

Volkswirtschaft und Inneres
Zwinglistrasse 6
8750 Glarus

An den Regierungsrat

Glarus,
Unsere Ref: 2019-128

Totalrevision des kantonalen Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft (NAV HW) Vernehmlassungsvorlage

1. Ausgangslage

Gemäss Artikel 359 Absatz 2 des Obligationenrechts (OR, SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmenden im Hausdienst und in der Landwirtschaft einen Normalarbeitsvertrag (NAV) zu erlassen. Es sind insbesondere die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmenden zu regeln. Weitere Belange können Eingang in den NAV finden, sofern sie das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden betreffen und von den Parteien eines Einzelarbeitsvertrags durch Vereinbarung geregelt werden können.

Der NAV ist eine hoheitliche, staatliche Normierung von Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von bestimmten Arbeitsverhältnissen (Art. 359 Abs. 1 OR). Er enthält allerdings bloss dispositives Recht, welches aber immerhin den nicht zwingenden Bestimmungen des OR vorgeht. Zwingende Bestimmungen des Gesetzes und eines allfälligen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) hingegen gehen grundsätzlich vor, ausser es handle sich um eine Abweichung im NAV zugunsten der Arbeitnehmenden (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 abweichende Abreden der Schriftlichkeit bedürfen (Art. 360 Abs. 2 OR).

Der NAV ist kein zwingendes Instrument. Die Bestimmungen im NAV können von den Parteien schriftlich wegbedungen werden. Eine Ausnahme gilt in Bezug auf die Missbrauchsbe-kämpfung 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 (vgl. Art. 360a-360f OR). Ihr Inhalt ist, anders als die gewöhnlichen 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 hat im Jahr 2011 eine Verordnung über den NAV für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft erlassen (NAV Hauswirtschaft Bund, SR 221.215.329.4), welche die Mindestlöhne für Hausangestellte in Privathaushalten regelt und verbindlich ist. Der NAV Hauswirtschaft Bund gilt in der ganzen Schweiz mit Ausnahme des Kantons Genf, welcher bereits vorgängig einen Mindestlohn für Hausangestellte eingeführt hatte. Die Gültigkeit des NAV

Hauswirtschaft Bund wurde schon mehrmals verlängert. Die letzte Änderung per 1. Januar 2023 beinhaltete nebst der Verlängerung um weitere drei Jahre einstweilen bis 31. Dezember 2025 auch eine Erhöhung der Mindestlöhne.

2. Zuständigkeit

Der NAV Hauswirtschaft Bund regelt nur die Mindestlöhne. Für die übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Ferien- oder Feiertagsanspruch, Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall, Überstundenentschädigung, Probezeit, Kündigung des Arbeitsverhältnisses usw. gelten wie bisher die kantonalen NAV für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft oder das Schweizer Arbeitsvertragsrecht. Damit kommen beide NAV (Bund und Kanton) ergänzend zur Anwendung.

Im Kanton Glarus 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. Art. 99 Abs. 1 Bst. b KV). Der geltende Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wurde vom Regierungsrat am 26. April 1988 erlassen (GS VIII C/12/3). Für die Abänderung eines bestehenden NAV schreibt das Bundesrecht in Artikel 359a Absatz 2 und 3 OR die Einhaltung eines Rechtssetzungsverfahrens vor, welches gewisse Mitwirkungsrechte der interessierten und betroffenen Personen und Verbände sicherstellen soll. Mit einem Vernehmlassungsverfahren wird dies gewährleistet.

3. Revisionsbedarf

Der geltende kantonale NAV Hauswirtschaft (NAV HW) wurde vor mehr als dreissig Jahren in Kraft gesetzt. Seither waren die massgebenden Verhältnisse starken Veränderungen ausgesetzt. Namentlich stieg der Betreuungsbedarf unter der älteren Bevölkerung stetig. Gleichzeitig schwanden die zeitlichen und personellen Ressourcen von betreuenden Familienangehörigen. Daraus resultiert ein Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Betagten, den bestehenden Angeboten und den Kosten für die Betreuung in bestehenden öffentlichen und privaten Strukturen. Es führt dies vielfach dazu, dass Betagte selber oder aber ihre Angehörigen eine auf die individuelle Situation zugeschnittene, finanzierbare Lösung finden müssen. Immer häufiger wird dabei auf eine 24-Stunden-Betreuung im Privathaushalt zurückgegriffen. Diese Arbeit wird vielfach durch Pendelmigrantinnen (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. Die Erfahrung lehrt, dass in diesem Bereich nur selten dauerhaft in der Schweiz wohnhaftes Betreuungspersonal beschäftigt wird (vgl. Ziff. 2 bundesrätl. Bericht zum Postulat Schmid-Federer 12.3266 „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ vom 29.04.2015). Man schätzt zwischen 5'000 und 30'000 Pendelmigrantinnen in der Schweiz (vgl. Schlussbericht „24-Stunden-Betagtenbetreuung in Privathaushalten“ vom 29.02.2016). Aufgrund der demografischen Entwicklung ist mit einer steigenden Nachfrage nach 24-Stunden-Betreuungslösungen auszugehen.

Der Bundesrat hatte 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. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) stellte sodann eine Mustervorlage für eine Anpassung der kantonalen NAV im Hausdienst zur Verfügung. Dieser Modell-NAV enthält neue Regelungen über die Entschädigung für Präsenzzeiten, zu Pausen und sieht eine wöchentliche Freizeit von eineinhalb Tagen vor. Die Kantone wurden eingeladen, die Übernahme dieser Regeln in ihre kantonalen NAV zu prüfen und über die weiteren Schritte zu entscheiden. Die Analyse des SECO vom Februar 2022 zeigt, dass etwa die Hälfte der Kantone bis dato

die nicht bindenden Vorschläge des Modell-NAV übernommen haben (9 Kantone grösstenteils, 5 teilweise). Knapp die Hälfte der kantonalen NAV (12) berücksichtigten zum Zeitpunkt der Analyse den Modell-NAV minimal oder gar nicht, allerdings meldeten sechs Kantone, dass ihr NAV in Überarbeitung sei. Im Kanton Glarus hat sich die Überarbeitung des NAV pandemiebedingt verzögert.

Der heute geltende kantonale NAV HW regelt insbesondere den Geltungsbereich, die Arbeitszeit und Ferien, die Entlohnung sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er widerspiegelt die arbeitsrechtlichen Verhältnisse vor mehr als dreissig Jahren und vermag den erwähnten neueren Entwicklungen und Bedürfnissen (z. B. 24-Stunden-Betagtenbetreuung durch Pendelmigrantinnen) damit nicht oder nur ungenügend Rechnung zu tragen. Speziell die Arbeitsbedingungen vor Ort, die Einhaltung von Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten sowie die Entschädigung für die Präsenzzeit geben in der Praxis vermehrt Anlass zu Diskussionen. Diese Themen regelt der heutige NAV HW ungenügend bis gar nicht, was in der täglichen Arbeit zu Problemen führt. Schliesslich erweisen sich einige wenige Regelungen, weil im NAV Hauswirtschaft Bund normiert, als redundant. Mit der vorliegenden Totalrevision des kantonalen NAV HW werden diese Regelungslücken unter Berücksichtigung des Modell-NAV des Bundes geschlossen. Soweit die bisherigen Schutznormen mit den Regelungen der 24-Stunden-Betreuung nicht in Widerspruch stehen, werden sie inhaltlich unverändert im neuen kantonalen NAV HW übernommen, was gewährleistet, dass alle – d. h. die bisherigen als auch die neuartigen Arbeitsmodelle im hauswirtschaftlichen Bereich – im neuen NAV HW des Kantons Glarus abgebildet werden. Nicht aus dem Modell-NAV übernommen wurden beispielsweise die Regelungen über die Kostenübernahme der erstmaligen Anreise oder zur wöchentlichen Arbeitszeit, welche bis dato 50 Stunden betrug und nun neu 45 betragen soll, statt der empfohlenen 44.

4. Vernehmlassung

[Vernehmlassung]

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Titel des Erlasses

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

Artikel 1 Geltungsbereich

Der geltende NAV HW unterscheidet in einzelnen Bestimmungen zwischen Voll- und Teilzeit-Arbeitsverhältnissen. Im Sinne des Arbeitnehmerschutzes ist es in der heutigen Zeit angezeigt, auch Teilzeitanstellungsverhältnisse den entsprechenden Schutzbestimmungen zu unterstellen.

Der neu eingeführte Absatz 2 Buchstabe b weitet den Anwendungsbereich der bereits bestehenden Regeln auf die Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung aus. Er ist somit auch anwendbar auf Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen („live-ins“). Die Belastungen einer solchen 24-Stunden-Anstellung sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar, weshalb Jugendliche unter 19 Jahren für diese Art der Betreuung nicht angestellt werden dürfen.

Im Sinne von Absatz 3 Buchstabe b einem anderen NAV unterstellt sind namentlich die landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse (vgl. NAV Landwirtschaft, GS IX D7//1).

Artikel 2 Hauswirtschaftliche Arbeiten

Die Aufzählung hauswirtschaftlicher Arbeiten in Absatz 1 entspricht dem Artikel 3 Absatz 1 NAV Hauswirtschaft Bund, ist nicht abschliessend, will aber zeigen, welche Tätigkeiten als solche Anstellungsverhältnisse verstanden und von der vorliegenden Regelung erfasst werden können. Für die medizinische Pflege gelten indessen andere Regelungen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal, eine Bewilligung und es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist die Abrechnung über die Krankenkassen unter Umständen möglich. Deshalb sind diese Tätigkeiten explizit ausgenommen (Abs. 2).

Artikel 3 Wirkung

Die Bestimmungen des NAV können im Rahmen eines Einzelarbeitsvertrags wegbedungen werden. Regeln die Parteien allerdings nichts Abweichendes, gelten die Bestimmungen dieses NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

Auf die (unnötige) Wiederholung von zwingendem bzw. teilzwingendem Bundesrecht (Art. 361 und 362 OR), welches wiederum auf einzelne Bestimmungen im OR verweist, wird zugunsten der Übersichtlichkeit verzichtet.

Absatz 3: Zwar dürfen Jugendliche unter 19 Jahren nicht für eine 24-Stunden-Betreuung angestellt werden (vgl. Art. 1 Abs. 2 Bst b), doch steht ihnen der Zugang zu den übrigen hauswirtschaftlichen Arbeiten offen. Sie bedürfen indessen eines besonderen Schutzes.

Artikel 4 Arbeitszeit

Absatz 1 definiert die Arbeitszeit. Dies schafft Rechtssicherheit zwischen den Vertragsparteien. Weiter wird in Absatz 1 Buchstabe c festgehalten, dass in diesem NAV die Rufbereitschaft, d. h. diejenige Zeit, während welcher Arbeitnehmende ausserhalb des Hauses telefonisch erreichbar sein müssen, mit der Präsenzzeit gleichgestellt wird. Mit diesen Regelungen wird ein einheitliches Verständnis dieser beiden für die 24-Stunden-Betreuung wesentlichen Begriffe geschaffen.

In Abweichung zum bisherigen NAV beträgt die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 45 Stunden (Abs. 2). Entsprechend und abgestimmt auf das Arbeitsgesetz ist auch die jährliche Höchstarbeitszeit, welche durch Überzeit begründet wurde, auf 170 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt. Die neue Regelung legt die maximal zulässige Überzeit pro Woche auf elf Stunden fest. Damit wird eine gewisse Flexibilität bei der Anordnung der Überzeit erreicht (Abs. 3).

Absatz 4 will missbräuchliche Anstellungsbedingungen zulasten der Arbeitnehmenden verhindern. Arbeitnehmende, die zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Personen wohnen, dürfen nicht (aus Spargründen) nur für Präsenzzeit und Rufbereitschaft angestellt werden. Als Minimalschutz der Arbeitnehmenden wird sichergestellt, dass in jedem Fall die Hälfte der Präsenzzeit und Rufbereitschaft als aktive Arbeitszeit gilt. Die Arbeit kann als Präsenzzeit, Rufbereitschaft und/oder aktive Arbeitszeit bzw. in Kombination dieser Formen geleistet werden.

Absatz 5 beschreibt sozusagen eine doppelte Ausnahmesituation, erstens wird Dringlichkeit («dringend») und zweitens eine bloss vorübergehende (Not-)Lage vorausgesetzt, welche mit einem solchen Überstundeneinsatz ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit überbrückt werden muss. Es steht diese Regelung dem Grundsatz gegenüber, wonach ansonsten die Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr als Nachtruhe gilt, während welcher geleistete Arbeit als Nacharbeit gilt, welche erstens nur in Ausnahmefällen und zweitens nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig ist (Art. 6 Abs. 1 und 2).

Die Abgeltung von Überstundenarbeit richtet sich grundsätzlich nach den Voraussetzungen gemäss Artikel 321c OR, wobei insbesondere jugendliche Arbeitnehmende unter 19 Jahren geleistete Überstunden zwingend mit Freizeit zu kompensieren haben (Abs. 7).

Artikel 5 Pausen

Die Pausenregelungen richten sich nach dem Arbeitsgesetz und gewährleisten eine minimale Erholungsphase. Während dieser Zeit können Arbeitnehmende das Haus verlassen und müssen der zu betreuenden Person auch nicht für eine telefonische Rufbereitschaft zur Verfügung stehen.

Artikel 6 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Nachtarbeit soll nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig sein und entsprechend mit einem Zuschlag von 25 Prozent des Normallohns entschädigt werden (Art. 10 Abs. 2). Sonn- und Feiertage sollen in erster Linie den Arbeitnehmenden zur Erholung dienen. Arbeitseinsätze sind auf das dringend Notwendige zu beschränken, was mehr verlangt als einen Ausnahmefall nach Absatz 2 und mit einem Zuschlag von 50 Prozent des Normallohns zu entschädigen. Die Entschädigung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird neu in den Artikeln 10 ff. geregelt. Jugendliche sind von der Nachtarbeit sowie von der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgeschlossen (Abs. 4).

Artikel 7 Freizeit

Die Regelungen über die wöchentliche Freizeit wurde in einzelnen Punkten mit den Besonderheiten der 24-Stunden-Betreuung ergänzt. Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitnehmenden eine minimale wöchentliche Freizeit haben, ohne dass sie der zu betreuenden Person zur Verfügung stehen müssen. Da es sich bei der wöchentlichen Freizeit um ein wichtiges Persönlichkeitsrecht handelt und diese für das Wohlbefinden des Einzelnen unentbehrlich ist, wurde diese Bestimmung zum Schutz der Arbeitnehmenden 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. Zudem ist den Arbeitnehmenden für Feiertagsarbeit und für wichtige Lebensereignisse zusätzliche Freizeit zur Verfügung zu stellen.

Artikel 8 Weiterbildung

Diese Regelung entspricht inhaltlich derjenigen im bisherigen NAV.

Artikel 9 Ferien

Die Bestimmungen über die Feriendauer haben sich in der Praxis bewährt und werden deshalb unverändert aus dem bestehenden NAV übernommen, wobei einige redaktionelle Anpassungen angezeigt sind. Der NAV wird umfassend überarbeitet, weshalb die Lohnansprüche während der Ferien in einem separaten Artikel (vgl. Art. 12) geregelt werden.

Artikel 10 Lohn für aktive Arbeitszeit

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 der Arbeitnehmenden abgeändert werden. Deshalb genügt an dieser Stelle ein Verweis auf die dort festgelegten Minimalansätze. Die Nichteinhaltung dieser Mindestlöhne kann nach Artikel 9 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vom 8. Oktober 1999 (Entsendegesetz, EntsG, SR 823.20) sanktioniert werden.

Aufgrund des hohen Missbrauchspotentials bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen ist davon auszugehen, dass der Bund die Geltungsdauer des NAV Hauswirtschaft Bund weiter verlängern wird. Andernfalls greift automatisch Artikel 322 OR, indem die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden den Lohn zu entrichten haben, der verabredet oder üblich ist. Eine eigenständige Bestimmung mit Wiederholung dieser Regelung im NAV erübrigt sich deshalb.

Weiter gilt, dass für aktive Arbeitszeit ein Nacht- und Überstundenzuschlag von je 25 Prozent geschuldet ist (Abs. 2). Dies entspricht den Zuschlägen gemäss Arbeitsgesetz. Für aktive Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ist ein Zuschlag von 50 Prozent geschuldet (Abs. 3). Die Lohnzuschläge sind nicht kumulierbar, d. h. Arbeitnehmende erhalten jeweils den vorteilhafteren Lohnzuschlag.

Artikel 11 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft

Im geltenden NAV ist die Entlohnung für die Präsenzzeit/Rufbereitschaft nicht geregelt, was zu Problemen und Rechtsunsicherheiten in der Praxis geführt hat. In einem Urteil vom 27. Oktober 2014 entschied das Zivilgericht Basel-Stadt, dass es sich bei einer 24-Stunden-Betreuung unter Umständen auch ohne Vereinbarung zwischen den Parteien rechtfertigt, den geleisteten Bereitschaftsdienst mit einer Entschädigung in der Höhe von rund 50 Prozent des Stundenlohns für die effektive Arbeitszeit festzulegen. Die Einführung von minimalen Entschädigungen für diese, die Freizeit des Arbeitnehmers erheblich einschränkende Zeitspanne, entspricht einem wachsenden Bedürfnis in der Praxis. Als Grundlage für die Bemessung der Entschädigung wird auf die Intensität der Betreuung in der Nacht abgestellt. Dies insbesondere deshalb, weil nachts aufstehen zu müssen, besonders kräftezehrend ist. Präsenzzeit und Rufbereitschaft sind zu entschädigen, unabhängig davon, ob diese am Tag oder in der Nacht geleistet werden. Die Entschädigung bestimmt sich aufgrund der Anzahl Nachteinsätze.

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

Artikel 12 Ferienlohn

Der Arbeitgebende hat während dem Ferienbezug eine Ferienentschädigung zu vergüten. Für Teilzeitangestellte mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzen Arbeitseinsätzen kann die Ferienentschädigung auch mit dem entstandenen Lohnanspruch ausbezahlt werden. Damit kann allfälliger Missbrauch von nicht entschädigten Ferienansprüchen insbesondere für Personen, die sich nur für kurze Zeit in der Schweiz aufhalten, Rechnung getragen werden.

Der Ferienlohn entspricht der gängigen Praxis.

Artikel 13 Sozialversicherungen

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, dass die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden versichern müssen (Berufs- und Nichtberufsunfall, berufliche Vorsorge, Sozialversicherungen). Dazu gehört insbesondere auch die Abklärung, wer als Arbeitgeber gilt und ob überhaupt Sozialversicherungsabgaben durch diesen zu entrichten sind. Dies muss namentlich bei länger als drei Monate dauernden Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmenden aus EU-Staaten vorgängig bei der zuständigen AHV-Stelle abgeklärt werden.

Artikel 15 Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit

Da die Arbeitnehmenden aufgrund der im Bereich der Hauswirtschaft ausgerichteten Minimallohne 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 von den Dienstjahren orientiert sich an der Berner-Skala. Im Weiteren wird auf die Artikel 324a, 324b und 328a OR verwiesen. Damit kann ein Mindestschutz der Arbeitnehmenden bei Krankheit oder Unfall gewährleistet werden.

Artikel 15 Gesundheitsschutz und Beschäftigung bei Mutterschaft

Anstatt der bisherigen Wiederholung des Gesundheitsschutzes für Arbeitnehmende in privaten Haushalten wird neu auf die massgeblichen Bestimmungen des ArG verwiesen.

Artikel 16 Unterkunft und Verpflegung

Es handelt sich um allgemein anerkannte Mindestansprüche für Arbeitnehmende, die im gleichen Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen. Die Regelung entspricht dem bisherigen Artikel 10 Absatz 3 NAV. Als Ausfluss des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden 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.

Artikel 17 Dokumentationspflichten

Der erste Absatz wurde sinngemäss aus dem geltenden NAV übernommen (Art. 29 NAV) und stellt eine wichtige Schutzfunktion der Arbeitnehmenden dar. Damit diese überhaupt beim Abschluss eines Arbeitsvertrags ihre Rechte und Pflichten aus diesem NAV kennen, müssen sie über dessen Inhalt informiert sein. Mit der Übergabe eines Exemplars des NAV durch die Arbeitgebenden an die Arbeitnehmenden vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags wird dieser Informationsfluss sichergestellt.

Der zweite Absatz regelt die Arbeitszeitdokumentation, welche wöchentlich durch die Vertragsparteien zu visieren ist. Zentral ist, dass die Arbeitgebenden dafür besorgt sein müssen, dass die Arbeitszeitdokumentation von ihnen oder den Arbeitnehmenden geführt wird.

Abs. 3: Die detaillierte Lohnabrechnung hat mindestens monatlich zu erfolgen und ist den Arbeitnehmenden innerhalb von sieben Arbeitstagen auszuhändigen. In der Praxis führen fehlende, unvollständige oder verspätete Arbeitsdokumentationen und Lohnabrechnungen immer wieder zu erheblichen Unstimmigkeiten und späteren Beweisschwierigkeiten. Es ist entscheidend, dass die Arbeitgebenden diese Dokumentationen zeitnah und umfassend zu erstellen haben, damit die Arbeitnehmenden unverzüglich intervenieren können.

Artikel 18 Probezeit

Die Bestimmung entspricht bisherigem Recht (Art. 17 Abs. 2 NAV).

Artikel 19 Kündigung und Austritt

Da es sich bei Arbeitnehmenden 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 auch Grundsätzliches (Abs. 1) und Gesetzesverweise (Abs. 2) bspw. bezüglich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden.

Da mit dem Arbeitsverhältnis in der Regel auch ein Wohnrecht der Arbeitnehmenden im Haushalt der zu betreuenden Person gekoppelt ist und sich die Arbeitnehmenden beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person oftmals unerwartet und plötzlich umorganisieren müssen, wird für den Eintritt solcher Ereignisse ein Minimalschutz gewährleistet (Abs. 4). Beim Tod oder einem Heimeintritt der zu betreuenden Person endet deshalb das angetretene Arbeitsverhältnis frühestens nach 30 Tagen seit diesem Ereignis.

Artikel 20 - 23

Sämtliche Bestimmungen entsprechen dem bisherigen Recht (vgl. Art. 15, 20, 22 und 28 NAV).

Artikel 24 Übergangsbestimmung

Um in der Praxis Klarheit zu schaffen, wird festgehalten, dass der neue NAV auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar ist. Der neue NAV soll per 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt werden.

6. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Die vorgesehene Revision verursacht keine neuen finanziellen Auswirkungen für den Kanton.

7. Inkraftsetzung

Die Änderungen sollen auf den 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Für das Departement

Marianne Lienhard
Regierungsrätin

Beilagen:

- Einladungsschreiben
- SBE
- Adressatenliste