

**Normalarbeitsvertrag Privathaushalt
(NAV Privathaushalt)**

Vom 19. August 2025 (Stand 1. September 2025)

Der Regierungsrat des Kantons Zug,

in Vollziehung von Art. 359 des Obligationenrechts¹⁾,

beschliesst:

1. Geltungsbereich und Wirkung**§ 1 Geltungsbereich**

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) findet Anwendung auf alle Arbeits- und Lehrverhältnisse von arbeitnehmenden Personen, die mit einem Voll- oder Teilzeitpensum bei einem Privathaushalt im Kanton Zug beschäftigt sind. Er gilt auch für Personen, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung beschäftigt sind.

² Er findet keine Anwendung auf ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung²⁾.

³ Personen unter 18 Jahren können nicht für eine 24-Stunden-Betreuung angestellt werden. Für Arbeitsverhältnisse ohne 24-Stunden-Betreuung gilt die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung; ArGV 5) vom 28. September 2007³⁾ sinngemäss.

§ 2 Wirkung

¹ Dieser NAV gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart wurde. Allfällige Abweichungen zuungunsten der arbeitnehmenden Person bedürfen, soweit gesetzlich zulässig, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung (Art. 360 Abs. 2 OR)

¹⁾ SR [220](#)

²⁾ SR [832.112.31](#)

³⁾ SR [822.115](#)

² Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen von Art. 319 - Art. 343 OR⁴⁾.

2. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Probezeit

¹ Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Probezeit bei Lehrverhältnissen beträgt gemäss Art. 344a Abs. 2 OR⁵⁾ ein bis drei Monate und wird im Lehrvertrag geregelt.

§ 4 Kündigung

¹ Ist das Arbeitsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so gelten die Bestimmungen zur Kündigung gemäss Art. 335 ff. OR⁶⁾.

² Für Lehrverhältnisse bleibt Art. 346 OR vorbehalten.

³ Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist der Vertragspartnerin bzw. dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

⁴ Wird der arbeitnehmenden Person von der arbeitgebenden Person eine Wohnung überlassen, so erlischt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch das Recht auf die Benützung der Wohnung. Vorbehalten bleibt das Weiterbenützungsrecht der Wohnung während der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 338 Abs. 2 OR beim Tod der arbeitnehmenden Person.

⁵ Im Fall einer 24-Stunden-Betreuung erlischt das ungekündigte Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person. Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe dessen, was sie während eines Monats an Lohn erhalten hätte. Beim Tod der zu betreuenden Person besteht der Anspruch gegenüber dem Nachlass.

§ 5 Arbeitszeugnis

¹ Die arbeitnehmende Person kann jederzeit von der arbeitgebenden Person ein Arbeitszeugnis verlangen. Es gelten die Bestimmungen von Art. 330a OR⁷⁾.

⁴⁾ SR [220](#)

⁵⁾ SR [220](#)

⁶⁾ SR [220](#)

⁷⁾ SR [220](#)

3. Einsatz und Arbeitsbedingungen

§ 6 Einsatz

¹ Die arbeitnehmende Person ist gemäss ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten einzusetzen und falls nötig von der verantwortlichen arbeitgebenden Person entsprechend zu instruieren.

§ 7 Arbeitsbedingungen

¹ Arbeitnehmende Personen, die im gleichen Privathaushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch:

- a) auf Achtung ihrer Privatsphäre;
- b) auf eine ausreichende und gesunde Ernährung;
- c) auf Mitbenützung von Badezimmer, Toilette, Waschküche und Küche, mitsamt den dazugehörigen Utensilien;
- d) auf ein abschliessbares Einzelzimmer mit zeitgemäsem Ausbaustandard und Tageslicht;
- e) auf kostenlose und unlimitierte Mitbenützung des im Haushalt vorhandenen Internetzugangs.

4. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 50 Stunden, verteilt auf maximal 5 1/2 Arbeitstage pro Woche.

² Die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person, beispielsweise das gemeinsame Essen, gelten als Arbeitszeit.

§ 9 Überstunden

¹ Die arbeitnehmende Person hat bei Bedarf die ihr zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit entsprechender Freizeit kompensiert oder durch entsprechende Lohnzahlung mit 25 % Lohnzuschlag entschädigt.

² Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen.

§ 10 Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Die Zeit, während der sich die arbeitnehmende Person im Haushalt mit der zu betreuenden Person aufhält und sich ihr zur Verfügung halten muss, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, gilt als Präsenzzeit. Dies gilt auch für die telefonische Rufbereitschaft ausserhalb des Hauses.

§ 11 Pausenregelung bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Als Pause gilt die Zeit, während der die arbeitnehmende Person das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht. Dabei besteht für die arbeitnehmende Person auch keine telefonische Rufbereitschaft.

² Die arbeitnehmende Person hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Wurde in der vorhergehenden Nacht mehr als ein Arbeitseinsatz geleistet, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.

§ 12 Ruhetage

¹ Der arbeitnehmenden Person ist jede Woche zusammenhängend ein freier Tag und ein freier Halbtage zu gewähren. Bei der 24-Stunden-Betreuung umfasst ein freier Tag 24 und ein freier Halbtage 12 aufeinanderfolgende Stunden.

² Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

³ Bezieht die arbeitnehmende Person an Ruhetagen keinen Naturallohn, so hat sie dafür Anspruch auf einen Verpflegungsbeitrag. Dieser hat mindestens den Ansätzen der AHV⁸⁾ zu entsprechen.

5. Ferien und arbeitsfreie Tage

§ 13 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- a) für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen
- b) für über 50-Jährige: 5 Wochen
- c) für alle übrigen Arbeitnehmenden: 4 Wochen

⁸⁾ vgl. SR [831.10](#)

² Während der Ferien sind der Barlohn und, falls freie Verpflegung gewährt wird, ein Verpflegungsbeitrag zu entrichten. Letzterer richtet sich nach der Naturallohnbewertung in der AHV⁹⁾ oder nach besonderer schriftlicher Vereinbarung.

³ Für ein angebrochenes Jahr beim Ein- oder Austritt wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr berechnet.

⁴ Die arbeitgebende Person bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der arbeitnehmenden Person soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des betreuten Privathaushalts vereinbar ist.

⁵ Bei Lehrverhältnissen sind die Ferien in der Regel während der Ferienzeit der Berufsschule zu gewähren.

§ 14 Bezahlte arbeitsfreie Tage

¹ Die arbeitnehmende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, ohne dass diese an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

- a) drei Tage: eigene Heirat, Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern, Stiefkindern und Eltern;
- b) zwei Tage: Niederkunft der Ehegattin der arbeitnehmenden Person, eigener Wohnungswechsel
- c) einen Tag: Taufe eines eigenen oder Stiefkindes; Hochzeit eines eigenen oder Stiefkindes; Tod von eigenen Geschwistern und eigenen Grosseltern, Schwiegereltern oder verschwägerten Personen.

6. Lohn und Lohnfortzahlung

§ 15 Art und Höhe des Lohnes

¹ Die arbeitgebende Person hat der arbeitnehmenden Person den orts- und branchenüblichen Lohn zu entrichten. Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person zu entsprechen. Allfällige vom Bund erlassene Mindestlohnvorschriften sind zwingend zu beachten.

² Lebt die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der zu betreuenden Person, so bildet der Unterhalt im Haus mit Unterkunft und Verpflegung Bestandteil des Lohns.

⁹⁾ vgl. SR [831.10](#)

³ Die Familienzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt werden und sind ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

§ 16 Lohn für Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Präsenzzeit gemäss § 10 ist mit mindestens 5 Franken pro Stunde zu entlöhen.

² Ist während der Präsenzzeit ein Arbeitseinsatz zu leisten, so zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende Arbeitszeit. Ein Arbeitseinsatz von kürzerer Dauer darf auf 15 Minuten aufgerundet werden.

§ 17 Auszahlung des Lohns

¹ Die Auszahlung des Lohns samt Familienzulagen und die Aushändigung der detaillierten Lohnabrechnung hat spätestens am 5. Tag des Folgemonats zu erfolgen.

² Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947¹⁰⁾ festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

³ Bei Todesfall der arbeitnehmenden Person hat die arbeitgebende Person den Lohn nach Art. 338 Abs. 2 OR¹¹⁾ zu bezahlen.

§ 18 Reisekosten bei 24-Stunden-Betreuung

¹ Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und mit dem vereinbarten Transportmittel sind durch die arbeitgebende Person zu bezahlen. Kündigt die arbeitgebende Person das Arbeitsverhältnis während der Probezeit, hat sie auch die Kosten der Rückreise an den Wohnort zu bezahlen.

§ 19 Arbeitszeitdokumentation und Lohnabrechnung

¹ Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Arbeitszeitdokumentation zu führen.

² Bei der 24-Stunden-Betreuung ist die Arbeitszeitdokumentation zusätzlich in der Regel wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten Arbeitszeiten, die Präsenzzeiten, die Pausen sowie allfällig geleistete Überstunden auf. Ebenso sind die bezogenen Ruhetage, Ferien und arbeitsfreien Tage zu dokumentieren.

¹⁰⁾ SR [831.101](#)

¹¹⁾ SR [220](#)

§ 20 Unfallversicherung

¹ Die arbeitgebende Person hat die arbeitnehmende Person gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981¹²⁾ zu versichern. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt die arbeitgebende, die Prämien für Nichtberufsunfälle können der arbeitnehmenden Person belastet werden.

§ 21 Lohnfortzahlung bei Unfall, Krankheit und Schwangerschaft

¹ Kann die arbeitnehmende Person infolge Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft ihre Arbeit nicht leisten, so hat sie nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf 100 % des Bar- und Naturallohns:

- a) im 1. Dienstjahr: 3 Wochen
- b) im 2. Dienstjahr: 8 Wochen
- c) im 3. Dienstjahr: 9 Wochen
- d) im 4. Dienstjahr: 10 Wochen
- e) pro weiteres Dienstjahr: je eine zusätzliche Woche

² Für den Krankheitsfall steht es der arbeitgebenden Person frei, alternativ eine zu Abs. 1 gleichwertige Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Prämien der Taggeldversicherung können bis zur Hälfte der arbeitnehmenden Person belastet werden.

§ 22 Annahmeverzug der arbeitgebenden Person

¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens der arbeitgebenden Person nicht geleistet werden oder kommt diese aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt sie zur Lohnzahlung verpflichtet, ohne dass die arbeitnehmende Person zur Nachleistung verpflichtet ist.

7. Dienstaltersgeschenk, Sozialversicherungen und Abgangsentschädigung

§ 23 Dienstaltersgeschenk

¹ Einer langjährigen arbeitnehmenden Person wird folgendes Dienstaltersgeschenk ausgerichtet:

- a) 1/3 eines Monatslohns: nach 5 Dienstjahren
- b) 2/3 eines Monatslohns: nach 10 Dienstjahren
- c) ein ganzer Monatslohn: nach 15 Dienstjahren

¹²⁾ SR [832.20](#)

² Für das Dienstaltersgeschenk ist der durchschnittliche Lohn der letzten 12 Monate vor dem Fälligkeitsdatum massgebend.

³ Befindet sich die arbeitnehmende Person am Fälligkeitsdatum in gekündigtem Arbeitsverhältnis, hat sie keinen Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk.

§ 24 Sozialversicherungen

¹ Die arbeitnehmende Person ist grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die von der arbeitnehmenden und der arbeitgebenden Person geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind von der arbeitgebenden Person abzuführen.

² Arbeitnehmende Personen müssen durch die arbeitgebende Person einer Pensionskasse angeschlossen werden, wenn sie gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982¹³⁾ dem Pensionskassenobligatorium unterstehen. Die Prämien sind mindestens zur Hälfte durch die arbeitgebende Person zu tragen.

§ 25 Abgangsentschädigung

¹ Untersteht die arbeitnehmende Person nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge, so hat die arbeitgebende Person bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung gemäss den Bedingungen von Art. 339b - Art. 339d OR¹⁴⁾ auszurichten, sofern die arbeitnehmende Person mindestens 50 Jahre alt ist und nicht weniger als 20 Jahre im gleichen Haushalt tätig war.

8. Schlussbestimmungen

§ 26 Streitigkeiten

¹ Für Streitigkeiten aus diesem NAV ist vor der Klageeinreichung bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht um ein Schlichtungsverfahren zu ersuchen.

§ 27 Information der arbeitnehmenden Person

¹ Die arbeitgebende Person hat sicherzustellen, dass der arbeitnehmenden Person der Inhalt dieses NAV und spätere Änderungen bekannt sind. Der unterzeichnete Arbeitsvertrag ist ihr auszuhändigen.

¹³⁾ SR [831.40](#)

¹⁴⁾ SR [220](#)

§ 28 Übergangsbestimmung

¹ Für alle unter dem bestehenden NAV Privathaushalt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse treten 6 Monate nach Inkrafttreten dieses NAV die neuen Bestimmungen in Kraft.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	GS Fundstelle
19.08.2025	01.09.2025	Erlass	Erstfassung	GS 2025/039

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	GS Fundstelle
Erlass	19.08.2025	01.09.2025	Erstfassung	GS 2025/039