



KANTONALER NORMALARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEIT- NEHMER IN DER HAUSWIRTSCHAFT (NAV HAUSWIRTSCHAFT, NG 223.1)

Bericht zuhanden der öffentlichen Auflage

Titel:	Revision Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer	Typ:		Version:	
Thema:	NAV Hauswirtschaft	Klasse:	2017.NWVD.9	FreigabeDatum:	13.12.2022
Autor:	Regierungsrat	Status:		DruckDatum:	19.12.22
Ablage/Name:	Bericht NG 223.1 NAV Hauswirtschaft RR.docx			Registratur:	2017.NWVD.9

Inhalt

1	Zusammenfassung	4
2	Ausgangslage	5
2.1	Definition Normalarbeitsvertrag (NAV)	5
2.2	Arten von Normalarbeitsverträgen	6
2.2.1	NAV mit Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis	6
2.2.2	NAV mit zwingenden Mindestlöhnen	6
2.3	Relevante Normalarbeitsverträge für hauswirtschaftliche Angestellte	6
2.3.1	Normalarbeitsvertrag in der Hauswirtschaft vom Bund	6
2.3.2	Kantonale NAV in der Hauswirtschaft	7
2.4	Rechtliche Grundlage der Verpflichtung zum Erlass NAV	7
2.5	Aktueller NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende	7
2.6	Funktion und Inhalt NAV	8
2.7	Veränderungen im Marktumfeld	8
2.8	Verfahren	9
3	Handlungsbedarf	9
3.1	Totalrevision aktueller NAV	9
3.2	Integration Mustervorlage Bund Modell 24-Stunden-Betreuung	10
4	Umsetzung	10
4.1	Grundsätzliches	10
4.2	Wesentliche Revisionspunkte	10
5	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	11
5.1	Titel des Erlasses	11
6	Finanzielle und personelle Auswirkungen auf den Kanton	20
7	Terminplan	21

1 Zusammenfassung

Der aktuelle kantonale Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer ist datiert vom 1. Juli 1985. Wesentliche zwingende Regelungspunkte im Sinne von Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 30. März 1911 (OR; SR 220) fehlen gänzlich. Gewisse Bestimmungen sind aufgrund grundlegenden Marktveränderungen nicht mehr zeitgemäss. Er wurde bisher keiner Revision unterzogen. Diese zeichnete sich bereits im Vorfeld ab. Zusätzlich nimmt aufgrund der demographischen Veränderungen die 24-Stunden-Betreuung zu Hause durch Arbeitnehmende, die im selben Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen (Live-in Situationen) zu. Sie stösst verschiedentlich auf Kritik. Insbesondere, weil die Einhaltung der üblichen Arbeitsbedingungen (z.B. Ruhezeiten, Regelungen des Zusammenlebens unter Gewährung des Persönlichkeitsschutzes) in Frage gestellt ist.

Der aktuelle kantonale Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer aus dem Jahre 1985 ist unvollständig. Er deckt nicht alle Arbeitsverhältnisse im Hausdienst ab, insbesondere nicht die immer beliebtere 24-Stunden-Betreuung mit ihren Besonderheiten. Um das Hauspersonal rechtsgenügend zu schützen, kam der Bundesrat infolge der Umsetzung des angenommenen Postulates Schmid-Federer 12.3266 vom März 2012 («Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege») zum Schluss, dass die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung durch die kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitsverhältnisse im Hausdienst nach Art. 359 Abs. 2 OR zusätzlich geregelt werden müssen.

Zu diesem Zweck hat der Bundesrat am 21. Juni 2017 schliesslich das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (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 des Bundes 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 leben. Diese Vorlage des Modell-NAV des Bundes hat keine bindende Wirkung. Sie soll den Kantonen für die Übernahme in ihre kantonalen Normalarbeitsverträge Unterstützung bieten. Es besteht aber seitens des Bundes die Erwartung, dass die Kantone ihre bestehenden NAV mit dieser Regelung ergänzen. Dadurch wird ein schweizweit geltender Minimalstandard der Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung etabliert.

Vor diesem Hintergrund drängte sich eine Totalrevision der aktuellen Gesetzgebung auf. Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 410 vom 12. Juni 2017 wurde die Volkswirtschaftsdirektion mit der Ausarbeitung des Entwurfes eines zeitgemässen Normalarbeitsvertrages Hauswirtschaft beauftragt, der diesen neuen Umständen vollumfänglich Rechnung trägt. Die Ausarbeitung des Entwurfes des kantonalen Normalarbeitsvertrages für Hauswirtschaft erfolgte mehrheitlich in Anlehnung des Modell-NAV des Bundes und dem Vergleich der Regelungen der anliegenden Kantone (SZ, LU, ZG).

Schwerpunkt der Revision bilden diverse Bestimmungen, um der Situation der Live-in Rechnung zu tragen. Sie basieren auf dem Modell NAV des Bundes für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung. Die Revision beinhaltet insbesondere folgende neue Punkte:

- Aufnahme und Implementierung Spezialbestimmungen und Regelungen für 24-Stunden-Betreuung in bestehenden NAV
- Neue klare Definition von Arbeitszeit / Präsenzzeit / Rufbereitschaft
- Neue klare Regelungen zur Entlöhnung der Arbeitszeit
- Neue klare Regelung zur Entlöhnung von Präsenzzeit / Rufbereitschaft
- Gewährleistung eines existenzsichernden Mindesteinkommens
- Pausenregelungen
- Ruhezeiten
- Nachtarbeit und deren Entlöhnung
- Klar umschriebene spezielle Minimalarbeitsbedingungen, wie Regelung betreffend Unterkunft und Verpflegung für das 24-Stunden-Betreuungs-Arbeitsverhältnis
- Schutzbestimmungen für weibliche und jugendliche arbeitnehmende Personen gemäss Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11)

- Präzisierung bestehender Bestimmungen
- Formelle wie redaktionelle Anpassungen ohne materielle Änderungen
- Überführung der Vorlage in eine neurechtliche Form

Um inhaltlich eine gewisse Legitimation herbeizuführen, führte die Volkswirtschaftsdirektion im Kanton Nidwalden am 13. März 2020 eine interne Vernehmlassung im Sinne von Art. 359a Abs. 2 OR bei allen Direktionen und betroffenen Verbänden (Syna, Unia, Nidwaldner Gewerbeverband, Berufsverband Haushaltleiterinnen Schweiz, Swisstaffing) zum ausgearbeiteten revidierten Entwurf NAV Hauswirtschaft durch, mit dem Ziel, einerseits bezüglich der Thematik NAV Hauswirtschaft zu orientieren, insbesondere in Bezug auf den neuen Modell-NAV des Bundes. Andererseits wurden den involvierten öffentlichen und privaten Organisationen die Gelegenheit eingeräumt, ihre Anliegen zu äussern. Die Frist zur Stellungnahme dauerte vorab bis 24. April 2020. Coronabedingt wurde die Frist zur Stellungnahme bis 30. Juni 2020 verlängert. Zur Vorlage gingen 7 Stellungnahmen ein (vier Verzicht).

Grundsätzlich begrüssen sämtliche Teilnehmenden der Vernehmlassung stimmig die geplante kantonale Umsetzung der Vorgaben aus dem Modell NAV des Bundes zur 24-Stunden-Betreuung und äusserten sich positiv gegenüber den geplanten Anpassungen des kantonalen Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft).

Nennenswerte Anpassungen wurden nicht gefordert. Verständigungsfragen konnten im erläuterten Bericht geklärt werden. Bemängelt wurde insbesondere die auf Bundesstufe zur Zeit bestehende Inkonsistenz zwischen der Regelung der Entlöhnungen im Modell NAV Hauswirtschaft SECO und den geltenden Regelungen der Assistenzbeiträge im Bereich Invalidengesetzgebung (IVG). Diese Problematik haben die involvierten Bundesämter erkannt. Sie muss und wird auf Bundesebene zu lösen sein. Sie haben keinen Einfluss auf die Vorlage. Ausserdem wurde von einem Vernehmlassungsteilnehmer der vom Bundesrat eingeschlagene Regulierungsweg der 24-Stunden-Betreuung via Kantone durch die Normalarbeitsverträge kritisiert. Eine gesamtschweizerische Lösung der 24-Stunden-Betreuung im Arbeitsgesetz wäre begrüsst worden. Zudem wird der Wunsch einer Prüfung der Harmonisierung der Anstellungsbedingungen mit dem Gesamtarbeitsvertrag des Personalverleihs geäussert.

Die Vernehmlassungsantworten führten zu keinen grossen Anpassungen. Die Anpassungen waren präzisierender, struktureller und redaktioneller Natur.

Am 26. April 2022 führte das Gesetzgebungsteam eine interne Sitzung durch, welche die Vorlage auf allfällige Unklarheiten überprüfte. Zu materiellen Änderungen ist es nicht gekommen. Am 23. Mai 2022 wurde die Redaktionskommission (Redko) durchgeführt, mit dem Ziel, dass die Vorlage bis spätestens Ende 2022 (20. Dezember 2022) dem Regierungsrat zur Verabschiedung vorgelegt werden kann.

Im vorliegenden Bericht wird die Übernahme der im Modell- Normalarbeitsvertrag vorgeschlagenen Bestimmungen in den kantonalen ohnehin schon revisionsbedürftigen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende erläutert. Es ergibt sich dabei, dass der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard zum Schutz von Arbeitnehmenden in der 24-Stunden-Betreuung im Wesentlichen umfassend in den neuen kantonalen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) integriert wurde. Gleichzeitig wird der heute geltende und veraltete Normalarbeitsvertrag total revidiert und entsprechend mit den gesetzlich notwendig zwingenden Schutzbestimmungen (Gesundheitsschutz) ergänzt. Mit diesem Entwurf des totalrevidierten NAV Hauswirtschaft wird eine zeitgemässe Vorlage geschaffen, der an die aktuellen Gegebenheiten anknüpft und Grundlage für die Regelung sämtlicher Arbeitsverhältnisse inklusive für die 24-Stunden-Betreuung bildet.

2 Ausgangslage

2.1 Definition Normalarbeitsvertrag (NAV)

Entgegen seinem Namen handelt es sich beim Normalarbeitsvertrag (NAV) nicht um einen Vertrag, sondern um eine durch Behörden erlassene Verordnung. Er regelt einzelne Arten von

Arbeitsverhältnissen bezüglich ihres Abschlusses, ihres Inhaltes und ihrer Beendigung. Normalarbeitsverträge sind notwendig in Branchen, die vom öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz nicht erfasst werden oder in denen die Arbeitnehmenden nicht gewerkschaftlich organisiert sind und daher ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht möglich ist. Durch sie kann auf Berufsgruppen angepasstes, leicht abänderbares und die regionalen Eigenheiten berücksichtigendes Recht geschaffen werden.

Für alle ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse gelten die Regeln des NAV unmittelbar, auch wenn die Vertragsparteien ihn nicht kennen. Jedoch stellen Normalarbeitsverträge dispositives Recht dar, das heisst, es kann durch Abmachung von ihnen abgewichen werden. Von zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR) kann niemals, von relativ zwingenden nur zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewichen werden.

2.2 Arten von Normalarbeitsverträgen

Das Schweizerische Arbeitsvertragsrecht kennt zwei Arten von Normalarbeitsverträgen (NAV):

2.2.1 NAV mit Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis

Der NAV ist direkt auf das einzelne Arbeitsverhältnis einer bestimmten Branche anwendbar, soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts Anderes verabredet wird. Die Kantone sind verpflichtet, für landwirtschaftliche Arbeitnehmende und für Arbeitnehmende im Hausdienst solche Normalarbeitsverträge zu erlassen, welche vor allem Arbeits-/Ruhezeiten und die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/innen und Jugendliche regeln. Darunter fällt die vorliegende kantonale Vorlage (vgl. Ausführungen unter Punkt 2.4).

2.2.2 NAV mit zwingenden Mindestlöhnen

In Branchen, in denen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung der orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne NAV mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Diese Mindestlöhne gelten für die ganze Branche und können nur zugunsten der arbeitnehmenden Person abgeändert werden.

2.3 Relevante Normalarbeitsverträge für hauswirtschaftliche Angestellte

2.3.1 Normalarbeitsvertrag in der Hauswirtschaft vom Bund

Der Bundesrat hat am 20. Oktober 2020 den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft, SR 221.215.329.4) verabschiedet. Er regelt den Mindestlohn für Hausangestellte in Privathaushalten. Der NAV gilt in der ganzen Schweiz mit Ausnahme des Kantons Genf, welcher bereits einen Mindestlohn für Hausangestellte eingeführt hatte. Nach mehrmaligen Verlängerungen hat der Bundesrat am 27. November 2019 erneut entschieden, den NAV Hauswirtschaft um drei Jahre zu verlängern und gleichzeitig den Mindestlohn anzupassen. Die Änderung des NAV Hauswirtschaft des Bundes ist seit dem 01. Januar 2020 in Kraft und gilt vorab bis zum 31. Dezember 2022. Es kann davon ausgegangen werden, dass er erneut verlängert wird.

Der NAV Hauswirtschaft des Bundes ist anwendbar auf Arbeitsverhältnisse mit Hausangestellten in privaten Haushalten. Kollektive Haushalte wie Heime, Pensionen, Anstalten, Krankenhäuser usw. sind davon nicht erfasst. Der NAV gilt nur bei einem Mindestbeschäftigungsgrad von durchschnittlich 5 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber. Zudem sind gewisse Personen vom Geltungsbereich ausgenommen: Arbeitnehmende in Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen, Personen, die vorwiegend Kinder betreuen (Tagesmütter und Babysitter) sowie Ehegatten, Konkubinatspartner und eingetragene Partner. Arbeitsverhältnisse zwischen Eltern-Kindern und Grosseltern-Grosskindern sind ebenfalls nicht erfasst. Hausangestellte in landwirtschaftlichen Haushalten fallen nicht darunter, wenn ein kantonaler NAV in der Landwirtschaft auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

2.3.2 Kantonale NAV in der Hauswirtschaft

Der NAV des Bundesrates regelt nur die Mindestlöhne. Für die übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Ferienanspruch, Feiertagsanspruch, Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall, Überstundenentschädigung, Probezeit, Kündigung des Arbeitsverhältnisses usw. ist im Kanton Nidwalden wie bisher der kantonale Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft, NG 223.1) oder das schweizerische Arbeitsvertragsrecht anwendbar. Damit kommen beide NAV (NAV Hauswirtschaft Bund und der kantonale NAV Hauswirtschaft) ergänzend zur Anwendung.

Im totalrevidierten NAV Hauswirtschaft des Kantons Nidwalden wird neu die 24-Stunden-Betreuung verankert und besondere Bestimmungen für Arbeitnehmende, die im selben privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, geregelt.

2.4 Rechtliche Grundlage der Verpflichtung zum Erlass NAV

Gemäss Art. 359 Abs. 2 OR (SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer im Hausdienst und in der Landwirtschaft einen Normalarbeitsvertrag (NAV) zu erlassen. Nach Art. 359 Abs. 2 OR sind im NAV namentlich die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer zu regeln (Abs. 2). Dies ist gerade deshalb notwendig, weil für diese Branche das Arbeitsgesetz nicht gilt (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG). Weitere Belange können Eingang in den NAV finden, sofern sie das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen und von den Parteien eines Einzelarbeitsvertrages durch Vereinbarung geregelt werden können.

2.5 Aktueller NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende

Mit Beschluss vom 1. Juli 1985 erliess der Regierungsrat gestützt auf § 15 der Einführungsverordnung vom 3. Juli 1976 zum Obligationenrecht, in Ausführung der Art. 359, Art. 359a und Art. 360 des Schweizerischen Obligationenrechtes vom 30. März 1911, einen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (Regierungsratsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; NG 223.1) im Kanton Nidwalden. Dieser NAV trat auf den 1. Juli 1985 in Kraft. Seither hat die Zahl der betreuungspflichtigen Personen in der Schweiz stetig zugenommen, während gleichzeitig die zeitlichen und personellen Ressourcen von Familienmitgliedern, auf welchen früher diese Arbeit lastete, abgenommen hat. In der Praxis besteht ein Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der zu betreuenden Personen, den existierenden Angeboten und den Kosten für die Betreuung in bestehenden öffentlichen und privaten Strukturen. Dabei wird zusehend auf das Modell der 24-Stunden-Betreuung im Privathaushalt der zu betreuenden Person zurückgegriffen. Diese Arbeit wird in der Praxis meistens durch Pendelmigrantinnen aus EU - Staaten (primär aus Polen, Ungarn und Deutschland) übernommen.

Am 21. Juni 2017 hat der Bundesrat den in Auftrag gegebenen Bericht zur Abschätzung der Regulierungskosten für Regelungen der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten zur Kenntnis genommen und das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) beauftragt, die Kantone bis Mitte 2018 beim Erarbeiten eines Modells für die kantonalen Normalarbeitsverträge für die Betagtenbetreuung im privaten Haushalt zu unterstützen. Am 29. Juni 2018 informierte das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) darüber, dass eine Mustervorlage für die Ergänzung der kantonalen NAV im Hausdienst zur Verfügung stehe. Der zusammen mit den Kantonen entwickelte und den betroffenen Kreisen zur Stellungnahme unterbreitete Modell-NAV des Bundes sieht Regeln zur Bezahlung der Präsenzzeiten vor und enthält weitere Ansprüche der Arbeitnehmenden wie Pausen und eine wöchentliche Freizeit von eineinhalb Tagen. Die Kantone wurden eingeladen, die Übernahme dieser Regeln in ihren kantonalen NAV zu prüfen.

Der heute geltende NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer des Kantons Nidwalden ist veraltet und nur rudimentär geregelt. Zwingende Regelungspunkte und Schutzbestimmungen für

weibliche und jugendliche Mitarbeiter fehlen einerseits. Andererseits widerspiegelt er die arbeitsrechtlichen Verhältnisse vor mehr als dreissig Jahren. In der Zwischenzeit hat sich mit der zunehmenden Verbreitung der 24-Stunden-Betreuung durch vorwiegend Pendelmigrantinnen vieles in diesem Bereich verändert. Die Praxis zeigt, dass die Arbeitsbedingungen vor Ort, die Einhaltung von Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten sowie die Entschädigung für die Präsenzzeit Anlass zu diversen Diskussionen geben. Diese sensiblen Bereiche mit erhöhtem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmenden fehlen im heutigen NAV gänzlich. Mit der vorliegenden Totalrevision des kantonalen NAV werden diese Regelungslücken unter Berücksichtigung des Modell-NAV des Bundes geschlossen. Damit wird sichergestellt, dass alle neuartigen Arbeitsmodelle im hauswirtschaftlichen Bereich im NAV abgebildet werden und der Kanton Nidwalden über eine zeitgemässe Vorlage verfügt.

2.6 Funktion und Inhalt NAV

Der NAV ist eine hoheitliche, staatliche Normierung von Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von bestimmten Arbeitsverhältnissen (Art. 359 Abs. 1 OR). Er enthält dispositives Recht, welches den nicht zwingenden Bestimmungen des OR vorgeht. Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (Art. 359 Abs. 3 i.V.m. Art. 358 OR).

Die Bestimmungen des NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit die Vertragsparteien nichts anderes vereinbart haben (Art. 360 Abs. 1 OR). Der NAV kann vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen (Art. 360 Abs. 2 OR). Der NAV ist grundsätzlich kein zwingendes Instrument, weshalb die Bestimmungen im NAV von den Parteien grundsätzlich schriftlich wegbedungen werden können. Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz bildet der Normalarbeitsvertrag bei der Missbrauchsbekämpfung im Bereich des Lohn- und Sozialdumpings: Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU wurden sechs Artikel in das OR eingefügt, die der Bekämpfung des befürchteten Lohn- und Sozialdumpings in bestimmten Branchen dienen sollen (Art. 360a-360f OR). Ihr Inhalt ist im Gegensatz zur gewöhnlichen Art des NAV auf Mindestlöhne beschränkt und ihr Erlass an strenge Voraussetzungen gebunden. Dabei handelt es sich nicht um dispositives, sondern um einseitig zwingendes Recht (Art. 360d Abs. 2 OR). Der Bundesrat sah sich im Jahr 2011 veranlasst, bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen die Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Haushalt Bund, SR 221.215.329.4) in Kraft zu setzen, die seither die Mindestlöhne in dieser Branche verbindlich festlegt (siehe Punkte 2.2.2 und 2.3.1).

Inhaltlich statuiert der NAV Hauswirtschaft des Bundes daher lediglich einen Mindestlohn, der für die entsprechenden Arbeiten zwingend zu bezahlen ist. Die Höhe des Mindestlohnes wird in drei Kategorien unterteilt: «ungelernt», «ungelernt mit mindestens vier Jahren Berufserfahrungen» und «gelernt». Für ungelernte Arbeitnehmende beträgt der Mindestlohn seit 1. Januar 2020 pro Stunde neu 19.20 Franken, für gelernte Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder zweijähriger beruflicher Grundbildung sowie für ungelernte Arbeitnehmende mit vier Jahren Berufserfahrungen in der Hauswirtschaft 21.10 Franken und für gelernte Arbeitnehmende mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder dreijähriger Grundbildung 23.20 Franken. Allfällige Entschädigungen für Ferien, Feiertage, der 13. Monatslohn etc. werden zum Mindestlohn hinzugerechnet, wobei deren Regelung den Parteien überlassen bleibt.

2.7 Veränderungen im Marktumfeld

Die Betreuung von unterstützungswürdigen 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/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 – meist Pendelmigrantinnen aus EU- Staaten wie Polen, Ungarn und Deutschland – Live-in Situationen). 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 hauswirtschaftlichen Personals auf andere Weise gewährleistet werden. Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Kanton Nidwalden (NG 223.1) regelt die Arbeitsbedingungen von Hauspersonen, die in einem privaten Haushalt Arbeit verrichten.

2.8 Verfahren

Im Kanton Nidwalden fallen Erlass, Abänderung und Aufhebung eines NAV, dessen Geltungsbereich sich auf das Kantonsgebiet beschränkt, in die Zuständigkeit des Regierungsrates (Art. 359a Abs. 1 OR i.V.m. Art. 11 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Obligationenrecht vom 3. Juli 1976 (EG OR, NG 221.12)). Der heute im Kanton Nidwalden geltende Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wurde vom Regierungsrat am 1. Juli 1985 erlassen (NG. 223.1). Für eine Abänderung des bestehenden NAV schreibt das Bundesrecht in Art. 359a Abs. 2 und 4 OR die Einhaltung eines Rechtssetzungsverfahrens vor, welches gewisse Mitwirkungsrechte der interessierten und betroffenen Personen und Verbände sicherstellen soll.

3 Handlungsbedarf

3.1 Totalrevision aktueller NAV

Der heute im Kanton Nidwalden geltende Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer stammt aus dem Jahre 1985 (NG 223.1). Er ist nicht mehr zeitgemäss und unvollständig. Er wird den heute herrschenden Anstellungsbedingungen und neuen Marktgegebenheiten nicht mehr gerecht. Insbesondere sind einige wesentliche Punkte nicht oder nicht ausreichend geregelt wie Nacharbeit, Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Leistungen im Falle einer Arbeitsverhinderung bzw. die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Namentlich fehlen Regelungen zum Umgang mit den Sozialversicherungsleistungen bei Arbeitsverhinderung und gleichzeitiger Lohnfortzahlungspflicht. Zudem ist die Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/innen und Jugendliche sowie der Mutterschutz ungenügend.

Ausserdem hat seit der Inkraftsetzung des aktuellen NAV die Zahl der betreuungspflichtigen Betagten in der Schweiz ständig zugenommen, während gleichzeitig die zeitlichen und personellen Ressourcen von Familienmitgliedern, auf welchen früher diese Betreuungsarbeit lastete, abgenommen hat. In der Praxis besteht seit geraumer Zeit ein Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Betagten, den existierenden Angeboten und den Kosten für die Betreuung in bestehenden öffentlichen und privaten Strukturen. Dies führt vermehrt dazu, dass die Betagten selbst oder ihre Angehörigen eine auf die individuelle Situation zugeschnittene, finanzierbare Lösung finden müssen. Immer häufiger wird dabei auf das Modell der 24-Stunden-Betreuung im Privathaushalt der zu betreuenden Person zurückgegriffen. Diese Arbeit wird, wie Studien des Bundes und des Kantons Zürich (vgl. bspw. bundesrätlicher Bericht in Erfüllung des Postulats Schmid – Federer 12.3266 vom 29. April 2015) belegen, vielfach durch Pendelmigranten aus EU-Staaten übernommen, welche während der Betreuungszeit im selben Haushalt wie die zu betreuende Person wohnen. In der Praxis zeigt sich, dass für die 24-Stunden-Betreuung aus Kostengründen kaum dauerhaft in der Schweiz wohnhafte Betreuerinnen beschäftigt werden. Es ist daher und aufgrund der demografischen Entwicklung davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Lösungen der 24-Stunden-Betreuung zunimmt. Dies ist eine gesamtschweizerische Realität. Entsprechende Regelungen sind zwingend in den neuen NAV aufzunehmen. Abschliessend soll er in eine neurechtliche Form gebracht werden.

Die Anpassung des aktuellen NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer des Kantons Nidwalden an die aktuelle Rechtslage und neuen Gegebenheiten der 24-Stunden-Betreuung erfordert eine komplette Überarbeitung im Rahmen einer Totalrevision.

3.2 Integration Mustervorlage Bund Modell 24-Stunden-Betreuung

Vor diesem Hintergrund hatte der Bundesrat 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. Die Kantone sollen nun die Übernahme dieser Regelung in ihre bereits bestehenden kantonalen Normalarbeitsverträge für Hauspersonal prüfen und über die weiteren Schritte entscheiden. Im Juni 2019 musste 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 bestehenden Normalarbeitsverträge für hauswirtschaftliche Angestellte mit den im Modell-NAV enthaltenen Bestimmungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben.

4 Umsetzung

4.1 Grundsätzliches

Der heute dürttig ausgestaltete, unvollständige NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer wird durch verschiedene notwendige Schutzbestimmungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, versicherungsrechtliche Bestimmungen und Schutzbestimmungen für jugendliche und weibliche Arbeitnehmende ergänzt. Bei den im Modell-NAV enthaltenen Bestimmungen handelt es sich aber weitgehend um spezifisch auf die 24-Stunden-Betreuung zugeschnittenen Regelungen. Diese spezifischen Regelungen sollen daher integral in den Entwurf übernommen werden, sofern sie sinnvoll und verhältnismässig sind. Eine moderne und liberale Gesetzgebung wird angestrebt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der zurzeit geltende NAV des Kantons Nidwalden die neu entstandenen Gegebenheiten des immer wichtiger werdenden Marktes im Bereich der 24-Stunden-Betreuung nicht angemessen regelt. Mit der vorliegenden Totalrevision werden die Regelungslücken unter Berücksichtigung des Modell-NAV des Bundes sowie der Ergänzung von zwingend neuen Bestimmungen des heutigen NAV geschlossen. Die wenigen bisherigen Schutznormen wurden inhaltlich erweitert und neu geschaffen. Damit wird zukünftig sichergestellt, dass alle Bereiche – die bisherigen als auch die neuartigen Arbeitsmodelle im hauswirtschaftlichen Bereich – im neuen NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer des Kantons Nidwalden abgebildet werden.

4.2 Wesentliche Revisionspunkte

Schwerpunkt der Revision bilden diverse neue der 24-Stunden-Betreuung wesensbestimmende Regelungen, um der Situation der Live-ins Rechnung zu tragen. Sie basieren auf dem Modell NAV des Bundes für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung. Die Revision beinhaltet insbesondere folgende neue Punkte:

- Implementierung der Spezialbestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung
- Abbildung und Regelung sämtlicher Arbeitsverhältnisse, inklusive der 24-Stunden-Betreuung
- Neue klare Definition von Arbeitszeit / Präsenzzeit / Rufbereitschaft
- Neue klare Regelungen zur Entlohnung der Arbeitszeit
- Neue klare Regelung zur Entlohnung von Präsenzzeit / Rufbereitschaft
- Pausenregelungen
- Ruhezeiten
- Nachtarbeit und deren Entlohnung

- Klar umschriebene Arbeitsbedingungen, wie Regelung betreffend Unterkunft und Verpflegung
- Schutzbestimmungen für weibliche und jugendliche arbeitnehmende Personen gemäss Arbeitsgesetz
- Präzisierung bestehender Bestimmungen wie der Dokumentationspflicht
- Redaktionelle und formelle Anpassungen von Bestimmungen ohne materielle Änderungen
- Überführung der Vorlage in eine neurechtliche Form

5 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Die vorliegenden Erläuterungen orientieren sich an der Systematik der neuen revidierten Vorlage, welcher erhebliche Abweichungen von der derzeit aktuellen Version aufweist. Die besonderen Bestimmungen der 24-Stunden-Betreuung wurden in den bestehenden Normalarbeitsvertrag integriert. Mit diesem Entwurf des totalrevidierten kantonalen NAV Hauswirtschaft wird eine zeitgemässe Vorlage geschaffen, der an die aktuellen Gegebenheiten anknüpft und eine Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung bildet. Ausserdem wurde die bestehende Version in eine neuzeitliche Form gebracht. Überblickshalber wurde inhaltlich der NAV Hauswirtschaft in folgende sieben Kapitel gegliedert:

Allgemeine Bestimmungen, Arbeitszeitregelung, Lohn, Freizeit, bezahlter Urlaub und Ferien, Arbeitsbedingungen, Fürsorge und Dokumentationspflichten, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Übergangsbestimmungen.

5.1 Titel des Erlasses

Am 1. Januar 2011 setzte der Bundesrat den NAV Haushalt Bund für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer in Kraft. Darin regelt er die zwingenden Mindestlöhne für diese Personenkategorie. Um eine klare Unterscheidung zwischen dem NAV Haushalt Bund und dem NAV Hauswirtschaft des Kanton Nidwalden zu ermöglichen, wird der Titel des Erlasses von «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer» auf «Kantonaler Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (NAV Hauswirtschaft)» geändert. Dadurch wird die Verwechslungs- und Verwirrungsgefahr aus dem Wege geräumt. Zugleich wird die neue Benennung des Erlasses in eine neurechtliche Form überführt.

1) Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Die Spezialbestimmungen der 24-Stunden-Betreuung werden in den bestehenden kantonalen Normalarbeitsvertrag integriert. Der bisherige Geltungsbereich des kantonalen NAV wurde um die im Modell NAV des Bundes vorgeschlagenen Bestimmungen in Abs. 3 erweitert. Auf die bisherige Mindestdauer eines Volontärverhältnisses wird aufgrund fehlender Relevanz verzichtet. Auch ist die Anwendung auf kollektive Haushalte zu streichen, da sie zwischenzeitlich anderweitig geregelt sind und keine Anwendung mehr finden.

Der neu eingeführte Abs. 3 dehnt den Anwendungsbereich der bereits bestehenden Regeln auf die Arbeitsverhältnisse der 24-Stunden-Betreuung aus. Damit wird gewährleistet, dass auch diese Arbeitsverhältnisse von diesem NAV neu erfasst sind.

Als hauswirtschaftliche Arbeit gelten insbesondere Tätigkeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushaltes 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 (vgl. Definition Art. 3 Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft, SR 221.215.329.4). Medizinische Pflege fällt nicht darunter, da für diese spezielle Bedingungen gelten. Dazu braucht es ausgebildetes Fachpersonal, eine spezifische Bewilligung und es gelten andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung medizinischer Pflege über die Krankenkassen möglich.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Der besseren Übersicht wegen wurde ein neuer Paragraph geschaffen, welcher die Ausnahmen des Geltungsbereiches des NAV separat in einem eigenen Artikel festhält. Die aktuell bestehenden Ausnahmebestimmungen wurden in die Vorlage überführt und entsprechend ergänzt.

Ziff. 1 und 3 (lex specialis) fehlten bis anhin und werden neu aufgenommen.

Für die ärztliche oder medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen (vgl. Krankenpflegeverordnung SR 832.112.31), da sie keine hauswirtschaftlichen Leistungen darstellen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal sowie eine Bewilligung und es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist die Abrechnung über die Krankenkassen unter Umständen möglich. Deshalb sind diese Arbeitsverhältnisse in Ziff. 3 explizit ausgeschlossen und in die Vorlage neu aufzunehmen.

Ziff. 4 dient der Klarstellung des Verhältnisses zwischen Normalarbeitsvertrag und einem Gesamtarbeitsvertrag. Erfolgt eine Anstellung über einen Personalverleiher, so kommt zwingend der vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) Personalverleih vom 29. März 2016 zur Anwendung. Dieser AVE GAV Personalverleih regelt jedoch die speziellen Gegebenheiten eines Anstellungsverhältnisses im Bereich der Hauswirtschaft nicht ausreichend. Es ist deshalb nach wie vor wichtig, dass die Bestimmungen dieses NAV ergänzend Geltung beanspruchen, sofern darüber im AVE GAV nichts geregelt ist. Der entsprechende Einwand der Streichung der ergänzenden Anwendung des NAV im Vernehmlassungsverfahren konnte daher nicht gehört werden. Eine entsprechende Anpassung wurde abgelehnt.

§ 3 Wirkung

Dieser Paragraph wurde bisher in § 2 und § 1 Abs. 2 des aNAV geregelt.

§ 4 Abweichende Abreden

Übersichts- und lesbarkeitshalber wird in separaten Paragraphen die allfälligen Möglichkeiten einer Abweichung des NAV und das ergänzende Recht festgehalten (§ 5). Inhaltlich entspricht es der alten Regelung. Anpassungen waren lediglich redaktioneller Natur.

Abs. 1: Auf die unnötige Wiederholung von zwingendem bzw. teilzwingendem Bundesrecht (Art. 361 und 362 OR), welches wiederum auf einzelne Bestimmungen im OR verweist, wird aufgrund der Übersichtlichkeit verzichtet. Art. 361 und Art. 362 OR sind in jedem Fall zu berücksichtigen. Der vorliegende kantonale NAV ist im Grundsatz (Ausnahme NAV Bund: Mindestlöhne) dispositiver Natur. Der dispositive Charakter des kantonalen Normalarbeitsvertrages bedeutet, dass die Bestimmungen des kantonalen Normalarbeitsvertrages nur dann Gültigkeit haben, wenn keine anderslautende Regelung abgemacht wurde (Art. 360 Abs. 1 OR). Sofern die Vertragsparteien einen Einzelarbeitsvertrag abschliessen, können sie im Grundsatz daher von den vorliegenden Bestimmungen abweichende Regelungen treffen. Dies ist für eine flexible und bedürfnisorientierte Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unumgänglich.

Im Rahmen der Rechtsordnung darf somit von einzelnen Bestimmungen des NAVs abgewichen werden. Abreden, die von einzelnen Bestimmungen des kantonalen NAV abweichen und zuungunsten der arbeitnehmenden Person sind, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass von zwingenden Vorschriften des OR sowie des ArG, sofern anwendbar, nicht abgewichen werden darf. Zu erwähnen sind hier vor allem Art. 361 und Art. 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.

In Abs. 2 wird festgehalten, dass das pauschale Wegbedingen von Vorschriften nicht zulässig ist.

§ 5 Ergänzendes Recht

Das OR über den Einzelarbeitsvertrag und das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG; SR 823.11) kommen ergänzend zur Anwendung, sofern der NAV keine Bestimmung enthält und keine zulässigen Abreden getroffen worden sind.

Abs. 1 Neu ist nebst dem Verweis auf die Bestimmungen des OR auch der Verweis auf das Arbeitsvermittlungsgesetz als ergänzendes Recht aufzunehmen. Aufgrund einer begründeten Anmerkung eines Vernehmlassungsteilnehmers wurde der bereits bestehende Abschnitt neu aufgrund des Verweises auf das relevante Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und Personalverleih ergänzt. Dadurch wird einer Ungleichbehandlung des Angestellten, welcher direkt oder über einen Personalverleih angestellt wurde, entgegengewirkt. Dadurch ist die gewünschte Harmonisierung an den Personalverleih angestrebt und führt zu keinen Ungleichbehandlungen.

Abs. 2: Die bereits bestehenden Bestimmungen des aNAV wurden unverändert in die neue Vorlage aufgenommen.

2) Arbeitszeitregelung

§ 6 Aktive Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft

Die Arbeitszeit wurde bisher in § 8 aNAV rudimentär geregelt. Es fehlte eine entsprechende Regelung betreffend Ruhezeiten. Zudem trug sie den besonderen Umständen der 24-Stunden-Betreuung als spezielles Arbeitsverhältnis nicht genügend Rechnung. Da bei dieser Betreuungsform zwingend zwischen aktiver Arbeits- und Präsenzzeit unterschieden werden muss, mussten die entsprechenden Bestimmungen neu geschaffen werden.

Die Unterscheidung von Arbeits- und Präsenzzeit ist fundamental. Die entsprechenden Bestimmungen sind deshalb ein zentraler Pfeiler der Totalrevision. Deshalb sind nebst Regelung und Definition aktiver Arbeitszeit neu für die der 24-Stunden-Betreuung wesensimmanente Präsenzzeit und die Rufbereitschaft neu zu regeln und zu definieren. Entsprechende Schutzbestimmungen und Regelungen fehlten im aNAV gänzlich.

Abs. 1: Welche Tätigkeiten unter die aktive Arbeitszeit fallen, wird exemplarisch in § 6 Abs. 1 Ziff. 1 und Abs. 2 geregelt. Dabei werden diejenigen Aktivitäten ausdrücklich erwähnt, welche in der Praxis immer wieder zu Diskussionen Anlass geben. Es handelt sich um eine exemplarische und nicht abschliessende Aufzählung. Ausdrücklich aufgezählt werden das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person. Zudem zählt der Weg vom Ort der Rufbereitschaft an den effektiven Arbeitsort als aktive Arbeitszeit. Unter den Begriff der Aktivitäten mit der zu betreuenden Person fällt beispielsweise die Begleitung zu einem Arzt oder ein Coiffeurbesuch.

In Ziff. 2 wird definiert, was als Präsenzzeit gilt. Diese Definition nimmt die diesbezügliche Rechtsprechung in den Kantonen auf (z.B. KGer SG, JAR 2002, 155; CAPH GE, JAR 2000, 125; KGer GR, JAR 1991, 106) und schafft Rechtssicherheit zwischen den Vertragsparteien. Weiter wird in Ziff. 3 festgehalten, dass in diesem NAV die Rufbereitschaft, d.h. diejenige Zeit, während welcher der Arbeitnehmende ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit gewährleisten muss, mit der Präsenzzeit gleichgestellt wird. Mit dieser Regelung wird ein einheitliches Verständnis dieser beiden für die 24-Stunden-Betreuung wesentlichen Begriffe geschaffen.

Mit Abs. 3 werden missbräuchliche Anstellungsbedingungen zulasten der Arbeitnehmenden verhindert. Es ist nicht zulässig, dass ein Arbeitnehmer, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, aus Spargründen nur für Präsenzzeit angestellt wird. Zudem wird sichergestellt, dass in diesen Fällen zwingend mindestens 4 Arbeitsstunden pro Arbeitstag als aktive Arbeitszeit angerechnet werden müssen, sofern die arbeitnehmende Person mindestens 9 Stunden Arbeit geleistet hat. Die geleistete Arbeitszeit im Sinne von § 6 kann in Form von Präsenzzeit, Rufbereitschaft und / oder aktive Arbeitszeit bzw. in Kombination dieser Formen erfolgt sein. Als Arbeitstag gilt der Zeitraum von Mitternacht bis zur nächsten Mitternacht.

§ 7 Wöchentliche Arbeitszeit

In Abs. 1 wird neu festgehalten, dass für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit nur die aktive Arbeitszeit – ohne Präsenzzeit, Rufbereitschaft oder Pausen – zählt. Dadurch wird eine Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse geschaffen. So wird auch der 24-Stunden-Betreuung als spezielle Form des Betreuungsarbeitsverhältnis Rechnung getragen.

In Abs. 2 wird die maximale wöchentliche Arbeitszeit neu definiert. Sie beträgt neu höchstens 45 Stunden. Die in § 8 aNAV festgehaltene Arbeitszeit wird nun von 50 Stunden auf 45 Stunden herabgesetzt. Da für die Berechnung dieser wöchentlichen maximalen Arbeitszeit nur die aktive Arbeitszeit – ohne Präsenzzeit, Rufbereitschaft oder Pausen – zählt, wurde die bisherige wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden entsprechend reduziert. Eine entsprechende Reduktion der aktiven Arbeitszeit drängte sich auf und ist angezeigt.

In Abs. 3 wird zum Schutz der Arbeitnehmer geregelt, dass die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Überzeit 11 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf. Dies entspricht weitgehend dem Status quo des bisherigen § 8 Abs. 4 aNAV mit der Ausnahme, dass die neue Regelung die maximal zulässige Überzeit pro Woche auf 11 Stunden festlegt (5.5 Arbeitstage pro Woche). Damit wird eine gewisse Flexibilität bei der Anordnung der Überzeit erreicht.

Zur Präzisierung und Differenzierung der Überstunden und Überzeit gilt folgendes festzuhalten:

Bei der vorliegenden neuen Regelung und Berechnung der wöchentlichen maximalen Höchstarbeitszeit wird von einer 42 h / Woche bei einem 100 % Pensum ausgegangen. Als Überstunden gelten jene Stunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. D.h. in concreto, die Stunden von 42 h bis 45 h gelten als Überstunden.

Als Überzeit wird bezeichnet; die Stunden die über die maximale wöchentliche Höchstarbeitszeit hinausgehen. D.h. in concreto, die Stunden die über die 45 h / Woche hinausgehen, sind als Überzeit zu taxieren (ab 46 h pro Arbeitswoche).

§ 8 Überstunden

Diese Regelung entspricht weitgehend § 8 Abs. 3 und 4 aNAV und wird in einem separaten Paragraphen aufgeführt. Dies erscheint notwendig, da der NAV auf alle Vollzeit- und Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten Anwendung findet, auch ohne 24-Stunden-Betreuung (vgl. Erläuterungen und Präzisierungen zu § 7).

§ 9 Pause

In Abs. 1 wurden die Pausenregelungen vom Modell-NAV des Bundes übernommen, welche sich an die Pausenregelung des Arbeitsgesetzes lehnt. Sie gewährleisten eine minimale Erholungsphase von zwei Stunden pro Tag. Ein Tag bezieht sich auf einen Zeitraum von 24 Stunden (Mitternacht bis Mitternacht).

Dabei ist für die Höhe der Pause die Anzahl Arbeitsstunden massgebend. Entsprechend wird die Höhe der Pausenzeit bei einer Teilzeitstelle reduziert. Die Pausenregelung des Arbeitsgesetzes hält folgendes als Richtwert fest:

- Ab 5,5 Stunden Arbeitszeit pro Tag, muss mindestens eine Pause von 15 Minuten gewährleistet sein.
- Bei 7 Stunden Arbeitszeit pro Tag, muss mindestens eine Pause von 30 Minuten gewährleistet sein.
- Bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit pro Tag, muss mindestens eine Pause von 1 Stunde gewährleistet sein.

In Abs. 2 wird die Pause definiert. Während dieser Zeit kann die arbeitnehmende Person das Haus verlassen und er muss der betreuenden Person auch nicht für eine telefonische Rufbereitschaft zur Verfügung stehen.

§ 8 Abs. 2 aNAV wird neu durch § 9 ersetzt und präzisiert.

§ 10 Nachtruhe

Übersichtshalber wird ein neuer Paragraph für die Nachtruhe geschaffen. Die Nachtruhe wird neu definiert. Somit wird die fehlende Schutzbestimmung in den NAV aufgenommen. Dies ist aufgrund der notorisch hohen Arbeitszeiten in der Hauswirtschaft notwendig. Im Artikel wird der Zeitrahmen der Nachtruhe neu definiert. Sie wurde vom Modell-NAV des Bundes übernommen. Der Nachtzeitraum zwischen 23 Uhr und 6 Uhr entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz (vgl. Art. 10 Abs. 1 ArG). In dieser Zeit soll keine aktive Arbeitszeit, sondern einzig Präsenzzeit oder Rufbereitschaft geplant werden dürfen. Spontaneinsätze während nächtlicher Rufbereitschaft sind dabei möglich.

3) Lohn

§ 11 Lohn für aktive Arbeitszeit

Wegen der neu im NAV erfolgten Unterscheidung zwischen aktiver Arbeitszeit und Präsenzzeit sowie Rufbereitschaft muss konsequenterweise eine Differenzierung bei der Entlohnung gemacht werden.

Der Lohn für die aktive Arbeitszeit wird in Abs. 1 festgehalten. Der NAV äussert sich nicht explizit zur Lohnhöhe. Diese festzulegen ist in erster Linie Sache der Vertragsparteien. Allerdings sind die Mindestlöhne gemäss NAV Hauswirtschaft Bund zwingend zu respektieren. Der entsprechende Mindestlohn ist seit dem 1. Januar 2011 abschliessend und verbindlich im NAV Hauswirtschaft Bund geregelt. Er kann vertraglich nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Deshalb genügt an dieser Stelle ein Verweis auf die dort festgelegten Minimalsätze. Die Nichteinhaltung dieser Mindestlöhne kann mit Sanktionen nach Art. 9 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vom 8. Oktober 1999 (Entsendegesetz, Entsg, SR 823.20) geahndet werden. Aufgrund des hohen Missbrauchspotentials bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen ist davon auszugehen, dass der Bund die Geltungsdauer des NAV Hauswirtschaft Bund in Zukunft weiter verlängern wird. Sollte der NAV Hauswirtschaft zu einem späteren Zeitpunkt wider Erwarten nicht mehr verlängert werden, so greift automatisch Art. 322 OR, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten hat, der verabredet oder üblich ist. Eine eigenständige Bestimmung mit der Wiederholung dieser Bestimmung im NAV erübrigt sich deshalb. Die Formulierung des § 12 Abs. 1 aNAV wiedergibt lediglich diesen Grundsatz, der automatisch zum Tragen kommt. Er ist somit obsolet.

Weiter wurde neu in Abs. 2 bis Abs. 4 festgehalten, dass für aktive Arbeitszeit ein Nachtzeitzuschlag von 25 Prozent geschuldet ist. Ebenso wird der Zuschlag für Überstunden und Überzeit geregelt. Dies entspricht den Zuschlägen des Arbeitsgesetzes (vgl. Art. 13 ArG und Art. 10 Abs. 1 bzw. Art. 17 Abs. ArG).

§ 12 Abs. 3 aNAV wurde unverändert in Abs. 5 überführt.

§ 12 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft

Im bisherigen NAV ist die Entlohnung für die Präsenzzeit/Rufbereitschaft nicht geregelt, was zu erheblichen Problemen und Rechtsunsicherheiten in der Praxis geführt hat. In einem Urteil vom 27. Oktober 2014 (GS.2013.32) entschied das Zivilgericht Basel-Stadt, dass es sich bei einer 24-Stunden-Betreuung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände im Einzelfall auch ohne Vereinbarung zwischen den Parteien rechtfertigt, den geleisteten Bereitschaftsdienst mit einer Entschädigung in der Höhe von rund 50 Prozent des Stundenlohns für die effektive Arbeitszeit festzulegen. Mit der Einführung von minimalen Entschädigungen für diese, die Freizeit des Arbeitnehmers erheblich einschränkende Zeitspanne, wird einem wachsenden Bedürfnis in der Praxis nachgekommen. Als Grundlage für die Bemessung der Entschädigung wird auf die Intensität der Betreuung in der Nacht abgestellt. Dies insbesondere deshalb, weil in der Nacht aufstehen zu müssen besonders kräftezerrend ist. Bei der Formulierung dieser Bestimmung wurde die Empfehlung des Modell-NAV Bund übernommen, welche zweckdienlich und verhältnismässig erscheint. Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze pro Monat massgebend.

Wenn die arbeitnehmende Person während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigt, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen. Abs. 2 gilt als zusätzliche Präzisierung.

§ 13 Abzüge für Naturallohn

Kein Naturallohn liegt vor, wenn für Verpflegung und Unterkunft separat ein Preis bezahlt werden muss. Lebt hingegen die arbeitnehmende Person in Hausgemeinschaft mit der arbeitgebenden Person, sind Unterkunft und Verpflegung ein Teil des Lohnes. Die Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung regelt die Höhe der Entschädigung. In diesem Fall können für die Unterkunft und Verpflegung maximal die in Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV, SR 831.101) festgelegten Abzüge als Naturallohn abgerechnet werden. Diese betragen aktuell 33 Franken pro Tag bzw. 990 Franken im Monat.

In Abzug gebracht werden können dabei nur tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung. Ableitend daraus folgt selbstredend, dass sofern die arbeitnehmende Person die Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nimmt (bspw. Ferienabwesenheit), dies vom Grundlohn nicht abgezogen werden darf, sondern auszubezahlen ist.

§ 14 Auszahlung des Lohnes

Entspricht weitgehend § 13 aNAV. Die Verankerung der Möglichkeit des teilweisen Lohnrückbehaltes im Sinne von Art. 323a OR erscheint nicht mehr zeitgemäss. Deshalb wurde §13 Abs. 2 aNAV gestrichen.

§ 15 Sozialversicherungen

Diese Bestimmung wurde vom Modell-NAV übernommen. Sie 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 Unfallversicherungen sind aufgrund ihres obligatorischen Charakters von den Arbeitgebenden zu bezahlen.

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, dass der Arbeitgeber die geschuldeten Sozialversicherungsbeträge zu entrichten hat. Zu dieser Pflicht gehört insbesondere die Abklärung, wer als Arbeitgeber gilt und ob überhaupt Sozialversicherungsabgaben durch diesen zu entrichten sind. Letztere Frage muss namentlich bei länger als drei Monate dauernden Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus EU-Staaten vorgängig bei der zuständigen AHV-Stelle vertieft abgeklärt werden. Es wird auf die separaten Aufzählungen der verschiedenen Sozialversicherungen verzichtet. § 15 - 18 aNAV sind selbstredend und werden der Einfachheit halber unter dem Titel «Sozialversicherungen» aufgeführt. Eine separate Aufzählung ist nicht mehr angezeigt.

§ 16 Lohnfortzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit

Da die Arbeitnehmenden aufgrund der im Bereich der Hauswirtschaft ausgerichteten Minimallöhne in aller Regel auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses finanziell angewiesen sind, wird dies zur Verhinderung von existenzbedrohenden Situationen im NAV verankert. Im Weiteren wird auf die Bestimmungen von Art. 324a und Art. 324b OR verwiesen. Damit kann ein Mindestschutz der Arbeitnehmenden bei Krankheit oder Unfall gewährleistet werden. § 14 aNAV wird dadurch ersetzt und präzisiert.

§ 17 Versicherung bei Krankheit

§ 16 aNAV wurde sinngemäss und weitgehend in den neuen § 17 des NAV überführt. In Abs. 1 wird neu die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Kontrolle eines Abschlusses einer Grundversicherung nach KVG für die arbeitnehmende Person verankert. Dies erweist sich als angebracht, da diese neu in der Schweiz entgegen allfälliger Praxis anderer Länder obligatorisch abgeschlossen werden muss.

4) Freizeit, bezahlter Urlaub und Ferien

§ 18 Freizeit 1. Wöchentliche Freizeit

Dieser Paragraph ersetzt § 9 aNAV und wird terminologisch angepasst und präzisiert. Die Regelungen über die Freizeit wurden weitgehend aus dem bestehenden NAV (§ 9 aNAV) übernommen und in einzelnen Punkten mit den Besonderheiten der 24-Stunden-Betreuung ergänzt. Entscheidend dabei ist, dass die arbeitnehmende Person einen minimalen wöchentlichen Anspruch an freie Tage hat, ohne dass sie der zu betreuenden Person zur Verfügung stehen muss. Da es sich bei den wöchentlichen freien Tagen um ein wichtiges Persönlichkeitsrecht jedes Menschen handelt und für das Wohlbefinden des Einzelnen unentbehrlich ist, wurde diese Bestimmung zum Schutz des Arbeitnehmers detailliert und umfassend geregelt. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf während den freien Tagen kann beispielsweise mittels telefonischer Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen sichergestellt werden.

§ 19 2. zusätzliche Freizeit

Dieser Artikel wurde in Anlehnung an den Modell NAV des Bundes neu erschaffen. In dieser Regelung geht es darum, dem Arbeitnehmer für Feiertagsarbeiten und für wichtige Lebensereignisse zusätzliche Freizeit zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung lehnt sich an den Wortlaut von Art. 329 Abs. 3 OR, welcher der arbeitnehmenden Person unter verschiedenen Gründen die kurzfristige Befreiung von der Arbeitsleistung als ausserordentliche Freizeit gewährt. Folgende Fälle aus der Praxis fallen unter die ausserordentliche Freizeit: Erledigung persönlicher Angelegenheiten (bspw. Behördengänge, Wohnsitzwechsel, Arztbesuch), Erfüllung besonderer Pflichten (bspw. Fahrprüfung, Entlassung aus der Dienstpflicht) und Stellensuche.

Bemerkung zu den üblichen freien Stunden in Abs. 2:

Das Gesetz (OR) beantwortet die Frage, wie viel Zeit der Arbeitgeber der arbeitnehmenden Person nach erfolgter Kündigung zur Verfügung gestellt werden muss, nicht ausdrücklich. Die Zeit muss vom Arbeitgeber nach Treu und Glauben bestimmt werden. Deshalb haben Rechtsprechung und Praxis eine Usanz zur Üblichkeit entwickelt. Der Umfang der zu gewährenden Freizeit hängt demnach von den konkreten Verhältnissen ab (Arbeitsmarktsituation, Kündigungsfrist, usw.). Als üblich gilt ein halber Tag pro Woche oder zweimal zwei Stunden, aufgeteilt auf zwei Werktage oder ein Tag pro zwei Wochen.

§ 20 Bezahlter Urlaub

Dieser Paragraph entspricht mehrheitlich § 11 aNAV und hatte sich bewährt. Er wird inhaltlich bezüglich der Dauer leicht angepasst und so inhaltlich dem NAV Landwirtschaft gleichgestellt. Zudem werden zeitgemässe Bezeichnungen verwendet.

§ 21 Ferien

Dieser Paragraph hat sich in der Praxis bewährt und wird deshalb materiell unverändert aus dem bestehenden NAV übernommen (§ 10 aNAV). Er wurde in Anlehnung an den Modell-NAV des Bundes entsprechend ergänzt und analog der Regelung von Art. 329a bis d OR ausgestaltet.

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

Abs. 6: Auch während den Ferien haben Hausangestellte 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 auf der Lohnabrechnung darf nicht erfolgen bzw. es muss eine Entschädigung geleistet werden (vgl. Erläuterungen zu § 13 NAV).

5) Arbeitsbedingungen, Fürsorge und Dokumentationspflichten

§ 22 Arbeitsbedingungen

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 neu im Ansatz im NAV zu regeln ist.

Es handelt sich um allgemein anerkannte Mindestansprüche für Arbeitnehmende, die im gleichen Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen. Diese Grundzüge finden sich im bisherigen NAV nicht und sind somit neu. Als Ausfluss des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes dieses Arbeitnehmerkreises sind eine gesunde und ausreichende Verpflegung, ein abschliessbares Einzelzimmer sowie die unlimitierte Mitbenützung der sanitären Anlagen und (gegebenenfalls aufgrund der Verhältnisse vor Ort) limitierten Mitbenützung der Waschküche unentbehrlich. Diese Schutzbestimmungen sind deshalb neu in den NAV aufzunehmen, um so den vom Gesetz geforderten Mindestanforderungen gerecht zu werden (Art. 359 Abs. 2 OR). Dabei hat man sich in diesen Punkten an den Modell-NAV des Bundes angelehnt.

§ 23 Gesundheitsschutz, Schwangerschaft, Mutterschaft

Im aNAV fehlen die entsprechenden Schutzvorschriften für den besagten Personenkreis. Mit diesem Artikel werden neu diese allgemeinen und spezifischen Schutzvorschriften analog zum Arbeitsgesetz eingeführt.

Das OR sowie das Arbeitsgesetz trägt den Grundsätzen Rechnung, wonach schwangere Frauen und stillende Mütter besonderen Schutz bedürfen. Es ist daher sinnvoll, die elementaren Grundsätze im NAV Hauswirtschaft zu verankern, um den Schutz von weiblichen Arbeitnehmern Rechnung zu tragen. Die Regelung erfolgt analog des Arbeitsgesetzes sowie der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 35 und Art. 35a ArG und Art. 60 ArGV1). Sie ist zwingend in den NAV aufzunehmen. Ohne Aufnahme in den NAV hätten die entsprechenden Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes keine Geltung auf private Haushalte (vgl. Art. 2 ArG).

Anstatt der bisherigen Wiederholung des für Arbeitnehmende in privaten Haushalten verbindlichen Art. 36a ArG im NAV wird neu in Abs. 1 ein genereller Verweis auf die zwingend anzuwendenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes gemacht. Dieser Verweis schafft Rechtssicherheit und ist notwendig, da das Arbeitsgesetz – mit Ausnahme dieser drei Bestimmungen zum Gesundheitsschutz – nicht auf die Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten Anwendung findet.

§ 24 Schutz für Jugendliche

Durch die Einführung dieses neuen Artikels wird die vom Bundesgesetz (Art. 359 Abs. 2 OR) geforderte Schutzbestimmung auch für diesen Personenkreis neu geschaffen.

Abs. 1: Die Belastungen einer 24-Stunden-Betreuung sind mit dem Jugendschutz nicht vereinbar. Deshalb wird ausdrücklich festgehalten, dass Jugendliche unter 18 Jahren für diese Art der Betreuung nicht angestellt werden dürfen.

Abs. 2: Die vom Gesetz geforderten Schutzbestimmungen für den erwähnten Personenkreis werden durch den neuen Artikel umgesetzt (Art. 359 Abs. 2 OR).

§ 25 Dokumentationspflichten

Gerade bei der ständigen Betreuung in der Wohngemeinschaft ist die Erfassung der Arbeitszeit wichtig, da aufgrund der Betreuungssituation auch unvorhergesehene Einsätze notwendig sein können. Die Arbeitszeiterfassung dient der Arbeitgeberschaft einerseits zur Erstellung einer konkreten Lohnabrechnung. Andererseits können die Arbeitnehmenden damit überprüfen, ob die Arbeitgebenden die effektiven Aktivitäten korrekt erfasst haben. Zusätzlich können

die Arbeitgebenden damit überprüfen, ob die Betreuungssituation korrekt ist und ob Anpassungen vorgenommen werden müssen. Eine weitere Verankerung im NAV ist daher zielführend und berechtigt. Dies sieht auch der Modell-NAV des Bundes vor.

Abs. 1 regelt die Arbeitszeitdokumentation, welche wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren ist.

Abs. 2 hält fest, dass die detaillierte Lohnabrechnung mindestens monatlich zu erfolgen hat und den Arbeitnehmenden innerhalb von sieben Arbeitstagen auszuhändigen ist. In der Praxis führen fehlende, unvollständige oder verspätete Arbeitsdokumentationen und Lohnabrechnungen immer wieder zu erheblichen Unstimmigkeiten und späteren Beweisschwierigkeiten zwischen den Parteien. Es ist deshalb entscheidend, dass der Arbeitgeber diese Dokumentationen zeitnah und umfassend zu erstellen hat, damit der Arbeitnehmer bei Widersprüchen unverzüglich intervenieren kann.

§ 26 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Die Praxis zeigt, dass oft den Arbeitnehmenden weder die Existenz des NAV Hauswirtschaft des Kantons Nidwalden noch des NAV Hauswirtschaft Bund mit den definierten Mindestlöhnen bekannt ist. Daher ist eine Verpflichtung zur Aushändigung der erwähnten Normalarbeitsverträge weiterhin angezeigt.

Abs.1 wurde unverändert aus dem bisherigen NAV übernommen (§ 5 aNAV) und stellt eine wichtige Schutzfunktion der arbeitnehmenden Person dar. Damit die arbeitnehmende Person überhaupt beim Abschluss eines Arbeitsvertrages seine Rechte und Pflichten aus diesem NAV kennt, muss sie über dessen Inhalt informiert sein. Mit der Übergabe eines Exemplars des NAV durch die arbeitgebende Person an die arbeitnehmende Person vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages wird dieser Informationsfluss sichergestellt.

Abs. 2 erweitert neu die Informationspflicht der arbeitgebenden Person auf allfällige Änderungen des NAV gegenüber der arbeitnehmenden Person. Neu muss die arbeitgebende Person auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages diesen aushändigen.

6) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Probezeit

Die bisherige Regelung in § 4 aNAV wurde in den neuen NAV überführt. Die Kündigungsfrist während der Probezeit wurde neu in Anlehnung an die OR Regelung angepasst und von drei auf sieben Tage verlängert.

§ 28 Kündigung

Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommen grundsätzlich die Bestimmungen des Obligationenrechts neu zur Anwendung. Die Regelungen werden vereinfacht und auf unnötige Differenzierungen für den relevanten Einfluss auf die Gültigkeit der Kündigung verzichtet. Den Empfehlungen des Modell-NAV des Bundes wird in diesem Punkt gefolgt. Die Kündigungsfristen richten sich neu vollumfänglich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und weichen davon nicht mehr ab. Der Kündigungsschutz der arbeitnehmenden Person wurde entsprechend verbessert und lehnt sich nach den allgemein üblichen Kündigungsfristen gemäss OR.

Bei der Berechnung der Vertragsdauer gilt Folgendes zur Anmerkung: 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.

Bei Abs. 1 handelt es sich um einen allgemeinen Grundsatz, wonach ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung endet.

Im Abs. 2 wird für die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf die allgemeinen Bestimmungen von Art. 335 ff. OR verwiesen. Da es sich bei den arbeitnehmenden Personen der 24-Stunden-Betreuung oft um Personen aus dem Ausland handelt, die mit dem schweize-

rischen Arbeitsrecht kaum vertraut sind, erscheint es angezeigt, dass im NAV diese Grundzüge und Gesetzesverweise bezüglich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden. Es verschafft Klarheit und Transparenz.

Da mit dem Arbeitsverhältnis in der Regel auch das Wohnrecht der arbeitnehmenden Person im Haushalt der zu betreuenden Person gekoppelt ist und sich die arbeitnehmende Person beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person oftmals unerwartet umorganisieren muss, gewährleistet Abs. 3 für den Eintritt dieser Ereignisse einen Minimalschutz. Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person endet deshalb das angetretene Arbeitsverhältnis frühestens nach 30 Tagen seit dem Eintritt dieses Ereignisses. Vor diesem Hintergrund wurde der Einwand im Vernehmlassungsverfahren, diesen Absatz wegen widersprüchlichen Regelungen in Art. 19 Abs. 4 des Vermittlungsgesetzes (AVG) zu streichen, abgewiesen. Sowohl dem Antrag auf eine Verkürzung der Kündigungsfrist in Abstimmung an die Bestimmungen im AVG wie dem Antrag der gesetzlich verankerten Einräumung einer ordentlichen Kündigungsfrist ist aufgrund des Minimalschutzgedankens und der Unverhältnismässigkeit nicht stattzugeben.

Abs. 4 entspricht weitgehend § 5 Abs. 2 aNAV. Er führt keine materielle Änderung bei und wird sinngemäss übernommen.

§ 29 Arbeitszeugnis

Der bisherige NAV hat die Regelung bezüglich einer Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nicht wiedergegeben. Neu wird auf diese Pflicht aus dem OR im NAV Hauswirtschaft vollständigkeitshalber hingewiesen. Dies erscheint sinnvoll, da insbesondere der betroffene Personenkreis meist aus dem Ausland stammt und die Schweizer Gesetzgebung nicht kennt.

§ 30 Abgangsentschädigung

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich mehrheitlich der bisherigen Regelung von § 19 aNAV. Redaktionelle Anpassungen wurden vorgenommen. Sie lehnt sich an die Bestimmungen des OR (Art. 339b bis 339 d OR).

7) Übergangsbestimmungen

§ 31 Bestehende Arbeitsverhältnisse

Der bestehende NAV vom 1. Juli 1985 wird mit Inkraftsetzung des vorliegenden NAV vollständig ersetzt. Um in der Praxis Klarheit zu schaffen, wird in der Übergangsregelung von § 31 festgehalten, dass der neue NAV auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse Anwendbarkeit findet.

IV. Inkrafttreten

Entspricht den gängigen Formulierungen.

6 Finanzielle und personelle Auswirkungen auf den Kanton

Es sind keine personellen und finanziellen Auswirkungen für den Kanton zu erwarten.

7 Terminplan

Zeitplan	Verabschiedung durch RR:	13. Dezember 2022
	mit Publikation im Amtsblatt (OR 359a Stellungnahme)	Januar 2023
	Auswertung allfälliger Stellungnahmen und definitive Verabschiedung durch RR:	Februar 2023
	Inkrafttreten:	März / April 2023

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landammann

Joe Christen

Landschreiber

Armin Eberli