

<b>Zeitschrift:</b>	Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen
<b>Band:</b>	18 (1947)
<b>Heft:</b>	11
<b>Rubrik:</b>	Die Seite des Personals

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 27.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Die Seite des Personals

Es ist wichtige und dankbare Aufgabe der Aufsichtskommissionen und Anstaltsleitungen, dem Personal unserer Heime und Anstalten Existenzgrundlagen zu schaffen, die eine frohe und zuverlässige Arbeit gewährleisten.

Es soll daher ein Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte, gültig für den Kanton Zürich, publiziert werden, um da und dort Anregung zu geben, zu einer zeit-

gemässen Regelung der Angestelltenverhältnisse unserer treuen Mitarbeiter.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die hauswirtschaftliche Lehre als im Sinne des Berufsbildungsgesetzes anerkannt wird, sofern das Lehrverhältnis auf einer vertraglichen Grundlage abgeschlossen worden ist.

A. Joss.

### Normalarbeitsvertrag



### für Hausangestellte

vom 30. Januar 1947.

(Gültig für den Kanton Zürich.)

Der Regierungsrat, nach Einsicht eines Antrages der Volkswirtschaftsdirektion, beschliesst, auf Grund von Art. 324 des schweizerischen Obligationenrechtes:

I. Für die bestehenden und neu abzuschliessenden Dienstverträge zwischen weiblichen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern gilt bis auf weiteres der Inhalt des folgenden Normalarbeitsvertrages als Vertragswille.

#### *Sachlicher Geltungsbereich.*

§ 1. Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf das Dienstverhältnis zwischen weiblichen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern.

Der Inhalt des Normalarbeitsvertrages gilt beim Abschluss von Dienstverträgen als Vertragswille, soweit nicht zwischen den Parteien Abweichungen davon schriftlich vereinbart werden.

Der Normalarbeitsvertrag findet keine Anwendung, soweit Dienstverhältnisse von einem Gesamtarbeitsvertrag oder allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages erfasst sind.

#### *Oertlicher Geltungsbereich.*

§ 2. Der Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Zürich.

#### *Persönlicher Geltungsbereich.*

§ 3. Als Hausangestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages (nachstehend Hausangestellte genannt) gelten weibliche Personen, die auf Grund eines Dienstverhältnisses in einem Haushalt, einer nicht patentpflichtigen Privatpension, Anstalt oder einem Heim ausschliesslich oder überwiegend als Hausangestellte irgendwelcher Art (inbegriffen Haushälterin, Köchin, Zimmermädchen, Kindermädchen, Hausmädchen oder Küchenmädchen) tätig und voll beschäftigt sind, gleichgültig ob sie beim Arbeitgeber oder ausserhalb seines Haushaltes wohnen.

Als jugendliche Hausangestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages (nachstehend jugendliche

Hausangestellte genannt) gelten weibliche Personen, welche das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben.

Von der Anwendung dieses Normalarbeitsvertrages sind ausgenommen die Dienstverhältnisse der Angestellten des Bundes, des Kantons und der Gemeinden, der Angestellten, die in einem bäuerlichen Haushalt oder einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind, und der Hauslehrtöchter, die in einem Lehrvertragsverhältnis stehen.

#### *Allgemeine Pflichten der Hausangestellten.*

§ 4. Die Hausangestellte ist verpflichtet, ihre Arbeit sorfältig, pflichtbewusst und nach besten Kräften auszuführen (Art. 328 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Sie hat die Hausordnung zu befolgen und sich gegenüber dem Arbeitgeber, seinen Familienangehörigen und weiteren Angestellten eines guten Betragens zu befleissen (Art. 331 des schweizerischen Zivilgesetzbuches).

#### *Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers.*

§ 5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Hausangestellte gut zu behandeln und dafür zu sorgen, dass sich auch seine Familienangehörigen und weiteren Angestellten in gleicher Weise verhalten.

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Schutzmassregeln gegen Unfallgefahren vorzukehren (Art. 339 des schweizerischen Obligationenrechtes).

In besonderem Masse hat sich der Arbeitgeber des seelischen und leiblichen Wohles der jugendlichen Hausangestellten anzunehmen. Er hat erzieherisch auf sie einzuwirken.

Die Hausordnung muss in billiger Weise auf die Bedürfnisse der Hausangestellten Rücksicht nehmen.

#### *Arbeitsbereitschaft.*

§ 6. Für Hausangestellte, welche das 18. Altersjahr zurückgelegt haben, beträgt die Zeit der Arbeitsbereitschaft an vollen Arbeitstagen höchstens 14 Stunden, für Jugendliche höchstens 13 Stunden.

Innerhalb der Zeit der Arbeitsbereitschaft sind Essens- und Ruhepausen von insgesamt zwei Stunden zu gewähren.

Die Arbeitsbereitschaft ist so einzurichten, dass nach ihrer Beendigung der Hausangestellten eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens neun Stunden, der Jugendlichen eine solche von mindestens zehn Stunden gesichert ist. Wenn die Arbeitsbereitschaft vor 7.00 beginnt, ist der Hausangestellten in der Regel spätestens um 20.00 Uhr Feierabend zu gewähren. Bei wiederholter längerer Beanspruchung am Abend ist dies tagsüber oder in den nachfolgenden Tagen durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

#### *Mehrarbeit.*

§ 7. In dringenden Fällen ist die Hausangestellte auch ausserhalb der Zeit der ordentlichen Arbeitsbereitschaft (§ 6) und ihres ordentlichen Aufgabenkreises zu vorübergehenden Diensten verpflichtet, soweit sie diese ohne Gefährdung ihrer Gesundheit leisten kann.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, solche Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder durch einen angemessenen Lohnzuschlag zu entschädigen.

#### *Freizeit.*

§ 8. Die Hausangestellte hat Anspruch auf mindestens sieben freie Nachmitten im Monat. Diese beginnen spätestens um 14.30 Uhr. Fünf freie Nachmitten umfassen mindestens vier zusammenhängende Stunden; zwei weitere sind völlig arbeitsfrei, d. h. ohne Verpflichtung der Hausangestellten zur Arbeitsbereitschaft am Abend.

Mindestens zwei freie Nachmitten im Monat müssen auf Sonntage fallen. Die übrigen sollen tunlichst an dem gleichen Wochentag gewährt werden.

Nach Möglichkeit sind in jedem Monat zwei freie Nachmitten zu einem ganzen Tag zusammenzulegen. Für jugendliche Hausangestellte hat dies im Einvernehmen mit dem gesetzlichen Vertreter (Inhaber der elterlichen Gewalt oder Vormund) zu erfolgen.

Bei Festlegung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Hausangestellten Rücksicht zu nehmen. In Haushaltungen und Betrieben mit mehreren Hausangestellten sind diese verpflichtet, sich an Sonn- und Feiertagen abwechselungsweise gegenseitig zu vertreten, soweit dies erforderlich ist, um die Freizeit für alle Angestellten möglichst gleichmässig und zweckmässig festzulegen.

Die Hausangestellte hat auch an freien Tagen Anspruch auf die übliche Verpflegung, wenn nicht an deren Stelle eine Entschädigung vereinbart wurde.

Die Hausangestellte kann über ihre Freizeit (Feierabend und Freitage) nach ihrem Ermessen verfügen. Ausgänge sind dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Die jugendliche Hausangestellte bedarf für abendliche Ausgänge der Zustimmung des Arbeitgebers, in Zweifelsfällen des gesetzlichen Vertreters.

#### *Kirchenbesuch.*

§ 9. Der Hausangestellten ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen. An staat-

lich anerkannten Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken.

Der protestantischen Hausangestellten ist die Möglichkeit zu bieten, jeden zweiten Sonntag den Morgengottesdienst sowie auf Wunsch zweimal monatlich einen Abendgottesdienst zu besuchen.

Die katholische Hausangestellte ist berechtigt, an Sonntagen abwechselungsweise die Frühmesse und die Messe mit Predigt zu besuchen.

#### *Besuch von Kursen und Vorträgen.*

§ 10. Der Besuch von freiwilligen Kursen und Vorträgen ist der Hausangestellten nach Möglichkeit zu gestatten. Die ausfallende Arbeitszeit kann von der Freizeit in Abzug gebracht werden.

Für die Hausangestellte, welche den obligatorischen Hauswirtschaftsunterricht besuchen muss, vermindert sich der Freizeitanspruch im Monat höchstens um zwei freie, auf Werktag entfallende Nachmitten.

#### *Mitgliedschaft bei Vereinen.*

§ 11. Die Mitgliedschaft bei Vereinen ist der Hausangestellten gestattet. Die jugendliche Hausangestellte bedarf hiefür der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

#### *Ferien.*

§ 12. Die Hausangestellte hat jährlich Anspruch auf 14 Tage Ferien nach dem vollendeten ersten Dienstjahr und auf 21 Tage nach dem vollendeten fünften Dienstjahr.

Die jugendliche Hausangestellte hat im ersten Jahr ihrer Anstellung nach einer Dienstzeit von neun Monaten Anspruch auf sieben Tage Ferien.

Wird das Dienstverhältnis während des Dienstjahres durch Kündigung aufgelöst, so bemessen sich die Ferien für das angebrochene Jahr entsprechend der Dauer der geleisteten Dienstzeit wie folgt: Nach dem vollendeten ersten Dienstjahr ein Tag und nach dem vollendeten fünften Dienstjahr  $1\frac{1}{2}$  Tage für jeden vollen Monat.

Im Falle sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grunde infolge Verschuldens der Hausangestellten fällt der Ferienanspruch für das laufende Dienstjahr dahin (Art. 352 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Die zur Erledigung dringender Familienangelegenheiten, wie Teilnahme an einer Hochzeit, Taufe, Beerdigung, gewährten Urlaube von höchstens drei Tagen im Jahr dürfen nicht als Ferien angerechnet werden.

Von den Ferien sind mindestens zwei Wochen zusammenhängend zu gewähren. Der Zeitpunkt ihres Beginnes ist vom Arbeitgeber rechtzeitig mit der Hausangestellten zu vereinbaren.

Die Hausangestellte muss die Ferien zu ihrer Erholung verwenden. Uebt sie während der Ferienzeit eine Erwerbstätigkeit aus, so verliert sie ihren Anspruch auf Barlohn und Entschädigung für die Dauer der Ferien.

Bezieht die Hausangestellte die volle Verpflegung beim Arbeitgeber, so ist ihr während der Ferien neben dem Barlohn eine Entschädigung von Fr. 3.— im Tag zu gewähren.

Fällt der Zahltag in die Ferien, so ist der Barlohn spätestens bei Wiederaufnahme der Arbeit auszuzahlen.

#### *Lohn.*

§ 13. Der Barlohn der Hausangestellten besteht in der Regel aus Barlohn und Naturallohn (Verpflegung, Unterkunft, Besorgung der Wäsche, Bad).

#### *Barlohn.*

§ 14. Die Höhe des Barlohnes richtet sich nach den Leistungen, der persönlichen Reife, den beruflichen Fähigkeiten, dem Alter, der Dauer des Dienstverhältnisses der Hausangestellten und nach den an sie gestellten Anforderungen. Wird der Naturallohn nicht vollständig gewährt, so ist der Barlohn entsprechend zu erhöhen.

Der Barlohn und der allfällige Lohnzuschlag für Mehrarbeit sind je am Ende des Kalendermonates auszuzahlen.

Soweit die Hausangestellte den Lohn zu ihrem Unterhalt oder zum Unterhalt ihrer Familie benötigt, darf eine Verrechnung von Ansprüchen des Arbeitgebers mit dem Lohnguthaben nur mit Zustimmung der Hausangestellten erfolgen. Die Verrechnung ist jedoch stets zulässig mit Bezug auf Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden (Art. 340 des schweizerischen Obligationenrechtes).

#### *Naturallohn.*

§ 15. Die Verpflegung muss ausreichend sein und der ortsüblichen Kost entsprechen.

Das Schlafzimmer der Hausangestellten hat den gesundheitlichen Anforderungen zu genügen, ein Fenster ins Freie und die erforderliche Beleuchtung zu besitzen und verschliessbar zu sein. Es muss mit dem notwendigen Mobiliar ausgestattet sein. Insbesondere sind der Hausangestellten zur alleinigen Benützung ein Bett und ein verschliessbarer Schrank oder Schrankteil zur Verfügung zu stellen.

Der Hausangestellten ist eine ausreichende Waschgelegenheit zu bieten.

Wird das Schlafzimmer der Hausangestellten nicht geheizt, so ist ihr im Winter der Aufenthalt in einem anderen, wohnlichen und geheizten Raum zu gestatten.

## **II. Teil.**

#### *Schadenersatzpflicht der Hausangestellten.*

§ 16. Die Hausangestellte haftet dem Arbeitgeber für Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursacht hat (Art. 99, Abs. 1, und Art. 328, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Ist die Fahrlässigkeit eine leichte, so besteht eine Ersatzpflicht nur, wenn die Hausangestellte wiederholt Schaden verschuldet hat und der Arbeitgeber innerhalb eines Monates nach der Entdeckung des Schadens eine Forderung auf Ersatz geltend macht. Bei leichter Fahrlässigkeit ist die Schadenersatzpflicht auf die Hälfte eines monatlichen Barlohnes der Hausangestellten begrenzt.

#### *Krankheit und Unfall.*

§ 17. Wird die Hausangestellte ohne ihr Verschulden durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe vorübergehend an der Leistung der Dienste verhindert, so hat sie gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Barlohn, Naturallohn, Pflege und ärztlicher Behandlung für folgende Dauer: Nach Beendigung der Probezeit im ersten Dienstjahr für zwei Wochen und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von zwei Monaten (Art. 335 und 344 des schweizerischen Obligationenrechtes). Vorbehalten bleiben Abweichungen, die sich aus den Vorschriften über die Kranken- und Unfallversicherung ergeben (Normalarbeitsvertrag §§ 18 und 19).

#### *Krankenversicherung.*

§ 18. Die versicherungsfähige Hausangestellte ist verpflichtet, sich bei einer vom Bunde anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege (ärztliche Behandlung, Arznei, Spitalpflege) zu versichern. Der Arbeitgeber hat drei Viertel, die Hausangestellte einen Viertel der Prämien zu bezahlen. Ein allfälliger Selbstbehalt (Beitrag der Versicherten an die Leistungen der Kasse) ist von der Hausangestellten zu tragen.

Versichert sich die Hausangestellte ausser für Krankenpflege für ein Krankengeld und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsbeiträge, so kann er die Krankengeldleistungen bei Erfüllung seiner Pflicht auf Lohnzahlung im Falle unverschuldeten Krankheit der Hausangestellten (Normalarbeitsvertrag § 17) in Anrechnung bringen (Art. 130 des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung).

#### *Unfallversicherung.*

§ 19. Die Versicherung der Hausangestellten gegen Unfall ist freiwillig und bleibt besonderer Vereinbarung der Parteien anheimgestellt.

Wird die Hausangestellte gegen Unfallfolgen für ein Taggeld versichert und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsbeiträge, so ist er berechtigt, die Taggeldleistungen bei Erfüllung seiner Pflicht auf Lohnzahlung bei unverschuldetem Unfall der Hausangestellten (Art. 335 und 344 des schweizerischen Obligationenrechtes, § 17 des Normalarbeitsvertrages) in Anrechnung zu bringen.

#### *Aussetzen.*

§ 20. Muss die Hausangestellte ohne ihre vorgängig gegebene Zustimmung, aus Gründen, die beim Arbeitgeber liegen, die Arbeit vorübergehend aussetzen, so ist sie berechtigt, für diese Zeit ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit den vereinbarten Barlohn und eine Entschädigung von Fr. 5.— im Tag für ausgefallenen Naturallohn zu fordern. Sie muss sich jedoch anrechnen lassen, was sie infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Setzt die Hausangestellte ohne hinreichenden Grund (Krankheit, Unfall usw., § 17 des Normalarbeitsvertrages) die Arbeit vorübergehend aus, so ist der Arbeitgeber berechtigt, entweder Ersatz des Schadens oder eine Konventionalstrafe in der Höhe des doppelten Barlohnanspruches für die versäumte Arbeitszeit zu fordern.

#### *Nichtantritt der Stelle.*

§ 21. Tritt die Hausangestellte ohne hinreichenden Grund das mündlich oder schriftlich vereinbarte Dienstverhältnis nicht an, so hat der Arbeitgeber das Recht, entweder eine Konventionalstrafe von Fr. 20.— oder Ersatz des Schadens zu fordern.

#### *Verweigerung des Stellenantrittes.*

§ 22. Verweigert der Arbeitgeber der Hausangestellten ohne hinreichenden Grund den Antritt des mündlich oder schriftlich vereinbarten Dienstverhältnisses, so hat die Hausangestellte das Recht, ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit entweder eine Konventionalstrafe von Fr. 20.— oder für die Dauer von drei Tagen den Barlohn und eine Entschädigung für den ausfallenen Naturallohn in der Höhe von Fr. 5.— im Tag zu fordern.

Beansprucht die Hausangestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausfallenen Naturallohn, so muss sie sich anrechnen lassen, was sie infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes).

#### *Probezeit.*

§ 23. Die ersten zwei Wochen des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser steht es jedem Teil frei, das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens drei Tagen aufzulösen (Art. 350 des schweizerischen Obligationenrechtes).

#### *Kündigung.*

§ 24. Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis, auch wenn es über ein Jahr gedauert hat, von beiden Teilen unter Beobachtung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen je auf den 15. und letzten Tag des Monates aufgelöst werden.

Erfolgt die Kündigung in der Zeit, während welcher die Hausangestellte ohne ihr Verschulden wegen Krankheit oder Unfalls an der Leistung der Dienste verhindert ist, so werden die der Hausangestellten nach § 17 des Normalarbeitsvertrages zustehenden Ansprüche durch die Kündigung nicht berührt.

Werden durch schriftliche Vereinbarung von dieser Regelung abweichende Kündigungsfristen festgelegt, so müssen sie für beide Teile gleich sein und dürfen im überjährigen Dienstverhältnis nicht weniger als zwei Wochen betragen (Art. 347, Abs. 3, und Art. 348, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Die Hausangestellte ist spätestens am letzten Tage des Dienstverhältnisses um 16.00 Uhr zu entlassen.

Im Dienstverhältnis mit einer jugendlichen Hausangestellten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Vertreter von der Kündigung zu benachrichtigen.

#### *Freizeit nach der Kündigung.*

§ 25. Der Arbeitgeber hat nach erfolgter Kündigung der Hausangestellten eine angemessene Zeit für das Aufsuchen einer anderen Stelle einzuräumen (Art. 341, Abs. 2, des schweizerischen Obligationenrechtes). Der Hausangestellten ist zu diesem Zwecke neben dem freien Nachmittag wenn nötig bis zu sechs Stunden in der Woche an einem oder zwei Nachmittagen freizugeben.

#### *Sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses.*

§ 26. Aus wichtigem Grund kann sowohl der Arbeitgeber wie die Hausangestellte jederzeit das Dienstverhältnis sofort auflösen (Art. 352, Abs. 1, des schweizerischen Obligationenrechtes). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor der fristlosen Entlassung der jugendlichen Hausangestellten den gesetzlichen Vertreter hievon zu benachrichtigen.

Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Unverschuldete Krankheit und unverschuldeter Unfall berechtigen nicht zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses (Art. 352, Abs. 2 und 3, des schweizerischen Obligationenrechtes).

Hat ein Teil durch vertragswidriges Verhalten den Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses geschaffen, so ist der andere berechtigt, vom schuldigen Teil entweder eine Konventionalstrafe oder den Ersatz des Schadens zu fordern. Die Konventionalstrafe beträgt bei Auflösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit Fr. 20.—, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes der Hausangestellten.

#### *Vertragswidrige Aufgabe der Stelle.*

§ 27. Gibt die Hausangestellte, der ein Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zusteht, die Stelle ohne Einhaltung der durch den Normalarbeitsvertrag oder durch eine abweichende Vereinbarung vorgeschriebenen Kündigungsfrist auf, so hat der Arbeitgeber das Recht, entweder eine Konventionalstrafe oder den Ersatz des Schadens zu verlangen. Die Konventionalstrafe beträgt während der Probezeit Fr. 20.—, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes der Hausangestellten.

Der Barlohn für die tatsächlich geleistete Arbeit muss der Hausangestellten angerechnet werden.

#### *Vertragswidrige Entlassung.*

§ 28. Entlässt der Arbeitgeber, dem ein wichtiger Grund zu sofortiger Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zusteht, die Hausangestellte ohne Einhaltung der durch den Normalarbeitsvertrag oder durch eine Vereinbarung vorgeschriebenen Kündigungsfrist, so hat die Hausangestellte das Recht, ohne Pflicht zur Nachleistung der Arbeit entweder eine Konventionalstrafe oder bis zum Zeitpunkte, auf den die Kündigung erstmals zulässig war, den Barlohn und eine Entschädigung von Fr. 5.— im Tag für den ausfallenen Naturallohn zu fordern. Die Konventionalstrafe beträgt während der Probezeit Fr. 20.—, nach deren Ablauf die Hälfte des monatlichen Barlohnes der Hausangestellten.

Beansprucht die Hausangestellte den Barlohn und eine Entschädigung für den ausgefallenen Naturallohn, so muss sie sich anrechnen lassen, was sie infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 332 des schweizerischen Obligationenrechtes).

In allen Fällen steht der Hausangestellten ausser den vorstehend erwähnten Rechten der Lohnanspruch für die tatsächlich geleistete Arbeit zu.

#### *Zeugnis.*

§ 29. Der Arbeitgeber hat der Hausangestellten auf ihr Verlangen auf gutem Papier ein Arbeitszeugnis auszustellen. Dieses hat sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses und auf Wunsch der Hausangestellten ausserdem über deren Leistungen und Verhalten auszusprechen (Art. 342 des schweizerischen Obligationenrechtes).

Im besonderen hat die Hausangestellte nach der Kündigung Anspruch auf sofortige Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

#### *Einwohnerkontrolle.*

§ 30. Arbeitgeber und Hausangestellte haben die geltenden Vorschriften über Schriftenabgabe und Einwohnerkontrolle zu befolgen.

#### *Vorbehalt des Obligationenrechtes.*

§ 31. Für alle Fragen des Dienstverhältnisses, die weder durch den vorstehenden Normalarbeitsvertrag noch durch eine anderweitige Vereinbarung zwischen den Parteien geregelt werden, gelten die einschlägigen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechtes.

#### *Bestehende Vereinbarungen.*

§ 32. Der Normalarbeitsvertrag findet auch Anwendung auf Dienstverträge, die bei seinem Inkrafttreten bereits bestehen. Doch werden diese vom Normalarbeitsvertrag nicht berührt, soweit sie der Hausangestellten günstigere Ansprüche sichern als die im Normalarbeitsvertrag niedergelegten.

II. Dieser Beschluss tritt sofort in Kraft; er ersetzt denjenigen vom 11. Januar 1934.

III. Veröffentlichung im Amtsblatt und in der Gesetzessammlung.

Zürich, den 30. Januar 1947.

Im Namen des Regierungsrates,  
Der Präsident:

Dr. H. Streuli.

Der Staatsschreiber i. V.:  
Dr. O. Moesch.

**VAZ**

### **Vereinigung der Anstaltsvorsteher des Kantons Zürich**

Präsident: E. Walder, Vorsteher des Waisenhauses Küsnacht, Telefon 9108 38

Kassier: E. Näf, Verwalter des Bürgerheims Fischenthal, Telefon 32139

### *Bericht und Eindrücke von der Herbstfahrt nach der Anstalt Rheinau*

20. Oktober 1947

An Stelle eines formellen Protokolls gestattet sich der Berichterstatter persönliche Eindrücke wiedergeben. Das Wetter war nicht dazu angetan, protokollarische Notizen aufzunehmen.

Im grossen Rahmen gesehen, war es ein Tag voller Kontraste. Ein herrlich warmer Herbsttag. Obstgärten und Wälder leuchten rotgolden. Leichte Bodennebel steigen aus der frischen Ackerkrume. Der Boden liegt willig bereit, den Samen für unser Brot aufzunehmen. Das lässt uns vergessen, dass hinter all dem Herbstfeuer, nach all dem Leuchten und Glänzen, der rauhe, tote Winter kommt. Wie ist uns Menschen die Erde lieb; in ihr schlummert alles Leben dem Frühling entgegen.

Drei grosse Autocars führen an die 100 Hauseltern aus dem Kanton durch schmucke Bauerndörfer hinaus in die Anstalt Rheinau. Für den

flüchtigen Beobachter sind kaum mehr Schäden der Dürre festzustellen. Der Fachmann belehrt uns anders, er zeigt uns, dass der Herbstregen nicht mehr gutzumachen vermochte, was der Nachsommer unterliess. Trotzdem bestaunen wir den mustergültigen Gutshof der staatlichen Anstalt. 154 Hektaren Land werden hier bewirtschaftet. Endlose Felder reihen sich aneinander, sie bringen nicht nur Nahrung für die 1200 Anstaltsinsassen, sie bringen ihnen auch willkommene Arbeit, Abwechslung, Entspannung, vielen von ihnen Arbeit und Sinn für ihr so oft wertlos scheinendes Leben. Wenige Schritte daneben siehst du Haus an Haus gereiht, viele Fenster vergittert — Neu-Rheinau. Wieviel Leid, Not, Kummer und Sorge bergen sie!

Wir stehen am Rheinufer. Mühsam sucht sich das Wasser den Weg durchs Land. Es geht auch