

**Kantonaler Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer<sup>1</sup>**

(Vom 20. August 2019)

*Der Regierungsrat des Kantons Schwyz,*

gestützt auf Art. 359 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR)<sup>2</sup> sowie § 1 Ziff. 4 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht<sup>3</sup>,

*erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer:*

**I. Allgemeine Bestimmungen****§ 1** Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) findet Anwendung auf Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten im Kanton Schwyz verrichten, und ihren Arbeitgebern.

<sup>2</sup> Eingeschlossen sind namentlich:

- a) Au-pairs und Volontäre;
- b) Arbeitnehmer, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, wobei Jugendliche unter 18 Jahren nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden dürfen.

**§ 2** Ausnahmen vom Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser NAV gilt nicht für:

- a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen;
- b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse;
- c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die öffentlich-rechtlich angestellt sind;
- d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV lediglich für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.

**§ 3** Wirkung

<sup>1</sup> Der NAV gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einzelne Bestimmungen schriftlich nicht etwas anderes vereinbart haben.

<sup>2</sup> Soweit dieser NAV keine Regelung enthält und die Parteien keine Vereinbarung getroffen haben, gelten die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag<sup>5</sup>.

## II. Arbeits- und Freizeit sowie Ferien

### § 4 Arbeitszeit a) Grundsatz

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer leistet seine Arbeit durch:

- a) aktive Arbeitszeit, während der er die zu betreuende Person unterstützt oder ihr Gesellschaft leistet;
- b) Präsenzzeit, während der er sich im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält und sich der betreuenden Person zur Verfügung halten muss, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt;
- c) Rufbereitschaft, während der er ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.

<sup>2</sup> Die Zeit für gemeinsame Essen, für Aktivitäten mit der zu betreuenden Person und für den Weg vom Ort der Rufbereitschaft an den effektiven Arbeitsort gilt als aktive Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Es ist nicht zulässig, einen Arbeitnehmer, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit und Rufbereitschaft anzustellen. Für neun Stunden geleistete Arbeit müssen mindestens vier Stunden als aktive Arbeitszeit angerechnet werden.

### § 5 Wöchentliche Arbeitszeit

<sup>1</sup> Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 45 Stunden.

<sup>3</sup> Die über die wöchentliche Höchst Arbeitszeit hinausgehende, begründete Überzeit, darf elf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht mehr als 260 Stunden pro Kalenderjahr betragen.

### § 6 Nachtruhe

Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

### § 7 Pausen

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

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag.

### § 8 Freizeit b) Wöchentliche Freizeit

<sup>1</sup> Während der Freizeit darf der Arbeitnehmer das Haus verlassen, steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leistet keine Rufbereitschaft.

Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf, muss anderweitig sichergestellt werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat jede Woche Anspruch auf einen ganzen und einen halben freien Tag. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.

<sup>3</sup> Der ganze freie Tag beinhaltet keine Verpflichtung zur Arbeitsbereitschaft am Abend und soll, wenn möglich, am Sonntag gewährt werden. Ist es nicht möglich, den ganzen freien Tag regelmässig am Sonntag zu gewähren, ist ein anderer Wochentag als wöchentlicher Ruhetag zu bestimmen.

#### § 9 b) Zusätzliche Freizeit

<sup>1</sup> Arbeitet ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, hat er Anspruch auf einen zusätzlichen freien Halbtage.

<sup>2</sup> Dem Arbeitnehmer sind die üblichen freien Stunden und nach erfolgter Kündigung, die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, zu gewähren. Er hat insbesondere Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Geburt eines eigenen Kindes oder Adoption                        | 3 Tage |
| b) Todesfall im eigenen Haushalt                                    | 3 Tage |
| c) Todesfall in der Familie   | 1 Tag  |
| d) Eigene Trauung oder Eintragung der Partnerschaft                 | 2 Tage |
| e) Trauung oder Eintragung der Partnerschaft in der eigenen Familie | 1 Tag  |
| f) Wohnungswechsel  | 1 Tag  |

#### § 10 Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer, die das 50. Altersjahr zurückgelegt haben, haben nach fünf Dienstjahren Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

<sup>3</sup> Die Zeit, in welcher sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere Abmachung nicht als Ferien.

### III. Entlöhnung

#### § 11 Lohn für aktive Arbeitszeit

<sup>1</sup> Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die im NAV Hauswirtschaft Bund festgelegten Mindestansätze.

<sup>2</sup> Für aktive Arbeitsstunden während der Nachtruhe ist ein Nachtzeitzuschlag von 25 Prozent geschuldet.

<sup>3</sup> Für aktive Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Höchstleistungszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

**§ 12** Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft

Solange der Bund keine verbindlichen Mindestansätze festlegt, ist der Arbeitnehmer für die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft am Tag wie während der Nachtruhe wie folgt zu entschädigen:

- a) bis 12 Einsätze während der Nachtruhe während eines Monats, zu 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.-- pro Stunde;
- b) bei durchschnittlich 13 bis 30 Einsätzen während der Nachtruhe während eines Monats, zu 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.-- pro Stunde;
- c) bei durchschnittlich mehr als 30 Einsätzen während der Nachtruhe während eines Monats, zu 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.-- pro Stunde.

**§ 13** Abzüge für Naturallohn

Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung<sup>6</sup> festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

**§ 14** Sozialversicherungen

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer sind grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber zu entrichten.

**§ 15** Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit entsteht, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Sie ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geschuldet.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlungspflicht dauert:

- a) im ersten Dienstjahr 3 Wochen;
- b) im zweiten Dienstjahr 8 Wochen;
- c) pro weiteres Dienstjahr eine zusätzliche Woche.

<sup>3</sup> Im Übrigen gelten die Art. 324a und 324b OR<sup>7</sup>.

**IV. Fürsorge- und Dokumentationspflichten**

**§ 16** Gesundheitsschutz und Beschäftigung bei Mutterschaft

Betreffend den Gesundheitsschutz und die Beschäftigung bei Mutterschaft sind die Art. 6, 35, 35a und 36a ArG<sup>8</sup> anwendbar.

**§ 17** Unterkunft und Verpflegung

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, 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 die zu betreuende Person über einen Internetzugang verfügt.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass er sein eigenes Essen selbst zubereiten und dazu die Küche und die Küchenutensilien mitbenützen darf.

<sup>3</sup> 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.

**§ 18** Dokumentationspflichten

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages ein Exemplar dieses NAV.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass er oder der Arbeitnehmer 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 festhält. Dieses Dokument ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber erstellt monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung und händigt diese innerhalb von sieben Arbeitstagen dem Arbeitnehmer aus.

**V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses****§ 19** Kündigung

<sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.

<sup>2</sup> Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien gekündigt werden. Die Art. 335 ff. OR<sup>9</sup> sind anwendbar.

<sup>3</sup> Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person endet das angetretene Arbeitsverhältnis frühestens nach 30 Tagen seit diesem Ereignis.

**§ 20** Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung in Höhe von mindestens sechs Monatslöhnen zu entrichten.

<sup>2</sup> Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

## **VI. Schlussbestimmungen**

### **§ 21**           Aufhebung eines Erlasses

Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 5. August 1997 wird aufgehoben.

### **§ 22**           Übergangsbestimmung

Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

### **§ 23**           Inkrafttreten und Veröffentlichung

<sup>1</sup> Der NAV tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

<sup>2</sup> Er wird im Amtsblatt veröffentlicht und nach Inkrafttreten in die Gesetzssammlung aufgenommen.

<sup>1</sup> GS 25-60.

<sup>2</sup> SR 220.

<sup>3</sup> SRSZ 217.110.

<sup>4</sup> SR 832.112.31.

<sup>5</sup> SR 220.

<sup>6</sup> SR 831.101.

<sup>7</sup> SR 220.

<sup>8</sup> SR 822.11.

<sup>9</sup> SR 220.