

Modell-NAV

zur Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer im Haushaltsdienst gemäss Art. 359 Absatz 2 OR

Dieser Modell-NAV definiert den schweizweiten Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung.

Es besteht die Erwartung, dass die Kantone ihre bestehenden Normalarbeitsverträge zur Hauswirtschaft mit diesen Regelungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben.

Dieses Vorgehen wurde vom Bundesrat am 21. Juni 2017 beschlossen. Mitte 2019 hat eine Berichterstattung an ihn zu erfolgen über den Stand der Übernahme durch die Kantone.

Inhaltsverzeichnis:

I. Geltungsbereich	A-B	Seite 2
II. Arbeitsbedingungen	C	Seite 3
III. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten	D - I	Seiten 4 - 6
IV. Lohn, Abzüge und Zuschläge	J - Q	Seiten 6 - 8
V. Reisekosten	R	Seite 9
VI. Dokumentationspflichten	S-T	Seite 9
VII. Geteilte Verantwortung	U	Seite 10
VIII. Auflösung Arbeitsverhältnis	V	Seite 10

Vorgeschlagene Bestimmungen	Erläuterungen
I. Geltungsbereich	
<p>A. 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“). 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. 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.</i></p>
<p>B. 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. Ergänzend kommen auch die Bestimmungen des OR und des AVG zur Anwendung.</i></p>

II. Arbeitsbedingungen	
<p>C. 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 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>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 der Kontakt mit der eigenen Familie gepflegt werden kann.</i></p>

III. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten	
1. Wöchentliche Arbeitszeit	
<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>³ Es 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>
2. Präsenzzeit	
<p>E.</p> <p>¹Die 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>²Bei 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>3. Wöchentliche Freizeit</p>	
<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>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>4. Pausen und Nachtruhe</p>	
<p>H.</p> <p>Während dem Nachtzeitraum zwischen 23 – 6 Uhr besteht Nachtruhe und es wird keine aktive Arbeitszeit geplant.</p>	<p><i>Das ist der Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz</i></p>
<p>I.</p> <p>¹Als 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.</p> <p>²Die 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.</p>	

<p>³Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.</p>	
<p>IV. Lohn, Abzüge und Zuschläge</p>	
<p>1. Grundlohn</p>	
<p>J.</p> <p>Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gelten die im NAV Hauswirtschaft Bund SR 221.215.329.4 festgelegten Mindestansätze.¹</p>	<p><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></p>
<p>2. Lohn für Präsenzzeit</p>	
<p>K.</p> <p>Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlönnen:</p> <p>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);</p> <p>b) zu 35% des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 7.- pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (1 Mal pro Nacht, im</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>

¹ Diese betragen seit 1.1.2017 bis 31.12.2019: Fr. 18.90 /h für ungelernt; Fr. 20.75/h für ungelernt mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft; Fr. 22.75/h für gelernt mit EFZ; Fr. 20.75/h für gelernt mit EBA.

<p>Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>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).</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>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>3. Abzüge für Naturallohn</p>	
<p>L.</p> <p>Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung² festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden. Diese betragen Fr. 33.- pro Tag oder Fr. 990.- pro Monat.</p>	
<p>4. Sozialversicherungen</p>	
<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>

² SR 831.101.

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>
6. Überstundenzuschlag	
<p>O.</p> <p>Für aktive Arbeitsstunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25% geschuldet.</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>
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>V. Reisekosten</p>	
<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>VI. Dokumentationspflichten</p>	
<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>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>VII. Geteilte Verantwortung</p>	
<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>VIII. Auflösung Arbeitsverhältnis</p>	
<p>V.</p> <p>¹Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.</p> <p>²Der unbefristete Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien gekündigt werden. Die Artikel 335ff. OR sind anwendbar.</p> <p>³Falls 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>⁴Beim 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>