

Erläuternder Bericht zum Entwurf für eine Verordnung betreffend die Änderung der Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau vom 6. Juli 1999

vom 16. Februar 2010

I. Allgemeine Bemerkungen

Nach Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (5. Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. Gestützt darauf wurden im Kanton Thurgau am 23. April 1985 die Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau (NAV-Landwirtschaft; RB 221.253) und am 17. September 1985 die Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau (NAV-Hauswirtschaft; RB 221.252) erlassen. Die NAV-Hauswirtschaft wurde 1999 einer Totalrevision unterzogen. Die aktuelle Fassung datiert vom 6. Juli 1999 und wurde auf den 1. August 1999 in Kraft gesetzt. Die geltende NAV-Landwirtschaft ist das Ergebnis einer per 28. März 2006 erfolgten Totalrevision, die seit dem 1. April 2006 in Kraft ist. Dieser Überarbeitung lag eine zwischen dem Schweizerischen Bauernverband und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter erarbeitete Mustervorlage zugrunde. Diese wurde den Kantonen zur Übernahme ins kantonale Recht empfohlen, um die zum Teil grossen Unterschiede zwischen den Normalarbeitsverträgen für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Kantonen zu beseitigen und in der Landwirtschaft zeitgemässe Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen.

Im August 2009 trat der Verband Hauswirtschaft Thurgau an das Departement für Inneres und Volkswirtschaft heran mit der Bitte, die NAV-Hauswirtschaft zu aktualisieren und einzelne Bestimmungen den entsprechenden neueren Bestimmungen der NAV-Landwirtschaft anzupassen. Ein Vergleich mit der NAV-Landwirtschaft ergab, dass in der NAV-Hauswirtschaft einerseits Vorschriften wie z.B. eine Regelung der täglichen Ruhezeit (§ 3a) oder Vorsorge- und Schutzbestimmungen (§§ 14a, 14b, 18, 18a und 18b) fehlen und andererseits einige Bestimmungen nicht mehr zeitgemäss formuliert sind. Das Anliegen, die NAV-Hauswirtschaft zu überarbeiten und teilweise zu revidieren, erweist sich somit als berechtigt.

Nach Art. 359a Abs. 2 und 4 OR sind Erlass, Aufhebung und Abänderung des Normalarbeitsvertrages angemessen zu veröffentlichen, und es ist eine Frist an-

zusetzen, innert deren jedermann, der ein Interesse glaubhaft macht, schriftlich dazu Stellung nehmen kann. Berufsverbände und gemeinnützige Verbände, die ein Interesse haben, sind anzuhören. Diese Vorschrift wird mit dem vorliegenden Vernehmlassungsverfahren beachtet.

II. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 3a

Der Gegensatz zur täglichen Arbeitszeit ist die tägliche Ruhezeit. Diese Bestimmung ist gegenüber dem geltenden Recht neu. Sie lautet inhaltlich gleich wie § 9 NAV-Landwirtschaft, welche auch erst im Rahmen der 2006 erfolgten Totalrevision aufgenommen wurde. Die Praxis und die Auslegungsmöglichkeiten bei der Bestimmung der Arbeitszeit und der Überstunden zeigten, dass eine solche Regelung zum Schutz der Angestellten dringend nötig war. Zudem schreibt Art. 359 Abs. 2 OR ausdrücklich vor, dass die Normalarbeitsverträge insbesondere auch die Ruhezeit zu ordnen haben. Es muss für die Angestellten eine klar bestimmte Zeitspanne im Tag geben, während der sie ruhen und ihre Kräfte für die Arbeitsleistung am folgenden Arbeitstag wieder sammeln können. Abs. 2 der vorliegenden Bestimmung nimmt Rücksicht auf unregelmässige Arbeitszeiten und ermöglicht bei der Gewährung der Ruhezeit eine gewisse Flexibilität.

§ 4

In dieser Bestimmung wurde die Formulierung der Regelung der Überstunden in § 10 NAV-Landwirtschaft übernommen. Als Überstunden gilt die Arbeitszeit, welche die einzelvertraglich oder im Normalarbeitsvertrag festgelegte tägliche Arbeitszeit übersteigt. Dass die Angestellten die notwendige Überstundenarbeit leisten müssen, wenn sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann, ist von Bundesrechts wegen zwingend vorgeschrieben (Art. 361 i.V.m. Art. 321c Abs. 1 OR). Abs. 1 der vorliegenden Bestimmung ist somit zwingendes Recht. Für die Kontrolle der Überstunden ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zuständig. Er bzw. sie muss die Überstunden am Ende jedes Monats festhalten (Abs. 2). Wenn die Angestellten die Überstunden selber aufschreiben, müssen sie die Aufstellung per Ende des betreffenden Monats vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin bestätigen lassen. Grundsätzlich sind Überstunden durch zusätzliche Freizeit oder zusätzliche Ferien von gleicher Dauer auszugleichen, wie es auch 321c Abs. 3 OR vorsieht. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann die Überstunden aber auch durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgelden.

§ 5

Die vorliegende Bestimmung lehnt inhaltlich an § 11 NAV-Landwirtschaft an. Sofern sie davon abweicht, berücksichtigt sie die Besonderheiten in der Hauswirtschaft. Als Pause für die Hauptmahlzeiten gilt jene Zeit, während welcher die Angestellten ihr Mittag- und Abendessen einnehmen. Der Terminus „in der Regel“ erlaubt, den Zeitpunkt dieser Hauptmahlzeiten den konkreten Umständen im Einzelfall anzupassen. Den Angestellten ist für diese Pausen eine angemessene Zeitspanne einzuräumen. In diesem Punkt wird eine zeitgemässe Regelung ge-

troffen. Heutzutage wünschen die Angestellten in der Regel eher kürzere Pausen für die Hauptmahlzeiten, damit sie im Gegenzug die tägliche Arbeitszeit schneller hinter sich bringen und dadurch früher in den Feierabend gehen können. Eine Mindestdauer von einer halben Stunde entspricht im Übrigen auch Art. 15 Abs. 1 Bst. b des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), wonach die Arbeit durch Pausen von mindestens einer halben Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden zu unterbrechen ist. Da das Arbeitsgesetz auf die hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse keine Anwendung findet, ist eine entsprechende Regelung in der NAV-Hauswirtschaft nötig. Grundsätzlich gelten die Pausen für die Hauptmahlzeiten nicht als Arbeitszeit und werden damit nicht bezahlt. Wenn die Angestellten jedoch mithelfen müssen, indem sie beispielsweise der Arbeitgeberschaft das Essen servieren, sind diese Pausen zur Arbeitszeit zu rechnen und damit zu bezahlen. Wie für die landwirtschaftlichen Angestellten ist auch den hauswirtschaftlichen Angestellten pro Halbtage eine weitere Pause von einer Viertelstunde zu gewähren, welche als Arbeitszeit gilt.

§ 8 Abs. 1 Ziff. 3 und 8

Gegenüber der geltenden Fassung dieser Bestimmung wird Ziff. 3 in dem Sinne geändert, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub bei Geburt eines eigenen Kindes neu zwei Tage statt nur einen Tag beträgt, wie es auch § 15 Abs. 1 Ziff. 2 NAV-Landwirtschaft vorschreibt. Weiter wird neu eine Ziff. 8 eingefügt, mit welcher eine Teilnahme am Begräbnis von Arbeitskollegen zu einem halben Tag bezahlten Urlaub berechtigt.

§ 8a

Diese Bestimmung ist neu und lautet gleich wie § 16 NAV-Landwirtschaft. Sie entspricht inhaltlich Art. 329 f. OR, welcher im Zuge der Revision des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (neu: Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) per 1. Juli 2005 ins OR aufgenommen wurde. Das EOG regelt die Mutterschaftsentschädigung nach der Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert in Übereinstimmung mit der Leistungsdauer gemäss EOG 14 Wochen. Die vorliegende Bestimmung regelt aber nur die Mindestdauer der zulässigen Absenz von der Arbeit infolge Mutterschaft. Die Entschädigung bei Mutterschaft ist im EOG geregelt (vgl. auch Erläuterungen zu § 13 Abs. 2).

§ 10 Abs. 2 Ziff. 2

Indem der Passus „mit mindestens 10 Dienstjahren“ gestrichen wird, wird die vorliegende Bestimmung § 14 Abs. 2 Ziff. 2 NAV-Landwirtschaft angepasst.

§ 13

Mit Ausnahme von Abs. 1 wird die Formulierung der Regelung des Lohns bei Arbeitsverhinderung von § 22 NAV-Landwirtschaft übernommen. Abs. 1 der vorliegenden Bestimmung weicht in dem Sinne davon ab, dass für den Anspruch keine Karenzfrist besteht, was aufgrund von Art. 324a Abs. 4 OR in der NAV so geregelt werden darf. Gegenüber der geltenden Fassung werden Schwangerschaft und Niederkunft nicht mehr als Fälle gemäss Abs. 1 erfasst. Vielmehr werden sie speziell in Ab-

s. 2 geregelt. Somit bezieht sich auch bei den hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen die Regelung über die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft nunmehr ausschliesslich auf Arbeitsverhinderungen infolge von Schwangerschaft der Arbeitnehmerin. Der Lohn pro Dienstjahr ist aber nach wie vor nur dann geschuldet, wenn die unverschuldeten Absenzen im Sinne von Abs. 1 und die Absenz infolge der Schwangerschaft zusammen die beschränkte Zeit nicht überschreiten. Der Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich neu nach den Artikeln 16b bis 20 EOG. Er entsteht grundsätzlich am Tag der Niederkunft und endet spätestens am 98. Tag – 14 Wochen – nach seinem Beginn (Art. 16c und Art. 16d EOG).

§ 14

Im Titel vor § 11 sowie in der Marginalie der vorliegenden Bestimmung wird das Wort „Treueprämie“ durch das Wort „Dienstaltersgeschenk“ ersetzt. Grundsätzlich haben die Angestellten Anspruch auf die Auszahlung eines Geldbetrags. Die Parteien können sich aber auch auf eine ganze oder teilweise Kompensation des Dienstaltersgeschenktes mit zusätzlichen Ferien einigen. In Anbetracht der für die hauswirtschaftlichen Angestellten geltenden 5-Tagewoche (§ 6 NAV-Hauswirtschaft) berechtigt ein Monatslohn zu einem Ferienbezug von 20 Arbeitstagen. Dies im Gegensatz zur entsprechenden Bestimmung in § 23 Abs. 2 NAV-Landwirtschaft, welche von 22 Arbeitstagen spricht, weil bei den landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen eine 5½-Tagewoche festgelegt ist (§ 12 Abs. 1 NAV-Landwirtschaft). Im Übrigen decken sich die Bestimmungen über das Dienstaltersgeschenk in den beiden NAV sowohl von der Formulierung her als auch inhaltlich.

§§ 14a, 14b, 18 und 18a

Diese Bestimmungen sind neu und entsprechen inhaltlich den betreffenden §§ 24, 25, 30 und 31 NAV-Landwirtschaft. Es handelt sich dabei um Vorsorge- und Schutzbestimmungen, die in der geltenden NAV-Hauswirtschaft fehlen. Es wird deshalb auch der Titel vor § 15 entsprechend angepasst. Die Aufnahme der §§ 18 und 18a macht Sinn, da gemäss Art. 359 Abs. 2 OR Normalarbeitsverträge für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse insbesondere auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und der jugendlichen Angestellten regeln sollen. Da, wie bereits erwähnt, die eidgenössische Arbeitsgesetzgebung auf hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht anwendbar ist, braucht es in der NAV Bestimmungen, welche ausdrücklich festhalten, dass die betreffenden Sondervorschriften der Arbeitsgesetzgebung auch für schwangere Frauen und stillende Mütter bzw. jugendliche Angestellte in hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen gelten. Seit dem 1. Januar 2008 sind die Sonderschutzvorschriften für jugendliche Angestellte neu in der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ARGV 5; SR 822.115) geregelt.

§ 18b

Auch diese Bestimmung ist neu. Sie entspricht inhaltlich § 32 Abs. 1 NAV-Landwirtschaft.

§ 19

Es wurde die Bestimmung über die Probezeit gemäss § 4 NAV-Landwirtschaft übernommen. Auch in der geltenden NAV-Hauswirtschaft dauert die Probezeit vier Wochen. Neu ist aber Abs. 2. Die vierwöchige Frist gilt sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Bei Art. 335b OR, welcher die Probezeit regelt,

handelt es sich zwar um abänderbares Recht, doch darf die Probezeit durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag höchstens auf drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR). Abs. 2 der vorliegenden Bestimmung schreibt dies der Klarheit halber nochmals ausdrücklich vor. Damit kann die Probezeit sowohl für befristete als auch für unbefristete Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Rahmens von drei Monaten grundsätzlich frei vereinbart werden. Solche Abmachungen bedürfen aber der Schriftform.

§ 23 Abs. 2

Diese Bestimmung wird gegenüber der geltenden Fassung dahingehend geändert, dass die Angestellten bei fahrlässig verursachten Schäden nur noch höchstens im Umfange eines Viertels und nicht mehr eines halben monatlichen Barlohnes pro Schadenfall haften sollen. Eine solche Abänderung zugunsten der Angestellten ist gestützt auf Art. 362 OR i.V.m. Art. 321e OR erlaubt.

§ 30

Mit dieser Bestimmung wird eine Regelung wie in § 18 NAV-Landwirtschaft in die NAV-Hauswirtschaft aufgenommen. Eine solche Regelung ist zeitgemäss. Sie ersetzt die aktuelle Vorschrift in § 30, die sich lediglich auf die Mahlzeiten bezieht.