

Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau

vom 6. Juli 1999

I. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1

¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem Haushalt des Kantons Thurgau, sofern vorwiegend hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird. Geltungsbereich

² Er gilt auch für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in Kollektivhaushalten (z.B. Heime, Pensionen, Kliniken) und für Au-pair-Verhältnisse.

³ Er ist nicht anwendbar auf:

1. öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse;
2. Arbeitsverhältnisse, die dem Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, einem andern Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

§ 2

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag gilt unmittelbar, sofern die Parteien schriftlich nichts anderes vereinbaren. Wirkung

² Für Lehrverhältnisse gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes- und des kantonalen Rechtes.

II. Arbeitszeit, Überstunden und Pausen

§ 3

¹ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten hat. Arbeitszeit

² Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden, die Wochenarbeitszeit höchstens 45 Stunden.

§ 4

Überstunden

¹ Überstunden werden durch Lohn bei der nächsten Lohnzahlung kompensiert.

² Mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin können die Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer innerhalb von sechs Monaten kompensiert werden.

§ 5

Pausen

¹ Nebst den Pausen für die Hauptmahlzeiten ist täglich eine Pause von mindestens einer Stunde zu gewähren.

² Diese Pausen werden nicht zur Arbeitszeit gerechnet.

III. Freizeit und Ferien

§ 6

Freie Tage

¹ Pro Arbeitswoche sind zwei freie Tage zu gewähren.

² Wenn diese aus betrieblichen Gründen nicht regelmässig am Wochenende gewährt werden können, müssen mindestens zwei freie Tage pro Monat auf einen Sonntag oder auf ein Wochenende fallen.

§ 7

Öffentliche
Ruhetage

¹ An öffentlichen Ruhetagen, namentlich Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und 26. Dezember, ist den Angestellten grundsätzlich ein freier Tag zu gewähren.

² Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, dürfen die Angestellten an öffentlichen Ruhetagen zur Arbeit verpflichtet werden. Diese Tage müssen zusätzlich mit einem freien Halbtage kompensiert werden.

³ Die öffentlichen Ruhetage dürfen nicht an die Ferientage angerechnet werden.

§ 8

¹ Der Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt bei:	Bezahlter Urlaub
1. eigener Hochzeit	2 Tage;
2. Hochzeit eines Kindes	1 Tag;
3. Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag;
4. Wohnungswechsel	1 Tag;
5. Tod des Ehepartners oder von Nachkommen	3 Tage;
6. Tod von Eltern, Geschwistern oder Schwiegereltern	2 Tage;
7. Tod von eigenen Grosseltern	1 Tag.

² Diese genannten Tage dürfen nicht an die Ferien- und Ruhetage angerechnet werden.

§ 9

- ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung, sofern dies die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Bildungsurlaub
- ² Bis zu vier Tage pro Jahr sind nicht an die Ferien- und Ruhetage anzurechnen.
- ³ Die den Angestellten dafür gewährten Tage gelten als bezahlter Urlaub. Für die Kurskosten und die Spesen müssen die Angestellten selber aufkommen.

§ 10

- ¹ Angestellte haben Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von jährlich vier Wochen. Ferien
- ² Der Anspruch beträgt jährlich fünf Wochen für:
1. Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
 2. Angestellte mit mindestens zehn Dienstjahren vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.
- ³ Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig in gegenseitigem Einvernehmen festgesetzt.
- ⁴ Die Zeit, während der sich die Angestellten mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt ohne besondere Abmachung nicht als Ferien.

IV. Lohn und Treueprämie

§ 11

Art und Höhe
des Lohnes

¹ Die Art und Höhe des Lohnes ist vor Antritt der Stelle zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des oder der Angestellten entsprechen.

² Der Lohn ist mindestens einmal pro Jahr unter Berücksichtigung der Leistungen, der Dienstjahre und einer allfälligen Teuerung zu überprüfen.

³ Bei Hausgemeinschaft bilden Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche einen Teil des Lohnes, der speziell zu beziffern ist und den AHV-Ansätzen zu entsprechen hat.

§ 12

Auszahlung
des Lohnes

¹ Barlohn und allfällige Lohnzuschläge für Überstunden sind am Ende jedes Monats auszuzahlen und mit einer schriftlichen Abrechnung zu belegen.

² Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, ist er ganz oder anteilmässig auszuzahlen.

§ 13

Lohn bei Arbeits-
verhinderung

¹ Werden Angestellte aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, haben sie einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für folgende Zeit:

1. im ersten und zweiten Dienstjahr für 1 Monat;
2. vom dritten bis fünften Dienstjahr für 2 Monate;
3. vom sechsten bis zehnten Dienstjahr für 3 Monate;
4. ab dem elften Dienstjahr für 4 Monate.

² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für diese Zeit Anspruch auf die Taggelderleistungen der Kranken- und Unfallversicherungen.

§ 14

Treueprämien

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf folgende Treueprämien:

1. nach zehn Dienstjahren ½ Monatslohn;
2. nach 15 Dienstjahren ½ Monatslohn;
3. nach 20 Dienstjahren ½ Monatslohn;
4. nach 25 Dienstjahren 1 Monatslohn.

² Die Treueprämien können mit zusätzlichen Ferien kompensiert werden.

V. Versicherungen

§ 15

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin versichert die Angestellten gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit.

Krankentaggeld-
versicherung

² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen.

§ 16

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für die Angestellten eine Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung abzuschliessen.

Unfall-
versicherung

§ 17

Die Prämien sind zu tragen:

Prämien

1. bei der Krankentaggeldversicherung von den Parteien je zur Hälfte;
2. bei der Versicherung für Berufsunfälle und -krankheiten vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin;
3. bei der Versicherung für Nichtberufsunfälle vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin.

§ 18

Die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge und die Alters-, Hinterlassenen-, Invaliden-, Arbeitslosen- und Erwerbsersatz-Versicherungen richten sich nach den einschlägigen Bundesgesetzen.

Weitere
obligatorische
Versicherungen

VI. Probezeit und Kündigung

§ 19

Die ersten vier Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit.

Probezeit

- § 20**
- Kündigung Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien wie folgt gekündigt werden:
1. während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
 2. im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats;
 3. vom zweiten Dienstjahr an unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats.

- § 21**
- Kündigungsschutz Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen:
1. während der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 2. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

VII. Weitere Bestimmungen

- § 22**
- Schutz der Persönlichkeit der Angestellten ¹ Alle Mitglieder des Haushaltes sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.
- ² Eine allfällige Hausordnung hat auf die Interessen der Angestellten gebührend Rücksicht zu nehmen.

- § 23**
- Schadenersatzpflicht der Angestellten ¹ Die Angestellten haften für Schäden, die sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zugefügt haben, nach Artikel 321e OR ¹⁾.
- ² Bei fahrlässig verursachten Schäden haften sie höchstens im Umfange eines halben monatlichen Barlohnes pro Schadenfall, bei unbedeutenden Schäden nur im Wiederholungsfall.

¹⁾ SR 220

³ Die Ersatzforderung muss vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bei der Entdeckung des Schadens folgenden Lohnzahlung geltend gemacht werden. Eine Verrechnung mit der Lohnforderung ist jedoch nur unter Vorbehalt von Artikel 323b Absatz 2 OR möglich.

§ 24

Über Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheidet das Gericht am Arbeitsort. Streitigkeiten

§ 25

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den Angestellten bei der Anstellung ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages und des dazugehörigen Auszuges aus dem Arbeitsrecht des Schweizerischen Obligationenrechtes¹⁾ auszuhändigen. Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

VIII. Besondere Bestimmungen für nicht vollbeschäftigte Angestellte

§ 26

Als nicht vollbeschäftigte Angestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages gelten alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig aber nicht vollbeschäftigt in einem Privat-, Geschäfts- oder Kollektivhaushalt zwecks Verrichtung von Hausarbeiten vertraglich engagiert sind. Begriff

§ 27

Für nicht vollbeschäftigte Angestellte gelten die §§ 1 bis 25 sinngemäss, soweit sich nachfolgend nichts anderes ergibt. Ergänzendes Recht

§ 28

Teilzeit-Angestellte werden im Stundenlohn oder entsprechend dem Beschäftigungsgrad bezahlt. Lohn

§ 29

¹ Die Abgeltung der Ferien mit einem Lohnzuschlag ist zulässig bei sehr kurzer oder unregelmässiger Arbeit. Ferienabgeltung

¹⁾ SR 220

² Der Lohnzuschlag beträgt 8,33 Prozent bei einem Ferienanspruch von vier Wochen pro Jahr und 10,64 Prozent bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen pro Jahr.

³ Lohn und Ferienzuschlag müssen im Arbeitsvertrag und in der Lohnabrechnung getrennt ausgewiesen werden.

§ 30

Mahlzeiten

¹ Es ist vertraglich zu vereinbaren, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin verabreicht werden.

² Bei Ausfall der vereinbarten Hauptmahlzeiten ist den Angestellten ein entsprechender Teil des Naturallohnes auszuzahlen, sofern sie sich am Vortag abgemeldet haben.

§ 31

Lohn bei Arbeitsverhinderung

Massgebend für die Berechnung der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 13 ist der durchschnittliche Wochenverdienst des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in den der Verhinderung vorangehenden sechs Monaten (Bar- und Naturallohn).

§ 32

Krankentaggeldversicherung

Bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent finden die Vorschriften über die Krankentaggeldversicherung keine Anwendung.

IX. Schlussbestimmungen

§ 33

Aufhebung bisherigen Rechtes

Die Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau vom 17. September 1985 wird aufgehoben.

§ 34

Inkraftsetzung

Diese Verordnung tritt auf den 1. August 1999 in Kraft.