

Merkblatt (Stand: 15.06.2021)

## Arbeitnehmende im Haushalt und in der 24-Stunden-Betreuung

Dieses Merkblatt informiert Arbeitgebende und Arbeitnehmende zum Arbeitsverhältnis im Haushalt und in der 24-Stunden-Betreuung. Es soll insbesondere einen Überblick über jene Punkte verschaffen, die bei der Anstellung zu beachten sind. Auch gibt es einen Überblick über ausländerrechtliche Bestimmungen, falls die Arbeitnehmenden für die Arbeit aus dem Ausland in die Schweiz kommen (sog. Care-Migration). Aus diesem Merkblatt können keine Rechte und Pflichten abgeleitet werden.

### 1. Gesetzliche Grundlagen

Für Arbeitsverhältnisse im privaten Haushalt und in der 24-Stunden-Betreuung gelten folgende gesetzliche Grundlagen:

- Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende vom 15. Juni 2021 (NAV HW SH, SHR 221.216)

Dieser kantonale Normalarbeitsvertrag (NAV HW SH) regelt Arbeitsbedingungen und Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt verrichten sowie im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung und gilt für das ganze Gebiet des Kantons Schaffhausen. Der NAV HW SH findet Anwendung auf sämtliche Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten.

Als hauswirtschaftliche Arbeiten gelten insbesondere Reinigungsarbeiten, Besorgung der Wäsche, Einkaufen, Kochen, Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken und die Unterstützung Betagter und Kranker in der Alltagsbewältigung (§ 5 NAV HW SH).

- Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Hauswirtschaft, SR 221.215.329.4)  
Dieser für die ganze Schweiz gültige NAV enthält gesamtschweizerische zwingende Mindestlohnbestimmungen und findet Anwendung auf Vertragsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mindestens 5 Stunden pro Woche.

Lohnberechnungen mit Feiertags- und Ferienzuschlägen (Mindestlohn):

Ausbildung	Stundenlöhne für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende					Monatslöhne
	Grundlohn pro Stunde	Feiertage (3.17%): 8 Feiertage pro Jahr	Ferien (8.33%) 4 Wochen Ferien*	Ferien (10.64%): 5 Wochen Ferien*	Ferien (13.04%): 6 Wochen Ferien*	
ungelernt	Fr. 19.20	Fr. 19.81	Fr. 21.46	Fr. 21.92	Fr. 22.39	Fr. 3'494.40
ungelernt, 4 Jahre Berufserfahrung oder gelernt mit EBA	Fr. 21.10	Fr. 21.77	Fr. 23.58	Fr. 24.09	Fr. 24.61	Fr. 3'840.20
gelernt mit EFZ	Fr. 23.20	Fr. 23.94	Fr. 25.93	Fr. 26.49	Fr. 27.06	Fr. 4'222.40

Die genannten Stundenlöhne basieren auf einer 42 Std.-Woche, wie sie in § 10 Abs. 1 und § 45 Abs. 1 NAV HW SH vorgesehen ist. Die Monatslöhne (rechte Spalte) stellen Grundlöhne dar und werden wie folgt berechnet: Der Grundlohn pro Stunde wird mit der Anzahl Arbeitsstunden pro Woche (42 h) und mit der durchschnittlichen Anzahl Wochen pro Monat ( $4 \frac{1}{3}$ ) multipliziert (zur Veranschaulichung: CHF 3'494.40 = CHF 19.20 x 42 h x  $4 \frac{1}{3}$ ).

\* Grundsätzlich sind die Ferien effektiv zu beziehen und der anteilmässige Ferienlohn ist im Zeitpunkt der Ferien auszurichten. Eine Abgeltung ist nach Bundesgericht nur zulässig bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder sehr kurzen Arbeitseinsätzen. Der Anteil Ferienlohn muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Gemäss § 17 Abs. 2 NAV HW SH ist an acht Feiertagen, an denen die Arbeitnehmenden einen Arbeitseinsatz haben, zusätzlich ein freier Tag zu gewähren.

Für Ferien und Feiertage ist Arbeitnehmenden der gesamte darauf entfallende Lohn zu entrichten. Für Angestellte im Stundenlohn ist der auf die Ferienzeit und die Feiertage entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn auszubezahlen (vgl. § 25 NAV HW SH).

Gemäss Art. 7 des NAV Hauswirtschaft Bund kann ein Teil des Lohnes als Naturallohn bezogen werden. Der Abzug berechnet sich nach Art. 11 AHVV. Dies bedeutet, dass bei voller Verpflegung sowie Unterkunft beim Arbeitgebenden ein Abzug von CHF 33.00 pro Tag zulässig ist. Bei nicht voller Verpflegung und Unterkunft sind die Ansätze wie folgt: Frühstück CHF 3.50, Mittagessen CHF 10.00, Abendessen CHF 8.00 und Unterkunft CHF 11.50 pro Tag.

- **Obligationenrecht (OR)**  
Bei Fehlen von zulässigen, vertraglichen Abreden gelten die einschlägigen Bestimmungen des OR. Von (relativ) zwingenden Bestimmungen kann (zuungunsten der Arbeitnehmenden) nicht abgewichen werden. Insbesondere sind Art. 319 ff. OR anzuwenden.
- **Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)**  
Das ArG ist auf private Haushalte – abgesehen von Schutzbestimmungen über schwangere Frauen, stillende Mütter und jugendliche Arbeitnehmende – nicht anwendbar (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG).

## **2. Erklärungen zum NAV HW SH**

Der totalrevidierte Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende tritt am 1. Juli 2021 in Kraft und ersetzt ab dann den ehemaligen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 16. März 1993. Der NAV HW SH ist ab Inkrafttreten auf alle neuen und bestehenden Arbeitsverhältnisse im Kanton Schaffhausen anwendbar.<sup>1</sup>

Der neue NAV HW SH ist in drei Teile gegliedert. Im allgemeinen Teil finden sich Bestimmungen, welche für sämtliche ihm unterstehenden Arbeitsverhältnisse anwendbar sind. Der zweite Teil enthält besondere Bestimmungen (vgl. §§ 45-57 NAV HW SH), welche nur für die Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung anwendbar sind und ergänzend zum allgemeinen Teil zur Anwendung kommen. Im dritten Teil finden sich die Schlussbestimmungen, die wiederum grundsätzlich für sämtliche dem NAV HW SH unterstehenden Arbeitsverhältnisse gelten.

Vom NAV HW SH kann zuungunsten der Arbeitnehmenden in einer schriftlichen Vereinbarung abgewichen werden, wobei die pauschale Wegbedingung dieser Vorschriften unzulässig ist (vgl. § 59 NAV HW SH). Haben die Parteien nichts vom NAV Abweichendes vereinbart, kommen die Bestimmungen des NAV im Einzelarbeitsverhältnis direkt zur Anwendung.

Arbeitgebende haben das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses in der 24-Stunden-Betreuung innert 10 Tagen nach Vertragsabschluss dem Arbeitsinspektorat des Kantons Schaffhausen mit dem vom Kanton zur Verfügung gestellten [Meldeformular](#) zu melden (vgl. § 57 NAV HW SH). Mit diesem Meldeformular ist auch eine Kopie des Arbeitsvertrages einzureichen. Eine Mustervereinbarung (Onepager) finden Sie [hier](#).

---

<sup>1</sup> Der NAV HW SH ist nicht auf die medizinische Pflege anwendbar (vgl. § 5 Abs. 2 NAV HW SH). Dafür wird je nach ausgeübter Tätigkeit eine Berufsausübungsbewilligung vom Gesundheitsamt verlangt. Dies betrifft bewilligungspflichtige Pflegeleistungen, die von einem Arzt verordnet und zu Lasten der Krankenversicherung abgerechnet werden. Auskunft bezüglich Bewilligung und Gesuchsformular erhalten Sie vom Gesundheitsamt Schaffhausen.

Zudem müssen die Arbeitgebenden den NAV HW SH den Arbeitnehmenden vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen und den Inhalt verständlich erklären (vgl. § 58 NAV HW SH).

### **Besonders hervorzuhebende Bestimmungen:**

- Pausen / Ruhezeit: Ab einer gewissen Arbeitszeit ist die Arbeit zwingend durch eine Pause zu unterbrechen (vgl. § 11 NAV HW SH). Darüber hinaus ist Arbeitnehmenden eine tägliche Ruhezeit von elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (vgl. § 12 NAV HW SH).
- Arbeitszeitdokumentation: Arbeitszeiten sind von den Arbeitgebenden schriftlich zu erfassen. Die Dokumentation muss mindestens die Arbeitsstunden, die Überstunden, falls vorhanden die Überzeit, die Ruhezeiten und die Pausen auführen. Zusammen mit der Lohnabrechnung sind Arbeitnehmenden eine Kopie der aktuellen Arbeitszeitdokumentation auszuhändigen (vgl. § 16 NAV HW SH). Ein Beispiel für die Zeiterfassung (Erläuterungen) finden Sie [hier](#).
- Weitere Lohnbestandteile / Ansprüche der Arbeitnehmenden: Arbeitnehmende, die mit den Arbeitgebenden oder den zu betreuenden Personen in Hausgemeinschaft wohnen, haben Anspruch auf (vgl. § 23 NAV HW SH):
  - abschliessbares Einzelzimmer
  - uneingeschränkten Zugang zu sanitären Einrichtungen, Mitbenützung der Waschküche
  - unlimitierten und kostenlosen Internetzugang
  - ausreichende Verpflegung
- Unverschuldete Arbeitsverhinderung: Der Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, etwa aufgrund Krankheit oder Unfall, ist bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen oder auf mehr als drei Monate befristeten Arbeitsverhältnissen im 1. Dienstjahr für einen Monat geschuldet. Für jedes zusätzliche Dienstjahr besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung für zwei weitere Wochen bis höchstens vier Monate (vgl. § 28 NAV HW SH).
- Krankenversicherung: Die Arbeitgebenden haben zu überprüfen, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung abgeschlossen haben. Ansonsten haben sie eine fehlende Krankenpflegeversicherung bei der schweizerischen Wohnsitzgemeinde der Arbeitnehmenden zu melden. Bei fehlendem Versicherungsschutz haften Arbeitgebende insoweit bei Versicherungsschutz Leistungen erbracht worden wären (vgl. § 30 NAV HW SH).

### **Bestimmungen zur 24-Stunden-Betreuung:**

In der 24-Stunden-Betreuung tätig sind Arbeitnehmende, die 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 (vgl. § 3 NAV HW SH).

- Die Arbeits- und Präsenzzeit sowie die Pausen in 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen sind im NAV HW SH festgelegt worden. Als Präsenzzeit gilt 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. Die Rufbereitschaft, während der Arbeitnehmende ausserhalb des Hauses sein dürfen, aber bei Bedarf jederzeit telefonisch erreichbar und längstens innert 30 Minuten am Einsatzort sein müssen, gilt ebenfalls als Präsenzzeit (vgl. § 46 NAV HW SH).

- Vergütung der Präsenzzeit: Präsenzzeit ist gemäss § 50 NAV HW SH zu vergüten. Die Vergütung richtet sich nach der Anzahl nächtlicher Einsätze pro Woche. Während der Präsenzzeit aktiv geleistete Arbeitseinsätze sind als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen zu entgelten (vgl. § 50 Abs. 3 NAV HW SH).
- Reisekosten: Die Arbeitgebenden tragen die Kosten für die erstmalige Hin- und Rückreise der Arbeitnehmenden zwischen Wohn- und Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel. Die Reisekosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden (vgl. § 54 NAV HW SH).
- Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person: Das Arbeitsverhältnis kann frühestens 30 Tage seit diesem Ereignis aufgelöst werden, wenn die Arbeitnehmenden angestellt waren, um Betreuungsaufgaben zu erfüllen und dabei in Hausgemeinschaft mit der betreuten Person lebten (vgl. § 56 NAV HW SH).

### 3. Sozialversicherungen

Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden bei den obligatorischen Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, Familienzulagen, UVG sowie allenfalls BVG) zu versichern. Informationen können beim Sozialversicherungsamt Schaffhausen (SVA) eingeholt werden.

### 4. Einsatz von ausländischen Arbeitnehmenden im privaten Haushalt

Je nach Staatsangehörigkeit gelten unterschiedliche Voraussetzungen für eine Anstellung bei einem Schweizer Arbeitgeber. Zu unterscheiden sind Arbeitnehmende aus den EU-26/EFTA-Staaten, Arbeitnehmende aus Kroatien und Arbeitnehmende aus den Nicht-EU/EFTA-Staaten (sog. Drittstaaten).

In allen Fällen gilt, dass die Betreuungsperson entweder von der zu betreuenden Person resp. ihrer Familie angestellt oder über einen inländischen Personalverleiher rekrutiert werden muss. Von ausländischen Vermittlern / Verleihern gemeldete Betreuungspersonen werden verweigert, ebenso Betreuungspersonen, die sich als selbständige Dienstleistungserbringer anbieten.

#### a) Arbeitnehmende aus EU-26/EFTA-Staaten

EU-26-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern

EFTA-Staaten: Fürstentum Liechtenstein, Island, Norwegen

Hinweis: Für das Vereinigte Königreich (UK) gelten aufgrund des Austrittes aus der EU seit dem 1. Januar 2021 dieselben Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bei einem Schweizer Arbeitgeber wie für Drittstaatsangehörige (siehe nachfolgend unter c).

### **Bei einer maximalen Einsatzdauer von 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr:**

Es ist eine vorgängige Meldung des Arbeitseinsatzes erforderlich. Diese ist [online](#) möglich.

Bei Fragen zu diesem Online-Meldeverfahren wenden Sie sich an das Arbeitsamt, Abteilung Ausländerbewilligungen ([arbeitsamt-gesuche@sh.ch](mailto:arbeitsamt-gesuche@sh.ch) oder +41 52 632 74 79).

### **Bei einer Einsatzdauer von mehr als 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr:**

Es ist eine Aufenthalts- / Grenzgängerbewilligung erforderlich. Für den Antrag ist das Gesuchsformular A1 ([Download](#)) zu verwenden. Als Beilagen sind eine Kopie des gültigen Reisepasses oder der gültigen Identitätskarte und eine Kopie des aktuellen Arbeitsvertrages respektive eine Anstellungsbescheinigung einzureichen. Gesuche sind an die zuständige Einwohnerkontrolle bzw. an das Migrationsamt ([migrationsamt@sh.ch](mailto:migrationsamt@sh.ch) oder +41 52 632 74 76) zu richten.

### **b) Arbeitnehmende aus Kroatien:**

Für kroatische Staatsangehörige ist eine Arbeitsbewilligung erforderlich. Dem entsprechenden Gesuch sind insbesondere beizulegen:

- ausgefülltes Gesuchformular A1 ([Download](#))
- Begründungsschreiben
- Arbeitsvertrag mit orts- und berufsüblicher Entlohnung
- Passkopie
- Lebenslauf und Diplome
- Nachweis Inländervorrang (erfolgreiche Suchbemühungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt sind z.B. mittels Stelleninseraten, RAV-Meldung und Internetaufschaltungen zu belegen)

Gesuche richten Sie an das Migrationsamt, Mühlentalstrasse 105, 8200 Schaffhausen.

### **c) Arbeitnehmende aus Nicht-EU/EFTA-Staaten**

Eine Tätigkeit ist in der Regel nicht erlaubt und wäre illegal. Gerne können Sie sich für allfällige Abklärungen an das Arbeitsamt, Abteilung Ausländerbewilligungen wenden (+41 52 632 74 79).

### **d) Sonstiges zur Beschäftigung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland**

Bei Care-Migrantinnen und -Migranten wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass es sich um bewilligungsfreie Hauswirtschafts- und Betreuungsleistungen handelt, welche ansonsten von nicht speziell ausgebildeten Angehörigen oder Verwandten übernommen werden.

Steuern: Arbeitgebende sind verpflichtet, je nach Wohnsitz oder Art der Aufenthaltsbewilligung der Arbeitnehmenden Steuern vom Lohn zurückzubehalten und mit der Steuerverwaltung abzurechnen. Merkblätter, Tarife, Bescheinigungen sowie Abrechnungs- und Anmeldeformulare sind bei der Steuerverwaltung des Kantons Schaffhausen ([Abteilung Quellensteuer](#)) zu finden.

## **5. Weitere Kontaktadressen und Informationen**

- Informationsstelle Ihrer Wohnsitzgemeinde zu Alters- und Pflegeangeboten
- Spitex-Verband des Kantons Schaffhausen: [www.spitexsh.ch](http://www.spitexsh.ch)
- Spezialinformationen für Care-Migrantinnen und -Migranten: [www.careinfo.ch](http://www.careinfo.ch)