Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft)

Vom 11. November 2019 (Stand 1. Februar 2020)

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn
gestützt auf Artikel 359 Absatz 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911[1)] und § 329 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 4. April 1954[2)]

beschliesst:

1. Allgemeiner Teil

1.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf alle im Kanton Solothurn bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen arbeitnehmenden Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten oder kollektiven Haushalt (beispielsweise Heim, Pension und Spital) verrichten, und ihren arbeitgebenden Personen, gleichgültig, ob sie beim Arbeitgeber und der Arbeitgeberin oder auswärts wohnen.

[2] Der Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, 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. Jugendliche können nicht für die 24-Stunden-Betreuung angestellt werden.

[3] Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Au-Pair- und für Lehrverhältnisse, sofern keine abweichenden Regelungen bestehen.

[4] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für:

a) Ehegatten, Ehegattinnen;
b) Eingetragene Partner, eingetragene Partnerinnen;
c) Verwandte in auf- und absteigender Linie, sowie deren Ehegatten oder Ehegattinnen oder deren eingetragene Partner oder eingetragene Partnerinnen;

1) SR 220.
2) BGS 211.1.

d) Konkubinatspartner und Konkubinatspartnerinnen;
e) Arbeitsverhältnisse der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
f) Arbeitsverhältnisse der hauswirtschaftlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstehen.

[5] Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, 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.

§ 2 Hauswirtschaftliche Arbeiten

[1] Als hauswirtschaftliche Arbeiten gemäss § 1 Absatz 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.

[2] Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) vom 29. September 1995[1)] gelten nicht als hauswirtschaftliche Arbeiten.

§ 3 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

[1] Beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses händigt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages (NAV Hauswirtschaft) sowie der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft Bund) vom 20. Oktober 2010[2)] aus. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen von Bestimmungen dieser beiden Normalarbeitsverträge.

§ 4 Ausstellung eines Arbeitsvertrages

[1] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus.

[2] Der Arbeitsvertrag muss sich mindestens über folgende Elemente äussern:

a) die Namen der Vertragsparteien;
b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
c) die Funktion des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin;
d) den Bruttolohn inklusive allfällige Lohnzuschläge und Abzüge;
e) die Arbeitszeiten und Arbeitspensen;

---

1) SR 832.112.31.
2) SR 221.215.329.4.

f) den Ferienanspruch;

g) die Probezeit und Kündigungsfrist.

[3] Werden die in Absatz 2 aufgeführten Vertragselemente im gegenseitigen Einvernehmen während des Arbeitsverhältnisses geändert, ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin spätestens einen Monat nachdem die Änderungen wirksam geworden sind, ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.

§ 5 Sozialversicherungen

[1] Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin abzuführen.

[2] Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen versichern die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982[1)] bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung. Arbeitgeber oder Arbeitgeberinen sind verpflichtet, zumindest gleich hohe Beiträge zu entrichten wie die einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelnen Arbeitnehmerinnen.

§ 6 Krankenpflegeversicherung

[1] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin stellt bei Abschluss des Arbeitsvertrages sicher, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei einer anerkannten Krankenkasse für Krankenpflege versichert ist (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten). Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tragen die Kosten.

[2] Unterlässt es der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin sich zu versichern, meldet dies der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der Wohnsitzgemeinde des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

§ 7 Geteilte Verantwortung

[1] Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin und eine oder mehrere Privatpersonen das Weisungsrecht teilen, stehen alle Weisungsbefugten für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin solidarisch in der Verantwortung.

1.2 Arbeitsbedingungen

§ 8 Arbeits- und Ruhezeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit darf für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 45 Stunden und für Au-pair-Personal 25 Stunden normalerweise nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit soll nicht mehr als neun Stunden betragen und in der Regel um 19:00 Uhr beendet sein.

---

1) SR 831.40.

[2] Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, wenn die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. Dieser Absatz ist für Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.

[3] Bei jugendlichen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen muss eine zusammenhängende Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden. Als jugendlich gelten Personen, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

[4] Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben eine schriftliche Arbeitszeitkontrolle zu führen. Aus diesem Dokument sind mindestens die Arbeitszeiten, die Überstunden und die Pausen ersichtlich.

§ 9 Überstunden

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

[2] Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin leistet auf Anordnung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin Überstunden, soweit diese notwendig sind und ihm oder ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

[3] Überstunden sind im Verlauf des Kalenderjahres in der Regel mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres, erfolgt die Kompensation innerhalb der Vertragsdauer. Der Zeitpunkt der Überstundenkompensation wird gegenseitig vereinbart.

[4] Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin kann ausnahmsweise für die Überstundenarbeit Lohn entrichtet werden, der sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von mindestens 25% bemisst.

[5] Bei jugendlichen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen muss die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden.

§ 10 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und kantonalen Ruhetagen

[1] Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zulässig. Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

[2] An Sonn- und kantonalen Ruhetagen 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%.

[3] Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen dürfen jugendliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen während der Nacht und an Sonn- und kantonalen Ruhetagen nicht beschäftigen.

§ 11 Freizeit

[1] Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist jede Woche ein freier Tag und ein freier Halbtag ohne Arbeitsbereitschaft zu gewähren. Ein freier Tag umfasst 24 und ein Halbtag 8 aufeinanderfolgende Stunden. Ein freier Halbtag gilt als gewährt, wenn vor oder nach der täglichen Ruhezeit der ganze Vormittag von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr oder der ganze Nachmittag von 12:00 Uhr bis 20:00 Uhr arbeitsfrei bleibt.

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

[3] Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin an einem kantonalen Ruhetag[1)] arbeitet, ist ihm oder ihr dafür ein zusätzlicher freier Tag einzuräumen.

[4] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der wöchentlichen Freizeit und nimmt dabei auf die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin angemessen Rücksicht.

[5] Im gegenseitigen Einvernehmen können unter besonderen Umständen ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt oder es kann ein ganzer freier Tag in Halbtage aufgeteilt werden. Dieser Absatz ist für Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.

[6] Die freien Tage und Halbtage sind möglichst frühzeitig, in der Regel 14 Tage im Voraus zu bestimmen.

§ 12 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Behörden

[1] Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist nach Möglichkeit die erforderliche Freizeit für den Besuch von religiösen Feiern einzuräumen. Der Besuch solcher Feiern gilt nicht als Arbeitszeit.

[2] Für Arzt- und Zahnarztbesuche sowie Vorsprachen bei Behörden ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben. Die Zeit gilt als Arbeitszeit, sofern die Erledigung nicht in der Freizeit möglich oder zumutbar ist.

§ 13 Weiterbildung

[1] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unterstützt nach Möglichkeit die Bestrebungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für den Besuch von Bildungsveranstaltungen.

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

[3] Die Gesamtkosten von Bildungsveranstaltungen, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angeordnet werden, trägt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die Kosten für Sprachkurse von Au-pair-Personal gehen mindestens zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

§ 14 Urlaub

[1] Die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen 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;

[1)] § 2 Absatz 1 Gesetz über die öffentlichen Ruhetage (Ruhetagsgesetz, RTG) vom 18. Mai 2014 (BGS 512.41).

b) Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von eigenen Kindern, 1 Tag;
c) Geburt eigener Kinder, 1 Tag;
d) Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Partners, der eingetragenen Partnerin, von eigenen Kindern, Eltern oder Geschwistern, 3 Tage;
e) Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, 2 Tage;
f) Militärische Rekrutierung bzw. Ausmusterung, militärische Inspektion, 1 Tag;
g) Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist, 1 Tag.

[2] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung eigener kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen pro Vorfall freizugeben.

§ 15 Ferien

[1] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in jedem Dienstjahr wenigstens vier Wochen, nach vollendetem 50. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat bis zum vollendeten 20. Altersjahr in jedem Dienstjahr Anspruch auf wenigstens fünf Wochen Ferien. Kantonale Ruhetage[1)] dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

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

[3] Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auch während dieser Zeit für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hauswirtschaftliche Arbeiten besorgt.

1.3 Lohn

§ 16 Grundlohn

[1] Bei Arbeitsverhältnissen, die dem Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft Bund[2)] unterstehen, gelten für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit wenigstens die dort festgelegten Mindestansätze.

§ 17 Naturallohn

[1] Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohnes.

---

1) § 2 Absatz 1 Gesetz über die öffentlichen Ruhetage (Ruhetagsgesetz, RTG) vom 18. Mai 2014 (BGS 512.41).
2) SR 221.215.329.4.

[2] Der Naturallohn wird nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947[1)] bewertet.

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

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

§ 18 Ferienlohn

[1] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

[2] Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

[3] Für Angestellte im Stundenlohn mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz kann ausnahmsweise der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden. Dies muss im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden. Der für die Ferien entsprechende Lohnanteil muss in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausdrücklich ausgewiesen werden.

[4] Der Zuschlag für Ferien beträgt:

a) bei 4 Wochen Ferien 8,33% des Stundenlohnes;

b) bei 5 Wochen Ferien 10,64% des Stundenlohnes.

Dieser Zuschlag umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit inklusive Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Ruhetagsarbeit sowie Überstunden.

§ 19 Lohnabrechnung

[1] Es ist monatlich eine detaillierte, schriftliche Lohnabrechnung zu erstellen. Darin sind der Lohn, allfällige Lohnzuschläge und Lohnabzüge ersichtlich. Die Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bis am 7. Tag des Folgemonats auszuhändigen.

1.4 Leistungen bei Verhinderung

§ 20 Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung

[1] Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aus Gründen, die in seiner oder ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;

b) zwei Monate vom dritten bis vierten Dienstjahr;

c) drei Monate vom fünften bis neunten Dienstjahr;

d) vier Monate vom zehnten bis vierzehnten Dienstjahr;

[1)] Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101).

e) fünf Monate vom fünfzehnten bis neunzehnten Dienstjahr;

f) sechs Monate ab dem zwanzigsten Dienstjahr.

[2] Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen die Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung versichert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn nicht zu entrichten, wenn die geschuldeten Versicherungsleistungen in der in Absatz 1 vorgesehenen beschränkten Zeit mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

[3] Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, solange die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Absatz 1 besteht, die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.

[4] Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, hat er oder sie überdies Anspruch auf Pflege und Naturallohn, solange die Lohnfortzahlungspflicht besteht.

[5] Bei Schwangerschaft hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

§ 21 Krankentaggeldversicherung

[1] Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen Erwerbsausfall, infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

[2] 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.

[3] Für Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Arbeitnehmerin bis zum Tage ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tage versichert gewesen ist.

[4] Vereinbart der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes, so bleibt er oder sie während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80% des Bruttolohnes verpflichtet.

[5] Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin hälftig geteilt.

[6] Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und erhält Naturallohnleistungen, so kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)[1)] vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

---

1) SR 831.101.

[7] Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die vorgeschriebene Krankentaggeldversicherung nicht oder nicht rechtzeitig abgeschlossen, so haftet er oder sie dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für die entgangenen Versicherungsleistungen.

1.5 Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 22 Schwangerschaft und Mutterschaft

[1] Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

[2] Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des ungeborenen Kindes nicht beeinträchtigt werden.

[3] Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, sowie keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

[4] Schwangere Frauen dürfen auf blosse Anzeige an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen einzuräumen und ein geeigneter Raum zur Verfügung zu stellen.

[5] Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr beschäftigt werden. Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen sie zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

[6] Arbeitnehmerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

1.6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 23 Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

[2] Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart wurde.

§ 24 Probezeit

[1] Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der erste Monat als Probezeit.

[2] Falls bei einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist, gilt als Probezeit:

a) die erste Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde;

b) die ersten zwei Wochen, falls eine Vertragsdauer von weniger als sechs Monaten vereinbart wurde;

c) der erste Monat, falls eine Vertragsdauer von mehr als sechs Monaten vereinbart wurde.

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

§ 25 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

[1] Für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die angestellt sind, um Betreuungsaufgaben zu erfüllen und in Hausgemeinschaft mit der betreuten Person leben, endet das angetretene Arbeitsverhältnis bei Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person nach 30 Tagen seit diesem Ereignis.

§ 26 Abgangsentschädigung

[1] Endet das Arbeitsverhältnis eines oder einer mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Abgangsentschädigung auszurichten. Die in Artikel 339d OR[1)] vorgesehenen Ersatzleistungen können von der Abgangsentschädigung in Abzug gebracht werden.

[2] Die Abgangsentschädigung ist in folgender Höhe auszurichten:

a)	nach 20 Dienstjahren	2 Monatslöhne;
b)	nach 25 Dienstjahren	4 Monatslöhne;
c)	nach 30 Dienstjahren	6 Monatslöhne;
d)	nach 35 Dienstjahren	8 Monatslöhne.

1.7 Hausgemeinschaft

§ 27 Einzelzimmer

[1] Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, die im selben privaten Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnt, hat Anspruch 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 (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode);
5. ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.

[2] Ohne andere Abrede endet der Anspruch auf das eigene Zimmer mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigungsfrist für das Zimmer beträgt jedoch mindestens zwei Wochen.

§ 28 Verpflegung

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

---

1) SR 220.

§ 29 Mitbenützung der sanitären Einrichtung

[1] Die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und der Waschküche.

§ 30 Internetverbindung

[1] Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine unlimitierte und kostenlose Internetverbindung. Bei der Nutzung des Internets muss die Privatsphäre des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sichergestellt sein.

2. Besondere Bestimmungen für 24-Stunden-Betreuung

2.1 Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit, Arbeitszeitdokumentation

§ 31 Wöchentliche Arbeitszeit

[1] Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine 24-Stunden-Betreuung 44 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.

[2] Bei einer Anstellung von mehr als 50% werden mindestens sieben Arbeitsstunden pro Tag als aktive Arbeitszeit angerechnet. Bei einer Anstellung bis 50% (12 Stunden) muss mindestens 1/3 aktive Arbeitszeit sein.

§ 32 Präsenzzeit

[1] Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der er oder sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während welcher die telefonische Erreichbarkeit ausserhalb des Hauses bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

[2] Bei intensiven Betreuungssituationen muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Situation für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat bei Bedarf eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

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

§ 33 Nachtruhe

[1] Während des Nachtzeitraums von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

§ 34 Pausen

[1] Als Pause gilt die Zeit, während welcher der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht und auch keine telefonische Rufbereitschaft leistet.

[2] Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Musste in der vorhergehenden Nacht mehr als ein Einsatz geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden. Die Pausen sind nicht aufteilbar.

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

§ 35 Arbeitszeitdokumentation

[1] Die Arbeitszeitdokumentation ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin wöchentlich zu erfassen und durch beide 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 auf.

2.2 Lohn für Präsenzzeiten und Reisekosten

§ 36 Lohn für Präsenzzeiten

[1] Die Präsenzzeit am Tag als auch in der Nacht ist zu folgenden Ansätzen zu entlöhnen:

a) im Umfang von 25% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens Fr. 5.-- 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.-- 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.-- 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 oder die jeweilige kürzere Lohnperiode.

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

§ 37 Reisekosten

[1] Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

3. Schlussbestimmungen

§ 38 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 (Art. 360 Abs. 1 OR)[1)].

[2] Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bedürfen, soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR).

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

§ 39 Ergänzendes Recht

[1] 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)[2)] und des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989[3)].

RRB Nr. 2019/1716 vom 11. November 2019.
Die Einspruchsfrist ist am 10. Januar 2020 unbenutzt abgelaufen.
Inkrafttreten am 1. Februar 2020.
Publiziert im Amtsblatt vom 17. Januar 2020.

1) SR 220.
2) SR 220.
3) SR 823.11.