



## **Totalrevision Normalarbeitsvertrag Privathaushalt (BGS 831.521) – Ergänzungen für die 24-Stunden-Betreuung** **Erläuternder Bericht zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

### I. Ausgangslage

Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR; SR 220) verpflichtet die Kantone, für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmenden im Hausdienst einen Normalarbeitsvertrag (NAV) zu erlassen, der namentlich die Arbeits- und Ruhezeiten regelt und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer festlegt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat im Auftrag des Bundesrates in einem Modell-Normalarbeitsvertrag (Modell-NAV des Bundes) zur Ergänzung der kantonalen NAV für Arbeitnehmende im Hausdienst einen schweizweiten Mindeststandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung definiert. Die Kantone sind aufgefordert, ihre bestehenden NAV im Bereich Hauswirtschaft mit diesen Regelungen zu ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits geregelt haben. Der NAV des Kantons Zug hat diese Punkte noch nicht geregelt, was es nun nachzuholen gilt.

In Schweizer Privathaushalten arbeiten Schätzungen zufolge Tausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung von betagten oder anderweitig unterstützungsbedürftigen Personen. Ein Grossteil dieser Arbeitnehmenden, sogenannte «Pendel-» - oder «Care-Migrantinnen und -Migranten», stammen aus den Nachbarländern der Schweiz und aus osteuropäischen EU-Staaten. Aufgrund des Pflege- und Betreuungsbedarfs wohnen diese im Haushalt der zu betreuenden Person. Dies wird als «Live-in-Betreuung» oder «24-Stunden-Betreuung» bezeichnet. Die 24-Stunden-Betreuung unterscheidet sich von gewöhnlichen Arbeitsverhältnissen ohne Wohnort am Arbeitsort. Namentlich der fließende Übergang von Arbeits- und Ruhezeiten ist bei der 24-Stunden-Betreuung nicht unproblematisch. Aufgrund der Verfügbarkeit der Betreuungsperson rund um die Uhr besteht zudem die Gefahr, dass Pausen, Nachtruhe und freie Tage nicht ausreichend gewährt und die ständige Präsenz der arbeitnehmenden Person nicht angemessen entschädigt wird.

Das Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11) ist auf Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten nicht anwendbar (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG). Dies wurde vom Bundesgericht für Fälle, in denen die jeweilige Arbeitskraft direkt vom Privathaushalt angestellt wird, bestätigt (Urteil 2C\_470/2020 vom 22. Dezember 2021). Um die Arbeitnehmenden in Privathaushalten trotzdem zu schützen, besteht entsprechend zusätzlicher Regelungsbedarf.

### II. Geltende Rechtslage

Auf Bundesebene legt der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft Bund; SR 221.215.329.4) zwingende Mindestlöhne für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Privathaushalten fest. Als hauswirtschaftliche Tätigkeiten gelten insbesondere die Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken und die Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung (Art. 3 lit. e und f NAV Hauswirtschaft Bund). Der zwingend zu bezahlende Mindestlohn bezieht sich jedoch nur auf die aktive Arbeitszeit. Eine Entschädigung für Präsenzzeit oder einen Zuschlag für Überstunden oder Arbeitseinsätze in der Nacht bei einer 24-Stunden-Betreuung sieht der

eidgenössische NAV Hauswirtschaft Bund nicht vor. Der NAV Hauswirtschaft Bund regelt auch nicht die übrigen Rechte und Pflichten eines Einzelarbeitsverhältnisses.

Im Kanton Zug werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende in Privathaushalten durch den kantonalen Normalarbeitsvertrag Privathaushalt (NAV Privathaushalt; BGS 831.521) geregelt. Dieser wurde vom Regierungsrat in Erfüllung der in Art. 359 Abs. 2 OR enthaltenen Verpflichtung zum Erlass eines Normalarbeitsvertrages im Bereich Hauswirtschaft auf den 1. Januar 1985 in Kraft gesetzt. Von den darin enthaltenen Bestimmungen können die Vertragsparteien durch schriftliche Vereinbarung abweichen vorausgesetzt, die abweichende Vereinbarung hat keine Verschlechterung der Rechtsposition der arbeitnehmenden Person zur Folge. Darüber hinaus werden die bestehenden Lohn- und Arbeitsbedingungen den besonderen Umständen bei der 24-Stunden-Betreuung nicht gerecht. So enthält der kantonale NAV Privathaushalt beispielsweise keine Regelung zu Präsenzzeit und deren Entschädigung oder eine Pausenregelung, welche auf die Situation der 24-Stunden-Betreuung ausgerichtet ist. Der kantonale NAV Privathaushalt wird deshalb mit den für die 24-Stunden-Betreuung notwendigen Bestimmungen ergänzt. Der bestehende Inhalt erfährt keine grundlegenden inhaltlichen Änderungen und gilt weiterhin.

### III. Gegenstand und Systematik der Totalrevision

Der revidierte Entwurf regelt die 24-Stunden-Betreuung bewusst nicht in einem separaten Teil, sondern die neuen Bestimmungen werden jeweils an der passenden Stelle eingefügt. Dies hat eine teilweise Neugliederung und Neubenennung der einzelnen Abschnitte zur Folge. Ausserdem wurde die Revision zum Anlass genommen, um nicht mehr zeitgemässe sprachliche Änderungen vorzunehmen (z.B. Dienstaltersgeschenk statt Treueprämie). Schliesslich wird öfter als bisher auf andere Erlasse, z.B. das Obligationenrecht, verwiesen und auf eine Wiederholung der entsprechenden Gesetzesbestimmung im Erlasstext verzichtet. Dies dient der Verbesserung der Lesbarkeit und der Verschlinkung des Erlasses. Die Volkswirtschaftsdirektion beschliesst die Änderung des NAV Privathaushalt in eigener Kompetenz (§ 6 Abs. 1 Ziff. 2 Delegationsverordnung, DelV; BGS 153.3).

Vorgängig wird bei den Direktionen sowie den betroffenen Interessenverbänden eine Vernehmlassung durchgeführt.

### IV. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

#### **Kapitel 1: Geltungsbereich und Wirkung (Titel unverändert)**

##### § 1 Geltungsbereich

###### § 1 Abs. 1

Der Geltungsbereich des kantonalen NAV Privathaushalt wird ausgeweitet und Abs. 1 hält neu ausdrücklich fest, dass der NAV auch für Personen gilt, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung beschäftigt sind. Der NAV Privathaushalt findet auf alle Arbeitsverhältnisse von arbeitnehmenden Personen statt, die mit einem Voll- oder Teilzeitpensum in einem Privathaushalt im Kanton Zug beschäftigt sind.

§ 1 Abs. 2

Keine Anwendung findet der NAV auf ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31). Für die qualifizierte medizinische Pflege gelten besondere Bedingungen. Hierfür sind entsprechend geschulte Fachpersonen und die Erteilung einer Berufsausübungsbewilligung durch die kantonale Gesundheitsbehörde erforderlich. Ausserdem kommen andere Lohnansätze zur Anwendung. Deshalb werden diese Tätigkeiten nicht der regulären Pflege und Betreuung zugerechnet.

§ 1 Abs. 3

Jugendliche sollen nicht für die 24-Stunden-Betreuung angestellt werden können, da sich die bei dieser Tätigkeit ergebenden physischen und psychischen Belastungen nicht mit dem Jugendarbeitsschutz vereinbaren lassen. Für Arbeitsverhältnisse ohne 24-Stunden-Betreuung gilt die Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5; SR 822.115) sinngemäss. Die Verordnung kann nur sinngemäss Anwendbarkeit finden, weil private Haushalte vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen ausgenommen sind. Gemäss Art. 4 Abs. 3 der ArGV 5 dürfen Jugendliche nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden. Als gefährlich gilt gemäss Art. 2 lit. a Ziff. 2 der Verordnung des Departments für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) über gefährliche Arbeiten für Jugendliche das «Überwachen, Pflegen und Begleiten von Personen in körperlich oder psychisch instabilem Zustand». Die Beschäftigung einer oder eines Jugendlichen ist unter diesen Umständen nicht gestattet, hingegen ist z.B. eine Beschäftigung zur Betreuung von Kindern im schulpflichtigen Alter durchaus denkbar.

§ 2 Wirkung

Diese Bestimmung wurde nicht geändert.

**Kapitel 2: Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Titel unverändert)**

§ 3 Probezeit

Diese Bestimmung (Abs. 1 und 2) bleibt unverändert. Der Modell-NAV des Bundes sieht vor, dass der Kündigungsschutz zur Unzeit (Art. 336c OR) bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch während der Probezeit anwendbar sei. Diese Regelung wird nicht übernommen. Die im NAV Privathaushalt vorgesehene Probezeit von vier Wochen entspricht dem Minimum der Probezeit gemäss OR und ist damit vergleichsweise kurz. In den ersten vier Wochen, die dem gegenseitigen Kennenlernen dienen, soll eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Sperrfristen möglich sein. Hingegen ist neu in § 18 vorgesehen, dass bei Kündigung durch die arbeitgebende Person während der Probezeit die Kosten der arbeitnehmenden Person für die Rückreise an ihren Wohnort von der arbeitgebenden Person übernommen werden müssen.

#### § 4 Kündigung

##### § 4 Abs. 1 und 2

Neu wird bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen auf die Kündigungsfristen gemäss Art. 335 ff. OR verwiesen. Die Kündigung von Lehrverhältnissen wird neu in Abs. 2 geregelt. Art. 335c Abs. 1 OR sieht im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr eine Frist von zwei Monaten und nachher eine solche von drei Monaten vor. Die bisherige Regelung im NAV Privathaushalt war für die arbeitnehmende Person insofern günstiger, als bereits ab dem 6. Dienstjahr eine Kündigungsfrist von drei Monaten gilt, allerdings nur für verheiratete Arbeitnehmende. Eine Unterscheidung zwischen verheirateten und unverheirateten Arbeitnehmenden ist nicht mehr zeitgemäss. Insgesamt rechtfertigt sich eine Anpassung an das Arbeitsvertragsrecht des Obligationenrechts. Für Lehrverhältnisse wird wie bisher auf Art. 346 OR verwiesen.

##### § 4 Abs. 3 und 4

Abs. 3 und 4 entsprechen den bisherigen Abs. 2 und 3 und bleiben unverändert. Gemeint ist hier der Fall, dass der arbeitnehmenden Person eine separate Wohnung und nicht ein Zimmer im Privathaushalt der zu betreuenden Person überlassen wird.

##### § 4 Abs. 5

Im neuen Absatz 5 wird geregelt, dass im Fall einer 24-Stunden-Betreuung das ungekündigte Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person erlischt und die arbeitnehmende Person Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe dessen hat, was sie während eines Monats an Lohn erhalten hätte. Da die arbeitnehmende Person zwecks Stellenantritt häufig aus dem Ausland anreist und das Arbeitsverhältnis mit dem Wohnrecht und allenfalls auch dem Aufenthaltsrecht gekoppelt ist, rechtfertigt sich die Pflicht, eine Entschädigung während eines Monats nach dem Tod oder Heimeintritt der arbeitgebenden Person entrichten zu müssen. Dieser Anspruch besteht beim Tod der arbeitgebenden Person gegenüber dem Nachlass.

#### § 5 Arbeitszeugnis (bisher § 5 Zeugnis)

Der Anspruch von Art. 330a OR auf eine Arbeitsbestätigung (Art. 330a Abs. 1 OR) bzw. ein Arbeitszeugnis (Art. 330a Abs. 2 OR) wird nicht im Verordnungstext wiederholt, sondern § 5 verweist diesbezüglich auf Art. 330a OR.

### **Kapitel 3: Einsatz und Arbeitsbedingungen (bisher Einsatz und Weiterbildung der Arbeitnehmenden)**

#### § 6 Einsatz

Neu wird festgehalten, dass die arbeitnehmende Person nicht nur gemäss ihrer Ausbildung, sondern auch gemäss ihren Fähigkeiten einzusetzen und falls nötig entsprechend zu instruieren ist.

§ 7 Arbeitsbedingungen (bisher § 7 Weiterbildung der Arbeitnehmenden)

Der bisherige Inhalt von § 7, der den Besuch von Kursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung ermöglichen soll, wird ersatzlos gestrichen. Solche Abmachungen liegen in der Privatautonomie der Parteien und eine materiell-gesetzliche Regelung ist überflüssig. Neu zählt § 7 für Personen, die im gleichen Haushalt wie die zu betreuende Person wohnen, die Arbeitsbedingungen auf, auf die ein Anspruch besteht. Diese Arbeitsbedingungen entsprechen dem Modell-NAV des Bundes und korrelieren mehrheitlich mit dem bisherigen § 12 Abs. 3 NAV. Der Anspruch auf kostenlose und unlimitierte Mitbenützung des Internets besteht nur insoweit, als im Haushalt bereits ein Internetzugang vorhanden ist. Insbesondere für Care- bzw. Pendelmigrantinnen und -migranten ist der Internetzugang wichtig, um den Kontakt mit der eigenen Familie im Herkunftsland pflegen zu können.

**Kapitel 4: Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten (bisher Arbeitszeit, Freitage, Ferien und Urlaub)**

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit

§ 8 Abs. 1

Bisher regelt § 8 Abs. 1, dass die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden beträgt, verteilt auf maximal 5 ½ Arbeitstage pro Woche. Neu darf eine Arbeitszeit von höchstens 50 Stunden vereinbart werden.

§ 8 Abs. 2

Wie unter § 1 Abs. 3 ausgeführt, dürfen Jugendliche nicht für die Überwachung, Pflege und Begleitung von betagten Seniorinnen und Senioren und anderen stark unterstützungsbedürftigen Personen beschäftigt werden. Da Jugendliche aufgrund dieser Einschränkung und auch ganz allgemein nur höchst selten in einem Privathaushalt angestellt werden dürften, wird Absatz 2 ersatzlos gestrichen. Absatz 2 regelt neu, dass die regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person als Arbeitszeit und nicht als Pausen gelten. Bei gemeinsamen Mahlzeiten ist diese Regelung wichtig, weil die betreute Person auch bei der Nahrungsaufnahme oftmals auf Hilfeleistungen der Betreuungsperson angewiesen ist und diese sich somit nicht uneingeschränkt der eigenen Verpflegung widmen kann. Gemeinsame Aktivitäten wie Spaziergänge, Gesellschaftsspiele und dergleichen mögen zwar den Charakter von Freizeitbeschäftigungen aufweisen, es handelt sich jedoch nicht um Freizeit, zumal die arbeitnehmende Person nicht frei über deren Gestaltung entscheiden kann.

§ 8 Abs. 3

Der bisherige Absatz 3 wird gestrichen und die Leistung und Vergütung von Überstunden wird neu in § 9 geregelt. Die Regelung entspricht weitgehend derjenigen des OR. Die arbeitnehmende Person ist verpflichtet, die ihr zumutbaren Überstunden zu leisten und diese werden mit entsprechender Freizeit kompensiert oder durch eine entsprechende Lohnzahlung mit 25 Prozent Lohnzuschlag entschädigt.

#### § 8 Abs. 4

Dieser Absatz regelte bisher, dass Arbeitnehmenden, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 10 Stunden zu gewähren ist. Dieser Absatz wird ersatzlos gestrichen. Zur Begründung wird auf die Ausführungen zu § 8 Abs. 2 vorstehend verwiesen: Jugendliche dürfen nicht für die Betreuung von betagten Seniorinnen und Senioren und anderen stark unterstützungsbedürftigen Personen beschäftigt werden. Zudem werden Jugendliche nur selten in einem Privathaushalt angestellt, deshalb erscheint eine solche Regelung nicht notwendig.

#### § 9 Überstunden (bisher § 9 Freitage)

§ 9 Abs. 1 und 2 entspricht inhaltlich weitgehend dem bisherigen § 8 Abs. 3. Die arbeitnehmende Person hat bei Bedarf die ihr zumutbaren Überstunden zu leisten. Sie werden mit entsprechender Freizeit kompensiert oder durch entsprechende Lohnzahlung mit 25 Prozent Lohnzuschlag entschädigt. Die arbeitgebende Person hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen.

#### § 10 Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung (neu)

Diese Bestimmung regelt, was bei der 24-Stunden-Betreuung als Präsenzzeit gilt. Da die betreuten Personen aufgrund ihres Alters oder wegen Krankheit meist darauf angewiesen sind, dass jemand dauernd anwesend ist und sich im Bedarfsfall um sie kümmern kann, entscheiden sie sich für eine 24-Stunden-Betreuung. Die Betreuungsperson verrichtet während der Präsenzzeit keine aktiven Arbeitseinsätze, muss jedoch der zu betreuenden Person zur Verfügung stehen, indem sie sich in deren Haushalt aufhält oder zumindest telefonisch erreichbar ist und innert nützlicher Frist in diesen zurückkehren kann. Inhaltlich entspricht die Regelung dem Modell-NAV des Bundes. Die Entschädigung der Präsenzzeit wird in neu § 16 geregelt.

#### § 11 Pausenregelung bei 24-Stunden-Betreuung (neu)

§ 11 Abs. 1 definiert in Übereinstimmung mit dem Modell-NAV des Bundes, was als Pause gilt. Als Pause gilt die Zeit, während der die arbeitnehmende Person das Haus verlassen darf und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen muss. Sie muss auch nicht telefonisch erreichbar sein.

§ 11 Abs. 2 gibt der arbeitnehmenden Person Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag. Musste sie in der Nacht mehr als einen Arbeitseinsatz leisten, beträgt die Pause mindestens vier Stunden. Wenn die arbeitnehmende Person in der Nacht zuvor mehr als einen Arbeitseinsatz leisten musste, ist eine längere Erholungszeit erforderlich. Bei der Leistung von mehr als einem nächtlichen Arbeitseinsatz ist davon auszugehen, dass der Schlafrhythmus der arbeitnehmenden Person erheblich beeinträchtigt wird und sie einer längeren Pause bedarf. Solche nächtlichen Arbeitseinsätze können z.B. Hilfe beim Gang zur Toilette, ein Bettwäsche-wechsel oder andere ungeplante Einsätze sein.

§ 12 Ruhetage (bisher § 12 Art und Höhe des Lohnes)

§ 12 Abs. 1

Die arbeitnehmende Person hat pro Arbeitswoche Anspruch auf 1,5 zusammenhängende Ruhetage. Bei der 24-Stunden-Betreuung gilt folgende Regelung: Ein freier Tag umfasst 24 Stunden und ein freier Halbtage 8 Stunden. Die bisherige Regelung in § 9 Abs. 1 sieht keine zusammenhängende Gewährung der 1,5 Frei- bzw. Ruhetage vor. Die neue Regelung bedeutet damit eine Verbesserung für die arbeitnehmende Person, da eine zusammenhängende Gewährung der Ruhetage ihr mehr Möglichkeiten bezüglich der Freizeitgestaltung einräumt. Neu wird definiert, dass ein ganzer freier Tag 24 und ein freier Halbtage 8 aufeinanderfolgende Stunden umfasst.

§ 12 Abs. 2

Innerhalb von vier Wochen müssen mindestens zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen. Dies stellt eine Besserstellung der arbeitnehmenden Person gegenüber der bisherigen Regelung dar, wonach gemäss § 9 Abs. 1 «in der Regel» zwei Freitage pro Monat auf einen Sonntag fallen müssen. Die bisherige Möglichkeit einer Aufteilung der Freitage auf halbe Tage ist nicht mehr möglich, weshalb der bisherige Absatz 2 gestrichen wird.

§ 12 Abs. 3

Diese Regelung entspricht inhaltlich der bisherigen. Der Verpflegungsbeitrag muss mindestens den Ansätzen gemäss Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) entsprechen.

**Kapitel 5: Ferien und arbeitsfreie Tage (bisher Lohn)**

§ 13 Ferien (bisher § 13 Auszahlung des Lohnes)

§ 13 Abs. 1

Die Ferienregelung entspricht inhaltlich der bisherigen in § 10 Abs. 1, jedoch haben über 50-Jährige neu Anspruch auf fünf Wochen Ferien, auch wenn sie noch nicht 5 Dienstjahre aufweisen. Diese Einschränkung wurde gestrichen, was eine Verbesserung für alle Arbeitsverhältnisse bedeutet.

§ 13 Abs. 2

§ 13 Abs. 2 entspricht der bisherigen Regelung in § 10 Abs. 2, wonach während der Ferien der Barlohn, und soweit Naturallohn gewährt wird, ein Verpflegungsbeitrag auszurichten ist. Der Begriff «Kostgeldentschädigung» wurde mit «Verpflegungsbeitrag» ersetzt, damit die Begriffsverwendung im Erlasstext einheitlich ist.

§ 13 Abs. 3

Gleicher Inhalt wie bis anhin (§ 10 Abs. 3).

§ 13 Abs. 4

Der bisherige § 10 Absatz 4 wurde ersatzlos gestrichen. Das Verrechnungsverbot des Ferienanspruchs mit Abwesenheiten wegen Militärdienst und Zivilschutz, Krankheit oder Unfall ergibt sich bereits aus dem Obligationenrecht.

§ 13 Abs. 5

Der bisherige Absatz 5 von § 10 wird neu zu Absatz 4 von § 13 und bleibt inhaltlich gleich. Gemäss dieser Bestimmung hat die arbeitgebende Person das Recht, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen, sie ist jedoch verpflichtet, auf die Bedürfnisse der arbeitnehmenden Person so weit als möglich Rücksicht zu nehmen. Diese Regelung entspricht der Regelung im OR (Art. 329 Abs. 4 OR).

§ 13 Abs. 6

Der bisherige Absatz 6 von § 10 wird neu zu Absatz 5 von § 13 und ist inhaltlich unverändert. Er hält fest, dass die Ferien bei Lehrverhältnissen in der Regel während der Ferienzeit der Berufsschule zu gewähren sind.

§ 14 Bezahlte arbeitsfreie Tage (bisher § 14 Lohnanspruch bei Militärdienst und Zivilschutz)

Der neue Titel lässt keine Missverständnisse bezüglich der Regelung dieses Paragraphen zu. Seit dem Inkrafttreten der Ehe für alle am 1. Juli 2022 ist keine rechtliche Unterscheidung zwischen Heirat und eingetragener Partnerschaft mehr notwendig. Aus diesem Grund wird die Formulierung von § 14 Abs. 1 Buchstabe a angepasst und es besteht ein Anspruch auf drei bezahlte arbeitsfreie Tage bei eigener Heirat, Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern, Stiefkindern und Eltern. Buchstaben b) und c) bleiben unverändert und entsprechen dem bisherigen § 11 Abs. 1 Buchstaben b) und c). Das Adoptivkind erhält mit der Adoption die Stellung eines eigenen (leiblichen) Kindes.

Der Anspruch auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub ist, anders als bei Erlass des NAV im Jahr 1985, zwischenzeitlich auf Bundesebene geregelt. Da der Vaterschaftsurlaub sehr kurz ist und nicht unmittelbar im Anschluss an die Geburt bezogen werden muss, soll die arbeitnehmende Person bei Niederkunft der Ehegattin weiterhin Anspruch auf zwei arbeitsfreie Tage haben. Der bisherige Inhalt von § 14 wurde ersatzlos gestrichen, da der Lohnanspruch bei der Leistung von Militär- und Zivilschutz durch die bundesrechtliche Gesetzgebung zum Erwerbssersatz geregelt ist (Erwerbssersatzgesetz EOG, SR 834.1 und Erwerbssersatzverordnung EOV, SR 834.11).



## **Kapitel 6: Lohn und Lohnfortzahlung (bisher Unfall- und Krankenversicherung)**

### § 15 Art und Höhe des Lohnes (bisher § 15 Lohnanspruch und Versicherung bei Unfall)

#### § 15 Abs. 1

Der Lohn muss weiterhin dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der arbeitnehmenden Person entsprechen. Explizit festgehalten wird neu, dass allfällige vom Bund erlassene Mindestlohnvorschriften zwingend zu beachten sind. Der aktuell auf Bundesebene geltende NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4), welcher zwingende Mindestlöhne für hauswirtschaftliche Tätigkeiten festlegt, ist zeitlich befristet bis 31. Dezember 2025. Wird er dannzumal nicht verlängert, entfallen die zwingenden Mindestlohnvorschriften. Solange sie gelten, sind sie jedoch zwingend zu beachten. Die Verpflichtung zur jährlichen Überprüfung des Lohnes (§12 Abs. 1 letzter Satz) wurde gestrichen.

#### § 15 Abs. 2 (bisher § 12 Abs. 2)

Die Regelung, wonach Unterkunft und Verpflegung Bestandteil des Lohnes sind, wenn die arbeitnehmende Person im Haushalt der arbeitgebenden Person lebt, wird unverändert beibehalten.

#### § 15 Abs. 3

Diese Regelung fliesst in neu § 7 Buchstabe b) und d) ein und wird deshalb in § 15 gestrichen.

### § 16 Lohn für Präsenzzeit bei 24-Stunden-Betreuung (neu)

#### § 16 Abs. 1

Die Entschädigung der Präsenzzeit ist ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Rechtsstellung von arbeitnehmenden Personen in der 24-Stunden-Betreuung. Die arbeitnehmende Person ist oft einen grossen Teil des Tages und während der Nacht anwesend bzw. muss sich zur Verfügung halten, um die zu betreuende Person im Bedarfsfall zu unterstützen. Diese Art der Beschäftigung ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich entschädigungspflichtig (vgl. BGE 124 III 249 E. 3). Bei der 24-Stunden-Betreuung ist die Entschädigung der Präsenzzeit insbesondere auch in der Nacht zu bezahlen, selbst wenn es in dieser Zeit nie oder nur ausnahmsweise zu einem Einsatz kommt.

Während der Modell-NAV des Bundes die Höhe der Entlöhnung der Präsenzzeit nach der Anzahl der Einsätze in der Nacht und der Intensität der Betreuung abstuft, verzichtet der Kanton Zug auf diese Abstufung und sieht eine einfache Regelung für die Entschädigung der Präsenzzeit gemäss neu § 10 vor. § 16 Abs. 1 sieht neu eine einheitliche Entlöhnung der Präsenzzeit mit mindestens 5 Franken pro Stunde vor. Dieser Ansatz gilt selbst dann für die nächtliche Präsenzzeit, wenn die arbeitnehmende Person während der ganzen Nacht nie für einen Einsatz geweckt wird. Auf diese Weise wird die arbeitnehmende Person für die Leistung der Präsenzzeit entschädigt und die Betreuung in den eigenen vier Wänden bleibt trotzdem finanzierbar. Der Zusatz «mindestens» stellt klar, dass 5 Franken die absolute Untergrenze sind. Diese

einfache Regelung soll den Vollzug und die Akzeptanz der Präsenzzeitentschädigung bei den Arbeitgebenden erleichtern. Eine nach der jeweiligen Betreuungsintensität abgestufte Entschädigung würde von den Vertragsparteien einen erheblichen administrativen Aufwand verlangen. Bei regelmässigen Einsätzen in der Nacht ist es angezeigt, den Mindestansatz zu erhöhen.

#### § 16 Abs. 2

Abs. 2 stellt klar, dass Einsätze während der Präsenzzeit mit dem regulären Stundenlohn für aktive Arbeitszeit entlohnt werden müssen. Aus Praktikabilitätsgründen dürfte es in der Praxis sinnvoll sein, die jeweilige Dauer des Einsatzes auf die nächste Viertelstunde aufzurunden.

#### § 17 Auszahlung des Lohnes (bisher § 17 Treueprämie)

##### § 17 Abs. 1

Abs. 1 von § 17 regelt neu, dass die Auszahlung des Lohnes zusammen mit der detaillierten Lohnabrechnung spätestens am 5. Tag des Folgemonats zu erfolgen hat. Gemäss der bisherigen Regelung hat die Bezahlung spätestens am Ende des Monats zu erfolgen. Da die korrekte Lohnabrechnung unter Berücksichtigung von Präsenzzeit, aktiven Arbeitseinsätzen während der Präsenzzeit und allfälligen Überstunden frühestens am ersten Tag des Folgemonats erfolgen kann, ist es zumutbar, eine Auszahlung bis spätestens am fünften Tag des Folgemonats vorzusehen.

##### § 17 Abs. 2

Neu Abs. 2 hält fest, dass für tatsächlich erbrachte Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101) festgelegten Ansätze abgezogen werden dürfen (Frühstück 3.50 Franken, Mittagessen 10.00 Franken, Abendessen 8.00 Franken, Unterkunft 11.50 Franken). Der bisherige Abs. 2, der den Lohnrückbehalt u.a. für eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten regelte, wird ersatzlos gestrichen. Es ist nicht mehr zulässig, einen Lohnrückbehalt zu machen, unabhängig davon unter welchem Titel.

##### § 17 Abs. 3

Abs. 3 verweist nach wie vor auf Art. 338 OR. Gemäss Art. 338 Abs. 2 OR besteht eine Lohnfortzahlungspflicht, sofern die arbeitnehmende Person gegenüber seinem oder ihrem Ehegatten, minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen gegenüber Unterstützungspflichten erfüllt hat.

#### § 18 Reisekosten bei 24-Stunden-Betreuung (neu)

Diese Bestimmung übernimmt die Regelung des Modell-NAV des Bundes in Bezug auf die erstmaligen Anreisekosten bei der 24-Stunden-Betreuung. Der zufolge hat die arbeitgebende Person die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und mit dem vereinbarten Transportmittel zu bezahlen. Dies ist gerechtfertigt,

da die Pendelmigrantinnen und -migranten in der Regel aus dem Ausland anreisen und ihnen für den Stellenantritt oft nicht unerhebliche Kosten entstehen.

Weiter wird geregelt, dass wenn die arbeitgebende Person während der Probezeit kündigt, sie der arbeitnehmenden Person auch die Kosten der Rückreise an den Wohnort zu bezahlen hat. Da letztere bei einer Kündigung während der Probezeit der Möglichkeit beraubt wird, ein längerfristiges Arbeitsverhältnis einzugehen und den vereinbarten Lohn zu erzielen, soll ihr durch die Übernahme der Kosten nicht nur der An- sondern auch der Abreise kein Schaden entstehen.

#### § 19 Arbeitszeitdokumentation und Lohnabrechnung (bisher § 19 Abgangsentschädigung)

§ 19 Abs. 1 entspricht alt § 8 Abs. 3, 2. Satz.

§ 19 Abs. 2 regelt neu, dass bei der 24-Stunden-Betreuung die Arbeitszeitdokumentation wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren ist. Zu dokumentieren sind die geleisteten Arbeitszeiten, die Präsenzzeiten, die Pausen, allfällige Überstunden, bezogene Ruhetage, Ferien und arbeitsfreie Tage. Die Parteien sorgen bei der 24-Stunden-Betreuung gemeinsam für eine einwandfreie Dokumentation. Die Pflicht zur Führung einer vollständigen Dokumentation wird bewusst nicht auf eine Vertragspartei übertragen, denn je nach Situation wäre dies nicht praktikabel. Zu denken ist beispielweise an den Fall, dass die zu betreuende Person aufgrund ihrer geistigen Verfassung dazu nicht mehr in der Lage ist oder dass die arbeitgebende Person nicht identisch ist mit der zu betreuenden Person, sondern beispielsweise der Sohn oder die Tochter, der oder die nicht vor Ort wohnt. Gerade in diesem zweiten Beispielfall ist eine saubere Erfassung der Arbeitszeitdokumentation sehr wichtig. Eine regelmässige Visierung durch alle Vertragsparteien fördert die beidseitige Akzeptanz, die Beweisbarkeit und führt zu einem Schutz der arbeitnehmenden Person. Die Visierung geschieht idealerweise wöchentlich.

#### § 20 Unfallversicherung und Lohnfortzahlung bei Unfall (bisher § 20 Streitigkeiten)

Neu § 20 entspricht dem bisherigen § 15 Abs. 2 und enthält die Verpflichtung, die arbeitnehmende Person für Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern. Diese Bestimmung ist rein deklaratorischer Natur, weil von Gesetzes wegen ein Versicherungsobligatorium besteht. Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt die arbeitgebende, jene für die Nichtberufsunfälle die arbeitnehmende Person. Dies entspricht der gesetzlichen Regelung im Bundesgesetz über die Unfallversicherung.

#### § 21 Lohnfortzahlung bei Unfall, Krankheit und Schwangerschaft (bisher § 21 Aushändigung des NAV)

§ 21 Abs. 1

Die Lohnfortzahlungspflicht bei Unfall, Krankheit und Schwangerschaft wurde bisher im NAV selbst definiert und wich von der vom Kantonsgericht Zug angewendeten Zürcher Skala ab. Gemäss Abs. 1 richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht bei Unfall, Krankheit und Schwangerschaft neu nach Art. 324a OR und der etablierten Zürcher Skala. Die Kosten für «Pflege und ärztliche Kosten» werden von der obligatorischen Krankenversicherung übernommen, weshalb

dieser Teilsatz gestrichen wird. § 21 Abs. 1 sieht vor, dass die arbeitnehmende Person infolge Unfalls, Krankheit oder Schwangerschaft nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf den Lohn für eine gewisse Dauer hat. In Abweichung vom Modell-NAV des Bundes besteht dieser Anspruch erst nach Ablauf der Probezeit und nicht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

#### § 21 Abs. 2

Der bisherige Abs. 2 mit der Verpflichtung zum Abschluss einer Krankenpflegeversicherung wird ersatzlos gestrichen. Es obliegt der arbeitnehmenden Person, sich entsprechend zu versichern. Damit entfällt auch die hälftige Prämienübernahme durch die arbeitgebende Person nach fünf Dienstjahren.

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung als Alternative zur Lohnfortzahlung gemäss § 1 ist neu freiwillig. Zu beachten ist, dass auch aufgrund des aktuell geltenden NAV der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zwischen den Parteien wegbedungen werden kann zu Gunsten einer anderen mindestens gleichwertigen Lösung. Wird eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, muss sie gegenüber der Lohnfortzahlung gemäss § 1 mindestens gleichwertig sein. In diesem Fall sind die Prämien der Krankentaggeldversicherung je zur Hälfte von der arbeitgebenden und der arbeitnehmenden Person zu tragen.

#### § 22 Annahmeverzug der arbeitgebenden Person (neu)

§ 22 entspricht inhaltlich Art. 324 Abs. 1 OR und hält fest, dass die Lohnfortzahlungspflicht der arbeitgebenden Person bestehen bleibt, wenn sie infolge eines Verschuldens oder anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug gerät. In diesem Fall ist die arbeitnehmende Person auch nicht zu einer Nachleistung verpflichtet.

### **Kapitel 7: Dienstaltersgeschenk, Sozialversicherungen und Abgangsentschädigung (bisher 7. Treueprämien, Berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigung)**

#### § 23 Dienstaltersgeschenk (bisher in § 17 geregelt)

##### § 23 Abs. 1

Die Treueprämie wird neu Dienstaltersgeschenk genannt. Die Regelung als solches wird beibehalten und gilt für alle Arbeitnehmenden in Privathaushalten im Kanton Zug.

##### § 23 Abs. 2 und 3

Abs. 2 und 3 entsprechen der bisherigen Regelung in § 17 Abs. 2 und 3.

#### § 24 Sozialversicherungen (neu)

Diese neue Bestimmung entspricht im Wesentlichen Buchstabe M. des Modell-NAV des Bundes und hält fest, dass die Arbeitnehmenden grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig sind. Die Frage der Unterstellung ist insbesondere bei länger als 3 Monate dauernden Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmenden aus EU-Staaten

relevant und vom zuständigen Sozialversicherungsträger abzuklären. Verdeutlicht wird in neu § 24, dass die arbeitgebende Person verpflichtet ist, die von ihr und der arbeitnehmenden Person geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

#### § 25 Abgangsentschädigung (bisher in § 19 geregelt)

Die inhaltliche Regelung der Abgangsentschädigung, welche bisher in § 19 enthalten war, wird gestrichen. Neu verweist § 25 für den Anspruch auf eine Abgangsentschädigung auf Art. 339b bis Art. 339d OR, womit diese nicht weniger als zwei Monate betragen darf. Die arbeitnehmende Person muss mindestens 50 Jahre alt sein und nicht weniger als 20 Dienstjahre im gleichen Haushalt ausweisen. Wie hoch die Abgangsentschädigung im Einzelfall ist, ist bei Uneinigkeit der Parteien vom Zivilrichter zu bestimmen.

### **Kapitel 8: Schlussbestimmungen**

#### § 26 Streitigkeiten (bisher § 20)

Bei Streitigkeiten aus dem NAV muss vor der Klageeinreichung bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht um ein Schlichtungsverfahren ersucht werden. Im Kanton Zug ist die Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht für das ganze Kantonsgebiet zuständig. Inhaltlich entspricht Abs. 1 dem bisherigen § 20, jedoch wird die Terminologie der Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) angepasst.

#### § 27 Information der arbeitnehmenden Person (bisher § 21 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages)

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 21 Abs. 1. Die ausdrückliche Pflicht der arbeitgebenden Person, der arbeitnehmenden Person ein Exemplar des NAV in Papierform auszuhändigen, wird weggelassen. Stattdessen hat die arbeitgebende Person auf die ihr geeignet erscheinende Art und Weise (physisch oder elektronisch) sicherzustellen, dass der arbeitnehmenden Person der Inhalt des NAV und spätere Änderungen bekannt sind. Zusätzlich festgehalten wird die Pflicht, den unterzeichneten Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Die bisher in Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit, den Normalarbeitsvertrag Privathaushalt und den Arbeitsvertrag OR vom 21. Juni 1971 zum Selbstkostenpreis bei der Staatskanzlei sowie der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug zu beziehen, wird gestrichen. Sie ist nicht mehr zeitgemäss und die entsprechenden Dokumente sind im Internet auffindbar.

#### § 28 Übergangsbestimmung

Die Übergangsbestimmung hält fest, dass für alle unter dem bestehenden NAV Privathaushalt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse 6 Monate nach Inkrafttreten des teilrevidierten NAV die neuen Bestimmungen gelten.