



Totalrevision

Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (BR 535.200)

Erläuternder Bericht

I. Ausgangslage

Zur Umsetzung des angenommenen Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012 „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ hat der Bundesrat am 8. Mai 2015 einen vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) erarbeiteten Bericht veröffentlicht. Der Bericht zeigt für die Regelung der Arbeitsbedingungen der Pendelmigrantinnen verschiedene Wege auf, lässt aber die Frage offen, welcher Lösungsweg zu bevorzugen sei.

In der Folge nahm der Bund verschiedene Arbeiten und Abklärungen vor. Es wurden Abschätzungen zu Regulierungsfolgekosten sowie Konsultationen der interessierten Kreise durchgeführt. Letztlich wurde vorgeschlagen, dass der Bund ein Modell eines kantonalen Normalarbeitsvertrags (NAV) als Vorlage erarbeiten soll, welches die Kantone bei Bedarf übernehmen könnten. In einer Arbeitsgruppe mit den Kantonen wurde somit ein Modell entwickelt. Aufgrund der Rückmeldungen der interessierten Kreise wurden nochmals Anpassungen vorgenommen.

II. 24-Stunden-Betreuung

Anlass zum Postulat Schmid-Federer gab die Arbeitssituation von sogenannten „Pendelmigrantinnen“, auch „Care-Migrantinnen“ oder „Live-ins“ genannt, aus osteuropäischen Ländern. Diese Arbeitnehmerinnen kommen meist für zwei bis vier Wochen in die Schweiz, um für eine betagte Person in deren Zuhause hauswirtschaftliche Leistungen oder Hilfs- und Betreuungsleistungen zu erbringen (klar abzugrenzen davon sind Pflegeleistungen, für welche andere Regeln gelten). Sie wohnen in der Regel mit der betagten Person im selben Haushalt und sind durch diese Nähe häufig während 24 Stunden am Tag zur Erledigung verschiedener Hausarbeiten, wie Kochen, Einkaufen, Reinigen etc. disponibel. Der eigentliche Betreuungsaufwand ist von den konkreten Einzelumständen abhängig.

Nach der Einsatzdauer werden die Pendelmigrantinnen oder Live-ins durch eine andere abgelöst und kehren meist für die gleiche Zeitspanne, wie der Arbeitseinsatz dauerte, in die Heimat

zurück. Danach reisen sie wieder in die Schweiz ein, um in der Regel im selben Haushalt die Arbeit wieder aufzunehmen.

In den vergangenen Jahren wurden immer wieder Beispiele von prekären Arbeitsverhältnissen im Bereich der 24-Stunden-Betreuung publik. Dabei wurde mehrheitlich die ungenügende Bezahlung oder die fehlende Ruhezeit und Freizeit thematisiert.

III. Handlungsbedarf

Das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis untersteht nicht dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), sondern wird in kantonalen Normalarbeitsverträgen geregelt. Diese Normalarbeitsverträge haben dispositiven Charakter, d.h. sie haben nur dann Gültigkeit, wenn keine anderslautende Regelung abgemacht wurde (Art. 360 Abs. 1 des Obligationenrechts, OR; SR 220). Angesichts dieser Situation besteht insbesondere insoweit Handlungsbedarf, als dass die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Bezahlung der Präsenzzeiten (Rufbereitschaft) geregelt werden müssen. Aufgrund der oben beschriebenen Situation auf Stufe Bund ist der Weg über die kantonalen NAV zu wählen.

Somit ist der im Kanton Graubünden geltende Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV GR; 535.200) anzupassen.

Die Entlöhnung von hauswirtschaftlichen Angestellten wurde übrigens bereits am 20. Oktober 2010 seitens des Bundes gestützt auf Art. 360a OR mittels Festlegung zwingender Mindestlöhne geregelt (Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft, NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4).

IV. Schwerpunkte der Revision

Schwerpunkt der Revision bilden Bestimmungen, um der Situation der Live-ins Rechnung zu tragen. Sie basieren auf dem Modell NAV des Bundes für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung.

Zur Gewährleistung eines existenzsichernden Mindesteinkommens wird verlangt, dass mindestens sieben Stunden als Arbeitszeit pro Tag angerechnet werden, wenn das Verhältnis von Präsenzzeit und effektiv geleisteter Arbeitszeit nicht stimmt. Damit soll sichergestellt werden, dass bei verhältnismässig hoher Präsenzzeit und geringer effektiver Arbeitszeit trotzdem ein Lohn erwirtschaftet werden kann, der eine Existenz ermöglicht, insbesondere dann, wenn aufgrund des Umfangs der Präsenzzeit keiner anderen Tätigkeit nachgegangen werden kann.

Klarer beschrieben wird sodann die Regelung betreffend Unterkunft und Verpflegung. Dabei wird nebst einer hinreichenden Unterkunft sowie der Mitbenützung von Küche und Bad der uneingeschränkte Internetzugang unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Datenschutzes verlangt.

Des Weiteren wird geregelt, dass für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit ein Lohnzuschlag auszurichten ist.

Neu ist ferner die Entlohnung der Präsenzzeit. Präsenzzeit ist die Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, während welcher die Arbeitskraft für Arbeitseinsätze zur Verfügung stehen muss (Rufbereitschaft). Die Entlohnung dieser Präsenzzeit hängt davon ab, wie oft Arbeitseinsätze in dieser Zeit erfolgen müssen. Unterschieden wird zwischen seltenen, regelmässigen und häufigen Arbeitseinsätzen.

Angepasst wird die Dokumentationspflicht. Zum Schutz der Pendelmigrantinnen müssen die geleistete Arbeitszeit, die Präsenzzeit, die während der Präsenzzeit geleistete Arbeitszeit, die Arbeitszeit in der Nacht, die Überstunden, die Pausen, die Freizeit und die Ferien von den Arbeitgebenden dokumentiert werden.

Im Übrigen werden viele Bestimmungen redaktionell und formell überarbeitet, ohne eine eigentliche materielle Änderung herbeizuführen, zumal der NAV GR bereits seit Ende 1987 beinahe unverändert in Kraft ist. Dies führt dazu, dass eine Totalrevision notwendig ist.

V. Anhörungsverfahren

Gemäss Art. 359a Abs. 2 OR ist der NAV vor seinem Erlass angemessen zu veröffentlichen und eine Frist anzusetzen, innert deren jedermann, der ein Interesse glaubhaft macht, schriftlich dazu Stellung nehmen kann; ausserdem sind Berufsverbände oder gemeinnützige Vereinigungen, die ein Interesse haben, anzuhören.

VI. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 1

Absatz 1: Dieser Absatz entspricht inhaltlich einem Teil des bisherigen Art. 1 Abs. 1. Der andere Teil ist neu in Artikel 2 aufgeführt.

Absatz 2: Die Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 2.

Absatz 3: Hier wird neu explizit erwähnt, dass mit dem NAV GR auch die 24-Stunden-Betreuungsmodelle erfasst und geregelt werden. Es geht um hauswirtschaftliche Leistungen sowie Hilfs- und Betreuungsleistungen für hilfsbedürftige, beeinträchtigte Personen wie Seniorinnen bzw. Senioren oder Menschen mit einer Krankheit oder Behinderung in deren Haushalt, wobei die hauswirtschaftlichen Angestellten dazu in aller Regel auch in diesem Haushalt wohnen.

Klar abzugrenzen sind die Leistungen der hauswirtschaftlichen Angestellten von den Pflegeleistungen im Sinne des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG; SR 832.10). Pflegeleistungen sind keine hauswirtschaftlichen Leistungen. Sie unterstehen dem entsprechenden Recht und nicht dem vorliegenden Normalarbeitsvertrag.

Hinzuweisen ist darauf, dass Personen unter 18 Jahren nicht für solche 24-Stunden-Modelle beschäftigt werden dürfen, auch nicht für Rufbereitschaft, da für sie gemäss Artikel 12 Absatz 2 ein nächtliches Arbeitsverbot besteht.

Absatz 4: Die Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 1 Abs. 2. Der NAV GR ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse und Sachverhalte, welche in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) geregelt sind. Arbeitet also eine Person in verschiedenen Bereichen, und einer davon ist in einem ave GAV geregelt, so gilt für diesen Bereich der ave GAV.

Bestehen zudem im Rahmen einer Anstellung einer Person mehrere Normalarbeitsverträge, z.B. für eine Angestellte auf einem Bauernbetrieb für die hauswirtschaftlichen Leistungen der vorliegende Normalarbeitsvertrag, für die Arbeiten im Stall der Normalarbeitsvertrag über das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis, so sind die Regeln des auf den jeweiligen Sachverhalt zutreffenden Normalarbeitsvertrags zu beachten. Folglich gelten auf das vorstehende Beispiel bezogen beide Normalarbeitsverträge, aufgeteilt je nach Arbeitsumfang im Haus und im Stall.

Art. 2

Absatz 1: Diese Regel war bisher in Art. 1 Abs. 1 enthalten. Sie entspricht Art. 360 OR, wonach die Bestimmungen des (kantonalen) NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten, soweit nichts Anderes verabredet wird. Dabei kann der NAV vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen.

Festzuhalten ist, dass von den zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und 362 OR, die Mindestlöhne gemäss NAV Hauswirtschaft des Bundes sowie die auch auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Norm von Art. 30 ArG, wonach Personen unter 15 Jahren grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen.

Absatz 2: Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 20. Der vorliegende kantonale Normalarbeitsvertrag gilt abweichend vom OR für die Arbeitsverhältnisse der Hausangestellten, sofern schriftlich nichts Anderes vereinbart wird (Art. 359 OR). Enthält der vorliegende Normalarbeitsvertrag keine Regelung, so gilt – vorbehältlich abweichender Abreden im Arbeitsvertrag – das OR.

Art. 3

Absatz 1: Diese Bestimmung regelt die übliche Arbeitszeit, die wie bisher 44 Stunden pro Woche beträgt. Dies entspricht einer 5,5-Tage Woche à acht Stunden pro Tag. Berücksichtigt wird dabei nur die geleistete Arbeitszeit (s. dazu Artikel 4 Absatz 3).

Absatz 2: Als Arbeitszeit gilt die Zeit, in welcher tatsächlich hauswirtschaftliche Leistungen bzw. Betreuungs- oder Hilfeleistungen erbracht werden. Im Gegensatz dazu gilt Präsenzzeit nicht als Arbeitszeit. Als Präsenzzeit ist die Zeit zu verstehen, in welcher Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst (Pikett) besteht. Präsenzzeit gilt aber nur, wenn die Person diese Zeit für sich beanspruchen kann, einfach mit entsprechender (allenfalls sofortiger) Abrufbereitschaft. Sobald die Angestellten ihre Zeit für die Arbeitgebenden zur Verfügung stellen müssen und somit mit der zu betreuenden Person oder sonst irgendwie im Haushalt beschäftigt sind, gilt Arbeitszeit.

Die bisherige Bestimmung von Art. 3 Abs. 2 wird fallengelassen, da sie einerseits nicht mehr zeitgemäss ist und andererseits ohnehin nur als Grundsatz, von dem ohne weiteres abgewichen werden konnte, galt.

Art. 4

Diese neue Bestimmung wird aufgenommen, um zu garantieren, dass Hausangestellte, die sich dermassen für einen Haushalt zur Verfügung halten müssen, dass sie nicht mehr einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen können, mithilfe einer Stundenanrechnung einen Lohn erhalten, welcher letztlich mit demjenigen einer Haupterwerbstätigkeit vergleichbar ist. Namentlich ist zu verhindern, dass Hausangestellte (insbesondere die Live-ins) nur oder überwiegend für Präsenzzeit engagiert werden, die derart hoch ist, dass sie nicht eine andere Be-

schäftigung annehmen können (z.B. Anstellung für zwei Stunden Arbeitszeit und zwölf Stunden Präsenzzeit), und womit sie nicht genug verdienen, um ihren Lebensbedarf zu decken. Es ist daher sicherzustellen, dass ab einer gewissen Zeitdauer, die zugunsten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers aufgewendet wird (und zwar auch lediglich für Präsenzzeit), eine gewisse Anzahl Stunden als Arbeitszeit angerechnet und als solche entlohnt wird. Damit wird auch ein Beitrag zur Verhinderung des Umstands geleistet, dass trotz Arbeit und Beschäftigung in einem Umfang, der einer Vollzeitbeschäftigung nahekommt, ein Gang zur Sozialhilfe notwendig wird.

Absatz 1: Gemäss Absatz 1 werden mindestens sieben Stunden am Tag als Arbeitszeit angerechnet, wenn am selben Tag die Arbeitszeit weniger als sieben Stunden und die Präsenzzeit zuzüglich Arbeitszeit mehr als sieben Stunden beträgt.

Das bedeutet zum Beispiel, dass für den betreffenden Tag sieben Stunden als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn an diesem Tag ein Betreuungseinsatz von zwei Stunden (= Arbeitszeit unter sieben Stunden) und eine Präsenzzeit von sechs Stunden (Präsenzzeit sechs Stunden plus Arbeitszeit zwei Stunden = acht Stunden) erfolgt.

Die Anrechnung von sieben Stunden als Arbeitszeit hat zur Folge, dass diese Zeit als Arbeitszeit entlohnt wird.

Absatz 2: In den Fällen, in welchen Absatz 1 greift und somit Arbeitszeit angerechnet wird, muss auch bestimmt werden, wie die Präsenzzeit berücksichtigt wird, was massgebend bei der Entlohnung ist. Es ist logisch, dass immer dann, wenn Arbeitszeit angerechnet wird, nicht noch zusätzlich auf diese sieben Stunden ein Lohn für die Präsenzzeit auszurichten ist. Die Gesamtzeit, also Präsenzzeit plus Arbeitszeit, darf im Ergebnis auch bei der Anrechnung nie überschritten werden.

Wird also Arbeitszeit angerechnet, so muss von der geleisteten Präsenzzeit noch die Differenz zwischen angerechneter und effektiv geleisteter Arbeitszeit abgezogen werden. Erfolgen also z.B. ein Betreuungseinsatz von zwei Stunden (= effektiv geleistete Arbeitszeit) und eine Präsenzzeit von sechs Stunden (Gesamtzeit = acht Stunden), so werden sieben Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Als Präsenzzeit gilt nur noch eine Stunde, gemäss der Rechnung: Präsenzzeit von sechs Stunden minus fünf Stunden (die fünf Stunden stellen die Differenz zwischen der angerechneten Arbeitszeit von sieben Stunden und der effektiv geleisteten Arbeitszeit von zwei Stunden dar). Zum selben Ergebnis gelangt man übrigens, wenn man von der Gesamtzeit (geleistete Arbeitszeit und Präsenzzeit) die angerechnete Arbeitszeit abzieht.

Absatz 1 und 2: Beispiele in einer tabellarischen Übersicht:

- Angabe in Stunden

- grau markiert: Regel von Art. 4 Abs. 1 und 2 findet Anwendung, d.h. es wird Arbeitszeit angerechnet

Arbeitszeit (AZ)	Präsenzzeit (PZ)	Gesamtzeit (AZ + PZ)	Angerechnete AZ	Entlöhnung als AZ	Entlöhnung als PZ
1	1	2	0	1	1
2	2	4	0	2	2
3	3	6	0	3	3
4	4	8	7	7	1
5	5	10	7	7	3
6	6	12	7	7	5
7	7	14	0	7	7
2	5	7	0	2	5
2	6	8	7	7	1
3	4	7	0	3	4
3	5	8	7	7	1
0	7	7	0	0	7
0	8	8	7	7	1

Absatz 3: Hier wird geregelt, dass für die Berechnung der Wochenarbeitszeit nicht die angerechnete Arbeitszeit gilt, sondern nur die effektiv geleistete Arbeitszeit. Das bedeutet unter anderem, dass Überstunden nur dann anfallen, wenn die effektiv geleistete Arbeitszeit pro Woche mehr als 44 Stunden beträgt. Zudem gilt damit nur die effektiv geleistete (nicht angerechnete) Arbeitszeit für die Fragen, ob Überstunden geleistet wurden, ob der Mindestlohn gemäss Bundesrecht anwendbar ist (ab durchschnittlich fünf Stunden Beschäftigung pro Woche bei denselben Arbeitgebenden) oder ob eine Versicherungspflicht für Nichtberufsunfälle (ab durchschnittlich acht Stunden Beschäftigung pro Woche bei denselben Arbeitgebenden) besteht.

Art. 5

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem bisherigen Art. 4. Als Überstunden zählen diejenigen Stunden, welche über der wöchentlichen Arbeitszeit liegen. Neu ist, dass das Schutzalter betreffend Überstunden von 19 auf 18 Jahre, gemäss heutigem Arbeitsrecht, gesenkt wird.

Art. 6

Inhaltlich entspricht die Bestimmung dem bisherigen Art. 5. Es wird aber konkretisiert, was für Ansprüche die Hausangestellten betreffend Kost und Logis haben und wer dafür sorgen muss.

Absatz 1: Als qualitativ und quantitativ hinreichende Verpflegung wird eine genügende, ausgewogene und gesunde Ernährung verstanden. Eine qualitativ und quantitativ hinreichende Unterkunft ist gegeben, wenn ein Zimmer zur Verfügung gestellt wird, das den wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird, d.h. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet, ausreichend geheizt und belüftet ist. Zudem muss es abschliessbar, angemessen möbliert sowie ausreichend geräumig sein, dass darin auch die Präsenz- und Freizeit verbracht werden kann. Ein unbeschränkter Internetzugang, der auch für online-TV genügend schnell ist und zu-

dem den Datenschutz der Angestellten garantiert (z.B. dürfen die Arbeitgebenden keine Daten über die Nutzung des Internets aufzeichnen), ist heute Standard. Der Internetzugang darf nicht zusätzlich in Rechnung gestellt werden, sondern ist in der Unterkunft enthalten.

Weiter muss ein unbeschränkter Zugang zu WC und Bad gewährleistet sein. Was die Mahlzeiten angeht, so besteht das Recht, diese in der Küche unter Mitbenutzung der Küchenutensilien selbst zubereiten zu dürfen. Die Waschküche muss mitbenutzt werden können.

Die Kosten für diese Verpflegung und Unterkunft (inkl. Internetzugang) bilden Teil des Lohns. Es handelt sich um den sogenannten „Naturallohn“. Betreffend die Höhe bzw. den Wert dieses Naturallohns gelten vorgegebene Ansätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Anspruch auf Kost und Logis gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, so auch während der Freizeit und der Ferien. Wird Verpflegung und Unterkunft nicht bezogen, so wird diesbezüglich kein Naturallohn empfangen; entsprechend darf auch kein Naturallohn angerechnet werden (s. dazu Artikel 10 Absatz 2).

Absatz 2: Der Anspruch auf angemessene Unterkunft und Verpflegung richtet sich nicht nur gegen die Arbeitgebenden, sondern auch gegen die für den Haushalt verantwortlichen Personen. Es ist nämlich durchaus möglich, dass die Anstellung über ein Personalverleihbüro erfolgt, was bedeutet, dass seitens der formellen Arbeitgebenden niemand vor Ort im Haushalt ist. Deshalb sollen für Kost und Logis auch die Personen haftbar sein, die tatsächlich im Haushalt zugegen sind bzw. für diesen verantwortlich zeichnen.

Art. 7

Absatz 1: Grundsätzlich ist der Lohn zu vereinbaren und entsprechend zu entrichten. Der vom Bundesrecht vorgegebene Mindestlohn gilt dabei zwingend für alle Hausangestellten, die nicht im wöchentlichen Durchschnitt weniger als fünf Stunden beim selben Arbeitgeber oder bei derselben Arbeitgeberin arbeiten (bezüglich der fünf Stunden ist die effektiv geleistete Arbeitszeit zu berücksichtigen). Für den Bereich, der das Bundesrecht nicht regelt, also bei weniger als fünf Stunden effektiv geleisteter Arbeitszeit, wird im vorliegenden Normalarbeitsvertrag ebenfalls der Mindestlohn des Bundes als kantonal geltender Mindestlohn vorgeschrieben.

Der Lohn beträgt derzeit ohne Zuschläge (für Ferien, Überstunden etc.) brutto:

Ausbildung	Stundenlohn	Monatslohn*
ungelernt	Fr. 18.90	Fr. 3603.60
ungelernt mit 4-jähriger Berufserfahrung in der Hauswirtschaft	Fr. 20.75	Fr. 3956.35
gelernt mit EBA oder 2-jähriger beruflicher Grundbildung	Fr. 20.75	Fr. 4356.75
gelernt mit EFZ oder 3-jähriger beruflicher Grundbildung	Fr. 22.85	Fr. 4356.75

**auf Basis einer 44 Stundenwoche und von 12 Monatslöhnen im Jahr*

Danach richtet sich sowohl der Lohn für die effektiv geleistete Arbeitszeit als auch für die gemäss Artikel 4 angerechnete Arbeitszeit.

Absatz 2: Arbeitseinsätze in der Nacht, also zwischen 23 und 6 Uhr, sind mit einem Lohnzuschlag von 25 % zu entschädigen. Das gilt nur für effektiv geleistete Arbeitszeit in der Nacht, nicht für nächtliche Präsenzzeit.

Wird Arbeitszeit angerechnet (Artikel 4), so ist zu ermitteln, wie viele Stunden dieser angerechneten Arbeitszeit effektiv als Arbeitszeit in der Nacht geleistet wurden. Darauf ist der Zuschlag zu entrichten. Wird zum Beispiel an einem Tag ein Betreuungseinsatz von zwei Stunden (eine davon in der Nacht) und eine Präsenzzeit von sechs Stunden geleistet, so werden im Ergebnis sieben Stunden als Arbeitszeit angerechnet und entlohnt; für eine Stunde gibt es aber einen Zuschlag von 25 %. Eine Stunde ist als Präsenzzeit (s. dazu Artikel 8) abzugelten.

Art. 8

Diese neue Regel ist speziell auf die Situation der Live-ins bzw. auf die 24-Stunden-Betreuung ausgerichtet. Eine 24-Stunden-Betreuung zeichnet sich in der Regel durch hohe Präsenzzeiten aus, die gekoppelt sind mit Arbeitseinsätzen während jeder Tages- und Nachtzeit. Je mehr Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit geleistet werden müssen, desto höher ist die Intensität der Betreuung. Die Präsenzzeiten sind abgestuft je nach Betreuungsintensität zu vergüten. Die Intensität wird an den nächtlichen Einsätzen gemessen, da gerade diese besonders anstrengend sind.

Präsenzzeit wird zu 25 % des Lohns oder zu 25 % des Mindestlohns vergütet, sofern im Durchschnitt pro Monat nur bis maximal drei Arbeitseinsätze wöchentlich in der Nacht erfolgen, d.h. die Grenze liegt im monatlichen Durchschnitt bei insgesamt rund 12 bis 13 nächtlichen Arbeitseinsätzen.

Bei mehr als drei Arbeitseinsätzen pro Woche und bis zu einem pro Nacht, was im monatlichen Durchschnitt zwischen rund 13 und 30 nächtlichen Arbeitseinsätzen ergibt, ist die Präsenzzeit mit 35 % des Lohns oder Mindestlohns zu entschädigen.

Bei über einem Arbeitseinsatz pro Nacht, was im monatlichen Schnitt über 30 nächtliche Arbeitseinsätze ergibt, ist für die Präsenzzeit 50 % des Lohns oder Mindestlohns geschuldet.

Dabei ist selbstverständlich, dass die Zeit während der Arbeitseinsätze als Arbeitszeit gilt. Nur die Zeit mit Rufbereitschaft ausserhalb der Arbeitseinsätze gilt als Präsenzzeit.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle darauf, dass die Arbeitgebenden für ihre Angestellten eine Fürsorgepflicht trifft. Gemäss Art. 328 OR, von dem zuungunsten der Arbeitnehmenden nicht

abgewichen werden darf, haben die Arbeitgebenden auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen und zu deren Schutz die notwendigen, zumutbaren Massnahmen zu treffen. Insofern ist es als unzulässig zu beurteilen, wenn im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung die oder der Hausangestellte über eine längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. In solchen Fällen haben die Arbeitgebenden Massnahmen zu treffen, wie zum Beispiel die Anstellung einer weiteren Person.

Der ehemalige Art. 8 wird ersatzlos gestrichen. Für die Lohnrückbehaltsregel gilt das OR.

Art. 9

Diese Bestimmung entspricht im Grunde dem bisherigen Art. 9. Es wird betreffend Lohnfortzahlungspflicht auf die Regeln von Art. 324a und 324b OR, von denen zuungunsten der Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden darf, abgestellt, allerdings mit einer Abweichung.

Gemäss 324a OR gilt bei unbefristeten Verträgen die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht erst ab dem ersten Tag des vierten Anstellungsmonats. Werden Arbeitnehmende während der ersten drei Monate krank oder arbeitsunfähig, haben sie keine Lohnfortzahlung zugute, ausser es wird im Arbeitsvertrag etwas Anderes vereinbart. Vorliegend wird nun geregelt, dass die Lohnfortzahlungspflicht nicht erst ab dem vierten Arbeitsmonat gilt, sondern bereits ab dem ersten Tag der Anstellung.

Bei befristeten Verträgen gilt gemäss Art. 324a OR die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht ab dem ersten Arbeitstag, sofern der befristete Vertrag eine Arbeitsdauer von über drei Monaten vorsieht. Wurde ein befristeter Vertrag mit einer kürzeren Dauer als drei Monate vereinbart, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Vorliegend wird nun bestimmt, dass die Lohnfortzahlungspflicht ab dem ersten Tag unabhängig der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt.

Die Lohnfortzahlung erlischt bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf jeden Fall per Ende des Arbeitsvertrags. D.h. besitzt eine Person einen Arbeitsvertrag für zwei Wochen und er wird am ersten Tag krank, so wäre grundsätzlich drei Wochen Lohnfortzahlung geschuldet – da der Vertrag aber nur für zwei Wochen abgeschlossen wurde, erlischt die Lohnfortzahlung bereits nach diesen zwei Wochen.

Diese Abweichungen vom OR sind gemäss Art. 324a Abs. 4 OR zulässig.

Art. 10

Absatz 1: Die Lohnzahlung erfolgt Ende Monat (vgl. bisheriger Art. 7). Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden zudem eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung auf diesen Termin hin auszuhändigen. Sind die Arbeitsperioden weniger lang als einen Monat oder enden sie innerhalb eines Monats, so ist die Lohnzahlung und die Aushändigung der Lohnabrechnung auf Ende der Arbeitsperiode geschuldet.

Absatz 2: Naturallohn ist auch Lohn. Naturallohn ist Bestandteil des Lohns und damit auch sozialversicherungspflichtig bzw. AHV-beitragspflichtig. Der Naturallohn kann allerdings bei der Auszahlung des Lohns in Abzug gebracht werden. Die Höhe bzw. der Wert des Naturallohns ist vorgegeben. Er richtet sich nach den Ansätzen gemäss dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AVHG; SR 831.10) und der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101). Gemäss Art. 11 AHVV wird Verpflegung und Unterkunft der Arbeitnehmenden im Hausdienst mit Fr. 33.– pro Tag bewertet. Bei 44 Stunden Arbeitszeit pro Woche, was einem Mindestlohn z.B. für Ungelernte von Fr. 831.60 brutto wöchentlich entspricht, und bei voller Inanspruchnahme von Kost und Logis besteht ein Teil des Bruttolohns von Fr. 831.60, nämlich Fr. 231.– (7 x Fr. 33.–), aus Naturallohn (der Rest von Fr. 600.60 ist "Barlohn"). Bei der Auszahlung des Nettolohns darf somit ein maximaler Abzug von Fr. 231.– vorgenommen werden.

Werden keine Naturalleistungen bzw. keine Unterkunft und Verpflegung bezogen, so zum Beispiel während der Ferien oder der Freizeit, kann der Naturallohn auch nicht bei der Auszahlung in Abzug gebracht werden. Diese Regel entspricht Art. 322 Abs. 2 OR, wonach bei Entfallen der Naturallohnleistung wegen berechtigter Abwesenheit der Arbeitnehmenden für die freien Tage eine Verpflegungsentschädigung und, falls sie die Unterkunft nicht mit persönlichen Sachen belegen, auch eine Unterkunftsentschädigung in Geld geleistet werden muss. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung gemäss Art. 324a OR bzw. Artikel 9 und bei Ferien gemäss Art. 329d Abs. 1 OR bzw. Artikel 14 ist die Entschädigung zwingend (vgl. Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basel 2015, N 23 zu Art. 322).

Das bedeutet, dass in solchen Fällen entweder kein Naturallohn in Abzug gebracht wird oder, wird standardmässig ein Abzug vorgenommen, dieser Abzug rückzuentschädigen ist.

Bisher war der Naturallohn teils in Art. 9 Abs. 2, 10 Abs. 3 und 13 Abs. 1 geregelt.

Art. 11

Es ist praxisüblich, die ein- bzw. erstmaligen Fahrtkosten für die Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, von ihrem Wohnort an den Arbeitsort als Spesen zu vergüten.

Art. 12

Absatz 1: Die Nacht soll grundsätzlich der Ruhe und Erholung der Angestellten dienen. Die Einplanung von Arbeitseinsätzen in der Nacht, also zwischen 23 und 6 Uhr, ist gemäss dieser Bestimmung unzulässig. Spontaneinsätze während nächtlicher Rufbereitschaft sind dabei möglich.

Absatz 2: Für Jugendliche unter 18 Jahren wird ein Nachtarbeitsverbot, auch für Rufbereitschaft, statuiert.

Art. 13

Absatz 1 und 2: Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend dem bisherigen Art. 10. Den Angestellten steht jede Woche ein ganzer und ein halber Tag Freizeit zu. Diese Freizeit ist auf jeden Fall wöchentlich zu gewähren. Sie darf nicht aufgeschoben werden. Auch dürfen die freien Tage nicht z.B. aufgrund von Überstundenarbeit wegfallen.

Ein freier Tag dauert 24 Stunden am Stück. Der halbe Tag dauert acht Stunden am Stück und muss ausserhalb der Nacht (also nicht in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr) gewährt werden.

Absatz 3: In der Freizeit kann keine Rufbereitschaft bestehen und ein Arbeitsabruf bzw. spontaner Arbeitseinsatz ist grundsätzlich ausgeschlossen. Das bedeutet mitunter, dass, sollte während der Freizeit ein Arbeitseinsatz notwendig sein und geleistet werden, der entsprechende halbe oder ganze Tag, an welchem der spontane Arbeitseinsatz geleistet wird, nicht als Freizeit berücksichtigt werden kann.

Wird während der Freizeit ausserhalb des Haushalts gepflegt, so wird entsprechend kein Naturallohn bezogen, und ein Abzug auf der Lohnabrechnung dafür darf nicht erfolgen bzw. der Naturallohnausfall ist zu entschädigen (s. Artikel 10 Absatz 2).

Der bisherige Art. 13 wird ersatzlos gestrichen, da dies im OR geregelt ist.

Art. 14

Betreffend Ferien wird die Regelung gemäss Art. 329d OR übernommen. Sie entspricht auch dem bisherigen Art. 11.

Ferien dürfen grundsätzlich nicht abgegolten werden. Ausnahmsweise, namentlich bei unregelmässiger Arbeit mit Ferienberechnungsschwierigkeiten (kurze Anstellungsdauer, Teilzeit mit sehr unregelmässigem Einsatz), darf eine Entschädigung erfolgen. Bei vier Wochen Ferien

gilt ein Zuschlag von 8,33 %, bei fünf Wochen 10,64 %, der gesondert ausgewiesen werden muss.

Auch während der Ferien haben die Hausangestellten Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung. Werden die Ferien ausserhalb des Haushalts verbracht und wird auch nicht dort verpflegt und gewohnt, so wird entsprechend kein Naturallohn bezogen, und ein Abzug dafür auf der Lohnabrechnung darf nicht erfolgen bzw. es muss eine Entschädigung geleistet werden (s. Artikel 10 Absatz 2).

Art. 15

Inhaltlich entspricht die Bestimmung dem bisherigen Art. 12. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmen die Arbeitgebenden. Allerdings haben sie auf die Wünsche ihrer Angestellten gebührend Rücksicht zu nehmen.

Art. 16

Absatz 1: Hier wird die wichtige Regel der Dokumentationspflicht aufgenommen.

Um Schwierigkeiten vor allem bei der Auszahlung aller Löhne nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzubeugen, wird eine umfangreiche Dokumentationspflicht statuiert. Es soll genau ersichtlich sein, wann Arbeitseinsätze und wann Präsenzzeit geleistet und wann Freizeit und Pausen bezogen wurden.

Die Dokumentation ist – entsprechend der Verjährungsfrist für Lohnansprüche – für fünf Jahre aufzubewahren.

Absatz 2: Weiter haben die Arbeitgebenden den Hausangestellten den Arbeitsvertrag sowie den vorliegenden kantonalen Normalarbeitsvertrag auszuhändigen (s. bisheriger Art. 21).

Art. 17

Die bisherige Bestimmung von Art. 14 wird vorliegend den heutigen Gegebenheiten und der geltenden Rechtslage angepasst.

Für den Fall, dass die Hausangestellten nicht krankenversichert sind, haben die Arbeitgebenden eine solche abzuschliessen. Die Prämien dafür tragen die Hausangestellten.

Wird eine (freiwillige) Taggeldversicherung (vgl. Art. 324a Abs. 4 OR) abgeschlossen, so gehen die Prämien je zur Hälfte zulasten der Angestellten und Arbeitgebenden.

Art. 18

Die bisherige Bestimmung von Art. 15 wird vorliegend den heutigen Gegebenheiten und der geltenden Rechtslage angepasst.

Die Arbeitgebenden tragen die Prämien für die Berufsunfallversicherung, die Angestellten diejenigen der Nichtberufsunfallversicherung, sofern eine solche abgeschlossen werden muss. Die Arbeitgebenden schulden der Versicherung den gesamten Prämienbetrag, wobei sie den Anteil der Angestellten von deren Lohn abziehen.

Massgebend bezüglich der Versicherung für Nichtberufsunfälle, die obligatorisch ist bei durchschnittlich acht Stunden Arbeitszeit pro Woche, ist die effektiv geleistete Arbeitszeit, nicht die Präsenzzeit und nicht die angerechnete Arbeitszeit.

Art. 19

Die Probezeit beträgt wie gemäss bisherigem Art. 16 zwei Wochen, abweichend vom OR, welches einen Monat vorsieht (vgl. Art. 335b OR).

Der bisherige Art. 19 ist überflüssig und wird ersatzlos gestrichen.

Art. 20

Die vorliegende Bestimmung, bisher in Art. 17 geregelt, sieht für die Probezeit eine besondere Kündigungsfrist vor. Ansonsten entspricht sie Art. 335c OR. Der bisherige Art. 17 Abs. 4 wird ersatzlos gestrichen.

Art. 21

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 18 und erfährt nur redaktionelle Anpassungen.

VII. Finanzielle Auswirkungen

Die vorliegende Teilrevision zeitigt weder finanzielle noch personelle Auswirkungen auf den Kanton.

VIII. Gute Gesetzgebung

Die Grundsätze der „Guten Gesetzgebung“ gemäss den regierungsrätlichen Vorgaben (vgl. Regierungsbeschluss vom 16. November 2010, Prot. Nr. 1070) werden mit der vorliegenden Revisionsvorlage eingehalten.

IX. Regulierungsfolgenabschätzung

Der vorliegende, revidierte Normalarbeitsvertrag stellt nicht grundlegend neue oder weitergehende Regeln insbesondere für KMU auf, sondern konkretisiert im Rahmen bestehender arbeitsrechtlicher Regeln, stellt wo nötig zwecks Schutzes der Arbeitnehmenden Abweichungen vom OR auf und erweist sich als verständlicher. Die vorliegende Revision hat somit auf KMU praktisch keine Auswirkungen. Betroffen sind vor allem die Arbeitgebenden in den Haushalten und somit natürliche Personen, wobei festzuhalten ist, dass bereits bisher alle Regeln betreffend das Arbeitsverhältnis, inklusive derjenigen des kantonalen Normalarbeitsvertrags, beachtet und eingehalten werden mussten. Die angepassten Vorschriften verursachen gegenüber vorher keinen nennenswerten Zusatzaufwand – im Gegenteil, sie sollen auch helfen, offene Fragen zu klären und die Rechtspraxis zu vereinfachen. Daneben sind der Personalverleih und die Personalvermittlungen betroffen, wobei auch für diese keine wesentlichen Neuerungen auftreten, die einschränkend regulierend wirken würden oder mit zusätzlichem bürokratischen Aufwand verbunden wären. Allenfalls wirken sich die Dokumentationspflicht und die Entschädigungsregeln für Personalverleihbüros geringfügig erschwerend aus, wobei einerseits sehr wenige KMU betroffen sind und andererseits damit für die Lohnabrechnung Rechtssicherheit geschaffen wird. Ausserdem dient dies dem Schutz der Hausangestellten, welche oft viel Präsenzzeit leisten müssen.