Normalarbeitsvertrag für die wohngemeinschaftliche Betreuung (NAV wohngemeinschaftliche Betreuung)

Vom 18. Februar 2020 (Stand 1. Januar 2025)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf die Art. 359 und 359a des Bundesgesetzes vom 30. März 1911[1)] betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) und § 13 des Gesetzes vom 17. Oktober 2002[2)] über die Einführung des Obligationenrechts (EG OR),

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Geltungsbereich

§ 1 Örtlicher Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung im Kanton Basel-Landschaft.

§ 2 Sachlicher Geltungsbereich

[1] Dieser NAV ist anwendbar auf Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten, bei denen Betreuungspersonal hauswirtschaftliche oder betreuerische Arbeiten und entsprechenden Bereitschaftsdienst zur Unterstützung einer hilfsbedürftigen Person leistet und hierzu bei dieser im Haushalt wohnt.

[2] Als hauswirtschaftliche und betreuerische Leistungen gelten insbesondere Hilfe und Unterstützung im Haushalt und in der Alltagsbewältigung sowie das Leisten von Gesellschaft. Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI vom 29. September 1995[3)] über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) gelten nicht als solche Leistungen.

[3] Als hilfsbedürftige Personen gelten insbesondere Kranke, Betagte und Menschen mit einer Behinderung.

1) SR 220
2) SGS 212
3) SR 832.112.31

*** Änderungstabellen am Schluss des Erlasses**

§ 3 Persönlicher Geltungsbereich

[1] Vom Anwendungsbereich dieses NAV ausgenommen sind:

a. Ehepartnerin oder Ehepartner, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner und Konkubinatspartnerin oder Konkubinatspartner der betreuten Person;
b. Geschwister der betreuten Person;
c. Verwandte der betreuten Person in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehepartnerin oder Ehepartner, deren eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner und deren Konkubinatspartnerin oder Konkubinatspartner;
d. Betreuungspersonal, das einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) untersteht, bezüglich der darin geregelten Punkte.

[2] Jugendliche und Au-Pairs können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

1.2 Begriffe

§ 4 Aktive Arbeitszeit

[1] An die aktive Arbeitszeit angerechnet wird jede Tätigkeit, ausgenommen Bereitschaftsdienst, welche in direktem Zusammenhang mit dem Stellenbeschrieb steht oder auf explizite Anweisung der Arbeitgeberschaft bzw. der betreuten Person verrichtet wird oder im Interesse der Arbeitgeberschaft bzw. der betreuten Person notwendig ist.

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

§ 5 Bereitschaftsdienst

[1] Als Bereitschaftsdienst gilt die Zeit, während der sich das Betreuungspersonal der betreuten Person zur Verfügung halten muss, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt.

[2] Als Bereitschaftsdienst gilt insbesondere auch jene Zeit, während der das Betreuungspersonal ausserhalb des Haushaltes für die betreute Person telefonisch erreichbar sein muss.

§ 6 Freizeit

[1] Als Freizeit gilt die Zeit, während der das Betreuungspersonal keine aktiven Arbeitseinsätze und keinen Bereitschaftsdienst leistet und der betreuten Person nicht zur Verfügung steht.

2 Gegenseitige Pflichten, Arbeitsbedingungen

§ 7 Allgemeine gegenseitige Pflichten

[1] Die Arbeitgeberschaft, das Betreuungspersonal und die betreute Person haben in ihren gegenseitigen Beziehungen die Regeln des Anstandes und der Achtung der Persönlichkeit zu wahren.

[2] Das Betreuungspersonal ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, nach bestem Können und im Interesse der Arbeitgeberschaft und der betreuten Person zu verrichten.

§ 8 Gemeinsame Verantwortung

[1] Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich die formelle Arbeitgeberschaft und die betreute Person das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Betreuungspersonal in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.

§ 9 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

[1] Die Arbeitgeberschaft hat ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit des Betreuungspersonals zu schützen.

[2] Die Massnahmen sind vom Betreuungspersonal zu unterstützen und einzuhalten.

§ 10 Unterkunft

[1] Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf ein abschliessbares Einzelzimmer, das:

a. den hygienischen Anforderungen entspricht;
b. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet ist;
c. gut geheizt und belüftet ist;
d. ausreichend möbliert ist (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode);
e. ausreichend geräumig ist, um auch den Bereitschaftsdienst und die Freizeit darin verbringen zu können.

[2] Das Betreuungspersonal hat ferner Anspruch auf:

a. unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und Mitbenützung der Waschküche;
b. unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei dem die Privatsphäre gewahrt bleibt.

§ 11 Verpflegung

[1] Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung, die es auf Wunsch selbst zubereiten kann. Es hat dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.

§ 12 Geheimhaltungspflicht und Datenschutz

[1] Das Betreuungspersonal ist verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen es durch seine Tätigkeit Kenntnis erlangt, Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren.

[2] Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dauert die Geheimhaltungspflicht fort.

[3] Es gelten überdies die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992[4)] über den Datenschutz (DSG).

§ 13 Dokumentationspflichten

[1] Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Betreuungspersonal ein Exemplar dieses NAV und des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

[2] Bei Abschluss des Arbeitsvertrages sind die Stundenlohnansätze für aktive Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst schriftlich zu vereinbaren. Weiter ist festzulegen, ob und in welchem Umfang Naturallohnleistungen von der Arbeitgeberschaft entrichtet werden.

[3] Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden am Tag und in der Nacht, den Bereitschaftsdienst, die Freizeit, die Überzeit und die Überstunden auf.

[4] Dem Betreuungspersonal ist monatlich eine schriftliche, detaillierte Lohnabrechnung auszuhändigen.

3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 14 Probezeit

[1] Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der 1. Monat nach Antritt als Probezeit.

[2] Ist das Arbeitsverhältnis befristet, dauert die Probezeit:

a.	bei einer Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten	1 Woche;
b.	bei einer Vertragsdauer von weniger als 6 Monaten	2 Wochen;
c.	ab einer Vertragsdauer von 6 Monaten	1 Monat.

4) SR 235.1

§ 15 Kündigung

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

[2] Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien gekündigt werden.

[3] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der anderen Partei zu begründen.

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

§ 16 Kündigungsfristen

[1] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

[2] Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Anstellungsjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat, im 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und danach mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

§ 17 Tod oder Heimeintritt der betreuten Person

[1] Bei Tod oder Heimeintritt der betreuten Person erlischt das angetretene Arbeitsverhältnis nach 30 Tagen seit diesem Ereignis. Während dieser Zeit hat das Betreuungspersonal Anspruch auf sämtliche Leistungen, die ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehen.

4 Arbeits- und Ruhezeit, Freizeit, Sonn- und Feiertage, Ferien

§ 18 Zeiterfassung

[1] Das Betreuungspersonal hat die geleistete aktive Arbeitszeit am Tag und in der Nacht sowie die tatsächlich bezogene Freizeit zu erfassen.

[2] Sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren, ergibt sich die Höhe des geleisteten Bereitschaftsdienstes nach Abzug von aktiver Arbeitszeit und Freizeit aus der Tagesrestzeit.

[3] Vereinbaren die Parteien vorab kürzere Bereitschaftsdienstzeiten, so hat das Betreuungspersonal den geleisteten Bereitschaftsdienst ebenfalls zu erfassen.

§ 19 Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 44 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.

[2] Für die Berechnung der Normal- und Höchstarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit.

[3] Bei kürzeren aktiven Arbeitseinsätzen werden in jedem Fall mindestens 3,5 aktive Arbeitsstunden pro Halbtag bzw. 7 aktive Arbeitsstunden pro Tag angerechnet.

[4] Es ist nicht möglich, jemanden nur für Bereitschaftsdienst anzustellen.

§ 20 Nachtarbeit

[1] Während des Nachtzeitraums zwischen 23.00 und 06.00 Uhr wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

§ 21 Überstunden

[1] Als Überstunden gilt aktive Arbeitszeit, welche die wöchentliche Normalarbeitszeit überschreitet.

[2] Für Überstunden ist ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

§ 22 Überzeit

[1] Als Überzeit gilt aktive Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet.

[2] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls überschritten werden.

[3] Die Überzeit darf im Kalendermonat nicht mehr als 20 Stunden, im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen.

[4] Für Überzeit ist ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

§ 23 Tägliche und wöchentliche Freizeit

[1] Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Freizeit pro Tag im Zeitraum zwischen 06.00 Uhr und 23.00 Uhr. Mussten in einer Nacht 2 oder mehr Einsätze geleistet werden, beträgt die tägliche Freizeit am Folgetag mindestens 4 Stunden, wovon mindestens 2 Stunden zusammenhängend gewährt werden müssen.

[2] Zusätzlich steht dem Betreuungspersonal wöchentlich ein zusammenhängender ganzer Tag (24 Stunden) und ein zusammenhängender Halbtag (12 Stunden) als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben werden.

[3] Bei der Planung der Freizeit muss auf die Bedürfnisse des Betreuungspersonals so weit wie möglich Rücksicht genommen werden.

[4] Während der Freizeit muss die Überwachung der betreuten Person oder die Hilfestellung bei Bedarf anderweitig sichergestellt werden.

§ 24 Bezahlter Urlaub

[1] Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf bezahlten Urlaub von:

a. 3 Tagen bei Tod der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der Konkubinatspartnerin oder des Konkubinatspartners, des eigenen Kindes, Adoptivkindes oder eines Elternteils;

b. 2 Tagen bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft und der Geburt oder Adoption eines eigenen Kindes;

c. 1 Tag bei Taufe oder Heirat eines Kindes oder Adoptivkindes, Wechsel der eigenen Wohnung, Tod eines Geschwisters, eines Schwiegerelternteils, einer Schwägerin oder eines Schwagers.

§ 25 Arztbesuche des Betreuungspersonals

[1] Die für ärztliche und zahnärztliche Behandlung erforderliche Zeit wird als aktive Arbeitszeit angerechnet.

[2] Bei mehr als 1 Behandlung pro Woche kann eine Verrechnung mit der Freizeit stattfinden.

§ 26 Ferienanspruch

[1] Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

a. Betreuungspersonal bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen;

b. Betreuungspersonal nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen;

c. übriges Betreuungspersonal 4 Wochen.

[2] Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien anteilsmässig zu gewähren.

5 Entlöhnung, Schadenersatz

§ 27 Grundlohn für aktive Arbeitszeit

[1] Aktive Arbeitszeit am Tag und in der Nacht wird im Stundensatz entlöhnt.

[2] Für die Vergütung gelten die in der Verordnung des Bundes vom 20. Oktober 2010[5)] über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) festgelegten Mindestansätze.

§ 28 Grundlohn für Bereitschaftsdienst

[1] Der Bereitschaftsdienst am Tag wie in der Nacht wird abhängig vom Belastungsniveau der Betreuungssituation im Stundensatz entlöhnt.

5) SR 221.215.329.4

[2] Die Mindestansätze betragen:

a. in Betreuungssituationen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zu Nachteinsätzen kommt (bis 0,5 Einsätze pro Nacht) CHF 4.50;

b. in Betreuungssituationen, bei denen es regelmässig zu Nachteinsätzen kommt (bis 1 Einsatz pro Nacht) CHF 6.30;

c. in Betreuungssituationen, bei denen es häufig zu Nachteinsätzen kommt (mehr als 1 Einsatz pro Nacht) CHF 9.–.

[3] Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Zahl der effektiv geleisteten Nachteinsätze massgebend. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat oder die jeweilige kürzere Lohnperiode.

[4] Tätigt das Betreuungspersonal während des Bereitschaftsdienstes einen aktiven Arbeitseinsatz, so zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.

§ 29 Familienzulagen

[1] Familienzulagen sind zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten.

[2] Sie dürfen weder bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt noch von diesem abgezogen werden.

§ 30 Naturallohn

[1] Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947[6)] über die Alters- und Hinterlassenenversicherung festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

§ 31 Ferienlohn

[1] Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen mit 8,33 % und bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen mit 10,64 % vom Grundlohn für aktive Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst berechnet.

[2] Übersteigt die Ferienabwesenheit der betreuten Person den Ferienanspruch des Betreuungspersonals, so ist diesem für diese Dauer eine Arbeit zuzuweisen oder der Lohn für die Mindesthöhe an aktiver Arbeitszeit zu entrichten.

§ 32 Reisekosten

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

6) SR 831.101

§ 33 Verzug der Arbeitgeberschaft oder der betreuten Person

[1] Verzichtet die Arbeitgeberschaft oder die betreute Person aus von ihr zu vertretenden Gründen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auf die Dienste des Betreuungspersonals, so stehen diesem ohne Verpflichtung zur Nachleistung für diese Zeit Grundlohn und Naturallohn zu.

[2] Verweigert die Arbeitgeberschaft oder die betreute Person dem Betreuungspersonal ohne hinreichenden Grund den Antritt der Arbeitsstelle, so hat dieses ohne Verpflichtung zur Nachleistung Anspruch auf 1/4 des Grundlohnes für einen Monat. Ausserdem hat es Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

§ 34 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

[1] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit des Betreuungspersonals ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet. Im Übrigen gelten die Art. 324a und 324b des OR.

[2] In den ersten 3 Anstellungsmonaten beträgt der Anspruch auf Lohnfortzahlung 1 Woche.

§ 35 Schadenersatz

[1] Das Betreuungspersonal ist für den Schaden verantwortlich, den es absichtlich oder fahrlässig der Arbeitgeberschaft oder der betreuten Person zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die das Betreuungspersonal einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, die zur Ausführung der Arbeiten verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Betreuungspersonals, welches die Arbeitgeberschaft gekannt hat oder hätte kennen müssen.

[2] Die Ersatzpflicht ist auf höchstens die Hälfte eines monatlichen Durchschnittslohnes beschränkt.

§ 36 Verrechnung von Schadenersatzforderungen

[1] Die Arbeitgeberschaft darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur so weit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

6 Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 37 Beschäftigung und Schutz

[1] Für schwangeres Betreuungspersonal und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes vom 13. März 1964[7)] über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) und seiner Verordnungen analog.

7 Versicherungen

§ 38 Sozialversicherungen

[1] Die Arbeitgeberschaft hat das Betreuungspersonal:

a. bei der AHV-Ausgleichskasse anzumelden;
b. mit einer Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung zu schützen;
c. bei einer Pensionskasse gemäss der Bundesgesetzgebung über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge anzuschliessen, sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate oder unbefristet eingegangen ist.

[2] Die Arbeitgeberschaft hat zu überprüfen, ob das Betreuungspersonal die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung abgeschlossen hat oder sich von der Krankenversicherungspflicht hat befreien lassen.

[3] Die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vollumfänglich von der Arbeitgeberschaft zu entrichten.

8 Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 39 Abweichungen von diesem Normalarbeitsvertrag

[1] Abreden, die von den einzelnen Bestimmungen dieses NAV zuungunsten des Betreuungspersonals abweichen, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

§ 40 Ergänzendes Recht

[1] Soweit dieser NAV keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des OR und des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989[8)] über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG).

7) SR 822.11
8) SR 823.11

§ 41 Streitigkeiten und Auskunftsstellen

[1] Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind beim zuständigen Zivilkreisgericht anhängig zu machen.

[2] Auskünfte über die Anwendung dieses NAV können beim Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA Baselland) eingeholt werden.

§ 42 Schriftenkontrolle, Arbeitsbewilligung

[1] Arbeitgeberschaft und Betreuungspersonal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe), die Beitragspflicht an AHV, IV und BVG sowie die Erwerbsersatzordnung (EO) zu beachten.

[2] Bei der Anstellung ausländischen Betreuungspersonals hat sich die Arbeitgeberschaft vor Vertragsabschluss beim Amt für Migration, Integration und Bürgerrecht und beim KIGA Baselland über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen. *

§ 43 Bestehende Arbeitsverhältnisse

[1] Werden bestehende Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Dezember 2020 nicht erneuert, gilt der vorliegende NAV.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
18.02.2020	01.03.2020	Erlass	Erstfassung	GS 2020.016
17.12.2024	01.01.2025	§ 42 Abs. 2	geändert	GS 2024.076

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	18.02.2020	01.03.2020	Erstfassung	GS 2020.016
§ 42 Abs. 2	17.12.2024	01.01.2025	geändert	GS 2024.076