Kantonaler Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft (NAV HW)

Vom 12. Dezember 2023 (Stand 1. Januar 2024)

Der Regierungsrat,

gestützt auf Artikel 359 Absatz 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)[1)],

erlässt:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) findet Anwendung auf Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse im Kanton Glarus, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten oder einem kollektiven Haushalt betreffen, insbesondere in Heimen, Pensionen und Krankenhäusern, Büros, Praxen oder Werkstätten.
[2] Er gilt insbesondere auch für:
a. Volontär- und Au-pair-Arbeitsverhältnisse;
b. Arbeitnehmende, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, wobei Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden dürfen.
[3] Der NAV gilt nicht für:
a. amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse;
b. Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden, einem anderen NAV oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.
[4] Für hauswirtschaftliche, einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitsverhältnisse gilt dieser NAV soweit jener keine Regelungen enthält.

Art. 2 *Hauswirtschaftliche Arbeiten*

[1] Als hauswirtschaftliche Arbeiten gelten Tätigkeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere:
a. Reinigungsarbeiten;
b. Besorgung der Wäsche;
c. Einkaufen;
d. Kochen;
e. Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken;

1) SR 220

f. Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung.

[2] Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung[2)] sind keine hauswirtschaftlichen Tätigkeiten im vorliegenden Sinne.

Art. 3 *Wirkung*

[1] Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nichts anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

[2] Enthält der NAV keine Regelung und haben die Parteien keine Vereinbarung getroffen, gelten die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag.

[3] Für Jugendliche bis zum vollendeten 19. Altersjahr gelten die Schutzvorschriften nach Artikel 29 des Arbeitsgesetzes (ArG)[3)] analog.

2. Arbeitszeit, Weiterbildung und Ferien

Art. 4 *Arbeitszeit*

[1] Arbeitnehmende leisten ihre Arbeit durch:

a. aktive Arbeitszeit, während der sie die zu betreuende Person unterstützen oder ihr Gesellschaft leisten;

b. Präsenzzeit, während der sie sich im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten und sich der betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt;

c. Rufbereitschaft, während der sie ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten müssen, erreichbar zu sein.

[2] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 45 Stunden.

[3] Die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehende, begründete Überzeit, darf elf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht mehr als 170 Stunden pro Kalenderjahr betragen.

[4] Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmende, welche zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen, nur für Präsenzzeit und Rufbereitschaft anzustellen. Derart geleistete Arbeit gilt zur Hälfte als aktive Arbeitszeit.

[5] In dringenden Fällen sind Arbeitnehmende vorübergehend verpflichtet, Überstunden zu leisten. Diese können ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit angesetzt werden. Im Übrigen gilt Artikel 321c OR.

---

2) SR 832.112.31
3) SR 822.11

[6] Überstundenarbeit ist mit zusätzlicher Freizeit von gleicher Dauer innerhalb eines angemessenen Zeitraumes zu kompensieren. Wird sie nicht kompensiert, richtet sich der Lohn nach Artikel 321c Absatz 3 OR.
[7] Bei Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 19. Altersjahr ist die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Art. 5 *Pausen*

[1] Den Arbeitnehmenden sind folgende Pausen zu gewähren:
a. 15 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden;
b. 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden;
c. 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Art. 6 *Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen*

[1] Die Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr gilt als Nachtruhe. Es ist untersagt, während derselben aktive Arbeitszeit einzuplanen.
[2] In diesem Zeitraum geleistete Arbeit gilt als Nachtarbeit. Sie ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig.
[3] An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken.
[4] Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 19. Altersjahr dürfen während der Nacht und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

Art. 7 *Freizeit*

[1] Die Arbeitnehmenden haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen arbeitsfreien Tag zu 24 Stunden und auf einen halben zu 8 Stunden. Verschiebungen oder Zusammenlegungen sind nicht zulässig.
[2] Der arbeitsfreie Tag soll am Sonntag gewährt werden. Ist es nicht möglich, den ganzen arbeitsfreien Tag regelmässig am Sonntag zu gewähren, ist ein anderer Wochentag als wöchentlicher Ruhetag zu bestimmen.
[3] Arbeiten Arbeitnehmende an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, haben sie Anspruch auf einen zusätzlichen freien Halbtag.
[4] Arbeitnehmende haben insbesondere Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

a.	bei Verheiratung	2 Tage
b.	bei Geburt eines Kindes	1 Tag
c.	bei eigenem Wohnungswechsel	1 Tag
d.	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern	3 Tage
e.	bei einem Todesfall in der Verwandtschaft	1 Tag

Art. 8 *Weiterbildung*

[1] Die Arbeitgebenden fördern die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden.

[2] Arbeitnehmende bis zum vollendeten 19. Altersjahr sind für hauswirtschaftliche Kurse und andere Weiterbildungen zu beurlauben, ohne dass ihre Freizeit gekürzt wird. Vor Beginn und nach Beendigung des Unterrichts sind sie zur Arbeit verpflichtet.

Art. 9 *Ferien*

[1] Der Ferienanspruch bestimmt sich nach den Artikeln 329a und 329c OR. Darüber hinaus beträgt er nach dem vollendeten 50. Altersjahr und ab dem 11. Dienstjahr fünf Wochen.
[2] Die Zeit, während welcher sich Arbeitnehmende mit Arbeitgebenden auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferienzeit, es sei denn, die Parteien haben dies verabredet und die Arbeitnehmenden sind tatsächlich nicht zur Arbeit verpflichtet.

3. Entlöhnung

Art. 10 *Lohn für aktive Arbeitszeit*

[1] Der Lohn für die aktive Arbeitszeit richtet sich nach dem NAV Hauswirtschaft[4)].
[2] Der Zuschlag für aktive Arbeitsstunden während der Nachtruhe und für solche, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreiten, beträgt 25 Prozent.
[3] An aktiven Sonn- und Feiertagen ist ein Zuschlag von 50 Prozent geschuldet.

Art. 11 *Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft*

[1] Präsenzzeit und Rufbereitschaft am Tag wie während der Nachtruhe ist wie folgt zu entschädigen:

a. zu 25 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 5 Franken pro Stunde, sofern monatlich weniger als 12 Einsätze während der Nachtruhe geleistet werden müssen;
b. zu 35 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 7 Franken pro Stunde, sofern monatlich durchschnittlich 13 bis 30 Einsätze während der Nachtruhe geleistet werden müssen;
c. zu 50 Prozent des Stundenlohns, aber mindestens 10 Franken pro Stunde, sofern monatlich durchschnittlich mehr als 30 Einsätze während der Nachtruhe geleistet werden müssen.

4) SR 221.215.329.4

Art. 12 *Ferienlohn*

[1] Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Die Arbeitnehmenden haben 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.
[3] Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:
a. bei 4 Wochen Ferien 8,33 Prozent des Stundenlohns;
b. bei 5 Wochen Ferien 10,64 Prozent des Stundenlohns.

Art. 13 *Sozialversicherungen*

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

Art. 14 *Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit*

[1] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.
[2] Im Übrigen gelten die Artikel 324a, 324b und 328a OR.

4. Fürsorge- und Dokumentationspflichten

Art. 15 *Gesundheitsschutz und Beschäftigung bei Mutterschaft*

[1] Für den Gesundheitsschutz und die Beschäftigung bei Mutterschaft gelten die Regeln nach den Artikeln 6, 35, 35a und 36a ArG.

Art. 16 *Unterkunft und Verpflegung*

[1] Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:
a. eine gesunde und ausreichende Verpflegung;
b. ein Einzelzimmer;
c. Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und der Waschküche;
d. unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Haushalt, in dem die zu betreuende Person lebt, über einen Internetzugang verfügt.

[2] Die Arbeitnehmenden können verlangen, dass sie ihr eigenes Essen selbst zubereiten und dazu die Küche und die Küchenutensilien mitbenützen dürfen.
[3] Das Einzelzimmer muss:
a. abschliessbar sein;
b. den hygienischen Anforderungen entsprechen;
c. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;
d. geheizt und belüftet sein;
e. ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.

Art. 17 *Dokumentationspflichten*

[1] Die Arbeitgebenden übergeben den Arbeitnehmenden vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages ein Exemplar dieses NAV.
[2] Die Arbeitgebenden sorgen dafür, dass sie oder die Arbeitnehmenden in der Arbeitszeitdokumentation die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden festhalten. Dieses Dokument ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.
[3] Die Arbeitgebenden erstellen monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung und händigen diese bis zum 10. des Folgemonats den Arbeitnehmenden aus.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18 *Probezeit*

[1] Der erste Monat nach Dienstantritt gilt als Probezeit.
[2] Die Parteien können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen auflösen.

Art. 19 *Kündigung und Austritt*

[1] Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.
[2] Die Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse richtet sich nach den Artikeln 335–335c OR.
[3] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
[4] Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person endet das angetretene Arbeitsverhältnis frühestens 30 Tage nach diesem Ereignis.

Art. 20 *Abgangsentschädigung*

[1] Die Voraussetzungen für eine Abgangsentschädigung richten sich nach Artikel 339b OR. Die Entschädigung entspricht dem vollen zuletzt bezogenen Bruttolohn für sechs Monate.
[2] Die Anrechenbarkeit von Personalfürsorgeleistungen richten sich nach Artikel 339d OR.

Art. 21 *Ungerechtfertigte Entlassung, Verweigerung des Stellenantritts, fristloses Verlassen der Arbeitsstelle, Verzug des Arbeitgebers*

[1] Die Folgen einer ungerechtfertigten Entlassung richten sich nach Artikel 337c OR.
[2] Die Folgen einer ungerechtfertigten Verweigerung des Stellenantritts und des fristlosen Verlassens der Arbeitsstelle richten sich nach Artikel 337d OR.
[3] Die Folgen eines Arbeitgeberverzugs richten sich nach Artikel 324 OR.

Art. 22 *Zeugnis*

[1] Für das Arbeitszeugnis gelten die Artikel 330a und 346a OR.

6. Rechtsschutz und Schlussbestimmungen

Art. 23 *Rechtsschutz*

[1] Der Rechtsschutz richtet sich nach der Zivilprozessordnung[5)].

Art. 24 *Übergangsbestimmung*

[1] Der NAV ist mit einer Übergangsfrist von einem Jahr ab Inkrafttreten auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

5) SR 272