

Handels- und Industriekammer
Appenzell Innerrhoden HIKA

vd. ai. Appenzell I. Rh.	
Eingang	27. NOV. 2017
Weiterleitung an	
Kopie an	

Volkswirtschaftsdepartement
Marktgasse 2
9050 Appenzell

per Mail an info@vd.ai.ch

Appenzell, 27. November 2017

Vernehmlassung Ständekommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Vorstandsmitglieder der HIKA haben die uns zur Vernehmlassung zugestellten Unterlagen studiert und nehmen dazu nachfolgend gerne Stellung:

Grundsätzliches

Beim Durchlesen dieses neugefassten Normalarbeitsvertrages stellen wir viele veraltete Formulierungen fest. Im Weiteren wird in diesen Ausführungen das alte Rollenverhalten dargestellt. Nach unserer Auffassung gilt dieser Vertrag auch für Reinigungspersonen im Stundenlohn. Unseres Erachtens sollten Mitarbeitende, welche gemäss aktueller Regelung im UVG nicht NBU-versichert sind (d.h. bis 8 Std. pro Woche), diesem Normalarbeitsvertrag nicht unterstellt werden.

Zu den einzelnen Artikeln haben wir folgende Bemerkungen:

Art. 1 Abs. 2

Das Wort "Anstalt" ist ein veralteter Ausdruck und soll in einem neu verfassten NAV nicht mehr verwendet werden.

Art. 3

Abs. 1 Sind diese Ausführungen heute noch zeitgemäss?

Abs. 2 "..... das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen...."

Beim Lesen dieser beider Absätze scheint man sich in die 60er-Jahre versetzt. Unseres Erachtens sind diese Formulierungen nicht mehr zeitgemäss und werden auch in anderen Gesamtarbeitsverträgen nicht mehr verwendet.

Abs. 4

Kann und soll der Mitarbeiter haftbar gemacht werden?

Art. 6 Abs. 3

Ersatzlos zu streichen.

Wir gehen davon aus, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin dies aufgrund der Möglichkeit der Arbeitnehmerin und der Arbeiten korrekt und arbeitnehmerfreundlich handhaben. Andernfalls wird die Arbeitnehmende ein entsprechendes Arztzeugnis beibringen.

Art. 7 Abs. 2

Ein Ersatzruhetag genügt, der zusätzliche freie Halbtage ist zu streichen.

Art. 8 Abs. 2

Der Ferienanspruch von 4 Wochen ist im OR geregelt; daher kann Abs. 2 ersatzlos gestrichen werden.

Mit lit. b könnten wir uns einverstanden erklären, obwohl dies weitergeht als das OR. Dass die Ferien auf 5 Wochen erhöht werden, sobald das 10-jährige Dienstjubiläum erreicht ist, ist nicht einmal in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen. Daher ist mindestens lit. c ersatzlos zu streichen.

Art. 13

In Abs. 1 heisst es "Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein" sowie in Abs. 2 "ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung stellen".

Diese Formulierungen scheinen uns ebenfalls aus den 60er-Jahren zu sein.

Art. 14 Abs. 1

Dieser suggeriert, dass aufgrund von Dienstjahren mehr Lohn ausbezahlt werden muss. Der 2. Satz ist zu streichen.

Ob ein Lohn (häufig auch Stundenlohn) aufgrund der Dienstjahre sowie allenfalls der Teuerung anzupassen ist, ist unseres Erachtens Sache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Schlussendlich muss der Arbeitgeber einen marktkonformen Lohn bezahlen, andernfalls verliert er früher oder später den Arbeitnehmer. Wenn jedoch aufgrund gesetzlich verlangten resp. suggerierten jährlichen Lohnanpassungen aufgrund Dienstjahren sowie Teuerung der Lohn immer mehr steigt, kann es auch zu Situationen führen, dass der Lohn aus Arbeitgebersicht zu hoch wird und dieser den Arbeitnehmer durch eine jüngere Fachkraft ersetzt. Dies wäre für die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontraproduktiv.

Art. 16 Treueprämie

Ist ersatzlos zu streichen. Das OR sieht keine Treueprämien vor.

Art. 17 Abs. 1 lit. a bis d

Die vorgeschlagene Regelung soll analog der Landwirtschafts-VO Art. 6 lit. a bis d ersetzt werden.

Art. 19 Abs. 1

Der Abschluss einer Krankenkassen-Versicherung ist Sache jeder einzelnen Person. Kein Arbeitgeber prüft für Mitarbeitende aus der Schweiz, ob diese die Heilungskosten bei einer Krankenkasse versichert haben. Andernfalls müsste z.B. beim Einstellen einer Putzfrau (mit Wohnsitz in der Schweiz) im Stundenlohn künftig von dieser Person eine Bescheinigung der Krankenkasse verlangt werden.

Art. 19 Abs. 2

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist nach wie vor freiwillig. Der Arbeitgeber trägt das Risiko der Lohnfortzahlung gemäss Art. 17. Wenn er dies versichern will, kann er eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.

Der Art. 19 ist unseres Erachtens ersatzlos zu streichen. Wenn hier grössere Verpflichtungen als gemäss OR auf den Arbeitgeber zukommen, besteht das Risiko, dass für solche sinnvollen Stundeneinsätze keine Haushaltshilfen mehr engagiert werden. Dies wäre aus Arbeitnehmersicht sowie aus sozialversicherungstechnischen Gründen ein Verlust resp. Rückschritt.

Art. 21

Hier soll lediglich von "wirtschaftlichen Folgen von Unfall" geschrieben werden. Die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit (Heilungskosten und Taggeld- oder Rentenversicherungen) ist alleinige Sache des Arbeitnehmers.

Art. 28 Abs. 1

Diese Formulierung geht uns zu weit. Wenn die Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann, dann wird sie ein Arzteugnis bringen. Daher ist Abs. 1 ersatzlos zu streichen.

Art. 28 Abs. 4

lit. c ist ersatzlos zu streichen. Wir schlagen vor, dass bei einer Arbeitszeit bis 4,5 Stunden 30 Minuten und ab 4,5 Stunden 60 Minuten als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird.

Art. 29

Dies ist ersatzlos zu streichen. Allenfalls so formulieren, dass dieser Normalarbeitsvertrag auf Verlangen ausgehändigt wird.

Anhang

Wenn dieser Normalarbeitsvertrag auch für das Reinigungspersonal im Stundenlohn anzuwenden ist, müsste im "Anhang Vereinbarung" unter Ziffer 2 eine Zeile mit "Der Bruttolohn pro Stunde beträgt Fr. _____ + 8,33 % Ferienentschädigung" (oder bei 5 Wochen Ferien + 10,64 % Ferienentschädigung) aufgeführt werden. Im Weiteren soll eine neue Ziffer 3 eingeführt werden, welche die Abzüge regelt. Z.B. "abzüglich die Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV, ALV, NBU und BVG." Natürlich erfolgt der NBU- und BVG-Abzug nur dann, wenn der Arbeitnehmende aufgrund der Schwellenwerte auch NBU- und BVG-pflichtig ist.

Im Weiteren ist eine Ziffer 4 einzuführen, welche die Abzüge für die Naturallöhne regelt. Z.B. "Abzug für Kost und Logis gemäss Regelung der AHV; aktuell betragen diese für Kost CHF und Logis CHF"

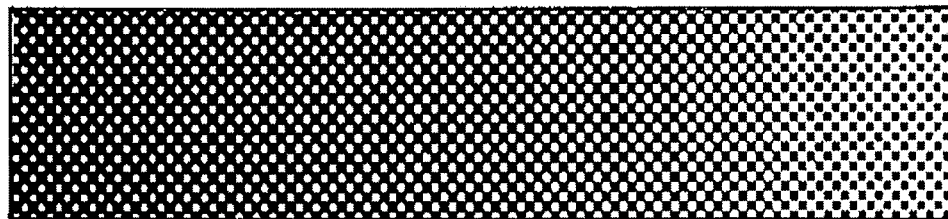
Wir bitten Sie, unsere obigen Ausführungen für den Erlass des Standeskommissionsbeschlusses zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

Handels- und Industriekammer HIKA

Ruedi Eberle
Präsident

Ueli Manser
Sekretär



Arbeitnehmer-Vereinigung Oberegg

Arbeitnehmervereinigung Oberegg AVO
Markus Ehrbar (Präsident)
St.Antonstrasse 18
9413 Oberegg

Oberegg, 22.11.2017

Per E-Mail:
info@vd.ai.ch

Stellungnahme: Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Seydel

Vielen Dank für die Zustellung Vernehmlassung des Standeskommissionsbeschlusses über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Der Vorstand der AVO hat den Entwurf aufmerksam gelesen und besprochen.

Wir sind der Meinung, dass aus Arbeitnehmersicht keine unzumutbaren Leistungen verlangt werden. Trotzdem finden wir, dass in Art.8 4Wochen Ferien eher wenig sind, insbesondere bei einer Wochenarbeitszeit von 5.5Tagen.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Arbeitnehmervereinigung Oberegg

Präsident

Markus Ehrbar

Bezirksrat Schlatt-Haslen
Förreli | Dorfstrasse 36 | 9054 Haslen
kassier@schlatt-haslen.ch
P +41 71 333 20 51 | M +41 77 445 04 05

Haslen, 20. November 2017

Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh.	
Eingang	21. Nov. 2017
Weiterleitung an	
Kopieren	

Volkswirtschaftsdepartement
Herr Marco Seydel
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Arbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)
Stellungnahme Bezirk Schlatt-Haslen

Sehr geehrter Herr Seydel


Besten Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Der Bezirksrat hat sich mit der Thematik auseinandergesetzt. Er ist mit dem Vorschlag einverstanden bis auf einen Punkt. In Art. 19 (Versicherungen) wird der Abschluss einer Krankentaggeld-Versicherung mit einer Wartefrist von längstens 2 Tagen gefordert. Eine Wartefrist von 2 Tagen findet der Bezirksrat eine übersetzte Forderung. Taggeldversicherungen mit einer so kurzen Wartefrist sind sehr teuer, was sowohl den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer entsprechend belastet. Wir schlagen eine Wartefrist von längstens 30 Tagen vor. Begründung:


- In der Regel werden Hausangestellte in vermögenden Haushalten angestellt. Diese sind problemlos in der Lage, einen Lohn für die Dauer von einem Monat zu finanzieren. Finanzprobleme könnte es nur bei Krankheiten geben, die mehrere Monate dauern.
- Mit dem Vorschlag haben weniger gut situierte Haushalte immer noch die Möglichkeit, eine Versicherung mit einer kürzeren Wartefrist abzuschliessen.
- Eine Wartefrist von 2 Tagen verlangt nach kurzer Zeit nach einem Arztzeugnis. Ein Arztbesuch ist notwendig. Das führt zu unnötiger Administration und höheren Krankheitskosten.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anregung.

Freundliche Grüsse

Bezirksverwaltung Schlatt-Haslen


Guido Brülisauer
Stillst. Hauptmann


Ruth Gmünder
Verwaltungsangestellte



Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh.	
Eingang	13. Nov. 2017
Weiterleitung an	
Kopie an	

Appenzell Steinegg, 10. November 2017

Volkswirtschaftsdepartement
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Vernehmlassung zum Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Hochgeachteter Herr Landammann
Sehr geehrter Herr Seydel

Mit Schreiben vom 28. September 2017 haben Sie den Bezirk Rüte zur Vernehmlassung in obiger Sache eingeladen. Für die gebotene Möglichkeit danken wir Ihnen. Der Bezirksrat Rüte hat sich an seinen Sitzungen vom 10. Oktober 2017 und 8. November 2017 ausführlich mit dem Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse befasst.

Der Bezirksrat begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagene Regelung für die hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse und bemerkt dazu folgendes:

- **Art. 12**

In Art. 12 wird geregelt, dass der Lohn aus einem Bruttolohn besteht und als Geld- oder Geld- und Naturallohn ausgerichtet wird. Der Bezirksrat ist der Auffassung, dass dieser Artikel präzisiert werden muss. Dem Arbeitgeber soll keineswegs die Möglichkeit geboten werden, dem Arbeitnehmer einen minimalsten Geldlohn auszurichten. Aus dem aufgeführten Gesetzeswortlaut geht nicht hervor, wie hoch der Mindestanteil des Geldlohnes bei einer Geld- und Naturallohnzahlung sein muss.

- **Art. 16 Abs. 2**

Die Höhe der Treueprämie für Teilzeitangestellte soll sich aus dem Durchschnitt der monatlichen Einkommen der letzten fünf Jahre ergeben. Sofern der Durchschnitt der monatlichen Einkommen des letzten Jahres ausgerichtet wird, kann der Arbeitgeber die Höhe der Treueprämie steuern und somit zu Ungunsten des Arbeitnehmers festsetzen. Der Arbeitnehmer soll geschützt werden.

- **Art. 19 Abs. 2**

Die Arbeitgeberseite soll die Krankentaggeldprämie mindestens zur Hälfte tragen. Das Wort „mindestens“ soll eingefügt werden.

- **Art. 22 Abs. 2**

Der Beitrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist mindestens gleich hoch wie jener der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Das Wort „mindestens“ soll eingefügt werden.

Auf weitere Anmerkungen zu den einzelnen Bestimmungen kann verzichtet werden. Bei allfälligen Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Namens des Bezirsrates Rüte

Hauptmannamt

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Huber', written in a cursive style.

Bruno Huber, reg. Hauptmann

Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh.	
Eingang	10. Nov. 2017
Weiterleitung an	
Kopie an	

Bezirksverwaltung, Dorfstrasse 17, 9413 Oberegg

Volkswirtschaftsdepartement
Appenzell Innerrhoden
Marktgasse 2
9050 Appenzell

ai oberegg...

Bezirksverwaltung Oberegg
Dorfstrasse 17
9413 Oberegg

Telefon +41 71 898 50 80
Fax +41 71 898 50 89

www.oberegg.ch
info@oberegg.ai.ch

Montag
8.00 – 11.30 | 14.00 – 17.30
Dienstag bis Freitag
8.00 – 11.30 | 14.00 – 16.30

9413 Oberegg, 09. November 2017

Vernehmlassung Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen.

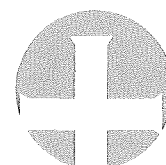
Der Bezirksrat Oberegg hat materiell und formell nichts hinzuzufügen und verzichtet deshalb auf eine Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Bezirkskanzlei Oberegg
Der Bezirksschreiber:



J. Tobler





BAUERNVERBAND
APPENZELL

Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.



Volkswirtschaftsdepartement
des Kantons Appenzell I.Rh.
Herr Marco Seydel
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Appenzell, 9. November 2017

Vernehmlassung Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Seydel

Mit Schreiben vom 28. September 2017 gaben Sie uns Gelegenheit, zur Vernehmlassung des Standeskommissionsbeschlusses über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW) eine Stellungnahme abzugeben. Der Bauernverband Appenzell, der Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh. und die Politische Bauernvereinigung Obereggen bedanken sich hierfür herzlichst.

Mit dem Standeskommissionsbeschluss E821.002 sind wir einverstanden und haben keine Einwände.

Mit freundlichen Grüssen

**Bauernverband
Appenzell**

**Bäuerinnenverband
Appenzell I.Rh.**

**Politische Bauernvereinigung
Obereggen**

Sepp Koch, Präsident

Rösi Räss, Präsidentin

Theres Durrer, Aktuarin

Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh.	
Eingang	- 7. Nov. 2017
Weiterleitung an	
Kopie an	



**BEZIRKSRAT
APPENZELL**

Volkswirtschaftsdepartement
Appenzell I.Rh.
Herr Marco Seydel
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Kronengarten 8 · Postfach
9050 Appenzell
Telefon 071 788 50 30
Telefax 071 788 50 40
info@appenzell.ai.ch
www.appenzell.org

Appenzell, 27. Oktober 2017
Patrik Lenzi, Tel. 071 788 50 33
208.2017

Vernehmlassung Ständekommissionsbeschluss Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Departementssekretär

Mit Schreiben vom 28. September 2017 haben Sie dem Bezirksrat die Vernehmlassung des Ständekommissionsbeschlusses über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW) zugestellt.

Der Bezirksrat bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Nach gründlichem Studium der Unterlagen hat sich der Bezirksrat entschieden, auf eine Stellungnahme zu verzichten.

Wir bitten Sie um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Namens des Bezirkesrates Appenzell

Der reg. Hauptmann

Reto Inauen

Der Sekretär

Patrik Lenzi

Versandt am - 6. NOV. 2017

**Bezirk Schwende AI**

Sekretariat Sabine Dörig
Dorf 20, 9057 Weissbad, 071 799 10 20
sekretariat@schwende.ch

Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh.	
Eingang	26. Okt. 2017
Weiterleitung an	
Kopie an	

Kanton Appenzell I.Rh.
Volkswirtschaftsdepartement
Departementssekretär Marco Seydel
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Weissbad, 25. Oktober 2017

Stellungnahme Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Seydel

Der Bezirksrat Schwende wurde mit Ihrem Schreiben vom 28. September 2017 zur Stellungnahme in oben genannter Angelegenheit eingeladen. An der Sitzung vom 23. Oktober 2017 wurde das Thema traktandiert und die Bezirksräte haben keine Änderungsvorschläge.

Für die Gelegenheit, eine Stellungnahme abgeben zu können, möchte sich der Bezirksrat Schwende herzlich bedanken.

Freundliche Grüsse

**Namens des Bezirkrates
Schwende**

Sabine Dörig
Sekretariat

Vernehmlassung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)



Appenzell, 24. November 2017

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Mitglieder der Standeskommission

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme, die wir gerne wie folgt wahrnehmen.

Normalarbeitsvertrag (NAV) wichtig für gute Arbeitsbedingungen und Lohnschutz

Die Hauswirtschaft ist in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Lohnschutz eine sehr sensible Branche. Gemäss Aussagen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) wurden 2016 schweizweit im Rahmen der offiziellen Lohnkontrollen bei über 13 Prozent der kontrollierten Arbeitsverhältnisse Verstösse gegen die Mindestlöhne festgestellt. Die Dunkelziffer dürfte noch höher sein. Dies bestätigt auch der Bundesrat in seinem erläuternden Bericht zum Entwurf für die Verlängerung und Änderung des Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2814/NAV-Hauswirtschaft-2017_Erl.-Bericht_de.pdf S. 9:

«...Andererseits hat die Kontrolltätigkeit der kantonalen Tripartiten Kommissionen seit der letzten Verlängerung per 1. Januar 2014 aufgezeigt, dass unter den insgesamt 1'000 kontrollierten Angestellten in Privathaushalten bei 100 Arbeitgebern und 127 Angestellten Verstösse gegen die Lohnbestimmungen festgestellt wurde. Die Verstoss-Quote über diese Zeitspanne lag damit bei 13 Prozent, im letzten Jahr lag sie bei 11 Prozent (Personen) resp. bei 12 Prozent (Betriebe). ...»

Es besteht die Gefahr, dass schlecht bezahlte MigrantInnen in dieser Branche beschäftigt werden. Migrationsbewegungen und Erfahrungen aus der Branche zu den Löhnen zeigen, dass ein NAV zu fairen Löhnen und korrekten Arbeitsbedingungen beiträgt. Der Bundesrat hat den «Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft» um weitere drei Jahre bis Ende 2019 verlängert. Darin wird der Mindestlohn geregelt.

Gemäss statistischem Anhang zum FlaM-Bericht 2016 «Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union» des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO wurden in Appenzell Innerrhoden bei Lohnkontrollen in der Kategorie «Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte» keine Verstösse festgestellt: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/berichte-des-seco-ueber-den-vollzug-der-flankierenden-massnahmen/flam-bericht-2016---umsetzung-der-flankierenden-massnahmen-zum-f.html

Um Hausangestellte wie beispielsweise Care-MigrantInnen oder 24-StundenbetreuerInnen gut zu schützen und damit Löhne und Arbeitsbedingungen nicht unter Druck kommen, unterstützt die SP Appenzell Innerrhoden (SP AI) die Erarbeitung von Regelungen für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, welche die Standeskommission mit dem NAV zur Vernehmlassung vorlegt.



Anpassung des Mindestlohnes

Eine Erhöhung um 1,9 Prozent (Nominallohn), welche der Bund im bis Ende 2019 verlängerten NAV Hauswirtschaft vornahm, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Hauswirtschafts-Branche ist jedoch möglichst rasch an einen Mindeststundenlohn von 22 Franken und einen 13. Monatslohn, wie er bei vergleichbaren Branchen üblich ist, heranzuführen.

Verbindlich geregelter wöchentlicher Bezug von Freitagen

In Art. 7.1 des NAV wird der wöchentliche Anspruch auf Freizeit geregelt. Aus Sicht der SP AI muss vertraglich festgelegt werden, dass der Grossteil dieser Freizeit wöchentlich bezogen wird. So haben die Arbeitnehmenden Gewähr auf wöchentlich zugesicherte Freizeit. Damit kann verhindert werden, dass sie lange Phasen durcharbeiten und die Freizeit erst später beziehen können.

Kontrollen wichtig

Um Angestellte dieser sensiblen Branche zu schützen, braucht es neben dem NAV konsequente Lohnkontrollen. Dies bestätigen die oben aufgeführten schweizweiten Verstösse gegen Lohnbestimmungen. Die SP AI nimmt die positiven Resultate der Innerrhoder Kontrolltätigkeit erfreut zur Kenntnis. Die SP AI fordert eine Regelung für öffentlich zugängliche Berichte über Lohnkontrollen der kantonalen Tripartiten Kommission.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und grüssen Sie freundlich

Sozialdemokratische Partei Appenzell Innerrhoden (SP AI)

Martin Pfister
Präsident

Daniela Mittelholzer
stv. Parteisekretärin

FDP.Die Liberalen • Unterer Imm 5 • CH-9050 Appenzell

An das
Volkswirtschaftsdepartement
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Stellungnahme zur Vernehmlassung *Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)*

27. November 2017

Hochgeachteter Herr Landamman, sehr geehrte Damen und Herren der Standeskommission, sehr geehrter Herr Sekretär des Volkswirtschaftsdepartements

Gern nimmt die FDP.Die Liberalen Appenzell-Innerrhoden (kurz: FDP AI) wie folgt Stellung zur Vernehmlassung «Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)»:

Grundsätzliches: Die FDP AI ist der Ansicht, dass ein Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse weder auf Bundesebene noch in den Kantonen nötig ist. Das OR regelt die grundlegenden Anforderungen an Arbeitsverhältnisse hinreichend, und lässt den Akteuren den nötigen Spielraum innerhalb der in der Schweiz geltenden Vertragsfreiheit. Die weitere Ausgestaltung könnte im Streitfall der Rechtsprechung überlassen werden, welche die Mindeststandards für solche Anstellungsverhältnisse definieren könnte, ohne dass es dafür eines Normalarbeitsvertrages mit Gesetzescharakter bedürfte. Auf kantonaler Ebene würde eine Wegleitung zum Thema «Welche Anforderungen stellt das Gesetz an die Anstellung von Arbeitnehmenden im Privathaushalt?» sicher auch genügen, um Missbrauch vorzubeugen.

Die Begründung, ein Normalarbeitsvertrag werde benötigt, weil das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11) auf Angestellte in Privathaushalten nicht anwendbar ist, ist geradezu paradox: hätte der Gesetzgeber gewollt, dass das Gesetz auf die privaten Anstellungsverhältnisse angewendet werden muss, hätte er das so formuliert. Das ArG kennt zahlreiche weitere Ausnahmen des Geltungsbereiches, ohne dass für jeden der ausgenommenen Bereiche ein Normalarbeitsvertrag mit Gesetzescharakter vorliegt oder vorgelegt werden muss. Die FDP AI ist darüber hinaus der Auffassung, dass die Festlegung schweizweit einheitlicher Mindestlöhne durch den Bund nicht sinnvoll ist, da den unbestreitbar vorhandenen regionalen Lohndifferenzen auf diese Weise keine Rechnung getragen wird. Wir erkennen jedoch an, dass eine solche Festlegung durch Art. 5 I der Bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4, NAV

Hauswirtschaft) leider bereits geschehen ist, und damit auch für Innerrhoden Gültigkeit entfaltet. Weiterhin erkennen wir an, dass die Kantone durch OR 359 I 2 verpflichtet sind, Normalarbeitsverträge für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer im Hausdienst zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. Da es unvermeidbar erscheint, einen solchen Normalarbeitsvertrag auch in Innerrhoden zu erlassen, nehmen wir im Folgenden auch inhaltlich Stellung zum Beschluss der Standeskommission.

1. **Geltungsbereich:** Art I 3 des NAV HW in seiner von der Standeskommission beschlossenen Form lautet: *Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse.* Die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf diese Verhältnisse erscheint der FDP AI nicht sinnvoll. Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse sind eben gerade keine Arbeitsverhältnisse, in denen der einem üblichen Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Austausch von fachlich fundierter Arbeitserbringung und einem der erbrachten Fachleistung entsprechenden Lohn stattfindet. Würden Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse dem NAV HW unterstellt, würden automatisch auch die vom Bund festgelegten Mindestlöhne auf solche Verhältnisse anwendbar. Das würde zu einer ungerecht hohen Entlohnung führen, da in solchen Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnissen in der Regel keine fachlich fundierte Arbeitserbringung erwartet werden darf. Der Bund regelt in Art 2 III seiner derzeit gültigen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4, NAV Hauswirtschaft) klar, dass diese explizit keine Geltung hat für Au-pairs, Babysitter, Tagesmütter, Mittagstischbetreuer, Praktikantinnen und Praktikanten etc. Da in dieser Verordnung auch die Mindestlöhne für Angestellte im Privathaushalt geregelt sind, wird klar, dass es nicht dem Willen des Bundes entspricht, über den *kantonalen* Normalarbeitsvertrag die Mindestlohnvorschriften und weitere die Vertragsfreiheit einschränkende Vorschriften auf Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse auszudehnen. Eine solche Ausdehnung entspräche nicht nur nicht dem Willen des Bundes, sie wäre nach Ansicht der FDP AI auch nicht sinnvoll: das Angebot an Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnissen in Innerrhoden würde bei einem Einschluss solcher Verhältnisse in den NAV HW dramatisch sinken. Weitere gut ausgebildete Schweizer Frauen müssten sich aus dem Berufsleben zurückziehen, weil das Au-Pair schlicht nicht mehr finanzierbar wäre. Und Praktikums- und Volontariatssuchende würden um Chancen für den Einstieg in Ausbildung und/oder Beruf gebracht, wenn sie kein passendes Praktikum oder Volontariat mehr finden würden. Die FDP AI erwartet daher, dass der endgültige kantonale NAV HW die gleichen Ausnahmen vom Geltungsbereich aufzählen wird, wie die Verordnung des Bundes.
2. **Wirkung:** In Art 2 des NAV HW wird festgelegt, dass der NAV HW unmittelbare Wirkung auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich hat, sofern die in Art 2 II aufgelisteten Bereiche nicht schriftlich abweichend vereinbart wurden und dass im Übrigen die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht gelten (sic! Siehe oben: Grundsätzliches). Unerwähnt bleibt die Geltung der Bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4, NAV Hauswirtschaft), obwohl diese nach unserem Verständnis

nicht wegbedungen werden kann. Inhaltlich lehnt die FDP AI diese Verordnung zwar weitgehend ab. Da sie aber geltendes und anzuwendendes Recht ist, erscheint uns eine Erwähnung in Art 2 III sinnvoll. Wir schlagen folgende Formulierung für Art 2 III vor: «Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen der Bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft sowie die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht.» Durch eine solche Formulierung würde das Ziel des Normalarbeitsvertrages, die geltenden Bestimmungen (und weitere, aus Sicht der Ständekommission wünschenswerte Bestimmungen) in einem gesetzesähnlichen Regelwerk für alle betreffenden Anstellungsverhältnisse zusammenzufassen und für verbindlich zu erklären, aus Sicht der FDP besser erfüllt. Geltung würde die zusätzlich zu erwähnende Verordnung ohnehin entfalten, es wäre daher für die Vertragsparteien des NAV HW, die regelmässig juristische Laien sein dürften, für die Vertragsausgestaltung und die NAV-HW-konforme Lohnvereinbarung hilfreich, die hinzuziehenden Rechtsquellen unmittelbar mitzuerwähnen.

3. **Überstunden:** In Art 5 II wird ein Überstundenzuschlag von 25% festgelegt, sofern die Überstunden nicht in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert werden. Während diese Regelung für Vollzeitangestellte sinnvoll erscheint, darf sie aus Sicht der FDP AI für Teilzeitangestellte keine oder zumindest nur eingeschränkte Wirkung entfalten. Solange bei Teilzeitangestellten die wöchentliche Normalarbeitszeit einer Vollzeitangestellten nicht überschritten wird, sollte kein Zuschlag fällig werden. Wir schlagen daher vor, Art 5 II durch folgende Formulierung zu ergänzen:
«Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen wird der Lohnzuschlag von 25 Prozent erst für solche geleistete Überzeit fällig, welche die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art 4 I überschreitet.»
4. **Freizeit:** In Art 7 II wird den Angestellten bei Arbeit an einem nicht auf einen Sonntag fallenden öffentlichen Ruhetag Anspruch auf einen Ersatzruhetag und auf einen zusätzlichen freien Halbttag gewährt. Die Gewährung eines Ersatzruhetages versteht sich von selbst, obwohl in anderen Kantonen nur ein Halbttag als Ausgleich gewährt wird. Die Gewährung eines darüber hinaus gehenden zusätzlichen freien Halbtages wirft jedoch Fragen auf. In ihrem «Erläuternden Bericht zum Beschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)» erklärt die Ständekommission, dass mit der Gewährung eines zusätzlichen freien Halbtages auch für die übrigen lokalen Feiertage «die im Kanton gelebte Tradition und ein tief verankertes, christliches Bekenntnis» ausgedrückt wird. Vor diesem Hintergrund lehnt die FDP AI die Gewährung eines zusätzlichen freien Halbtages über den zu gewährenden Ersatzruhetag hinaus klar ab. Die Verfassung des Kantons AI kennt kein «tief verankertes, christliches Bekenntnis», welches die Regierung dazu ermächtigen würde, besondere religiöse Aspekte in ihre Regierungstätigkeit einzubringen. In Ermangelung einer entsprechenden Grundlage in der Kantonsverfassung kann keine durch ein religiöses Bekenntnis begründete Gesetzgebung erfolgen. Auch die angeführte «im Kanton gelebte Tradition» ist keine Grundlage für gesetzgeberisches oder verwaltungshoheitliches Handeln. Dabei ist es

unerheblich, ob im Kanton vermeintlich eine «Tradition des Gewährens zusätzlicher freier Halbtage» bekannt ist oder ob mit dieser behaupteten «Tradition» ebenfalls das christliche Bekenntnis gemeint ist: der mit dieser Begründung versehene Versuch, die Arbeitgeber in Innerrhoder Privathaushalten zur Gewährung von zusätzlicher Freizeit zu verpflichten, wird von der FDP AI entschieden abgelehnt.

5. **Festsetzung des Lohnes:** Art 14 erwähnt den schweizweit verbindlichen Mindestlohn nicht. Unter Verweis auf unsere Ausführungen unter «Grundsätzliches» und «Geltungsbereich» am Anfang dieser Stellungnahme sind wir der Auffassung, dass (leider) ein verbindlicher, durch den Bund festgesetzter Mindestlohn existiert und berücksichtigt werden muss (aber nicht für Au-Pairs etc. gelten sollte). Deshalb sollte in Art 14 ein Verweis auf diese Festlegung durch Art. 5 I der Bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4, NAV Hauswirtschaft) erfolgen. Das könnte beispielsweise durch folgende Ergänzung von Art 14 I erfolgen (Ergänzung kursiv):

«Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers *und berücksichtigt die durch den Bund festgelegte Mindestlohnhöhe.*»

Gleichzeitig müssten die bereits diskutierten Ausnahmen vom Geltungsbereich erfolgen.

6. **Zeiterfassung / Lohnzahlung:** Art 11 enthält detaillierte Vorschriften über die Pflichten des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung. Und Art 15 legt fest, dass der Geldlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit spätestens am Ende jedes Monats in Schweizer Franken auszuzahlen sind. Die FDP AI zweifelt an der Praktikabilität beider Vorschriften. Die weitaus grösste Zahl der Arbeitnehmenden in Innerrhoder Privathaushalten dürfte in nicht vollständig geregelter Arbeitszeit im Stundenlohn beschäftigt sein. Putzkräfte beispielsweise erledigen ihre Arbeit regelmässig in Abwesenheit des Arbeitgebers. Arbeitgeber sind daher häufig darauf angewiesen, am Ende des Monats einen vom Angestellten erstellten Stundenrapport zu erhalten. Die Kontrollmöglichkeiten sind begrenzt. Es ist aber davon auszugehen, dass Angestellte im Stundenlohn nicht dazu tendieren, weniger Stunden aufzuschreiben, als sie geleistet haben. Erst mit Vorliegen des Stundenrapports kann der Arbeitgeber die Lohnabrechnung vornehmen und die Auszahlung anweisen. Der Zeitpunkt der Lohnzahlung wird deshalb in der überwiegenden Zahl der Arbeitsverhältnisse, die von diesem NAV HW betroffen sind, erst *nach* dem Ende jedes Monats erfolgen können. Die FDP AI regt an, die Formulierungen der Art 11 und 15 so anzupassen, dass sie der vermutlich häufigsten Form der Anstellung in Privathaushalten gerecht werden: der Anstellung im Stundenlohn.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen AI

Gido M. Karges
Präsident



**ARBEITNEHMERVEREINIGUNG
APPENZELL**

Appenzell, 27. November 2017

Per E-Mail:
info@vd.ai.ch

Vernehmlassung zum Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Departementssekretär

Mit Schreiben vom 28. September 2017 luden Sie die Arbeitnehmervereinigung Appenzell (nachfolgend AVA) zur Stellungnahme in der obgenannten Sache ein. Mit dem Vernehmlassungsentwurf hat sich ein Ausschuss von vier Personen auseinandergesetzt, die Mitglieder des Vereins sind und alle Einsitz im Grossen Rat haben. Die AVA lässt sich wie folgt vernehmen:

Eintreten / Grundsätzliches

Einleitend halten wir fest, dass wir den vorliegenden Standeskommissionsbeschluss als sehr konservativ und wenig arbeitnehmerfreundlich erachten.

Der Mindestlohn für hauswirtschaftlich Angestellte wird in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) des Bundes geregelt. Die Mindestlöhne sind auf einem sehr tiefen Niveau: Mindestlohn NAV Hauswirtschaft Bund 2017 – 2019: Fr. 18.90 pro Stunde für Ungelernte / Fr. 22.85 pro Stunde für Gelernte mit EFZ. Diese Mindestlöhne können durch den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW) der Standeskommission nicht beeinflusst werden. Was der NAV HW der Standeskommission hingegen regeln kann, sind die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Regelungen betreffend Arbeitszeit. Auch angesichts der Tatsache, dass der NAV primär weibliche Angestellte betrifft, die in einem schlecht bezahlten Berufsfeld arbeiten, sollten wenigstens die Arbeitsbedingungen besser sein als vorliegend vorgeschlagen.

Grundsätzlich befürworten wir deshalb eine entgegenkommendere Regelung der Arbeitszeiten, insbesondere eine modernere Regelung der Wochenstunden, der freien Arbeitstage und der bezahlten Ferien.

Die Formulierungen im vorliegenden NAV sind zum Teil sehr antiquiert. Generell fragen wir uns deshalb, ob nicht nochmals eine grundsätzliche Überarbeitung in sprachlicher und inhaltlicher Hinsicht sinnvoll wäre. Damit könnte eine zukunftsgerichtete und wertschätzende Regelung erreicht werden.



Im Einzelnen bemerken wir folgendes:

Zum Entwurf

- Art. 2 Die vorgeschlagene Regelung der Wirkung des NAV HW und die Regelung der abweichenden Vereinbarungen heissen wir gut.
- Art. 3 Wahrung der «Sittlichkeit» tönt antiquiert. Ist das ein stehender Begriff oder kann er durch eine andere Formulierung ersetzt werden, z.B. 'Anstandsnormen'?
- Art. 4 Abs. 1 Die vorgeschlagene wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden erachten wir als zu hoch. Es ist nicht einzusehen, weshalb hauswirtschaftliche Angestellte länger arbeiten sollten als «normale» Arbeitnehmerinnen. Der NAV HW des Kantons Zürich statuiert z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Std.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Std.»
- Art. 4 Abs. 3 Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft soll mit 10% als Arbeitszeit angerechnet werden. Eine Anrechnung von bloss 10% erachten wir als eine klare Ausnutzung der Arbeitnehmerinnen. Wer in Abrufbereitschaft ist oder Pikettdienst leisten muss, kann nicht frei über seine Zeit verfügen. Deshalb müsste diese Zeit unserer Meinung nach mit einer Pauschale vergütet werden. Wenn der Einsatz dann erfolgen muss, soll eine normale Stundenentlohnung gelten.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Hat die oder der Arbeitnehmende Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft zu leisten, ist dies mit einer Pauschale von Fr. 50.-- zu vergüten.»
- Art. 5 Abs. 2 Überstunden sollen durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt werden. Diese Regelung ist ungenau und unvollständig.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Überstunden sind in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, sind sie mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Am Wochenende gilt ein Lohnzuschlag von 50%.»
- Art. 6 Abs. 1 Die Pausenregelung erscheint uns sehr hart, z.B. 15 Min. erst ab mehr als 5 ½ Stunden.
→ Vorschlag Formulierung neu:
«a) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden.



- b) 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden»
- c) streichen

- Art. 7 Abs. 1 Laut Entwurf haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien Halbtage, in der Regel einen Nachmittag. Diese Bestimmung ist nicht nachvollziehbar. Weshalb sollen hauswirtschaftlich Angestellte nur 1½ Freitage pro Woche erhalten? Noch dazu nicht einmal hintereinander? Diese Arbeitsbedingungen stammen noch aus dem letzten Jahrhundert. Heutige Arbeitnehmende sollten in den Genuss einer 5-Tage-Woche kommen wie die meisten übrigen Arbeitnehmer auch.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Die Arbeitnehmenden haben pro Woche Anspruch auf zwei ganze freie Tage, wovon einer in der Regel der Sonntag sein sollte, und der andere ein daran anschliessender Tag.»
- Art. 7 Abs. 2 «Den Arbeitnehmenden ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen».
Diese Bestimmung atmet den Geist des 19. Jahrhunderts. Heutzutage gibt es keine religiösen Pflichten mehr, die erfüllt werden müssten. Ausserdem steht es jedem Arbeitnehmer frei, am normalerweise arbeitsfreien Sonntag (vgl. Vorschlag oben) einen Gottesdienst zu besuchen.
→ Vorschlag: ersatzlose Streichung des zweiten Satzes.
- Art. 8 Abs. 1 Der Entwurf sieht vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr vor. In letzter Zeit sind viele Arbeitgeber dazu übergegangen, ihren Angestellten 5 Wochen bezahlte Ferien anzubieten. Angesichts dieser Entwicklung erachten wir es als angebracht und zukunftsgerichtet, auch den hauswirtschaftlich Angestellten eine moderne und grosszügige Ferienregelung zu ermöglichen.
→ Vorschlag: «Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.»
- Art. 8 Abs. 2 Dementsprechend müsste sich der Ferienanspruch für die aufgezählten abweichenden Fälle erhöhen auf 6 Wochen
→ Vorschlag: «Der Ferienanspruch beträgt sechs Wochen ...»
- Art. 10 Abs. 1 lit. b Wir bitten darum, das unsägliche Wort «Niederkunft», das noch aus dem letzten Jahrhundert stammt und unterdessen völlig veraltet ist, durch ein besseres, moderneres zu ersetzen.
→ Vorschlag: «2 Tage bei der Geburt eines Kindes oder dem Tod eines Elternteils»



**ARBEITNEHMERVEREINIGUNG
APPENZELL**

Art. 24 Abs. 2 Hier müsste der Anspruch auf eine Pro-Rata -Lohnzahlung im Falle einer Kündigung während der Probezeit erwähnt werden.

Art. 28 Abs. 2 und 3 «Niederkunft», vgl. oben, ersetzen
→ Vorschlag Abs. 2: «... ab der 8. Woche vor der Geburt ihres Kindes ...»
→ Vorschlag Abs. 3: «Nach der Geburt ihres Kindes ...»

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen. Wir ersuchen Sie, unsere Anliegen zu prüfen, und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrag des Vorstandes AVA

R. Corminboeuf-Schiegg

Ruth Corminboeuf-Schiegg

Volkswirtschaftsdepartement
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Vernehmlassung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Einladung zur Stellungnahme. Gerne teilen wir Ihnen unsere Bemerkungen zur oben erwähnten Angelegenheit mit. Angestellte im Haushalt sind dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt, dementsprechend gelten für sie u.a. keine Arbeits- und Ruhezeitregelung. Deshalb sollen die Kantone gemäss OR einen eigenen NAV für die Hauswirtschaft erlassen. Dieser minimale Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping ist bald auch im Kanton Appenzell Innerrhoden gewährleistet. Damit werden endlich gesetzliche Verpflichtungen erfüllt, was die Unia begrüsst.

Grundsätzliches

Die Unia vertritt die Meinung, dass hauswirtschaftliche Verhältnisse dem Arbeitsgesetz unterstellt sein sollen. Ein Normalarbeitsvertrag reicht unseres Erachtens nicht, um den Schutz der Angestellten zu garantieren. Dies zeigt die Entwicklung der Kontrollen (13 % Missbrauchsfälle). Ausserdem verlangt die Ratifikation der ILO-Konvention grundsätzlich eine Unterstellung unter das ArG. Auch der Bundesrat hatte dies ursprünglich anerkannt und ist zur Zeit wieder von diesem Kurs abgekommen. Der Kanton Appenzell Innerrhoden sollte jedoch darauf hinarbeiten, dass eine Unterstellung unter das ArG Realität wird. Dies sollte einerseits durch politische Arbeit beim Bund, andererseits aber auch durch weitere Übernahmen von ArG-Bestimmungen in den kantonalen NAV HW vollzogen werden.

Das unterbreitete NAV-Projekt geht in diesem Sinne einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Einige Schutzbestimmungen sollten präzisiert oder verbessert werden. Ebenfalls sind gewisse Lücken zu Schließen. Einige Änderungsvorschläge sind unten ausgeführt.

Wir heben die Regierungsbemühungen hervor, einen rechtlichen Rahmen zur sogenannten „24Std Betreuung“ geben zu wollen. Leider ist in diesem Punkt die Regelung viel zu schwach und schwammig. Zum Schutz der Arbeitnehmenden, die oft in diesem spezifischen Bereich unter prekären Arbeitsbedingungen leiden, sind wirksamere Bestimmungen unabdingbar. Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Stellungnahme Lösungsansätze zu unterbreiten.

Es ist auch erwähnenswert, dass der Bund gegenwärtig einen NAV-Modell für die 24Std-Betreuung mit den Kantonen erarbeitet. Es wäre sicher nützlich, diese Vorlage damit abzugleichen.

Wir schlagen auch vor, dass der NAV bereits im Gesetzeswortlaut darauf hinweist, dass er Bestimmungen des OR bzw. ArG übernimmt oder direkt nur auf diese verweist. Ansonsten ist der kantonale NAV schnell fehlerhaft oder aber gerade dort, wo der zwingend ist, verwirrend. Dies wird im Moment aber – gerade für Personen, die nicht rechtskundig sind – nicht klar.

ARTIKEL	ÄNDERUNGSVORSCHLAG	BEGRÜNDUNG
Art. 1 Geltungsbereich Teils streichen und ersetzen	Er findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, welche Tätigkeiten in einem privaten Haushalt verrichten.	Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler sind dem ArG unterstellt
Art.4, Arbeitszeit Abs. 3 Streichen		Gemäss ArG gilt der Pikettdienst nur ausserhalb des Arbeitsorts. Das heisst, dass die AN eine Reaktionszeit haben und ihre Freizeit flexibel einrichten können. Ausserdem darf in einem Zeitraum von vier Wochen höchstens sieben Tage (Ausnahmeweise 14 Tage) Pikettdienstgeleistet werden. In diesem Sinne ist eine 10% Anrechnung für eine sogenannte 24Std-Bereuung (live-in) nicht angemessen (siehe untenstehende Vorschlag).
Neu Art 5 Besondere Bestimmungen für Live-in	¹ Nur Vollzeit-Arbeitsverträge sind für ein Live-in Modell zulässig. ² Die Präsenzzeit (Rufbereitschaft) ist mit 50% des Stundenlohns (Bruttolohn) zu vergelten. ³ Muss in der Präsenzzeit gearbeitet werden, ist diese Zeit als Arbeitszeit (ggbfs. mit Lohnzuschläge) anzurechnen. Jede angefangene halbe Stunde wird vollumfänglich vergütet. ⁴ Müssen in der Präsenzzeit, die zwischen 20:00 – 7:00 erfolgt, regelmässig Einsätze geleistet werden, muss der/die Arbeitnehmende durch einen Ersatz entlastet werden. ⁵ Im Arbeitsvertrag sind tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, täglichen und wöchentlichen Ruhe- und Freizeiten sowie die Präsenzzeit separat auszuführen.	24-Stunden-Betreuung ist ein irreführender Begriff, der diese Praxis implizit legitimiert. Unserer Meinung nach sollte er aus dem Sprachgebrauch verbannt werden. Heutzutage spricht man oft von Live-in. ¹ Das Live-in-Modell setzt eine regelmässige Präsenz und Verfügbarkeit am Tag und in der Nacht voraus. Die Unia ist der Ansicht, dass nur Vollzeit-Arbeitsverträge für eine solche Tätigkeit tolerierbar sind. Nur so können Missbräuche vermieden werden (Verschiebung Arbeitszeit auf Präsenzzeit), wie beispielsweise 20 Std-Verträge, die den Arbeitnehmer*innen verunmöglichen, einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen, weil sie keine zweite Beschäftigung ausüben können. ² 50% des Stundenlohnes: Für diese Forderung stützen wir uns auf die Basler Rechtsprechung (GS.2013.32, 27.10.2014). Personen, die solche

Präsenzzeit leisten, haben keinen Frei- und Spielraum, ausser sich in ihrem Zimmer zu beschäftigen. Man erwartet von ihnen, dass sie sofort reagieren und dies wochenlang. Die vorgeschlagenen 10% anerkennen diese Umstände nicht. Sogar das Seco verlangt viel mehr.

⁴ Gemäss Art. 15a1 ArG ist den Arbeitnehmern eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Da in dieser Zeit oft Präsenzzeit ausgeübt werden muss (Rufbereitschaft), kann die gewünschte Erholung nicht stattfinden. Hinzu kommt, dass die wiederholte Einsätze in der Nacht gesundheitsschädlich ist. Nicht zu wissen, ob und wann man gerufen wird, erlaubt keinen ruhigen Schlaf. Falls der/die Betagte immer wieder aktive Betreuung in der Nacht braucht, kann sich eine einzige Person nicht mehr darum kümmern. Darum ist u.a. im ArG festgelegt, dass Pikettdienst nicht mehr als 7 Tage in einem Zeitraum von maximal vier Wochen erlaubt ist.

Deswegen ist dringend festzulegen, welche Schwelle nicht zu überschreiten ist. Da sollte man bei Fachärzt*innen nachfragen.

⁵ Speziell für Live-in sind die verschiedenen Zeiten genau abzumachen. Nur so können Kontrollen durchgeführt werden und die AN wissen, worauf sie Anrecht haben. In der Ruhe- und Freizeit haben die AN keine Pflichten gegenüber den AG zu erfüllen.

Für das Live-in Modell soll der Kanton einen adäquaten Mustervertrag als Anhang zur Verfügung stellen.

<p>Art. 7, Freizeit Abs. 3: Streichen und einen neuen Artikel zur Aus- und Weiterbildung schaffen</p>	<p>Aus- und Weiterbildung ¹ Arbeitgebende unterstützen die Bestrebungen des Hauspersonals zum Besuch von Bildungsveranstaltungen. Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen darf nicht von der Freizeit abgezogen werden. ² Die Kosten von Bildungsveranstaltungen, die von Arbeitgebenden angeordnet werden, tragen die Arbeitgebenden. Die Kosten für Sprachkurse von Aupair-Personal gehen mindestens zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden.</p>	
<p>Art. 8 Ferien Neuer Abs.</p>	<p>⁶ Gesetzliche Feiertage dürfen nicht von den Ferien abgezogen werden.</p>	
<p>Art . 10 Urlaub Ergänzen, ersetzen</p>	<p>¹Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage bei folgenden Ereignissen: a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft; Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, von Kindern, Eltern oder Geschwistern b) 3 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebenspartnerin c) 2 Tage bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter d) 1 Tag bei Todesfällen in der Verwandtschaft; Wohnungswechsel; e) bis zu 3 Tage pro Krankheitsfall für die Pflege des eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden Kindes; f) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p>	
<p>Art 11 Arbeitszeiterfassung Neuer Abs:</p>	<p>³ Der/die Arbeitnehmende kann sich jederzeit über den Stand seiner / ihrer Arbeitserfassung informieren (geleistete Arbeitszeit, Ruhezeit, restliche Feiertage und Ferien). Um die Rückverfolgbarkeit der Daten zu garantieren, führt der/die Arbeitnehmende eine eigene Zeiterfassung.</p>	

Art 12 Lohn Ergänzen	⁴ der Lohn ist gemäß NAV Hauswirtschaft festzulegen	
Art 15 Lohnzahlung Ergänzen	² ...Lohnabrechnung zu übergeben. Diese erfolgt schriftlich und detailliert (Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge und Lohnabzüge).	
Art 20 Unfall anpassen	² Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt die Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung kann dem/der Arbeitnehmer*in vom Lohn abgezogen werden.	In der Arbeitswelt ist jedoch oft der Usus, dass der/die Arbeitgeber*in die Nichtberufsunfallversicherung ebenfalls übernimmt.
Art 22 berufliche Vorsorge Ergänzen/klären		Spricht man hier nur von der AHV oder auch von der 2. Säule? Klärungs- und Ergänzungsbedarf
Art 25 Kündigung Ändern und ergänzen:	¹ ... vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten, ab dem zehnten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten , jeweils auf das ...	
Neuer Artikel	Annahmeverzug Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeit in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der/die Arbeitnehmer*in zur Nachleistung verpflichtet ist.	Wie z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst, Kanton Solothurn • Normalarbeitsvertrag in der Hauswirtschaft, Kanton Aargau
Neuer Artikel	Abgangsentschädigung 1 Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Hauspersonal nach 20 oder mehr Dienstjahren, so haben Arbeitgebende ihm eine Abgangsentschädigung auszurichten; vorbehalten bleiben die Ersatzleistungen nach Art. 339d OR. ² Die Abgangsentschädigung ist in folgender Höhe auszurichten: <ol style="list-style-type: none"> a) Nach 20 Dienstjahren 2 Monatslöhne b) Nach 25 Dienstjahren 3 Monatslöhne c) Nach 30 Dienstjahren 6 Monatslöhne d) Über 35 Dienstjahren 8 Monatslöhne 	Wie z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis, Kanton Graubünden • Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kanton Schaffhausen • Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst, Kanton Bern

Neuer Artikel	Feiertage Die kantonalen gesetzlichen Feiertage sind Sonntagen gleichgestellt. Wird an diesen Tagen Arbeit geleistet, beträgt der Lohnzuschlag 50%.	Eine Liste der gesetzlichen Feiertage soll als Anhang des NAV bereitgestellt werden.
Neuer Artikel	Fahrspesen Benutz der/die Arbeitnehmende das Privatauto zugunsten der Arbeitgeber, so werden die entstandenen Fahrkilometer mit 70 Rappen pro Kilometer entschädigt. Muss der/die Arbeitnehmende mit dem öffentlichen Verkehr eine „Dienstreise“ erledigen, so werden die Fahrkartenkosten (2. Klasse) zurückerstattet.	Gemäss Wegleitung zur Steuererklärung 2016 vom Kanton Appenzell Innerrhoden
Neuer Artikel	Kontrolle Das kantonale Arbeitsinspektorat ist das Aufsichtsorgan. Es ist unter anderem zuständig für die Kontrollen der Mindestlöhne und der Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und von schwangeren Frauen.	Die betroffene Arbeitnehmer*innenkategorie ist dadurch, dass sie isoliert ist und ihre Rechte oft nicht kennt, sehr verletzlich. Umso wichtiger ist es, dass ein adäquates und effizientes Kontrollsystem vorhanden ist. Der Umstand, dass ein Arbeitsverhältnis innerhalb eines Privathaushalts abgeschlossen ist, darf keine Entschuldigung sein, um auf eine Kontrolle zu verzichten
Neuer Artikel	Zivilstreitigkeiten Zivilstreitigkeiten, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden den Schlichtungsstellen vorgetragen. Falls dort keine Einigung erzielt werden kann, wird das Verfahren gemäss den Kantonalen Regeln weiter gezogen.	

Wir hoffen, dass in der Überarbeitung des NAV HW unsere Änderungen berücksichtigt werden und freuen uns auf das baldige Zustellen der überarbeiteten Version.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, consisting of the letters 'DE' followed by a horizontal line.

Darius Eigenmann
Gewerkschaft Unia

Volkswirtschaftsdepartements
Marktgasse 2
9050 Appenzell

Vernehmlassung über den Normalarbeitsvertrag hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV Hauswirtschaft) des Kantons Appenzell Innerrhoden

St. Gallen, 28. November 2017

Der VPOD ist seit über 100 Jahren schweizweit die für den Gesundheitsbereich zuständige Gewerkschaft. Er betreut somit auch den Langzeitpflegebereich, zu dem die 24-Std.-Betreuung älterer Menschen zuhause gehört. Mit dem Netzwerk Respekt berät und unterstützt der VPOD seit vier Jahren CaremigrantInnen aus Osteuropa, die in Schweizer Privathaushalten leben und arbeiten.

Ein verbindlicher NAV Hauswirtschaft zum besseren Schutz von Hausangestellten

Die Hauswirtschaft und im Besonderen die 24-Std.-Betreuung zuhause ist in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eine sehr sensible und ungeschützte Branche. So wurden etwa 2016 schweizweit bei über 13 Prozent der kontrollierten Arbeitsverhältnisse Verstösse gegen die Mindestlöhne festgestellt. Der Bund schreibt bis 2019 verbindliche Mindestlöhne für die Hauswirtschaft vor. Auch der GAV Personalverleih enthält verbindliche Mindestlöhne. Besonders orts- und rechtsunkundige MigrantInnen laufen Gefahr, ausgebeutet zu werden. Dabei geht es nicht nur um zu tiefe Löhne, sondern auch um gesundheitsschädigende Arbeits-, Ruhe- und Präsenzzeiten.

2016 trat das von der Schweiz ratifizierte ILO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Haushaltangestellte hierzulande in Kraft. Demnach sollen die Hausangestellten arbeitsrechtlich den anderen ArbeitnehmerInnen gleichgestellt werden. In der Konsequenz bedeutet dies die Unterstellung dieser Arbeitnehmerinnen unter das Arbeitsgesetz. Dies ist auch die zentrale Forderung des VPOD und weiterer Organisationen und Gewerkschaften.

Der VPOD reicht mit Fokus auf die 24-Std.-Betreuung zuhause folgende Vernehmlassungsantwort ein:

Der Geltungsbereich

In Artikel 1 sollte zwingend festgehalten werden, dass der NAV Hauswirtschaft nur in Privathaushalten Anwendung findet. Auf keinen Fall sollte er für Arbeitsverhältnisse in einem kollektiven Haushalt gelten.

Artikel 2 Absatz 2 ist irreleitend formuliert, da er suggeriert, dass von weiteren, jedoch hier nicht aufgeführten Bestimmungen ebenfalls schriftlich abgewichen werden kann. Dies ist jedoch so nicht der

Fall. Es sollten deshalb sämtliche Bestimmungen des NAV aufgeführt werden, deren Abweichungen zu ihrer Gültigkeit der Rechtmässigkeit und der Schriftlichkeit bedürfen.

Die wichtige Frage der Definition und Abgeltung der Präsenzzeit

Artikel 4: Es ist wichtig, die Präsenzzeit (Bereitschaftsdienst) zu definieren, während der die Arbeitsbereitschaft gilt. Beispiel: Als Präsenzzeit gilt die Zeit zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr. Der NAV-Entwurf sieht vor, bei gelegentlichem nächtlichen Einsatz einen Zeit- oder Lohnzuschlag von 10% zu gewähren. Damit orientiert sich der NAV an der Regelung zur inaktiven Pikettdienstzeit gemäss Verordnung 2 zum ArG. Allerdings gilt die Regelung dort für Pikettdienst ausserhalb des Arbeitsortes. Dies ist bei den in Haushalten wohnenden Caremigrantinnen in aller Regel eben gerade nicht der Fall. Muss sich die Person also während der Präsenzzeit im Haushalt aufhalten und jederzeit arbeitsbereit sein, so gilt unseres Erachtens für gelegentliche, nächtliche Einsätze während der gesamten Präsenzzeit mindestens der halbe Stundenlohn zuzüglich Zuschläge (Überstunden-, Nacht- und Sonntags- und Ferienzuschlag). Wir orientieren uns diesbezüglich am bekannten Urteil Agatha. Bei mehr als 3 nächtlichen Einsätzen pro Woche gilt die ganze Präsenzzeit als Arbeitszeit. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass eine solche Betreuung nicht durch eine Person alleine gewährleistet werden kann. Der VPOD teilt diese Ansicht des Kantons Appenzell Innerrhoden.

Zwingende wöchentliche Ruhepausen und freie Tage

Artikel 6 und 7: Es muss vertraglich geregelt werden, dass die Ruhepausen und Freizeit mindestens zu einem Grossteil wöchentlich eingehalten und bezogen werden müssen.

Anpassung des Mindestlohnes

Die Hauswirtschafts-Branche ist möglichst rasch an einen Mindeststundenlohn von 22 Franken und einen 13. Monatslohn, wie er bei vergleichbaren Branchen üblich ist, heranzuführen.

Mehr Kontrollen notwendig

Um Hausangestellte besser zu schützen braucht es konsequente Kontrollen. Dies bestätigen die oben aufgeführten Ergebnisse offizieller Kontrolltätigkeiten. Der VPOD erwartet deshalb regelmässigen, öffentlich zugänglichen Bericht über die Ergebnisse ihrer Lohnkontrollen und Überprüfung der Einhaltung der Ruhezeiten. Er fordert dazu eine entsprechende Regelung.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Maria Huber

Elvira Wieggers

Regionalsekretärin, VPOD Ostschweiz

Zentralsekretärin Gesundheit, VPOD

Vernehmlassung zu einem Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Die Gruppe für Innerrhoden (GFI) nimmt wie folgt Stellung zum Entwurf für einen Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW).

Art. 1

Art. 1 Abs. 2

Im Abs. 2 wird der Geltungsbereich grundsätzlich beschrieben; in Abs. 4 die Ausnahmen. Es verwirrt, wenn unter Abs. 2 beispielhafte Möglichkeiten der örtlichen Verrichtung aufgezählt werden. Es wäre eleganter und verständlicher, im Grundsatz zu bleiben. Vorschlag für eine Neuformulierung:

Art. 1 Abs. 2 neu

„Der NAV findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgebenden.“

Art. 1 Abs. 4

Zur Klarheit beantragen wir, in Abs. 4 eine zusätzliche lit. c einzufügen!

Art. 1 Abs. 4 lit. c neu zusätzlich

„für bewilligungspflichtige Pflegearbeitsverhältnisse“

Art. 2

Die Formulierungen für den Rechtsanwender müssen klar sein. Die Erwähnung von Rechtmässigkeit in einem Gesetz ist absolut überflüssig, sie ist vorausgesetzt. Der Begriff „rechtmässig“ bezieht sich vermutlich auf die Ausschlussstatbestände von OR 361 und 362. Ohne Bezug der Botschaft ist dies für den Anwender nicht ersichtlich. Die Aufzählung in Abs. 2 deckt die Tatbestände von Art. 361 und 362 OR nicht voll ab. Die Formulierung von Abs. 1 ist unklar. Gleiches gilt für Abs. 2. Wir schlagen vor, zuerst die allgemeinen Grundsätze festzuhalten und dann die Ausnahmen klar zu definieren.

Art. 2 Abs. 1 neu

„Der NAV gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart haben.“

Art. 2 Abs. 2 neu statt 3

„Soweit dieser NAV keine Regelung enthält und die Parteien keine Vereinbarung getroffen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag.“

Art. 2 Abs. 3 neu

„Von den in Art. 361 OR genannten Vorschriften darf weder zuungunsten des Arbeitgebenden noch des Arbeitnehmenden abgewichen werden.“

Art. 2 Abs. 4 neu zusätzlich

„Von den in Art. 362 OR genannten Vorschriften darf zuungunsten des Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden.“

Die übrigen in Abs. 2 genannten Kategorien sind nicht zwingendes Recht und können schriftlich abgeändert werden; daher ist die Aufzählung in Art. 2 Abs. 2 ausserhalb der oben in der Neuformulierung eingefügten Art. 361 und 362 OR nicht nötig. Eine Ausnahme bildet die Bestimmung über die Krankentaggeldversicherung. Bei kleinen Arbeitspensen bis fünf Stunden pro Woche ist es unverhältnismässig, zulasten des Arbeitgebenden eine Krankentaggeldlösung zu verlangen, da es sich um einen Nebenerwerb handelt. Die Anwendung der Berner Skala in diesen Fällen ist ausreichend. Wir beantragen in diesem Sinne eine ergänzende Bestimmung in einem zusätzlichen Absatz 5.

Art. 2 Abs. 5 neu zusätzlich

„Die Parteien können bei Teilzeitarbeitsverhältnissen bis fünf Stunden pro Woche schriftlich den Ausschluss einer Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 19 NAV vereinbaren. In diesen Fällen gelten Art. 324a OR und Art. 17 NAV.“

Art. 4

Art. 4 Abs. 1

Die Arbeitszeit von 45 h/Woche ist im Vergleich zu den verwandten Branchen eher hoch angesetzt. Der NAV Zürich sieht 43 h vor, Schwyz 45 und St. Gallen 50 h. Bei dieser Sachlage ist die Annahme einer 45h-Woche zwar nicht ungewöhnlich, sie hält aber dem Vergleich mit den heute üblichen GAV-Regelungen nicht stand. Um die Konkurrenzfähigkeit der Branche im Arbeitsmarkt zu erhalten, ist eine Angleichung notwendig. **Wir beantragen 42,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche.**

Art. 4 Abs. 3 und 4

Gemäss Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 hängt die Anrechnung von Pikett als Arbeitszeit davon ab, ob er im Betrieb geleistet werden muss und ob ein Arbeitseinsatz erfolgt. Im Betrieb geleisteter Pikettdienst (sog. Arbeitsbereitschaft) ist immer Arbeitszeit.

Bei allen anderen Arten von „inaktiver Arbeitszeit“ ist es vertretbar, die Lösung von Art. 8a ArRGV 2 heranzuziehen. Vorschlag für eine Neufassung von Abs. 3 und einem zusätzlichen Abs. 4:

Art. 4 Abs. 3 neu

„Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.“

Art. 4 Abs. 4 neu zusätzlich

„Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, ist die im Pikettdienst geleistete Präsenzzeit mit 10% Arbeitszeit anzurechnen. Wird in der Präsenzzeit gearbeitet, ist sie als Arbeitszeit anzurechnen, soweit der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.“

Art. 11

Art. 11 Abs. 3

Art. 11 Abs. 3 neu zusätzlich

„Kommt der Arbeitgebende seiner Pflicht zur Zeiterfassung nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeitenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen.“

Diese Bestimmung ist aus dem L-GAV des Gastgewerbes übernommen. Sie ist im begründeten Interesse der schwächeren Partei.

Art. 12

Art. 12 Abs. 3

Art. 12 Abs.3 Schluss neu formuliert

„Der Lohnzuschlag wird auch für die Zeitgutschriften gemäss Art. 4 Abs. 4 gewährleistet.“

Dies ist die Konsequenz aus Art. 4 Abs. 3.

Art. 17

Art. 17 Abs. 3

Für in Hausgemeinschaft lebende Mitarbeitende ist nach Art. 328a Abs. 2 OR die Krankenpflege zu regeln. Vorschlag:

Art. 17 Abs. 3 ergänzt

„ ... gelten Art. 324a OR und Art. 328a Abs. 2 und 3 OR. Sie haben Anspruch auf vollen Lohn sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.“

Pflege und ärztliche Behandlung in der Hausgemeinschaft sollen gewährleistet sein.

Art. 18

Art. 18 Abs. 2

Eine fristlose Kündigung kann dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmende zusammen mit der Anweisung zum Vertrauensarzt in Kenntnis über diese Konsequenz gesetzt worden ist. Die Rechtsfolgen einer fristlosen Kündigung bei einer Mahnung müssen genannt werden. Antrag:

Art. 18 Abs. 2 ergänzt

„...trotz Mahnung mit Hinweis auf die Rechtsfolgen...“

Art. 25

Art. 25 Abs. 5

Was ist unter dem Begriff „vollumfänglich verbeiständet“ zu verstehen? Ein solcher rechtlicher Begriff besteht nicht. Es sind die Definitionen nach Art. 390ff ZGB zu verwenden.