Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende (NAV HW SH)

Vom 15. Juni 2021 (Stand 1. Juli 2021)

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR)[1)] und Art. 18 lit. b Ziff. 9 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. Juni 1911[2)],

beschliesst:

1 Allgemeiner Teil

1.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Räumlicher Geltungsbereich

[1] Der vorliegende Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Schaffhausen.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für alle bestehenden und neu zu begründenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die voll- oder teilzeitig, ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt verrichten, gleichgültig, ob sie bei den Arbeitgebenden wohnen oder auswärts.

[2] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere auch für hauswirtschaftliche Praktika und Aupair-Verhältnisse.

[1)] SR 220.
[2)] SHR 210.100.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

§ 3 Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt auch für Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.

[2] Arbeitnehmende, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben (nachfolgend Jugendliche, jugendliche Arbeitnehmende), können nicht für die 24-Stunden-Betreuung angestellt werden.

§ 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in einer der folgenden Beziehungen stehen:

a) Ehegattinnen und Ehegatten
b) eingetragene Partnerinnen und eingetragene Partner
c) Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegattinnen oder Ehegatten oder deren eingetragene Partnerinnenoder eingetragene Partner
d) Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner

[2] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ausserdem nicht für:

a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, es sei denn, es handelt sich um eine 24-Stunden-Betreuung
b) Personen in hauswirtschaftlichen Lehrverhältnissen
c) hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht oder einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstellt sind
d) Arbeitnehmende, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen, bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung

§ 5 Hauswirtschaftliche Arbeiten

[1] Als hauswirtschaftliche Arbeiten 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

[2] Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vom 29. September 1995 (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV)[3)] gelten nicht als hauswirtschaftliche Arbeiten.

1.2 Schutzbestimmungen

§ 6 Persönlichkeitsschutz

[1] Die Arbeitgebenden haben die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.

§ 7 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

[1] Die Arbeitgebenden haben ausreichende Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit und der Unfall- und allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

[2] Die Massnahmen sind von den Arbeitnehmenden einzuhalten und zu unterstützen.

§ 8 Schwangere Frauen und stillende Mütter

[1] Die Arbeitgebenden haben 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.

[3)] SR 832.112.31.

[2] Für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG)[4], der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1)[5], der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (ArGV 3, Gesundheitsschutz)[6] sowie der Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft vom 20. März 2001 (Mutterschutzverordnung)[7] analog.

§ 9 Jugendliche

[1] Die Arbeitgebenden haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

[2] Für jugendliche Arbeitnehmende gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG)[8] und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (ArGV 5, Jugendarbeitsschutzverordnung)[9] analog.

1.3 Arbeitsbedingungen

§ 10 Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit darf für Hausangestellte 42 Stunden und für Aupair-Angestellte 25 Stunden nicht überschreiten.

[2] Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 9 Stunden und endet in der Regel spätestens um 20:00 Uhr.

[3] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden.

[4] Essenszeiten, die mit keinen dienstlichen Pflichten verbunden sind und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

[5] Für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung ist § 45 anwendbar.

---

[4] SR 822.11.
[5] SR 822.111.
[6] SR 822.113.
[7] SR 822.111.52.
[8] SR 822.11.
[9] SR 822.115.

§ 11 Pausen

[1] Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.

[2] Die Arbeitszeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden

b) oder eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden

§ 12 Ruhezeit

[1] Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

[2] Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, wenn die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.

[3] Bei jugendlichen Arbeitnehmenden muss eine zusammenhängende Ruhezeit von 12 Stunden eingehalten werden.

[4] Dieser Paragraph ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.

§ 13 Überstunden

[1] Die über die verabredete wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden gelten als Überstunden.

[2] Die Arbeitnehmenden leisten auf Anordnung der Arbeitgebenden Überstunden, soweit diese notwendig sind und den Arbeitnehmenden nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

[3] Überstunden sind innert 14 Wochen mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 14 Wochen, erfolgt die Kompensation innerhalb der Vertragsdauer. Der Zeitpunkt der Kompensation wird gegenseitig vereinbart.

[4] Die Arbeitgebenden haben, sofern die Arbeitnehmenden nicht mit der Ausgleichung der Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer einverstanden sind, für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% bemisst.

[5] Bei jugendlichen Arbeitnehmenden ist die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

[6] Abs. 5 ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.

§ 14 Überzeit

[1] Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigen.

[2] Überzeit ist von den Arbeitgebenden mit einem Zuschlag von 25% zum Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) zu entrichten.

[3] Wird Überzeit mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden innert 14 Wochen mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

§ 15 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

[1] Während dem Nachtzeitraum zwischen 23:00 und 06:00 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

[2] Nachtarbeit ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig.

[3] Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% zu entrichten.

[4] 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%.

[5] Arbeitgebende dürfen jugendliche Arbeitnehmende während der Nacht und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigen.

§ 16 Arbeitszeitdokumentation

[1] Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen.

[2] Die Arbeitszeitdokumentation muss mindestens die Arbeitsstunden, die Überstunden, falls vorhanden die Überzeit, die Ruhezeiten und die Pausen aufführen.

[3] Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen der Arbeitszeiterfassung einzusehen und erhalten jeweils zusammen mit der Lohnabrechnung eine Kopie der aktuellen Arbeitszeitdokumentation.

[4] Für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung gilt § 49.

§ 17 Freizeit

[1] Die Arbeitnehmenden haben jede Woche Anspruch auf zwei freie Tage. Ein freier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden.

[2] An acht der folgenden Feiertage ist den Arbeitnehmenden, die an diesen Tagen einen Arbeitseinsatz haben, zusätzlich ein freier Tag zu gewähren: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.

[3] Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

[4] Mindestens einmal im Monat ist die wöchentliche Freizeit von zwei Tagen zusammenhängend zu gewähren.

[5] Im gegenseitigen Einverständnis können ausnahmsweise ganze freie Tage in Halbtage aufgeteilt werden.

[6] Ein freier Halbtag gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 06:00 bis 14:00 Uhr oder der ganze Nachmittag von 12:00 bis 20:00 Uhr arbeitsfrei bleibt.

[7] Die Abs. 1, 4 und 5 sind für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar. Hier gilt die ergänzende Regelung in § 47.

§ 18 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Amtsstellen

[1] Den Arbeitnehmenden ist grundsätzlich die erforderliche Zeit für die Erfüllung religiöser Pflichten, für Arzt- und Zahnarztbesuche, für die Erledigung von Familienangelegenheiten, für dringende persönliche Anliegen, wie die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, sowie für Vorsprachen bei Amtsstellen einzuräumen.

[2] Die erforderliche Zeit gilt als Arbeitszeit, sofern die Erledigung nicht in der Freizeit möglich oder zumutbar ist.

[3] Die Arbeitnehmenden haben auf die Interessen der Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen.

§ 19 Weiterbildung

[1] Die Arbeitgebenden unterstützen nach Möglichkeit die Bestrebungen der Arbeitnehmenden für den Besuch von Bildungsveranstaltungen im hauswirtschaftlichen Bereich.

[2] Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen und der daraus folgenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.

[3] Die Kosten für den angeordneten Besuch von Bildungsveranstaltungen werden von den Arbeitgebenden getragen.

§ 20 Urlaub

[1] Die Arbeitnehmenden haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht an die Ferien oder Freizeit angerechnet werden:

a)	eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft:	3 Tage
b)	Geburt eigener Kinder:	3 Tage
c)	Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines eigenen Kindes oder Adoptivkindes:	3 Tage
d)	Tod eines Elternteils:	2 Tage
e)	Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin oder Grosseltern:	1 Tag
f)	Umzug des eigenen Haushaltes:	1 Tag

§ 21 Ferien

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

a)	bis zum vollendeten 20. Altersjahr:	5 Wochen
b)	zwischen dem vollendeten 20. Altersjahr und vollendeten 50. Altersjahr:	4 Wochen
c)	nach dem vollendeten 50. Altersjahr:	5 Wochen
d)	nach dem vollendeten 60. Altersjahr:	6 Wochen

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

[3] Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen nach Möglichkeit auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

[4] Im Eintritts- und Austrittsjahr wird der Anspruch anteilsmässig (pro rata) berechnet.

[5] Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende haben prozentual den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

[6] Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden mit den Arbeitgebenden auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien, wenn die Arbeitnehmenden auch während dieser Zeit für die Arbeitgebenden hauswirtschaftliche Arbeiten besorgen.

1.4 Lohn

§ 22 Grundlohn

[1] Die Arbeitszeit ist mit einem Grundlohn zu vergüten, der dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des oder der Angestellten entspricht und sich mindestens nach den in der bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Hauswirtschaft Bund)[10)] festgelegten Mindestansätzen zu richten hat. Der Lohn der Arbeitnehmenden besteht aus Barlohn oder aus Bar- und Naturallohn.

[2] Das Arbeitspensum ist vor Antritt der Stelle schriftlich zu vereinbaren. Es gilt dasselbe für den Grundlohn, welcher mindestens einmal pro Jahr unter Berücksichtigung der Leistungen, der Dienstjahre und einer allfälligen Teuerung zu überprüfen ist.

§ 23 Weitere Lohnbestandteile und Ansprüche der Arbeitnehmenden

[1] Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden oder der zu betreuenden Person, so haben letztere für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

[10)] SR 221.215.329.4.

[2] Wohnen die Arbeitnehmenden bei den Arbeitgebenden oder in Hausgemeinschaft mit der zu betreuenden Person, so haben sie Anspruch auf:

a) ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss den hygienischen Anforderungen entsprechen, mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet, gut geheizt und belüftet sowie ausreichend möbliert (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und geräumig sein, um auch die eventuell vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können

b) uneingeschränkten Zugang zu sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden, sowie auf Mitbenützung der Waschküche

c) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt. Die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden sind zu einem sorgfältigen Umgang angehalten

[3] Ohne eine anderslautende Abrede endet der Anspruch auf das Einzelzimmer mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

[4] Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und bezahlter Absenzen an.

[5] Der Naturallohn wird nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV)[11)] bewertet.

[6] Soweit keine Unterkunft und Verpflegung beansprucht wird (z.B. während der Ferien), dürfen keine Abzüge für Naturallohn vorgenommen werden.

[7] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Die Arbeitnehmenden können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.

§ 24 Stundenlohn

[1] Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende sind wenn immer möglich im Monatslohn anzustellen. Ist dies aufgrund starken Pensumsschwankungen nicht möglich, können diese auch im Stundenlohn beschäftigt werden.

§ 25 Lohnzuschläge

[1] Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden für die Ferien und Feiertage den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

[11)] SR 831.101.

[2] Die Arbeitnehmenden haben auch während der Ferien und Feiertage Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

[3] Für Angestellte im Stundenlohn wird der auf die Ferienzeit und Feiertage entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt. Feiertage können zusätzlich vergütet werden. Dies muss im Arbeitsvertrag sowie schriftlich in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen und das Feriengeld und Feiertaggeld separat aufgeführt werden. Der Ferienzuschlag in Prozent berechnet sich wie folgt: Anzahl Ferientage / (260 - Anzahl Ferientage).

[4] Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:

a) bei 4 Wochen Ferien 8.33% des Stundenlohnes
b) bei 5 Wochen Ferien 10.64% des Stundenlohnes
c) bei 6 Wochen Ferien 13.04% des Stundenlohnes

§ 26 Lohnzahlung und Lohnabrechnung

[1] Der Barlohn samt Sozialzulagen und Lohnzuschlägen ist den Arbeitnehmenden spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

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

[3] Bei der Auszahlung des Lohnes haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine detaillierte, schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

[4] In der Lohnabrechnung sind der Lohn sowie allfällige Lohnzuschläge und Lohnabzüge ersichtlich.

1.5 Leistungen bei Verhinderung

§ 27 Arbeitgeberverzug

[1] Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgebenden nicht geleistet werden oder kommen sie aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleiben die Arbeitgebenden zur Entrichtung des Bruttolohnes bzw. bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden zur Entrichtung der Anzahl vereinbarter Stunden nach Stundenlohn verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind.

[2] Die Arbeitnehmenden müssen sich auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen haben.

§ 28 Unverschuldete Arbeitsverhinderung

[1] Werden Arbeitnehmende 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, so haben die Arbeitnehmenden, 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 in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

a) im 1. Dienstjahr für die Dauer eines Monates
b) mit jedem zusätzlichen Dienstjahr zwei weitere Wochen bis höchstens vier Monate

[2] Eine allfällig ausbezahlte Lohnausfallentschädigung steht für die Dauer der Lohnfortzahlung den Arbeitgebenden zu.

[3] Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, haben sie überdies Anspruch auf Pflege und Naturallohn, solange die Lohnfortzahlungspflicht besteht.

[4] Bei Schwangerschaft und Niederkunft haben die Arbeitgebenden den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

[5] Für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung ist § 55 anwendbar.

1.6 Versicherungen

§ 29 Sozialversicherungen

[1] Die Arbeitnehmenden sind bei den obligatorischen Sozialversicherungen zu versichern.

[2] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitgebenden über allfällige weitere Arbeitsverhältnisse zu informieren.

§ 30 Krankenversicherung

[1] Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (KVG)[12)] abgeschlossen haben.

[2] Stellen die Arbeitgebenden fest, dass die Arbeitnehmenden es unterlassen haben, sich zu versichern, melden die Arbeitgebenden dies der schweizerischen Wohnsitzgemeinde der Arbeitnehmenden.

[3] Fehlt der Versicherungsschutz, so haften die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden in dem Umfang, als diese bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhielten.

[4] Die Kosten für die obligatorische Krankenpflegeversicherung sind von den Arbeitnehmenden zu tragen.

§ 31 Krankentaggeldversicherung

[1] Die Arbeitgebenden schliessen für die Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ab (Taggeld von 80 Prozent des Lohnes ab dem 31. Krankheitstag), sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

[2] Die Kosten sind je zur Hälfte von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu tragen.

[3] Bei Schwangerschaft und Niederkunft werden die gleichen Leistungen wie bei Krankheit versichert, sofern die Arbeitnehmenden bis zum Tag der Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen waren.

[4] Vereinbaren die Arbeitgebenden eine Aufschubzeit des Leistungsbeginnes des Taggeldes, so bleiben sie während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80% des Bruttolohnes verpflichtet.

[5] Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden und erhalten Naturallohnleistungen, so können die Arbeitgebenden die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV)[13)] vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

[12)] SR 832.10.
[13)] SR 831.101.

[6] Fehlt der Versicherungsschutz, so haften die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden in dem Umfang, als diese bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhielten.

[7] Beschäftigen Arbeitgebende teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50%, finden die Vorschriften über die Krankentaggeldversicherung keine Anwendung.

§ 32 Unfallversicherung

[1] Die Arbeitgebenden versichern die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG)[14)].

[2] Die Arbeitgebenden tragen die Kosten für die Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten.

[3] Die Arbeitnehmenden tragen die Kosten für die Versicherung für Nichtberufsunfälle.

[4] Die Arbeitgebenden haben Arbeitnehmende, die nicht mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, nur gegen Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.

§ 33 Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigung

[1] Die Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG)[15)].

[2] Bei Arbeitnehmenden, welche nicht von Abs. 1 erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

§ 34 Berufliche Vorsorge

[1] Die Arbeitgebenden haben die der obligatorischen Vorsorge unterstehenden Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG)[16)] bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

[14)] SR 832.20.
[15)] SR 834.1.
[16)] SR 831.40.

[2] Der Beitrag der Arbeitgebenden für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener der Arbeitnehmenden.

1.7 Weisungsbefugnis und Haftung

§ 35 Weisungsbefugnis

[1] Die Arbeitgebenden können über die Ausführung der Arbeiten und über das Verhalten der Arbeitnehmenden im Haushalt eine Hausordnung erlassen und besondere Weisungen erteilen.

[2] Bei Arbeitnehmenden, die im Rahmen eines Personalverleihs angestellt werden, übernimmt das Personalverleihunternehmen die Pflichten der Arbeitgebenden. Das Weisungsrecht wird zwischen dem Personalverleihunternehmen und dem Privathaushalt aufgeteilt.

[3] Teilen sich das Personalverleihunternehmen und der Privathaushalt das Weisungsrecht, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitnehmenden in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.

§ 36 Haftung der Arbeitnehmenden

[1] Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die ihnen erteilten Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

[2] Die Arbeitnehmenden haben für den Schaden aufzukommen, den sie den Arbeitgebenden absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

[3] Das Mass der Sorgfalt, für das die Arbeitnehmenden einzustehen haben, 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, die die Arbeitgebenden gekannt hatten oder hätten kennen sollen.

1.8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 37 Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen

[1] Die Probezeit beträgt einen Monat. Während dieser Zeit steht es den Parteien frei, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen.

[2] Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und nachher mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monates gekündigt werden.

[3] Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

§ 38 Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen

[1] Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.

[2] Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist und schriftlich vereinbart wurde, beträgt die Probezeit eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.

§ 39 Fristlose Kündigung

[1] Aus wichtigen Gründen können die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

[2] Die kündigende Partei muss die fristlose Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

§ 40 Kündigung zur Unzeit

[1] Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, 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

d) während die Arbeitnehmenden mit Zustimmung der Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen

[2] Die Kündigung, die während einer der in Abs. 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 Monates und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

§ 41 Ungerechtfertigte Entlassung

[1] Entlassen die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder verweigern sie den Arbeitnehmenden den Stellenantritt, so haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.

[2] Die Arbeitnehmenden müssen sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

§ 42 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle

[1] Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so haben die Arbeitgebenden Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Bruttolohnes für einen Monat entspricht; ausserdem haben sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

[2] Ist den Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann der Richter oder die Richterin diese nach eigenem 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.

§ 43 Abgangsentschädigung

[1] Bei Auflösung des Dienstverhältnisses haben Arbeitnehmende, die über 50 Jahre alt sind, mindestens 20 Dienstjahre bei denselben Arbeitgebenden aufweisen und nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen, Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

a)	für 20 bis 25 Dienstjahre:	zwei Bruttolöhne
b)	für 26 bis 30 Dienstjahre:	drei Bruttolöhne
c)	für 31 bis 35 Dienstjahre:	vier Bruttolöhne
d)	für 36 bis 40 Dienstjahre:	fünf Bruttolöhne
e)	über 40 Dienstjahre:	sechs Bruttolöhne

[2] Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgebenden zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Art. 339b ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR)[17)].

§ 44 Zeugnis

[1] Die Arbeitnehmenden können jederzeit von den Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

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

[17)] SR 220.

2 Besondere Bestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung

2.1 Arbeitsbedingungen

§ 45 Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine 24-Stunden-Betreuung 42 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.

[2] Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens 7 Arbeitsstunden pro Tag oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.

[3] Es ist nicht zulässig, jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.

[4] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden.

[5] Essenszeiten, die mit keinen dienstlichen Pflichten verbunden sind und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

[6] Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.

§ 46 Präsenzzeit

[1] Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden 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 müssen, gilt als Präsenzzeit.

[2] Als Präsenzzeit gilt auch die Rufbereitschaft, während der die Arbeitnehmenden ausserhalb des Hauses sein dürfen, bei Bedarf jederzeit telefonisch erreichbar und längstens innert 30 Minuten am Einsatzort sein müssen.

[3] Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für die Arbeitnehmenden regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen. Insbesondere nicht zumutbar ist die Betreuung durch eine Person, wenn die betreuende Person über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss.

§ 47 Freizeit

[1] Den Arbeitnehmenden stehen wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbtag à 8 Stunden als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben und/oder zusammengelegt werden.

[2] Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung.

[3] Im Übrigen sind die Abs. 2, 3 und 6 von § 17 anwendbar.

§ 48 Pausen

[1] Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden das Haus verlassen können und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.

[2] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden, davon mindestens 2 Stunden ohne Unterbrechung.

§ 49 Arbeitszeitdokumentation

[1] Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen.

[2] Die Arbeitszeitdokumentation muss mindestens die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht, die Überstunden und falls vorhanden die Überzeit aufführen.

[3] Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen der Arbeitszeiterfassung einzusehen und erhalten jeweils zusammen mit der Lohnabrechnung eine Kopie der aktuellen Arbeitszeitdokumentation.

2.2 Lohn und Abzüge, Reisekosten

§ 50 Lohn für Präsenzzeit

[1] Die Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlöhnen:

a) im Umfang von 25% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens Fr. 5.00 pro Stunde, falls es pro Woche bis zu maximal drei nächtlichen Einsätzen im Durchschnitt kommt

b) im Umfang von 35% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens Fr. 7.00 pro Stunde, falls es zu mehr als drei Einsätzen pro Woche, jedoch maximal zu einem Einsatz pro Nacht im Durchschnitt kommt

c) im Umfang von 50% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens Fr. 10.00 pro Stunde, falls es zu mehr als einem Einsatz pro Nacht im Durchschnitt kommt

[2] Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat.

[3] Wenn die Arbeitnehmenden während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigen, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.

§ 51 Lohnzuschläge

[1] Werden Lohnzuschläge abgegolten, umfasst der Lohn die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.

[2] Im Übrigen ist § 25 anwendbar.

§ 52 Abzüge für Naturallohn

[1] Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV)[18)] festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

§ 53 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.

[2] Im Übrigen sind die §§ 37–40 anwendbar.

[18)] SR 831.101.

§ 54 Reisekosten

[1] Die Kosten für die erstmalige Hin- und Rückreise zwischen Wohn- und Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind durch die Arbeitgebenden zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

2.3 Leistungen bei Verhinderung

§ 55 Unverschuldete Arbeitsverhinderung

[1] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.

[2] Im Übrigen ist § 28 anwendbar.

2.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 56 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

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

2.5 Besondere Pflichten der Arbeitgebenden

§ 57 Meldepflicht

[1] Das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses in der 24-Stunden-Betreuung ist, unabhängig von der Dauer, innert zehn Tagen nach Zustandekommen des Vertrages zu melden.

[2] Das hierfür zu verwendende Meldeformular kann auf der Internetseite des Kantons Schaffhausen (www.sh.ch) bezogen werden und ist vollständig ausgefüllt und unterschrieben beim Arbeitsinspektorat des Kantons Schaffhausen einzureichen.

3 Schlussbestimmungen

§ 58 Abgabepflichten

[1] Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages sowie des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

§ 59 Abweichungen

[1] Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nicht etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse.

[2] Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmenden bedürfen, soweit das Gesetz sie zulässt, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung.

[3] Das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.

§ 60 Vorbehalt des Gesetzes

[1] Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts bleiben vorbehalten.

[2] Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR)[19)] und des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 6. Oktober 1989 (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)[20)].

§ 61 Inkrafttreten

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2021 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen[21)] und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

[2] Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 16. März 1993 wird aufgehoben.

[19)] SR 220.
[20)] SR 823.11.
[21)] Amtsblatt 2021, S. 1187.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
15.06.2021	01.07.2021	Erlass	Erstfassung	Abl. 2021, S. 1187

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	15.06.2021	01.07.2021	Erstfassung	Abl. 2021, S. 1187