

Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

vom 16. März 1993

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR)¹⁾ und § 6 Ziff. 2 des Dekrets des Grossen Rates des Kantons Schaffhausen betreffend die Einführung des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 8. November 1937²⁾,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV):

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

¹⁾ Der Normalarbeitsvertrag (NAV) gilt für das ganze Gebiet des Geltungsbereich Kantons Schaffhausen.

²⁾ Er findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nachstehend Arbeitnehmer), die hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgeber).

³⁾ Au-pair- und Volontärverhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen.

⁴⁾ Der NAV gilt nicht:

- a) für landwirtschaftliche Arbeitnehmer,
- b) für Personen in hauswirtschaftlichen Lehrverhältnissen,⁶⁾
- c) für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, soweit sie dem öffentlichen Recht des Bundes, des Kantons oder der Gemeinden oder einem besonderen NAV unterstellt sind.

Amtsblatt 1993, S. 347, Rechtsbuch 1964, Nr. 197.

§ 2

Wirkung

¹ Die Bestimmungen dieses NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

² Die Parteien können im Rahmen des Gesetzes abweichende Regelungen vereinbaren.

³ Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers bedürfen - soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt - zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR).

⁴ Soweit das Arbeitsverhältnis weder durch diesen NAV noch eine Vereinbarung nach Abs. 2 geregelt ist, gelten die Bestimmungen des OR.

§ 3

Allgemeine Pflichten
a) des Arbeitnehmers

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat sich an die Hausordnung zu halten.

² Der Arbeitnehmer hat für den Schaden aufzukommen, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig zufügt.

³ Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

§ 4

b) des Arbeitgebers

¹ Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.

² Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Stellenantritt ein Exemplar dieses NAV zu übergeben.

§ 4a⁷⁾

Sonderschutzvorschriften

a) Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

¹ Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

² Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes⁸⁾ und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz⁹⁾ anwendbar.

§ 4b⁷⁾

¹ Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen in Betrieben bewahrt bleiben.

b) Schutz für Jugendliche

² Für jugendliche Arbeitnehmer sind die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes⁸⁾ und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz¹⁰⁾ anwendbar.

II. Vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer**§ 5**

Vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinne dieses NAV sind alle Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) verrichten.

Vollbeschäftigte Arbeitnehmer

§ 6

¹ Die Arbeitszeit pro Woche beträgt für

- | | |
|------------------------|------------|
| a) Hausangestellte | 42 Stunden |
| b) Volontäre | 40 Stunden |
| c) Au-pair-Angestellte | 30 Stunden |

Arbeitszeit und Pausen

² Essenszeiten, die mit keinerlei dienstlichen Pflichten verbunden sind, und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

³ Die Arbeitszeit soll in der Regel spätestens um 19.30 Uhr beendet sein.

§ 7

¹ 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.

Überstundenarbeit

² Überstundenarbeit ist mit zusätzlicher Freizeit von mindestens gleicher Dauer innerhalb von 14 Wochen zu kompensieren. Andernfalls hat der Arbeitgeber dafür Lohn zu entrichten, der sich nach dem Barlohn samt einem Zuschlag von einem Viertel bemisst.⁶⁾

³ Der Arbeitgeber hat eine genaue Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen.

§ 8

Freizeit

¹ Der Arbeitnehmer hat im Laufe einer Woche Anspruch auf zwei freie Tage. Mindestens zwei dieser freien Tage müssen innerhalb von vier Wochen auf einen Sonntag fallen. Die freien Tage müssen - ausser in Ausnahmefällen - mindestens 14 Tage zum voraus bestimmt werden.

² An acht der folgenden Feiertage ist dem Arbeitnehmer zusätzlich ein freier Tag zu gewähren: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Ist dies aus besonderen Gründen am Feiertag nicht möglich, wird der Tag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.

³ Der Arbeitnehmer kann über seine Freizeit (Feierabend und freie Tage) nach seinem Ermessen verfügen.

⁴ Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr haben bei Ausgängen den Arbeitgeber zu verständigen.

⁵ 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.

⁶ Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der freien Tage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung, die mindestens den Ansätzen der AHV entspricht.

⁷ 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 die erforderliche zusätzliche Zeit freizugeben.⁶⁾

§ 9

Weiterbildung
des
Arbeitnehmers

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. Bezahlte Absenzen für die berufliche Weiterbildung können mit Zustimmung des Arbeitnehmers im Zeitraum von drei Arbeitsjahren zusammenhängend gewährt werden.

§ 10

Ferien

¹ 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) nach dem vollendeten 60. Altersjahr | 6 Wochen |
| d) ab 11. Dienstjahr | 5 Wochen |
| e) in allen anderen Fällen | 4 Wochen |

² Vom gesamten Ferienanspruch müssen mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend gewährt werden.

³ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit Rücksicht.

⁴ Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Barlohn und auf eine Verpflegungsentschädigung, die mindestens den Ansätzen der AHV entspricht.

⁵ Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt - ohne besondere Abmachung - nicht als Ferienzeit.

⁶ Im übrigen gelten die Art. 329a ff. OR.

§ 11

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

- | | |
|---|--------|
| a) Verheiratung oder Eintragung der Partnerschaft ⁶⁾ | 1 Tag |
| b) Geburt eigener Kinder ⁶⁾ | 1 Tag |
| c) eigener Wohnungswechsel | 1 Tag |
| d) Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes, Stiefkindes oder Adoptivkindes ⁶⁾ | 3 Tage |
| e) Tod eines Elternteils | 2 Tage |
| f) Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin oder Grosseltern ⁶⁾ | 1 Tag |

§ 12

¹ Der Lohn des Arbeitnehmers besteht in der Regel aus Barlohn und Naturallohn. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen. Lohn,
Unterkunft und
Verpflegung

² Der Naturallohn umfasst in der Regel Zimmer, Verpflegung, Badenutzung und Besorgung der Wäsche. Wird er nicht oder nicht vollständig gewährt, so tritt an seine Stelle eine entsprechende Barentschädigung, wobei für Zimmer und Verpflegung mindestens die Ansätze der AHV gelten.

³ Der Barlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

len. Bei der Auszahlung des Lohnes hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.

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

⁵ 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, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.⁶⁾

⁶ Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und heizbar ist. Dem Arbeitnehmer ist eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

§ 13

Lohn bei
Verhinderung
an der Arbeits-
leistung
a) bei Verzug
des Arbeit-
gebers
(Art. 324 OR)

¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus andern Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Bruttolohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

² 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.

§ 14

b) bei Verhinde-
rung des
Arbeit-
nehmers

¹ 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 eines Monats;
- b) mit jedem zusätzlichen Dienstjahr zwei weitere Wochen bis höchstens vier Monate.

² Eine allfällig ausbezahlte Lohnausfallentschädigung steht für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

³ 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 dieser Pflicht befreit, wenn er mindestens die Hälfte der Prämien der Krankenpflegeversicherung bezahlt hat.

⁴ Der Selbstbehalt geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Dauert die Krankheit länger als drei Tage, so kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis verlangen.

⁵ Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssatzgesetz)¹¹⁾ 7)

§ 15

¹ Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung und kontrolliert periodisch die Krankenpflegeversicherung. Unterlässt er dies, so hat er im Krankheitsfall die nachfolgend aufgeführten Leistungen selbst zu erbringen.

Kranken-
versicherung

² 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 mindestens für eine Höchstbezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu bezahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Das Krankentaggeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen;
- d) bei Schwangerschaft und Niederkunft die gleichen Leistungen wie bei Krankheit, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen ist.

³ 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 Krankentaggeld-

versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von § 12 Abs. 1 NAV bzw. Art. 324a OR.

⁴ Werden bei Aufnahme in die Krankenversicherung Vorbehalte angebracht, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der in § 14 Abs. 1 genannten Fristen zu entschädigen, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Schutzfrist gemäss § 22 aufgelöst wird.

§ 15a⁷⁾

¹ Der Arbeitgeber stellt bei Abschluss des Arbeitsvertrages sicher, dass der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 3 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung¹²⁾ für Krankenpflege versichert ist.

² Stellt der Arbeitgeber anlässlich des Vertragsschlusses oder einer periodischen Kontrolle im Sinne von § 15 Abs. 1 fest, dass der Arbeitnehmer es unterlassen hat sich zu versichern, meldet der Arbeitgeber dies der schweizerischen Wohnsitzgemeinde des Arbeitnehmers.

§ 16

Unfall-
versicherung

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)³⁾ gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

§ 17

Berufliche
Vorsorge

¹ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)⁴⁾ zu versichern. Der Beitrag des Arbeitgebers für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener des Arbeitnehmers.

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

§ 18

Abgangs-
entschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Ar-

beitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten; diese umfasst:

- a) nach 20 Dienstjahren 6 Bruttolöhne
- b) nach 25 Dienstjahren 8 Bruttolöhne
- c) nach 30 Dienstjahren 10 Bruttolöhne
- d) nach 35 Dienstjahren 12 Bruttolöhne

² Als Bruttolohn gilt der zuletzt bezogene Monatslohn bei voller Arbeitsfähigkeit.

³ Vorbehalten bleiben Herabsetzung und Wegfall der Entschädigung nach Art. 339c Abs. 3 OR.

⁴ Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden (Art. 339d OR).

⁵ Beim Tod des Arbeitnehmers fällt die Abgangsentschädigung den Erben zu, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war (Art. 339b Abs. 2 OR).

§ 19

¹ Der Arbeitgeber hat vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge an die Ausgleichskasse abzuliefern. Sozialversicherungsbeiträge

² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Beiträge an die Familienausgleichskassen und die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber.

³ Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.

§ 20

Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, so hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrtkosten, wenn vorher nichts anderes vereinbart worden ist. Vorstellung

§ 21

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen gekündigt werden. Probezeit

§ 22

Kündigung,
Austritt

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis schriftlich oder mündlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden.

² Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

³ Die Kündigung darf nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR sein.

⁴ Der Austritt des Arbeitnehmers hat spätestens um 14.00 Uhr am letzten Tag der Kündigungsfrist zu erfolgen.

§ 23

Gesetzliche
Kündigungs-
verbote
(Art. 336c OR)

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;⁶⁾
- 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.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

§ 24

Fristlose
Kündigung
(Art. 337 OR)

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

§ 25

¹ 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. 337c OR)

² 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.

§ 26

¹ 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 Ersatz weiteren Schadens. Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)

² 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.

³ 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.

§ 27

¹ 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. Zeugnis (Art. 330a OR)

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

III. Teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

§ 28

Teilzeitbeschäftigte

¹ Teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinne dieses NAV sind alle nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer, die regelmässig in einem privaten Haushalt, einer Arztpraxis, Anwaltspraxis, einem Büro, einer Werkstätte oder in einem Kollektivhaushalt (z.B. Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus) ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten.

² Die Bestimmungen des Abschnittes II dieses NAV gelten sinngemäss auch für teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, sofern nachfolgend nicht besondere Regelungen aufgestellt sind.

§ 29

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach Vereinbarung. Der Sonntag ist in der Regel arbeitsfrei.

§ 30

Lohn

¹ Der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wird in der Regel im Stundenlohn bezahlt, der vor Stellenantritt zu vereinbaren ist und den berufs- und ortsüblichen Ansätzen entsprechen soll. Er ist wenigstens einmal jährlich zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen. Massgebend für die Berechnungen des Lohnes bei Stundenlohn ist die Zeit, während der für den Arbeitgeber gearbeitet wird.

² Ein besonderer Lohnzuschlag für Überstunden entfällt.

³ Wird der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer beim Arbeitgeber verpflegt, so können die verabreichten Hauptmahlzeiten nach den Ansätzen der AHV mit dem Lohn verrechnet werden.

⁴ Die Lohnzahlung hat am Ende jedes Kalendermonats zu erfolgen.

§ 31

Ferien

¹ In Abweichung von der Regelung in § 10 kann bei Arbeitnehmern, welche im Stundenlohn entschädigt werden, der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, sofern dies schriftlich vereinbart und das Feriengeld in der Vereinbarung separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:

bei 4 Wochen Ferien	8,33%	des Stundenlohnes
bei 5 Wochen Ferien	10,63%	des Stundenlohnes
bei 6 Wochen Ferien	13,04%	des Stundenlohnes.

§ 32⁶⁾

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten hauswirtschaftlichen Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 %, finden die Vorschriften über die Krankentaggeldversicherung keine Anwendung. Krankentaggeld

§ 33⁶⁾

Der Arbeitnehmer muss gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung³⁾ versichert sein. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern. Unfallversicherung

§ 34

¹ Muss der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers die Arbeit aussetzen, so kann er, sofern nichts anderes vereinbart ist, für diese Zeit den Lohn beanspruchen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat. Lohn bei Verzug des Arbeitgebers

² Massgebend für die Lohnberechnung ist der durchschnittliche Verdienst des Arbeitnehmers während der letzten sechs Monate.

IV. Schlussbestimmungen

§ 35

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die geltenden Vorschriften über die Schriftenabgabe und Einwohnerkontrolle, bei ausländischen Arbeitnehmern auch die Weisungen der Arbeitsmarktbehörde und der Ausländerbehörde zu befolgen. Öffentlich-rechtliche Vorschriften

§ 36

¹ Dieser NAV tritt am 1. April 1993 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen⁵⁾ und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen. Inkrafttreten

² Der NAV für Hausangestellte vom 7. Januar 1986 wird aufgehoben.

Fussnoten:

- 1) SR 220.
- 2) Heute Art. 18 lit. b EG zum ZGB, SHR 210.100.
- 3) SR 832.20.
- 4) SR 831.40.
- 5) Amtsblatt 1993, S. 347.
- 6) Fassung gemäss RRB vom 6. Dezember 2011, in Kraft getreten am 1. Januar 2012 (Amtsblatt 2011, S. 1683).
- 7) Eingefügt durch RRB vom 6. Dezember 2011, in Kraft getreten am 1. Januar 2012 (Amtsblatt 2011, S. 1683).
- 8) SR 822.11.
- 9) SR 822.111.
- 10) SR 822.115.
- 11) SR 834.1.
- 12) SR 832.10.