



KANTON AARGAU

**DEPARTEMENT
VOLKSWIRTSCHAFT UND INNERES**

13. Februar 2019

ANHÖRUNGSBERICHT

Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal; Totalrevision

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	3
2. Handlungsbedarf	3
3. Umsetzung	4
3.1 Grundsätzliches	4
3.2 Integration der Bestimmungen des Modell-NAV in den kantonalen NAV Hauspersonal	4
4. Rechtsgrundlagen	14
5. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung	14
6. Erläuterung der materiell geänderten neuen Bestimmungen des NAV Hauspersonal	14
6.1 Allgemeiner Teil	14
6.2 Arbeitsbedingungen für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung	18
7. Auswirkungen	22
7.1 Auswirkungen auf Private	22
7.2 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton	22
7.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft.....	22
7.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft	23
7.5 Auswirkungen auf die Umwelt.....	23
7.6 Auswirkungen auf die Gemeinden	23
7.7 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen.....	23
8. Weiteres Vorgehen	23

Zusammenfassung

Die 24-Stunden-Betreuung zu Hause durch Arbeitnehmende, die im selben Haushalt mit der unterstützungsbedürftigen Person wohnen, stösst verschiedentlich auf Kritik, insbesondere, weil die Einhaltung der üblichen Arbeitsbedingungen in Frage gestellt wird. Um das Hauspersonal zu schützen, hat der Bundesrat entschieden, dass die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung durch die kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitsverhältnisse im Hausdienst geregelt werden sollen (nach Art. 359 Abs. 2 OR).

Zu diesem Zweck hat der Bund den Kantonen einen Modell-Normalarbeitsvertrag zur Verfügung gestellt in der Erwartung, dass die darin vorgeschlagenen Bestimmungen in die kantonalen Normalarbeitsverträge übernommen werden. Dergestalt soll ein schweizweit geltender Minimalstandard der Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung etabliert werden.

In diesem Anhörungsbericht wird die Übernahme der im Modell-Normalarbeitsvertrag vorgeschlagenen Bestimmungen in den kantonalen Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal geprüft. Es ergibt sich, dass der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard zum Schutz von Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung im Wesentlichen umfassend in den kantonalen Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal übernommen werden soll. Der Entwurf des totalrevidierten Normalarbeitsvertrags für Hauspersonal liegt diesem Bericht bei.

1. Ausgangslage

Die Betreuung von unterstützungsbedürftigen älteren Personen zu Hause durch Angestellte, die im selben Haushalt wohnen, hat sich seit einigen Jahren zu einem neuartigen Modell der Betagtenbetreuung entwickelt. Gesellschaftlich stösst dieses Modell wohl auf immer breitere Akzeptanz. Allerdings ergeben sich aus dem Umstand, dass Betreuerinnen bzw. Betreuer und zu Betreuende im selben Haushalt wohnen, Abhängigkeitsverhältnisse besonderer Art (nicht zuletzt deshalb, weil viele Betreuerinnen und Betreuer aus dem Ausland rekrutiert werden und nur für die Dauer der Betreuungsarbeit in der Schweiz zusammen mit der zu betreuenden Person leben). Bei der 24-Stunden-Betreuung zu Hause können Betreuerinnen und Betreuer zudem besonderen Belastungen ausgesetzt sein (etwa wenn es nötig ist, in der Nacht häufig aufzustehen). Die Einhaltung der üblichen Arbeitsbedingungen wird denn auch verschiedentlich in Frage gestellt.

Da das Arbeitsgesetz auf solche Arbeitsverhältnisse nicht anwendbar ist, soll der Schutz des Hauspersonals auf andere Weise gewährleistet werden. Der Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal des Kantons Aargau (NAV Hauspersonal; SAR 963.374) regelt die Arbeitsbedingungen von Hauspersonal, das in einem privaten oder kollektiven Haushalt (z.B. einer Pension) Arbeit verrichtet.

2. Handlungsbedarf

Der Bundesrat hatte das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) beauftragt, die Kantone mit einem Modell-Normalarbeitsvertrag (Modell-NAV) für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung zu unterstützen. Dieser Modell-NAV steht den Kantonen seit Juni 2018 zur Verfügung. Sie sollen nun die Übernahme dieser Regelung in ihre bereits bestehenden kantonalen Normalarbeitsverträge für Hauspersonal prüfen und über die weiteren Schritte entscheiden. Im Juni 2019 muss das WBF den Bundesrat über den Stand der Übernahmen unterrichten.

Der Modell-NAV soll den schweizweiten Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung definieren. Seitens des Bundes wird erwartet, dass die Kantone ihre beste-

henden Normalarbeitsverträge für Hauspersonal mit den im Modell-NAV enthaltenen Bestimmungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben.¹

Der geltende NAV Hauspersonal ist seit 10 Jahren in Kraft. Die geltenden Bestimmungen bedürfen im Wesentlichen keiner Anpassungen. Aus formellen Gründen (bessere Gliederung und Übersichtlichkeit) sowie aus materiellen Gründen (teilweise werden bereits geltende und neue Bestimmungen aufeinander abgestimmt), soll der geltende NAV Hauspersonal totalrevidiert werden.

3. Umsetzung

3.1 Grundsätzliches

Der kantonale NAV Hauspersonal enthält zwar bereits verschiedene Bestimmungen etwa zu Lohn, Arbeits- und Ruhezeit, Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit. Bei den im Modell-NAV enthaltenen Bestimmungen handelt es sich aber weitgehend um spezifisch auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Regelungen. Diese spezifischen Regelungen sollen daher integral in den NAV Hauspersonal übernommen werden und zwar zusammengefasst unter einem neuen Kapitel, welches der 24-Stunden-Betreuung zu Hause gewidmet sein soll. Diese Methode bietet den Vorteil, dass interessierte Arbeitgebende und Arbeitnehmende die für die 24-Stunden-Betreuung geltenden besonderen Arbeitsbedingungen schnell und in einem Stück zusammenhängend auffinden können (würden hingegen die bereits bestehenden Bestimmungen des NAV Hauspersonal einzeln ergänzt, etwa indem die Regelung der Arbeitszeit ergänzt würde um die Regelung der Arbeitszeit in der 24-Stunden-Betreuung, entstünde ein unübersichtliches Flechtwerk).

Das Kapitel zur 24-Stunden-Betreuung soll ganz am Ende des NAV Hauspersonal eingefügt werden. Die für alle Arten hauswirtschaftlicher Tätigkeiten geltenden Arbeitsbedingungen würden so zuerst genannt, die speziellen und zum Teil von ersteren abweichenden Bestimmungen hingegen am Schluss, was gesetzessystematisch sinnvoll ist: Die im NAV Hauspersonal für alle Arten hauswirtschaftlicher Tätigkeiten vorgesehenen Arbeitsbedingungen würden damit grundsätzlich auch für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung gelten. Die besonderen Bestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung gingen aber den allgemein geltenden Bestimmungen vor.

3.2 Integration der Bestimmungen des Modell-NAV in den kantonalen NAV Hauspersonal

Mittels der nachfolgenden Tabelle wird aufgezeigt, ob und wie die Bestimmungen des Modell-NAV in den NAV Hauspersonal integriert werden sollen.

Bei den vorgeschlagenen Bestimmungen (Spalte links) handelt es sich um die Bestimmungen aus dem Modell-NAV; diese Regelungen sollen einen Minimalstandard darstellen und schweizweit gelten. Da es sich um einen Minimalstandard handelt, sollte dieser im NAV Hauspersonal nicht unterschritten werden (er könnte jedoch überschritten werden). In der mittleren Spalte finden sich die Erläuterungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zu den vorgeschlagenen Bestimmungen. In der Spalte rechts wird die Übernahme der vorgeschlagenen Bestimmungen in den NAV Hauspersonal kommentiert.

¹ S. dazu Modell-NAV zur Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer im Haushaltsdienst gemäss Art. 359 Absatz 2 OR, Seite 1; publiziert auf der Internetseite des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) unter dem folgenden Link: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-71402.html>

Vorgeschlagene Bestimmungen	Erläuterungen des SECO	Übernahme in den NAV Hauspersonal
I. Geltungsbereich		
<p>A.</p> <p>Dieser Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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").</p> <p>Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31) sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen. Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.</p>	<p><i>Die vorgeschlagenen Bestimmungen werden in einen bereits bestehenden kantonalen Normalarbeitsvertrag integriert. Dieser erste Satz dehnt den Anwendungsbereich der bereits bestehenden Regeln (wie. z.B. zur Feiertagsarbeit oder zu den üblichen Urlaubstagen) aus auf die Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung.</i></p> <p><i>Für die medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen. 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.</i></p> <p><i>Die Belastungen einer solchen Anstellung sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar.</i></p>	<p>Ja. Der Geltungsbereich des NAV Hauspersonal soll auch die 24-Stunden-Betreuung umfassen (s. neu§ 1 Abs. 5).</p>
<p>B.</p> <p>Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmende, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser NAV ergänzend zur Anwendung.</p>	<p><i>Falls gewisse Punkte, wie beispielsweise der Anspruch auf Internetzugang (siehe unten), im AVE GAV (z.B. Personalverleih oder Reinigungsgewerbe) nicht geregelt sind, kommt die entsprechende Regelung des NAV zur Füllung dieser Lücke zur Anwendung.</i></p> <p><i>Ergänzend kommen auch die Bestimmungen des OR und des AVG zur Anwendung.</i></p>	<p>Ja. Gesamtarbeitsverträge gehen dem NAV jedoch immer vor, deshalb wird "allgemeinverbindlich erklärt" weggelassen (s. neu§ 1 Abs. 6).</p>
II. Arbeitsbedingungen		
<p>C.</p> <p>Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person/en wohnen, haben Anspruch:</p> <p>a) Auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Er/sie hat dafür Anspruch</p>	<p><i>Es handelt sich um die allgemein anerkannten Ansprüche mit einer Ergänzung:</i></p> <p><i>Es hat sich gezeigt, dass der Internetzugang insbesondere für Pendelmigrantinnen von besonderer Wichtigkeit ist. Es gehört zum Schutz der Persönlichkeit, dass</i></p>	<p>Ja, modifiziert:</p> <p>Bst. c): Statt einer Waschküche (die vielleicht nicht überall vorhanden ist) soll je nach Verfügbarkeit eine Waschmaschine und ein Wäschetrockner mitbenützt werden können (s. neu§ 26 Abs. 1 Bst. c).</p>

<p>auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.</p> <p>b) Auf ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss</p> <ul style="list-style-type: none"> • den hygienischen Anforderungen entsprechen, • mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein, • gut geheizt und belüftet sein, • ausreichend möbliert sein (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und • ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können. <p>c) Auf unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche.</p> <p>d) Auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geschützt bleibt.</p>	<p><i>der Kontakt mit der eigenen Familie gepflegt werden kann.</i></p>	<p>§ 7 Abs. 3 NAV Hauptpersonal enthält ähnliche Vorgaben. Die vorgeschlagene Bestimmung konkretisiert aber die Ansprüche für in Hausgemeinschaft lebendes Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung. Der hier definierte allgemein anerkannte Standard soll inskünftig für alle in Hausgemeinschaft lebenden Arbeitnehmenden gelten. Deshalb soll § 7 Abs. 3 NAV Hauspersonal neu einen Verweis auf die neue Bestimmung enthalten (s. neu§ 9 Abs. 3, letzter Satz).</p>
<p>III. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten</p>		
<p>1. Wöchentliche Arbeitszeit</p>		
<p>D.</p> <p>¹Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine 24-Stunden-Betreuung 44 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.</p> <p>²Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens 7 Arbeitsstunden pro Tag oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.</p> <p>³Es ist nicht möglich jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.</p>	<p><i>Es wird von einer 5 1/2 Tage Woche ausgegangen à 8 Stunden pro Tag.</i></p> <p><i>Die Umstände verunmöglichen es, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen. Daher soll auch bei kleinen Anstellungspensen eine Minimalanstellung von 7 bezahlten Stunden pro gearbeiteten Tag gewährleistet sein. Es sei denn der Arbeitsvertrag sieht vor, dass die Betreuungszeit aus 1/3 Arbeitszeit und 2/3 Präsenzzeit zusammengesetzt ist (bei z.B. 12 Stunden Betreuungszeit kann die Präsenzzeit über Nacht maximal 8 Stunden betragen und 4 Stunden gelten als aktive Arbeitszeit).</i></p>	<p>Ja, leicht geändert. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung.</p> <p>Absatz 1: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt gemäss NAV Hauspersonal 45 Stunden (s. § 11 Abs. 1). Die vorgeschlagene Bestimmung setzt die wöchentliche Arbeitszeit in der 24-Stunden-Betreuung auf 44 Stunden fest, wobei Arbeits- und Präsenzzeiten unterschieden werden. Das Wort "vertraglich" kann weggelassen werden: Gemäss NAV Hauspersonal soll die wöchentliche Arbeitszeit in der 24-Stunden-Betreuung 44 Stunden betragen (s. neu§ 27 Abs. 1).</p> <p>Absatz 3: Die Wendung "Es ist nicht möglich ..." wird ersetzt durch "Es ist nicht zulässig ..." (s. neu§ 27 Abs. 3).</p>

2. Präsenzzeit		
<p>E.</p> <p>¹ Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie/er sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.</p> <p>² Bei intensiven Betreuungssituationen muss regelmässig eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer stattfinden. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.</p>	<p><i>Die Präsenzzeit ist ein typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung.</i></p>	<p>Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 28).</p> <p>Absatz 2: Damit klar wird, wer die Betreuungssituation überprüfen und wenn nötig Anpassungen vornehmen muss, wird diese Bestimmung wie folgt formuliert:</p> <p>Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für die Arbeitnehmenden regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.</p>
3. Wöchentliche Freizeit		
<p>F.</p> <p>Den Arbeitnehmenden steht wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbtage à 8 Stunden als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben und zusammengelegt werden.</p>		<p>Ja. Angemessene Regelung der Freizeit in der 24-Stunden-Betreuung (s. neu§ 29 Abs. 1).</p>
<p>G.</p> <p>Während der wöchentlichen Freizeit darf die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Haus verlassen und steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden (z.B. telefonische Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen.).</p>		<p>Ja teilweise. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Regelung. Satz 2 ergibt sich aus Satz 1 und wird daher weggelassen (s. neu§ 29 Abs. 2).</p>

4. Pausen und Nachtruhe		
H. Während dem Nachtzeitraum zwischen 23–6 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.	<i>Das ist der Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz.</i>	Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 30).
I. ¹ Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht und auch keine telefonische Rufbereitschaft leistet. ² Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden. ³ Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.		Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 31).
IV. Lohn, Abzüge und Zuschläge		
1. Grundlohn		
J. Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die im NAV Hauswirtschaft Bund SR 221.215.329.4 festgelegten Mindestsätze. ²	<i>Die Nichteinhaltung des Mindestlohns, der gestützt auf Art. 360a OR im nationalen NAV Hauswirtschaft definiert wurde, kann gemäss Entsendegesetz (Art. 9) sanktioniert werden. Die Vergütung der Präsenzzeiten fällt hingegen nicht unter diesen NAV und kann somit nicht auf diesem Weg durchgesetzt werden. Solche Entschädigungen müssen von den Arbeitnehmenden privatrechtlich vor Arbeitsgericht geltend gemacht werden.</i>	Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (was die Vergütung der aktiven Arbeitszeit anbelangt; s. neu§ 33).

² Diese betragen seit 1.1.2017 bis 31.12.2019: Fr. 18.90 /h für Ungelernte; Fr. 20.75/h für Ungelernte mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft; Fr. 22.75/h für Gelernte mit EFZ; Fr. 20.75/h für Gelernte mit EBA.

2. Lohn für Präsenzzeit		
<p>K.</p> <p>Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlönnen:</p> <p>a) 25 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 5.– pro Stunde bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zum Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) zu 35 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 7.– pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (1 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 10.– pro Stunde bei häufigen Einsätzen (2–3 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>²Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend.</p> <p>³Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigt, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.</p>	<p><i>Es wurde vom Bundesrat vorgegeben, dass eine gemäss Betreuungsintensität abgestufte Entlohnung der Präsenzzeit vorgesehen werden muss. Es handelt sich bei den hier genannten Ansätzen um Empfehlungen. Die Kantone (oder kantonalen tripartiten Kommissionen) können höhere Ansätze festlegen.</i></p> <p><i>Auch in der Rechtsprechung wurde festgehalten, dass für die Bemessung der Vergütung der Präsenzzeiten die Intensität der Einschränkungen des Arbeitnehmenden berücksichtigt werden muss.</i></p> <p><i>Die Bemessung der Intensität der Betreuung hängt gemäss dieser Bestimmung davon ab, wie oft die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Nacht aufstehen muss, weil gerade das besonders anstrengend ist.</i></p> <p><i>Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss (vgl. E 2).</i></p>	<p>Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 34).</p> <p>Die vorgeschlagenen Ansätze erscheinen angemessen; es sollen daher keine höheren Ansätze vorgesehen werden.</p>
3. Abzüge für Naturallohn		
<p>L.</p> <p>Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung³ festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden. Diese betragen Fr. 33.– pro Tag oder Fr. 990.– pro Monat.</p>		<p>Ja (Da sich die Höhe der Ansätze ändern kann, sollen die entsprechenden Beträge in einer Fussnote erwähnt werden). Es handelt sich bei Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung zwar um eine Bestimmung, die allgemein für die Abgeltung von Verpflegung und Unterkunft gilt (auch der geltende NAV Hauspersonal verweist darauf [s. dazu § 7 Abs. 4 und 5]). Aus Gründen der Leserefreundlichkeit soll die vorgeschla-</p>

³ SR 831.101.

		gene Bestimmung aber auch in das neue Kapitel über die 24-Stunden-Betreuung aufgenommen werden (s. neu§ 35).
4. Sozialversicherungen		
<p>M.</p> <p>Die Arbeitnehmenden sind grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Unterstellung und die Frage, wer als Arbeitgeber gilt, wird vom zuständigen Sozialversicherungsträger im Einzelfall geprüft.</p>	<p><i>Diese Frage muss insbesondere bei länger als 3 Monate dauernden Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmenden aus EU-Staaten vertieft abgeklärt werden.</i></p>	<p>Ja modifiziert. Es handelt sich um eine allgemeine Bestimmung, die neu in das erste Kapitel des NAV Hauspersonal aufgenommen werden soll.</p> <p>Satz 2 soll aber wie folgt umformuliert werden: "Die vom Arbeitnehmenden und vom Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgebenden abzuführen." Damit wird klar, dass sowohl Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende beitragspflichtig sind und dass der Arbeitgebende beide Anteile an den zuständigen Sozialversicherungsträger abzuführen hat (s. neu§ 6).</p>
5. Nachtarbeitszuschlag		
<p>N.</p> <p>Für aktive Arbeitsstunden in der Nacht ist ein Nachtzeitzuschlag von 25 % geschuldet.</p>	<p><i>Dies entspricht dem Nachtzuschlag des Arbeitsgesetzes für vorübergehende Nachtarbeit.</i></p> <p><i>Für die aktiven Arbeitsstunden an Feiertagen gelten die im kantonalen NAV für die übrigen Beschäftigungen in Hauswirtschaft bereits festgelegten Regeln.</i></p>	<p>Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 36).</p>
6. Überstundenzuschlag		
<p>O.</p> <p>Für aktive Arbeitsstunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 % geschuldet.</p>		<p>Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 37).</p>

7. Ferienlohn		
<p>P.</p> <p>Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen mit 8,33 % vom Grundlohn berechnet. Dieser umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	<p><i>Bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen beträgt der Ferienlohn 10,6 %.</i></p>	<p>Ja modifiziert. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung. Das Wort "Grundlohn" soll aber ersetzt werden durch das Wort "Lohn", damit keine Widersprüche entstehen zur oben vorgeschlagenen Bestimmung J. unter der Marginalie "Grundlohn"; dort wird unter "Grundlohn" die Vergütung bloss der aktiven Arbeitszeit verstanden (s. neu§ 38).</p> <p>Diese Möglichkeit, das Feriengeld auszuzahlen, besteht für alle Arbeitnehmenden. Die gleiche Bestimmung soll daher in den allgemeinen Teil integriert werden (s. neu§ 10 Abs. 3).</p>
8. Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit		
<p>Q.</p> <p>Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet. Im Übrigen gelten die Art. 324a und 324b OR.</p>		<p>Ja modifiziert. Die Lohnfortzahlungspflicht für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung soll bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzen (abweichend von der allgemein im NAV Hauspersonal geregelten Lohnfortzahlungspflicht, wonach diese erst einsetzt, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist; s. dazu neu§ 12 Abs. 1 NAV Hauspersonal).</p> <p>Der letzte Satz der vorgeschlagenen Bestimmung kann aber weggelassen werden: Art. 324a und 324b OR gelten ohnehin. Stattdessen soll die vorgeschlagene Bestimmung mit einem Verweis auf § 9 (neu§ 12) NAV Hauspersonal ergänzt werden, der auch die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bestimmt. Zudem soll auf die weiteren bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen nach § 10 (neu§ 13) NAV Hauspersonal verwiesen werden (s. dazu neu§ 39).</p>

V. Reisekosten		
<p>R.</p> <p>Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.</p>		<p>Ja. Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 40).</p>
VI. Dokumentationspflichten		
<p>S.</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Exemplar des kantonalen NAV und des Arbeitsvertrages auszuhändigen.</p> <p>² Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden auf.</p>		<p>Ja modifiziert (Absätze 1 und 2 auseinandergenommen, Absatz 1 geändert).</p> <p>Zu Abs. 1 der vorgeschlagenen Bestimmung:</p> <p>Der geltende NAV Hauspersonal verlangt, dass Arbeitgebende dem Hauspersonal ein Exemplar des NAV Hauspersonal aushändigen (s. § 3). Vom NAV Hauspersonal zuungunsten des Hauspersonals abweichende Abreden bedürfen der schriftlichen Form (s. § 2 NAV Hauspersonal). Abgesehen davon bedarf der Abschluss eines Arbeitsvertrags in der Regel nicht der Schriftform. Daher sollen Arbeitgebende nur dann verpflichtet sein, ein Exemplar des Arbeitsvertrags abzugeben, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag überhaupt besteht. Zwingend ist der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags im Personalverleih.</p> <p>Der geltende § 3 NAV Hauspersonal soll entsprechend angepasst werden (s. neu§ 3).</p> <p>Zu Abs. 2 der vorgeschlagenen Bestimmung:</p> <p>Speziell auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittene Bestimmung (s. neu§ 32).</p>
<p>T.</p> <p>Es ist eine monatliche (oder auf die kürzere Lohnzahlungsperiode berechnete) detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in den darauffolgenden Tagen auszuhändigen.</p>		<p>Ja. Die Pflicht zur Erstellung einer Lohnabrechnung gilt allgemein, die vorgeschlagene Bestimmung soll daher im allgemeinen Teil (unter Lohn etc.) des NAV Hauspersonal integriert werden (s. neu§ 11).</p>

VII. Geteilte Verantwortung		
<p>U.</p> <p>Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich der formelle Arbeitgeber und der private Haushalt das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.</p>		<p>Ja. Die vorgeschlagene Bestimmung, die v.a. auf Temporär-Arbeitsverhältnisse gemünzt ist (Personalverleihbetrieb als formeller Arbeitgeber und Haushalt als "Einsatzbetrieb", wobei das Weisungsrecht im Wesentlichen auf den "Einsatzbetrieb" übergeht), kann im allgemeinen Teil des NAV Hauspersonal ergänzt werden (s. neu§ 8).</p>
VIII. Auflösung Arbeitsverhältnis		
<p>V.</p> <p>¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.</p> <p>² Der unbefristete Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien gekündigt werden. Die Artikel 335ff. OR sind anwendbar.</p> <p>³ Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, gelten die folgenden Regeln:</p> <p>a) Die Probezeit beträgt eine Woche falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.</p> <p>b) Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.</p> <p>⁴ Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person kann das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.</p>	<p><i>Falls mehrere Arbeitsleistungen in einem Zeitfenster von weniger als einem Jahr für den gleichen Arbeitgeber geleistet werden, gilt dies als ein einziges Arbeitsverhältnis.</i></p> <p><i>Zu Absatz 4:</i></p> <p><i>Gemäss der allgemeinen Regelung in Art. 338a Abs. 2 OR würde das Arbeitsverhältnis, welches wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen wurde, mit dessen Tod erlöschen und es könnte einzig Schadenersatz geltend gemacht werden.</i></p> <p><i>Da mit dem Arbeitsverhältnis auch das Wohnrecht im Haushalt und allenfalls auch das Aufenthaltsrecht in der Schweiz gekoppelt ist, rechtfertigt sich die vorgeschlagene, für kurzfristige Arbeitsverhältnisse vergleichsweise lange Kündigungsfrist.</i></p>	<p>Ja teilweise (s. dazu neue§§ 41 und 42).</p> <p>Die ersten beiden Absätze der vorgeschlagenen Bestimmung können weggelassen werden, da sie dem OR entsprechen bzw. das OR ohnehin gilt.</p> <p>Zu Abs. 3 der vorgeschlagenen Bestimmung:</p> <p>Die Probezeit wird für Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer auf 1 bzw. 2 Wochen festgelegt (Bst. a). Der Schutz vor Kündigung zur Unzeit besteht auch während der Probezeit (Bst. b). Die vorgeschlagene Bestimmung soll als Minimalstandard in der 24-Stunden-Betreuung gelten. Für Hauspersonal, welches nicht in der 24-Stunden-Betreuung tätig ist, gelten (weiterhin) die Bestimmungen des OR (Art. 335b zur Probezeit [i.d.R. gilt der 1. Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit] sowie Art. 336c zur Kündigung zur Unzeit [Schutz vor Kündigung zur Unzeit besteht erst nach Ablauf der Probezeit]).</p> <p>Zu Absatz 4 der vorgeschlagenen Bestimmung:</p> <p>Gleiches soll neu auch für alle Hausangestellten gelten, die Betreuungsaufgaben erfüllen und mit der betreuten Person zusammenleben (s. neu§ 24).</p>

4. Rechtsgrundlagen

Die neuen Bestimmungen werden gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR erlassen. Demgemäss sind die Kantone verpflichtet, für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmenden im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen.

Durch Normalarbeitsvertrag kann zugunsten des Hauspersonals von Bestimmungen des OR abgewichen werden (s. Art. 359 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 358 OR).

Normalarbeitsverträge nach Art. 359 OR sind grundsätzlich nicht zwingend. Durch (schriftliche) Abrede kann von deren Bestimmungen abgewichen werden (s. Art. 360 Abs. 2 OR).

5. Verhältnis zur mittel- und langfristigen Planung

Die Vorlage weist keine Berührungspunkte mit anderen geplanten Projekten auf.

6. Erläuterung der materiell geänderten neuen Bestimmungen des NAV Hauspersonal

Die Erläuterungen des SECO werden nachfolgend jeweils kursiv wiedergegeben.

Der totalrevidierte NAV Hauspersonal soll in zwei Teile gegliedert werden: 1. Allgemeiner Teil, 2. Arbeitsbedingungen für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung.

6.1 Allgemeiner Teil

In den allgemeinen Teil des NAV Hauspersonal sollen die folgenden neuen Bestimmungen eingefügt werden bzw. es sollen die folgenden Anpassungen vorgenommen werden:

§ 1 Abs. 5 (Geltungsbereich)

Dieser Normalarbeitsvertrag ist 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. Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen. Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

Der Geltungsbereich des NAV Hauspersonal soll neu auch die 24-Stunden-Betreuung umfassen.

Der erste Satz dehnt den Anwendungsbereich der bereits geltenden Regeln (etwa zur Feiertagsarbeit oder zu den üblichen Urlaubstagen) auf die Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung aus.

Für die medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen. 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.

Die Belastungen einer solchen Anstellung sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar.

§ 1 Abs. 6 (Geltungsbereich)

Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmende, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen bezüglich der darin geregelten Punkte. Für die im GAV nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.

Die neue Bestimmung verdeutlicht die Normenhierarchie bzw. das Verhältnis der Anwendbarkeit von Gesamtarbeitsverträgen und dem NAV Hauspersonal.

§ 3 Abgabepflichten

Arbeitgebende haben dem Hauspersonal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags sowie des Arbeitsvertrags auszuhändigen, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht.

Neu ist die Verpflichtung der Arbeitgebenden, dem Hauspersonal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auch den Arbeitsvertrag auszuhändigen, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht.

§ 6 Sozialversicherungen

Das Hauspersonal ist grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die vom Arbeitnehmenden und vom Arbeitgebenden geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgebenden abzuführen. Die Unterstellung und die Frage, wer als Arbeitgebender gilt, werden vom zuständigen Sozialversicherungsträger im Einzelfall geprüft.

Die Norm hat deklaratorischen Charakter. Das Hauspersonal muss nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen bei den staatlichen Sozialwerken AHV, IV, EO und ALV versichert werden. Arbeitgebende müssen zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO und ALV übernehmen.

§ 8 Geteilte Verantwortung

Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich der formelle Arbeitgebende und der private Haushalt das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Hauspersonal in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.

Die neue Bestimmung zeigt auf, dass etwa bei Temporär-Arbeitsverhältnissen die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen geteilt wird zwischen dem Personalverleihbetrieb als formellem Arbeitgeber und dem Haushalt als "Einsatzbetrieb".

§ 9 Lohn

¹ Für die Vergütung der Arbeitszeit gelten gegebenenfalls die in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 ⁴⁾ festgelegten Mindestansätze.

² Der Lohn und allfällige Lohnzuschläge sind schriftlich festzuhalten. Dabei sind insbesondere die Höhe des Barlohns und allfälliger Abzüge für Naturallohn festzuhalten.

³ Fehlt eine schriftliche Vereinbarung gemäss Absatz 2, berechnet sich der Barlohn nach dem orts- und berufsüblichen Ansatz.

⁴ Der Naturallohn kann namentlich aus Kost, Logis, Wasch- und Badegelegenheit sowie Pflege der Wäsche bestehen. Die Mahlzeiten müssen gesund und ausreichend sein, der allgemeinen Führung des Haushalts entsprechen und zu geregelten Zeiten erfolgen. Das in Hausgemeinschaft lebende Hauspersonal hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer. Dieses muss den gesundheitspolizeilichen Anforderungen entsprechen, wohnlich eingerichtet sein, ein Fenster ins Freie haben, gut heizbar und beleuchtet sein. Im Übrigen gilt § 26 sinngemäss.

⁵ Der Naturallohn wird grundsätzlich nach den Ansätzen der AHV ⁵⁾ bewertet.

⁶ Soweit der Naturallohn ausfällt (z.B. während der Ferien), dürfen keine Abzüge für Naturallohn vorgenommen werden.

⁴⁾ SR 221.215.329.4

⁵⁾ Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 (SR 831.101). Die Ansätze betragen Fr. 33.– pro Tag oder Fr. 990.– pro Monat.

Absätze 1, 2, 3, 5 und 6: Die geltenden Lohnberechnungsbestimmungen des NAV gehen vom Konzept aus, dass der Lohn aus Bar- und Naturallohn besteht, weshalb z.B. Lohnzuschläge auf dieser Grundlage zu berechnen sind. Die Lohnberechnungsbestimmungen des Modell-NAV gehen jedoch von einem anderen Konzept aus, indem für den Grundlohn auf die Mindestlöhne gemäss Bundes-NAV abgestellt wird und Präsenzlohn sowie Zuschläge auf dieser Basis zu berechnen sind (der Naturallohn bleibt dabei unberücksichtigt).

Das Lohnberechnungskonzept des NAV Hauspersonal soll einheitlich ausgestaltet sein, weshalb alle geltenden Lohnberechnungsbestimmungen (die noch aus der Zeit vor Einführung des Bundes-NAV stammen) an das Lohnberechnungskonzept des Modell-NAV angepasst wurden.

Abs. 4: Neu ist der letzte Satz, in dem verwiesen wird auf die Ansprüche der in Hausgemeinschaft lebenden Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung. Der in § 26 verankerte allgemein anerkannte Standard soll inskünftig für alle in Hausgemeinschaft lebenden Arbeitnehmenden gelten.

§ 10 Ferienlohn

¹ Arbeitgebende haben dem Hauspersonal für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Das Hauspersonal hat auch während der Ferien Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

²Für Teilzeitangestellte im Stundenlohn mit sehr unregelmässiger Beschäftigung oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag sowie schriftlich in jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen und das Feriengeld separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:

- a) bei 4 Wochen Ferien 8,33 % des Stundenlohns,
- b) bei 5 Wochen Ferien 10,64 % des Stundenlohns.

Absatz 1: Die Bestimmung wurde an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

Absatz 2: Diese Möglichkeit, das Feriengeld auszuzahlen, besteht für alle Hausangestellten.

§ 11 Lohnabrechnung

Es ist eine monatliche (oder auf die kürzere Lohnzahlungsperiode berechnete) detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und dem Hauspersonal in den darauffolgenden Tagen auszuhändigen.

Die neue Bestimmung konkretisiert die Pflicht der Arbeitgebenden, eine Lohnabrechnung zu erstellen und dem Hauspersonal abzugeben.

§ 12 Leistungen bei Verhinderung des Hauspersonals

¹ Werden Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert und hat das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder ist es für mehr als drei Monate eingegangen, haben Arbeitnehmende in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- a) im 1. Dienstjahr für 3 Wochen
- b) im 2. Dienstjahr für 1 Monat
- c) im 3. und 4. Dienstjahr für 2 Monate
- d) im 5. bis 9. Dienstjahr für 3 Monate
- e) im 10. bis 14. Dienstjahr für 4 Monate
- f) im 15. bis 19. Dienstjahr für 5 Monate
- g) ab dem 20. Dienstjahr für 6 Monate

² Bei Schwangerschaft von weiblichem Hauspersonal haben Arbeitgebende den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

Die Bestimmung wurde an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

§ 15 Abs. 1 (Überstunden)

Die über die verabredete wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden sind im Einverständnis mit dem Hauspersonal entweder mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, oder für die Überstundenarbeit ist Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von mindestens 25 % bemisst. Arbeitgebende haben aufgrund einer von ihnen geführten schriftlichen Arbeitszeitkontrolle auf Ende Monat über die geleistete Überstundenarbeit abzurechnen.

Die Bestimmung wurde an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

§ 16 Abs. 1 und 2 (Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen)

¹ Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ist nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis des Hauspersonals zulässig. Nachtarbeit ist nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

² An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Normallohn (ohne Abzüge für Naturallohn) samt einem Zuschlag von 50 %.

Die Bestimmungen wurden an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

§ 17 Abs. 8 (Freizeit)

Das Hauspersonal hat auch an den freien Tagen und Halbtagen Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

Die Bestimmung wurde an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

§ 20 Abs. 4 (Urlaub)

Das Hauspersonal hat auch während des Urlaubs Anspruch auf den üblichen Naturallohn.

Die Bestimmung wurde an das neue Lohnberechnungskonzept angepasst (s. dazu auch Erläuterungen zu § 9).

§ 24 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

Für Arbeitnehmende, die angestellt sind, um Betreuungsaufgaben zu erfüllen, und die in Hausgemeinschaft mit der betreuten Person leben, gilt bei Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person § 42 sinngemäss.

Der neue § 42 regelt, dass bei Tod oder einer Heimeinweisung der betreuten Person das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden kann. Hauspersonal, das zwar nicht im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung tätig ist, jedoch unter ähnlichen Umständen arbeitet, soll gleichbehandelt werden.

6.2 Arbeitsbedingungen für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung

In den neuen zweiten Teil des NAV Hauspersonal sollen die folgenden Bestimmungen eingefügt werden:

§ 26 Hausgemeinschaft

Hauspersonal, das im selben privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnt, hat Anspruch:

- a) Auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung. Arbeitnehmende können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien,
- b) auf ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss:
 1. Den hygienischen Anforderungen entsprechen,
 2. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein,
 3. gut geheizt und belüftet sein,
 4. ausreichend möbliert sein (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode),
 5. ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.
- c) auf unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche bzw. von Waschmaschine und Wäschetrockner je nach Verfügbarkeit,
- d) auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt.

Es handelt sich um die allgemein anerkannten Ansprüche mit einer Ergänzung: Es hat sich gezeigt, dass der Internetzugang insbesondere für Pendelmigrantinnen von besonderer Wichtigkeit ist. Es gehört zum Schutz der Persönlichkeit, dass der Kontakt mit der eigenen Familie gepflegt werden kann.

Zu Bst. c): Statt einer (allenfalls nicht vorhandenen) Waschküche soll je nach Möglichkeit Waschmaschine und Wäschetrockner mitbenützt werden können.

§ 27 Wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine 24-Stunden-Betreuung 44 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.

² Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens 7 Arbeitsstunden pro Tag oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet.

³ Es ist nicht zulässig jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.

Regelt speziell die wöchentliche Arbeitszeit in der 24-Stunden-Betreuung.

Es wird von einer 5 1/2 Tage Woche ausgegangen à 8 Stunden pro Tag.

Die Umstände verunmöglichen es, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen. Daher soll auch bei kleinen Anstellungspensen eine Minimalanstellung von 7 bezahlten Stunden pro gearbeiteten Tag gewährleistet sein. Es sei denn der Arbeitsvertrag sieht vor, dass die Betreuungszeit aus 1/3 Arbeitszeit und 2/3 Präsenzzeit zusammengesetzt ist (bei z.B. 12 Stunden Betreuungszeit kann die Präsenzzeit über Nacht maximal 8 Stunden betragen und 4 Stunden gelten als aktive Arbeitszeit).

§ 28 Präsenzzeit

¹ Die Zeit, während der sich Arbeitnehmende im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

² Bei intensiven Betreuungssituationen müssen Arbeitgebende die Situation für die Arbeitnehmenden regelmässig überprüfen. Nach entsprechender Interessensabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

Absatz 1 definiert die Präsenzzeit, ein typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung.

Um einer Überbelastung des Hauspersonals vorzubeugen, statuiert Absatz 2 die Pflicht der Arbeitgebenden, die Situation der Arbeitnehmenden regelmässig zu überprüfen und bei Bedarf die Betreuungsorganisation anzupassen.

Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss.

§ 29 Wöchentliche Freizeit

¹ Den Arbeitnehmenden stehen wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbtage à 8 Stunden als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben und zusammengelegt werden.

² Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung.

Absatz 1 regelt die wöchentliche Freizeit in der 24-Stunden-Betreuung.

Absatz 2: Die nötige Unterstützung der zu betreuenden Person während der Freizeit des Hauspersonals kann etwa durch telefonische Rufbereitschaft anderer Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen sichergestellt werden.

§ 30 Nachtruhe

Während des Nachtzeitraums von 23.00–6.00 Uhr besteht Nachtruhe, und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

Es wird speziell geregelt, dass das Hauspersonal während des Nachtzeitraums keine aktiven Arbeitseinsätze leisten soll.

§ 31 Pausen

¹ Als Pause gilt die Zeit, während der das Hauspersonal das Haus verlassen kann und der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung steht und auch keine telefonische Rufbereitschaft leistet.

² Das Hauspersonal hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.

³ Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.

Die Pausen in der 24-Stunden-Betreuung werden den besonderen Verhältnissen angemessen geregelt.

§ 32 Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden auf.

Gerade in der 24-Stunden-Betreuung ist die Erfassung der Arbeitszeit etc. wichtig, da aufgrund der Betreuungssituation etwa unvorhergesehene Einsätze nötig werden können. Die Arbeitszeitdokumentation dient dem Arbeitgeber zur Erstellung einer korrekten Lohnabrechnung.

§ 33 Grundlohn

Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 festgelegten Mindestansätze.

Hier erfolgt für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit ein Verweis auf die zwingenden Mindestlöhne des NAV Hauswirtschaft des Bundes.

Die Nichteinhaltung des Mindestlohns, der gestützt auf Art. 360a OR im nationalen NAV Hauswirtschaft definiert wurde, kann gemäss Entsendegesetz (Art. 9) sanktioniert werden. Die Vergütung der Präsenzzeiten fällt hingegen nicht unter diesen NAV und kann somit nicht auf diesem Weg durchgesetzt werden. Solche Entschädigungen müssen von den Arbeitnehmenden privatrechtlich vor Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

§ 34 Lohn für Präsenzzeit

¹ Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlohnen:

- a) zu 25 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 5.– pro Stunde bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zum Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode),
- b) zu 35 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 7.– pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (1 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode),
- c) zu 50 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 10.– pro Stunde bei häufigen Einsätzen (2–3 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).

² Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend.

³ Wenn Arbeitnehmende

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

Gemäss Vorgabe des Bundesrats soll eine gemäss Betreuungsintensität abgestufte Entlohnung der Präsenzzeit vorgesehen werden.

Auch in der Rechtsprechung wurde festgehalten, dass für die Bemessung der Vergütung der Präsenzzeiten die Intensität der Einschränkungen des Arbeitnehmenden berücksichtigt werden muss. Die Bemessung der Intensität der Betreuung hängt gemäss dieser Bestimmung davon ab, wie oft die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Nacht aufstehen muss, weil gerade das besonders anstrengend ist.

Die vom Bund empfohlenen Ansätze für die Vergütung der Präsenzzeit sind angemessen. Es werden daher keine höheren Ansätze vorgesehen.

§ 35 Abzüge für Naturallohn

Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947⁶⁾ festgelegten Ansätze⁷⁾ in Abzug gebracht werden.

Gerade in der 24-Stunden-Betreuung spielt der Naturallohn in Form von gewährter Unterkunft und Verpflegung eine grosse Rolle, weshalb hier nochmals auf die in der AHVV geregelten Ansätze verwiesen wird (s. auch § 7 Abs. 5 des geltenden NAV Hauspersonal bzw. neu§ 9 Abs. 5).

Die Höhe der Ansätze wird in einer Fussnote genannt.

§ 36 Nachtarbeitszuschlag

Für aktive Arbeitsstunden in der Nacht ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25 % geschuldet.

Regelt speziell, dass der Nachtarbeitszuschlag (nur) auf die aktiven Arbeitsstunden geschuldet ist.

§ 37 Überstundenzuschlag

Für aktive Arbeitsstunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 % geschuldet.

Regelt speziell, dass der Überstundenzuschlag (nur) auf die aktiven Arbeitsstunden geschuldet ist.

§ 38 Ferienlohn

Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen mit 8,33 % und bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen mit 10,64 % vom Lohn berechnet. Dieser umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.

Regelt speziell die Berechnungsgrundlagen für den Ferienlohn in der 24-Stunden-Betreuung.

§ 39 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrags ab Beginn des Arbeitsvertrags geschuldet. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht sowie die weiteren bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen bestimmen sich nach den §§ 12 und 13.

Die Lohnfortzahlungspflicht für Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung soll bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzen. Damit wird der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard übernommen. Zudem wird, was die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht und die weiteren bei Arbeitsunfähigkeit geschuldeten Leistungen anbelangt, auf die neuen §§ 12 und 13 verwiesen.

§ 40 Reisekosten

Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind vom Arbeitgebenden zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

Damit wird der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard übernommen.

⁶⁾ (SR 831.101)

⁷⁾ Diese betragen Fr. 33.– pro Tag oder Fr. 990.– pro Monat.

§ 41 Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, gelten die folgenden Regeln:

- a) Die Probezeit beträgt eine Woche, falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde, und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt.
- b) Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.

Die Probezeit wird für Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer auf 1 bzw. 2 Wochen festgelegt (Bst. a). Der Schutz vor Kündigung zur Unzeit besteht auch während der Probezeit (Bst. b). Damit wird der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard übernommen. Für Hauspersonal, welches nicht in der 24-Stunden-Betreuung tätig ist, gelten (weiterhin) die Bestimmungen des OR.

§ 42 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

Beim Tod oder einer Heimeinweisung der betreuten Person kann das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.

Gemäss der allgemeinen Regelung in Art. 338a Abs. 2 OR würde das Arbeitsverhältnis, welches wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen wurde, mit dessen Tod erlöschen und es könnte einzig Schadenersatz geltend gemacht werden.

Da mit dem Arbeitsverhältnis auch das Wohnrecht im Haushalt und allenfalls auch das Aufenthaltsrecht in der Schweiz gekoppelt ist, rechtfertigt sich die vorgeschlagene, für kurzfristige Arbeitsverhältnisse vergleichsweise lange Kündigungsfrist.

7. Auswirkungen

7.1 Auswirkungen auf Private

Die Bestimmungen des NAV Hauspersonal werden (mit Inkrafttreten der Totalrevision) auf die Arbeitsverhältnisse in der 24-Stunden-Betreuung unmittelbar anwendbar sein und die wesentlichen Arbeitsbedingungen regeln.

Da es sich bei den Bestimmungen des NAV Hauspersonal aber um dispositives Recht handelt, können die Vertragsparteien durch (schriftliche) Abrede davon abweichen.

7.2 Personelle und finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Es sind keine personellen oder finanziellen Auswirkungen auf den Kanton zu erwarten.

7.3 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Die Regulierung der 24-Stunden-Betreuung wird für Arbeitgebende voraussichtlich mit höheren Kosten für die Beschäftigung von Hauspersonal verbunden sein, und zwar bereits deshalb, weil einzelne Bestimmungen weitergehende Ansprüche verleihen als das OR (etwa in Bezug auf die Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit).

Zu den Regulierungsfolgekosten hat das WBF dem Bundesrat Bericht erstattet. Demgemäss ist bei der hier umgesetzten Lösung mit einem Kostenanstieg von ca. Fr. 1'200.– pro Betreuungsverhältnis und Monat zu rechnen.⁸

⁸ s. s. dazu B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung, Schlussbericht "24-Stunden-Betagtenbetreuung in Privathaushalten", Basel, 29. Februar 2016, Seite vii, unter dem folgenden Link: <https://www.newsadmin.ch/newsd/message/attachments/48802.pdf>

7.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Die Regelung der 24-Stunden-Betreuung im NAV Hauspersonal ist ein Schritt in Richtung Etablierung der 24-Stunden-Betreuung als neues Modell der Betreuung unterstützungsbedürftiger (älterer) Personen. Der Schutz von Hauspersonal in der 24-Stunden-Betreuung erfährt durch die normalarbeitsvertragliche Regelung eine Stärkung.

7.5 Auswirkungen auf die Umwelt

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten.

7.6 Auswirkungen auf die Gemeinden

Es sind keine Auswirkungen auf die Gemeinden zu erwarten.

7.7 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Mit der hier vorgeschlagenen Totalrevision des NAV Hauspersonal wird der Kanton Aargau den vom Bund vorgeschlagenen Minimalstandard zum Schutz von Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung im Wesentlichen umfassend im NAV Hauspersonal verankern und damit einen Beitrag dazu leisten, dass die Regelung schweizweit Geltung erlangen kann.

8. Weiteres Vorgehen

Beschränkte Anhörung	22. Februar – 29. März 2019
----------------------	-----------------------------

Beilagen

- Erlassentwurf des totalrevidierten NAV Hauspersonal
- Fragebogen zur Anhörung