

Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau

vom 6. Juli 1999

I. Geltungsbereich und Wirkung

§ 1

¹⁾ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem privaten Haushalt des Kantons Thurgau, sofern vorwiegend hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird. Geltungsbereich

¹⁾ Er gilt auch für hauswirtschaftliche Praktikantinnen und Praktikanten und für Au-pair-Verhältnisse.

³ Er ist nicht anwendbar auf:

1. öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse;
2. Arbeitsverhältnisse, die dem Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, einem andern Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

§ 2

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

² Für Lehrverhältnisse gelten die nachfolgenden Bestimmungen nur, soweit der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

³ Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes- und des kantonalen Rechtes.

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

II. Arbeits- und Ruhezeit, Überstunden und Pausen ¹⁾**§ 3**

Arbeitszeit

¹ Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten hat.

² Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden, die Wochenarbeitszeit höchstens 45 Stunden.

§ 3a ¹⁾Tägliche
Ruhezeit

¹ Den Angestellten ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Die Ruhezeit kann ausnahmsweise bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

§ 4 ¹⁾

Überstunden

¹ Ist Überstundenarbeit notwendig, sind die Angestellten dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Die Angestellten melden dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin die geleisteten Überstunden. Dieser oder diese hat eine Kontrolle der Überstunden zu führen, welche die geleisteten Überstunden am Ende jedes Monats festhält.

³ Mit Zustimmung des oder der Angestellten sind Überstunden im Verlauf des Dienstjahres mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren. Werden sie nicht kompensiert, sind sie durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abzugelten.

§ 5 ¹⁾

Pausen

¹ Den Angestellten sind in der Regel über die Mittagszeit und am Abend täglich unbezahlte Pausen von mindestens je einer halben Stunde für die Hauptmahlzeiten zu gewähren, insgesamt jedoch maximal zwei Stunden.

² Wenn Angestellte während der Essenszeit angeordnete Arbeit leisten müssen, gilt diese Essenszeit als Arbeitszeit. In diesem Fall ist den Angestellten unmittelbar vorher oder nachher eine unbezahlte Pause gemäss Absatz 1 zu gewähren.

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

³ Pro Halbtage ist eine weitere Pause von einer Viertelstunde zu gewähren, die als Arbeitszeit gilt.

III. Freizeit und Ferien

§ 6

¹ Pro Arbeitswoche sind zwei freie Tage zu gewähren.

Freie Tage

² Wenn diese aus betrieblichen Gründen nicht regelmässig am Wochenende gewährt werden können, müssen mindestens zwei freie Tage pro Monat auf einen Sonntag oder auf ein Wochenende fallen.

§ 7

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 gewähren.

Öffentliche
Ruhetage

² Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, dürfen die Angestellten an öffentlichen Ruhetagen zur Arbeit verpflichtet werden. Diese Tage müssen zusätzlich mit einem freien Halbtage kompensiert werden.

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

§ 8

¹⁾ Der Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt bei:

Bezahlter Urlaub

- | | |
|---|---------|
| 1. eigener Hochzeit | 2 Tage; |
| 2. Hochzeit eines Kindes | 1 Tag; |
| 3. Geburt eines eigenen Kindes | 2 Tage; |
| 4. Wohnungswechsel | 1 Tag; |
| 5. Tod des Ehepartners oder von Nachkommen | 3 Tage; |
| 6. Tod von Eltern, Geschwistern oder Schwiegereltern | 2 Tage; |
| 7. Tod von eigenen Grosseltern | 1 Tag; |
| 8. Teilnahme am Begräbnis von im gleichen Haushalt tätigen Angestellten | ½ Tag. |

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

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

Mutterschaftsurlaub	<p>§ 8a¹⁾</p> <p>¹ Nach der Niederkunft darf die Angestellte während 14 Wochen nicht beschäftigt werden.</p> <p>² Eine Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz)²⁾.</p>
Bildungsurlaub	<p>§ 9</p> <p>¹ Die Angestellten haben Anspruch auf den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung, sofern dies die betrieblichen Verhältnisse zulassen.</p> <p>² Bis zu vier Tage pro Jahr sind nicht an die Ferien- und Ruhetage anzurechnen.</p> <p>³ Die den Angestellten dafür gewährten Tage gelten als bezahlter Urlaub. Für die Kurskosten und die Spesen müssen die Angestellten selber aufkommen.</p>
Ferien	<p>§ 10</p> <p>¹ Angestellte haben Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von jährlich vier Wochen.</p> <p>² Der Anspruch beträgt jährlich fünf Wochen für:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Jugendliche bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden;2. ¹⁾ Angestellte vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden. <p>³ Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig in gegenseitigem Einvernehmen festgesetzt.</p> <p>⁴ Die Zeit, während der sich die Angestellten mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt ohne besondere Abmachung nicht als Ferien.</p>

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

²⁾ SR 834.1

IV. Lohn und Dienstaltersgeschenk¹⁾

§ 11

¹⁾ Die Art und Höhe des Lohnes ist vor Antritt der Stelle schriftlich zu vereinbaren und soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des oder der Angestellten entsprechen.

Art und Höhe
des Lohnes

²⁾ Der Lohn ist mindestens einmal pro Jahr unter Berücksichtigung der Leistungen, der Dienstjahre und einer allfälligen Teuerung zu überprüfen.

³⁾ Bei Hausgemeinschaft bilden Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche einen Teil des Lohnes, der speziell zu beziffern ist und den AHV-Ansätzen zu entsprechen hat.

§ 12

¹⁾ Barlohn und allfällige Lohnzuschläge für Überstunden sind am Ende jedes Monats auszuzahlen und mit einer schriftlichen Abrechnung zu belegen.

Auszahlung
des Lohnes

²⁾ Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, ist er ganz oder anteilmässig auszuzahlen.

§ 13¹⁾

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 Bar- und Naturallohnes für folgende Zeit:

Lohn bei
Arbeitsver-
hinderung

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 (inklusive Erwerbsersatzgesetz²⁾), sofern er oder sie diese mindestens zur Hälfte mitfinanziert hat.

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

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

²⁾ SR 834.1

Dienstalters- geschenk	<p>§ 14¹⁾</p> <p>¹ Die Angestellten haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:</p> <ol style="list-style-type: none">1. nach fünf Dienstjahren $\frac{1}{4}$ Monatslohn;2. nach zehn Dienstjahren $\frac{1}{2}$ Monatslohn;3. nach 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ Monatslohn;4. nach 20 und je weiteren fünf Dienstjahren 1 Monatslohn. <p>² Das Dienstaltersgeschenk kann mit Zustimmung des oder der Angestellten ganz oder teilweise mit zusätzlichen Ferien kompensiert werden. Für die Berechnung des zusätzlichen Ferienanspruchs gilt, dass ein Monatslohn zu einem Ferienbezug von 20 Arbeitstagen berechtigt.</p>
Staatliche Sozialwerke	<p>§ 14a¹⁾</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten bei den staatlichen Sozialwerken zu versichern.</p> <p>² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den geforderten Anteil gemäss den entsprechenden Sozialversicherungsgesetzen zu übernehmen.</p>
Berufliche Vorsorge	<p>§ 14b¹⁾</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Angestellten gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen.</p> <p>² Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat mindestens die Hälfte der Prämie zu übernehmen.</p>
	<p>V. Vorsorge, Versicherungen und Schutzbestimmungen¹⁾</p>
Krankentaggeld- versicherung	<p>§ 15</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin versichert die Angestellten gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit.</p> <p>² Zu versichern ist ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des vereinbarten Bar- und Naturallohnes ab 31. Krankheitstag für die Dauer von 720 Tagen.</p>

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

§ 16

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

Unfall-
versicherung**§ 17**

Die Prämien sind zu tragen:

Prämien

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 vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin.

§ 18¹⁾

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

Schutz für
schwängere
Frauen und
stillende Mütter

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 den Artikeln 35 bis 35b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)²⁾ und den Artikeln 60 bis 65 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz³⁾, welche den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung sowie die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft speziell regeln.

§ 18a¹⁾

Für jugendliche Angestellte gelten die Schutzvorschriften über das Mindestalter in Artikel 30 des Arbeitsgesetzes²⁾ und in den Artikeln 7 bis 11 und 15 der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)⁴⁾.

Schutz für
Jugendliche

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

²⁾ SR 822.11

³⁾ SR 822.111

⁴⁾ SR 822.115

Arbeitssicherheit und Arbeits- hygiene	§ 18b 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.
--	---

VI. Probezeit und Kündigung

Probezeit	§ 19 ¹⁾ ¹ Der erste Monat nach Stellenantritt gilt als Probezeit. ² Durch schriftliche Vereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
-----------	--

Kündigung	§ 20 Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien wie folgt gekündigt werden: <ol style="list-style-type: none">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.
-----------	---

Kündigungsschutz	§ 21 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen: <ol style="list-style-type: none">1. während der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 Arbeitnehmerin.
------------------	---

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

VII. Weitere Bestimmungen

§ 22

¹ Alle Mitglieder des Haushaltes sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.

Schutz der
Persönlichkeit
der Angestellten

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

§ 23

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

Schadenersatz-
pflicht der
Angestellten

²⁾² Bei fahrlässig verursachten Schäden haften sie höchstens im Umfange eines Viertels des monatlichen Barlohnes pro Schadenfall, bei unbedeutenden Schäden nur im Wiederholungsfall.

³ Die Ersatzforderung muss vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bei der der Entdeckung des Schadens folgenden Lohnzahlung geltend gemacht werden. Eine Verrechnung mit der Lohnforderung ist jedoch nur unter Vorbehalt von Artikel 323b Absatz 2 OR möglich.

§ 24

Über Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis entscheidet das Gericht am Arbeitsort.

Streitigkeiten

§ 25

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den Angestellten bei der Anstellung ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages und des dazugehörigen Auszuges aus dem Arbeitsrecht des Schweizerischen Obligationenrechtes ¹⁾ auszuhändigen.

Aushändigung
des Normal-
arbeitsvertrages

¹⁾ SR 220

²⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

VIII. Besondere Bestimmungen für nicht vollbeschäftigte Angestellte

Begriff	<p>§ 26</p> <p>Als nicht vollbeschäftigte Angestellte im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages gelten alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig aber nicht vollbeschäftigt in einem Privat-, Geschäfts- oder Kollektivhaushalt zwecks Verrichtung von Hausarbeiten vertraglich engagiert sind.</p>
Ergänzendes Recht	<p>§ 27</p> <p>Für nicht vollbeschäftigte Angestellte gelten die §§ 1 bis 25 sinngemäss, soweit sich nachfolgend nichts anderes ergibt.</p>
Lohn	<p>§ 28</p> <p>Teilzeit-Angestellte werden im Stundenlohn oder entsprechend dem Beschäftigungsgrad bezahlt.</p>
Ferienabgeltung	<p>§ 29</p> <p>¹ Die Abgeltung der Ferien mit einem Lohnzuschlag ist zulässig bei sehr kurzer oder unregelmässiger Arbeit.</p> <p>² Der Lohnzuschlag beträgt 8,33 Prozent bei einem Ferienanspruch von vier Wochen pro Jahr und 10,64 Prozent bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen pro Jahr.</p> <p>³ Lohn und Ferienzuschlag müssen im Arbeitsvertrag und in der Lohnabrechnung getrennt ausgewiesen werden.</p>
Kost und Logis	<p>§ 30¹⁾</p> <p>¹ Haben die Angestellten Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des bezahlten Urlaubs.</p> <p>² Bei Ausfall der Leistung der Kost ist eine Kostgeldentschädigung nach den AHV-Ansätzen zu entrichten.</p>

¹⁾ Fassung gemäss RRV vom 24. August 2010, in Kraft gesetzt auf den 28. August 2010.

§ 31

Massgebend für die Berechnung der Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 13 ist der durchschnittliche Wochenverdienst des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in den der Verhinderung vorangehenden sechs Monaten (Bar- und Naturallohn).

Lohn bei Arbeitsverhinderung

§ 32

Bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent finden die Vorschriften über die Krankentaggeldversicherung keine Anwendung.

Krankentaggeldversicherung

IX. Schlussbestimmungen**§ 33**

Die Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau vom 17. September 1985 wird aufgehoben.

Aufhebung
bisherigen
Rechtes

§ 34

Diese Verordnung tritt auf den 1. August 1999 in Kraft.

Inkraftsetzung