

Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für Angestellte im Haushaltsdienst mit 24-Stunden-Betreuung (NAV-24h)

vom 24. November 2020 (Stand 28. November 2020)

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse in einem privaten Haushalt des Kantons Thurgau, in denen Angestellte im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt erbringen, namentlich für Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung. Die Angestellten müssen für ihre Arbeitstätigkeit im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.

² Für Angestellte, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, gilt dieser Normalarbeitsvertrag nur, soweit der Gesamtarbeitsvertrag keine abweichenden Regelungen vorsieht.

³ Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung fällt nicht unter diese hauswirtschaftlichen Leistungen.

⁴ Jugendliche dürfen nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

§ 2 Ergänzendes Recht

¹ Soweit nicht in diesem Normalarbeitsvertrag geregelt, kommen die Bestimmungen der Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau¹⁾ und die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR)²⁾ zur Anwendung.

§ 3 Wirkung

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

¹⁾ RB 221.252

²⁾ SR 220

² Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes- und des kantonalen Rechtes.

§ 4 Aushändigungs- und Informationspflicht

¹ Den Angestellten sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages und, sofern ein solcher besteht, der schriftliche Arbeitsvertrag auszuhändigen.

² Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, sind sie spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren über:

1. die Namen der Vertragsparteien;
2. das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
3. ihre Funktion;
4. den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
5. die wöchentliche Arbeitszeit.

³ Werden Vertragselemente, die nach Abs. 2 mitteilungspflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, sind die Änderungen den Angestellten spätestens einen Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

2. Arbeitsplatzbedingungen

§ 5 Verpflegung

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung.

² Sie können vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Dazu ist ihnen die Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien zu gestatten.

§ 6 Unterkunft

¹ Den Angestellten ist ein abschliessbares Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen. Dieses muss:

1. den hygienischen Anforderungen entsprechen,
2. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein,
3. gut beheizt und belüftet sein,
4. ausreichend möbliert sein, insbesondere mit einem Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode, und
5. ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit darin verbringen zu können.

§ 7 Sanitäre Einrichtungen

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf uneingeschränkte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und der Waschküche.

§ 8 Internetzugang

¹ Den Angestellten ist ein unlimitierter und kostenloser Internetzugang zu gewähren, bei dem ihre Privatsphäre geschützt bleibt.

3. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten**§ 9 Arbeitszeit**

¹ Als Arbeitszeit gilt nur die aktive Arbeitszeit ohne Präsenzzeiten und Pausen.

² Sie beträgt höchstens neun Stunden pro Tag, bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden, und darf in der Regel 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

³ Bei einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit als 44 Stunden werden in jedem Fall mindestens sieben Arbeitsstunden pro Tag beziehungsweise 38.5 Stunden pro Woche als Arbeitszeit angerechnet.

§ 10 Präsenzzeit

¹ Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich Angestellte:

1. im Haushalt oder in Räumen der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, ohne dass sie einen aktiven Arbeitseinsatz leisten müssen, oder
2. ausserhalb des Hauses aufhalten und bei Bedarf der zu betreuenden Person jederzeit telefonisch erreichbar und abrufbereit sein müssen.

² Eine Anstellung ausschliesslich für Präsenzzeit ist nicht zulässig.

³ Bei einer intensiven Betreuung müssen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Situation der Angestellten regelmässig prüfen und nach einer Interessenabwägung allenfalls die Betreuungsorganisation anpassen.

§ 11 Nachtruhe

¹ Von 23.00 bis 06.00 Uhr gilt Nachtruhe. Für diesen Zeitraum darf keine aktive Arbeitszeit geplant werden.

§ 12 Überstunden

¹ Als Überstunden gelten aktive Arbeitsstunden, die die wöchentliche Arbeitszeit überschreiten.

² Sind Überstunden notwendig, sind die Angestellten dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

§ 13 Pausen

¹ Als Pause gilt die Zeit, während der die Angestellten das Haus verlassen können und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch nicht telefonisch abrufbereit sein müssen.

² Den Angestellten ist pro Tag eine Pause von mindestens zwei aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Wenn in der vorangehenden Nacht mehr als ein Einsatz geleistet werden musste, beträgt die Pause mindestens vier aufeinander folgende Stunden.

³ Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten nicht als Pausen, sondern als aktive Arbeitszeit.

§ 14 Arbeitszeitdokumentation

¹ Es ist eine schriftliche Arbeitszeitdokumentation zu erstellen, die wöchentlich von den Parteien zu visieren und dem oder der Angestellten abzugeben ist.

² Die Arbeitszeitdokumentation muss die aktiven Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden aufführen.

4. Freizeit und Ferien

§ 15 Freizeit

¹ Den Angestellten sind jede Woche ein ganzer Tag zu 24 Stunden und ein halber Tag zu zwölf Stunden als Freizeit zu gewähren.

² Während der Freizeit dürfen die Angestellten das Haus verlassen und müssen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen.

³ Die Freizeit darf nicht verschoben oder zusammengelegt werden.

§ 16 Öffentliche Ruhetage

¹ An öffentlichen Ruhetagen, namentlich Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und 26. Dezember, ist den Angestellten grundsätzlich ein freier Tag zu 24 Stunden zu gewähren.

² Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern, dürfen die Angestellten an öffentlichen Ruhetagen zur Arbeit verpflichtet werden. Diese Tage müssen zusätzlich mit einem halben Tag zu zwölf Stunden als Freizeit kompensiert werden.

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

§ 17 Bezahlter Urlaub

¹ Der Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt bei:

- | | |
|---|---------|
| 1. eigener Hochzeit: | 2 Tage; |
| 2. Hochzeit eines Kindes: | 1 Tag; |
| 3. Geburt eines eigenen Kindes: | 2 Tage; |
| 4. Tod des Ehepartners oder von Nachkommen: | 3 Tage; |
| 5. Tod von Eltern, Geschwistern oder Schwiegereltern: | 2 Tage; |
| 6. Tod von eigenen Grosseltern: | 1 Tag; |
| 7. Teilnahme am Begräbnis von ihm gleichen Haushalt tätigen Angestellten: | ½ Tag. |

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

§ 18 Mutterschaftsurlaub

¹ Angestellte dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Eine Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG)¹⁾.

§ 19 Ferien

¹ Angestellte haben Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von jährlich vier Wochen.

² Der Anspruch beträgt jährlich fünf Wochen für Angestellte:

1. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;
2. vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

³ Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig in gegenseitigem Einvernehmen festgesetzt.

⁴ Die Zeit, während der sich die Angestellten mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien.

¹⁾ SR 834.1

5. Lohn, Abzüge und Zuschläge

§ 20 Grundlohn

¹ Die Arbeitszeit ist mit einem Grundlohn zu vergüten, der dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des oder der Angestellten entspricht und sich mindestens nach den in der bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft)¹⁾ festgelegten Mindestansätzen zu richten hat.

² Der Grundlohn ist vor Antritt der Stelle schriftlich zu vereinbaren und mindestens einmal pro Jahr unter Berücksichtigung der Leistungen, der Dienstjahre und einer allfälligen Teuerung zu überprüfen.

§ 21 Naturallohn

¹ Der Naturallohn umfasst Unterkunft, Verpflegung, Wasch- und Badegelegenheit und Pflege der Wäsche.

² Die Angestellten haben auch an den freien Tagen und Halbtagen sowie während des Urlaubs und der Ferien Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

³ Für tatsächlich erbrachten und ausgewiesenen Naturallohn können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)²⁾ festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden. Fällt der Naturallohn aus, darf dafür kein Abzug vorgenommen werden.

§ 22 Lohn für Präsenzzeit

¹ Die Präsenzzeit ist entsprechend der Betreuungsintensität zu vergüten.

² Die Vergütung hat nach folgenden Ansätzen, die sich nach der Anzahl der effektiv geleisteten Einsätze während der Präsenzzeit richtet, zu erfolgen:

1. mit 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens aber Fr. 5 pro Stunde, wenn kein oder nur ausnahmsweise ein Einsatz pro Woche während der Präsenzzeit erforderlich war;
2. mit 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens aber Fr. 7 pro Stunde, wenn regelmässig Einsätze erforderlich waren (einmal pro Tag während der Präsenzzeit, im Durchschnitt pro Monat oder Lohnperiode);
3. mit 50 Prozent des Stundenlohnes, mindestens aber Fr. 10 pro Stunde, wenn häufige Einsätze erforderlich waren (zwei- bis dreimal pro Tag während der Präsenzzeit, im Durchschnitt pro Monat oder Lohnperiode).

³ Wird während der Präsenzzeit ein aktiver Arbeitseinsatz geleistet, ist die entsprechende Zeit als Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergüten.

¹⁾ SR 221.215.329.4

²⁾ SR 831.101

§ 23 Nachtarbeitszuschlag

¹ Für aktive Arbeitsstunden während der Nachtruhe gemäss § 11 ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent auf dem Stundenlohn auszurichten.

§ 24 Überstundenzuschlag

¹ Für aktive Arbeitsstunden, die die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 Prozent auf dem Stundenlohn auszurichten, sofern die Überstunden nicht mit Zustimmung des oder der Angestellten innerhalb von drei Monaten mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer kompensiert werden.

§ 25 Ferienzuschlag und Zuschlag für öffentliche Ruhetage

¹ Der Ferienzuschlag wird bei einem Ferienanspruch von vier Wochen mit 8.33 Prozent und bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen mit 10.64 Prozent vom Lohn berechnet, der die Vergütung für Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge umfasst.

² Öffentliche Ruhetage gemäss § 16 sind im Stundenlohn mit 3.2 Prozent vom Grundlohn anzurechnen, der die Vergütung der Arbeits- und Präsenzzeit inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge umfasst.

§ 26 Auszahlung des Lohnes

¹ Grundlohn, Präsenzlohn, Ferienzuschläge, Zuschläge für öffentliche Ruhetage sowie allfällige weitere Zuschläge sind am Ende jedes Monats auszuzahlen und mit einer schriftlichen Abrechnung zu belegen.

² In der Abrechnung sind die einzelnen Bestandteile des Lohnes sowie die Zuschläge und Abzüge gesondert und detailliert aufzuführen.

§ 27 Lohn bei Arbeitsverhinderung

¹ Werden Angestellte aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, haben sie Anspruch auf Fortzahlung des Grundlohnes inklusive eines allfälligen Naturallohnes für folgende Zeit:

1. im ersten Dienstjahr für 3 Wochen;
2. im zweiten Dienstjahr für 8 Wochen;
3. in jedem folgenden Dienstjahr für eine weitere Woche mehr.

² Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft ist der Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

³ Im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung, sofern er oder sie diese mindestens zur Hälfte mitfinanziert hat.

⁴ Diese bezahlten Abwesenheiten dürfen nicht an Ferien oder Freizeit angerechnet werden.

§ 28 Reisekosten

¹ Die Kosten der Angestellten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel haben die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu übernehmen.

² Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

6. Versicherungen und Schutzbestimmungen

§ 29 Staatliche Sozialwerke

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten bei den staatlichen Sozialwerken zu versichern.

² Er oder sie hat den geforderten Anteil gemäss den entsprechenden Sozialversicherungsgesetzen zu übernehmen.

§ 30 Berufliche Vorsorge

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen.

² Er oder sie hat mindestens die Hälfte der Prämie zu übernehmen.

§ 31 Krankentaggeldversicherung

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

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

§ 32 Unfallversicherung

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für die Angestellten eine Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung abzuschliessen.

§ 33 Prämien

¹ Die Prämien sind zu tragen:

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

§ 34 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat sie so zu beschäftigen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

³ Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

⁴ Im Übrigen gelten für angestellte schwangere Frauen und stillende Mütter die Schutzvorschriften in Art. 35 bis Art. 35b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)¹⁾ und Art. 60 bis Art. 65 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)²⁾, die den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung sowie die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft speziell regeln.

§ 35 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Angestellten zu schützen.

7. Probezeit und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**§ 36** Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt:

1. einen Monat ab Stellenantritt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen;
2. eine Woche ab Stellenantritt bei auf weniger als drei Monaten befristeten Arbeitsverhältnissen;

¹⁾ SR 822.11

²⁾ SR 822.111

3. zwei Wochen ab Stellenantritt bei auf weniger als sechs Monaten befristeten Arbeitsverhältnissen.

² Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann durch schriftliche Vereinbarung eine von Abs. 1 Ziff. 1 abweichende Regelung getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

§ 37 Kündigung

¹ Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von den Parteien wie folgt gekündigt werden:

1. während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen;
2. im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats;
3. vom zweiten Dienstjahr an unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats.

² Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.

§ 38 Kündigungsschutz

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen:

1. während der oder die Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
2. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten.

§ 39 Tod oder Heimeinweisung der zu betreuenden Person

¹ Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person enden das angestretene Arbeitsverhältnis und die Lohnzahlungspflicht 30 Tage nach Eintritt dieses Ereignisses.

8. Weitere Bestimmungen

§ 40 Schutz der Persönlichkeit der Angestellten

¹ Alle Mitglieder des Haushaltes sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.

² Eine allfällige Hausordnung hat auf die Interessen der Angestellten gebührend Rücksicht zu nehmen.

§ 41 Schadenersatzpflicht der Angestellten

¹ Die Angestellten haften für Schäden, die sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zugefügt haben, nach Art. 321e OR.

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

§ 42 Streitigkeiten

¹ Über Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheidet das Gericht am Arbeitsort.

Änderungstabelle - Nach Paragraph

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Amtsblatt
Erlass	24.11.2020	28.11.2020	Erstfassung	48/2020