

Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für Angestellte im Haus- dienst mit 24-Stunden-Betreuung (NAV-24h)

Erläuternder Bericht

vom 19. Mai 2020

I. Ausgangslage

Die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen zu Hause durch Angestellte, die im selben Haushalt wohnen, hat sich seit einigen Jahren zu einem neuartigen Modell, namentlich der Betagtenbetreuung entwickelt. Dieses Modell stösst gesellschaftlich zunehmend auf breitere Akzeptanz. Allerdings ergeben sich aus dem Umstand, dass die Betreuerinnen und Betreuer mit den zu betreuenden Personen im selben Haushalt wohnen, Abhängigkeitsverhältnisse besonderer Art. Viele Betreuerinnen und Betreuer werden aus dem Ausland rekrutiert und leben nur für die Dauer der Betreuungsarbeit in der Schweiz zusammen mit den zu betreuenden Personen. Ausserdem können sie bei der 24-Stunden-Betreuung besonderen Belastungen ausgesetzt sein, insbesondere wenn die Betreuung häufige nächtliche Einsätze erfordert. Die Einhaltung der üblichen Arbeitsbedingungen wird dadurch in Frage gestellt.

Anstellungsverhältnisse in Privathaushalten unterstehen nicht dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11). Für Arbeitnehmende im Haushalt gelten also keine Vorschriften zu Höchstarbeitszeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit. Ebenso fehlen besondere Schutzvorschriften, wie sie das Arbeitsgesetz beispielsweise für Schwangere und Wöchnerinnen kennt. Gemäss Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR; SR 220) sind die Kantone aber verpflichtet, einen sogenannten Normalarbeitsvertrag zu erlassen, der namentlich die Arbeits- und Ruhezeit sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelt. Der Kanton Thurgau ist dieser Pflicht mit dem Erlass der Verordnung des Regierungsrates über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Thurgau (NAV TG; RB 221.252) nachgekommen. Aufgrund vermuteter Lohnverstösse erliess der Bund zudem im Jahr 2010 im Rahmen der flankierenden Massnahmen eine Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV-Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4). Dieser gilt für die gesamte Schweiz, beschränkt sich allerdings auf die Festlegung der Mindestlöhne für Personen, die hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem Privathaushalt verrichten. Ausführungen zur Arbeitszeit und zur Entschädigung der Präsenzzeit fehlen. Der NAV TG wie auch die NAV für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse der anderen Kantone oder der NAV Hauswirtschaft des Bundes sind aber nicht auf die speziellen Herausforderungen der 24-Stunden-Betreuung zugeschnitten.

II. Handlungsbedarf

In den Medien wird immer wieder über Anstellungen von Frauen aus dem Ausland berichtet, die unter ausbeuterischen Bedingungen in der Schweiz zur Betreuung betagter Personen eingesetzt werden. Dies führte dazu, dass bereits im Jahr 2012 im Nationalrat ein Postulat „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ angenommen wurde. Dadurch wurde der Bundesrat beauftragt, eine

Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Pendelmigrantinnen, die in Schweizer Privathaushalten 24-Stunden-Betreuungsdienste leisten, zu prüfen. Am 8. Mai 2015 erstattete der Bundesrat als Antwort auf das Postulat einen Bericht. Darin wurden folgende Lösungswege aufgezeigt:

- Erlass einer spezifischen neuen Verordnung zum Arbeitsgesetz
- Ausarbeitung eines allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags
- Schaffung eines nationalen Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Bestimmungen
- Unterstellung dieser Arbeitsverhältnisse unter das Arbeitsgesetz
- Aufnahme spezieller Regelungen in die bestehenden kantonalen NAV

Weiter wurde das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) beauftragt, bis Mitte 2016 eine Abschätzung der Regulierungsfolgenkosten zu den aufgezeigten Lösungswegen vorzunehmen. Gemäss diesem Auftrag hat es in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) und dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) die Lösungswege mit den Kantonen, Sozialpartnern und Organisationen der Betroffenen zu diskutieren und dem Bundesrat bis Ende 2016 einen konkreten Lösungsvorschlag zu unterbreiten. In einer im September 2016 durchgeführten Umfrage des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), zu der neben den Kantonen auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Betagtenorganisationen und weitere betroffene oder interessierte Behörden und Organisationen eingeladen wurden, fand keiner der Lösungswege einen überwiegenden Zuspruch. Seitens der Kantone wurde allerdings mehrheitlich ein nationaler NAV favorisiert.

Nachdem der Schlussbericht über die Regulierungsfolgenabschätzung auftragsgemäss erstellt und abgegeben worden war, entschied der Bundesrat am 21. Juni 2017 entgegen den Empfehlungen im Bericht, auf verbindliche und zwingende Bestimmungen zu verzichten und Regelungen einzig in kantonalen NAV vorzusehen. Er beauftragte das WBF, die Kantone mit einem Modell-Normalarbeitsvertrag (Modell-NAV) für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung zu unterstützen. Dieser Modell-NAV steht den Kantonen seit Juni 2018 zur Verfügung. Die Kantone sollen nun die Übernahme dieser Regelungen in ihre bereits bestehenden kantonalen NAV prüfen und über weitere Schritte entscheiden. Das WBF musste den Bundesrat im Juni 2019 über den Stand der Übernahmen unterrichten. Hierzu führte das SECO im Juni 2019 eine Umfrage bei den Kantonen durch. Seitens des Kantons Thurgau wurde dem SECO berichtet, dass eine Revision des NAV TG geprüft werde. Im Weiteren ergab die Umfrage, dass bis Juni 2019 lediglich die Kantone Aargau und Tessin den Modell-NAV bereits in ihren bestehenden NAV integriert hatten. Die Kantone Appenzell Innerrhoden, Genf und Wallis gaben an, dass ihr bestehender NAV die wesentlichen Punkte des Modell-NAV bereits beinhalten würde. In allen anderen Kantonen befand sich die Übernahme des Modell-NAV noch in Bearbeitung. Abklärungen mit Stand vom 18. März 2020 ergaben, dass neben den Kantonen Aargau und Tessin in der Zwischenzeit nun auch die Kantone Bern, Schwyz, Solothurn, Graubünden, Ba-

sel-Landschaft und St. Gallen Bestimmungen im Sinne des Modell-NAV in Kraft gesetzt hatten.

III. Umsetzung im Kanton Thurgau

Der Modell-NAV soll den schweizweiten Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung definieren. Der Bund erwartet, dass die Kantone ihre NAV für Hauspersonal mit den im Modell-NAV enthaltenen Bestimmungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben.

Der NAV TG findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in einem privaten Haushalt des Kantons Thurgau, sofern vorwiegend hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird (§ 1 Abs. 1 NAV TG). Der Geltungsbereich des Modell-NAV erfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen oder Menschen mit Behinderung erbringen und diese betreuen und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen. Ist ein Arbeitsverhältnis in einem privaten Haushalt des Kantons Thurgau dem Geltungsbereich des Modell-NAV zuzuordnen, gelten dafür in vielen Punkten spezielle Regelungen. Während der NAV TG lediglich die Arbeitszeit definiert (vgl. § 3 NAV TG), unterscheidet der Modell-NAV zwischen aktiver Arbeitszeit, Präsenz- und Ruhezeit. Der Modell-NAV regelt auch eine Entschädigung der Präsenzzeit speziell und sieht für aktive Arbeitsstunden in der Nacht einen Nachtzuschlag von 25 % vor. Der NAV TG kennt keinen Nachtarbeitszuschlag. Wollte man den Modell-NAV in den NAV TG integrieren, entstünde somit eine unübersichtliche Verflechtung. So müssten viele Bestimmungen wie beispielsweise diejenigen über die Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Ruhezeiten, Freizeit, Pausen, den Lohn, die Abzüge und Zuschläge und die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einerseits für die 24-Stunden-Betreuung und andererseits für alle übrigen Arbeitsverhältnisse im Hausdienst unterschiedlich geregelt werden. Ausserdem kämen mit Bezug auf die 24-Stunden-Betreuung neue Regelungen wie diejenigen der Präsenzzeit und des Nachtarbeitszuschlags hinzu. Grundsätzlich wäre zwar auch denkbar, ein eigenes Kapitel mit den speziellen Regelungen für die 24-Stunden-Betreuung zu Hause im Sinne des Modell-NAV in den NAV TG aufzunehmen. Dieses Kapitel würde aber rund zwanzig Paragraphen umfassen, die zum Teil von anderen Bestimmungen in anderen Kapiteln des NAV TG abweichen oder diese ergänzen, was auch nicht übersichtlich wäre.

Es ist daher sinnvoller, für die 24-Stunden-Betreuung im Haushaltsdienst einen neuen, darauf zugeschnittenen NAV (nachfolgend „NAV-24h“) zu erlassen. Darin werden die Bestimmungen im Sinne des Modell-NAV aufgenommen und ergänzend dazu Bestimmungen des NAV TG, die auch für die 24-Stunden-Betreuung gelten. Diese Lösung drängt sich auch deshalb auf, weil die Parteien eines hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses erfahrungsgemäss häufig den NAV TG als Vertragsvorlage verwenden, diesen in einzelnen Punkten allenfalls noch abändern oder ergänzen und danach unterzeichnen, womit er zum Einzelarbeitsvertrag wird. Bei zwei verschiede-

nen NAV-Hauswirtschaft bringen sie bereits durch die getroffene Auswahl zum Ausdruck, ob es sich ihrer Meinung nach um eine 24-Stunden-Betreuung im Haushaltsdienst oder um ein anderes hauswirtschaftliches Arbeitsverhältnis handeln soll. Die beiden Arten hauswirtschaftlicher Arbeitsverhältnisse sind im Einzelfall nicht immer leicht voneinander abzugrenzen.

IV. Rechtsgrundlagen

Der NAV-24h wird gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR erlassen. Vor dem Erlass ist darüber unter den interessierten Kreisen ein externes Vernehmlassungsverfahren durchzuführen (vgl. Art. 359a Abs. 2 OR). Normalarbeitsverträge nach Art. 359 OR sind grundsätzlich nicht zwingend. Durch Abrede kann von seinen Bestimmungen abgewichen werden, wobei der NAV Schriftlichkeit verlangen kann (vgl. Art. 360 OR).

V. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Die Bestimmungen werden nur erläutert, wenn und soweit sie von den Bestimmungen des NAV TG abweichen oder diese ergänzen. Stimmen sie inhaltlich mit diesen überein, wird dies nur kurz so vermerkt.

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Bestimmung beschreibt den Geltungsbereich und enthält hierzu eine Definition der Angestellten im Haushaltsdienst mit 24-Stunden-Betreuung im Sinne des NAV-Modells. Wie bereits erwähnt, ist die Abgrenzung zwischen solchen Angestellten einerseits und anderen Angestellten in Privathaushalten im Einzelfall nicht immer einfach. Der NAV-24h findet dann Anwendung, wenn gebrechliche Personen 24-stündige Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung benötigen und die Angestellten im selben Haushalt wie die zu betreuenden Personen wohnen.

Für Angestellte, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, gilt der NAV-24h nur, soweit der Gesamtarbeitsvertrag keine abweichenden Regelungen vorsieht. Zudem gehen auch zwingende bundesrechtliche und kantonrechtliche Vorschriften dem NAV-24h vor, was aber selbstverständlich ist und deshalb nicht ausdrücklich erwähnt werden muss. Zu den zwingenden bundesrechtlichen Vorschriften gehören beispielsweise die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. So muss das Hauspersonal grundsätzlich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen bei den staatlichen Sozialwerken AHV, IV, UVG, EO und ALV versichert werden. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, UVG, EO und ALV übernehmen.

Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31) sind keine hauswirtschaftlichen Leistungen. Für die medizinische

Pflege gelten spezielle Bedingungen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal und eine Bewilligung. Es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung über die Krankenkassen möglich.

Da die Belastungen einer solchen Anstellung mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar sind, dürfen Jugendliche nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden. Im Abschnitt mit den Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer hält das ArG in Art. 29 Abs. 1 fest, dass als Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr gelten. Es rechtfertigt sich, diese Definition auch hier anzuwenden.

§ 2 Ergänzendes Recht

Obwohl der NAV-24h soweit angezeigt und sinnvoll grundsätzlich sämtliche Punkte regeln soll, die der NAV TG für die anderen hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse auch regelt, ist ergänzend auf den NAV TG und die massgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR, SR 220) zu verweisen, damit keine Regelungslücke entsteht.

§ 3 Wirkung

Wie bereits erwähnt, dürfen die Parteien einzelvertraglich vom NAV-24h abweichen. Gestützt auf Art. 360 Abs. 2 OR wird jedoch ausdrücklich geregelt, dass eine solche vertragliche Abweichung der schriftlichen Form bedarf, damit sie gültig ist.

§ 4 Aushändigungspflicht

Diese Pflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Angestellten zu Beginn des Anstellungsverhältnisses in den Besitz der schriftlichen Unterlagen gelangen, die ihr Arbeitsverhältnis regeln. Damit soll sichergestellt werden, dass die Rechte und Pflichten der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis auch für die Angestellten klar ersichtlich werden.

2. Arbeitsplatzbedingungen

§ 5 Verpflegung

Diese Bestimmung bietet Gewähr dafür, dass sich die Angestellten, die im selben Haushalt der zu betreuenden Personen wohnen, gesund und ausreichend verpflegen können. Hierzu ist ihnen die Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien zu gestatten.

§ 6 Unterkunft

Diese Vorschrift regelt die Anforderungen an eine Unterkunft der Angestellten in Berücksichtigung des besonderen Umstandes, dass sich diese im Haushalt der zu betreuenden Person befindet. Es handelt sich um die allgemein anerkannten Ansprüche.

§ 7 Sanitäre Einrichtungen

Da die Angestellten im selben Haushalt wie die von ihnen zu betreuenden Personen wohnen, müssen sie auch Zugang zu den zum Wohnen und Leben nötigen sanitären Einrichtungen haben.

§ 8 Internetzugang

Es hat sich gezeigt, dass der Internetzugang insbesondere für Pendelmigrantinnen von besonderer Wichtigkeit ist, weshalb dieser Anspruch in der vorliegenden Bestimmung speziell festgehalten wird. Es gehört zum Schutz der Persönlichkeit, dass der Kontakt mit der eigenen Familie gepflegt werden kann.

3. Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten

§ 9 Arbeitszeit

Gemäss § 3 NAV TG gilt für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse als Arbeitszeit jene Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten hat. Im Gegensatz dazu gilt bei Arbeitsverhältnissen im Haushaltsdienst mit 24-Stunden-Betreuung nur die aktive Arbeitszeit als Arbeitszeit. Die Präsenzzeit (§ 10) und die Pausen (§ 13) gelten somit ausdrücklich nicht als Arbeitszeit. Ein Arbeitstag von 24 Stunden setzt sich somit aus aktiver Arbeitszeit, Präsenzzeit und Pausen zusammen. Es wird von einer 5 ½-Tage-Woche von je acht Stunden aktiver Arbeitszeit pro Tag ausgegangen. Da es aufgrund der Umstände nicht möglich ist, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen, soll bei einer kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit eine Minimalanstellung von sieben bezahlten Stunden pro Arbeitstag gewährleistet sein, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht vor, dass sich die Betreuungszeit aus 1/3 Arbeitszeit und 2/3 Präsenzzeit zusammensetzt. Damit kann zum Beispiel bei zwölf Stunden Betreuungszeit die Präsenzzeit über Nacht maximal acht Stunden betragen, wobei vier Stunden als aktive Arbeitszeit gelten.

§ 10 Präsenzzeit

Abs. 1 definiert die Präsenzzeit, die ein typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung ist. Abs. 2 schliesst die Möglichkeit ausdrücklich aus, jemanden ausschliesslich für Präsenzzeit anzustellen. Die Betreuung durch eine Person alleine ist nicht zumutbar, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. Bei intensiven Betreuungssituationen müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Situation der Angestellten daher regelmässig prüfen. Nach entsprechender Interessenabwägung hat allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation zu erfolgen.

§ 11 Nachtruhe

Der Zeitraum von 23.00 bis 06.00 Uhr entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz (vgl. Art. 10 Abs. 1 und Art. 16 ArG). Während dieser Zeit soll das Betreuungspersonal grundsätzlich keine aktiven Arbeitseinsätze leisten.

§ 12 Überstunden

Als Überstunden gelten nur die aktiven Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Arbeitszeit gemäss § 9 überschreiten. Abs. 2 ist identisch mit § 4 Abs. 1 NAV TG. Die Möglichkeit einer Kompensation von Überstunden mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien sowie der Lohnzuschlag bei Überstunden wird in § 24 (Überstundenzuschlag) geregelt.

§ 13 Pausen

Mit dieser Bestimmung werden die Pausen in Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse bei der 24-Stunden-Betreuung angemessen geregelt. Eine tägliche Ruhezeit im Sinne von § 3a NAV TG kann bei dieser Art der Betreuung nicht gewährleistet werden.

§ 14 Arbeitszeitdokumentation

Gerade in der 24-Stunden-Betreuung ist die Erfassung der aktiven Arbeitsstunden, Präsenzzeiten und die Pausen sowie die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden wichtig. Die Arbeitszeitdokumentation dient den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Erstellung einer korrekten Lohnabrechnung.

4. Freizeit und Ferien

§ 15 Freizeit

Als Gegenstück zur wöchentlichen Arbeitszeit gemäss § 9 ist den Angestellten zwingend und ausnahmslos jede Woche eineinhalb Tage Freizeit zu gewähren. Die nötige Unterstützung der zu betreuenden Person ist während der Freizeit des Betreuungspersonals anderweitig sicherzustellen, etwa durch telefonische Rufbereitschaft anderer Personen, die Anwesenheit der Spitex oder durch Familienangehörige.

§ 16 Öffentliche Ruhetage

Diese Bestimmung entspricht grundsätzlich § 7 NAV TG. Einzig in Abs. 2 ist präzisiert, dass der zusätzliche halbe Kompensationstag acht Stunden umfasst, wie auch § 15 Abs. 1 regelt.

§ 17 Bezahlter Urlaub

Diese Bestimmung entspricht vollumfänglich § 8 NAV TG.

§ 18 Mutterschaftsurlaub

Diese Bestimmung entspricht vollumfänglich § 8a NAV TG.

§ 19 Ferien

Die Bestimmung entspricht inhaltlich weitgehend § 10 NAV TG. In Abs. 2 wird der fünfwöchige Ferienanspruch auch den Angestellten bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, zugesprochen. Da Jugendliche für eine 24-

Stunden-Betreuung im Hausdienst nicht angestellt werden dürfen (siehe § 1 Abs. 4), betrifft dies somit Angestellte ab vollendetem 18. Altersjahr.

5. Lohn, Abzüge und Zuschläge

§ 20 Grundlohn

Die Lohnberechnungsbestimmungen des NAV TG gehen vom Konzept aus, dass der Lohn aus Bar- und Naturallohn besteht, weshalb zum Beispiel Lohnzuschläge auf dieser Grundlage zu berechnen sind. Die Lohnberechnungsbestimmungen des Modell-NAV gehen jedoch von einem anderen Konzept aus, indem für den Grundlohn auf die Mindestlöhne gemäss NAV-Hauswirtschaft des Bundes abgestellt wird und Präsenzlohn sowie Zuschläge auf dieser Basis zu berechnen sind. Der Naturallohn bleibt dabei unberücksichtigt. Dieser wird in § 21 geregelt. Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit gemäss § 9 gelten seit 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022 folgende im NAV-Hauswirtschaft des Bundes festgelegten Mindestansätze: Fr. 19.20 pro Stunde für ungelernete Angestellte ohne Berufserfahrung, Fr. 21.10 pro Stunde für ungelernete Angestellte, die über vier Jahre Berufserfahrung in der Hauswirtschaft verfügen, und für gelernte Hausangestellte mit einer zweijährigen Berufsbildung mit einem Berufsattest (EBA), Fr. 23.20 pro Stunde für gelernte Hausangestellte mit einer dreijährigen beruflichen Grundausbildung und einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ). Die Nichteinhaltung des Mindestlohns, der gestützt auf Art. 360a OR im NAV-Hauswirtschaft definiert wurde, kann gemäss Entsendegesetz sanktioniert werden. Die Vergütung der Präsenzzeiten fällt hingegen nicht unter den NAV-Hauswirtschaft und kann somit nicht auf diesem Wege durchgesetzt werden. Solche Entschädigungen müssen von den Angestellten privatrechtlich vor Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Abs. 2 lehnt sich inhaltlich an § 11 Abs. 1 und 2 NAV TG an.

§ 21 Naturallohn

Mit dieser Bestimmung wird der Naturallohn definiert, der charakteristisches Merkmal im Haushaltsdienst mit 24-Stunden-Betreuung ist. Gerade bei diesen Arbeitsverhältnissen spielt der Naturallohn in Form von gewährter Unterkunft und Verpflegung eine grosse Rolle. Gemäss Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) beträgt der Ansatz für Verpflegung und Unterkunft der Angestellten im Hausdienst aktuell Fr. 33 pro Tag. Damit können für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung maximal Fr. 990 pro Monat abgezogen werden. Die Angestellten haben auch Anspruch auf den Naturallohn, wenn sie nicht arbeiten. Ein Abzug vom Lohn darf aber nur dann erfolgen, wenn der Naturallohn tatsächlich und erwiesenermassen erbracht wurde. Fällt er aus, weil die oder der Angestellte zum Beispiel auswärts isst, darf dafür kein Abzug vorgenommen werden.

§ 22 Lohn für Präsenzzeit

Der Bundesrat gab vor, dass eine gemäss Betreuungsintensität abgestufte Entlohnung der Präsenzzeit vorzusehen ist, und empfahl entsprechende Ansätze, wobei die Kantone höhere Ansätze festlegen können. Auch gemäss Rechtsprechung muss für die Bemessung der Vergütung der Präsenzzeiten die Intensität der Einschrän-

kungen der Angestellten berücksichtigt werden. Die vorliegende Bestimmung legt fest, dass die Bemessung der Intensität der Betreuung davon abhängt, wie oft die oder der Angestellte während der Präsenzzeit Einsätze leisten muss. Entgegen dem Vorschlag im Modell-NAV dürfen sich diese Einsätze nicht auf die Nacht beschränken, womit der Nachtzeitraum beziehungsweise der Zeitraum der Nachtruhe zwischen 23.00 bis 06.00 Uhr gemeint ist. Vielmehr ist die Präsenzzeit als solche zu entlohnen, nämlich ohne Einsatz mit Fr. 5 pro Stunde. Sind dann Einsätze während der Präsenzzeit nötig, ist eine abgestufte Erhöhung des Lohnes in Relation zur Anzahl Einsätze vorgesehen. Dabei werden die vom Bundesrat empfohlenen Ansätze übernommen, da diese als angemessen erscheinen. Auf eine Erhöhung dieser Ansätze wird somit verzichtet.

§ 23 Nachtarbeitszuschlag

Dieser Zuschlag von 25 % ist für aktive Arbeitsstunden in der Nacht geschuldet. Dies entspricht dem Nachtzuschlag gemäss Arbeitsgesetz für vorübergehende Nachtarbeit. Mit Nacht ist der Zeitraum der von 23.00 bis 06.00 Uhr dauernden Nachtruhe gemeint (siehe § 11).

§ 24 Überstundenzuschlag

Diese Bestimmung regelt, dass der Überstundenzuschlag nur auf die aktiven Arbeitsstunden, welche die wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, geschuldet ist. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden, sofern nicht eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden ist (vgl. § 9 Abs. 2 und 3). Wie bei den anderen hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen soll es aber grundsätzlich möglich sein, Überstunden mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren. Hierzu bedarf es aber einer ausdrücklichen Zustimmung der oder des Angestellten.

§ 25 Ferienlohn

Diese Bestimmung regelt speziell die Berechnungsgrundlagen für den Ferienlohn in der 24-Stunden-Betreuung. Wie bei anderen Arbeitsverhältnissen auch ist für die gewährten Ferien der gesamte darauf fallende Lohn zu entrichten, weshalb auch schwankende Lohnbestandteile wie die Vergütung für Präsenzzeit und Lohnzuschläge für Nacharbeit und Überstunden dazu gehören. Bei schwankenden Einkommen ist grundsätzlich auf den Durchschnitt der Einkünfte während der letzten Monate oder einer anderen geeigneten Zeitspanne abzustellen.

§ 26 Auszahlung des Lohnes

Der Lohn setzt sich neben dem Grundlohn und allfälligen Zuschlägen auch aus dem Präsenzlohn sowie dem Ferienlohn zusammen. Diese Lohnbestandteile sowie allfällige Abzüge sind in einer schriftlichen Lohnabrechnung gesondert und detailliert aufzuführen. Eine solche Lohnabrechnung ist bei jeder Lohnauszahlung den Angestellten auszuhändigen.

§ 27 Lohn bei Arbeitsverhinderung

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 13 NAV TG. Demnach ist auch bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen mit 24-Stunden-Betreuung die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab dessen Beginn geschuldet.

§ 28 Dienstaltersgeschenk

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 14 NAV TG.

§ 29 Reisekosten

Mit dieser Bestimmung wird der vom Bund vorgeschlagene Minimalstandard gemäss Modell-NAV übernommen.

6. Versicherungen und Schutzbestimmungen

§ 30 Staatliche Sozialwerke

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 14a NAV TG.

§ 31 Berufliche Vorsorge

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 14b NAV TG.

§ 32 Krankentaggeldversicherung

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 15 NAV TG.

§ 33 Unfallversicherung

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 16 NAV TG.

§ 34 Prämien

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 17 NAV TG.

§ 35 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 18 NAV TG.

§ 36 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 18b NAV TG.

7. Probezeit und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 37 Probezeit

Die Probezeit wird bei hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses mit 24-Stunden-Betreuung, die auf drei und sechs Monate befristet sind, speziell geregelt. Bei einer solch kurzen Vertragsdauer rechtfertigen sich auch kürzere Probezeiten. Im Übrigen

stimmt die Bestimmung mit Bezug auf unbefristete Arbeitsverhältnisse inhaltlich mit der entsprechenden Regelung in § 19 NAV TG überein.

§ 38 Kündigung

Abs. 1 dieser Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 20 NAV TG. In Abs. 2 wird der Klarheit halber festgehalten, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer ohne Kündigung endet, wie es auch der Modell-NAV vorsieht.

§ 39 Kündigungsschutz

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich vollumfänglich § 21 NAV TG.

§ 40 Tod oder Heimeinweisung der zu betreuenden Person

Gemäss der allgemeinen Regelung in Art. 338a Abs. 2 OR würde das Arbeitsverhältnis, das wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eingegangen wurde, mit deren Tod erlöschen und es könnte einzig Schadenersatz geltend gemacht werden. Da bei Angestellten im Haushaltsdienst mit 24-Stunden-Betreuung das Arbeitsverhältnis auch an das Wohnrecht im Haushalt und allenfalls sogar an das Aufenthaltsrecht in der Schweiz gekoppelt ist, rechtfertigt sich, festzulegen, dass beim Tod oder bei einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person das angetretene Arbeitsverhältnis erst 30 Tage nach dem Ereignis endet. Eine solche 30-tägige Frist wird auch im Modell-NAV vorgeschlagen.

8. Weitere Bestimmungen

§ 41 Schutz der Persönlichkeit der Angestellten

Diese Bestimmung ist identisch mit der Regelung in § 22 NAV TG.

§ 42 Schadenersatzpflicht der Angestellten

Diese Bestimmung ist identisch mit der Regelung in § 23 NAV TG.

§ 43 Streitigkeiten

Diese Bestimmung ist identisch mit der Regelung in § 24 NAV TG.