

Nr. 854

**Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis**

vom XXX (Stand 1. Januar 2020)

*Der Regierungsrat des Kantons Luzern,  
gestützt auf die Artikel 359, 359a und 360 OR Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung  
des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30 März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht,  
OR),  
stellt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV) auf:*

**1 Allgemeiner Teil**

**1.1 Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Luzern.

<sup>2</sup> Sein Inhalt ist massgeblich, soweit nicht zwischen den Vertragsparteien rechtlich zulässige Abweichungen schriftlich vereinbart worden sind.

<sup>3</sup> Der Normalarbeitsvertrag wird angewendet auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt verrichten, und ihren Arbeitgebenden, gleichgültig, ob sie bei der arbeitgebenden Person oder auswärts wohnen.

<sup>4</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktika, Volontär- und Au-Pair-Verhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen. § 15 Abs. 1 ist auf diese Arbeitsverhältnisse nicht anwendbar.

<sup>5</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt nicht für

- a. Ehegatten, Ehegattinnen;
- b. Eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;
- c. Verwandte in auf- und absteigender Linie, sowie deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner;
- d. Konkubinatspartner in gefestigtem Konkubinat;
- e. familienexterne Betreuung;
- f. für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft, wenn das Arbeitsverhältnis einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstellt ist;
- g. Arbeitnehmende, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.
- h. für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden, einem besonderen Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

<sup>6</sup> Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf Arbeitnehmende, die im Rahmen einer ständigen Betreuung in der Hausgemeinschaft hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung sowie Kinder erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der

zu betreuenden Person wohnen. Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31) sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen. Minderjährige können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

## **§ 2 Hauswirtschaftliche Arbeiten**

Als hauswirtschaftliche Arbeiten gemäss § 1 gelten insbesondere:

- a. Reinigungsarbeiten;
- b. Besorgung der Wäsche;
- c. Einkaufen;
- d. Kochen;
- e. Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken;
- f. Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung.

## **§ 3 Ausstellung eines Arbeitsvertrages**

<sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so kündigt die arbeitgebende Person spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses der arbeitnehmenden Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag muss sich mindestens über folgende Elemente äussern:

- a. der Name der Vertragsparteien;
- b. das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- c. die Funktion der arbeitnehmenden Person;
- d. Bruttolohn inklusive allfällige Lohnzuschläge und Abzüge;
- e. Arbeitszeiten und Arbeitspensum;
- f. Ferienanspruch;
- g. Probezeit und Kündigungsfrist.

<sup>3</sup> Werden die in Absatz 2 aufgeführten Vertragselemente im gegenseitigen Einvernehmen während des Arbeitsverhältnisses geändert, ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.

## **§ 4 Pflichten der Arbeitgebenden**

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, sowie auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Die arbeitgebende Person muss alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zu wahren und zu verbessern.

<sup>2</sup> Die arbeitgebende Person ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

<sup>3</sup> Das gilt insbesondere gegenüber minderjährigen Arbeitnehmenden.

## **§ 5 Pflichten und Haftung der Arbeitnehmenden**

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person hat die ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Sie hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person hat bei der Verhütung von Berufsunfällen sowie Berufskrankheiten sowie in Bezug auf den Gesundheitsschutz mitzuwirken.

<sup>3</sup> Die arbeitnehmende Person ist für den Schaden verantwortlich, den sie der arbeitgebenden Person absichtlich oder fahrlässig zufügt.

<sup>4</sup> Das Mass der Sorgfalt, für das die arbeitnehmende Person 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 der arbeitnehmenden Person, die die arbeitgebende Person gekannt hat oder hätte kennen müssen.

## **§ 6 geteilte Verantwortung**

Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich die arbeitgebende Person und eine oder mehrere Privatpersonen das Weisungsrecht teilen, stehen alle Weisungsbefugten für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber der arbeitnehmenden Person solidarisch in der Verantwortung.

## **1.2 Arbeitsbedingungen**

### **§ 7 Arbeits- und Ruhezeit**

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden. Sie endet in der Regel spätestens um 20:00 Uhr. Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum darf in der Regel 42 Stunden nicht überschreiten. Essenszeit und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>2</sup> Der arbeitnehmenden Person ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmende einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird

<sup>4</sup> Bei minderjährigen Arbeitnehmenden muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden eingehalten werden.

### **§ 8 Überstunden und Überzeit**

<sup>1</sup> Die 43. bis 45. Wochenstunde gelten als Überstunden und sind nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder zuschlagsfrei zu bezahlen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende leisten auf Anordnung der Arbeitgebenden Überstunden, soweit diese notwendig sind und ihnen zugemutet werden können.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche gilt als Überzeit und ist von der arbeitgebenden Person mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entrichten.

<sup>4</sup> Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit der einzelnen arbeitnehmenden Person innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten. Bei der Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn ist von einem Monatslohn auszugehen, der auf vier Arbeitswochen entfällt.

<sup>5</sup> Bei minderjährigen Arbeitnehmenden ist die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

### **§ 9 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

<sup>1</sup> Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der arbeitnehmenden Person zulässig. Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

<sup>2</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 50%.

<sup>3</sup> Arbeitgebende dürfen minderjährige Arbeitnehmende während der Nacht und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigen.

### **§ 10 Freizeit**

<sup>1</sup> Arbeitnehmenden ist jede Woche ein freier Tag und ein freier Halbtage zu gewähren.

<sup>2</sup> Ein freier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und beinhaltet keine Arbeitsbereitschaft am Abend und in der Nacht. Ein freier Halbtage gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 06:00 bis 14:00 Uhr oder der ganze Nachmittage von 12:00 bis 20:00 Uhr arbeitsfrei bleibt.

<sup>3</sup> Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

<sup>4</sup> Wird eine arbeitnehmende Person an einem gesetzlich anerkannten Feiertage, der nicht auf einen Sonntag fällt, beansprucht, ist ihr zusätzlich ein freier Tag zu gewähren.

<sup>5</sup> Die freien Tage und Halbtage sind in der Regel im Voraus zu vereinbaren.

<sup>6</sup> Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann grundsätzlich nicht verschoben und zusammengelegt werden.

<sup>7</sup> Während der wöchentlichen Freizeit darf die arbeitnehmende Person das Haus verlassen und steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden.

### **§ 11 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Arbeitsstellen**

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Freizeit, die sie zur Erfüllung religiöser Pflichten aller Konfessionen, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringenden persönlichen Anliegen, wie zur Suche einer neuen Arbeitsstelle, zu Vorsprachen bei Arbeitsstellen oder zum Besuch des Arztes oder Zahnarztes, brauchen. Sie haben auf die Interessen der Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen.

### **§ 12 Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat Rücksicht zu nehmen auf die Bestrebungen der arbeitnehmenden Person, an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

<sup>2</sup> Der von der arbeitgebenden Person angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen und den daraus folgenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.

<sup>3</sup> Die Kosten von Bildungsveranstaltungen, die von der arbeitgebenden Person angeordnet werden, trägt die arbeitgebende Person.

### **§ 13 Urlaub**

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben bei nachfolgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- |   |              |
|---|--------------|
| a. Eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft                  | 3 Tage       |
| b. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern                       | 1 Tag        |
| c. Geburt eigener Kinder  | 7 Tag        |
| d. Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partner, von Kindern                  | 3 Tage       |
| e. Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit                     | 1 bis 3 Tage |
| f. Militärische Rekrutierung und Inspektion, Ausmusterung                     | 1 Tag        |
| g. Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist. | 1 Tag        |

<sup>2</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung eigener kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

### **§ 14 Ferien**

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, derjenigen oder demjenigen bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Bei Erreichung des 50. Altersjahres oder nach zehn Dienstjahren bei der gleichen arbeitgebenden Person sind fünf Wochen Ferien zu gewähren. Gesetzliche Feiertage dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

<sup>2</sup> Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren

<sup>3</sup> Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festgesetzt, wobei auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen ist.

<sup>4</sup> Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person mit der arbeitgebenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien.

## 1.3 Lohn

### § 15 Grundlohn

<sup>1</sup> Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten wenigstens die in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft Bund) festgelegten Mindestansätze.

Der Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie Abzüge für Naturallohn sind schriftlich festzuhalten.

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte im Stundenlohn mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart sowie in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen und der Ferienlohn separat aufgeführt wird.

<sup>3</sup> Der Zuschlag für Ferien beträgt:

- a. Bei 4 Wochen Ferien 8,33 % des Stundenlohnes;
- b. Bei 5 Wochen Ferien 10,64 % des Stundenlohnes.

### § 16 Naturallohn

<sup>1</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohnes.

<sup>2</sup> Der Naturallohn wird grundsätzlich nach den Ansätzen in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung bewertet.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und bezahlter Absenzen an. Soweit keine Verpflegung beansprucht wird, dürfen keine Abzüge für Naturallohn vorgenommen werden.

### § 17 Zeitpunkt Lohnzahlung und Lohnabrechnung

Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden den Lohn bis spätestens am 7. Tag des Folgemonats zu überweisen sowie eine monatliche detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und auszuhändigen.

## 1.4 Leistungen bei Verhinderung

### § 18 Sozialversicherungen im Allgemeinen

Arbeitnehmende sind den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die von den Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind zu entrichten.

### § 19 Lohnfortzahlungspflicht

<sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie ab Beginn des Arbeitsvertrages in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- a. nach Beendigung der Probezeit im 1. Dienstjahr während drei Wochen,
- b. ab dem 2. Dienstjahr während eines Monats,
- c. ab dem 4. Dienstjahr während zweier Monate,
- d. ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,
- e. ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten,
- f. ab dem 16. Dienstjahr während fünf Monaten,
- g. ab dem 21. Dienstjahr während sechs Monaten.

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin haben die Arbeitgebenden den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

<sup>3</sup> Ist die arbeitnehmende Person auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in ihrer Person liegen, obligatorisch versichert, hat die arbeitgebende Person den Lohn nicht zu entrichten, wenn

die für die Zeit der Lohnzahlungspflicht geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

<sup>4</sup> Sind die Versicherungsleistungen geringer, hat die arbeitgebende Person die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten. Wird der arbeitnehmenden Person während der Dauer der Arbeitsverhinderung der Unterhalt im Haus gemäss § 16 gewährt, beschränken sich die obigen Verpflichtungen der arbeitgebenden Person auf den Grundlohn.

<sup>5</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, so hat sie überdies Anspruch auf angemessene Pflege und Naturallohn solange die Lohnfortzahlungspflicht besteht.

## **§ 20 Krankentaggeldversicherung**

<sup>1</sup> Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einem Pensum von 20% oder mehr, hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person gegen Erwerbsausfall, infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

<sup>2</sup> Die Versicherungsbedingungen haben mindestens folgende Leistungspflichten zu beinhalten:

- a. Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns;
- b. das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes;
- c. die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- d. Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen.

<sup>3</sup> Für Krankheit aus Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen ist.

<sup>4</sup> Vereinbart die arbeitgebende Person eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes, so bleibt sie während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Bruttolohnes verpflichtet.

<sup>5</sup> Werden bei Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung Vorbehalte angebracht, hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmenden Person während der in § 19 Absatz 1 genannten Fristen zu entschädigen, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäss § 24 Absatz 2 aufgelöst wird.

<sup>6</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person und erhält Naturallohnleistungen, so kann die arbeitgebende Person die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

## **§ 21 Unfallversicherung**

Arbeitgebende haben Arbeitnehmende obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämien für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zu Lasten der Arbeitgebenden, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmenden. Abweichende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

## **§ 22 Berufliche Vorsorge**

Arbeitgebende versichern die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten Arbeitnehmenden nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung. Über das BVG hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

## **1.5 Schwangerschaft und Mutterschaft**

### **§ 23 Schwangerschaft und Mutterschaft**

- <sup>1</sup> Die arbeitgebende Person 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. Sie dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.
- <sup>2</sup> Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- <sup>3</sup> Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- <sup>4</sup> Wöchnerinnen dürfen während 14 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- <sup>5</sup> Schwangere Frauen dürfen nur mit Einverständnis zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr beschäftigt werden. Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen sie zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

## **1.6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 24 Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen**

- <sup>1</sup> Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit, in der es jeder Vertragspartei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen.
- <sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann im ersten Dienstjahr gegenseitig schriftlich oder mündlich auf Monatsende gekündigt werden, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate. Wer kündigt, muss auf Verlangen der anderen Vertragspartei die Kündigung schriftlich begründen.
- <sup>3</sup> Die Kündigung muss am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats der anderen Vertragspartei zugegangen sein.
- <sup>4</sup> Die arbeitnehmende Person verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist. Fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, kann sie die Stelle am vorangehenden Werktag verlassen.
- <sup>5</sup> Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) und wegen Lohngefährdung (Art. 337a OR) bleibt vorbehalten. Die fristlose Vertragsauflösung ist schriftlich zu begründen, wenn die andere Vertragspartei es verlangt.
- <sup>6</sup> Die Entlassung einer minderjährigen oder unter umfassender Beistandschaft stehenden arbeitnehmenden Person ist ihrem gesetzlichen Vertreter vorgängig anzuzeigen.

### **§ 25 Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen**

- <sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- <sup>2</sup> Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, muss dies schriftlich vereinbart werden. Die Probezeit beträgt eine Woche falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.

### **§ 26 Kündigung zur Unzeit**

- <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitgebende Person 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;

- b. während die arbeitnehmende Person 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 Tage;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während die arbeitnehmende Person mit Zustimmung der arbeitgebenden Person an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt 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.

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

<sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter, deren oder dessen Funktionen sie ausüben vermag, oder die arbeitgebende Person selbst wegen der in Absatz 1 lit. a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und die arbeitnehmende Person deren oder dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anzuwenden.

## **§ 27 Ungerechtfertigte Entlassung**

<sup>1</sup> Entlässt die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person ohne wichtigen Grund oder verweigert ihr den Stellenantritt, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

## **§ 28 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

<sup>1</sup> Tritt die arbeitnehmende Person ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie diese fristlos, so hat die arbeitgebende Person Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Ist der arbeitgebenden Person kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter 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.

## **§ 29 Abgangsentschädigung**

Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihr die arbeitgebende Person eine Abgangsentschädigung auszurichten.

## **§ 30 Zeugnis**

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person kann jederzeit von der arbeitgebenden Person ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.



<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der arbeitnehmenden Person hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **2 Besondere Bestimmungen für die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft**

### **2.1 Hausgemeinschaft**

#### **§ 31 Ernährung und Einzelzimmer**

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die im selben privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch:

- a. auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Arbeitnehmende können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.
- b. auf ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss:
  1. den hygienischen Anforderungen entsprechen;
  2. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;
  3. gut beheizt und belüftet sein;
  4. ausreichend möbliert sein;
  5. ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können. Als Richtgrösse werden 15m<sup>2</sup> angenommen.

<sup>2</sup> Ohne andere Abrede endet der Anspruch auf das eigene Zimmer mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

#### **§ 32 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person**

Für Arbeitnehmende, die angestellt sind, um Betreuungsaufgaben zu erfüllen und die in Hausgemeinschaft mit der betreuten Person leben, kann bei Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.

#### **§ 33 Mitbenützung der sanitären Einrichtung**

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Mitbenützung der Waschküche sowie unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen.

#### **§ 34 Internetverbindung**

Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine unlimitierte und kostenlose Internetverbindung, bei dem ihre Privatsphäre geschützt bleibt. Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende sind zu einem sorgfältigen Umgang angehalten.

### **2.2 Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit, Arbeitszeitdokumentation**

#### **§ 35 Wöchentliche Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft 42 Stunden für ein Vollzeitpensum. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die effektive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder unbezahlte Pausen.

<sup>2</sup> Die 43. bis 45. Wochenstunde gelten als Überstunden und sind zuschlagsfrei zu bezahlen oder in gleichem Umfang in Freizeit zu kompensieren.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche gilt als Überzeit und wird mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt. Auf ausdrücklichen Wunsch der arbeitnehmenden Person kann dies in Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

<sup>4</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf 50 Stunden nicht überschreiten.

<sup>5</sup> Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens 7 Arbeitsstunden pro Tag oder ein Drittel der aktiven Präsenzzeit als aktive Arbeitszeit angerechnet.

<sup>6</sup> Es ist nicht zulässig, eine Person, welche zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.

### **§ 36 Präsenzzeit**

<sup>1</sup> Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für die Präsenzzeit sowie die Rufbereitschaft richten sich nach § 15 i.V.m. § 40.

<sup>3</sup> Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für Arbeitnehmende regelmässig, aber mindestens einmal jährlich überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

### **§ 37 Nachtruhe**

Während des Nachtzeitraums von 23:00 bis 6:00 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

### **§ 38 Pausen**

<sup>1</sup> Als Pause gilt die Zeit, während welcher die arbeitnehmende Person das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht und auch keine telefonische Rufbereitschaft leistet.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag, mindestens eine Stunde davon am Stück. Mussten in der vorhergehenden Nacht zwei oder mehr Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden, davon mindestens zwei am Stück.

<sup>3</sup> Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten, sofern vertraglich nicht abweichend geregelt, als aktive Arbeitszeit.

### **§ 39 Arbeitszeitdokumentation**

Die Arbeitszeitdokumentation ist durch die arbeitgebende Person wöchentlich zu erfassen und durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden sowie Überzeit auf.

## **2.3 Lohn für Präsenzzeiten**

### **§ 40 Lohn für Präsenzzeiten**

<sup>1</sup> Wenn Arbeitnehmende während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigen, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Die Präsenzzeit wird sowohl am Tag als auch in der Nacht wie folgt in Lohn gemäss § 15 ff. umgerechnet:

- a. sie beträgt 25% der aktiven Arbeitszeit bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem Einsatz kommt (durchschnittlich bis 0.5 Einsätze pro Nacht) aber mindestens Fr. 5.- pro Stunde;
- b. sie beträgt 35% der aktiven Arbeitszeit bei regelmässigem Einsatz (durchschnittlich ein Einsatz pro Nacht), aber mindestens Fr. 7.- pro Stunde;

c. sie beträgt 50% der aktiven Arbeitszeit bei häufigen Einsätzen (durchschnittlich mehr als ein Einsatz pro Nacht), aber mindestens Fr. 10.- pro Stunde.

<sup>3</sup> Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat.

<sup>4</sup> Bei häufigen Einsätzen nach lit. c darf die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft nicht durch eine einzige Person abgedeckt werden.

### **3 Schlussbestimmungen**

#### **§ 41 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages**

Arbeitgebende haben Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages sowie der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft Bund) auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen von Bestimmungen dieser beiden Normalarbeitsverträge.

#### **§ 42 Abweichungen**

<sup>1</sup> Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nicht etwas anderes schriftlich vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

<sup>2</sup> Abweichungen zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person bedürfen, soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR).

<sup>3</sup> Das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.

#### **§ 43 Vorbehalt des Gesetzes**

<sup>1</sup> Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Obligationenrechts sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmung enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Obligationenrechts (OR) und des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung vom 6. Oktober 1989 (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG).

#### **§ 44 Aufhebung eines Erlasses**

Der Normalarbeitsvertrag vom 26. Januar 1990 wird aufgehoben.

#### **§ 45 Inkrafttreten**

Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er ist zu veröffentlichen.