

Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal

Vom 19. November 2008

Der Regierungsrat des Kantons Aargau,

gestützt auf Art. 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911¹⁾ und § 10 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht vom 27. Dezember 1911²⁾,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

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. Geltungsbereich

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

³ Als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinn von § 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,

¹⁾ SR 220

²⁾ SAR 210.200

- g) die Mithilfe bei der Kindererziehung,
- h) die Pflege von Kranken und Alten.

⁴ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht

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

§ 2

Abweichungen
von diesem
Normalar-
beitsvertrag

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

Abgabepflicht

Arbeitgebende haben dem Hauspersonal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen.

§ 4

Hausordnung

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

§ 5

Schutz des
Hauspersonals

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

Berufliche
Vorsorge

Arbeitgebende versichern das der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellte Hauspersonal nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982¹⁾ bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung. Arbeitgebende sind verpflichtet, zumindest gleich hohe Beiträge zu entrichten wie die einzelnen Arbeitnehmenden.

¹⁾ SR 831.40

2. Lohn, Leistungen bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

§ 7

¹ Der Lohn besteht in der Regel aus Bar- und Naturallohn. Der Lohn und allfällige Lohnzuschläge sind schriftlich festzuhalten. Dabei ist insbesondere festzuhalten, in welchem Umfang Naturallohnleistungen entrichtet werden. Lohn

² Fehlt eine schriftliche Vereinbarung nach Absatz 1, berechnet sich der Barlohn nach dem orts- und berufsüblichen Ansatz.

³ 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.

⁴ Sofern der Naturallohn nicht vollständig gewährt wird, tritt an seine Stelle eine entsprechende Barentschädigung.

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

§ 8

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 oder bei dessen Ausfall auf eine Entschädigung. Ferienlohn

² Die Entschädigung für ausfallenden Naturallohn ist vor Antritt der Ferien, der übrige Lohn am üblichen Zahltag zu überweisen.

§ 9

¹ Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert und hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder ist es für mehr als drei Monate eingegangen, haben Arbeitnehmende in folgen- Leistungen bei Verhinderung des Hauspersonals

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

dem Umfang Anspruch auf den Barlohn und auf eine Entschädigung für ausfallenden Naturallohn:

- | | | |
|----|---------------------------|--------------|
| 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 Barlohn und eine Entschädigung für ausfallenden Naturallohn im gleichen Umfang zu entrichten.

§ 10

Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft^t

¹ Lebt das Hauspersonal in Hausgemeinschaft mit Arbeitgebenden und wird es ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben Arbeitgebende Pflege und ärztliche Behandlung für die nach § 9 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.

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

3. Arbeitszeit, Ruhezeit, Freizeit, Weiterbildung, Ferien

§ 11

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, sofern keine angeordnete Arbeit zu leisten ist, Ruhezeit (Zimmerstunden) und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse des Hauspersonals werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

² Dem erwachsenen 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, sofern 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 Sinn dieses Normalarbeitsvertrags sind Personen, die nach den Bestimmungen des Bun-

desgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964¹⁾ als Jugendliche gelten.

§ 12

¹ Die über die verabredete wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Überstunden 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 Bar- und 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.

§ 13

¹ Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ist nur in Nachtarbeit,
Arbeit an Sonn-
und Feiertagen Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis des Hauspersonals zulässig. Nachtarbeit ist mit einem Zuschlag von mindestens 25 % auf den Bar- und Naturallohn zu vergüten.

² An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Bar- und Naturallohn samt einem Zuschlag von 50 %.

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

§ 14

¹ Dem Hauspersonal sind jede Woche zwei freie Tage ohne Arbeitsbereitschaft am Abend und in der Nacht zu gewähren. Ein freier Tag umfasst 24 Freizeit 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 Halbtage gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 6.00–14.00 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 oder bei dessen Ausfall auf eine Entschädigung.

§ 15

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, sofern die Besuche und Vorsprachen in der Freizeit nicht möglich oder zumutbar sind.

§ 16

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.

§ 17

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, sofern 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, sofern 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 oder bei dessen Ausfall auf eine Entschädigung.

§ 18

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 anteilmässig (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 Amtes 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, sofern das Hauspersonal auch während dieser Zeit für Arbeitgebende Haushaltsarbeiten besorgt.

⁵ Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahrs 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 ver-

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

einbar ist. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

4. Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 19

Schwangerschaft
und Mutterschaft

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

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 6.00 Uhr beschäftigt werden. Ab der achten Woche vor der Niederkunft dürfen sie nicht zwischen 20.00 und 6.00 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.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20

Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 21

Abgangs-
entschädigung

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Hauspersonal nach 20 oder mehr Dienstjahren, so haben Arbeitgebende ihm eine Abgangsentschädigung auszurichten; vorbehalten bleiben die Ersatzleistungen nach 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

6. Schlussbestimmungen

§ 22

Dieser Normalarbeitsvertrag ist in der Gesetzessammlung zu publizieren.
Er tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Publikation und
Inkrafttreten