

ENTWURF KOMMENTAR

zum Entwurf des Normalarbeitsvertrages für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV Hauswirtschaft)

Luzern, 20. August 2019

I. Ausgangslage

Gemäss Art. 359 Abs. 1 OR (SR 220) werden durch den Normalarbeitsvertrag für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmenden im Hausdienst haben die Kantone Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln (Abs. 2). Dies ist gerade deshalb notwendig, weil für diese Branche das Arbeitsgesetz nicht gilt (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG; SR 822.11).

Vor dem Erlass ist der Normalarbeitsvertrag angemessen zu veröffentlichen und eine Frist anzusetzen, innert deren jedermann, der ein Interesse glaubhaft macht, schriftlich dazu Stellung nehmen kann; ausserdem sind Berufsverbände oder gemeinnützige Vereinigungen, die ein Interesse haben, anzuhören. Für eine Abänderung eines Normalarbeitsvertrages gilt das gleiche Verfahren (Art. 359a Abs. 2 und 4 OR).

Der aktuell geltende Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (SRL 854) trat am 1. Februar 1990 in Kraft.

II. Rückblick

Am 16. März 2012 verlangte die Nationalrätin Barbara Schmid-Federer mit Ihrem Postulat 12.3266 zu prüfen, inwiefern die rechtlichen Rahmenbedingungen für Pendelmigrantinnen und Pendelmigranten, die in Privathaushalten 24-Stunden-Betreuungsdienste leisten, verbessert werden können. In einem vom Bundesrat am 29. April 2015 gutgeheissenen Bericht zum Thema Pendelmigration wurden fünf mögliche Wege aufgeführt, um diese Arbeitsverhältnisse zu regeln – darunter die Verstärkung der kantonalen NAV. Der Bundesrat beauftragte daraufhin das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) eine Abschätzung der Regulierungskosten zu den aufgezeigten Lösungen vorzulegen sowie eine Diskussion mit den Kantonen, Sozialpartnern und Organisationen der Betroffenen zu führen.

Am 21. Juni 2017 hat der Bundesrat schliesslich das WBF beauftragt, die Kantone beim Erarbeiten eines Modells für die Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) im Hausdienst zu unterstützen. Am 29. Juni 2018 wurde der entsprechende Modell-NAV auf der SECO-Homepage aufgeschaltet, welcher Vorgaben für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden enthält, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen für gebrechliche Personen erbringen und dafür in deren Haushalt wohnen.

Diese Vorlage bietet den Kantonen Unterstützung für die Übernahme in ihre kantonalen Normalarbeitsverträge. Der Modell-NAV hat keine bindende Wirkung, es besteht allerdings die Erwartung, dass die Kantone ihre bestehenden NAV mit diesen Regelungen ergänzen.

Der Modell-NAV definiert den gesamtschweizerischen Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Betreuung und sieht einerseits Regeln zur Bezahlung der Präsenzzeiten vor, andererseits sind weitere Ansprüche von Arbeitnehmenden – wie Pausen, wöchentliche Freizeit von eineinhalb Tagen sowie einen von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu gewährenden Zugang zum Internet – enthalten.

Der aktuell geltende Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (SRL 854) trat am 1. Februar 1990 in Kraft. Die Betreuungsdienste im Hausdienst haben sich

seither grundlegend verändert und die 24-Stunden-Betreuung wird zunehmend beliebter. Der NAV Hauswirtschaft aus dem Jahr 1990 deckt nicht alle Arbeitsverhältnisse im Hausdienst ab, insbesondere nicht die 24-Stunden-Betreuung.

III. Mündliche Anhörung

Um inhaltlich eine gewisse Legitimation herbeizuführen wurde im Kanton Luzern am 30. November 2018 eine mündliche Anhörung mit Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme durchgeführt. Die mündliche Anhörung diene einerseits der Orientierung bezüglich der Thematik NAV Hauswirtschaft, insbesondere in Bezug auf den neuen Modell-NAV des SECO. Andererseits wurde den involvierten öffentlichen und privaten Organisationen so die Gelegenheit eingeräumt, ihre Anliegen bereits vor dem Vernehmlassungsverfahren äussern zu können.

Im Vorgang der Anhörung vom 30. November 2018 wurde den Adressaten eine Gegenüberstellung des derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern zum Modell-NAV des SECO zugestellt. Teilgenommen haben Interessenvertretende der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Den eingeladenen Adressaten wurde zudem die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme gewährt.

Bemängelt wurde von den Anhörungsteilnehmenden fast ausnahmslos, dass das Arbeitsgesetz auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse nicht anwendbar ist. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass bei Arbeitsverhältnissen, welche einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, der NAV Hauswirtschaft nicht gilt bzw. lediglich ergänzend zur Anwendung kommt. Auch wurde die vom SECO gewählte Bezeichnung der «24-Stunden-Betreuung» bemängelt. Dies sei irreführend und könne von einer einzelnen Person nicht gewährleistet werden.

Weiter wurden insbesondere folgende Themen ausführlich und teils kontrovers diskutiert:

- die wöchentliche Arbeits- und Freizeitenregelung sowie die Pausengestaltung,
- die Gestaltung der Präsenzzeit sowie insbesondere die Höhe deren Entlohnung,
- die Vergütung der An- bzw. Rückreise der Arbeitnehmenden, und
- die Auflösung des Arbeitsverhältnisses insbesondere im Hinblick auf die Wohnsituation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Andere Themen wie beispielsweise die Berechnung des Ferienlohnes, die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmenden oder der von Arbeitgebenden zu gewährende Zugang zum Internet gaben kaum Anlass zur Diskussion.

IV. Erläuterung zu den einzelnen §§

Die vorliegenden Erläuterungen orientieren sich an der Systematik des Entwurfes, welcher erhebliche Abweichungen von der derzeit aktuellen Version aufweist. Mit diesem Entwurf des totalrevidierten NAV Hauswirtschaft wird eine Vorlage geschaffen, der an die aktuellen Gegebenheiten anknüpft und eine Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung bildet.

Der NAV Hauswirtschaft ist in drei Kapitel gegliedert. Er besteht aus einem allgemeinen Teil, einem besonderen Teil für die Bestimmungen der 24-Stunden-Betreuung sowie den Schlussbestimmungen. Die besonderen Bestimmungen der 24-Stunden-Betreuung werden im Anschluss an die allgemeinen Bestimmungen eingefügt. So ist klargestellt, dass die allgemeinen Bestimmungen auch für die 24-Stunden-Betreuung gelten, sofern nicht etwas Spezifisches festgelegt ist.

Auf die Formulierung des SECO «24-Stunden-Betreuung» wurde im Gesetzesentwurf verzichtet, stattdessen wurde die Bezeichnung «ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft» gewählt.

1 Allgemeiner Teil

1.1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- Die Absätze 1 und 2 wurden vom derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.
- Absatz 3 konkretisiert neu, dass der Geltungsbereich auch gilt, wenn die Arbeitnehmenden im selben Haushalt wohnen wie die zu betreuenden Personen (umgangssprachlich «live-ins» genannt).
- In Absatz 4 werden spezielle Arbeitsverhältnisse aufgeführt, auf welche zwar der NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern Anwendung findet, allerdings gilt für deren Entlöhnung nicht der Mindestlohn des NAV Hauswirtschaft des Bundes. Für Volontär- und Au-Pair-Verhältnisse ist dies bereits im derzeit aktuellen NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern geregelt. .
- Absatz 5 wurde dahingehend konkretisiert, dass Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in rechtlich relevanten Beziehungen stehen vom NAV Hauswirtschaft ausgenommen werden (lit. a bis d). Auch konkretisiert wurde in lit. e, dass eine externe Betreuung nicht in den Anwendungsbereich des NAV Hauswirtschaft fällt. Lit. f und h wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen. Zudem wurde in lit. g die Bestimmung aus dem Modell-NAV übernommen, wonach ein AVE GAV dem NAV Hauswirtschaft weiterhin vorgeht.
- Das im aktuellen NAV Hauswirtschaft erwähnte amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnis wurde aufgrund fehlender Relevanz gestrichen.
- Der NAV Hauswirtschaft des Bundes enthält in Art. 2 Abs. 2 weitere Arbeitsverhältnisse, auf welche seine Bestimmungen nicht anwendbar sind. Es wurde darauf verzichtet, die einzelnen Arbeitsverhältnisse im Luzerner NAV Hauswirtschaft vollständig wiederzugeben.
- Absatz 6 wurde vom Modell-NAV übernommen, allerdings der Vollständigkeit halber um die Unterstützung im Haushalt für Kinder ergänzt.

§ 2 Hauswirtschaftliche Arbeiten

Diese Bestimmung wurde zwecks besserer Verständlichkeit vom NAV Hauswirtschaft des Bundes übernommen. Die Liste ist nicht abschliessend.

Es versteht sich von selbst, dass für die medizinische Pflege spezielle Bedingungen gelten. Es braucht dazu ausgebildetes Fachpersonal, eine spezifische Bewilligung und es gelten andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung über die Krankenkassen möglich. Deshalb sind diese Tätigkeiten auch nicht als hauswirtschaftliche Arbeiten aufgeführt.

§ 3 Ausstellung eines Arbeitsvertrages

Diese Bestimmung veranschaulicht, dass trotz NAV Hauswirtschaft ein individueller Arbeitsvertrag zwischen den Arbeitnehmenden sowie den Arbeitgebenden ausgearbeitet wird. Somit wird impliziert, dass der Arbeitsvertrag in schriftlicher Form abgefasst werden muss. Diese Regelung wird denn auch nach Art. 330b OR verlangt.

§ 4 Pflichten der Arbeitgebenden

Da das Arbeitsgesetz auf private Haushaltungen nicht anwendbar ist (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG), müssen die Pflichten der Arbeitgebenden bzw. der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden im NAV Hauswirtschaft Einzug finden.

Dies wurde sinngemäss bereits im derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft geregelt. Die Bestimmung wurde deutlicher formuliert und eine andere Systematik gewählt. Sie entspricht den derzeitigen gesetzlichen Gegebenheiten (vgl. Art. 328 OR, Art. 2 ArGV3 sowie Art. 82 UVG).

§ 5 Pflichten und Haftung der Arbeitnehmenden

Diese Bestimmung wurde mehrheitlich aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen und entspricht den gesetzlichen Gegebenheiten (vgl. Art. 321a und 321e OR). Die Absätze 1, 3 und 4 wurden übernommen. Lediglich in Absatz 2 wurde die Mitwirkung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei der Verhütung von Berufsunfällen sowie Berufskrankheiten statuiert (Art. 82 UVG und Art. 6 ArGV3).

Die Ersatzpflicht bei unbedeutenden Schäden bis max. einem halben Monatslohn wurde ersatzlos gestrichen. Diese Verrechnung mit dem Lohn wurde als nicht mehr zeitgemäss erachtet und liegt zudem eher im Kompetenzbereich der zuständigen Versicherung als in demjenigen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

§ 6 geteilte Verantwortung

Diese Bestimmung wurde aus dem Modell-NAV übernommen. Es ist möglich, dass Arbeitnehmende mehrere mögliche Ansprechpartner haben, beispielsweise die zu betreuende Person aber auch deren Familienangehörige. Diese Bestimmung entspricht der Praxis des Personalverleihs, bei dem ein solidarisches Einstehen der formellen Arbeitgebenden und des Einsatzbetriebs die Regel darstellt.

Ein Weisungsrecht kann allerdings auch von verschiedenen Privatpersonen ausgeübt werden, ohne dass die arbeitnehmende Person im selben Haushalt lebt wie die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber. Daher wurde diese Bestimmung des Modell-NAV systematisch gesehen in den allgemeinen Teil des Entwurfs verschoben.

1.2 Arbeitsbedingungen

§ 7 Arbeits- und Ruhezeit

In Absatz 1 wurde das Ende der täglichen Arbeitszeit in Anlehnung an das Arbeitsgesetz (Art. 10 ArG) auf 20:00 Uhr festgesetzt. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde bei einem Vollpensum auf 42 Stunden festgelegt (vgl. dazu auch § 8, dies wurde analog der ständigen Betreuung in der Hausgemeinschaft geregelt, vgl. unten § 35).

Die Absätze 2 bis 4 entsprechen den heute aktuellen Regelungen des Arbeitsgesetzes (Art. 15a und 31 Abs. 2 ArG).

Für jugendliche Arbeitnehmende ist zwingend eine Ruhezeit von zwölf Stunden zu gewähren und kann nicht verkürzt werden. Dies entspricht Art. 16 ArGV5.

§ 8 Überstunden und Überzeit

Die Absätze 1, 3 und 4 wurden aufgrund der Rückmeldungen der mündlichen Anhörung im Sinne einer in diesem Bereich angestrebten Harmonisierung mit dem GAV Personalverleih verfasst. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde auf 42 Stunden pro Woche festgelegt. Zudem wurde auf Antrag von Anhörungsteilnehmenden die Regelung von Überstunden und Überzeit im NAV Hauswirtschaft aufgenommen. Auf Wunsch von Anhörungsteilnehmenden wurde die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden festgelegt und entspricht dem Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG). Diese Regelung findet auf alle hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse Anwendung, nicht nur auf die sog. 24-Stunden-Betreuung.

Der Zuschlag von 25% entspricht der Regelung im Arbeitsgesetz (Art. 13 ArG).

Die Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn wurde aus dem Modell-NAV übernommen. Auch diese Regelung sollte auf alle hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, daher wurde sie systematisch gesehen hier platziert.

Absatz 2 wurde sinngemäss aus dem OR übernommen (Art. 321c OR).

Absatz 5 dient dem Schutz von jugendlichen Arbeitnehmenden und stellt sicher, dass minderjährige Arbeitnehmende genügend Ruhezeit bzw. Freizeit gewährt bekommen.

§ 9 Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Absatz 1 wurde aus dem Modell-NAV übernommen. Der Nachtzeitraum sowie der Zuschlag von 25% entspricht der Regelung des Arbeitsgesetzes (Art. 10 Abs. 1 bzw. Art. 17 Abs. 1 ArG).

Der Lohnzuschlag für Arbeitseinsätze an Sonn- und Feiertagen wurde in Anlehnung das Arbeitsgesetz auf 50% festgesetzt (Art. 19 Abs. 3 ArG).

Das Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit von minderjährigen Arbeitnehmenden ergibt sich aus dem Arbeitsgesetz (Art. 31 ArG) und dient dem Jugendschutz.

§ 10 Freizeit

Absatz 1, 2 sowie 6 und 7 wurden aus dem Modell-NAV übernommen. Diese Regelung findet auf alle hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse Anwendung, nicht nur auf die sog. 24-Stunden-Betreuung.

Die Absätze 3, 4 und 5 wurden sinngemäss aus dem derzeit aktuellen NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern übernommen.

§ 11 Religiöse Feiern, Arztbesuche und Vorsprachen bei Amtsstellen

Diese Bestimmung wurde aus dem derzeit geltenden NAV übernommen, wobei ihr aus systematischen Gründen ein eigenständiger Paragraphen zugestanden wurde. Lediglich zur Klärung bzw. Vorbeugung von Missverständnissen wurde die Ergänzung «aller Konfessionen» angebracht, was mit Art. 15 BV im Einklang steht.

§ 12 Weiterbildung

Absatz 1 wurde aus dem derzeit geltenden NAV übernommen. Auch der Thematik Weiterbildung wurde ein eigenständige Paragraphen gewidmet.

Mit Absatz 2 und 3 soll zudem klar zum Ausdruck gebracht werden, dass sofern Arbeitgebende eine Notwendigkeit für eine Weiterbildung sehen und diese von Arbeitnehmenden verlangen, sie auch in die entsprechende Pflicht genommen werden. Dies bedeutet, dass sie einerseits die entsprechende Zeit als Arbeitszeit zur Verfügung stellen und andererseits die Kosten übernehmen müssen.

§ 13 Urlaub

Diese Bestimmung steht im Einklang mit dem OR (Art. 329 OR) sowie den Empfehlungen des SECO. Bezüglich der Geburt eines eigenen Kindes wurden in Anlehnung ans Personalrecht des Kantons Luzern 7 Tage gewählt.

Die in Absatz 2 gewährte Zeit zur Betreuung eigener kranker Kinder wurde ebenfalls analog den Bestimmungen im OR sowie in Anlehnung an die Empfehlungen des SECO geregelt (Art. 324a OR).

§ 14 Ferien

Die Ferienregelung wurde analog OR ausgestaltet (Art. 329a OR). Dass bei Erreichung des 50. Altersjahres oder nach zehn Dienstjahren bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber fünf Wochen Ferien zu gewähren sind, ist bereits im derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft geregelt.

Die Absätze 3 und 4 sind bereits im NAV Hauswirtschaft geregelt, wurden systematisch jedoch unter einen Paragraphen zusammengefasst.

Bezüglich Absatz 4 ist zu erwähnen, dass aufgrund des Arbeitnehmerschutzes die Formulierung «ohne besondere Abmachung» gestrichen wurde. Damit wird klargestellt, dass während der Ferienzeit, wenn die Arbeitnehmenden die Arbeitgebenden begleiten und hauswirtschaftliche Arbeiten erledigen müssen, dies als Arbeitszeit gewertet wird und dementsprechend nicht als Ferienzeit abgerechnet werden darf.

1.3 Lohn

§ 15 Grundlohn

Der NAV Hauswirtschaft äussert sich nicht zur Lohnhöhe. Diese festzulegen ist in erster Linie Sache der Vertragsparteien. Allerdings sind die Mindestlöhne gemäss NAV Hauswirtschaft Bund einzuhalten. Der vereinbarte Lohn ist ein Bruttolohn.

Absatz 1 und 3 wurden vom Modell-NAV übernommen. Der Mindestlohn soll jedoch nicht nur im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung gewährleistet werden, daher wurde diese Bestimmung im allgemeinen Teil festgehalten.

Auf einen separaten Paragraphen bezüglich der Regelung des «Ferienlohnes» wurde verzichtet. Für Arbeitnehmende im Stundenlohn wurden die Absätze 2 und 3 zur besseren Verständlichkeit festgehalten. Die Berechnungsgrundlage wurde aus dem Modell-NAV übernommen.

§ 16 Naturallohn

Die beiden Absätze 1 und 2 wurden vom Modell-NAV übernommen. Ein Naturallohn kommt in der Regel bei Hausgemeinschaft der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zur Anwendung, allerdings nicht ausschliesslich. Daher wurde diese Bestimmung im allgemeinen Teil festgehalten. Muss für die Verpflegung und Unterkunft ein Preis bezahlt werden, liegt kein Naturallohn vor.

Die Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung regelt die Höhe der Entschädigung dahingehend, dass maximal 33 Franken pro Tag oder 990 Franken pro Monat für Naturallohn in Abzug gebracht werden dürfen.

Daraus folgt, dass sofern die Arbeitnehmenden die Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen (bspw. Ferienabsenz), dies vom Grundlohn nicht abgezogen werden darf, sondern auszubezahlen ist (Absatz 3).

Es wird folglich klargestellt, dass der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung auch während freier Tage zu gewähren ist. Bereits im derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde festgelegt, dass wenn der Naturallohn nicht vollständig gewährt wird, an dessen Stelle eine entsprechende Barentschädigung tritt. Demnach wurde Absatz 3 lediglich klarer formuliert.

§ 17 Zeitpunkt Lohnzahlung und Lohnabrechnung

Diese Bestimmung wurde teilweise vom Modell-NAV übernommen. Sie konkretisiert die Pflicht der Arbeitgebenden eine Lohnabrechnung zu erstellen und den Arbeitnehmenden abzugeben (vgl. Art. 323b Abs. 1 OR). Dadurch wird ermöglicht, dass die Arbeitnehmenden Klarheit darüber haben, ob die vertraglichen Abmachungen eingehalten sind. Zudem wurde die Bestimmung mit einer Frist versehen, um eine zeitnahe Abwicklung der Lohnzahlung sowie der Aushändigung der Lohnabrechnung zu gewährleisten.

1.4 Leistungen bei Verhinderung

§ 18 Sozialversicherungen im Allgemeinen

Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. Diese Norm hat informativen bzw. deklaratorischen Charakter. Die Arbeitnehmenden sind grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die entsprechenden Beiträge für AHV/IV/EO/ALV sowie Pensionskasse und Unfallversicherung sind von den Arbeitgebenden zu entrichten.

§ 19 Lohnfortzahlungspflicht

Der Modell-NAV äussert sich zu der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit dahingehend, dass diese - unabhängig der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses - ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geschuldet ist. Im Übrigen wird auf das OR verwiesen (Art. 324a und 324b OR). Die Dauer der Fortzahlung wurde aus dem derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft übernommen.

Absatz 2 entspricht der Regelung im OR (Art. 324a Abs. 3 OR).

Die Absätze 3 und 4 entsprechen sowohl dem OR (Art. 324b Abs. 1 und 2 OR) als auch der derzeit geltenden Bestimmung im NAV Hauswirtschaft.

Unter Absatz 4 wurde festgehalten, dass sich der Lohnanspruch auf den Grundlohn beschränkt. Demgegenüber wurde jedoch unter Absatz 5 verdeutlicht, dass Arbeitnehmende Anspruch auf angemessene Pflege und Naturallohn haben. Damit ist insbesondere

sichergestellt, dass der Anspruch auf die zu gewährende Unterkunft sowie Verpflegung gewährleistet ist. Dies ist bereits im derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft festgehalten. Die Lohnfortzahlungspflicht im Falle einer Hausgemeinschaft wurde in Absatz 5 in Anlehnung an Art. 328a Abs. 2 OR ausgestaltet.

§ 20 Krankentaggeldversicherung

In der entsprechenden Bestimmung im derzeit geltenden NAV Hauswirtschaft wurde einerseits die Krankenversicherung und andererseits die Krankentaggeldversicherung geregelt. Aufgrund der obligatorischen Krankenversicherung in der Schweiz wurden die entsprechenden Bestimmungen ersatzlos gestrichen. Daher wurde lediglich die Krankentaggeldversicherung im Entwurf aufgenommen.

Die Arbeitnehmenden sind gegen die Folgen von Krankheit, Unfall und Alter zu versichern. Fehlt der Versicherungsschutz, haben die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden wie bei bestehendem Versicherungsschutz zu entschädigen. Mit vorliegender Bestimmung wird zum Schutze der Arbeitgeberschaft eine Verpflichtung zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung verankert. Damit können sich die Arbeitgebenden und ihre Arbeitnehmenden gegen die finanziellen Folgen einer Krankheit versichern und so die gesetzlichen, arbeitsvertraglichen sowie wirtschaftlichen Risiken auf eine Versicherung übertragen. Um einen bürokratischen Mehraufwand zu minimieren, wurde die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung erst ab einem Pensum von 20% sowie für Arbeitsverhältnisse von über drei Monaten statuiert.

Die Leistungspflicht wurde zudem für eine bessere Verständlichkeit umformuliert. Zudem wurde der Aufschub bzw. Vorbehalte der Krankentaggeldversicherung in Absatz 5 geregelt. In Absatz 6 wurden die Naturallohnleistungen geregelt, was die Arbeitnehmenden vor übermässiger finanzieller Belastung schützen soll.

§ 21 Unfallversicherung

Diese Bestimmung ist bereits im geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern vorhanden. Sie verweist auf die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 22 Berufliche Vorsorge

Diese Bestimmung ist bereits im geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern vorhanden. Sie verweist auf die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

1.5 Schwangerschaft und Mutterschaft

§ 23 Schwangerschaft und Mutterschaft

Das OR sowie das ArG trägt den Grundsätzen Rechnung, wonach schwangere Frauen und stillende Mütter besonderem Schutz bedürfen. Daher werden die elementaren Grundsätze im NAV Hauswirtschaft verankert, um dem Schutz von weiblichen Arbeitnehmerinnen Rechnung zu tragen. Hierfür wurde eine Regelung analog des Arbeitsgesetzes sowie der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz getroffen (Art. 35 und 35a ArG und Art. 60 ArGV1).

1.6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommen grundsätzlich die Bestimmungen des Obligationenrechts zur Anwendung. Bei der Berechnung der Vertragsdauer gilt Folgendes: Falls mehrere Arbeitsleistungen in einem Zeitfenster von weniger als einem Jahr für die gleiche Arbeitgeberin oder den gleichen Arbeitgeber geleistet werden, gilt dies als ein einziges Arbeitsverhältnis.

§ 24 Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Diese Bestimmung ist bereits im geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern vorhanden. Sie entspricht den Regelungen nach OR (Art. 335 ff. OR).

§ 25 Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.

§ 26 Kündigung zur Unzeit

Diese Bestimmung ist bereits im geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern vorhanden. Sie wurde lediglich teilweise aufgrund des Wortlauts im OR (vgl. Art. 336c und 336d OR) angepasst.

§ 27 Ungerechtfertigte Entlassung

Bereits im aktuell geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern war diese Bestimmung in ähnlicher Form ausgestaltet. Neu wurde die Bestimmung des OR (Art. 337c OR) wörtlich übernommen.

§ 28 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Diese Bestimmung entspricht der aktuellen Regelung des OR (Art. 337d OR) und wurde vom aktuell geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern übernommen.

§ 29 Abgangsentschädigung

Eine Abgangsentschädigung ist bereits im geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern vorgesehen und beträgt sechs Monatslöhne.

Die Abgangsentschädigung wurde nun analog OR geregelt (Art. 339b OR). Die zuvor definierte Höhe wurde gestrichen und kann von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden selbst vereinbart werden.

§ 30 Zeugnis

Diese Bestimmung entspricht der Regelung nach OR (Art. 330a OR) und wurde vom aktuell geltenden NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern übernommen.

2 Besondere Bestimmungen für die ständige Betreuung in der Hausgemeinschaft

2.1 Hausgemeinschaft

§ 31 Ernährung und Einzelzimmer

Ein typisches Merkmal der sogenannten 24-Stunden-Betreuung ist die Tatsache, dass die Arbeitnehmenden im privaten Haushalt der zu betreuenden Person leben, weshalb auch das Zusammenleben zu regeln ist. Bezüglich der Unterkunft handelt es sich um die allgemein anerkannten Ansprüche. Bei der Verpflegung ist insbesondere klarzustellen, dass die Arbeitnehmenden das Recht zugestanden erhalten, ein Essen nach ihrer Art zubereiten zu dürfen. Hierbei ist ihnen die Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien zu gewähren. Im Übrigen versteht es sich von selbst, dass sich die Parteien über die genauen Modalitäten der Planung der Verpflegung und der gegenseitigen Information absprechen müssen. Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. In Bezug auf die Grösse des abschliessbaren Einzelzimmers wurde auf Wunsch von Anhörungsteilnehmenden ein Richtwert von 15m² eingefügt.

Ergänzt wurde Absatz 2, damit das Zimmer einerseits nicht separat gekündigt werden muss und andererseits kein Anspruch auf das eigene Zimmer nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden kann.

§ 32 Tod oder Heimeinweisung der betreuten Person

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

Hausgemeinschaft mit dem Arbeitsverhältnis auch das Wohnrecht im Haushalt und allenfalls auch das Aufenthaltsrecht in der Schweiz gekoppelt ist, rechtfertigt sich die verlängerte Kündigungsfrist. Daher wurde diese Bestimmung vom Modell-NAV übernommen.

§ 33 Mitbenützung der sanitären Einrichtung

Um die hygienische Pflege der Arbeitnehmenden sicherzustellen, muss diesen mindestens die Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und Waschmöglichkeiten gewährt werden. Auch hierbei handelt es sich um allgemein anerkannte Ansprüche. Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen.

§ 34 Internetverbindung

Es hat sich gezeigt, dass der Internetzugang insbesondere für Pendelmigranten von besonderer Wichtigkeit ist. Es gehört zum Schutz der Persönlichkeit, dass der Kontakt mit der eigenen Familie und Freunden gepflegt werden kann. Deshalb soll dieses Recht zugestanden werden. Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. An der mündlichen Anhörung hat die Vertretung der Arbeitgeberschaft das Anliegen abgebracht, die Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden auf einen sorgfältigen und verantwortungsvollen Umgang hinzuweisen. Daher wurde die Bestimmung dementsprechend ergänzt.

2.2 Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit, Arbeitszeitdokumentation

§ 35 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Modell-NAV sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden vor. Im Sinne einer angestrebten Harmonisierung mit dem GAV Personalverleih in diesem Bereich, wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche festgelegt. Zudem wurde auf Antrag von Anhörungsteilnehmenden die Regelung von Überstunden und Überzeit im NAV Hauswirtschaft aufgenommen.

Auf Wunsch von Anhörungsteilnehmenden wurde die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 50 Stunden festgelegt.

Absatz 5 soll auch bei einem kleinen Anstellungspensum eine Minimalanstellung von 7 bezahlten Stunden pro gearbeitetem Tag gewährleisten. Alternativ kann der Arbeitsvertrag vorsehen, 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). Jemanden lediglich für die Präsenzzeit anzustellen ist demnach nicht zulässig (Absatz 6).

Die beiden Absätze 5 und 6 wurden gemäss Modell-NAV übernommen.

§ 36 Präsenzzeit

Die Präsenzzeit ist ein typisches Merkmal der ständigen Betreuung in der Hausgemeinschaft. Während der Präsenzzeit müssen Arbeitnehmende verfügbar sein und können sich nicht frei ausser Haus bewegen, daher ist die Präsenzzeit auch klar von den Pausenzeiten abzugrenzen.

Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. An der Anhörung wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Entschädigung für die Rufbereitschaft zu definieren ist, was analog der Präsenzzeit ausgestaltet wurde.

Absatz 3 soll eine Überbelastung der arbeitnehmenden Person vorbeugen. Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. Die regelmässige Überprüfung bei intensiven Betreuungssituationen wurde um «mindestens einmal jährlich» ergänzt, da dies insbesondere bei längeren Betreuungssituationen notwendig scheint. Auf das in der Anhörung geforderte Beiziehen einer externen Person zur entsprechenden Interessenabwägung wurde verzichtet, um nicht einen höheren bürokratischen Aufwand zu generieren. Eine externe Person kann jederzeit auf freiwilliger Basis hinzugezogen werden.

§ 37 Nachtruhe

Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. Dies entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz (vgl. Art. 10 Abs. 1 ArG).

§ 38 Pausen

Grundsätzlich wurde diese Bestimmung vom Modell-NAV übernommen. Aufgrund von Anmerkungen von Anhörungsteilnehmenden wurde in Absatz zwei und drei folgendes konkretisiert: Die Pause muss 4 Stunden betragen, wenn in der vorangehenden Nacht zwei oder mehr Einsätze geleistet werden mussten - mindestens zwei davon am Stück. Zudem wurde die Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung für das gemeinsame Essen gewährt.

§ 39 Arbeitszeitdokumentation

Gerade bei der ständigen Betreuung in der Wohngemeinschaft ist die Erfassung der Arbeitszeit wichtig, da auf Grund der Betreuungssituation auch unvorhergesehene Einsätze notwendig sein können. Die Arbeitszeitdokumentation dient der Arbeitgeberschaft einerseits zur Erstellung einer korrekten Lohnabrechnung. Andererseits können die Arbeitnehmenden damit überprüfen, ob die Arbeitgebenden die effektiven Aktivitäten korrekt erfasst haben. Zudem können die Arbeitgebenden damit überprüfen, ob die Betreuungssituation noch korrekt ist oder eine allfällige Anpassung vorgenommen werden muss. Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. Der Vollständigkeit halber wurde lediglich die Überzeit ergänzt.

2.3 Lohn für Präsenzzeiten

§ 40 Lohn für Präsenzzeiten

Die Entschädigung der Präsenzzeit ist ein zentrales Element der 24-Stunden-Betreuung. Gemäss dem Vorschlag des Bundesrates soll eine gemäss Betreuungsintensität abgestufte Entlöhnung der Präsenzzeit vorgesehen werden. Die Bemessung der Intensität der Betreuung hängt laut der vorliegenden Bestimmung davon ab, wie oft die Arbeitnehmenden in der Nacht aufstehen müssen, weil gerade das besonders anstrengend ist. Der dabei massgebende Nachtzeitraum dauert von 23:00 bis 06:00 Uhr (vgl. § 37). Massgebend sind die durchschnittlichen Nachteinsätze des konkreten Monates. Die Anzahl der Einsätze ist durch die Anzahl der Nächte mit effektiv geleisteter Präsenzzeit zu dividieren.

Bereits bei der mündlichen Anhörung zeigte sich, dass dieser Punkt stark umstritten ist. Daher wurden die Ansätze vom Modell-NAV übernommen, nicht zuletzt um eine einheitliche Praxis der Kantone anzustreben.

Absatz 4 wurde durch Rückmeldungen von Anhörungsteilnehmenden eingefügt. Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. In diesem Fall muss die Organisation der Betreuung angepasst werden.

3 Schlussbestimmungen

§ 41 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Oft dürfte den Arbeitnehmenden weder die Existenz des NAV Hauswirtschaft des Kantons Luzern noch des NAV Hauswirtschaft Bund mit den definierten Mindestlöhnen bekannt sein. Daher ist eine Aushändigung der beiden Normalarbeitsverträge angezeigt.

§ 42 Abweichungen

Der vorliegende NAV ist dispositiver Natur. Sofern die Vertragsparteien einen Einzelarbeitsvertrag abschliessen, können sie daher von den vorliegenden Bestimmungen abweichende Regelungen treffen. Dies ist für eine flexible und bedürfnisorientierte Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unumgänglich.

Aus diesem Grund ist es wichtig, die Bestimmungen massvoll auszugestalten. Denn andernfalls werden sie mit einem Arbeitsvertrag ausgeschlossen, was dem eigentlich verfolgten Ziel eines besseren Schutzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuwiderlaufen würde.

Das nicht zulässige pauschale Wegbedingen dient dem Schutz der Arbeitnehmenden.

§ 43 Vorbehalt des Gesetzes

Mit dem vorliegenden NAV werden die zentralen Punkte, auch diejenigen einer 24-Stunden-Betreuung, geregelt. Ergänzend kommen jedoch auch die allgemeingültigen (arbeitsrechtlichen) Bestimmungen des Obligationenrechts und – sofern ein Personalverleih-Verhältnis vorliegt – des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) zur Anwendung.

§ 44 Aufhebung eines Erlasses

Keine Anmerkung.

§ 45 Inkrafttreten

Keine Anmerkung.