

Geltendes Recht	Vernehmlassungsvorlage	Erläuterungen
<p><b>Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 16. März 1993</b></p> <p><b>SHR 221.216</b></p>	<p><b>Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende vom <b>DATUM</b></b></p> <p><b>SHR 221.216</b></p>	<p>- In den neuen Bestimmungen werden einheitlich die Begriffe Arbeitnehmende und Arbeitgebende verwendet.</p>
<p>Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) <sup>1)</sup> und § 6 Ziff. 2 des Dekrets des Grossen Rates des Kantons Schaffhausen betreffend die Einführung des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 8. November 1937 <sup>2)</sup>, erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV):</p>	<p>Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR) <sup>1)</sup> und Art. 18 lit. b Ziff. 9 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. Juni 1911 <sup>2)</sup>, erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag (NAV):</p>	<p>- Die Bestimmungen werden unter anderem gestützt auf Art. 18 lit. b Ziff. 9 des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. Juni 1911 erlassen.</p>
	<p><b>I. Allgemeiner Teil</b></p>	<p>- Aufgrund der erfolgten Totalrevision wird der Normalarbeitsvertrag neu in drei Teile gegliedert: I. Allgemeiner Teil, II. Besondere Bestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung sowie III. Schlussbestimmungen.</p> <p>- Die Bestimmungen des Allgemeinen Teiles sind, sofern nicht explizit anders geregelt, auch für die Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung anwendbar.</p> <p>- Es wurde auf eine Unterteilung in voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende verzichtet. Die Bestimmungen für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden wurden in den Normalarbeitsvertrag integriert.</p> <p>- Die Bestimmungen des vom SECO erarbeiteten Modell-NAV (Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung) wurden ebenfalls in den Normalarbeitsvertrag integriert. Es wurde kein separater Normalarbeitsvertrag für diese Bestimmungen geschaffen.</p>
<p><b>I. Allgemeine Bestimmungen</b></p>	<p><b>1. Allgemeine Bestimmungen</b></p>	

<b>II. Vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer</b>		
<b>III. Teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer</b>		
<p><b>§ 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag (NAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Schaffhausen.</p> <p><sup>2</sup> Er findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nachstehend Arbeitnehmer), die hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgeber).</p> <p><sup>3</sup> Au-pair- und Volontärverhältnisse sind grundsätzlich eingeschlossen.</p> <p><sup>4</sup> Der NAV gilt nicht:</p> <p>a) für landwirtschaftliche Arbeitnehmer,</p> <p>b) für Personen in hauswirtschaftlichen Lehrverhältnissen, <sup>6)</sup></p> <p>c) für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, soweit sie dem öffentlichen Recht des Bundes, des Kantons oder der Gemeinden oder einem besonderen NAV unterstellt sind.</p>	<p><b>§ 1 Räumlicher Geltungsbereich</b></p> <p>Der vorliegende Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Schaffhausen.</p>	<p>- Der Geltungsbereich des Normalarbeitsvertrages wurde neu gegliedert, was einer besseren Übersichtlichkeit dient. Die neue Gliederung orientiert sich an der Gliederung des NAV Hauswirtschaft Bund.</p>
<p><b>§ 5 Vollbeschäftigte Arbeitnehmer</b></p> <p>Vollbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinne dieses NAV sind alle Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) verrichten.</p>	<p><b>§ 2 Persönlicher Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für alle bestehenden und neu zu begründenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die voll- oder teilzeitig, ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus</p>	

	<p>usw.) verrichten, gleichgültig, ob sie bei den Arbeitgebenden wohnen oder auswärts.</p> <p><sup>2</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere auch für hauswirtschaftliche Praktika sowie Au-pair- und Volontärverhältnisse.</p>	
<p><b>§ 28 Teilzeitbeschäftigte</b></p> <p><sup>1</sup> Teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinne dieses NAV sind alle nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer, die regelmässig in einem privaten Haushalt, einer Arztpraxis, Anwaltspraxis, einem Büro, einer Werkstätte oder in einem Kollektivhaushalt (z.B. Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus) ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten.</p> <p><sup>2</sup> Die Bestimmungen des Abschnittes II dieses NAV gelten sinngemäss auch für teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, sofern nachfolgend nicht besondere Regelungen aufgestellt sind.</p>		
	<p><b>§ 3 Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt auch für Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen («live-ins»).</p> <p><sup>2</sup> Arbeitnehmende, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben (nachfolgend Jugendliche,</p>	<p>- Der persönliche Geltungsbereich umfasst neu auch die 24-Stunden-Betreuung. Die Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>

	<p>jugendliche Arbeitnehmende), können nicht für die 24-Stunden-Betreuung angestellt werden.</p>	
	<p><b>§ 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in einer der folgenden Beziehung stehen:</p> <p>a) Ehegattinnen und Ehegatten;</p> <p>b) eingetragene Partnerinnen und eingetragene Partner;</p> <p>c) Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegattinnen oder Ehegatten oder deren eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner;</p> <p>d) Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner.</p> <p><sup>2</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ausserdem nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, es sei denn es handelt sich um eine 24-Stunden-Betreuung;</p> <p>b) Personen in hauswirtschaftlichen Lehrverhältnissen;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht oder einem besonderen Normalarbeitsvertrag unterstellt sind;</p> <p>d) Arbeitnehmende, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.</p>	<p>- Abs. 1 wurde analog dem NAV Hauswirtschaft Bund ergänzend eingefügt.</p> <p>- Abs. 2 lit. a: Der Normalarbeitsvertrag ist für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht anwendbar. Für diese Arbeitsverhältnisse gilt der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Landwirtschaft (SHR 221.217). Eine Ausnahme besteht für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung, für welche die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages anwendbar sind.</p> <p>- Abs. 2 lit. d, wonach ein AVE GAV dem NAV Hauswirtschaft weiterhin vorgeht, wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>

	<p><b>§ 5 Hauswirtschaftliche Arbeiten</b></p> <p><sup>1</sup> Als hauswirtschaftliche Arbeiten gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Reinigungsarbeiten;</li> <li>b) Besorgung der Wäsche;</li> <li>c) Einkaufen;</li> <li>d) Kochen;</li> <li>e) Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken;</li> <li>f) Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vom 29. September 1995 (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) <sup>3</sup> gelten nicht als hauswirtschaftliche Arbeiten.</p>	<p>- Abs. 1 wurde zwecks besserer Verständlichkeit der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten vom NAV Hauswirtschaft Bund übernommen.</p> <p>- Abs. 2 wurde vom Modell-NAV übernommen. Für die medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal, eine spezifische Bewilligung und es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung über die Krankenkassen möglich. Deshalb sind diese Tätigkeiten explizit von den hauswirtschaftlichen Arbeiten ausgenommen.</p>
	<p><b>2. Schutzbestimmungen</b></p>	
<p><b>§ 4</b></p> <p><b>b) des Arbeitgebers</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Stellenantritt ein Exemplar dieses NAV zu übergeben.</p>	<p><b>§ 6 Persönlichkeitsschutz</b></p> <p>Die Arbeitgebenden haben die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p>
	<p><b>§ 7 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene</b></p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und analog den allgemeinen</p>

	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben ausreichende Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit und der Unfall- und allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.</p> <p><sup>2</sup> Die Massnahmen sind von den Arbeitnehmenden einzuhalten und zu unterstützen.</p>	Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung ergänzt.
<p><b>§ 4a Sonderschutzvorschriften</b></p> <p><b>a) Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter <sup>7)</sup></b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes <sup>8)</sup> und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz <sup>9)</sup> anwendbar.</p>	<p><b>§ 8 Schwangere Frauen und stillende Mütter</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG) <sup>4)</sup>, der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1) <sup>5)</sup>, der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (ArGV 3, Gesundheitsschutz) <sup>6)</sup> sowie der Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft vom 20. März 2001 (Mutterschutzverordnung) <sup>7)</sup> analog.</p>	<p>- Abs. 1 wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p> <p>- Abs. 2 wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und mit einer besseren Übersicht der relevanten Gesetzesgrundlagen ergänzt.</p>
<p><b>§ 4b</b></p> <p><b>b) Schutz für Jugendliche <sup>7)</sup></b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen in Betrieben bewahrt bleiben.</p>	<p><b>§ 9 Jugendliche</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen in Betrieben bewahrt bleiben.</p>	<p>- Abs. 1 wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p> <p>- Abs. 2 wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und mit einer besseren Übersicht der relevanten Gesetzesgrundlagen ergänzt.</p>

<p><sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmer sind die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes <sup>8)</sup> und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz <sup>10)</sup> anwendbar.</p>	<p><sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmende gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG) <sup>4)</sup> und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (ArGV 5, Jugendarbeitsschutzverordnung) <sup>8)</sup> analog.</p>	
	<p><b>3. Arbeitsbedingungen</b></p>	
<p><b>§ 6 Arbeitszeit und Pausen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit pro Woche beträgt für</p> <p>a) Hausangestellte 42 Stunden</p> <p>b) Volontäre 40 Stunden</p> <p>c) Au-pair-Angestellte 30 Stunden</p> <p><sup>2</sup> Essenszeiten, die mit keinerlei dienstlichen Pflichten verbunden sind, und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitszeit soll in der Regel spätestens um 19.30 Uhr beendet sein.</p>	<p><b>§ 10 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf für Hausangestellte 42 Stunden, für Volontäre 40 Stunden und für Au-pair-Angestellte 25 Stunden in der Regel nicht überschreiten.</p> <p><sup>2</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens 9 Stunden und endet in der Regel spätestens um 20.00 Uhr.</p> <p><sup>3</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden.</p> <p><sup>4</sup> Essenszeiten, die mit keinen dienstlichen Pflichten verbunden sind und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>5</sup> Die Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden richtet sich nach Vereinbarung.</p> <p><sup>6</sup> Dieser Paragraph ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.</p>	<p>- Abs. 1: die wöchentliche Arbeitszeit für Au-pair-Angestellte wurde von 30 auf 25 Stunden herabgesetzt.</p> <p>- Abs. 2: Das Ende der täglichen Arbeitszeit wurde in Anlehnung an das Arbeitsgesetz neu auf 20.00 Uhr festgesetzt (Art. 10 ArG).</p> <p>- Abs. 6: Die Arbeitszeit in der 24-Stunden-Betreuung wird in § 48 geregelt.</p> <p>- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wurde auf 45 Stunden festgesetzt und entspricht der gleichen Regelung wie für die Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung.</p>
<p><b>§ 29 Arbeitszeit</b></p> <p>Die Arbeitszeit richtet sich nach Vereinbarung. Der Sonntag ist in der Regel arbeitsfrei.</p>		
	<p><b>§ 11 Ruhezeit</b></p>	<p>- Diese Bestimmung wurde neu eingefügt.</p>

	<p><sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, wenn die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.</p> <p><sup>3</sup> Bei jugendlichen Arbeitnehmenden muss eine zusammenhängende Ruhezeit von 12 Stunden eingehalten werden.</p> <p><sup>4</sup> Dieser Paragraph ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.</p>	<p>- Abs. 1 und 2 entsprechen den Regelungen des Arbeitsgesetzes (Art. 15a ArG und Art. 31 Abs. 2 ArG).</p> <p>- Abs. 3 entspricht dem Art. 16 ArGV 5.</p>
<p><b>§ 7 Überstundenarbeit</b></p> <p><sup>1</sup> In dringenden Fällen ist der Arbeitnehmer zu vorübergehender Arbeitsleistung ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit verpflichtet, sofern er diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden darf.</p> <p><sup>2</sup> Überstundenarbeit ist mit zusätzlicher Freizeit von mindestens gleicher Dauer innerhalb von 14 Wochen zu kompensieren. Andernfalls hat der Arbeitgeber dafür Lohn zu entrichten, der sich nach dem Barlohn samt einem Zuschlag von einem Viertel bemisst. <sup>6)</sup></p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat eine genaue Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jeden Monats abzurechnen.</p>	<p><b>§ 12 Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Die über die verabredete wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden gelten als Überstunden.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden leisten auf Anordnung der Arbeitgebenden Überstunden, soweit diese notwendig sind und den Arbeitnehmenden nach Treu und Glauben zugemutet werden können.</p> <p><sup>3</sup> Überstunden sind innert 14 Wochen mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 14 Wochen, erfolgt die Kompensation innerhalb der Vertragsdauer. Der Zeitpunkt der Kompensation wird gegenseitig vereinbart.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben, sofern die Arbeitnehmenden nicht mit der Ausgleichung der Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer einverstanden sind, für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% bemisst.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und konkretisiert. Sie findet Anwendung auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse und auf Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung (Absatz 5 ausgenommen).</p>

	<p><sup>5</sup> Bei jugendlichen Arbeitnehmenden ist die Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit auszugleichen.</p> <p><sup>6</sup> Absatz 5 ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.</p>	
	<p><b>§ 13 Überzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden übersteigen.</p> <p><sup>2</sup> Überzeit ist von den Arbeitgebenden mit einem Zuschlag von 25% zum Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) zu entrichten.</p> <p><sup>3</sup> Wird Überzeit mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden innert 14 Wochen mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde neu eingefügt. Sie findet Anwendung auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse und auf Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung.</p> <p>- Abs. 2 entspricht der Regelung des Arbeitsgesetzes (Art. 13 ArG).</p>
	<p><b>§ 14 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen</b></p> <p><sup>1</sup> Während dem Nachtzeitraum zwischen 23.00 und 06.00 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.</p> <p><sup>2</sup> Nachtarbeit ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig.</p> <p><sup>3</sup> Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25% zu entrichten.</p> <p><sup>4</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 50%.</p>	<p>- Diese Bestimmung findet Anwendung auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse und auf Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung.</p> <p>- Abs. 1 wurde vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Abs. 3 entspricht der Regelung des Arbeitsgesetzes (Art. 17b Abs. 1 ArG).</p> <p>- Abs. 4: Der Lohnzuschlag an Sonn- und Feiertagen wurde in Anlehnung an das Arbeitsgesetz auf 50% festgesetzt (Art. 19 Abs. 3 ArG).</p>

	<p><sup>5</sup> Arbeitgebende dürfen jugendliche Arbeitnehmende während der Nacht und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigen.</p>	
	<p><b>§ 15 Arbeitszeitdokumentation</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitszeitdokumentation muss mindestens die Arbeitsstunden, die Überstunden, die Ruhezeiten und die Pausen aufführen.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen der Arbeitszeiterfassung einzusehen.</p> <p><sup>4</sup> Dieser Paragraph ist für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde analog zur Regelung der Arbeitszeitdokumentation in der 24-Stunden-Betreuung neu eingefügt.</p> <p>- Die Arbeitszeitdokumentation in der 24-Stunden-Betreuung wird in § 52 geregelt.</p>
<p><b>§ 8 Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat im Laufe einer Woche Anspruch auf zwei freie Tage. Mindestens zwei dieser freien Tage müssen innerhalb von vier Wochen auf einen Sonntag fallen. Die freien Tage müssen – ausser in Ausnahmefällen – mindestens 14 Tage zum voraus bestimmt werden.</p> <p><sup>2</sup> An acht der folgenden Feiertage ist dem Arbeitnehmer zusätzlich ein freier Tag zu gewähren: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Ist dies aus besonderen Gründen am Feiertag nicht möglich, wird der Tag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert.</p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitnehmer kann über seine Freizeit (Feierabend und freie Tage) nach seinem Ermessen verfügen.</p>	<p><b>§ 16 Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben jede Woche Anspruch auf zwei freie Tage. Ein freier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden.</p> <p><sup>2</sup> An acht der folgenden Feiertage ist den Arbeitnehmenden, die an diesen Tagen einen Arbeits-einsatz haben, zusätzlich ein freier Tag zu gewähren: Neujahr, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag.</p> <p><sup>3</sup> Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.</p> <p><sup>4</sup> Mindestens einmal im Monat ist die wöchentliche Freizeit von zwei Tagen zusammenhängend zu gewähren.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde teilweise aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und konkretisiert.</p> <p>- Abs. 3 und 4 des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurden gestrichen. Die explizite Regelung des Inhaltes dieser Absätze ist nicht mehr zeitgemäss.</p> <p>- Abs. 7: Die Freizeit in der 24-Stunden-Betreuung wird ergänzend in § 50 geregelt.</p>

<p><sup>4</sup> Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr haben bei Ausgängen den Arbeitgeber zu verständigen.</p> <p><sup>5</sup> An Sonntagen und staatlich anerkannten Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Den Arbeitnehmern ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen.</p> <p><sup>6</sup> Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der freien Tage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung, die mindestens den Ansätzen der AHV entspricht.</p> <p><sup>7</sup> Nach erfolgter Kündigung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zeit für das Suchen einer anderen Stelle einzuräumen. Dem Arbeitnehmer ist zu diesem Zweck neben der ordentlichen Freizeit die erforderliche zusätzliche Zeit freizugeben. <sup>6)</sup></p>	<p><sup>5</sup> Im gegenseitigen Einverständnis können ausnahmsweise ganze freie Tage in Halbtage aufgeteilt werden.</p> <p><sup>6</sup> Ein freier Halbtage gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 06.00 bis 14.00 Uhr oder der ganze Nachmittag von 12.00 bis 20.00 Uhr arbeitsfrei bleibt.</p> <p><sup>7</sup> Die Absätze 1, 4 und 5 sind für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung nicht anwendbar.</p>	
	<p><b>§ 17 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Arbeitsstellen</b></p> <p><sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden ist nach Möglichkeit die erforderliche Zeit für die Erfüllung religiöser Pflichten, für Arzt- und Zahnarztbesuche, für die Erledigung von Familienangelegenheiten, für dringende persönliche Anliegen, wie die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, sowie für Vorsprachen bei Arbeitsstellen einzuräumen.</p> <p><sup>2</sup> Die erforderliche Zeit gilt als Arbeitszeit, sofern die Erledigung nicht in der Freizeit möglich oder zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden haben auf die Interessen der Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde teilweise aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und konkretisiert.</p>
<p><b>§ 9 Weiterbildung des Arbeitnehmers</b></p>	<p><b>§ 18 Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden unterstützen nach Möglichkeit die Bestrebungen der Arbeitnehmenden für</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde teilweise aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und überarbeitet. Die aktuelle Regelung ist zeitgemäss.</p>

<p>Der Arbeitgeber unterstützt die Weiterbildung im hauswirtschaftlichen Bereich; dafür ist dem Arbeitnehmer je Arbeitsjahr auf Verlangen der Lohn für eine Absenz von drei Tagen zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 12 Monate gedauert hat. Bezahlte Absenzen für die berufliche Weiterbildung können mit Zustimmung des Arbeitnehmers im Zeitraum von drei Arbeitsjahren zusammenhängend gewährt werden.</p>	<p>den Besuch von Bildungsveranstaltungen im hauswirtschaftlichen Bereich.</p> <p><sup>2</sup> Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen und der daraus folgenden Prüfungen darf nicht an die Freizeit angerechnet werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Kosten für den angeordneten Besuch von Bildungsveranstaltungen werden von den Arbeitgebenden getragen.</p>	<p>- Wird eine Weiterbildung vom Arbeitgebenden angeordnet, sind die entsprechenden Kosten vom Arbeitgebenden zu tragen.</p>
<p><b>§ 11 Urlaub</b></p> <p>Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht an die Ferien- oder Ruhetage angerechnet werden:</p> <p>a) Verheiratung oder Eintragung der Partnerschaft <sup>6)</sup> 1 Tag</p> <p>b) Geburt eigener Kinder <sup>6)</sup> 1 Tag</p> <p>c) eigener Wohnungswechsel 1 Tag</p> <p>d) Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes, Stiefkindes oder Adoptivkindes <sup>6)</sup> 3 Tage</p> <p>e) Tod eines Elternteils 2 Tage</p> <p>f) Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin oder Grosseltern <sup>6)</sup> 1 Tag</p>	<p><b>§ 19 Urlaub</b></p> <p>Die Arbeitnehmenden haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht an die Ferien oder Freizeit angerechnet werden:</p> <p>a) eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft 3 Tage</p> <p>b) Geburt eigener Kinder 3 Tage</p> <p>c) Tod des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines eigenen Kindes oder Adoptivkindes 3 Tage</p> <p>d) Tod eines Elternteils 2 Tage</p> <p>e) Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin oder Grosseltern 1 Tag</p> <p>f) Umzug des eigenen Haushaltes, wenn damit kein Stellenwechsel verbunden ist 1 Tag</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p> <p>- Die Anzahl der Urlaubstage für die eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft sowie für die Geburt eigener Kinder wurde von 1 Tag auf 3 Tage erhöht. Diese Regelung ist zeitgemäss.</p>
<p><b>§ 10 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach dem vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen</p>	<p><b>§ 20 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst sowie ergänzt.</p>

<p>c) nach dem vollendeten 60. Altersjahr 6 Wochen  d) ab 11. Dienstjahr 5 Wochen  e) in allen anderen Fällen 4 Wochen</p> <p><sup>2</sup> Vom gesamten Ferienanspruch müssen mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit Rücksicht.</p> <p><sup>4</sup> Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Barlohn und auf eine Verpflegungsentschädigung, die mindestens den Ansätzen der AHV entspricht.</p> <p><sup>5</sup> Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt – ohne besondere Abmachung – nicht als Ferienzeit.</p> <p><sup>6</sup> Im übrigen gelten die Art. 329a ff. OR.</p>	<p>b) zwischen dem vollendeten 20. Altersjahr und dem vollendeten 50. Altersjahr 4 Wochen  c) nach dem vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen  d) nach dem vollendeten 60. Altersjahr 6 Wochen</p> <p><sup>2</sup> Vom gesamten Ferienanspruch müssen mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen nach Möglichkeit auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.</p> <p><sup>4</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr wird der Anspruch anteilmässig (pro rata) berechnet.</p> <p><sup>5</sup> Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende haben prozentual den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitbeschäftigte.</p> <p><sup>6</sup> Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden mit den Arbeitgebenden auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien, wenn die Arbeitnehmenden auch während dieser Zeit für die Arbeitgebenden hauswirtschaftliche Arbeiten besorgen.</p>	
	<b>4. Lohn</b>	
<p><b>§ 12 Lohn, Unterkunft und Verpflegung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn des Arbeitnehmers besteht in der Regel aus Barlohn und Naturallohn. Er ist jährlich wenigstens einmal neu zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen.</p> <p><sup>2</sup> Der Naturallohn umfasst in der Regel Zimmer, Verpflegung, Badbenützung und Besorgung der Wäsche. Wird er nicht oder nicht vollständig gewährt, so tritt an seine Stelle eine entsprechende</p>	<p><b>§ 21 Grundlohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der Lohn der Arbeitnehmenden besteht aus Barlohn oder aus Bar- und Naturallohn.</p> <p><sup>2</sup> Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Hauswirtschaft Bund) <sup>9)</sup> festgelegten Mindestansätze.</p>	<p>- Die Festlegung des Lohnes ist in erster Linie Sache der Vertragsparteien. Die Mindestlöhne sind gemäss dem NAV Hauswirtschaft Bund einzuhalten. Abs. 3 konkretisiert eine wichtige Ausnahme von der Anwendbarkeit der Mindestlöhne des NAV Hauswirtschaft Bund.</p> <p>- Abs. 2 wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>

<p>Barentschädigung, wobei für Zimmer und Verpflegung mindestens die Ansätze der AHV gelten.</p> <p><sup>3</sup> Der Barlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen. Bei der Auszahlung des Lohnes hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.</p> <p><sup>4</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.</p> <p><sup>5</sup> Stirbt der Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat. <sup>6)</sup></p> <p><sup>6</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und heizbar ist. Dem Arbeitnehmer ist eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.</p>	<p><sup>3</sup> Auf Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmenden, die durchschnittlich weniger als fünf Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgebenden tätig sind, ist der NAV Hauswirtschaft Bund nicht anwendbar.</p>	
	<p><b>§ 22 Naturallohn</b></p> <p><sup>1</sup> Lebt der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgebenden, umfasst der Naturallohn die Unterkunft und Verpflegung.</p>	<p>- Abs. 1 und 2 wurden vom Modell-NAV übernommen. Diese Bestimmungen finden in der Regel bei einer Hausgemeinschaft von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden Anwendung, aber nicht ausschliesslich. Deshalb werden diese Bestimmungen im Allgemeinen Teil des Normalarbeitsvertrages festgehalten.</p>

	<p><sup>2</sup> Der Naturallohn wird grundsätzlich nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV) <sup>10)</sup> bewertet.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und bezahlter Absenzen an.</p> <p><sup>4</sup> Soweit keine Unterkunft und Verpflegung beansprucht wird (z.B. während der Ferien), dürfen keine Abzüge für Naturallohn vorgenommen werden.</p>	
<p><b>§ 30 Lohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wird in der Regel im Stundenlohn bezahlt, der vor Stellenantritt zu vereinbaren ist und den berufs- und ortsüblichen Ansätzen entsprechen soll. Er ist wenigstens einmal jährlich zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren des Arbeitnehmers sowie einer allfälligen Teuerung anzupassen. Massgebend für die Berechnungen des Lohnes bei Stundenlohn ist die Zeit, während der für den Arbeitgeber gearbeitet wird.</p> <p><sup>2</sup> Ein besonderer Lohnzuschlag für Überstunden entfällt.</p> <p><sup>3</sup> Wird der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer beim Arbeitgeber verpflegt, so können die verabreichten Hauptmahlzeiten nach den Ansätzen der AHV mit dem Lohn verrechnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Lohnzahlung hat am Ende jedes Kalendermonats zu erfolgen.</p>	<p><b>§ 23 Stundenlohn</b></p> <p>Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende werden in der Regel im Stundenlohn bezahlt. Massgebend für die Berechnungen des Lohnes bei Stundenlohn ist die Zeit, während der für die Arbeitgebenden gearbeitet wird.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p>

<p><b>§ 31 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> In Abweichung von der Regelung in § 10 kann bei Arbeitnehmern, welche im Stundenlohn entschädigt werden, der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, sofern dies schriftlich vereinbart und das Feriengeld in der Vereinbarung separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:</p> <p>bei 4 Wochen Ferien 8,33% des Stundenlohnes  bei 5 Wochen Ferien 10,63% des Stundenlohnes  bei 6 Wochen Ferien 13,04% des Stundenlohnes.</p>	<p><b>§ 24 Ferienlohn</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben auch während der Ferien Anspruch auf den üblichen Naturallohn.</p> <p><sup>3</sup> Für Angestellte im Stundenlohn wird der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt. Dies muss im Arbeitsvertrag sowie schriftlich in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen und das Feriengeld separat aufgeführt werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:</p> <p>a) bei 4 Wochen Ferien 8,33% des Stundenlohnes;  b) bei 5 Wochen Ferien 10,64% des Stundenlohnes.</p>	<p>- Abs. 3 und 4: Für Arbeitnehmende im Stundenlohn wurden diese Absätze zur besseren Verständlichkeit in den Normalarbeitsvertrag integriert.</p> <p>- Abs. 4 wurde vom Modell-NAV übernommen. Diese Regelung soll die Berechnung des Ferienlohnes vereinfachen.</p>
	<p><b>§ 25 Lohnzahlung und Lohnabrechnung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Barlohn samt Sozialzulagen und Lohnzuschlägen ist den Arbeitnehmenden spätestens am Ende jeden Monats auszuführen.</p> <p><sup>2</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Auszahlung des Lohnes haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine detaillierte, schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.</p> <p><sup>4</sup> In der Lohnabrechnung sind der Lohn sowie allfällige Lohnzuschläge und Lohnabzüge ersichtlich.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde teilweise vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft und vom Modell-NAV übernommen. Sie konkretisiert die Pflicht der Arbeitgebenden, eine Lohnabrechnung zu erstellen und den Hausangestellten abzugeben.</p>
	<p><b>5. Leistungen bei Verhinderung</b></p>	

<p><b>§ 13 Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b></p> <p><b>a) bei Verzug des Arbeitgebers (Art. 324 OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus andern Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Bruttolohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.</p>	<p><b>§ 26 Verzug des Arbeitgebenden</b></p> <p><sup>1</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebenden nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt der Arbeitgebende zur Entrichtung des Bruttolohnes bzw. bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden zur Entrichtung der Anzahl vereinbarter Stunden nach Stundenlohn verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmende zur Nachleistung verpflichtet ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmende muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p>
<p><b>§ 34 Lohn bei Verzug des Arbeitgebers</b></p> <p><sup>1</sup> Muss der teilzeitbeschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers die Arbeit aussetzen, so kann er, sofern nichts anderes vereinbart ist, für diese Zeit den Lohn beanspruchen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.</p> <p><sup>2</sup> Massgebend für die Lohnberechnung ist der durchschnittliche Verdienst des Arbeitnehmers während der letzten sechs Monate.</p>		
<p><b>§ 14</b></p> <p><b>b) bei Verhinderung des Arbeitnehmers</b></p>	<p><b>§ 27 Unverschuldete Arbeitsverhinderung</b></p> <p><sup>1</sup> Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffent-</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde teilweise vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p> <p>- Für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung ist § 57 anwendbar.</p>

<p><sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Zeit oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist und die Lohnzahlungspflicht nicht besonders geregelt ist, innerhalb von 12 Monaten während folgender Dauer den Bruttolohn zu bezahlen:</p> <p>a) im 1. Dienstjahr für die Dauer eines Monats;</p> <p>b) mit jedem zusätzlichen Dienstjahr zwei weitere Wochen bis höchstens vier Monate.</p> <p><sup>2</sup> Eine allfällig ausbezahlte Lohnausfallentschädigung steht für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.</p> <p><sup>3</sup> Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung innerhalb der Dauer zu gewähren, die auch für die Lohnfortzahlungspflicht gilt. Die Lohnfortzahlungspflicht beschränkt sich in einem solchen Fall auf den Barlohn. Der Arbeitgeber ist von dieser Pflicht befreit, wenn er mindestens die Hälfte der Prämien der Krankenpflegeversicherung bezahlt hat.</p> <p><sup>4</sup> Der Selbstbehalt geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Dauert die Krankheit länger als drei Tage, so kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis verlangen.</p> <p><sup>5</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) <sup>11)</sup>. <sup>7)</sup></p>	<p>lichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so haben die Arbeitnehmenden, sofern das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Zeit oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist und die Lohnzahlungspflicht nicht besonders geregelt ist, innerhalb von 12 Monaten in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:</p> <p>a) im 1. Dienstjahr für die Dauer eines Monats;</p> <p>b) mit jedem zusätzlichen Dienstjahr zwei weitere Wochen bis höchstens vier Monate.</p> <p><sup>2</sup> Eine allfällig ausbezahlte Lohnausfallentschädigung steht für die Dauer der Lohnfortzahlung dem Arbeitgebenden zu.</p> <p><sup>3</sup> Lebt der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgebenden, hat er überdies Anspruch auf Pflege und Naturallohn, solange die Lohnfortzahlungspflicht besteht.</p> <p><sup>4</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft haben die Arbeitgebenden den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p>	
---	--	--

	<b>6. Versicherungen</b>	
<p><b>§ 19 Sozialversicherungsbeiträge</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge an die Ausgleichskasse abzuliefern.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Beiträge an die Familienausgleichskassen und die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber.</p> <p><sup>3</sup> Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.</p>	<p><b>§ 28 Sozialversicherungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialversicherungen zu versichern.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) der Arbeitnehmenden die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge an die Ausgleichskassen abzuliefern.</p> <p><sup>3</sup> Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden. Die Beiträge an die Familienausgleichskassen und die Verwaltungskosten tragen die Arbeitgebenden.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitgebenden über allfällige bestehende Arbeitsverhältnisse zu informieren.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p>
<p><b>§ 15 Krankenversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit versichert ist. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Prämien der Krankentaggeldversicherung und kontrolliert periodisch die Krankenpflegeversicherung. Unterlässt er dies, so hat er im Krankheitsfall die nachfolgend aufgeführten Leistungen selbst zu erbringen.</p> <p><sup>2</sup> Es sind folgende Leistungen zu versichern:</p> <p>a) ärztliche Behandlung und Arznei;</p> <p>b) Spitalkosten in der allgemeinen Abteilung öffentlicher Krankenanstalten;</p> <p>c) ein pro Arbeitsjahr einmal aufgeschobenes Krankentaggeld in der Höhe von 80% des bei</p>	<p><b>§ 29 Krankenversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (KVG) <sup>11)</sup> abgeschlossen haben.</p> <p><sup>2</sup> Stellen die Arbeitgebenden fest, dass die Arbeitnehmenden es unterlassen haben, sich zu versichern, melden die Arbeitgebenden dies der schweizerischen Wohnsitzgemeinde der Arbeitnehmenden.</p> <p><sup>3</sup> Fehlt der Versicherungsschutz, so haften die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden in dem Umfang, als diese bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhielten.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p>

<p>Versicherungsbeginn vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag. Die Versicherung hat das Taggeld mindestens für eine Höchstbezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu bezahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Das Krankentaggeld ist stets der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen;</p> <p>d) bei Schwangerschaft und Niederkunft die gleichen Leistungen wie bei Krankheit, sofern die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen ist.</p> <p><sup>3</sup>Während der Aufschubzeit der Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gleichen Leistungen wie die der Versicherung zu bezahlen. Die Leistungen des Arbeitgebers während der Aufschubzeit sowie diejenigen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von § 12 Abs. 1 NAV bzw. Art. 324a OR.</p> <p><sup>4</sup> Werden bei Aufnahme in die Krankenversicherung Vorbehalte angebracht, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der in § 14 Abs. 1 genannten Fristen zu entschädigen, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Schutzfrist gemäss § 22 aufgelöst wird.</p>	<p><sup>4</sup> Die Kosten für die obligatorische Krankenpflegeversicherung sind von den Arbeitnehmenden zu tragen.</p>	
<p><b>§ 15a <sup>7)</sup></b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber stellt bei Abschluss des Arbeitsvertrages sicher, dass der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 3 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung <sup>12)</sup> für Krankenpflege versichert ist.</p> <p><sup>2</sup> Stellt der Arbeitgeber anlässlich des Vertragschlusses oder einer periodischen Kontrolle im</p>	<p><b>§ 30 Krankentaggeldversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden schliessen für die Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ab (Taggeld von 80 Prozent des Lohnes ab dem 31. Krankheitstag), sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p> <p>- Abs. 5 wurde für Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung eingefügt.</p>

<p>Sinne von § 15 Abs. 1 fest, dass der Arbeitnehmer es unterlassen hat sich zu versichern, meldet der Arbeitgeber dies der schweizerischen Wohnsitzgemeinde des Arbeitnehmers.</p>	<p><sup>2</sup> Die Kosten sind je zur Hälfte von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu tragen.</p> <p><sup>3</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft werden die gleichen Leistungen wie bei Krankheit versichert, sofern die Arbeitnehmenden bis zum Tag der Niederkunft während wenigstens 270 Tagen versichert gewesen waren.</p> <p><sup>4</sup> Vereinbaren die Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginnes des Taggeldes, so bleiben sie während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfang von 80% des Bruttolohnes verpflichtet.</p> <p><sup>5</sup> Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden und erhalten Naturallohnleistungen, so können die Arbeitgebenden die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV)<sup>10)</sup> vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p> <p><sup>6</sup> Fehlt der Versicherungsschutz, so haften die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden in dem Umfang, als diese bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhielten.</p>	
<p><b>§ 32 Krankentaggeld<sup>6)</sup></b></p> <p>Beschäftigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten hauswirtschaftlichen Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50 %, finden die Vorschriften über die Krankentaggeldversicherung keine Anwendung.</p>		<p>- § 32 des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde gestrichen. Die Regelung ist nicht mehr gesetzeskonform.</p>
<p><b>§ 16 Unfallversicherung</b></p> <p>Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)<sup>3)</sup> gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten</p>	<p><b>§ 31 Unfallversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden versichern die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG)<sup>12)</sup>.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p>

<p>trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.</p>	<p><sup>2</sup> Die Arbeitgebenden tragen die Kosten für die Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden tragen die Kosten für die Versicherung für Nichtberufsunfälle.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben Arbeitnehmende, die nicht mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten, nur gegen Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.</p>	
<p><b>§ 33 Unfallversicherung</b> <sup>6)</sup></p> <p>Der Arbeitnehmer muss gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung <sup>3)</sup> versichert sein. Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.</p>		<p>- Diese Bestimmung des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wird neu in § 31 Abs. 4 geregelt.</p>
	<p><b>§ 32 Mutterschaftsversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG) <sup>13)</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Bei Arbeitnehmenden, welche nicht von Abs. 1 erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.</p>	<p>- Abs. 1 wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p> <p>- Abs. 2 wurde ergänzend eingefügt.</p>
<p><b>§ 17 Berufliche Vorsorge</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) <sup>4)</sup> zu versichern. Der Beitrag des Arbeitgebers für die berufliche Vorsorge gemäss BVG muss mindestens gleich hoch sein wie jener des Arbeitnehmers.</p>	<p><b>§ 33 Berufliche Vorsorge</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die der obligatorischen Vorsorge unterstehenden Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) <sup>14)</sup> bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern.</p>	<p>- Abs. 1 wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p> <p>- Abs. 2 des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde gestrichen. Diese Regelung ist nicht mehr zeitgemäss.</p>

<p><sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft zu geben über den Stand seines Kontos und die bestehenden Ansprüche bei der Personalvorsorgeeinrichtung oder beim Versicherungsträger.</p>	<p><sup>2</sup> Die Kosten sind je zur Hälfte von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu tragen.</p>	
	<p><b>7. Weisungsbefugnis und Haftung</b></p>	
	<p><b>§ 34 Weisungsbefugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden können über die Ausführung der Arbeiten und über das Verhalten der Arbeitnehmenden im Haushalt eine Hausordnung erlassen und besondere Weisungen erteilen.</p> <p><sup>2</sup> Bei Arbeitnehmenden, die im Rahmen eines Personalverleihs angestellt werden, übernimmt das Personalverleihunternehmen die Pflichten der Arbeitgebenden. Das Weisungsrecht wird zwischen dem Personalverleihunternehmen und dem Privathaushalt aufgeteilt.</p> <p><sup>3</sup> Teilen sich das Personalverleihunternehmen und der Privathaushalt das Weisungsrecht, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitnehmenden in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde neu eingefügt. - Abs. 3 wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>
<p><b>§ 3 Allgemeine Pflichten</b></p> <p><b>a) des Arbeitnehmers</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat sich an die Hausordnung zu halten.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat für den Schaden aufzukommen, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig zufügt.</p>	<p><b>§ 35 Haftung der Arbeitnehmenden</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die ihnen erteilten Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben sich an die Hausordnung zu halten.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden haben für den Schaden aufzukommen, den sie dem Arbeitgeber absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.</p>

<p><sup>3</sup> Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.</p>	<p><sup>4</sup> Das Mass der Sorgfalt, für das die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen.</p>	
	<p><b>8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b></p>	
<p><b>§ 20 Vorstellung</b> Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass der Arbeitnehmer sich persönlich vorstellt, so hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrtkosten, wenn vorher nichts anderes vereinbart worden ist.</p>		<p>- § 20 des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde gestrichen. Die Regelung ist nicht mehr zeitgemäss.</p>
<p><b>§ 21 Probezeit</b> Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen gekündigt werden.</p>	<p><b>§ 36 Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt einen Monat. Während dieser Zeit steht es den Parteien frei, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen.</p> <p><sup>2</sup> Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.</p> <p><sup>3</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 nachher mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 335 ff. OR.</p>

<p><b>§ 22 Kündigung, Austritt</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis schriftlich oder mündlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung darf nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR sein.</p> <p><sup>4</sup> Der Austritt des Arbeitnehmers hat spätestens um 14.00 Uhr am letzten Tag der Kündigungsfrist zu erfolgen.</p>		<p>- Abs. 4 von § 22 des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde gestrichen. Die Regelung ist nicht mehr zeitgemäss.</p>
	<p><b>§ 37 Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen</b></p> <p><sup>1</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.</p> <p><sup>2</sup> Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist und schriftlich vereinbart wurde, gelten die folgenden Regeln:</p> <p>a) Die Probezeit beträgt eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.</p> <p>b) Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>
<p><b>§ 24 Fristlose Kündigung (Art. 337 OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p>	<p><b>§ 38 Fristlose Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 337 OR.</p>

<p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p>	<p><sup>2</sup> Der Kündigende muss die fristlose Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.</p>	
<p><b>§ 23 Gesetzliche Kündigungsverbote (Art. 336c OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; <sup>6)</sup></p> <p>b) während der Arbeitnehmer 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 zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;</p> <p>d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungs-</p>	<p><b>§ 39 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;</p> <p>b) während der Arbeitnehmende 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 zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</p> <p>d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 336c OR.</p>

<p>frist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.</p>	<p><sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.</p>	
<p><b>§ 25 Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337c OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn für die bestimmte Vertragsdauer oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie allenfalls auf Ersatz für weiteren Schaden.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.</p>	<p><b>§ 40 Ungerechtfertigte Entlassung</b></p> <p><sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder verweigert er dem Arbeitnehmenden den Stellenantritt, so hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und ergänzt. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 337c OR.</p>
<p><b>§ 26 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Bruttolohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.</p> <p><sup>2</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung</p>	<p><b>§ 41 Ungerechtfertigtes Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle</b></p> <p><sup>1</sup> Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Bruttolohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.</p> <p><sup>2</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 337d OR.</p>

<p>gung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann der Richter diese nach seinem Ermessen herabsetzen.</p> <p><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.</p>	<p>kann der Richter diese nach seinem Ermessen herabsetzen.</p> <p><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.</p>	
<p><b>§ 18 Abgangsentschädigung</b></p> <p><sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten; diese umfasst:</p> <p>a) nach 20 Dienstjahren 6 Bruttolöhne  b) nach 25 Dienstjahren 8 Bruttolöhne  c) nach 30 Dienstjahren 10 Bruttolöhne  d) nach 35 Dienstjahren 12 Bruttolöhne</p> <p><sup>2</sup> Als Bruttolohn gilt der zuletzt bezogene Monatslohn bei voller Arbeitsfähigkeit.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleiben Herabsetzung und Wegfall der Entschädigung nach Art. 339c Abs. 3 OR.</p> <p><sup>4</sup> Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden (Art. 339d OR).</p> <p><sup>5</sup> Beim Tod des Arbeitnehmers fällt die Abgangsentschädigung den Erben zu, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war (Art. 339b Abs. 2 OR).</p>	<p><b>§ 42 Abgangsentschädigung</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Auflösung des Dienstverhältnisses haben Arbeitnehmende, die über 50 Jahre alt sind, mindestens 20 Dienstjahre bei denselben Arbeitgebenden aufweisen und nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen, Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <p>a) für 20 bis 25 Dienstjahre zwei Bruttolöhne;  b) für 26 bis 30 Dienstjahre drei Bruttolöhne;  c) für 31 bis 35 Dienstjahre vier Bruttolöhne;  d) für 36 bis 40 Dienstjahre fünf Bruttolöhne;  e) über 40 Dienstjahre sechs Bruttolöhne.</p> <p><sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgebenden zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Art. 339b ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR) <sup>1</sup>.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und angepasst.</p>

<p><b>§ 27 Zeugnis (Art. 330a OR)</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p><b>§ 43 Zeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen. Die Bestimmung entspricht den Regelungen nach Art. 330a OR.</p>
	<p><b>II. Besondere Bestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung</b></p>	
	<p><b>1. Hausgemeinschaft</b></p>	
	<p><b>§ 44 Einzelzimmer</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) den hygienischen Anforderungen entsprechen;</li> <li>b) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;</li> <li>c) gut geheizt und belüftet sein;</li> <li>d) ausreichend möbliert sein (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode);</li> <li>e) ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Ohne eine anderslautende Abrede endet der Anspruch auf das Einzelzimmer mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>- Abs. 1 wurde vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Abs. 2 ergänzt die Bestimmung dahingehend, dass das Einzelzimmer nicht separat gekündigt werden muss und dass kein Anspruch auf das Einzelzimmer nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden kann.</p>

	<p><b>§ 45 Verpflegung</b></p> <p>Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Die Arbeitnehmenden können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.</p>	- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.
	<p><b>§ 46 Mitbenützung der sanitären Einrichtungen</b></p> <p>Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und der Waschküche.</p>	- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.
	<p><b>§ 47 Internetverbindung</b></p> <p>Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine unlimitierte und kostenlose Internetverbindung. Bei der Nutzung des Internets muss die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt sein. Die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden sind zu einem sorgfältigen Umgang angehalten.</p>	- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.
	<p><b>2. Arbeitsbedingungen</b></p>	
	<p><b>§ 48 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine 24-Stunden-Betreuung 42 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.</p> <p><sup>2</sup> Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens 7 Arbeitsstunden pro Tag oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Es ist nicht zulässig, jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde grundsätzlich vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Abs. 1: die wöchentliche Arbeitszeit wurde abweichend vom Modell-NAV von 44 Stunden auf 42 Stunden herabgesetzt und entspricht somit der gleichen Regelung wie für die Hausangestellten.</p> <p>- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wurde auf 45 Stunden festgesetzt und entspricht somit ebenfalls der gleichen Regelung wie für die Hausangestellten.</p>

	<p><sup>4</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden.</p> <p><sup>5</sup> Essenszeiten, die mit keinen dienstlichen Pflichten verbunden sind und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>6</sup> Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.</p>	
	<p><b>§ 49 Präsenzzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, gilt als Präsenzzeit.</p> <p><sup>2</sup> Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.</p> <p><sup>3</sup> Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für die Arbeitnehmenden regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. Die Präsenzzeit ist ein typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung.</p> <p>- Abs. 3: Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss.</p>
	<p><b>§ 50 Freizeit</b></p> <p><sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden stehen wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbtage à 8 Stunden als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben und/oder zusammengelegt werden.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Abs. 2: Während der wöchentlichen Freizeit muss die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf anderweitig sichergestellt werden (z.B. durch Spitex oder Familienangehörige).</p>

	<p><sup>2</sup> Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen sind die Absätze 2, 3 und 6 von § 16 anwendbar.</p>	
	<p><b>§ 51 Pausen</b></p> <p><sup>1</sup> Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden das Haus verlassen können und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden, davon mindestens 2 Stunden ohne Unterbrechung.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen und ergänzt.</p> <p>- Abs. 2: Mit dem Zusatz «mindestens 2 Stunden ohne Unterbrechung» soll gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmenden genügend Zeit haben für die wichtigsten Erledigungen.</p>
	<p><b>§ 52 Arbeitszeitdokumentation</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.</p> <p><sup>3</sup> Das Dokument muss die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden aufführen.</p> <p><sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen der Arbeitszeiterfassung einzusehen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen und ergänzt.</p> <p>- Für die wöchentliche Erfassung der Arbeitszeit wird ein vom SECO erarbeitetes Formular (Excel-Liste) auf der Internetseite des Kantons Schaffhausen zur Verfügung gestellt.</p>
	<p><b>3. Lohn und Abzüge, Reisekosten</b></p>	

	<p><b>§ 53 Lohn für Präsenzzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlönnen:</p> <p>a) im Umfang von 25% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens CHF 5.00 pro Stunde, falls es pro Woche bis zu maximal drei nächtlichen Einsätzen im Durchschnitt kommt;</p> <p>b) im Umfang von 35% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens CHF 7.00 pro Stunde, falls es zu mehr als drei Einsätzen pro Woche, jedoch maximal zu einem Einsatz pro Nacht im Durchschnitt kommt;</p> <p>c) im Umfang von 50% der Vergütung für die aktive Arbeitszeit, aber mindestens CHF 10.00 pro Stunde, falls es zu mehr als einem Einsatz pro Nacht im Durchschnitt kommt.</p> <p><sup>2</sup> Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat.</p> <p><sup>3</sup> Wenn die Arbeitnehmenden während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigen, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Die Entschädigung der Präsenzzeit ist ein zentrales Element der 24-Stunden-Betreuung.</p>
	<p><b>§ 54 Ferienlohn</b></p> <p><sup>1</sup> Wird der Lohn, der für die Ferien geschuldet ist, durch Lohnzuschläge abgegolten, umfasst der Lohn die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p> <p><sup>2</sup> Im Übrigen ist § 24 anwendbar.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen und angepasst.</p>

	<p><b>§ 55 Abzüge für Naturallohn</b></p> <p>Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV) <sup>10)</sup> festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>
	<p><b>§ 56 Reisekosten</b></p> <p>Die Kosten für die erstmalige Hin- und Rückreise zwischen Wohn- und Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind durch die Arbeitgebenden zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen und ergänzt.</p> <p>- Die erstmaligen Kosten für die Hin- und Rückreise werden von den Arbeitgebenden übernommen. Diese Bestimmung geht somit weiter als der vorgeschlagene Minimalstandard des Bundes.</p>
	<p><b>4. Leistungen bei Verhinderung</b></p>	
	<p><b>§ 57 Unverschuldete Arbeitsverhinderung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.</p> <p><sup>2</sup> Im Übrigen ist § 27 anwendbar.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen und angepasst.</p>
	<p><b>5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b></p>	
	<p><b>§ 58 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person</b></p> <p><sup>1</sup> Für Arbeitnehmende, die angestellt sind, um Betreuungsaufgaben zu erfüllen und die in Hausgemeinschaft mit der betreuten Person leben, kann bei Tod oder einer Heimeinweisung der betreuten</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p> <p>- Da mit dem Arbeitsverhältnis auch das Wohnrecht im Haushalt und allenfalls auch das Aufenthaltsrecht in der Schweiz gekoppelt ist, rechtfertigt sich die vorgeschlagene, für kurzfristige Arbeitsverhältnisse vergleichsweise lange Kündigungsfrist.</p>

	Person das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.	
	<b>6. Besondere Pflichten der Arbeitgebenden</b>	
	<p><b>§ 59 Meldepflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses in der 24-Stunden-Betreuung ist, unabhängig von der Dauer, innert zehn Tagen nach Zustandekommen des Vertrages zu melden.</p> <p><sup>2</sup> Das hierfür zu verwendende Meldeformular kann auf der Internetseite des Kantons Schaffhausen (<a href="http://www.sh.ch">www.sh.ch</a>) bezogen werden und ist vollständig ausgefüllt und unterschrieben beim Arbeitsinspektorat des Kantons Schaffhausen einzureichen.</p>	<p>- Diese Bestimmung wurde neu eingefügt.</p> <p>- Die Arbeitgebenden werden zur Meldung von Arbeitsverhältnissen in der 24-Stunden-Betreuung verpflichtet.</p>
<b>IV. Schlussbestimmungen</b>	<b>III. Schlussbestimmungen</b>	
	<p><b>§ 60 Abgabepflichten</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages sowie des Arbeitsvertrages, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht, auszuhändigen.</p>	<p>- Die Pflicht zur Aushändigung des kantonalen NAV Hauswirtschaft wurde vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen. Neu ist die Verpflichtung der Arbeitgebenden, den Hausangestellten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auch den Arbeitsvertrag auszuhändigen, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht. Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.</p>
<p><b>§ 2 Wirkung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).</p> <p><sup>2</sup> Die Parteien können im Rahmen des Gesetzes abweichende Regelungen vereinbaren.</p>	<p><b>§ 61 Abweichungen</b></p> <p><sup>1</sup> Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nicht etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse.</p> <p><sup>2</sup> Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmenden bedürfen, soweit das Gesetz sie zulässt, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung.</p>	<p>- Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages sind dispositiver Natur.</p> <p>- Schliessen die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden einen Einzelarbeitsvertrag ab, können sie von den Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages im Rahmen des Gesetzes abweichen.</p> <p>- Abs. 3 dient dem Schutz der Arbeitnehmenden.</p>

<p><sup>3</sup> Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers bedürfen – soweit das Gesetz sie überhaupt zulässt – zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR).</p> <p><sup>4</sup> Soweit das Arbeitsverhältnis weder durch diesen NAV noch eine Vereinbarung nach Abs. 2 geregelt ist, gelten die Bestimmungen des OR.</p>	<p><sup>3</sup> Das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.</p>	
<p><b>§ 35 Öffentlich-rechtliche Vorschriften</b></p> <p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die geltenden Vorschriften über die Schriftenabgabe und Einwohnerkontrolle, bei ausländischen Arbeitnehmern auch die Weisungen der Arbeitsmarktbehörde und der Ausländerbehörde zu befolgen.</p>	<p><b>§ 62 Vorbehalt des Gesetzes</b></p> <p><sup>1</sup> Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts bleiben vorbehalten.</p> <p><sup>2</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR) <sup>1)</sup> und des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 6. Oktober 1989 (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) <sup>15)</sup>.</p>	<p>- Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages kommen die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechtes und des Arbeitsvermittlungsgesetzes (sofern ein Personalverleihverhältnis vorliegt) zur Anwendung.</p>
<p><b>§ 36 Inkrafttreten</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser NAV tritt am 1. April 1993 in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen <sup>5)</sup> und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.</p> <p><sup>2</sup> Der NAV für Hausangestellte vom 7. Januar 1986 wird aufgehoben.</p>	<p><b>§ 63 Inkrafttreten</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser NAV tritt am <b>DATUM</b> in Kraft. Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen <sup>16)</sup> und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.</p> <p><sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 16. März 1993 wird aufgehoben.</p>	
<p><b>Fussnoten</b></p> <p>1) SR 220. 2) Heute Art. 18 lit. b EG zum ZGB, SHR 210.100.</p>	<p><b>Fussnoten</b></p> <p>1) SR 220. 2) SHR 210.100. 3) SR 832.112.31.</p>	

<p>3) SR 832.20.  4) SR 831.40.  5) Amtsblatt 1993, S. 347.  6) Fassung gemäss RRB vom 6. Dezember 2011, in Kraft getreten am 1. Januar 2012 (Amtsblatt 2011, S. 1683).  7) Eingefügt durch RRB vom 6. Dezember 2011, in Kraft getreten am 1. Januar 2012 (Amtsblatt 2011, S. 1683).  8) SR 822.11.  9) SR 822.111.  10) SR 822.115.  11) SR 834.1.  12) SR 832.10.</p>	<p>4) SR 822.11.  5) SR 822.111.  6) SR 822.113.  7) SR 822.111.52.  8) SR 822.115.  9) SR 221.215.329.4.  10) SR 831.101.  11) SR 832.10.  12) SR 832.20.  13) SR 834.1.  14) SR 831.40.  15) SR 823.11.  16) Amtsblatt 2021, SEITE.</p>	
---	---	--