 5 Wochen |
| e. alle übrigen Arbeitnehmer           | 4 Wochen |

<sup>2</sup> Ist der Anspruch für eine fünfte Ferienwoche durch die Anzahl der Dienstjahre begründet (Abs. 1 lit. d), 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 a ff. OR).

Art. 9. <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht auf die Ferien- oder Ruhetage angerechnet werden: Urlaub

- |   |         |
|---|---------|
| a. bei Verheiratung   | 3 Tage  |
| b. bei Niederkunft der Ehegattin  | 1 Tag   |
| c. bei eigenem Wohnungswechsel  | 1 Tag   |
| d. bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, von Eltern,<br>Geschwistern oder Schwiegereltern, sofern der oder<br>die Verstorbene in derselben Familiengemeinschaft<br>gelebt hat, | 3 Tage, |
| sofern keine Familiengemeinschaft bestand,  | 1 Tag   |

<sup>2</sup> Diese Bestimmungen gelten sinngemäss für eingetragene Partnerschaften.<sup>10</sup>

Art. 10. <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 von Hauswirtschaft Zürich.<sup>10</sup> Lohn,  
Unterkunft,  
Verpflegung

<sup>2</sup> Der Barlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit 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, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.<sup>11</sup>

Lohnanspruch  
bei Verhin-  
derung der  
Arbeitsleistung  
(Art. 324 a OR)

Art. 11.<sup>8</sup> <sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, 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 12 Monaten während folgender Dauer den Bruttolohn zu bezahlen:

- a. Im 1. Dienstjahr für die Dauer von 3 Wochen,
- b. im zweiten Dienstjahr für die Dauer von 8 Wochen und
- c. in jedem folgenden Dienstjahr eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von 6 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 grobes Selbstverschulden des Arbeitnehmers vorliegt.

<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. Der Arbeitgeber ist von der Pflicht zur Gewährung der Pflege und ärztlichen Behandlung befreit, wenn er mindestens die Hälfte der Prämien der Krankenpflegeversicherung bezahlt hat.

Kranken-  
taggeld-  
versicherung

Art. 12.<sup>8</sup> <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat zu Gunsten des Arbeitnehmers eine Krankentaggeldversicherung im Sinne von Art. 67 ff. des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)<sup>5</sup> abzuschliessen.

<sup>2</sup> Zu versichern ist ein pro Arbeitsjahr einmal aufgeschobenes Krankentaggeld in der Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab dem 31. Krankheitstag. Das Krankengeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen. Die Versicherung hat das Taggeld, höchstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen, zu bezahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird.

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

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien der Taggeldversicherung.

Art. 12 a.<sup>7</sup> <sup>1</sup> Der Arbeitgeber stellt bei Abschluss des Arbeitsvertrages sicher, dass der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 3 KVG für Krankenpflegeversicherung

<sup>2</sup> Unterlässt es der Arbeitnehmer, sich zu versichern, meldet dies der Arbeitgeber dessen Wohnsitzgemeinde.

Art. 13. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>6</sup> 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. Unfallversicherung

Art. 13 a.<sup>7</sup> Soweit der Arbeitgeber seinen Pflichten zur Versicherung des Arbeitnehmers gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Mutterschaft und Unfall nicht nachkommt, haftet er selbst für die unversicherten Risiken. Einhaltung der Versicherungspflicht

Art. 14. <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>4</sup> zu versichern, wenn der Arbeitnehmer für eine Dauer von mehr als drei Monaten beschäftigt wird und wenn sein Bruttolohn die Mindestlöhne des koordinierten Lohnes gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG erreicht. Der Beitrag des Arbeitgebers für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener des Arbeitnehmers. Berufliche Vorsorge

<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. <sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung in folgender Höhe auszurichten: Abgangsentschädigung

nach 20 Dienstjahren	6 Bruttolöhne
nach 25 Dienstjahren	8 Bruttolöhne
nach 30 Dienstjahren	10 Bruttolöhne
nach 35 Dienstjahren	12 Bruttolöhne

<sup>2</sup> Als Bruttolohn gilt der zuletzt bezogene Monatslohn bei voller Arbeitsfähigkeit. Vorbehalten bleibt Art. 339 c OR.

<sup>3</sup> Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

<sup>4</sup> Beim Tod des Arbeitnehmers fällt die Abgangschädigung den Erben zu, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war (Art. 339 b Abs. 2 OR).

Sozial-  
versicherungs-  
beiträge

Art. 16. Der Arbeitgeber hat vom Bruttolohn (Barlohn und Naturallohn) des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge an die Ausgleichskasse abzuliefern. Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Beiträge an die Familienausgleichskassen und die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber. Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.

Vorstellung,  
Probezeit

Art. 17. <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 erste Monat nach Dienstantritt gilt als Probezeit, während welcher es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen aufzulösen. Bei Lehrverträgen beträgt diese Kündigungsfrist 7 Tage.

Kündigung,  
Austritt

Art. 18. <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis schriftlich oder mündlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende 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 vorzuverlegen.

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

<sup>4</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>5</sup> Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein nach Art. 336 OR.

Gesetzliche  
Kündigungs-  
verbote  
(Art. 336 c OR)

Art. 19. <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a.<sup>10</sup> während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher,



- b. während der Arbeitnehmer 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 zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen,
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

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

Art. 20. <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.

Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337 c OR), Verweigerung des Stellenantritts, Verzug des Arbeitgebers (Art. 324 OR)

<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. <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.

Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337 d OR)

<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.

Zeugnis  
(Art. 330 a OR)

Art. 22. <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

Teilzeit-  
angestellte  
(Art. 319 Abs. 2  
OR)

Art. 23. <sup>1</sup> Teilzeitangestellte im Sinne dieses NAV sind alle nicht voll beschäftigten Arbeitnehmer wie Halbtagsangestellte, Spetterinnen (Stundenfrauen), Glätterinnen, 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.**

Arbeitszeit,  
Lohn

Art. 24. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit richtet sich nach Lohnvereinbarung.

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

<sup>3</sup> 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 von Hauswirtschaft Zürich.<sup>10</sup>

Weiterbildung  
des Arbeit-  
nehmers

Art. 25. Die Regelung in Art. 7 Abs. 1 gilt nur bei mindestens 50% Arbeitszeit.

Kranken-  
taggeld-  
versicherung

Art. 26.<sup>9</sup> Der Arbeitgeber hat die Leistungen gemäss Art. 12 Abs. 2 zu versichern und übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung.

Unfall-  
versicherung

Art. 27.<sup>8</sup> Der Arbeitnehmer muss gemäss den Bestimmungen des UVG versichert sein. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens 8 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.

Art. 28. In Abweichung von der Regelung in Art. 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%,  
 bei 6 Wochen Ferien 13,04% des Stundenlohnes.

Ferien

Art. 29. Der erste Monat nach Dienstantritt gilt als Probezeit, während welcher es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen aufzulösen. Bei Lehrverträgen beträgt diese Kündigungsfrist 7 Tage.

Probezeit

Art. 30. <sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, so endet es auf diesen Termin.

Kündigung  
(Art. 334 ff. OR)

<sup>2</sup> Bei einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis kann dieses unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden.

<sup>3</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>4</sup> Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein nach Art. 336 OR.

### C. Rechtspflege

Art. 31.<sup>12</sup> Das Verfahren bei allen Streitigkeiten aus hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Bestimmungen der ZPO<sup>3</sup>.

Streitigkeiten

### D. Schlussbestimmungen

Art. 32. Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses NAV.

Aushändigung  
eines Exemplars

Art. 33. Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts bleiben vorbehalten.

Vorbehalt  
des Gesetzes

Art. 34. Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen sich auf Wunsch einer Partei einmal pro Jahr zur Besprechung der Fragen, welche die durch diesen Normalarbeitsvertrag geregelten Arbeitsverhältnisse betreffen.

Verhandlungen  
der  
Sozialpartner

II. Dieser Beschluss tritt auf den 1. Juli 1991 in Kraft. Er ersetzt den Beschluss vom 19. März 1986.

III. Veröffentlichung im Amtsblatt und in der Gesetzessammlung.

---

<sup>1</sup> OS 51, 687.

<sup>2</sup> [SR 220](#).

<sup>3</sup> [SR 272](#).

<sup>4</sup> [SR 831.40](#).

<sup>5</sup> [SR 832.10](#).

<sup>6</sup> [SR 832.20](#).

<sup>7</sup> Eingefügt durch RRB vom 29. Januar 2003 ([OS 58.14](#)). In Kraft seit 1. März 2003.

<sup>8</sup> Fassung gemäss RRB vom 29. Januar 2003 ([OS 58.14](#)). In Kraft seit 1. März 2003.

<sup>9</sup> Fassung gemäss RRB vom 22. Oktober 2003 ([OS 58.237](#)). In Kraft seit 1. Januar 2004.

<sup>10</sup> Eingefügt durch RRB vom 29. November 2006 ([OS 61.493](#); [ABI 2006.1696](#)). In Kraft seit 1. Januar 2007.

<sup>11</sup> Fassung gemäss RRB vom 29. November 2006 ([OS 61.493](#); [ABI 2006.1696](#)). In Kraft seit 1. Januar 2007.

<sup>12</sup> Fassung gemäss RRB vom 3. November 2010 ([OS 65.819](#); [ABI 2010.2429](#)). In Kraft seit 1. Januar 2011.

**Anhang**

**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  
Arbeitgebers (-geberin) eine Stelle als \_\_\_\_\_

2. Für den Arbeitsvertrag gelten grundsätzlich die Bestimmungen des  
vorstehenden Normalarbeitsvertrages.

3. Besondere Vereinbarungen:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eingesehen und gegenseitig unterzeichnet:

\_\_\_\_\_  
Ort

\_\_\_\_\_  
Datum

Der/die Arbeitgeber(in):

Der/die Arbeitnehmer(in):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bezugsstellen des Normalarbeitsvertrages:  
Kantonale Drucksachen- und Materialzentrale KDMZ, 8090 Zürich  
Hauswirtschaft Zürich, Florastrasse 48, 8008 Zürich