Departement für Volkswirtschaft und Soziales
Departament d'economia publica e fatgs socials
Dipartimento dell'economia pubblica e socialità

Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (BR 535.200)

Totalrevision per 1. Januar 2020

Erläuterungen

VI. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 1

Absatz 1: Abs. 1 entspricht inhaltlich dem bisherigen Art. 2 und einem Teil des bisherigen Art. 1 Abs. 1.

Unter den NAV GR fallen somit, vorbehältlich von Art. 1 Abs. 4, alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, welche hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem privaten Haushalt zum Inhalt haben. Hauswirtschaftliche Tätigkeiten sind gemäss Definition im NAV Hauswirtschaft des Bundes Arbeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere Reinigungsarbeiten, Besorgung der Wäsche, Einkaufen, Kochen, Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken, Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung.

Absatz 2: Neu wird explizit erwähnt, dass mit dem NAV GR auch die 24-Stunden-Betreuungsmodelle erfasst und geregelt werden. Es geht um hauswirtschaftliche Leistungen sowie Hilfs- und Betreuungsleistungen für hilfsbedürftige, beeinträchtigte Personen wie Seniorinnen bzw. Senioren oder Menschen mit einer Krankheit oder Behinderung in deren Haushalt, wobei die hauswirtschaftlichen Angestellten dazu in aller Regel auch in diesem Haushalt wohnen.

Im Rahmen dieser Modelle geht es oft auch um behinderte Personen, die als Arbeitgebende Hilfs- oder Assistenzpersonen beschäftigen, welche ihnen im Alltag mit hauswirtschaftlichen Leistungen unterstützen und helfen. Die Invalidenversicherung (IV) richtet dafür sogenannte Assistenzbeiträge aus, mit welchen die Leistungen der angestellten Hilfspersonen finanziert werden können. Dabei legt die IV den effektiven Hilfebedarf in neun verschiedenen Bereichen individuell fest. Der Bedarf ist je nach Beeinträchtigung oder Bereich auf eine monatliche Höchststundenzahl begrenzt. Der Assistenzbeitrag ist mit einem

fixen Ansatz pro Stunde festgelegt. Für den Nachtdienst (Überwachung und Hilfe) wird je nach Intensität der zu erbringenden Hilfeleistung zwischen Fr. 11.05 und Fr. 88.55 pro Nacht geleistet. Insbesondere werden damit beim Nachtdienst die ausgerichteten Assistenzbeiträge nicht ausreichen, die Entlöhnung gemäss dem NAV GR zu decken, da neu auch die Präsenzzeit zu entschädigen ist.

Dies muss aber kein Problem darstellen, denn der NAV GR ist nicht zwingender Natur; dessen Regeln kommen nur zur Anwendung, falls keine abweichenden schriftlichen Vereinbarungen getroffen werden (s. Art. 2). Entsprechend können Hilfs- oder Assistenzpersonen rechtskonform mittels individueller Arbeitsverträge, die von gewissen Regeln des NAV GR abweichen, angestellt werden, sollten die gemäss NAV GR vorgesehenen Löhne im Einzelfall durch die Assistenzbeiträge nicht gedeckt sein. Das Bundesamt für Sozialversicherungen empfiehlt in seinem „Informationsblatt Normalarbeitsverträge“ vom 3. Oktober 2018 dieses Vorgehen. Der Bund prüft daneben eine Anpassung der heutigen Vergütungsregelung für Nachteinsätze in Anlehnung an seinen Modell-NAV, wie er anlässlich der Beantwortung der Interpellation Quadranti (19.3158) angekündigt hat.

Absatz 3: Klar abzugrenzen sind die Leistungen der hauswirtschaftlichen Angestellten von den Pflegeleistungen im Sinne des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG; SR 832.10). Pflegeleistungen sind keine hauswirtschaftlichen Leistungen. Sie unterstehen dem entsprechenden Recht und nicht dem vorliegenden Normalarbeitsvertrag.

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

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

Dasselbe gilt, wenn verschiedene NAV anwendbar sind auf ein Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich ist derjenige NAV anzuwenden, auf welchen der jeweilige Sachverhalt zutrifft, es sei denn, der entsprechende NAV regle dies im Speziellen. In diesem Zusammenhang ist auf die Situation betreffend Landwirtschaftsbetriebe hinzuweisen. Erbringt eine Angestellte auf einem Bauernbetrieb sowohl hauswirtschaftliche Leistungen im Haus als auch Arbeiten im Stall, so ist dennoch nur der Normalarbeitsvertrag über das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (BR 535.230) anzuwenden, zumal dort in Art. 1 Abs. 1 explizit geregelt ist, dass er für sämtliche Angestellten eines Landwirtschaftsbetriebs gilt.

Gibt es Personalverleihbetriebe, welche auch hauswirtschaftliche Arbeitnehmende verleihen, so greift bezüglich solcher Arbeitsverhältnisse ausschliesslich der ave GAV Personalverleih.

Art. 2

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

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

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

Art. 3

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

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

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

Art. 4

Diese neue Bestimmung soll garantieren, dass Hausangestellte, die sich dermassen für einen Haushalt zur Verfügung halten müssen, dass sie nicht mehr einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen können, mithilfe einer Stundenanrechnung einen Lohn erhalten, welcher letztlich mit demjenigen einer Haupterwerbstätigkeit vergleichbar ist. Namentlich ist zu verhindern, dass Hausangestellte (insbesondere die Live-ins) nur oder überwiegend für Präsenzzeit engagiert werden, die derart hoch ist, dass sie nicht eine andere Beschäftigung annehmen können (z.B. Anstellung für zwei Stunden Arbeitszeit und zwölf Stunden Präsenzzeit), und womit sie nicht genug verdienen, um ihren Lebensbedarf zu decken. Es ist daher sicherzustellen, dass ab einer gewissen Zeitdauer, die zugunsten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers aufgewendet wird (und zwar auch lediglich für Präsenzzeit), eine gewisse Anzahl Stunden als Arbeitszeit angerechnet und als solche entlöhnt wird. Damit wird auch ein Beitrag zur Verhinderung des Umstands geleistet, dass trotz Arbeit und Beschäftigung in einem Umfang, der einer Vollzeitbeschäftigung nahekommt, ein Gang zur Sozialhilfe notwendig wird.

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

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

Die Anrechnung von sieben Stunden als Arbeitszeit hat zur Folge, dass diese Zeit als Arbeitszeit entlöhnt wird. Für die Berechnung der Überstunden hat die Regel keine Bedeutung (s. unten Abs. 3). Ein allfälliger Nachtzuschlag (Art. 7 Abs. 2) ist immer nur auf die geleistete Arbeitszeit zu entrichten.

Absatz 2: In den Fällen, in welchen Abs. 1 greift und somit Präsenzzeit als Arbeitszeit angerechnet wird, muss auch bestimmt werden, wie die Präsenzzeit betreffend Entlöhnung zu berücksichtigen ist. Immer dann, wenn ein Teil der Präsenzzeit als Arbeitszeit angerechnet wird, darf dieser Teil der Präsenzzeit nicht auch noch entlöhnt werden.

Wird also ein Teil der Präsenzzeit als Arbeitszeit angerechnet, so muss dieser Teil bezüglich der Entlöhnung von der effektiv geleisteten Präsenzzeit abgezogen werden. Erfolgen also z.B. ein Betreuungseinsatz von zwei Stunden (= effektiv geleistete Arbeitszeit) und eine Präsenzzeit von sechs Stunden (Gesamtzeit = acht Stunden), so werden sieben Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Von der Präsenzzeit von sechs Stunden werden also deren fünf als Arbeitszeit angerechnet und entschädigt. Somit sind fünf Stunden Präsenzzeit bereits entlöhnt, womit nur noch eine Stunde Präsenzzeit übrigbleibt, für die ein Lohn (gemäss

Art. 8) auszurichten ist. Zum selben Ergebnis gelangt man übrigens, wenn von der Gesamtzeit (geleistete Arbeitszeit und Präsenzzeit) die angerechnete Arbeitszeit abgezogen wird.

Abs. 1 und 2: Beispiele in einer tabellarischen Übersicht:

- Angabe in Stunden

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

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

0	8	8	7	7	7	1

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

Art. 5

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

Art. 6

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

Absatz 1: Als qualitativ und quantitativ hinreichende Verpflegung wird eine genügende, ausgewogene und gesunde Ernährung verstanden. Eine qualitativ und quantitativ hinreichende Unterkunft ist gegeben, wenn ein Zimmer zur Verfügung gestellt wird, das den wohnhygienischen Anforderungen gerecht wird, d.h. mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet, ausreichend geheizt und belüftet ist. Zudem muss es abschliessbar, angemessen möbliert sowie ausreichend geräumig sein, dass darin auch die Präsenz- und Freizeit verbracht werden kann. Ein unbeschränkter Internetzugang, der auch für online-TV genügend schnell ist und zudem den Datenschutz der Angestellten garantiert (z.B. dürfen die Arbeitgebenden keine Daten über die Nutzung des Internets aufzeichnen), ist heute Standard. Der Internetzugang darf nicht zusätzlich in Rechnung gestellt werden, sondern ist in der Unterkunft enthalten. Weiter muss ein unbeschränkter Zugang zu WC und Bad gewährleistet sein. Was die Mahlzeiten angeht, so besteht das Recht, diese in der Küche unter Mitbenutzung der Küchenutensilien selbst zubereiten zu dürfen. Die Waschküche muss mitbenutzt werden können.

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

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

Art. 7

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

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

Ausbildung	**Stundenlohn**	**Monatslohn***
ungelernt	Fr. 19.20	Fr. 3660.80
ungelernt mit 4-jähriger Berufserfahrung in der Hauswirtschaft	Fr. 21.10	Fr. 4023.05
gelernt mit EBA oder 2-jähriger beruflicher Grundbildung	Fr. 21.10	Fr. 4023.05
gelernt mit EFZ oder 3-jähriger beruflicher Grundbildung	Fr. 23.20	Fr. 4423.45

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

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

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

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

Art. 8

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

Präsenzzeit wird gemäss dem vereinbarten Lohn, im Minimum aber zu 25 % des Mindestlohns (gemäss NAV Hauswirtschaft des Bundes) vergütet, sofern im Durchschnitt pro Monat nur bis maximal drei Arbeitseinsätze wöchentlich in der Nacht erfolgen, d.h. die Grenze liegt im monatlichen Durchschnitt bei insgesamt rund 12 bis 13 nächtlichen Arbeitseinsätzen. Bei mehr als drei Arbeitseinsätzen pro Woche und bis zu einem pro Nacht, was im monatlichen Durchschnitt zwischen rund 13 und 30 nächtlichen Arbeitseinsätzen ergibt, ist die Präsenzzeit mit mindestens 35 % des Mindestlohns zu entschädigen. Bei über einem Arbeitseinsatz pro Nacht, was im monatlichen Schnitt über 30 nächtliche Arbeitseinsätze ergibt, ist für die Präsenzzeit 50 % des Mindestlohns geschuldet.

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

Hinzuweisen ist an dieser Stelle darauf, dass die Arbeitgebenden für ihre Angestellten eine Fürsorgepflicht trifft. Gemäss Art. 328 OR, von dem zuungunsten der Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden darf, haben die Arbeitgebenden auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen und zu deren Schutz die notwendigen,

zumutbaren Massnahmen zu treffen. Insofern ist es als unzulässig zu beurteilen, wenn im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung die oder der Hausangestellte über eine längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. In solchen Fällen haben die Arbeitgebenden Massnahmen zu treffen, wie zum Beispiel die Anstellung einer weiteren Person.

Der ehemalige Art. 8 wird ersatzlos gestrichen. Für den Lohnrückbehalt gilt die Regel des OR.

Art. 9

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

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

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

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

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

Art. 10

Absatz 1: Die Lohnzahlung erfolgt Ende Monat (vgl. bisheriger Art. 7). Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden zudem eine detaillierte schriftliche Lohnabrechnung auf diesen Termin hin auszuhändigen. Sind die Arbeitsperioden weniger lang als einen Monat oder

enden sie innerhalb eines Monats, so ist die Lohnzahlung und die Aushändigung der Lohnabrechnung auf Ende der Arbeitsperiode geschuldet.

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

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

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

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

Art. 11

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

Art. 12

Angesichts der Wichtigkeit von Pausen für das Wohl der Arbeitnehmenden wird eine Pausenregelung aufgenommen. Die neue Bestimmung lehnt sich an diejenige des ArG an. Massgebend für die Einräumung von Pausen ist die effektive Arbeitszeit. Da Präsenzzeit nicht als Arbeitszeit gilt, muss die geleistete Präsenzzeit für die Pausen nicht berücksichtigt werden. Auch die angerechnete Arbeitszeit ist nicht massgebend für die Pausenregelung.

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit (Art. 3 Abs. 1) und sind demnach nicht zu entlöhnen. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass während Präsenzzeiten grundsätzlich keine Pausen stattfinden, dienen die Pausen doch zum Unterbruch der (effektiven) Arbeitszeit.

Art. 13

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

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

Art. 14

Absatz 1 und 2: Diese Bestimmungen entsprechen weitgehend dem bisherigen Art. 10. Den Angestellten steht jede Woche ein ganzer und ein halber Tag Freizeit zu. Diese Freizeit ist auf jeden Fall in einem Zeitraum von 14 Tagen zu gewähren. Sie darf nicht weiter aufgeschoben werden. Auch dürfen die freien Tage nicht z.B. aufgrund von Überstundenarbeit wegfallen.

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

Mit der Regelung, dass die Freizeit zwingend innert 14 Tagen zu gewähren ist, können jeweils elf Tage am Stück gearbeitet und dann drei Tage Freizeit bezogen werden. Dies entspricht einem flexiblen 14-Tage-Arbeitsmodell.

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

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

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

Art. 15

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

Ferien dürfen grundsätzlich nicht abgegolten werden. Ausnahmsweise, namentlich bei unregelmässiger Arbeit mit Ferienberechnungsschwierigkeiten (kurze Anstellungsdauer, Teilzeit mit sehr unregelmässigem Einsatz), darf eine Entschädigung erfolgen. Bei vier Wochen Ferien gilt ein Zuschlag von 8,33 %, bei fünf Wochen 10,64 %, der gesondert ausgewiesen werden muss.

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

Art. 16

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

Art. 17

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

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

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

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

Art. 18

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

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

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

Art. 19

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

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

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

Art. 20

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

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

Art. 21

Die vorliegende Bestimmung, bisher in Art. 17 geregelt, sieht für die Probezeit eine besondere Kündigungsfrist vor, abweichend vom OR (s. Art. 335b OR). Für nach Ablauf der Probezeit entspricht sie Art. 335c OR. Der bisherige Art. 17 Abs. 4 wird ersatzlos gestrichen.

Art. 22

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