KANTON AARGAU

Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal (NAV Hauspersonal)

Vom 4. September 2019 (Stand 1. Januar 2020)

Der Regierungsrat des Kantons Aargau,

gestützt auf Art. 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 [1)] und § 94 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EG ZGB) vom 27. Juni 2017 [2)],

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:

1. Allgemeiner Teil

1.1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

[1] Auf alle bestehenden und neu zu begründenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die in einem privaten oder kollektiven Haushalt (zum Beispiel Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus) im Kanton Aargau voll- oder teilzeitig ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie bei den Arbeitgebenden oder auswärts wohnen (Hauspersonal), finden die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags Anwendung.

[2] Eingeschlossen sind namentlich hauswirtschaftliche Lehrverhältnisse, Praktika und Aupair-Verhältnisse.

1) SR 220
2) SAR 210.300

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

[3] Als hauswirtschaftliche Arbeiten gemäss § 1 Abs. 1 gelten insbesondere:

a) das Leiten eines Haushalts,
b) Reinigungsarbeiten im Haushalt,
c) die Besorgung der Wäsche,
d) der Einkauf von Waren für den Haushaltsbedarf,
e) das Kochen,
f) die allgemeine Pflege des Haushalts,
g) die Mithilfe bei der Kindererziehung,
h) die Pflege von Kranken und Alten.

[4] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für:

a) Arbeitsverhältnisse der landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden,
b) Arbeitsverhältnisse der hauswirtschaftlichen Arbeitnehmenden, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstehen.

[5] Dieser Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf 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. Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung [1)] sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen. Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

[6] Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmende, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.

§ 2 Abweichungen von diesem Normalarbeitsvertrag

[1] Abreden, die von einzelnen Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags zuungunsten des Hauspersonals abweichen, bedürfen – soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt – zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

§ 3 Abgabepflichten

[1] Arbeitgebende haben dem Hauspersonal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags sowie des Arbeitsvertrags auszuhändigen, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht.

§ 4 Hausordnung

[1] Bei der Festsetzung der Hausordnung haben Arbeitgebende auf die Interessen des Hauspersonals angemessen Rücksicht zu nehmen.

[1)] Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) vom 29. September 1995 (SR 832.112.31)

§ 5 Schutz des Hauspersonals

[1] Arbeitgebende sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit sowie zur Unfall- und allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben des Hauspersonals zu schützen. Das Hauspersonal ist verpflichtet, diese Massnahmen zu beachten und zu unterstützen.

§ 6 Sozialversicherungen

[1] Das Hauspersonal ist grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die vom Arbeitnehmenden und vom Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgebenden abzuführen. Die Unterstellung und die Frage, wer als Arbeitgebender gilt, werden vom zuständigen Sozialversicherungsträger im Einzelfall geprüft.

§ 7 Berufliche Vorsorge

[1] Arbeitgebende versichern das der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellte Hauspersonal gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 [1)] bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung. Arbeitgebende sind verpflichtet, zumindest gleich hohe Beiträge zu entrichten wie die einzelnen Arbeitnehmenden.

§ 8 Geteilte Verantwortung

[1] Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgebende und der private Haushalt das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Hauspersonal in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.

1.2. Lohn, Leistungen bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 9 Lohn

[1] Für die Vergütung der Arbeitszeit gelten gegebenenfalls die in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 [2)] festgelegten Mindestansätze.

[2] Der Lohn und allfällige Lohnzuschläge sind schriftlich festzuhalten. Dabei sind insbesondere die Höhe des Barlohns und allfälliger Abzüge für Naturallohn festzuhalten.

---

1) SR 831.40
2) SR 221.215.329.4

[3] Fehlt eine schriftliche Vereinbarung gemäss Absatz 2, berechnet sich der Barlohn nach dem orts- und berufsüblichen Ansatz.

[4] Der Naturallohn kann namentlich aus Kost, Logis, Wasch- und Badegelegenheit sowie Pflege der Wäsche bestehen. Die Mahlzeiten müssen gesund und ausreichend sein, der allgemeinen Führung des Haushalts entsprechen und zu geregelten Zeiten erfolgen. Das in Hausgemeinschaft lebende Hauspersonal hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer. Dieses muss den gesundheitspolizeilichen Anforderungen entsprechen, wohnlich eingerichtet sein, ein Fenster ins Freie haben, gut heizbar und beleuchtet sein. Im Übrigen gilt § 26 sinngemäss.

[5] Der Naturallohn wird grundsätzlich nach den Ansätzen der AHV [1)] bewertet.

[6] Soweit der Naturallohn ausfällt (z.B. während der Ferien), dürfen keine Abzüge für Naturallohn vorgenommen werden.

§ 10 Ferienlohn

[1] Arbeitgebende haben dem Hauspersonal für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Das Hauspersonal hat auch während der Ferien Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

[2] Für Teilzeitangestellte im Stundenlohn mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag sowie schriftlich in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen und das Feriengeld separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:

a) bei 4 Wochen Ferien 8,33 % des Stundenlohns,
b) bei 5 Wochen Ferien 10,64 % des Stundenlohns.

§ 11 Lohnabrechnung

[1] Es ist eine monatliche (oder auf die kürzere Lohnzahlungsperiode berechnete) detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und dem Hauspersonal in den darauffolgenden Tagen auszuhändigen.

[1)] Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101). Die Ansätze betragen Fr. 33.– pro Tag oder Fr. 990.– pro Monat.

§ 12 Leistungen bei Verhinderung des Hauspersonals

[1] Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amts ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert und hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder wurde es für mehr als drei Monate eingegangen, haben Arbeitnehmende in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

a)	im 1. Dienstjahr	für 3 Wochen
b)	im 2. Dienstjahr	für 1 Monat
c)	im 3. und 4. Dienstjahr	für 2 Monate
d)	im 5. bis 9. Dienstjahr	für 3 Monate
e)	im 10. bis 14. Dienstjahr	für 4 Monate
f)	im 15. bis 19. Dienstjahr	für 5 Monate
g)	ab dem 20. Dienstjahr	für 6 Monate

[2] Bei Schwangerschaft von weiblichem Hauspersonal haben Arbeitgebende den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

§ 13 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft

[1] Lebt das Hauspersonal in Hausgemeinschaft mit Arbeitgebenden und wird es ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, haben Arbeitgebende Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss § 12 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.

[2] Bei Schwangerschaft und Niederkunft von weiblichem Hauspersonal haben Arbeitgebende die gleichen Leistungen zu gewähren.

1.3. Arbeitszeit, Ruhezeit, Freizeit, Weiterbildung, Ferien

§ 14 Arbeits- und Ruhezeit

[1] Die tägliche Arbeitszeit soll an vollen Arbeitstagen nicht mehr als neun Stunden betragen und in der Regel um 19.00 Uhr beendet sein. Die wöchentliche Arbeitszeit darf normalerweise für Hauspersonal (ohne Aupair-Personal) 45 Stunden und für Aupair-Personal 25 Stunden nicht überschreiten. Essenszeiten, wenn keine angeordnete Arbeit zu leisten ist, Ruhezeit (Zimmerstunden) und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse des Hauspersonals werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

[2] Erwachsenem Hauspersonal ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

[3] Die Ruhezeit kann für erwachsenes Hauspersonal einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, wenn die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

[4] Bei jugendlichem Hauspersonal muss eine zusammenhängende Ruhezeit von zwölf Stunden eingehalten werden. Jugendliche im Sinne dieses Normalarbeitsvertrags sind Personen, die gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 [1)] als Jugendliche gelten.

§ 15 Überstunden

[1] Die über die verabredete wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden sind im Einverständnis mit dem Hauspersonal entweder mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, oder für die Überstundenarbeit ist Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von mindestens 25 % bemisst. Arbeitgebende haben aufgrund einer von ihnen geführten schriftlichen Arbeitszeitkontrolle auf Ende Monat über die geleistete Überstundenarbeit abzurechnen.

[2] Bei jugendlichem Hauspersonal ist die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

§ 16 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

[1] Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis des Hauspersonals zulässig. Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

[2] 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 %.

[3] Arbeitgebende dürfen jugendliches Hauspersonal während der Nacht und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigen.

§ 17 Freizeit

[1] Dem Hauspersonal sind jede Woche zwei freie Tage ohne Arbeitsbereitschaft am Abend und in der Nacht zu gewähren. Ein freier Tag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden.

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

[3] Wenn das Hauspersonal an einem gesetzlich anerkannten Feiertag arbeitet, ist ihm dafür ein zusätzlicher freier Tag einzuräumen.

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

[5] Bei der Festsetzung der Freizeit ist auf die gegenseitigen Bedürfnisse und auf die Wünsche des Hauspersonals angemessen Rücksicht zu nehmen.

[1)] SR 822.11

[6] Im gegenseitigen Einverständnis können ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt oder es kann ein ganzer freier Tag in Halbtage aufgeteilt werden. Ein freier Halbtag gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 06.00–14.00 Uhr oder der ganze Nachmittag von 12.00–20.00 Uhr arbeitsfrei bleibt.

[7] Die freien Tage und Halbtage sind in der Regel zum Voraus zu bestimmen.

[8] Das Hauspersonal hat auch an den freien Tagen und Halbtagen Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

§ 18 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Amtsstellen

[1] Dem Hauspersonal ist die erforderliche Freizeit für den Besuch von religiösen Feiern einzuräumen.

[2] Dem Hauspersonal sind innerhalb der Arbeitszeit insbesondere die erforderlichen Arztbesuche (inklusive Zahnarztbesuche) und Vorsprachen bei Amtsstellen zu ermöglichen, wenn die Besuche und Vorsprachen in der Freizeit nicht möglich oder zumutbar sind.

§ 19 Weiterbildung

[1] Arbeitgebende unterstützen die Bestrebungen des Hauspersonals zum Besuch von Bildungsveranstaltungen. Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.

[2] Die Kosten von Bildungsveranstaltungen, die von Arbeitgebenden angeordnet werden, tragen die Arbeitgebenden. Die Kosten für Sprachkurse von Aupair-Personal gehen mindestens zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden.

§ 20 Urlaub

[1] Das Hauspersonal hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht auf die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

a)	Eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft	3 Tage
b)	Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern	1 Tag
c)	Geburt eigener Kinder	2 Tage
d)	Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, von Kindern, Eltern oder Geschwistern	3 Tage
e)	Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, wenn sie mit dem Hauspersonal in Hausgemeinschaft lebten	2 Tage
f)	Tod von Familienangehörigen, die nicht in Hausgemeinschaft lebten (in allen andern Fällen Teilnahme an der Bestattung)	1 Tag
g)	Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist	1 Tag

[2] Arbeitgebende haben Hauspersonal mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

[3] Für Prüfungen ist die erforderliche Zeit einzuräumen.

[4] Das Hauspersonal hat auch während des Urlaubs Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

§ 21 Ferien

[1] Arbeitgebende haben dem Hauspersonal jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, nach vollendetem 50. Altersjahr wenigstens fünf Wochen bezahlte Ferien zu gewähren. Hauspersonal bis zum vollendeten 20. Altersjahr hat jedes Dienstjahr Anspruch auf wenigstens fünf Wochen bezahlte Ferien. Gesetzliche Feiertage dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

[2] Im Eintritts- und Austrittsjahr wird der Anspruch anteilsmässig (pro rata) berechnet. Teilzeitbeschäftigte haben prozentual den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

[3] Bei Verhinderung des Hauspersonals infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amts oder Jugendurlaubs bis insgesamt drei Monate im Dienstjahr oder weil weibliches Hauspersonal die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Erwerbsersatzgesetz [1)] bezogen hat, werden die Ferien nicht gekürzt, bei längerer Abwesenheit für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel. Bruchteile von mehr als 15 Kalendertagen zählen als voller Monat.

[4] Die Zeit, während der sich das Hauspersonal mit den Arbeitgebenden auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien, wenn das Hauspersonal auch während dieser Zeit für Arbeitgebende Haushaltsarbeiten besorgt.

[5] Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt, wobei Arbeitgebende auf die Wünsche des Hauspersonals so weit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Haushalts vereinbar ist. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

1.4. Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 22 Schwangerschaft und Mutterschaft

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

[1)] Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 (SR 834.1)

[2] Arbeitgebende haben 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 dürfen auf blosse Anzeige an die Arbeitgebenden von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

[4] Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis zwischen 20.00 und 06.00 Uhr beschäftigt werden. Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen sie nicht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr beschäftigt werden.

[5] Weibliches Hauspersonal darf während 14 Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden.

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

1.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 23 Kündigung

[1] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 24 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, gilt bei Tod oder einer Heimeinweisung der betreuten Person § 42 sinngemäss.

§ 25 Abgangsentschädigung

[1] Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Hauspersonal nach 20 oder mehr Dienstjahren, haben Arbeitgebende ihm eine Abgangsentschädigung auszurichten. Vorbehalten bleiben die Ersatzleistungen gemäss Art. 339d OR.

[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

2. Arbeitsbedingungen für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung

2.1. Wohnen im selben Haushalt

§ 26 Hausgemeinschaft

[1] Hauspersonal, das im selben privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnt, hat Anspruch auf:

a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Arbeitnehmende können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien,

b) 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) unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche oder von Waschmaschine und Wäschetrockner je nach Verfügbarkeit,

d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei dem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt.

2.2. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten

§ 27 Wöchentliche Arbeitszeit

[1] Die 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 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.

§ 28 Präsenzzeit

[1] Die Zeit, während der sich Arbeitnehmende 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. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

[2] Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für die Arbeitnehmenden regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

§ 29 Wöchentliche 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 zusammengelegt werden.

[2] Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden (z.B. durch Spitex oder Familienangehörige).

§ 30 Nachtruhe

[1] Während des Nachtzeitraums von 23.00–06.00 Uhr besteht Nachtruhe, und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

§ 31 Pausen

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

[2] Das Hauspersonal hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.

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

§ 32 Arbeitszeitdokumentation

[1] 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.

2.3. Lohn, Abzüge und Zuschläge, Reisekosten

§ 33 Grundlohn

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

§ 34 Lohn für Präsenzzeit

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

a) zu 25 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 5.– pro Stunde bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zum Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode),

b) zu 35 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 7.– pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (1 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode),

c) zu 50 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 10.– pro Stunde bei häufigen Einsätzen (2–3 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 Arbeitnehmende während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigen, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.

§ 35 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 (AHVV) vom 31. Oktober 1947 [2)] festgelegten Ansätze [3)] in Abzug gebracht werden.

§ 36 Nachtarbeitszuschlag

[1] Für aktive Arbeitsstunden in der Nacht ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25 % geschuldet.

§ 37 Überstundenzuschlag

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

---

1) SR 221.215.329.4
2) SR 831.101
3) Diese betragen Fr. 33.– pro Tag oder Fr. 990.– pro Monat.

§ 38 Ferienlohn

[1] Es gilt § 10. Wird der Lohn, der für die Ferien geschuldet ist, durch Lohnzuschläge abgegolten, umfasst der Lohn die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive allfälliger Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.

§ 39 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

[1] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrags ab Beginn des Arbeitsvertrags geschuldet. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht sowie die weiteren bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen bestimmen sich gemäss den §§ 12 und 13.

§ 40 Reisekosten

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

2.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 41 Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

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

a) Die Probezeit beträgt eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.
b) Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.

§ 42 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

[1] Bei Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person endet das angetretene Arbeitsverhältnis 30 Tage nach dem betreffenden Ereignis. Vorbehalten bleibt eine ordentliche Kündigung gemäss den vertraglichen Bestimmungen.

2.5. Schlussbestimmung

§ 43 Inkrafttreten

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Aarau, 4. September 2019

Regierungsrat Aargau

Landammann
HOFMANN

Staatsschreiberin
TRIVIGNO