

# **Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer**

**(Änderung vom 8. April 2020)**

*Der Regierungsrat beschliesst:*

I. Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 29. Mai 1991 wird geändert.

II. Die Änderung des Normalarbeitsvertrages tritt am 1. Juli 2020 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen die Änderung des Normalarbeitsvertrages und Dispositiv II Satz 1 kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Änderung des Normalarbeitsvertrages und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Die Staatsschreiberin:  
Carmen Walker Späh Kathrin Arioli

---

# Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

(Änderung vom 8. April 2020)

*Der Regierungsrat beschliesst:*

Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 29. Mai 1991 wird wie folgt geändert:

## A. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich Art. 1. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Dieser NAV ist auch anwendbar auf Arbeitnehmer, die hauswirtschaftliche Arbeiten in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Beeinträchtigung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten. Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden. Ärztliche oder medizinische Pflege gemäss der Verordnung des EDI vom 29. September 1995 über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung sind keine solchen hauswirtschaftlichen Arbeiten.

Abs. 2 wird zu Abs. 3.

<sup>4</sup> Der NAV gilt nicht:

- a. für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstellt sind,
- b. für Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone oder Gemeinden, einem besonderen NAV oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Für die darin nicht geregelten Punkte kommt dieser NAV ergänzend zur Anwendung.

## B. Vollzeitangestellte

Allgemeine  
gegenseitige  
Verpflichtungen

Art. 3. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber und die zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.

Abs. 2 wird zu Abs. 3.

Art. 6. Abs. 1–4 unverändert.

Freizeit

<sup>5</sup> Für nicht eingenommene Mahlzeiten während der freien Tage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung nach den Ansätzen von Art. 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV).

Abs. 6 unverändert.

Art. 8. Abs. 1 und 2 unverändert.

Ferien

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat während der Ferien Anspruch auf den Barlohn und eine Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn nach den Ansätzen von Art. 11 AHVV.

Abs. 4–8 unverändert.

Art. 10. <sup>1</sup> Der Mindestlohn bestimmt sich nach der Verordnung vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft. Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können höchstens die in Art. 11 AHVV festgelegten Ansätze abgezogen werden.

Lohn,  
Unterkunft,  
Verpflegung

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber zahlt den Barlohn samt Sozialzulagen und allfälligen Sonderentschädigungen spätestens Ende Monat aus. Er erstellt eine monatliche Lohnabrechnung und übergibt diese dem Arbeitnehmer in den darauffolgenden Tagen.

<sup>3</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer kann das eigene Essen unter Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien selbst zubereiten. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein ausreichend geräumiges, abschliessbares Einzelzimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet sowie gut heiz- und lüftbar ist. Der Arbeitgeber hat die unbeschränkte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette und Badezimmer) sowie die Mitbenützung der Waschküche sicherzustellen.

Abs. 4 und 5 unverändert.

Art. 18. <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis schriftlich oder mündlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden. Ist das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, so endet es auf diesen Termin. Ebenso endet es mit dem Tod oder dem Heimeintritt des Arbeitgebers.

Beendigung,  
Austritt

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Vertragsdauer. Fällt dieser Tag auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt auf den vorangehenden Werktag vorzuerlegen. Im Todesfall oder bei einem Heimeintritt des Arbeitgebers verlässt der Arbeitnehmer die Stelle innerhalb von fünf Tagen nach dem Ereignis.

Abs. 3–5 unverändert.

### C. Teilzeitangestellte

Teilzeit-  
angestellte  
(Art. 319 Abs. 2  
OR)

Art. 23. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Abschnitts B dieses NAV gelten sinngemäss auch für Teilzeitangestellte, sofern nachfolgend nicht besondere Regelungen aufgestellt sind.

Arbeitszeit,  
Lohn

Art. 24. Abs. 1 und 2 unverändert.

<sup>3</sup> Der Umfang der Naturalleistungen ist der Vereinbarung überlassen. Dabei ist festzulegen, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber verabreicht werden. Bei Ausfall der vereinbarten Hauptmahlzeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung nach den Ansätzen von Art. 11 AHVV.

### D. 24-Stunden-Betreuung

Begriff

Art. 29. <sup>1</sup> Als 24-Stunden-Betreuung gelten Arbeitsverhältnisse nach Art. 1 Abs. 2, bei denen der Arbeitnehmer im Haushalt der zu betreuenden Person arbeitet, wohnt und lebt.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Abschnitts B dieses NAV gelten sinngemäss auch für die 24-Stunden-Betreuung, sofern nachfolgend nicht besondere Regelungen aufgestellt sind.

Arbeitszeit pro  
Woche

Art. 30. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beträgt 43 Stunden pro Woche. Für die Berechnung zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder unbezahlte Pausen.

<sup>2</sup> Bei kürzeren Arbeitszeiten wird die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet, jedoch mindestens sieben aktive Arbeitsstunden pro Tag.

<sup>3</sup> Eine Anstellung nur für Präsenzzeit ist nicht möglich.

<sup>4</sup> Pro Woche sind höchstens sechs Überstunden zulässig.

Art. 31. <sup>1</sup> Die Zeit, während deren sich der Arbeitnehmer im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während deren er sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Präsenzzeit

<sup>2</sup> Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während deren ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

<sup>3</sup> Bei intensiven Betreuungssituationen muss der Arbeitgeber die Situation des Arbeitnehmers regelmässig überprüfen. Nach einer Interessenabwägung ist die Betreuungssituation allenfalls anzupassen.

Art. 32. Während der Freizeit darf der Arbeitnehmer das Haus verlassen und steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden. Freizeit

Art. 33. Zwischen 23.00 und 6.00 Uhr wird keine aktive Arbeitszeit geplant. Nachtruhe

Art. 34. <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens vier Stunden. Pausen

<sup>2</sup> Während der Pause darf der Arbeitnehmer das Haus verlassen. Er steht der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leistet auch keine telefonische Rufbereitschaft.

<sup>3</sup> Das gemeinsame Essen und sonstige Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.

Art. 35. Ist im Haushalt der zu betreuenden Person ein Internetanschluss vorhanden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unbeschränkten, kostenlosen Zugang. Die Privatsphäre des Arbeitnehmers muss dabei gewahrt werden. Internetzugang

Art. 36. <sup>1</sup> Präsenzzeit wird mit 35% des Stundenlohnes entlohnt, jedoch mindestens mit Fr. 7 pro Stunde. Präsenzzeit-entschädigung

<sup>2</sup> Tätigt der Arbeitnehmer während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz, zählt die entsprechende Zeit als aktive Arbeitszeit.

Art. 37. <sup>1</sup> Für aktive Arbeitsstunden während der Nachtruhe ist ein Zeitzuschlag von 25% geschuldet. Nachtzuschlag

<sup>2</sup> Für Präsenzzeit während der Nachtruhe ist kein Zeitzuschlag geschuldet.

Art. 38. Der Ferienlohn umfasst ausschliesslich die Vergütung für aktive Arbeitszeit. Ferienlohn

Dokumentation der Arbeitszeit	Art. 39. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers ist fortlaufend zu erfassen und von den Parteien wöchentlich zu prüfen und zu unterzeichnen. <sup>2</sup> Die Arbeitszeitdokumentation führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden auf.
Kündigungsverbote	Art. 40. Die Kündigungsverbote nach Art. 19 gelten auch während der Probezeit.

### **E. Rechtspflege**

Streitigkeiten	Art. 31 wird zu Art. 41.
----------------	--------------------------

### **F. Schlussbestimmungen**

Aushändigung eines Exemplars	Art. 42. Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses NAV und des vereinbarten Arbeitsvertrages. Art. 33 und 34 werden zu Art. 43 und 44.
------------------------------	---

---

## **Begründung**

### **1. Ausgangslage**

Gemäss Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR, SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat im Auftrag des Bundesrates in einem Modell-Normalarbeitsvertrag (NAV) zur Ergänzung der kantonalen NAV für Arbeitnehmende im Hausdienst den schweizweiten Mindeststandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung festgelegt. Es besteht die Erwartung des Bundesrates, dass die Kantone ihre NAV im Hausdienst mit diesen Regelungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits geregelt haben.

In Schweizer Privathaushalten arbeiten Schätzungen zufolge Tausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pflege und Betreuung betagter oder anderweitig unterstützungsbedürftiger Personen. Die Mehrheit dieser Arbeitnehmenden stammt aus Deutschland und den osteuropäischen EU-Staaten. Vielfach ist in diesem Zusammenhang von «Pendel-» oder «Caremigrantinnen und -migranten» die Rede. Aus wirtschaftlichen und praktischen Gründen wohnen diese im Haushalt der zu betreuenden Personen. Dies wird gemeinhin auch als «24-Stunden-Betreuung» oder «Live-in-Betreuung» bezeichnet.

Bei der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten werden grundsätzlich zwei Fallgruppen unterschieden: Entweder wird die Betreuungsperson direkt durch den Privathaushalt als Arbeitnehmende eingestellt oder aber sie ist bei einem kommerziellen oder gemeinnützigen Betrieb angestellt und wird einem Privathaushalt gegen ein Stundenentgelt für eine bestimmte Betreuungsdauer zur Verfügung gestellt. Letzteres ist nur zulässig, wenn der Betrieb im Schweizerischen Handelsregister eingetragen ist und über eine kantonale Verleihbewilligung verfügt. Beim grenzüberschreitenden Personalverleih wird zusätzlich eine eidgenössische Verleihbewilligung benötigt. Dieselben Voraussetzungen gelten auch für Betriebe, die Betreuungspersonen an Schweizer Privathaushalte vermitteln. Der grenzüberschreitende Personalverleih und die -vermittlung durch Betriebe mit Sitz im Ausland in die Schweiz sind gemäss Art. 12 Abs. 2 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (SR 823.11) nicht gestattet.

Die 24-Stunden-Betreuung unterscheidet sich von gewöhnlichen Arbeitsverhältnissen ohne gleichzeitigen Wohnort am Arbeitsplatz in vielerlei Hinsicht. Namentlich der fließende Übergang von Arbeits- und Ruhezeiten bei der 24-Stunden-Betreuung ist problematisch. Infolge der Verfügbarkeit der Betreuungsperson rund um die Uhr besteht

die Gefahr, dass deren Ansprüche auf Pausen, Nachtruhe und Freizeit nicht ausreichend gewahrt werden und ihre ständige Präsenz nicht angemessen entschädigt wird. Die dauernde Beschäftigung mit teilweise dementen oder körperlich stark eingeschränkten Personen – oft auch während der Nacht – kann für die Betreuungsperson physisch und psychisch sehr belastend sein. Bei ausländischen Betreuungspersonen kommen oft geringe Kenntnisse der örtlichen Landessprache und die soziale Isolation fernab der Heimat erschwerend hinzu.

### *Gegenwärtiger rechtlicher Rahmen*

Auf Bundesebene setzt der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4) zwingende Mindestlöhne für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Privathaushalten fest. Als hauswirtschaftliche Tätigkeiten gelten nach Art. 3 NAV Hauswirtschaft u. a. auch die Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken (Bst. e) sowie die Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung (Bst. f). In den Geltungsbereich des NAV Hauswirtschaft fallen damit potenziell auch 24-Stunden-Betreuungsverhältnisse, und zwar unabhängig davon, ob die Betreuungsperson direkt bei einem Privathaushalt angestellt ist oder an einen solchen verliehen wird. Allerdings bezieht sich der geschuldete Mindestlohn nur auf aktive Arbeitszeit. Eine Entschädigung für Präsenzzeit oder einen Zuschlag für Nacharbeit sowie Überstunden zugunsten von 24-Stunden-Betreuungspersonen sieht der eidgenössische NAV Hauswirtschaft nicht vor. Die Mindestlohnansätze wurden mit Verordnung des Bundesrates mit Wirkung ab 1. Januar 2020 letztmals angepasst und betragen je nach Ausbildungsstufe zwischen Fr. 19.20 und Fr. 21.10 pro Stunde, ohne Zuschläge für Ferien und bezahlte Feiertage.

Auf kantonaler Ebene werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende im Bereich der Hauswirtschaft – einschliesslich solcher, die mit Pflege- und Betreuungsaufgaben betraut sind – durch den kantonalen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (kantonaler NAV Hauswirtschaft; LS 821.12) geregelt. Der Regierungsrat hatte ihn in Erfüllung der in Art. 359 Abs. 2 OR festgelegten Pflicht, den Bereich der Hauswirtschaft durch einen kantonalen Normalarbeitsvertrag zu regeln, auf den 1. Juli 1991 in Kraft gesetzt. Die darin enthaltenen Bestimmungen – etwa zur Arbeits- und Ruhezeit – sind jedoch nicht verbindlich. Die Vertragsparteien können mit schriftlicher Vereinbarung davon abweichen. Schranken bilden einzig die obligationenrechtlichen Bestimmungen über die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Art. 328 OR), die relativ zwingende Bestimmung über einen wöchentlich freien Tag (Art. 329 OR) und der Persönlichkeitsschutz nach den Regeln des Zivilrechts. Darüber hinaus sind die beste-



henden Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit auf konventionelle Arbeitsverhältnisse ausgerichtet und werden den besonderen Umständen bei der 24-Stunden-Betreuung nicht gerecht. So enthält der kantonale NAV Hauswirtschaft beispielsweise keine Regelungen zu Präsenzzeit, Nachtruhe oder angemessenen Pausen.

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) findet auf Arbeitnehmende im Bereich der Hauswirtschaft keine Anwendung. Private Haushalte sind von dessen Geltungsbereich und den darin festgelegten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen ausdrücklich ausgenommen (Art. 2 Abs. 1 Bst. g ArG). Eine Ausnahme besteht nur, wenn eine bloss vorübergehende Dienstleistung in einem Privathaushalt erbracht wird, bei der die Weisungsbefugnis über die Arbeitszeiten eindeutig beim beauftragten Betrieb und nicht bei der im Privathaushalt lebenden Person liegt, wie dies bei Dienstleistungen von Spitex-Organisationen der Fall ist.

#### *Postulat Schmid-Federer und Bericht des Bundesrates*

Ausgangspunkt für den Modell-NAV des SECO bildet das Postulat 12.3266 Schmid-Federer «Rechtliche Rahmenbedingungen für Pen-delmigration zur Alterspflege» vom 16. März 2012. Darin wurde der Bundesrat um Prüfung ersucht, inwiefern die rechtlichen Rahmenbedingungen für ausländische Arbeitnehmende in 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen verbessert werden könnten. In der Folge trug eine zur Beantwortung des Postulats einberufene departementsübergreifende Arbeitsgruppe des Bundes die zur 24-Stunden-Betreuung vorhandenen Fakten zusammen und verarbeitete diese in einem entsprechenden Bericht, der am 29. April 2015 vom Bundesrat gutgeheissen wurde. Im Bericht wird anerkannt, dass für den Bereich der 24-Stunden-Betreuung grundsätzlich gesetzlicher Handlungsbedarf besteht, um für die betroffenen Betreuungspersonen einen angemessenen Schutz zu gewährleisten.

Erwogen wurde zunächst die Schaffung einer neuen Verordnung zum Arbeitsgesetz, die analog zur Verordnung über die privaten Hausangestellten bei Diplomatinnen und Diplomaten die Thematik der 24-Stunden-Betreuung gezielt regeln würde. Allerdings bedürfte diese Lösung einer vorgängigen Änderung des Arbeitsgesetzes, um dem Bundesrat die hierfür notwendige Verordnungskompetenz einzuräumen. Eine andere Möglichkeit wäre die Allgemeinverbindlicherklärung des bereits bestehenden Gesamtarbeitsvertrages zwischen dem Verband «Zu Hause leben» und der Gewerkschaft Unia im Bereich der privaten nicht medizinischen Betreuung gewesen, der eine Reihe der relevanten Fragen im Bereich der 24-Stunden-Betreuung abdeckt. Das zur Allgemeinverbindlicherklärung erforderliche Arbeitgeberquorum wird indessen gegenwärtig nicht erreicht. Geprüft wurde ferner die Stärkung der bereits bestehenden kantonalen NAV im Bereich Hauswirtschaft, indem Teile

davon als zwingend erklärt werden könnten. Hierzu bedürfte es allerdings einer Änderung von Art. 360 OR. Zwingendes NAV-Recht kann nach geltender Rechtslage nur über Art. 360a OR zur Frage verbindlicher Mindestlöhne begründet und andere Inhalte können nur in normalen dispositiven NAV im Sinne von Art. 359 ff. OR verankert werden. Aus demselben Grund würde auch ein bundesweiter zwingender NAV eine Anpassung des OR erfordern, soweit er die Regelung von 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen zum Gegenstand hätte.

Eingehend untersucht wurde im Bericht auch die Unterstellung der Betagtenbetreuung in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz. Damit wären die Arbeits- und Ruhezeiten klar geregelt und der Vollzug würde den kantonalen Arbeitsinspektoraten obliegen. Die im Arbeitsgesetz festgelegten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind jedoch nicht auf die 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten ausgerichtet. Brächte man sie konsequent zur Anwendung, müssten drei bis vier Betreuungspersonen angestellt werden, um eine 24-Stunden-Präsenz im Schichtbetrieb gewährleisten zu können. Damit wäre eine 24-Stunden-Betreuung für die Mehrheit der interessierten Haushalte nicht mehr finanzierbar und es bestünde die Gefahr von Schwarzarbeit sowie missbräuchlicher Arbeitssituationen. Problematisch wäre auch, dass die kantonalen Arbeitsinspektorate Kontrollen in Privathaushalten durchführen müssten. Im Bericht des Bundesrates wurde stattdessen erwogen, die Arbeitgebenden zu verpflichten, die Betreuungsperson bei Stellenantritt über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen und über die Rechtsmittel zu deren Durchsetzung unter Abgabe eines Merkblattes in ihrer jeweiligen Muttersprache zu informieren.

#### *Strategie Modell-NAV*

Gestützt auf den Bericht beauftragte der Bundesrat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), eine Abschätzung der Regulierungsfolgekosten zu erstellen und mit den Kantonen, den Sozialpartnern und betroffenen Organisationen eine Diskussion über die zu ergreifenden Massnahmen zu führen. Am 21. Juni 2017 beauftragte der Bundesrat das WBF schliesslich, die Kantone beim Erarbeiten eines Modells für die Ergänzung der kantonalen NAV im Bereich der Hauswirtschaft zu unterstützen. Der Modell-NAV soll einen schweizweiten Mindeststandard für die Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Betreuung festlegen, erlangt jedoch selber keine unmittelbare Geltung. Vielmehr obliegt es den Kantonen, dessen Inhalt in den kantonalen NAV zu integrieren, soweit diese darin nicht bereits angemessen geregelt sind. Mit dieser Lösung entschied man sich für ein Vorgehen, das eine rasche Integration zusätzlicher Schutzbestimmungen in den kantonalen NAV Hauswirtschaft ohne vorgängige Änderung des OR ermöglicht. Gleichzeitig hat dies zur Folge, dass den neuen Bestimmun-

gen kein zwingender Charakter zukommen wird, weil der gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR erlassene kantonale NAV nur dispositives Recht enthält, das mittels schriftlicher Vereinbarung weitgehend wegbedungen werden kann.

Der in Zusammenarbeit mit den Kantonen geschaffene Modell-NAV wurde den interessierten Kreisen im Januar 2018 zur Stellungnahme unterbreitet und daraufhin fertiggestellt. Er umfasst 22 Bestimmungen (Buchstaben A–V) und ist in acht Abschnitte (I–VIII) unterteilt. Darin enthalten sind Regelungen zu Geltungsbereich, allgemeinen Arbeitsbedingungen, Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten sowie Lohn, Abzügen und Zuschlägen. Weiter stellt er Regeln auf betreffend Übernahme der Reisekosten, Dokumentationspflichten und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

### *Kantonale Vernehmlassung*

Gemäss § 45 Abs. 1 des Gesetzes über das kantonale Einigungsamt (LS 821.5) hat das Einigungsamt die an einem NAV interessierten Verbände oder Vereinigungen anzuhören und dem Regierungsrat Bericht und Antrag mit einem ausgearbeiteten Entwurf zu unterbreiten. Dementsprechend gab das kantonale Einigungsamt im Juli 2018 verschiedenen Amtsstellen, politischen Parteien, Verbänden sowie weiteren interessierten Kreisen Gelegenheit, sich zur Aufnahme der Bestimmungen des Modell-NAV in den kantonalen NAV Hauswirtschaft zu äussern. Die Ergebnisse dieser Vernehmlassung wurden in einem separaten Bericht des kantonalen Einigungsamtes zusammengefasst. Die Stossrichtung der Bestimmungen des Modell-NAV wird von der überwiegenden Mehrheit der Stellungnehmenden begrüsst. Die Notwendigkeit zusätzlicher Regeln zum Schutze von 24-Stunden-Betreuungspersonen wird anerkannt. Uneinigkeit besteht dagegen teilweise über deren Ausmass sowie die Übernahme einzelner Bestimmungen in den kantonalen NAV.

Insbesondere die im Modell-NAV vorgesehene Regelung zur Präsenzzeitentschädigung wird unterschiedlich beurteilt. Während ein kleinerer Teil der Stellungnehmenden sie vorbehaltlos begrüsst, betont eine Mehrheit deren schwierige Umsetzbarkeit in der Praxis. Seitens Linker Gewerkschaften besteht zudem die Forderung nach einer deutlichen Erhöhung der Präsenzzeitentschädigung. Gleichzeitig wird verlangt, dass bei häufigen Einsätzen während der Präsenzzeit die Betreuung durch eine einzige Person nicht erlaubt sein soll. Unterschiedlich beurteilt wird auch die Regelung des Modell-NAV zur wöchentlichen Arbeits- und Freizeit. Neben einem Kreis von Befürwortenden plädiert eine Mehrheit der Stellungnehmenden dafür, die wöchentliche Arbeitszeit für 24-Stunden-Betreuung bei der gegenwärtigen Regelung im kantonalen NAV zu belassen anstatt sie, wie vom Modell-NAV vorgeschlagen, auf 44 Stunden zu erhöhen. Dieselbe Tendenz besteht in Bezug auf die wöchentliche

Freizeit. Von einzelnen Stellungnehmenden wird aber auch angeregt, längere Einsätze von zwei bis vier Wochen am Stück zuzulassen. Unterschiedlich sind ebenso die Positionen zu den im Modell-NAV festgehaltenen Nachtarbeits- und Überstundenzuschlägen. Während die Mehrheit der Stellungnehmenden einen Zuschlag für Nachtarbeit anerkennt, wird auch die Ansicht vertreten, gelegentliche Nachtarbeit sei ein Charakteristikum der 24-Stunden-Betreuung und daher nicht gesondert entschädigungswürdig. Überstundenzuschläge werden von einzelnen Stellungnehmenden begrüsst, seitens Linker Gewerkschaften wird die Zulässigkeit von Überstunden mit Entschädigung jedoch grundsätzlich abgelehnt. Stattdessen wird ein Zuschlag für Arbeit an Sonn- und allgemeinen Feiertagen gefordert. Unterschiedliche Reaktionen ruft schliesslich die Pausenregelung des Modell-NAV hervor. Teils wird diese vorbehaltlos befürwortet, teils wird auch die Erhöhung der minimalen Pausenzeit gefordert. Gleichzeitig ist in vielen Stellungnahmen eine gewisse Skepsis hinsichtlich der praktischen Umsetzung des Pausenan-spruchs erkennbar.

Gemäss § 45 Abs. 1 des Gesetzes über das kantonale Einigungsamt hat das Einigungsamt dem Regierungsrat Bericht und Antrag zu unterbreiten. Aus formellen Gründen kann jedoch nur die Volkswirtschafts-direktion dem Regierungsrat Antrag stellen.

## **2. Zweck und Inhalt der Teilrevision**

### *Grundkonzept*

Die zentralen Bestimmungen des Modell-NAV sollen in den gelten-den kantonalen NAV Hauswirtschaft aufgenommen werden. Einige Punkte des Modell-NAV werden im kantonalen NAV jedoch bereits weitgehend im gleichen Sinne geregelt. Dies gilt etwa für die Anforderungen an Unterkunft und Verpflegung, die Sozialversicherungspflicht oder die Regeln zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Hier sind nur vergleichsweise geringfügige Anpassungen an den entsprechenden Stellen des kantonalen NAV Hauswirtschaft notwendig. Andere Bestimmungen des Modell-NAV werden vom kantonalen NAV nicht abgedeckt, doch ist es angezeigt, sie bei thematisch vergleichbaren Bestimmungen in denselben aufzunehmen. Als Beispiele seien hier etwa der massgebende Mindestlohn gemäss NAV Hauswirtschaft des Bundes, die Abzüge für gewährte Unterkunft und Verpflegung oder die Vorgaben an die Lohnabrechnung genannt. Schliesslich enthält der Modell-NAV eine Vielzahl an Bestimmungen, die spezifisch auf 24-Stunden-Betreuung-situationen ausgerichtet sind und im geltenden kantonalen NAV Haus-wirtschaft keine Berücksichtigung finden. Für jene Bestimmungen soll

der kantonale NAV um einen neuen Abschnitt D ergänzt werden. Dieser ist als *lex specialis* zu den übrigen Bestimmungen des kantonalen NAV zu verstehen. Die entsprechenden Bestimmungen gelten für 24-Stunden-Betreuungsverhältnisse und kommen ergänzend zu Abschnitt B zur Anwendung. Einzelne Bestimmungen des Modell-NAV werden hingegen nicht oder nicht in derselben Form übernommen.

#### *Allgemeine Arbeitsbedingungen*

24-Stunden-Betreuungspersonen arbeiten, wohnen und leben im Haushalt der zu betreuenden Personen. An die Rahmenbedingungen für solche Arbeitsverhältnisse sind somit höhere Anforderungen zu stellen. So sollen die Betreuungspersonen etwa die Möglichkeit haben, sich ihre Mahlzeiten nach ihren Gepflogenheiten selbst zuzubereiten. Während der arbeitsfreien Zeit muss ihnen ferner ein ausreichend geräumiges und gut ausgestattetes Einzelzimmer als Rückzugsort zur Verfügung stehen. Schliesslich sind der Kontakt zu Angehörigen und Freunden in der Heimat sowie die Gestaltung eines Soziallebens in der Schweiz von grosser Bedeutung. Zu diesem Zweck ist der Betreuungsperson unbeschränkter und kostenfreier Zugang zu einem allfällig vorhandenen Internetanschluss zu gewähren.

#### *Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten*

Die zeitliche Gestaltung von 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen ist von zentraler Bedeutung. Angesichts des Umstands, dass die Betreuungsperson an ihrem Arbeitsplatz zugleich wohnt, besteht die grosse Gefahr, dass nicht klar zwischen Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit unterschieden wird. Um missbräuchliche und mit dem Wohl der Betreuungsperson nicht zu vereinbarende Zustände zu unterbinden, sollen die zeitlichen Rahmenbedingungen von 24-Stunden-Betreuungen entsprechend strukturiert werden. Dazu gehört zunächst die Begrenzung der aktiven wöchentlichen Arbeitsstunden verbunden mit einer besonderen Überstundenregelung. Weiter wird festgelegt, was unter Präsenzzeit bzw. Rufbereitschaft zu verstehen ist und dass die jeweilige Betreuungssituation regelmässig auf ihre Intensität hin zu überprüfen ist. Die Betreuungspersonen sollen ebenso wie normale Hausangestellte in den Genuss von zwei arbeitsfreien Tagen pro Woche gelangen, die sie frei gestalten können und an denen sie sich der betreuten Person auch nicht zur Verfügung halten müssen. Die Nachtstunden zwischen 23 Uhr und 6 Uhr sind grundsätzlich als Ruhezeit definiert, punktuelle Einsätze während dieser Zeit sind jedoch möglich. Schliesslich stellt eine besondere Pausenregelung die Bedürfnisse der Betreuungspersonen nach ausreichend Erholung während des Tages sicher.

### *Lohn, Abzüge und Zuschläge*

Hinsichtlich des massgebenden Lohnes für Arbeitsverhältnisse im Anwendungsbereich des kantonalen NAV Hauswirtschaft wird ausdrücklich auf den NAV Hauswirtschaft des Bundes und die darin enthaltenen Mindestansätze verwiesen. An gleicher Stelle werden auch die zulässigen Abzüge für tatsächlich gewährte Unterkunft und Verpflegung geregelt. Von zentraler Bedeutung ist ferner die Regelung zur Präsenzzeitentschädigung, die vorsieht, dass geleistete Präsenzzeit fortan zu einem einheitlichen Prozentsatz des regulären Stundenlohnes zu entlönnen ist. Für aktive Arbeitsstunden bei punktuellen Einsätzen während der Nacht ist ein Zeitzuschlag zu entrichten. Überstunden sind nur in begrenztem Umfang zulässig und ebenfalls entschädigungspflichtig.

### *Verschiedenes*

Die Vorlage enthält sodann weitere Bestimmungen zugunsten von 24-Stunden-Betreuungspersonen. Damit das Tätigwerden der Betreuungspersonen nachvollzogen und korrekt abgerechnet werden kann, ist dieses fortwährend zu dokumentieren und von den Vertragsparteien zu unterzeichnen. Ebenso ist eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes zur Unzeit Teil des Modell-NAV.

## **3. Finanzielle und personelle Auswirkungen**

Die Umsetzung des Modell-NAV hat spürbare Auswirkungen auf Privatpersonen, die infolge Alter, Krankheit oder einer Beeinträchtigung in den eigenen vier Wänden gepflegt und betreut werden. Dabei sind insbesondere die finanziellen Auswirkungen hervorzuheben. Die Entschädigung der Präsenzzeit sowie die Zuschläge für Nacharbeit und Überstunden führen einerseits zu einer deutlichen Verteuerung von 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen. Andererseits sind die legitimen Ansprüche der stark geforderten Betreuungspersonen auf eine angemessene Entschädigung ihrer Tätigkeit und die vergleichsweise tiefen Mindestlohnansätze im NAV Hauswirtschaft des Bundes zu berücksichtigen. Dennoch ergeben sich auch bei einer hohen Betreuungsintensität Kosten, die deutlich unter den durchschnittlichen Kosten für ein Alters- oder Pflegeheim liegen dürften. Allerdings sind die Inhalte des kantonalen NAV Hauswirtschaft bis auf wenige Ausnahmen dispositiver Natur. Es steht den Parteien somit frei, mit einer schriftlichen Vereinbarung von den Regelungen zur Präsenzzeitentschädigung sowie zur Entschädigung von Nacharbeit und Überstunden abzuweichen oder diese gänzlich auszuschliessen.

Für den Kanton ergeben sich keine zusätzlichen Vollzugsaufgaben. Die Einhaltung der Mindestlöhne gemäss NAV Hauswirtschaft des Bundes wird bereits heute auch bei 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen durch die kantonale tripartite Kommission (TPK) gestützt auf ihren Vollzugsauftrag in Art. 7 Abs. 1 Bst. b des Entsendegesetzes (SR 823.20) geprüft. Die übrigen Bestimmungen der Vorlage unterliegen keiner direkten Überprüfung durch den Kanton oder die TPK und sind im Bedarfsfall durch die Vertragsparteien vor dem zuständigen Zivilgericht geltend zu machen.

#### **4. Zu den einzelnen Bestimmungen**

##### **Art. 1 Abs. 2**

Um die Rechtsstellung der Arbeitnehmenden in der privaten Pflege und Betreuung insbesondere im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung zu verbessern, muss der Geltungsbereich des kantonalen NAV Hauswirtschaft ausgedehnt werden. Der neue Art. 1 Abs. 2 stellt klar, dass der NAV auch für Arbeitsverhältnisse gilt, welche die Pflege und Betreuung hilfsbedürftiger Personen wie namentlich Betagte und Kranke zum Gegenstand haben. Dazu gehören nicht nur übliche Arbeitsverhältnisse, bei denen die Betreuungsperson den Arbeitsplatz nach Dienstschluss verlässt, sondern insbesondere auch 24-Stunden-Betreuungsverhältnisse, bei denen die Betreuungsperson an ihrem Arbeitsplatz wohnt und lebt. Mit der Erweiterung des NAV-Geltungsbereichs im neuen Art. 1 Abs. 2 werden zugleich die bereits bestehenden Regeln im NAV – vorbehältlich der Spezialbestimmungen im neu zu schaffenden Abschnitt D – für anwendbar erklärt.

Jugendliche sollen nicht für private Pflege und Betreuung angestellt werden können, denn die sich bei dieser Tätigkeit ergebenden physischen und psychischen Belastungen sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht zu vereinbaren.

Für die qualifizierte medizinische Pflege gelten besondere Bedingungen. Hierfür sind entsprechend geschulte Fachpersonen und die Erteilung einer Berufsausübungsbewilligung durch die kantonale Gesundheitsbehörde erforderlich. Ebenso kommen hier andere Lohnansätze zur Anwendung. Daher werden diese Tätigkeiten nicht der regulären Pflege und Betreuung zugerechnet.

Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3.

#### Art. 1 Abs. 4

Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs. 4. Zudem wird lit. b Satz 2 dahingehend präzisiert, dass der NAV ergänzend zur Anwendung gelangt, sofern das allenfalls anwendbare öffentliche Recht des Bundes, der Kantone oder Gemeinden, ein besonderer NAV oder ein Gesamtarbeitsvertrag einzelne Punkte nicht regeln.

#### Art. 3 Abs. 2 und 3

Arbeitgeberseitig wird Art. 3 in Abs. 2 dahingehend erweitert, dass bei Arbeitsverhältnissen mit geteiltem Weisungsrecht sowohl der formelle Arbeitgeber als auch die zu betreuende Person für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen einzustehen haben. Ein geteiltes Weisungsrecht liegt namentlich dann vor, wenn die Betreuungsperson bei einem kommerziellen oder gemeinnützigen Betrieb angestellt ist und einem Privathaushalt gegen ein Stundenentgelt für eine bestimmte Betreuungsdauer zur Verfügung gestellt wird. Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3.

#### Art. 6 Abs. 5

Im neuen Abs. 5 wird die Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) als Rechtsgrundlage für die Bemessung der Verpflegungsentschädigung bezeichnet.

#### Art. 8 Abs. 3

Abs. 3 benennt neu die AHVV als Rechtsgrundlage für die Bemessung des ausfallenden Naturallohnes.

#### Art. 10 Abs. 1

Massgebend für die Entlohnung der aktiven Arbeitszeit sämtlicher in den Geltungsbereich des kantonalen NAV Hauswirtschaft fallenden Arbeitsverhältnisse sind die Mindestansätze des am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen NAV Hauswirtschaft des Bundes. Unter hauswirtschaftliche Tätigkeiten subsumiert dieser in Art. 3 Reinigungsarbeiten, Besorgung der Wäsche, Einkaufen, Kochen, Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken sowie Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung. Der Mindestlohn wird dabei nach den Kategorien ungelernt, ungelernt mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft, gelernt mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis sowie gelernt mit eidgenössischem Berufsattest festgesetzt. Mit der Verweisung auf den NAV Hauswirtschaft des Bundes in Art. 10 Abs. 1 wird neu ausdrücklich klargestellt, dass die entsprechenden Mindestansätze für alle Arbeitsverhältnisse des kantonalen NAV gelten.



Abzugsfähig vom Bruttolohn sind tatsächlich gewährte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung als Naturallohn. Massgebend hierfür sind die Ansätze nach Art. 11 AHVV. Neu soll dies in Art. 10 Abs. 1 ausdrücklich verankert werden. Auf eine Nennung der aktuellen Ansätze wird verzichtet, da diese variabel sind.

#### Art. 10 Abs. 2

Der geschuldete Lohn ist spätestens am Ende jeden Monats auszuführen. Bei Arbeitsverhältnissen, die weniger als einen Monat dauern, ist der Lohn auf das Ende des Arbeitsverhältnisses zu entrichten. Der auszuzahlende Lohn umfasst den Barlohn samt Sozialzulagen sowie allfällige Sonderentschädigungen für Präsenzzeit, Nacharbeit oder Überstunden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Lohnabrechnung zu erstellen, welche die Berechnung der massgebenden Beträge transparent und verständlich abbildet.

#### Art. 10 Abs. 3

Der im geltende Recht verankerte Anspruch auf gesunde und ausreichende Verpflegung bleibt bestehen. Neu wird das Recht eingeräumt, das Essen unter Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien selbst zubereiten zu dürfen. Damit wird auf die zum Teil unterschiedlichen Essgewohnheiten der Arbeitnehmenden in der Hauswirtschaft, die oftmals aus dem Ausland stammen, Rücksicht genommen. Die Minimalstandards hinsichtlich der Unterkunft werden dahingehend erweitert, dass das Zimmer ausreichend geräumig und gut lüftbar sein muss. Neben dem unbeschränkten Zutritt zu den sanitären Einrichtungen muss auch die Mitbenützung der Waschküche sichergestellt sein.

#### Art. 18 Abs. 1 und 2

Abs. 1 nennt neu für alle dem NAV unterstellten Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit einer befristeten Anstellungsdauer. Bislang wurde diese nur unter Abschnitt B in Art. 30 Abs. 1 ausdrücklich erwähnt. Ebenso wird neu ausdrücklich festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis im Todesfall oder bei einem Heimeintritt des Arbeitgebers endet. Entsprechend ist die Marginalie von Art. 18 anzupassen (statt «Kündigung, Austritt» neu «Beendigung, Austritt»). Bei einer unbefristeten Vertragsdauer kommt für alle dem NAV unterstellten Arbeitsverhältnisse die bisherige auf dem Obligationenrecht gründende Kündigungsregel gemäss Abs. 1 zur Anwendung.

Abs. 2 wird dahingehend ergänzt, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist bzw. am letzten Tag der vereinbarten Vertragsdauer verlässt. Im Todesfall oder bei einem Heimeintritt des Arbeitgebers wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist von fünf Tagen eingeräumt, um die Stelle zu verlassen. Damit soll der besonderen Situation

der zumeist ausländischen Betreuungspersonen Rechnung getragen werden, ohne eine unverhältnismässige Kündigungsfrist von einem Monat zu verankern, wie sie der Modell-NAV vorsieht.

#### Art. 24 Abs. 3

Als Bemessungsgrundlage für die Entschädigung der ausgefallenen Hauptmahlzeiten soll analog zu den übrigen Bestimmungen des NAV die AHVV zur Anwendung gelangen.

#### Art. 29

Mit dieser Bestimmung wird der neu eingefügte Abschnitt D zur 24-Stunden-Betreuung eingeleitet. Abs. 1 umschreibt dabei den Begriff der 24-Stunden-Betreuung, während Abs. 2 das Verhältnis von Abschnitt D zu Abschnitt B regelt. Soweit Abschnitt D keine besonderen Regeln aufstellt, gelangen die Bestimmungen des Abschnitts B für die 24-Stunden-Betreuung ebenfalls zur Anwendung.

Der bisherige Art. 29 wird aufgehoben, da er bezüglich der Probezeit für Teilzeitangestellte die entsprechende Regelung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmende (Art. 17 Abs. 2) wiederholt. Diese Wiederholung ist überflüssig, da gemäss Art. 23 Abs. 2 NAV die Bestimmungen des Abschnitts B für vollbeschäftigte Arbeitnehmende sinngemäss auch für Teilzeitangestellte gelten, sofern nicht besondere Regelungen aufgestellt sind. Dies ist bezüglich der Probezeit nicht der Fall.

#### Art. 30

Die wöchentliche Arbeitszeit wird in Abs. 1 analog zu Art. 5 Abs. 1 bei 43 Stunden festgesetzt. Damit gilt für 24-Stunden-Betreuungsverhältnisse dieselbe Regelung wie für Arbeitsverhältnisse des Abschnitts B. Als Wochenarbeitszeit gelten nur aktive Arbeitsstunden, also solche, während deren aktive Tätigkeiten erfolgen. Präsenzzeiten gemäss Art. 31 sowie unbezahlte Pausen gemäss Art. 34 werden nicht zur wöchentlichen Arbeitszeit gerechnet.

Abs. 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass eine 24-Stunden-Betreuung in der Regel keine anderweitige Tätigkeit mehr erlaubt. Es soll daher gewährleistet sein, dass die Betreuungsperson bei ihrer Anstellung in einem gewissen Mindestumfang beschäftigt wird bzw. ein ausreichendes Einkommen erwirtschaften kann. Vorgesehen ist daher, dass pro Tag mindestens sieben aktive Arbeitsstunden zum regulären Stundenlohn angerechnet werden.

Abs. 3 stellt klar, dass eine Anstellung ausschliesslich für Präsenzzeit nicht erlaubt ist.

Abs. 4 hält fest, dass pro Woche höchstens sechs Überstunden zulässig sind. Diese können entweder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder mit einem Zuschlag von 25% auf dem regulären Stundenlohn kompensiert werden. Weil die Arbeitsumstände einer 24-Stunden-Betreuung ohnehin schon sehr anspruchsvoll sein können, soll die Zulässigkeit von Überstunden nur in begrenztem Ausmass möglich sein. Eine Kompensation über längere Zeiträume hinweg ist nicht zulässig. So dürfen z. B. nach einer Woche mit zwei Überstunden in der folgenden Woche nicht zehn Überstunden generiert werden.

Der bisherige Art. 30 wird aufgehoben, denn dessen Abs. 1 und 2 sind im geänderten Art. 18 Abs. 1 enthalten und die Abs. 3 und 4 entsprechen Art. 18 Abs. 4 und 5. Auch hier gelten die Bestimmungen des Abschnitts B für Vollzeitangestellte sinngemäss für Teilzeitangestellte und müssen daher nicht wiederholt werden (vgl. Art. 23 Abs. 2 NAV).

#### Art. 31

Abs. 1 konkretisiert die Präsenzzeit als typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung. Da die betreuten Personen aufgrund ihres Alters oder wegen Krankheit meist darauf angewiesen sind, dass jemand dauernd anwesend ist und sich im Bedarfsfall ihrer annehmen kann, entscheiden sie sich für eine 24-Stunden-Betreuung. Präsenzzeit stellt keine Freizeit dar. Zwar verrichtet die Betreuungsperson in dieser Zeit keine aktiven Arbeitseinsätze, sie muss jedoch der zu betreuenden Person jederzeit zur Verfügung stehen, indem sie sich in aller Regel in deren Haushalt aufhält oder bei Abwesenheit ausserhalb des Haushalts telefonisch erreichbar ist und innert nützlicher Frist in diesen zurückkehren kann (Rufbereitschaft).

24-Stunden-Betreuung kann sehr anspruchsvoll und intensiv sein. Abs. 2 verlangt daher die Überprüfung der Arbeitssituation in regelmässigen Zeitabständen, um nötigenfalls entlastende Anpassungen vorzunehmen (z. B. die Einsetzung einer zweiten Betreuungsperson). Diese Überprüfung kann durch die Vertragsparteien erfolgen, gegebenenfalls unter Beizug von Dritten wie z. B. Angehörigen oder der Hausärztin oder dem Hausarzt.

#### Art. 32

Für die 24-Stunden-Betreuung wird klargestellt, dass Freizeit im Unterschied zur Präsenzzeit die Befugnis umfasst, den Haushalt der zu betreuenden Person zu verlassen, ohne sich weiterhin auf Abruf zur Verfügung zu halten bzw. telefonisch erreichbar zu sein.

### Art. 33

Die Zeitspanne von 23 Uhr bis 6 Uhr entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz. Das Bedürfnis der Betreuungsperson nach Nachtruhe muss gewahrt werden. Dabei wird mit dieser Regelung keineswegs verunmöglicht, dass die Betreuungsperson während der Nacht punktuell aktive Arbeitseinsätze leisten kann (z. B. Hilfe beim Gang auf die Toilette, Bettwäschewechsel usw.). Ausgeschlossen werden soll jedoch die durchgehende Planung von aktiver Arbeitszeit während der Nacht.

### Art. 34

Die besonderen Arbeitsumstände bei der 24-Stunden-Betreuung erfordern eine besondere Pausenregelung. Gemäss Abs. 1 beträgt der reguläre Pausenanspruch zwei Stunden pro Tag. Längere Erholungszeit ist erforderlich, wenn die Betreuungsperson in der Nacht zuvor mehrere Einsätze leisten musste. Es erfolgt bewusst keine Festlegung auf eine bestimmte Anzahl Einsätze, massgebend dürfte im Einzelfall vielmehr sein, wie sich die einzelnen Einsätze über die Nachtdauer verteilen und wie lange diese jeweils dauern. Haben sie gesamthaft betrachtet eine erhebliche Beeinträchtigung des nächtlichen Schlafrhythmus der Betreuungsperson zur Folge, besteht ein erhöhter Pausenanspruch von vier Stunden.

Abs. 2 umschreibt die Pause analog zur Freizeit als Zeitspanne, während deren es der Betreuungsperson freisteht, den Haushalt der betreuten Person zu verlassen, ohne sich auf Abruf zur Verfügung zu halten bzw. telefonischen Bereitschaftsdienst zu leisten.

Abs. 3 stellt klar, dass gemeinsame Mahlzeiten sowie die sonstigen Aktivitäten mit der betreuten Person als aktive Arbeitszeit und nicht als Pausen gelten. Bei den Mahlzeiten rechtfertigt sich diese Regelung in Abweichung von Art. 5 Abs. 2 deshalb, weil die betreute Person auch bei der Nahrungsaufnahme oftmals auf Hilfestellungen der Betreuungsperson angewiesen ist und sich letztere nicht uneingeschränkt ihrer eigenen Verpflegung widmen kann. Gemeinsamen Aktivitäten mit der betreuten Person (z. B. tägliche Spaziergänge, Kartenspiel, Musikhören und dergleichen) mögen zwar üblicherweise den Charakter von Freizeitbeschäftigungen aufweisen, doch handelt es sich hierbei nicht um Freizeit im Sinne von Art. 32, zumal die Betreuungsperson nicht frei über deren Gestaltung entscheiden kann.

### Art. 35

24-Stunden-Betreuungspersonen stammen mehrheitlich aus dem Ausland und sind aufgrund ihrer hohen zeitlichen Präsenz im Haushalt der zu betreuenden Person sozial stark isoliert. Es ist daher besonders wichtig, dass sie mit ihren Angehörigen im Heimatland in Kontakt bleiben können, gleichzeitig aber auch Gelegenheit haben, sich in der nähe-

ren Umgebung ihres Arbeitsortes über mögliche Freizeitangebote und Veranstaltungen zu informieren. Das Internet hat in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Aus diesem Grund soll den Betreuungspersonen ein vorhandener Internetanschluss im Haushalt der betreuten Person unbeschränkt und kostenlos zur Verfügung stehen. Die Privatsphäre der Betreuungsperson muss dabei gewahrt werden, namentlich indem ihr eine eigene Zugangsberechtigung (Login) eingerichtet wird.

#### Art. 36

Die Entschädigung der Präsenzzeit ist ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Rechtsstellung von 24-Stunden-Betreuungspersonen. Die besonderen Arbeitsumstände bringen es mit sich, dass die Betreuungsperson oft einen grossen Teil des Tages und während der Nacht anwesend ist bzw. sich zur Verfügung hält, um die betreute Person im Bedarfsfall situativ zu unterstützen. Diese Art der Beschäftigung ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich entschädigungspflichtig (vgl. BGE 124 III 249 E. 3 betreffend Arbeit auf Abruf im Bauhauptgewerbe). Abs. 1 sieht einen einheitlichen Prozentsatz von 35% des Stundenlohnes, mindestens aber Fr. 7 pro Stunde, zur Entschädigung der Präsenzzeit bzw. der Rufbereitschaft vor. Diese Regelung soll den Vollzug und die Akzeptanz der Präsenzzeitentschädigung in der Praxis erleichtern. Eine nach der jeweiligen Betreuungsintensität abgestufte Entschädigung erforderte von den Vertragsparteien erheblichen administrativen Aufwand. Konkret müsste neben der Protokollierung jedes einzelnen Einsatzes während der Präsenzzeit aus deren Summe jeweils ein monatlicher Durchschnittswert ermittelt werden. Streitigkeiten hierüber können mit der Anwendung eines einheitlichen Prozentsatzes vermieden werden. 35% des Stundenlohnes bzw. Fr. 7 pro Stunde stellen einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Entschädigungsinteresse der Betreuungsperson und dem politischen Ziel einer finanzierbaren Betreuung in den eigenen vier Wänden dar. Die Gefahr, dass die Anzahl Einsätze während der Präsenzzeit ein zumutbares Ausmass übersteigt, wird durch Art. 31 Abs. 2 abgedeckt, wonach die Betreuungssituation regelmässig zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen ist.

Abs. 2 stellt klar, dass Einsätze während der Präsenzzeit nach dem regulären Stundenlohn für aktive Arbeitszeit entlohnt werden müssen. Aus Praktikabilitätsgründen dürfte es in der Praxis sinnvoll sein, die jeweilige Dauer eines Einsatzes auf die nächste Viertelstunde aufzurunden.

### Art. 37

Kommt es in der Nacht zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu aktiven Einsätzen, so ist gemäss Abs. 1 auf dem regulären Stundenlohn ein Zuschlag von 25% zu entrichten. Diese Regelung lehnt sich an den Nachtzuschlag für vorübergehende Nachtarbeit des Arbeitsgesetzes an. Es soll dabei dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Nachtarbeit längerfristig gesehen gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen kann und der Erholungswert des Schlafes am Tag nicht derselbe ist wie jener während der Nacht.

Abs. 2 hält fest, dass für Präsenzzeit während der Nachtruhe kein Zeitzuschlag geschuldet ist.

### Art. 38

Mit dieser Bestimmung soll klargestellt werden, dass der Ferienlohn nur auf der Grundlage des Stundenlohnes für aktive Arbeitszeit zu berechnen ist. Eine Mitberücksichtigung von Präsenzzeit sowie allfälligen Nachtarbeits- und Überstundenzuschlägen, wie sie der Modell-NAV vorsieht, ist im praktischen Vollzug kaum zu bewerkstelligen.

### Art. 39

24-Stunden-Betreuungsverhältnisse erstrecken sich über den ganzen Tag sowie die Nacht und sind differenziert abzurechnen. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer Dokumentation der geleisteten aktiven Arbeitsstunden, der Präsenzzeiten und der Pausen. Weiter sind Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit, die auf die Nacht entfallenden Arbeitsstunden sowie allfällige Überstunden gesondert zu verzeichnen, damit eine korrekte Ermittlung des der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zustehenden Lohnes erfolgen kann. Die entsprechende Arbeitszeitdokumentation ist im Idealfall fortlaufend zu erstellen, in jedem Fall muss sie aber wöchentlich fertiggestellt sein, damit sie von den Vertragsparteien geprüft und unterzeichnet werden kann. Die gemeinsame Unterzeichnung soll Gewähr dafür bieten, dass sich die Vertragsparteien über die darin protokollierten Zeiten einig sind. Im Interesse beider Vertragsparteien ist zur Erfassung der jeweiligen Zeiten nach Möglichkeit ein behördliches Musterformular zu verwenden. Dieses kann Erfassungsfehler vermeiden helfen und der kantonalen TPK die ihr obliegende Mindestlohnprüfung erleichtern. Die Praxis hat gezeigt, dass handschriftliche Aufzeichnungen oft sehr ungenau und schwer lesbar sind.

#### Art. 40

Für 24-Stunden-Betreuungspersonen wird der Kündigungsschutz dahingehend erweitert, dass eine Kündigung zur Unzeit (obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst, Krankheit und Unfall, Mutterschaft, Hilfsaktion im Ausland) bereits während der einmonatigen Probezeit unzulässig ist. Praktisch relevant dürften insbesondere Fälle von Krankheit oder Unfall sein. Weil die Betreuungspersonen mehrheitlich aus dem Ausland stammen und in der Schweiz nur geringfügig sozial abgesichert sind, rechtfertigt sich hier eine Privilegierung gegenüber den übrigen Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des NAV.

#### Art. 42

Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer neben einem Exemplar des NAV auch ein Exemplar des vereinbarten Arbeitsvertrages auszuhändigen. In der Praxis hat sich immer wieder gezeigt, dass Arbeitnehmende im Bereich der Hauswirtschaft, insbesondere wenn sie aus dem Ausland stammen, unzureichend über ihre Rechte und Pflichten informiert sind. Dies gilt grundsätzlich bei sämtlichen Tätigkeiten, die dem NAV unterstellt sind.

### **5. Regulierungsfolgeabschätzung**

Diese Teilrevision des NAV Hauswirtschaft führt zu keiner administrativen Mehrbelastung von Unternehmen im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1).