



## Mindestinhalt Musterverträge Live-in-Betreuung

Wir bitten Sie, zusätzlich zum Mindestinhalt der Musterverträge gemäss Art. 19 und 22 AVG sowie den Vorgaben des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO folgende Themen in den Rahmenarbeits-, Verleih- und Einsatzverträgen zu regeln:

**Verweis auf den [Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih](#) (nachfolgend: GAV PV),** sofern dieser Anwendung findet. Dies ist nicht der Fall, wenn der gesuchstellende Betrieb in erster Linie pflegerische Leistungen erbringt.

Ist der GAV PV nicht anwendbar, ist auf den Normalarbeitsvertrag des Bundes in der Hauswirtschaft (nachfolgend: Bundes-NAV) hinzuweisen. Damit werden verbindliche Mindestlöhne festgelegt.

Zudem wäre festzuhalten, ob der kantonale NAV Hauswirtschaft Anwendung finden soll, da dieser schriftlich wegbedungen werden kann.

Ein Exemplar der anwendbaren NAV- oder GAV-Version soll entweder den Arbeitnehmenden abgegeben werden oder zur Einsicht aufliegen.

### **wöchentliche Arbeitszeit**

Die vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt bei Anwendbarkeit des GAV PV 42 Stunden (Art. 12 GAV PV).

Zudem ist die relevante Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche gemäss dem Arbeitsgesetz (ArG) zu nennen (Art. 9 ArG).

### **Arbeitstage**

Die Arbeitswoche darf maximal 5 1/2 Arbeitstage umfassen. 6 volle Arbeitstage sind zulässig, wenn die freien Halbtage für maximal vier Wochen zusammengelegt werden (Art. 21 ArG)

### **tägliche Arbeitszeit**

- bei Tags- und Abendarbeit: maximal 10 Stunden Arbeitszeit innert eines Zeitraums von 14 Stunden
- bei Nachtarbeit (kombiniert mit Tages- und/oder Abendarbeit):
- maximal 9 Stunden Arbeitszeit innert eines Zeitraums von 10 Stunden;
- maximal 10 Stunden Arbeitszeit innert eines Zeitraums von 12 Stunden, sofern die arbeitnehmende Person in nicht mehr als drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten beschäftigt wird.

⇒ konkrete Regelung der Arbeitszeit im Einsatzvertrag oder in der Einsatzplanung. z.B.

Mo 08h00 – 13h00 / 16h00 – 19h00

Di 08h00 – 13h00 / 16h00 – 19h00

Mi 08h00 – 13h00 / 16h00 – 19h00

Do 08h00 – 13h00 / 17h00 – 19h00

Fr 08h00 – 13h00 / 16h00 – 18h00

Sa 08h00 – 12h00

=> 5 1/2 Tage und 42 Stunden

**Pikettdienst (Bereitschaftsdienst)**

- Rahmenbedingungen in Art. 14 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) festgelegt
- Wird der Pikettdienst im Betrieb (Privathaushalt) geleistet, ist die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes (Privathaushalt) geleistet, stellt grundsätzlich nur die effektive Einsatzzeit und die Fahrtzeit Arbeitszeit dar (Art. 15 ArGV 1).

**Tägliche Ruhezeit****Sachverhalt 1:**

Die zu betreuende Person benötigt nachts keine Hilfe. Die Kundin/der Kunde schläft nachts jeweils durch bzw. erledigt eigenständig bspw. den Toilettengang und lässt die Live-In-Betreuungsperson ungestört schlafen. Dieser Sachverhalt ist im Vertrag festzuhalten. In diesem Fall darf angenommen werden, dass die Erholungszeit für die Arbeitskraft eingehalten wird und damit auch kein Pikettdienst geleistet wird. In den Vertragsdokumenten ist die Arbeitskraft darauf hinzuweisen, dass sie dem Betreuungsbetrieb allfällige Einsätze sofort melden muss, damit umgehend eine weitere Betreuungsperson eingesetzt wird.

**Sachverhalt 2:**

Falls die zu betreuende Person unselbständig ist und nachts Hilfe benötigt, kann die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit nicht gewährt werden. Die nächtliche Betreuung muss in diesem Fall von Anfang an von weiterem Personal bzw. durch die Familie sichergestellt werden. Im Vertrag mit der Live-In-Betreuungskraft ist klarzustellen, dass die nächtliche Betreuung (Arbeitseinsatz, Pikettdienst) durch Dritte erfolgt.

**Wöchentlicher Ruhetag**

In den Vertragsdokumenten ist zu regeln, dass innert zweier Wochen wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben wird. Im Einsatzvertrag bzw. der „Einsatzplanung“ wird der jeweilige freie Sonntag bestimmt.

Ebenso ist im Vertrag darauf hinzuweisen, dass Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden durch Freizeit ausgeglichen wird. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ein Ersatzruhetag von total 35 Stunden zu gewähren («im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden», Art. 20 ArG).

Es ist vertraglich festzuhalten, dass es der Live-In Betreuungsperson freistehen muss, ihre Freizeit im oder ausserhalb des Privathaushalts zu verbringen und sie keinerlei Verpflichtung zur Arbeitsleistung hat. Das gilt sowohl für den Ruhetag als auch für die Halbtage und weiteren freien Stunden.

**Wöchentlicher freier Halbtage**

In den Vertragsdokumenten ist klarzustellen, wie die freien Halbtage gewährt werden. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist der Betreuungsperson jede Woche ein freier Halbtage von acht Stunden vor oder nach der täglichen Ruhezeit zu gewähren.

Der Betreuungsbetrieb darf im Einverständnis mit der Betreuungsperson die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenlegen (Art. 16 ArGV 1).

### Lohn, Kost und Logis

Die Einhaltung des Mindestlohns nach Artikel 20 GAV PV oder – bei Nicht-Anwendbarkeit des GAV PV – nach dem Bundes-NAV Hauswirtschaft ist zu beachten. Die Bezahlung des Pikettdiensts muss bei der Live-in-Betreuungsperson zum gleichen Ansatz wie die Arbeitszeit erfolgen. Der Pikettdienst vor Ort ist der Arbeitszeit gleichzusetzen.

In den Rahmenarbeitsverträgen ist in der Regel vorgesehen, dass die Betreuungsperson im selben Haus / in derselben Wohnung wie die zu betreuende Kundin / der zu betreuende Kunde wohnt. Dies impliziert, dass die Kundin / der Kunde der Betreuungsperson ein Zimmer mit Zugang zu Küche, Bad und Waschküche zur Verfügung stellt. Auch muss die Kundin / der Kunde in der Regel für die Kost aufkommen [sog. Kost und Logis = Naturallohn], ausser es wurde etwas anderes vereinbart. Es darf vom Betreuungsbetrieb erwartet werden, dass er im Rahmenarbeits- wie auch im Verleihvertrag festhält, was unter Kost und Logis zu verstehen ist. Eine mögliche Formulierung ist die folgende: «Die Betreuungsperson hat Anspruch auf eine gesunde und ausgewogene Kost. Sie hat auch Anspruch auf ein eigenes abschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet sowie gut heiz- und lüftbar ist. Eine Internetverbindung für den Kontakt mit den Familienangehörigen ist gewährleistet. Die Kundin / der Kunde hat eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.»

Bei Live-In-Betreuungsverhältnissen teilt sich der Lohn somit grundsätzlich in Brutto- und Naturallohn (=Kost und Logis) auf. Für tatsächlich erbrachte Verpflegung und die beschriebene Unterkunft können höchstens die in [Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung](#) (AHVV) festgelegten Ansätze abgezogen werden. Ein entsprechender Hinweis in den Verträgen ist sinnvoll. Es ist im Interesse des Betreuungsbetriebs im Rahmenarbeitsvertrag festzuhalten, dass dieser Nettolohn vom Bruttolohn in Abzug gebracht wird. Um Missverständnissen vorzubeugen, hat der Betreuungsbetrieb die Kundin / den Kunden darauf aufmerksam zu machen, dass sie / er diese Kosten zusätzlich trägt.

Stand: 8. Juli 2025