

Normalarbeitsvertrag Privathaushalt

Vom unbekannt (Stand unbekannt)

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

gestützt auf Art. 359 des Obligationenrechtes in der Fassung des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1971¹⁾,

beschliesst:

1. Geltungsbereich und Wirkung**§ 1** Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) findet Anwendung auf alle Arbeits- und Lehrverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die mit einem Voll- oder Teilzeitpensum in einem Privathaushalt im Kanton Zug beschäftigt sind. Er gilt auch für Personen, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung beschäftigt sind.

² Er findet keine Anwendung auf ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung²⁾.

³ Personen unter 18 Jahren können nicht für eine 24-Stunden-Betreuung angestellt werden. Für Arbeitsverhältnisse ohne 24-Stunden-Betreuung gilt die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz³⁾ (Jugendarbeitsschutzverordnung; ArGV 5) sinngemäss.

§ 2 Wirkung

¹ Dieser NAV gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Allfällige abweichende Vereinbarungen dürfen jedoch keine Verschlechterung für die arbeitnehmende Person zur Folge haben.

¹⁾ AS 1971, 1465

²⁾ SR [832.112.31](#)

³⁾ SR [822.115](#)

² Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen von Art. 319 - Art. 343 OR ¹⁾.

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

¹ Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit bei Lehrverhältnissen beträgt gemäss Art. 344a Abs. 2 OR ²⁾ ein bis drei Monate und wird im Lehrvertrag geregelt.

§ 4 Kündigung

¹ Ist das Arbeitsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so gelten die Bestimmungen zur Kündigung gemäss Art. 335 ff. OR ³⁾.

² Für Lehrverhältnisse bleibt Art. 346 OR ⁴⁾ vorbehalten.

³ Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Vertragspartnerin bzw. dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

⁴ Wird der arbeitnehmenden Person von der arbeitgebenden Person eine Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung. Vorbehalten bleibt das Weiterbenützungsrecht der Wohnung während der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 338 Abs. 2 OR beim Tod der arbeitnehmenden Person.

⁵ Im Fall einer 24-Stunden-Betreuung erlischt das ungekündigte Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person. Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe dessen, was sie während eines Monats an Lohn erhalten hätte. Beim Tod der zu betreuenden Person besteht der Anspruch gegenüber dem Nachlass.

§ 5 Arbeitszeugnis

¹ Die arbeitnehmende Person kann jederzeit von der arbeitgebenden Person ein Arbeitszeugnis verlangen. Es gelten die Bestimmungen von Art. 330a OR ⁵⁾.

¹⁾ SR [220](#)

²⁾ SR [220](#)

³⁾ SR [220](#)

⁴⁾ SR [220](#)

⁵⁾ SR [220](#)

3. Einsatz und Arbeitsbedingungen

§ 6 Einsatz

¹ Die arbeitnehmende Person ist gemäss ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten einzusetzen und falls nötig von der verantwortlichen arbeitgebenden Person entsprechend zu instruieren.

§ 7 Arbeitsbedingungen

¹ Arbeitnehmende Personen, die im gleichen Privathaushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch:

- a) auf Achtung ihrer Privatsphäre;
- b) auf eine ausreichende und gesunde Ernährung;
- c) auf Mitbenützung von Badezimmer, Toilette, Waschküche und Küche, mitsamt den dazugehörigen Utensilien;
- d) auf ein abschliessbares Einzelzimmer mit zeitgemäßem Ausbaustandard;
- e) auf kostenlose und unlimitierte Mitbenützung des im Haushalt vorhandenen Internetzugangs.

4. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 50 Stunden, verteilt auf maximal 5 1/2 Arbeitstage pro Woche.

² Die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person, beispielsweise das gemeinsame Essen, gelten als Arbeitszeit.

§ 9 Überstunden

¹ Die arbeitnehmende Person hat bei Bedarf die ihr zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit entsprechender Freizeit kompensiert oder durch entsprechende Lohnzahlung mit 25 % Lohnzuschlag entschädigt.

² Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen.

§ 10 Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person im Haushalt mit der zu betreuenden Person aufhält und sich ihr zur Verfügung halten muss, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, gilt als Präsenzzeit. Dies gilt auch für die telefonische Rufbereitschaft ausserhalb des Hauses.

§ 11 Pausenregelung bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Als Pause gilt die Zeit, während der die arbeitnehmende Person das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht. Dabei besteht für die arbeitnehmende Person auch keine telefonische Rufbereitschaft.

² Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Wurde in der vorhergehenden Nacht mehr als ein Arbeitseinsatz geleistet, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.

§ 12 Ruhetage

¹ Der arbeitnehmenden Person ist jede Woche zusammenhängend ein freier Tag und ein freier Halbttag zu gewähren. Bei der 24-Stunden-Betreuung umfasst ein freier Tag 24 und ein freier Halbttag 8 aufeinanderfolgende Stunden.

² Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

³ Bezieht die arbeitnehmende Person an Ruhetagen keinen Naturallohn, so hat sie dafür Anspruch auf einen Verpflegungsbeitrag. Dieser hat mindestens den Ansätzen der AHV ¹⁾ zu entsprechen.

5. Ferien und arbeitsfreie Tage

§ 13 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- a) für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen
- b) für über 50-Jährige: 5 Wochen
- c) für alle übrigen Arbeitnehmenden: 4 Wochen

¹⁾ SR [831.0](#)

² Während der Ferien sind der Barlohn und, falls freie Verpflegung gewährt wird, ein Verpflegungsbeitrag zu entrichten. Letzterer richtet sich nach der Naturallohnbewertung in der AHV ²⁾ oder nach besonderer schriftlicher Vereinbarung.

³ Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- oder Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

⁴ Die arbeitgebende Person bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der arbeitnehmenden Person soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen ihres Haushaltes vereinbar ist.

⁵ Bei Lehrverhältnissen sind die Ferien in der Regel während der Ferienzeit der Berufsschule zu gewähren.

§ 14 Bezahlte arbeitsfreie Tage

¹ Die arbeitnehmende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, ohne dass diese an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- a) drei Tage: eigene Heirat, Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern, Stiefkindern und Eltern;
- b) zwei Tage: Niederkunft der Ehegattin der arbeitnehmenden Person, eigener Wohnungswechsel
- c) einen Tag: Taufe eines eigenen oder Stiefkindes; Hochzeit eines eigenen oder Stiefkindes; Tod von eigenen Geschwistern und eigenen Grosseltern, Schwiegereltern oder verschwägerten Personen.

6. Lohn und Lohnfortzahlung

§ 15 Art und Höhe des Lohnes

¹ Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person den orts- und branchenüblichen Lohn zu entrichten. Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person zu entsprechen. Allfällige vom Bund erlassene Mindestlohnvorschriften sind zwingend zu beachten.

² Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung Bestandteil des Lohnes.

²⁾ SR [831.0](#)

³ Die Familienzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 16 Lohn für Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Präsenzzeit gemäss § 10 ist mit mindestens 5 Franken pro Stunde zu entlöhen.

² Ist während der Präsenzzeit ein Arbeitseinsatz zu leisten, so zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende Arbeitszeit.

§ 17 Auszahlung des Lohnes

¹ Die Auszahlung des Lohnes samt Familienzulagen und die Aushändigung der detaillierten Lohnabrechnung hat spätestens am 5. Tag des Folgemonats zu erfolgen.

² Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung ¹⁾ festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

³ Bei Todesfall der arbeitnehmenden Person hat die arbeitgebende Person den Lohn nach Art. 338 Abs. 2 OR ²⁾ zu bezahlen.

§ 18 Reisekosten bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und mit dem vereinbarten Transportmittel sind durch die arbeitgebende Person zu bezahlen. Im Fall der Kündigung während der Probezeit hat die arbeitgebende Person auch die Kosten der Rückreise an den Wohnort zu bezahlen.

§ 19 Arbeitszeitdokumentation und Lohnabrechnung

¹ Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Arbeitszeitdokumentation zu führen.

² Bei der 24-Stunden-Betreuung ist die Arbeitszeitdokumentation zusätzlich in der Regel wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten Arbeitszeiten, die Präsenzzeiten, die Pausen sowie allfällig geleistete Überstunden auf. Ebenso sind die bezogenen Ruhetage, Ferien und arbeitsfreien Tage zu dokumentieren.

¹⁾ SR [831.101](#)

²⁾ SR [220](#)

§ 20 Unfallversicherung

¹ Die arbeitgebende Person hat die arbeitnehmende Person gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 ³⁾ zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt die arbeitgebende, jene für Nichtberufsunfälle die arbeitnehmende Person.

§ 21 Lohnfortzahlung bei Unfall, Krankheit und Schwangerschaft

¹ Kann die arbeitnehmende Person infolge Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft ihre Arbeit nicht leisten, so hat sie nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf 100 % des Bar- und Naturallohnes gemäss der Zürcher Skala:

- a) im 1. Dienstjahr: 3 Wochen
- b) im 2. Dienstjahr: 8 Wochen
- c) im 3. Dienstjahr: 9 Wochen
- d) im 4. Dienstjahr: 10 Wochen
- e) pro weiteres Dienstjahr: je eine zusätzliche Woche

² Für den Krankheitsfall steht es der arbeitgebenden Person frei, alternativ zu Abs. 1 eine gleichwertige Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Prämien der Taggeldversicherung sind je zur Hälfte von der arbeitgebenden und der arbeitnehmenden Person zu tragen.

§ 22 Annahmeverzug der arbeitgebenden Person

¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens der arbeitgebenden Person nicht geleistet werden oder kommt diese aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt sie zur Lohnzahlung verpflichtet, ohne dass die arbeitnehmende Person zur Nachleistung verpflichtet ist.

7. Dienstaltersgeschenk, Sozialversicherungen und Abgangsentschädigung

§ 23 Dienstaltersgeschenk

¹ Einer langjährigen arbeitnehmenden Person wird folgendes Dienstaltersgeschenk ausgerichtet:

- a) 1/3 eines Monatslohnes: nach 5 Dienstjahren
- b) 2/3 eines Monatslohnes: nach 10 Dienstjahren
- c) ein ganzer Monatslohn: nach 15 Dienstjahren

³⁾ SR [832.20](#)

² Die Höhe des Dienstaltersgeschenks berechnet sich nach dem durchschnittlichen Monatslohn des Bezugsjahres.

³ Eine arbeitnehmende Person, die am 1. Dezember des anspruchsberechtigten Jahres in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht, hat keinen Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

§ 24 Sozialversicherungen

¹ Die arbeitnehmende Person ist grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die von der arbeitnehmenden und der arbeitgebenden Person geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von der arbeitgebenden Person abzuführen.

² Arbeitnehmende Personen müssen durch die arbeitgebende Person einer Pensionskasse angeschlossen werden, wenn sie gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ¹⁾ dem Pensionskassenobligatorium unterstehen. Die Prämien sind mindestens zur Hälfte durch die arbeitgebende Person zu tragen.

§ 25 Abgangsentschädigung

¹ Untersteht die arbeitnehmende Person nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge, so hat die arbeitgebende Person bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung gemäss den Bedingungen von Art. 339b bis Art. 339d OR ²⁾ auszurichten, sofern die arbeitnehmende Person mindestens 50 Jahre alt ist und nicht weniger als 20 Jahre im gleichen Haushalt tätig war.

8. Schlussbestimmungen

§ 26 Streitigkeiten

¹ Für Streitigkeiten aus diesem NAV ist vor der Klageeinreichung bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht um ein Schlichtungsverfahren zu ersuchen.

§ 27 Information der arbeitnehmenden Person

¹ Die arbeitgebende Person hat sicherzustellen, dass der arbeitnehmenden Person der Inhalt dieses NAV und spätere Änderungen bekannt sind. Der unterzeichnete Arbeitsvertrag ist ihr auszuhändigen.

¹⁾ SR [831.40](#)

²⁾ SR [220](#)

§ 28 Übergangsbestimmung

¹ Für alle unter dem bestehenden NAV Privathaushalt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse treten 6 Monate nach Inkrafttreten dieses NAV die neuen Bestimmungen in Kraft.

Dieser Beschluss tritt auf den [DATUM] in Kraft. Auf denselben Zeitpunkt wird der Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt vom 28. Dezember 1980³⁾ aufgehoben.

³⁾ GS 21, 517

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	GS Fundstelle
keine Angabe	keine Angabe	Erlass	Erstfassung	

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	GS Fundstelle
Erlass	keine Angabe	keine Angabe	Erstfassung	