

Beschluss Nr. 370/2019
Schwyz, 28. Mai 2019 / pf
Versandt am: 4. Juni 2019

Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer – Veröffentlichung vor dem Erlass
Eröffnung des Anhörungsverfahrens

1. Ausgangslage

1.1 Gemäss Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer im Hausdienst und in der Landwirtschaft einen Normalarbeitsvertrag (NAV) zu erlassen. Nach Art. 359 Abs. 2 OR sind im NAV namentlich die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer zu regeln. Weitere Belange können Eingang in den NAV finden, sofern sie das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen und von den Parteien eines Einzelarbeitsvertrags durch Vereinbarung geregelt werden können.

1.2 Der NAV ist eine hoheitliche, staatliche Normierung von Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von bestimmten Arbeitsverhältnissen (Art. 359 Abs. 1 OR). Er enthält dispositives Recht, welches den nicht zwingenden Bestimmungen des OR vorgeht. Zwingende Bestimmungen des Gesetzes und eines allfälligen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) gehen grundsätzlich vor, es sei denn, es handelt sich um Abweichung im NAV zugunsten des Arbeitnehmers (Art. 359 Abs. 3 OR). Die Bestimmungen des NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit die Vertragsparteien nichts anderes vereinbart haben (Art. 360 Abs. 1 OR). Der NAV kann vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen (Art. 360 Abs. 2 OR).

1.3 Der NAV ist kein zwingendes Instrument, weshalb die Bestimmungen im NAV von den Parteien schriftlich wegbedungen werden können. Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz bildet der Normalarbeitsvertrag bei der Missbrauchsbekämpfung im Bereich des Lohn- und Sozialdumpings: Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU wurden sechs Artikel in das OR eingefügt, die der Bekämpfung des befürchteten Lohn- und Sozialdumpings in bestimmten Branchen dienen sollen (Art. 360a bis f OR). Ihr Inhalt ist im Gegensatz zur gewöhnlichen Art des NAV auf Mindestlöhne beschränkt und ihr Erlass an strenge Voraussetzungen gebunden. Dabei handelt es sich nicht um dispositives, sondern um einseitig zwingendes Recht (Art. 360d Abs. 2 OR). Der Bundesrat sah sich im

Jahr 2011 veranlasst, bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen die Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Haushalt Bund, SR 221.215.329.4) in Kraft zu setzen, die seither die Mindestlöhne in dieser Branche verbindlich festlegen.

1.4 Im Kanton Schwyz fallen Erlass, Abänderung und Aufhebung eines NAV, dessen Geltungsbereich sich auf das Kantonsgebiet beschränkt, in die Zuständigkeit des Regierungsrates (Art. 359a Abs. 1 OR i.V.m. § 1 Ziff. 4 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht vom 25. Oktober 1974, EGzOR, SRSZ 217.110). Der heute im Kanton Schwyz geltende Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wurde vom Regierungsrat am 5. August 1997 erlassen (SRSZ 217.111). Für eine Abänderung des bestehenden NAV schreibt das Bundesrecht in Art. 359a Abs. 2 und 3 OR die Einhaltung eines Rechtssetzungsverfahrens vor, welches gewisse Mitwirkungsrechte der interessierten und betroffenen Personen und Verbände sicherstellen soll.

1.5 Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 580/2018 das Volkswirtschaftsdepartement beauftragt, eine Totalrevision des kantonalen NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vorzubereiten. Gestützt auf diesen Beschluss hat das Volkswirtschaftsdepartement einen Entwurf ausgearbeitet.

2. Revisionsbedarf

2.1 Der heute im Kanton Schwyz geltende kantonale NAV Hauswirtschaft wurde vor mehr als zwanzig Jahren in Kraft gesetzt. Seither hat die Zahl der betreuungspflichtigen Betagten in der Schweiz ständig zugenommen, während gleichzeitig die zeitlichen und personellen Ressourcen von Familienmitgliedern, auf welchen früher diese Arbeit lastete, abgenommen hat. In der Praxis besteht ein Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Betagten, den existierenden Angeboten und den Kosten für die Betreuung in bestehenden öffentlichen und privaten Strukturen. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass die Betagten selbst oder ihre Angehörigen eine auf die individuelle Situation zugeschnittene, finanzierbare Lösung finden müssen. Immer häufiger wird dabei auf das Modell der 24-Stunden-Betreuung im Privathaushalt der zu betreuenden Person zurückgegriffen. Diese Arbeit wird zumeist durch Pendelmigrantinnen aus EU-Staaten (primär aus Polen, Ungarn und Deutschland) übernommen, welche während der Betreuungszeit im Betreuungshaushalt wohnen (sogenannte Live-in-Situationen). Die Aufenthaltsdauer in der Schweiz beträgt in der Regel zwei bis vier Wochen und wird durch mehr oder weniger lange Zeitabschnitte unterbrochen, in denen die Pendelmigrantinnen in ihr Heimatland zurückkehren. Bei der Pendelmigration für die Betagtenbetreuung handelt es sich um eine gesamtschweizerische Realität. Die bisherigen Studien des Bundes und der Stadt Zürich belegen, dass für die 24-Stunden-Betagtenbetreuung aus Kostengründen kaum dauerhaft in der Schweiz wohnhafte Betreuerinnen beschäftigt werden (vgl. Ziff. 2 des bundesrätlichen Berichts in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ vom 29. April 2015). Die Schätzungen der Anzahl Pendelmigrantinnen in der Schweiz sind relativ vage. Sie liegt in einer Spannweite zwischen 5000 und 30 000 Personen, wobei eine Anzahl von circa 10 000 Personen als realistisch eingeschätzt wird (vgl. Schlussbericht „24-Stunden-Betagtenbetreuung in Privathaushalten“ vom 29. Februar 2016). Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach 24-Stunden-Betreuungslösungen künftig zunehmen wird. Der hauptsächliche Grund liegt in der demografischen Entwicklung. So wird die Anzahl der pflegebedürftigen, älteren Personen bis ins Jahr 2030 schweizweit um circa 50% steigen.

2.2 Am 21. Juni 2017 hat der Bundesrat den in Auftrag gegebenen Bericht zur Abschätzung der Regulierungsfolgekosten für Regelungen der 24-Stunden-Betreuungsarbeit in Privathaushalten zur Kenntnis genommen und das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) beauftragt, die Kantone bis Mitte 2018 beim Erarbeiten eines Modells für

die kantonalen Normalarbeitsverträge für die Betagtenbetreuung im privaten Haushalt zu unterstützen. Am 29. Juni 2018 informierte das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) darüber, dass eine Mustervorlage für die Ergänzung der kantonalen NAV im Hausdienst zur Verfügung stehe. Der zusammen mit den Kantonen entwickelte und den betroffenen Kreisen zur Stellungnahme unterbreitete Modell-NAV sieht Regeln zur Bezahlung der Präsenzzeiten vor und enthält weitere Ansprüche der Arbeitnehmenden wie Pausen und eine wöchentliche Freizeit von eineinhalb Tagen. Die Kantone wurden eingeladen, die Übernahme dieser Regeln in ihre kantonalen NAV zu prüfen und über die weiteren Schritte zu entscheiden. Im Juni 2019 hat das WBF dem Bundesrat über den Stand der Übernahmen in den Kantonen Bericht zu erstatten.

2.3 Der heute geltende NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer des Kantons Schwyz regelt insbesondere den Geltungsbereich, die Arbeitszeit und Ferien, die Entlohnung, den Schutz und Beschäftigung bei Mutterschaft sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der bestehende NAV widerspiegelt die arbeitsrechtlichen Verhältnisse vor mehr als zwanzig Jahren. In der Zwischenzeit hat sich mit der oben ausgeführten, zunehmenden Verbreitung der 24-Stunden-Betagtenbetreuung durch Pendelmigrantinnen vieles in diesem Bereich verändert. Aus der Praxis des Amts für Arbeit geben insbesondere die Arbeitsbedingungen vor Ort, die Einhaltung von Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten sowie die Entschädigung für die Präsenzzeit vermehrt Anlass zu Diskussionen. Diese sensiblen Bereiche mit erhöhtem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmenden sind im heutigen NAV ungenügend abgebildet. Dies führt in der Praxis zu teilweise prekären Arbeitsbedingungen. Weiter enthält der bestehende NAV noch Grundsätze zur Entlohnung, obwohl die Mindestlöhne seit 2011 verbindlich im NAV Haushalt Bund normiert sind und ein Verweis im kantonalen NAV auf diese verbindlichen Bundesbestimmungen ausreicht.

2.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der zur Zeit geltende NAV des Kantons Schwyz die neu entstandenen Gegebenheiten des immer wichtiger werdenden Markts im Bereich der 24-Stunden-Betreuung nicht mehr angemessen und ausreichend berücksichtigt. Mit der vorliegenden Totalrevision des kantonalen NAV werden diese Regelungslücken unter Berücksichtigung des Modell-NAV des Bundes geschlossen. Die bisherigen Schutznormen werden inhaltlich unverändert im neuen kantonalen NAV übernommen, es sei denn, sie stehen im Widerspruch mit den Regelungen der 24-Stunden-Betreuung. Damit wird sichergestellt, dass alle – d.h. die bisherigen als auch die neuartigen Arbeitsmodelle im hauswirtschaftlichen Bereich – im neuen NAV Haushalt des Kantons Schwyz abgebildet werden.

3. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Titel des Erlasses

Am 1. Januar 2011 setzte der Bundesrat den NAV Haushalt Bund für diese Kategorie von Arbeitnehmern in Kraft. Darin regelt er die zwingenden Mindestlöhne für die Arbeitnehmer. Um eine klare Unterscheidung zwischen dem NAV Haushalt Bund und dem NAV Haushalt des Kantons Schwyz zu ermöglichen, wird der Titel des Erlasses von „Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer“ auf „Kantonaler Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer“ geändert.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

In § 1 Abs. 1 wird der Geltungsbereich dieses kantonalen NAV erklärt. Es findet sich darin eine Klarstellung, dass dieser NAV sowohl für Voll- als auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse sinngemäss gilt.

Der bisherige Geltungsbereich des kantonalen NAV wurde um die im Modell-NAV des Bundes vorgeschlagenen Bestimmungen in Absatz 2 Bst. b erweitert.

Der neu eingeführte Absatz 2 Bst. b dehnt den Anwendungsbereich der bereits bestehenden Regeln auf die Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung aus (sog. „live-ins“). Damit wird gewährleistet, dass auch diese Arbeitsverhältnisse von diesem NAV erfasst sind. Die Belastungen einer solchen 24-Stunden-Anstellung sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar. Es wird deshalb ausdrücklich festgehalten, dass Jugendliche unter 18 Jahren für diese Art der Betreuung nicht angestellt werden dürfen.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Abs. 1 Bst. a und b der Ausnahmen entsprechen der Regelung im bisherigen NAV und werden unverändert übernommen. Abs. 1 Bst. c präzisiert die bisherige Bestimmung, ohne jedoch materiell eine Veränderung zu bewirken.

Für die medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal, eine kantonale Bewilligung und es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung über die Krankenkassen möglich. Deshalb sind diese Arbeitsverhältnisse in Abs. 1 Bst. d explizit vom NAV ausgenommen.

Abs. 2 dient der Klarstellung: Erfolgt eine Anstellung über einen Personalverleiher, so kommt zwingend der vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) Personalverleih vom 29. März 2016 zur Anwendung. Dieser AVE GAV Personalverleih regelt jedoch die speziellen Gegebenheiten eines Anstellungsverhältnisses im Bereich der Hauswirtschaft nicht ausreichend. Es ist deshalb folgerichtig, dass für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte dieser NAV ergänzend zur Anwendung kommt.

§ 3 Wirkung

Dieser Paragraph entspricht den bisherigen Regelungen. Auf die unnötige Wiederholung von zwingendem bzw. teilzwingendem Bundesrecht (Art. 361 und 362 OR), welches wiederum auf einzelne Bestimmungen im OR verweist, wird aufgrund der Übersichtlichkeit verzichtet. Art. 361 und Art. 362 OR sind in jedem Fall zu berücksichtigen und sind bereits vom Verweis auf die Bestimmungen des OR über den Einzelarbeitsvertrag in § 2 Abs. 2 erfasst.

II. Arbeits-, Freizeit und Ferien

§ 4 Arbeitszeit – a) Grundsatz

Diese Bestimmung ist ein zentraler Pfeiler dieser Totalrevision. Neben der in Abs. 1 Bst. a geregelten aktiven Arbeitszeit werden in Abs. 1 Bst. b und c auch die der 24-Stunden-Betreuung wesensimmanente Präsenzzeit und die Rufbereitschaft geregelt.

In § 4 Abs. 1 Bst. b wird definiert, was als Präsenzzeit gilt. Diese Definition nimmt die diesbezügliche Rechtsprechung in den Kantonen auf (z.B. KGer SG, JAR 2002, 155; CAPH GE,

JAR 2000, 125; KGer GR, JAR 1991, 106) und schafft Rechtssicherheit zwischen den Vertragsparteien. Weiter wird in § 4 Abs. Bst. c festgehalten, dass in diesem NAV die Rufbereitschaft, d.h. diejenige Zeit, während welcher der Arbeitnehmer ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit gewährleisten muss, mit der Präsenzzeit gleichgestellt wird. Mit diesen Regelungen wird ein einheitliches Verständnis dieser beiden, für die 24-Stunden-Betreuung wesentlichen Begriffe geschaffen.

Welche Tätigkeiten unter die aktive Arbeitszeit fallen, wird exemplarisch in § 4 Abs. 2 geregelt. Dabei werden diejenigen Aktivitäten ausdrücklich erwähnt, welche in der Praxis immer wieder Anlass zu Diskussionen geben. Es handelt sich jedoch nur um eine exemplarische und somit nicht um eine abschliessende Aufzählung. Ausdrücklich aufgezählt werden das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person. Überdies zählt der Weg vom Ort der Rufbereitschaft an den effektiven Arbeitsort als aktive Arbeitszeit. Unter den Begriff der Aktivitäten mit der zu betreuenden Person fällt z.B. die Begleitung zu einem Arzt- oder Coiffeurbesuch.

Mit dem dritten Absatz werden missbräuchliche Anstellungsbedingungen zulasten des Arbeitnehmers verhindert. Es ist nicht zulässig, dass ein Arbeitnehmer, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, aus Spargründen nur für Präsenzzeit und Rufbereitschaft angestellt wird. Zudem wird als Minimalschutz des Arbeitnehmers sichergestellt, dass in jedem Fall zwingend mindestens vier Arbeitsstunden pro Arbeitstag als aktive Arbeitszeit angerechnet werden müssen, sofern er mindestens neun Arbeitsstunden geleistet hat. Die geleistete Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 Bst. a bis c kann in der Form von Präsenzzeit, Rufbereitschaft und/oder aktive Arbeitszeit bzw. in Kombination dieser Formen erfolgt sein. Als Arbeitstag gilt der Zeitraum von Mitternacht bis zur nächsten Mitternacht.

§ 5 Arbeitszeit – b) wöchentliche Arbeitszeit

Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeit, Rufbereitschaft oder Pausen (§ 5 Abs. 1).

Wie im bisherigen NAV beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in § 5 Abs. 2 maximal 45 Stunden.

In § 5 Abs. 3 wird zum Schutz der Arbeitnehmer geregelt, dass die über die wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Überzeit elf Stunden pro Woche nicht überschreiten darf. Dies entspricht weitgehend dem Status quo des bisherigen § 6 Abs. 4 NAV (pro Tag maximal zwei Überstunden), abgesehen davon, dass die neue Regelung die maximal zulässige Überzeit pro Woche auf elf Stunden festlegt (5.5 Arbeitstage pro Woche). Damit wird eine gewisse Flexibilität bei der Anordnung der Überzeit erreicht.

§ 6 Nachtruhe

Der Nachtzeitraum zwischen 23 Uhr und 6 Uhr entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz. In dieser Zeit soll keine aktive Arbeitszeit, sondern einzig Präsenzzeit oder Rufbereitschaft geplant werden dürfen.

§ 7 Pausen

Die Pausenregelungen wurden vom Modell-NAV des Bundes übernommen und gewährleisten eine minimale Erholungsphase von zwei Stunden pro Tag. Während dieser Zeit kann der Arbeitnehmer das Haus verlassen und er muss der betreuenden Person auch nicht für eine telefonische Rufbereitschaft zur Verfügung stehen. Ein Tag bezieht sich auf einen Zeitraum von 24 Stunden (Mitternacht bis Mitternacht).

§ 8 Freizeit – Wöchentliche Freizeit

Die Regelungen über die wöchentliche Freizeit wurde weitgehend aus dem bestehenden NAV übernommen und in einzelnen Punkten mit den Besonderheiten der 24-Stunden-Betreuung ergänzt. Entscheidend ist dabei, dass der Arbeitnehmer eine minimale wöchentliche Freizeit hat, ohne dass er der zu betreuenden Person zur Verfügung stehen muss. Da es sich bei der wöchentlichen Freizeit um ein wichtiges Persönlichkeitsrecht jedes Menschen handelt und für das Wohlbefinden des Einzelnen unentbehrlich ist, wurde diese Bestimmung zum Schutz des Arbeitnehmers detailliert und umfassend geregelt. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf während der wöchentlichen Freizeit kann beispielsweise mittels Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen sichergestellt werden.

§ 9 Freizeit – Zusätzliche Freizeit

In dieser Regelung geht es darum, dem Arbeitnehmer für Feiertagsarbeit und für wichtige Lebensereignisse zusätzliche Freizeit zur Verfügung zu stellen. Die Regelung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung § 8 Abs. 3 und 5.

§ 10 Ferien

Dieser Paragraph hat sich in der Praxis bewährt und wird deshalb unverändert aus dem bestehenden NAV übernommen.

III. Entlöhnung

§ 11 Lohn für aktive Arbeitszeit

Entsprechend der zuvor im NAV erfolgten Unterscheidung zwischen aktiver Arbeitszeit und Präsenzzeit/Rufbereitschaft wird diese Differenzierung konsequenterweise auch bei der Entlöhnung weitergeführt.

Der Lohn für die aktive Arbeitszeit ist seit 1. Januar 2011 abschliessend und verbindlich im NAV Hauswirtschaft Bund geregelt. Er kann vertraglich nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Deshalb genügt an dieser Stelle ein Verweis auf die dort festgelegten Minimalsätze. Die Nichteinhaltung dieser Mindestlöhne kann mit den Sanktionen nach Art. 9 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vom 8. Oktober 1999 (Entsendegesetz, EntsG, SR 823.20) geahndet werden. Aufgrund des hohen Missbrauchspotentials bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen ist davon auszugehen, dass der Bund die Geltungsdauer des NAV Hauswirtschaft Bund in Zukunft weiter verlängern wird. Sollte der NAV Hauswirtschaft zu einem späteren Zeitpunkt wider Erwarten nicht mehr verlängert werden, so greift automatisch Art. 322 OR, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten hat, der verabredet oder üblich ist. Eine eigenständige Bestimmung mit Wiederholung dieser Bestimmung im NAV erübrigt sich deshalb.

Weiter wurde festgehalten, dass für aktive Arbeitszeit ein Nacht- und Überstundenzuschlag von 25% geschuldet ist. Dies entspricht den Zuschlägen des Arbeitsgesetzes. Diese Zuschläge rechtfertigen sich auch bei Nacht- und Überstundenarbeit bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen.

§ 12 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft

Im bisherigen NAV ist die Entlöhnung für die Präsenzzeit/Rufbereitschaft nicht geregelt, was zu erheblichen Problemen und Rechtsunsicherheiten in der Praxis geführt hat. In einem Urteil vom 27. Oktober 2014 (GS.2013.32) entschied das Zivilgericht Basel-Stadt, dass es sich bei einer 24-Stunden-Betreuung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände im Einzelfall auch ohne Vereinbarung zwischen den Parteien rechtfertige, den geleisteten Bereitschaftsdienst mit einer Entschädigung in der Höhe von rund 50% des Stundenlohns für die effektive Arbeitszeit festzulegen. Mit der Einführung von minimalen Entschädigungen für diese, die Freizeit des Arbeitnehmers erheblich einschränkende Zeitspanne wird einem wachsenden Bedürfnis in der Praxis nachgekommen. Als Grundlage für die Bemessung der Entschädigung wird auf die Intensität der Betreuung in der Nacht abgestellt. Dies insbesondere deshalb, weil in der Nacht aufstehen müssen, besonders kräftezerrend ist. Bei der Formulierung dieser Bestimmung wurden die Empfehlung des Modell-NAV Bund inhaltlich übernommen, welche zweckdienlich und verhältnismässig erscheinen. Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze pro Monat massgebend.

Wenn der Arbeitnehmer während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigt, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.

§ 13 Abzüge für Naturallohn

Für die Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV, SR 831.101) festgelegten Abzüge als Naturallohn abgerechnet werden. Diese betragen zur Zeit Fr. 33.-- im Tag bzw. Fr. 990.-- im Monat.

§ 14 Sozialversicherungen

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, dass der Arbeitgeber die geschuldeten Sozialversicherungsbeträge zu entrichten hat. Zu dieser Pflicht gehört insbesondere die Abklärung, wer als Arbeitgeber gilt und ob überhaupt Sozialversicherungsabgaben durch diesen zu entrichten sind. Letztere Frage muss namentlich bei länger als drei Monate dauernden Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus EU-Staaten vorgängig bei der zuständigen AHV-Stelle vertieft abgeklärt werden.

§ 15 Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit

Da die Arbeitnehmer aufgrund der im Bereich der Hauswirtschaft ausgerichteten Minimallöhne in aller Regel auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses finanziell angewiesen sind, wird dies zur Verhinderung von existenzbedrohenden Situationen im NAV verankert. Die Lohnfortzahlungspflicht in Abhängigkeit der Dienstjahre orientiert sich an der Zürcher-Skala. Im Weiteren wird auf die Bestimmungen von Art. 324a und Art. 324b OR verwiesen. Damit kann ein Mindestschutz der Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall gewährleistet werden.

IV. Fürsorge- und Dokumentationspflichten

§ 16 Gesundheitsschutz und Beschäftigung bei Mutterschaft

Anstatt der bisherigen Wiederholung des Gesundheitsschutzes für Arbeitnehmer in privaten Haushalten wird neu auf die massgeblichen Bestimmungen des ArG verwiesen. Die Bestimmungen von Art. 6, Art. 35, Art. 35a und Art. 36a ArG werden für anwendbar erklärt. Die bisherigen Wiederholungen aus dem ArG können damit weggelassen werden. Wie im bisherigen § 14 wurde

der Verweis auf Art. 35b ArG bewusst weggelassen, da diese Regelung einer 24-Stunden-Betreuung entgegenstehen würde.

§ 17 Unterkunft und Verpflegung

Es handelt sich um allgemein anerkannte Mindestansprüche für Arbeitnehmer, die im gleichen Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen. Diese Grundzüge finden sich bereits in § 10 Abs. 2 des bisherigen NAV enthalten. Als Ausfluss des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes dieser Arbeitnehmer sind eine gesunde und ausreichende Verpflegung, ein abschliessbares Einzelzimmer sowie die unlimitierte Mitbenützung der sanitären Anlagen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und (gegebenenfalls aufgrund der Verhältnisse vor Ort limitierten) Mitbenützung der Waschküche unentbehrlich. Ausreichend möbliert bedeutet, dass das Zimmer über ein Bett, einen Tisch, mindestens einen Stuhl sowie einen Kleiderschrank oder eine Kommode verfügen muss.

§ 18 Dokumentationspflichten

Der erste Absatz wurde unverändert aus dem bisherigen NAV übernommen (bisheriger § 5 NAV) und stellt eine wichtige Schutzfunktion des Arbeitnehmers dar. Damit der Arbeitnehmer überhaupt beim Abschluss eines Arbeitsvertrags seine Rechte und Pflichten aus diesem NAV kennt, muss er über dessen Inhalt informiert sein. Mit der Übergabe eines Exemplars des NAV durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags wird dieser Informationsfluss sichergestellt.

Der zweite Absatz regelt die Arbeitszeitdokumentation, welche wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren ist. Zentral ist, dass der Arbeitgeber dafür besorgt sein muss, dass er oder der Arbeitnehmer die Führung der Arbeitszeitdokumentation führt. Im Nachhinein ist dies äusserst schwierig zu rekapitulieren.

Der dritte Absatz hält fest, dass die detaillierte Lohnabrechnung mindestens monatlich zu erfolgen hat und dem Arbeitnehmer innerhalb von sieben Arbeitstagen auszuhändigen ist. In der Praxis führen fehlende, unvollständige oder verspätete Arbeitsdokumentationen und Lohnabrechnungen immer wieder zu erheblichen Unstimmigkeiten und späteren Beweisschwierigkeiten zwischen den Parteien. Es ist deshalb entscheidend, dass der Arbeitgeber diese Dokumentationen zeitnah und umfassend zu erstellen hat, damit der Arbeitnehmer bei Widersprüchen unverzüglich intervenieren kann.

V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 19 Kündigung

Beim ersten Absatz handelt es sich um einen allgemeinen Grundsatz, wonach ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung endet. Im zweiten Absatz wird für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf die allgemeinen Bestimmungen von Art. 335 ff. OR verwiesen. Da es sich bei Arbeitnehmer der 24-Stunden-Betreuung oftmals um Personen aus Osteuropa handelt, welche mit dem schweizerischen Arbeitsrecht nicht oder kaum vertraut sind, ist es wichtig, dass im NAV diese Grundzüge und Gesetzesverweise bezüglich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden.

Da mit dem Arbeitsverhältnis in der Regel auch das Wohnrecht des Arbeitnehmers im Haushalt der zu betreuenden Person gekoppelt ist und sich der Arbeitnehmer beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person oftmals unerwartet umorganisieren muss, gewährleistet der dritte Absatz für den Eintritt dieser Ereignisse einen Minimalschutz. Beim Tod oder einer

Heimeinweisung der zu betreuenden Person endet deshalb das angetretene Arbeitsverhältnis frühestens nach 30 Tagen seit diesem Ereignis.

§ 20 Abgangsentschädigung

Diese Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung von § 16 NAV und wurde unverändert übernommen.

VI. Schlussbestimmungen

§ 21 Aufhebung eines Erlasses

Der bestehende NAV vom 5. August 1997 wird mit Inkraftsetzung des vorliegenden NAV per 1. Januar 2020 vollständig ersetzt und muss deshalb aufgehoben werden.

§ 22 Übergangsbestimmung

Um in der Praxis Klarheit zu schaffen, wird in der Übergangsregelung von § 18 festgehalten, dass der neue NAV auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar ist.

4. Weiteres Vorgehen

4.1 Nach Art. 359a Abs. 2 OR ist der NAV vor dem 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. Der NAV tritt in Kraft, wenn er nach den für die amtlichen Veröffentlichungen geltenden Vorschriften bekanntgemacht worden ist (Art. 359a Abs. 3 OR). Für die Aufhebung oder Abänderung eines NAV gilt das gleiche Verfahren wie für den Erlass (Art. 359a Abs. 4 OR). Im Kanton Schwyz erfolgen die amtlichen Veröffentlichungen im kantonalen Amtsblatt (§ 1 Abs. 1 Gesetz über die amtlichen Veröffentlichungen vom 13. Mai 1987, SRSZ 140.200). Es ist eine Frist von 30 Tagen zur Einreichung von Stellungnahmen vorzusehen. Nach Auswertung der eingegangenen Stellungnahmen entscheidet der Regierungsrat über die definitive Inkraftsetzung des Kantonalen NAV Hauswirtschaft.

Beschluss des Regierungsrates

1. Das Volkswirtschaftsdepartement wird ermächtigt, den Entwurf des revidierten Kantonalen Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer den Adressaten gemäss Anhang zur Anhörung zu unterbreiten.

2. Publikation der Eröffnung des Anhörungsverfahrens im Amtsblatt gemäss Anhang.

3. Zustellung elektronisch: Staatskanzlei; Volkswirtschaftsdepartement; Sicherheitsdepartement; Departement des Innern; Amt für Arbeit.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

