Reglement über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

Vom 5. September 1988 (Stand 1. Januar 2022)

Der Regierungsrat des Kantons Uri,

gestützt auf Artikel 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), SR 220) und auf Artikel 7 Ziff. 1 des Gesetzes vom 4. Juni 1989 über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG/ZGB, RB 9.2111), *

beschliesst:

1 Geltungsbereich und Wirkung

Artikel 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Uri. Sein Inhalt gilt als Vertragswille, soweit nicht zwischen den Parteien im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Abweichungen davon schriftlich vereinbart sind.

[2] Der NAV findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachstehend Arbeitnehmer genannt), die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten, einem Geschäfts- oder einem Kollektivhaushalt (Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) verrichten, und ihren Arbeitgebern. Volontär- und Au-pair-Verhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen.

[2a] Der NAV ist auch anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Beeinträchtigung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen («live-ins»). Pflegerische Leistungen im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31) sind keine solchen betreuerischen Leistungen. Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden. *

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

[3] Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen). Sie haben im Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit die gleichen Rechte und Pflichten wie die vollbeschäftigten Arbeitnehmer. Ausnahmen von diesem Grundsatz werden ausdrücklich erwähnt (Artikel 12 Absatz 4, Artikel 14 Absatz 6, Artikel 15 Absatz 3, Artikel 16 Absatz 2, Artikel 20 Absatz 2, Artikel 21 Absatz 2).

[4] Aushilfen und Teilzeitarbeitnehmer im Sinne dieses NAV sind Personen, die im Durchschnitt weniger als zwei Drittel der normalen Arbeitszeit arbeiten.

[5] Der NAV gilt nicht:

a) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse
b) für amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse
c) * für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden oder einem besonderen NAV unterstellt sind

[6] Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstellt sind, kann im AVE GAV von den Regeln des NAV abgewichen werden. *

Artikel 2 Wirkung

[1] Der NAV gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Allfällige abweichende Vereinbarungen dürfen jedoch keine Verschlechterung für den Arbeitnehmer zur Folge haben.

[2] Soweit der NAV keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zusätzlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Obligationenrechts (SR 220). *

2 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 3 Vorstellung

[1] Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, so hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, wenn diese Leistung nicht schriftlich wegbedungen worden ist.

Artikel 4 Probezeit

[1] Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Artikel 5 Kündigung

[1] Ist das Arbeitsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeit unkündbar eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie folgt gekündigt werden:

a) während der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Tages
b) nach Ablauf der Probezeit bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, auf das Ende eines Monats
c) ab 10. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, auf das Ende eines Monats

[2] Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

[3] Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine möblierte Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung. Vorbehalten bleibt das Weiterbenützungsrecht der möblierten Wohnung während der Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 338 des Schweizerischen Obligationenrechts beim Tod des Arbeitnehmers.

Artikel 6 Kündigung zur Unzeit

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

a) während obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivilschutzdienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher
b) bei unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall des Arbeitnehmers, während den ersten vier Wochen im unterjährigen Arbeitsverhältnis und während den ersten acht Wochen im überjährigen Arbeitsverhältnis
c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin

Artikel 7 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

[1] Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Vorteile.

Artikel 8 Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle

[1] Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

[2] Ist kein Schaden entstanden oder ein solcher gering, so kann der Richter die Entschädigung nach seinem Ermessen herabsetzen, allenfalls kann er weiteren Schadenersatz zusprechen.

[3] Wenn der Anspruch nicht durch Verrechnung getilgt wird, so ist er innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch Klage oder Betreibung geltend zu machen, andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Artikel 9 Zeugnis

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber spätestens am Entlassungstag ein Zeugnis ausstellt, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf besonderes Verlangen auch über Leistung und Verhalten ausspricht (Artikel 330a OR).

3 Einsatz und Weiterbildung des Arbeitnehmers

Artikel 10 Einsatz

[1] Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten gemäss einzusetzen.

Artikel 11 Weiterbildung

[1] Der Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung soll nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen gestaltet und gefördert werden.

4 Arbeitszeit, Freizeit, Ferien, Urlaub

Artikel 12 Wöchentliche Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 50 Stunden, verteilt auf maximal fünfeinhalb Arbeitstage pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

[2] Die im vorstehenden Absatz festgesetzten Arbeitszeiten gelten auch für jugendliche Arbeitnehmer. Für diese ist die tägliche Arbeit um 19.30 Uhr zu beenden.

[3] Die Zeit, die der Arbeitnehmer für die Einnahme des Essens und für die Verpflichtung persönlicher Bedürfnisse verwendet, gilt nicht als Arbeitszeit.

[4] Der Arbeitnehmer hat bei Bedarf die ihm zumutbare Überzeit zu leisten. Sie wird mit Freizeit, längeren Ferien oder entsprechender Lohnzahlung mit 25 Prozent Lohnzuschlag kompensiert. Der Arbeitgeber hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats abzurechnen.

[5] Von Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen bis zur wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Absatz 1 geleistete Arbeitsstunden gelten nicht als Überstundenarbeit.

[6] Angestellten, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren.

Artikel 13 Freizeit

[1] Pro Arbeitswoche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eineinhalb freie Tage. In der Regel sollen mindestens zwei freie Tage je Monat auf einen Sonntag fallen.

[2] Wird der Arbeitnehmer verpflichtet, an einem Sonntag zu arbeiten, ist ein zusätzlicher halber Ruhetag zu gewähren.

[3] Als halber Ruhetag gilt die Zeit ab 12:00 Uhr bis zum Beginn der Nachtruhe. An halben Ruhetagen darf die Höchstarbeitszeit nicht mehr als 5 Stunden betragen.

[4] Bei der Festsetzung der Freizeit ist nach Möglichkeit auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Mit seiner Zustimmung können mehrere freie Halbtage zusammengelegt werden.

Artikel 14 Ferien

[1] Der Arbeitnehmer hat für jedes Arbeitsjahr einen Ferienanspruch von 4 Wochen (28 Kalendertage, Ruhetage inbegriffen, entsprechen 2.33 Kalendertagen pro Monat).

[2] Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und über 50jährige nach 5 Dienstjahren haben für jedes Arbeitsjahr einen Ferienanspruch von 5 Wochen (35 Kalendertage, Ruhetage inbegriffen, entsprechen 2.92 Kalendertagen pro Monat).

[3] Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

[4] Abwesenheit, für welche der Arbeitgeber nach Artikel 19 zur Lohnzahlung verpflichtet ist, dürfen nicht mit den Ferien verrechnet werden.

[5] Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen seines Haushaltes vereinbar ist. Mindestens die Hälfte der Ferien muss zusammenhängend gewährt werden.

[6] Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen, die nicht regelmässig beschäftigt sind, beträgt die Ferienentschädigung monatlich 8 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und monatlich 10 Prozent des Bruttolohnes von 5 Wochen.

Artikel 15 Urlaub

[1] Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

a) * drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft, Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners, Tod von Kindern und Eltern

b) * zwei Tage: Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers oder der eingetragenen Partnerin der Arbeitnehmerin

c) einen Tag: Hochzeit eines eigenen, Stief- oder Adoptivkindes, eigener Wohnungswechsel, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Grosseltern oder Schwager

[2] Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit als bezahlten Urlaub zu gewähren, höchstens jedoch zwei Tage.

[3] Absatz 1 und 2 dieses Artikels gelten nicht für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen.

Artikel 16 Feiertag

[1] Wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen üblichen Ruhetag fällt, beansprucht wird, ist ihm zusätzlich ein freier Halbtag zu gewähren.

[2] Absatz 1 dieses Artikels gilt nicht für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen.

5 Lohn

Artikel 17 Art und Höhe des Lohnes

[1] Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich ist. Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie mindestens einer allfälligen Teuerung anzupassen.

[2] Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes.

[3] Für nicht eingenommene Mahlzeiten (freie Tage, Ferien, Urlaub, bei Verhinderung der Arbeitsleistung etc.) hat der Arbeitnehmer, dessen Verpflegung einen Teil des Lohnes bildet, Anspruch auf eine Kostgeldentschädigung. Diese richtet sich nach der Naturallohnbewertung der AHV oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Ansatz.

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

Artikel 18 Auszahlung des Lohnes

[1] Der Lohn samt Sozialzulagen und der allfällige Lohnzuschlag für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

[2] Dem Arbeitnehmer ist gleichzeitig eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

[3] Bei Todesfall des Arbeitnehmers besteht die Lohnzahlungspflicht nach Artikel 338 des Schweizerischen Obligationenrechts.

Artikel 19 Arbeitsverhinderung

[1] Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber den Lohn wie folgt zu entrichten:

[2] Nach Beendigung der Probezeit im ersten Dienstjahr für drei Wochen und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von vier Monaten. Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu erbringen.

[3] Bei überjährigen Dienstverhältnissen oder wenn sich der Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr verpflichtet, wenigstens ein Jahr zu bleiben, hat er Anspruch auf volle Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienstleistung bis zu 22 Tagen. Die Erwerbsersatzentschädigung fällt in diesem Fall dem Arbeitgeber zu.

[4] Wird der Arbeitnehmer, der in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebt, ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber ausserdem Pflege und ärztliche Behandlung für eine beschränkte Zeit zu gewähren, im ersten Dienstjahr für drei Wochen und in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche bis zur Höchstdauer von drei Monaten. Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen zu erbringen.

6 Versicherungen

Artikel 20 Unfallversicherung

[1] Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

[2] Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als 12 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle zu versichern. Als Berufsunfälle gelten für diese Arbeitnehmer auch Unfälle auf dem Arbeitsweg.

Artikel 21 Krankenversicherung, Grundsatz

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer für folgende Leistungen zu versichern:

a) ärztliche Behandlung und Arznei
b) Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung der zuständigen öffentlichen Heilanstalt
c) ein Krankengeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Dieses Taggeld wird im Maximum während 720 innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen gewährt

[2] Absatz 1 dieses Artikels ist für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen nicht zwingend.

Artikel 22 Haftung

[1] Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Fehlt der Versicherungsschutz, so haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Umfange der im NAV vorgeschriebenen Leistung.

[2] Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ist eine solche nicht möglich, so bestimmt der Arbeitgeber die Kasse.

Artikel 23 Prämienzahlung

[1] Von den Versicherungsprämien der vorgeschriebenen Leistungen bei Krankheit gehen 50 Prozent zu Lasten des Arbeitnehmers. Das darin enthaltene und während der Lohnzahlungspflicht ausbezahlte Krankengeld kann an den Lohn angerechnet werden. Für Arbeitnehmer, die in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben, bleibt das Anrecht auf notwendige und zumutbare Heimpflege während der Lohnzahlungspflicht bestehen. Prämien für höhere Leistungen als vorgeschrieben gehen grundsätzlich zu Lasten und Nutzniessung des Antragstellers, können aber bei gegenseitigem Einverständnis ebenfalls geteilt werden.

[2] Die gesetzlichen und statutarischen Kostenbeteiligungen (z.B. Franchise, Selbstbehalt, Krankenscheingebühr) hat der Arbeitnehmer zu tragen.

Artikel 24 Arztzeugnis

[1] Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsverhinderungen, die mehr als drei Tage dauern, vom vierten Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Das Zeugnis kann auch bei Wiederaufnahme der Arbeit vorgelegt werden.

Artikel 25 AHV, IV, EO und ALV

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

[2] Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres des Arbeitnehmers folgt.

Artikel 26 BVG

[1] Der Arbeitgeber versichert die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.4) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung.

[2] Die Beiträge sind je zur Hälfte durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu tragen.

7 Treueprämien und Abgangsentschädigung

Artikel 27 Treueprämien

[1] Den langjährigen Angestellten werden folgende Treueprämien ausgerichtet:

a) die Hälfte eines Monatslohnes nach 3 Dienstjahren
b) ein ganzer Monatslohn nach 5 Dienstjahren

[2] Die Höhe der Treueprämie berechnet sich nach dem durchschnittlichen Monatslohn des Bezugsjahres.

[3] Ist der Arbeitnehmer zum Bezug der Treueprämie berechtigt, hat er Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil der Treueprämie, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Dienstjahres endet.

Artikel 28 Abgangsentschädigung

[1] Für nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehende Arbeitnehmer oder wenn die zusätzliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung keine mindestens gleichwertige Leistungen erbringt, hat der Arbeitgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50 jährigen Angestellten mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Haushalt folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

a) 2 Monatslöhne bei 20–25 Dienstjahren
b) 3 Monatslöhne bei 26–30 Dienstjahren
c) 4 Monatslöhne bei 31–35 Dienstjahren
d) 5 Monatslöhne bei 36–40 Dienstjahren
e) 6 Monatslöhne bei über 40 Dienstjahren

[2] Die anspruchsberechtigten Monatslöhne verstehen sich in der Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes bei voller Arbeitsfähigkeit. Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, ist Artikel 339b Absatz 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (SR 220) anwendbar.

7a Besondere Bestimmungen für 24-Stunden-Betreuung *

Artikel 28a * Arbeitsbedingungen

[1] Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit einer zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch:

a) auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeit-nehmer kann verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie oder er hat 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 geheizt 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

c) auf unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche

d) auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei dem die Privatsphäre der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschützt bleibt

Artikel 28b * 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 kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens sieben Arbeitsstunden pro Tag oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.

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

Artikel 28c * Präsenzzeit

[1] Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie oder er 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.

[2] Bei intensiven Betreuungssituationen muss regelmässig eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmenden stattfinden. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

Artikel 28d * Wöchentliche Freizeit

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

[2] Während der wöchentlichen Freizeit darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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 (z.B. telefonische Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen usw.).

Artikel 28e * Pausen und Nachtruhe

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

[2] Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens vier Stunden.

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

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

Artikel 28f * Grundlohn

[1] Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die im NAV Hauswirtschaft Bund (SR 221.215.329.4) festgelegten Mindestansätze.

Artikel 28g * Lohn für Präsenzzeit

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

a) zu 25 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 5 Franken pro Stunde bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zum Einsatz kommt (weniger als ein Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode)

b) zu 35 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 7 Franken pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (ein bis zwei Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode)

c) zu 50 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 10 Franken pro Stunde bei häufigen Einsätzen (mehr als zwei Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode)

[2] Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend.

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

Artikel 28h * Abzüge für Naturallohn

[1] Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101) festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

Artikel 28i * Sozialversicherungen

[1] Die Arbeitnehmenden sind grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Unterstellung und die Frage, wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gilt, werden vom zuständigen Sozialversicherungsträger im Einzelfall geprüft.

Artikel 28j * Nachtarbeitszuschlag

[1] Für aktive Arbeitsstunden in der Nacht zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr ist ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Artikel 28k * Überstundenzuschlag

[1] Für aktive Arbeitsstunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

Artikel 28l * Ferienlohn

[1] Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von vier Wochen pro Arbeitsjahr mit 8.33 Prozent vom Grundlohn berechnet. Bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen beträgt der Ferienlohn 10.64 Prozent. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.

Artikel 28m * Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

[1] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrags ab Vertragsbeginn geschuldet. Im Übrigen gelten Artikel 324a und 324b OR.

Artikel 28n * Reisekosten

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

Artikel 28o * Dokumentationspflicht

[1] Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein Exemplar des NAV und des Arbeitsvertrags auszuhändigen.

[2] Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich 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 auf.

[3] Es ist eine monatlich (oder auf die kürzere Lohnzahlungsperiode berechnete) detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in den darauffolgenden Tagen auszuhändigen.

Artikel 28p * Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

[2] Der unbefristete Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien gekündigt werden. Die Artikel 335 ff. OR sind anwendbar.

[3] Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, gelten die folgenden Regeln:

a) Die Probezeit beträgt eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt
b) Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar

[4] Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person erlischt das Arbeitsverhältnis nach 30 Tagen seit diesem Ereignis.

8 Schlussbestimmungen

Artikel 29 Aushändigung des NAV

[1] Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

Artikel 30 Streitigkeiten

[1] Klagen aus diesem Normalarbeitsvertrag können beim Präsidenten des entsprechenden Landgerichts eingereicht werden.

Artikel 31 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 14. Mai 1973 wird aufgehoben.

Artikel 32 Inkrafttreten

[1] Dieses Reglement tritt am 1. Oktober 1988 in Kraft.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
05.09.1988	01.10.1988	Erlass	Erstfassung	AB 16.09.1988
09.01.2007	01.02.2007	Artikel 15 Abs. 1, a)	geändert	AB 19.01.2007
09.01.2007	01.02.2007	Artikel 15 Abs. 1, b)	geändert	AB 19.01.2007
01.02.2022	01.01.2022	Ingress	geändert	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 1 Abs. 2a	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 1 Abs. 5, c)	geändert	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 1 Abs. 6	geändert	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 2 Abs. 2	geändert	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Titel 7a	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28a	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28b	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28c	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28d	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28e	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28f	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28g	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28h	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28i	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28j	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28k	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28l	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28m	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28n	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28o	eingefügt	AB 11.02.2022
01.02.2022	01.01.2022	Artikel 28p	eingefügt	AB 11.02.2022

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	05.09.1988	01.10.1988	Erstfassung	AB 16.09.1988
Ingress	01.02.2022	01.01.2022	geändert	AB 11.02.2022
Artikel 1 Abs. 2a	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 1 Abs. 5, c)	01.02.2022	01.01.2022	geändert	AB 11.02.2022
Artikel 1 Abs. 6	01.02.2022	01.01.2022	geändert	AB 11.02.2022
Artikel 2 Abs. 2	01.02.2022	01.01.2022	geändert	AB 11.02.2022
Artikel 15 Abs. 1, a)	09.01.2007	01.02.2007	geändert	AB 19.01.2007
Artikel 15 Abs. 1, b)	09.01.2007	01.02.2007	geändert	AB 19.01.2007
Titel 7a	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28a	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28b	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28c	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28d	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28e	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28f	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28g	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28h	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28i	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28j	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28k	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28l	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28m	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28n	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28o	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022
Artikel 28p	01.02.2022	01.01.2022	eingefügt	AB 11.02.2022