

Nr. 854

# **Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis**

vom 10. November 2020 (Stand 1. Dezember 2020)

*Der Regierungsrat des Kantons Luzern,*

gestützt auf Artikel 359 Absätze 1 und 2 des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>1</sup>,  
*erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag:*

## **1 Allgemeiner Teil**

### **1.1 Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1** *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt im Kanton Luzern verrichten, unabhängig davon, ob die arbeitnehmende Person im Haushalt der arbeitgebenden Person oder auswärts wohnt.

<sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf Arbeitnehmende, die im Rahmen einer ständigen Betreuung hauswirtschaftliche Arbeiten für gebrechliche Personen, wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung, sowie für Kinder verrichten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen. Minderjährige können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

<sup>3</sup> Bestehen keine abweichenden Regelungen, gilt der Normalarbeitsvertrag mit Ausnahme von § 18 Absatz 1 auch für Praktika, Volontär- und Au-pair-Verhältnisse.

<sup>4</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in folgender Beziehung stehen:

- a. Ehegattinnen und Ehegatten,

---

<sup>1</sup> SR [200](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

- b. eingetragene Partnerinnen und Partner,
- c. Konkubinatspartnerinnen und -partner,
- d. Verwandte in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerinnen oder Partner.

<sup>5</sup> Im Weiteren gilt der Normalarbeitsvertrag nicht für folgende Arbeitsverhältnisse:

- a. familienexterne Betreuung (Tagesmütter, Mittagstisch),
- b. hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft, wenn das Arbeitsverhältnis einem besonderen Normalarbeitsvertrag untersteht,
- c. Arbeitnehmende, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, bezüglich der darin geregelter Punkte. Für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte sind die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages ergänzend anwendbar,
- d. hauswirtschaftliche Arbeitnehmende, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden, einem besonderen Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

## § 2 *Abweichungen*

<sup>1</sup> Abreden, die zuungunsten der arbeitnehmenden Person von einzelnen Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages abweichen, sind nur im Rahmen der einschlägigen Rechtsordnung zulässig und bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Die generelle Wegbedingung der Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages ist nicht zulässig.

<sup>2</sup> Wurde nichts Abweichendes vereinbart, gelten unmittelbar die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages.

## § 3 *Vorbehalt und ergänzendes Recht*

<sup>1</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911<sup>2</sup> und des öffentlichen Rechts.

<sup>2</sup> Soweit die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, und dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Schweizerischen Obligationenrechts und des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989<sup>3</sup>.

## § 4 *Hauswirtschaftliche Arbeiten*

<sup>1</sup> Als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinn von § 1 Absätze 1 und 3 gelten insbesondere

- a. Reinigungsarbeiten im Haushalt,
- b. das Besorgen der Wäsche,
- c. das Einkaufen und Kochen,
- d. die Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken,

---

<sup>2</sup> SR [220](#)

<sup>3</sup> SR [823.11](#).

e. die Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung.

<sup>2</sup> Die ärztliche und medizinische Pflege im Sinn der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) vom 29. September 1995<sup>4</sup> sind keine hauswirtschaftlichen Arbeiten.

## § 5 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages und der Verordnung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden je ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages und der Verordnung des Bundesrates über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010<sup>5</sup> auszuhändigen. Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages oder der Verordnung.

## § 6 *Schriftlicher Arbeitsvertrag*

<sup>1</sup> Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, hat die arbeitgebende Person einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen und diesen der arbeitnehmenden Person spätestens bei Stellenantritt auszuhändigen.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

- a. Name der Vertragsparteien,
- b. Funktion der arbeitnehmenden Person,
- c. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- d. Bruttolohn, allfällige Lohnzuschläge und Abzüge für den Naturallohn,
- e. Arbeitspensum sowie Arbeits- und Präsenzzeiten,
- f. Ferienanspruch,
- g. Probezeit und Kündigungsfrist.

<sup>3</sup> Bei Änderung des Arbeitsvertrages während des Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmenden Person spätestens einen Monat nach Inkrafttreten der Änderung ein angepasster Arbeitsvertrag auszuhändigen.

## § 7 *Schutz der Persönlichkeit*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren physische und psychische Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie müssen insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmende nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

---

<sup>4</sup> SR [832.112.31](#)

<sup>5</sup> SR [221.215.329.4](#)

<sup>2</sup> Arbeitgebende haben zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Haushaltes angemessen sind, soweit es ihnen mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und auf die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Dem Schutz der Persönlichkeit nach den Absätzen 1 und 2 ist bei Minderjährigen besondere Beachtung zu schenken.

## **§ 8** *Geteilte Verantwortung*

<sup>1</sup> Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich die arbeitgebende Person und eine oder mehrere Personen des privaten Haushaltes das Weisungsrecht teilen, sind alle weisungsbefugten Personen gegenüber der arbeitnehmenden Person für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich.

## **§ 9** *Pflichten und Haftung der Arbeitnehmenden*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende Person haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen. Sie haben sich an die Hausordnung zu halten und sind nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>2</sup> Sie tragen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten sowie zum Gesundheitsschutz bei.

<sup>3</sup> Die arbeitnehmende Person ist für den Schaden verantwortlich, den sie der arbeitgebenden Person absichtlich oder fahrlässig zufügt. Das Mass der Sorgfalt bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die für die Ausführung der Arbeit verlangt werden, sowie nach den Fähigkeiten und Eigenschaften der arbeitnehmenden Person, die die arbeitgebende Person gekannt hat oder hätte kennen müssen.

# **1.2 Arbeits- und Ruhezeit, Freizeit, Weiterbildung, Ferien**

## **§ 10** *Arbeits- und Ruhezeit*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf bei einem Vollpensum in der Regel 42 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden. Sie endet in der Regel spätestens um 20 Uhr. Die Essenszeiten und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>2</sup> Erwachsenen Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt während zweier Wochen eingehalten wird.

<sup>3</sup> Minderjährigen Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

## § 11 *Überstunden und Überzeit*

<sup>1</sup> Die 43. bis 45. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden. Sind Überstunden notwendig, ist die arbeitnehmende Person dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermag und sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Überstunden sind nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschlag zu entlönnen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche gilt als Überzeit. Sie ist mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu entlönnen. Bei der Umrechnung des Monatslohnes in den Stundenlohn ist von 4,33 Arbeitswochen auszugehen. Wird die Überzeit im Einverständnis mit der arbeitnehmenden Person innert einem angemessenen Zeitraum durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

<sup>3</sup> Minderjährige Arbeitnehmende dürfen nur in Ausnahmefällen Überstunden und Überzeit leisten. Überstunden sind in jedem Fall durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

## § 12 *Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen*

<sup>1</sup> Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr gilt als Nachtarbeit. Sie ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der arbeitnehmenden Person zulässig. Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (Lohn ohne Abzüge für den Naturallohn) und mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlönnen. Bei der Umrechnung des Monatslohnes in den Stundenlohn ist von 4,33 Arbeitswochen auszugehen.

<sup>2</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Normallohn gemäss Absatz 1 und einem Zuschlag von 50 Prozent. Bei der Umrechnung des Monatslohnes in den Stundenlohn ist von 4,33 Arbeitswochen auszugehen.

<sup>3</sup> Minderjährige dürfen während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

## § 13 *Freizeit*

<sup>1</sup> Arbeitnehmenden ist jede Woche mindestens ein freier Tag und ein freier Halbtage zu gewähren. Muss eine arbeitnehmende Person an einem gesetzlich anerkannten Feiertag gemäss dem Ruhetags- und Ladenschlussgesetz (RLG) vom 23. November 1987<sup>6</sup> arbeiten, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ein zusätzlicher freier Tag zu gewähren.

<sup>2</sup> Ein freier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden, in denen keine Arbeitsbereitschaft geleistet werden darf. Ein freier Halbtage gilt als gewährt, wenn die Zeit von 6 Uhr bis 14 Uhr oder von 12 Uhr bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt.

---

<sup>6</sup> SRL Nr. [855](#)

<sup>3</sup> Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

<sup>4</sup> Die freien Tage und Halbtage sind in der Regel im Voraus zu vereinbaren.

<sup>5</sup> Die wöchentliche Freizeit kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.

<sup>6</sup> Während der wöchentlichen Freizeit darf die arbeitnehmende Person das Haus verlassen und steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Betreuung ist anderweitig sicherzustellen.

## § 14 *Ferien*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person jedes Kalenderjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr oder nach zehn Dienstjahren bei der gleichen arbeitgebenden Person sind mindestens fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr zu gewähren.

<sup>2</sup> Für ein unvollständiges Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

<sup>3</sup> Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person mit der arbeitgebenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien.

<sup>4</sup> Gesetzlich anerkannte Feiertage gemäss dem Ruhetags- und Ladenschlussgesetz<sup>7</sup> dürfen nicht an die Ferien angerechnet werden.

<sup>5</sup> Der Ferienbezug ist frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Dabei ist auf die beidseitigen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen.

## § 15 *Rechtsanspruch auf Urlaub*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- a. eigene zivile und kirchliche Trauung oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: 3 Tage
- b. zivile und kirchliche Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von eigenen Kindern: 1 Tag
- c. Betreuung eines erkrankten eigenen Kindes: bis zu 3 Tagen
- d. Tod des Ehegatten oder der Ehegattin, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin oder von eigenen Kindern: 3 Tage
- e. Tod von anderen Familienangehörigen als diejenigen gemäss Absatz 1d nach Notwendigkeit: 1 bis zu 3 Tagen
- f. militärische Rekrutierung, Inspektion und Ausmusterung: 1 Tag
- g. Umzug des eigenen Haushalts, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist: 1 Tag

<sup>2</sup> Die bezahlten Urlaubstage gemäss Absatz 1 dürfen nicht an die Freizeit oder an die Ferien angerechnet werden.

---

<sup>7</sup> SRL Nr. [855](#)

**§ 16** *Religiöse Feiern, Arzt- und Zahnarztbesuche, Vorsprache bei Arbeitsstellen*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf die freie Zeit, die sie zur Erfüllung religiöser Pflichten ihrer Konfession, zur Erledigung von Familienangelegenheiten und dringender persönlicher Anliegen, wie die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, zur Vorsprache bei Arbeitsstellen oder für einen Arzt- und Zahnarztbesuch benötigen. Die Arbeitnehmenden haben auf die Interessen der Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen.

**§ 17** *Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat Rücksicht zu nehmen auf die Bestrebungen der arbeitnehmenden Person, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

<sup>2</sup> Der von der arbeitgebenden Person angeordnete Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen und den damit zusammenhängenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.

<sup>3</sup> Die arbeitgebende Person trägt die Kosten für Weiterbildungen, die sie anordnet.

### **1.3 Lohn**

**§ 18** *Grundsätze*

<sup>1</sup> Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die Ansätze des NAV Hauswirtschaft<sup>8</sup> als Mindestlohn.

<sup>2</sup> Der Lohn, allfällige Lohnzuschläge und die Abzüge für den Naturallohn sind schriftlich zu vereinbaren.

<sup>3</sup> Bei Teilzeitangestellten im Stundenlohn mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz kann der auf die Ferien entfallende Lohn zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies schriftlich vereinbart worden ist. Der auszubezahlende Ferienlohn ist in der Lohnabrechnung separat aufzuführen.

<sup>4</sup> Der auf die Ferien entfallende Lohn gemäss Absatz 3 beträgt:

- a. bei vier Wochen Ferien 8,33 Prozent des Stundenlohns,
- b. bei fünf Wochen Ferien 10,64 Prozent des Stundenlohns.

**§ 19** *Naturallohn*

<sup>1</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, sind Verpflegung und Unterkunft Teil des Lohnes (Naturallohn).

---

<sup>8</sup> SR [221.215.329.4](#)

<sup>2</sup> Die Höhe des Naturallohns bestimmt sich nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947<sup>9</sup>.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung besteht auch während der freien Tage, während der Ferien und während des bezahlten Urlaubs. Soweit die arbeitnehmende Person keine Verpflegung beansprucht, dürfen vom Lohn keine Abzüge für den Naturallohn vorgenommen werden.

## § 20 *Lohnzahlung und Lohnabrechnung*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden den Barlohn spätestens am 7. Tag des Folgemonats zu überweisen sowie monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und auszuhändigen.

## **1.4 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung und Sozialversicherungen**

### § 21 *Lohnfortzahlung*

<sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, hat sie ab Beginn des Arbeitsverhältnisses in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- a. nach Beendigung der Probezeit im 1. Dienstjahr während dreier Wochen,
- b. ab dem 2. Dienstjahr während eines Monats,
- c. ab dem 4. Dienstjahr während zweier Monate,
- d. ab dem 6. Dienstjahr während dreier Monate,
- e. ab dem 11. Dienstjahr während vier Monaten,
- f. ab dem 16. Dienstjahr während fünf Monaten,
- g. ab dem 21. Dienstjahr während sechs Monaten.

Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin ist der Lohn während der gesamten Dauer auszurichten.

<sup>2</sup> Ist die arbeitnehmende Person aufgrund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in ihrer Person liegen, obligatorisch versichert, hat die arbeitgebende Person den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die Zeit der Lohnfortzahlung geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

---

<sup>9</sup> [SR 831.101](#)



<sup>3</sup> Sind die Versicherungsleistungen gemäss Absatz 2 geringer, hat die arbeitgebende Person die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten. Wird der arbeitnehmenden Person während der Dauer der Arbeitsverhinderung Verpflegung und Unterkunft gemäss § 19 gewährt, beschränkt sich diese Verpflichtung auf den Barlohn.

<sup>4</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, hat sie überdies Anspruch auf angemessene Pflege und den Naturallohn, solange der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

## § 22 *Krankentaggeldversicherung*

<sup>1</sup> Bei unbefristeten oder mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen mit einem Pensum von mindestens 20 Prozent hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

<sup>2</sup> Die Versicherung hat mindestens folgende Leistungen zu beinhalten:

- a. Beginn des Versicherungsschutzes am Tag des Arbeitsbeginns,
- b. ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes,
- c. eine Bezugsdauer von mindestens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,
- d. Aufschub des Krankentaggeldes von maximal 30 Tagen.

<sup>3</sup> Für Krankheit infolge Schwangerschaft und Niederkunft hat die Versicherung die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu umfassen, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert gewesen ist.

<sup>4</sup> Vereinbart die arbeitgebende Person einen Aufschub des Krankentaggeldes, bleibt sie während des Aufschubs zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80 Prozent des Bruttolohnes verpflichtet.

<sup>5</sup> Werden bei Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung Vorbehalte angebracht, hat die arbeitgebende Person die arbeitnehmende Person während der Fristen gemäss § 21 Absatz 1 zu entschädigen. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit gemäss der §§ 27 Absatz 2 oder 29 Absatz 1 aufgelöst wird.

<sup>6</sup> Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person und erhält einen Naturallohn, kann die arbeitgebende Person die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>10</sup> vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

## § 23 *Sozialversicherungen im Allgemeinen*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende sind grundsätzlich der Schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung unterstellt und beitragspflichtig. Die von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von den Arbeitgebenden zu entrichten.

---

<sup>10</sup> SR [831.101](#)

## § 24 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmende obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981<sup>11</sup> gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern. Die Prämien für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und -krankheiten gehen zulasten der Arbeitgebenden, die Prämien für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zulasten der Arbeitnehmenden. Vorbehalten bleiben abweichende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden.

## § 25 *Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben Arbeitnehmenden, die nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982<sup>12</sup> der beruflichen Vorsorge unterstellt sind, bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Über das BVG hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

# **1.5 Schwangerschaft und Mutterschaft**

## § 26

<sup>1</sup> Schwangere sowie stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung sind so auszugestalten, dass ihre Gesundheit und diejenige des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

<sup>2</sup> Schwangere sowie stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit darf dabei neun Stunden nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen Schwangere nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen sie zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden. Wöchnerinnen dürfen während 14 Wochen nach der Niederkunft nicht und bis zur 16. Woche nach der Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>4</sup> Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

---

<sup>11</sup> [SR 832.20](#)

<sup>12</sup> [SR 831.40](#)

## **1.6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 27** *Kündigung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gelten die ersten vier Wochen nach Stellenantritt.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und ab dem zehnten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats hin gekündigt werden. Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Wer kündigt, muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>3</sup> Die Kündigung muss am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats der anderen Vertragspartei zugegangen sein.

<sup>4</sup> Die arbeitnehmende Person verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist. Fällt dieser auf einen Sonn- oder Feiertag, kann sie die Stelle am vorangehenden Werktag verlassen.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Artikel 337 und wegen Lohnpfändung nach Artikel 337a des Schweizerischen Obligationenrechts.

<sup>6</sup> Die Entlassung einer minderjährigen oder unter umfassender Beistandschaft stehenden Person ist vorgängig ihrer gesetzlichen Vertretung anzuzeigen.

### **§ 28** *Kündigung bei befristetem Arbeitsverhältnis*

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung.

<sup>2</sup> Die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, muss schriftlich vereinbart werden. Ist eine Probezeit vereinbart, beträgt diese eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als drei Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als sechs Monate beträgt. Bei einer Vertragsdauer von über sechs Monaten beträgt die Probezeit vier Wochen.

<sup>3</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

## § 29 *Kündigung zur Unzeit*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitgebende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

- a. während die arbeitnehmende Person schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,
- b. während die arbeitnehmende Person ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen,
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,
- d. während die arbeitnehmende Person mit Zustimmung der arbeitgebenden Person an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

<sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte, dessen oder deren Funktion sie auszuüben vermag, oder die arbeitgebende Person selbst wegen der in Absatz 1a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und die arbeitnehmende Person dessen oder deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Die Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

## § 30 *Ungerechtfertigte Entlassung*

<sup>1</sup> Wird die arbeitnehmende Person fristlos ohne wichtigen Grund entlassen, oder wird ihr der Stellenantritt ohne wichtigen Grund verweigert, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup> Der Richter kann die arbeitgebende Person verpflichten, der arbeitnehmenden Person eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der arbeitnehmenden Person für sechs Monate nicht übersteigen.

**§ 31** *Ungerechtfertigter Nichtantritt oder ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle*

<sup>1</sup> Tritt die arbeitnehmende Person ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie diese fristlos, so hat die arbeitgebende Person Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Ist der arbeitgebenden Person kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen. Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

**§ 32** *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50 Jahre alten arbeitnehmenden Person nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihr die arbeitgebende Person eine Abgangsentschädigung auszurichten.

<sup>2</sup> Die Voraussetzungen, die Höhe und die Fälligkeit der Abgangsentschädigung sowie die Berücksichtigung von Ersatzleistungen bei der Abgangsentschädigung richten sich mindestens nach den Artikeln 339b–d OR.

**§ 33** *Zeugnis*

<sup>1</sup> Die arbeitnehmende Person kann von der arbeitgebenden Person jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person kann verlangen, dass sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

## **2 Besondere Bestimmungen für die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft**

### **2.1 Hausgemeinschaft**

#### **§ 34** *Verpflegung und Unterkunft*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die im selben privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch

- a. auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Arbeitnehmende können verlangen, ihr Essen selbst zuzubereiten. Sie haben zu diesem Zweck Anspruch auf Mitbenutzung der Küche und der Küchenutensilien,
- b. auf ein abschliessbares Einzelzimmer, das
  1. den hygienischen Anforderungen entspricht,
  2. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet ist,
  3. gut beheizt und belüftet ist.
  4. ausreichend möbliert ist,
  5. gross genug ist, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können. Als Richtgrösse gelten 15m<sup>2</sup>.
- c. auf Mitbenutzung der Waschküche sowie auf unlimitierte Mitbenutzung der sanitären Einrichtungen,
- d. auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei dem ihre Privatsphäre geschützt bleibt. Arbeitnehmende und Arbeitgebende sind zu einem sorgfältigen Umgang angehalten.

<sup>2</sup> Ohne abweichende Abreden endet der Anspruch auf das eigene Zimmer mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

#### **§ 35** *Tod oder Einweisung der betreuten Person*

<sup>1</sup> Bei Tod oder Eintritt in ein Heim oder Spital der in Hausgemeinschaft betreuten Person kann das Arbeitsverhältnis frühestens 30 Tage nach diesem Ereignis aufgelöst werden.

### **2.2 Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit, Arbeitszeitdokumentation**

#### **§ 36** *Wöchentliche Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Bei einem Vollzeitpensum beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft 42 Stunden. Für die Berechnung der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, nicht jedoch die Präsenzzeiten und die unbezahlten Pausen.

<sup>2</sup> Die 43. bis 45. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden. Sie sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschlag zu entlöhen.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche gilt als Überzeit. Sie ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entlöhen. Die Überzeit kann nur auf ausdrücklichen Wunsch der arbeitnehmenden Person mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

<sup>4</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf 50 Stunden nicht überschreiten.

<sup>5</sup> Bei kürzeren Betreuungszeiten bei einem Vollzeitpensum werden in jedem Fall mindestens sieben Arbeitsstunden pro Tag oder ein Drittel der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.

<sup>6</sup> Es ist nicht zulässig, eine Person, die zur Erfüllung von hauswirtschaftlichen Arbeiten im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeiten anzustellen.

### **§ 37** *Präsenzzeit*

<sup>1</sup> Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person im Haushalt der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich der zu betreuenden Person aber zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt bei Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für die Präsenzzeit und für die Rufbereitschaft richtet sich nach den §§ 18 und 41.

<sup>3</sup> Arbeitgebende müssen bei einer intensiven Betreuung die Situation für Arbeitnehmende regelmässig, jedoch mindestens einmal jährlich überprüfen. Nach entsprechender Interessenabwägung ist gegebenenfalls die Organisation der Betreuung anzupassen.

### **§ 38** *Nachtruhe*

<sup>1</sup> Zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr besteht Nachtruhe. Es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

### **§ 39** *Pausen*

<sup>1</sup> Als Pause gilt die Zeit, während der die arbeitnehmende Person das Haus verlassen kann, der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht und auch keine telefonische Rufbereitschaft leistet.

<sup>2</sup> Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag, mindestens eine Stunde am Stück. Mussten in der vorangegangenen Nacht zwei oder mehr Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens vier Stunden, davon mindestens zwei Stunden am Stück.

<sup>3</sup> Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag festgelegten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit, sofern vertraglich nichts Abweichendes geregelt wurde.

#### **§ 40** *Arbeitszeitdokumentation*

<sup>1</sup> Die arbeitgebende Person hat die Arbeitszeit der arbeitnehmenden Person wöchentlich zu erfassen. Aufzuführen sind die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die während der Präsenzzeiten geleisteten Einsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht, die Überstunden und die Überzeit sowie die Pausen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeitdokumentation ist von den Vertragsparteien zu unterzeichnen.

### **2.3 Lohn für Präsenzzeiten**

#### **§ 41**

<sup>1</sup> Haben Arbeitnehmende während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Die Präsenzzeit während des Tages oder in der Nacht wird wie folgt in Lohn gemäss den §§ 18 ff. umgerechnet:

- a. bei keinen oder nur ausnahmsweisen Einsätzen (im Durchschnitt max. 0,5 Einsätze pro Nacht): 25 Prozent der aktiven Arbeitszeit; mindestens jedoch 5 Franken pro Stunde,
- b. bei regelmässigen Einsätzen (im Durchschnitt max. ein Einsatz pro Nacht): 35 Prozent der aktiven Arbeitszeit, mindestens jedoch 7 Franken pro Stunde,
- c. bei häufigen Einsätzen (durchschnittlich mehr als ein Einsatz pro Nacht) 50 Prozent der aktiven Arbeitszeit, mindestens jedoch 10 Franken pro Stunde.

<sup>3</sup> Der massgebende Ansatz bestimmt sich nach der Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat.

<sup>4</sup> Bei häufigen Einsätzen im Sinn von Absatz 1c darf die ständige Betreuung nicht durch eine einzige Person abgedeckt werden.



**Änderungstabelle - nach Paragraf**

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	10.11.2020	01.12.2020	Erstfassung	G 2020-083

**Änderungstabelle - nach Beschlussdatum**

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
10.11.2020	01.12.2020	Erlass	Erstfassung	G 2020-083