



KANTON
APPENZEL INNERRHODEN

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

Bericht der Standeskommission

vom 29. August 2017

1. Ausgangslage

Gemäss Art. 359 Abs. 1 Obligationenrecht (OR; SR 220) werden durch den Normalarbeitsvertrag (NAV) für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für jene im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeiten ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jungen Arbeitnehmer regeln.

Am 25. September 2000 erliess die Ständekommission den Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (GS 821.001). Mit gleichem Beschluss wurde der Ständekommissionsbeschluss vom 17. Januar 1973 betreffend Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (aGS 869) aufgehoben. Der Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft gilt nur für Angestellte eines Landwirtschaftsbetriebs oder eines dazugehörenden Nebenbetriebs. Arbeitsverhältnisse hauswirtschaftlicher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer werden mit jenem Vertrag nicht geregelt.

Der Bundesrat hat auf den 1. Januar 2011 einen nationalen, befristeten Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4) in Kraft gesetzt. Der nationale Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft stützt sich auf Art. 360a OR und regelt daher nur die Mindestlöhne, weshalb die Kantone von ihrer Pflicht zum Erlass eines Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse nicht enthoben sind.

Wer innerkantonale zum Erlass eines Normalarbeitsvertrags zuständig ist, lässt das Bundesrecht offen (vgl. Art. 52 Abs. 1 SchlT ZGB). Im Kanton Appenzell I.Rh. ist die Zuständigkeit zum Erlass eines Normalarbeitsvertrags nur für die Landwirtschaft geregelt. Nach Art. 33 des kantonalen Landwirtschaftsgesetzes vom 30. April 2000 (LaG, GS 910.000) ist die Ständekommission für den Erlass von Normalarbeitsverträgen über Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft zuständig. Für den Bereich der Hauswirtschaft fehlt es an einer ausdrücklichen gesetzlichen Zuständigkeitsnorm. Den bis 2000 geltenden Normalarbeitsvertrag hat die Ständekommission Kraft ihrer Funktion als Regierung und direkt gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR erlassen.

Sachlich wird die Zuständigkeit der Ständekommission als richtig erachtet. Weil aber für die Landwirtschaft eine ausdrückliche gesetzliche Zuständigkeitsregelung besteht, sollte auch für die übrigen Normalarbeitsverträge eine klare gesetzliche Bestimmung geschaffen werden. Im Zuge einer Teilrevision des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EG ZGB, GS 211.000) soll die Zuständigkeit der Ständekommission zum Erlass eines Normalarbeitsvertrags im kantonalen Recht gesetzlich verankert werden. Die Teilrevision soll der Landsgemeinde 2018 unterbreitet werden. Das Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft ist darauf abzustimmen.

Ein Normalarbeitsvertrag ist entgegen seinem Namen kein Vertrag, sondern ein Gesetz im materiellen Sinn. Er stellt privatrechtliche Normen für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen auf, welche für die betroffenen Rechtsverhältnisse unmittelbar gelten. Anwendbar ist er aber nur, wenn die Parteien nichts anderes vereinbaren (vgl. Art. 360 OR). Er dient also als Auffangregelung für den Fall, dass die Parteien in einem Arbeitsverhältnis keine spezifischen gegenseitigen Regelungen treffen. Der Normalarbeitsvertrag kann vorsehen, dass Abreden, die von einzelnen seiner Bestimmungen abweichen, zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen. Neben den in Art. 359 OR aufgeführten, von den Kantonen zwingend zu erlassenden Normalarbeitsverträgen könnten die Kantone auch befristete Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhnen erlassen, wenn innerhalb einer Branche oder eines Berufs die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten wurden und kein Gesamtarbeitsvertrag mit

Bestimmungen über Mindestlöhne vorliegt (Art. 360a OR).

2. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Art. 1 – Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Normalarbeitsvertrags ist im Zusammenhang mit demjenigen des Arbeitsgesetzes zu sehen (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, ArG, SR 822.11). Gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG ist das Arbeitsgesetz nicht anwendbar auf private Haushaltungen. Die entsprechenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie Arbeits- und Ruhezeiten oder die Sondervorschriften zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder von schwangeren Frauen und stillenden Müttern gelten daher nicht, weshalb der Gesetzgeber die Kantone verpflichtet hat, in diesem Bereich Normalarbeitsverträge zu erlassen (Art. 359 Abs. 2 OR). Der Normalarbeitsvertrag gilt im ganzen Kantonsgebiet und grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse in einem Haushalt. Das Arbeitsverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen sein. Eine bestimmte Mindestdauer oder ein bestimmter Beschäftigungsgrad werden nicht vorausgesetzt. Der Normalarbeitsvertrag gilt somit auch bei Gelegenheits- oder Teilzeitarbeit (vgl. Art. 319 Abs. 2 OR).

Massgebend ist die Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Die Arbeiten müssen den arbeitgeberseitigen Bedürfnissen dienen. Umfasst werden alle Funktionen im Hausdienst, also Haushälterinnen oder Haushälter, Köchinnen oder Köche, Haushaltshilfen oder Spetterinnen oder Spetter. Ebenso wie in den Nachbarkantonen gilt der Normalarbeitsvertrag auch in Kollektivhaushalten wie Heimen oder Anstalten. Eingeschlossen sind zudem Praktikums-, Volontariats und Au-Pair-Verhältnisse.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind beispielsweise hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind. Damit gilt der Normalarbeitsvertrag unter anderem nicht für Angestellte im Spital und Pflegezentrum Appenzell (vgl. Art. 5 Spitalgesetz vom 27. April 2003, GS 810.000, wonach das Spital eine unselbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts ist). Ebenfalls nicht anwendbar ist er für hauswirtschaftliche Lehrverhältnisse, die vom kantonalen Amt für Berufsbildung und Berufsberatung genehmigt wurden (Art. 14 Abs. 3 Bundesgesetz über die Berufsbildung, BBG, SR 412.10). In diesem Bereich obliegt den Kantonen ohnehin die Aufsicht über die Einhaltung der gesetzlichen und im Lehrvertrag festgelegten Bestimmungen (Art. 24 BBG).

Art. 2 – Wirkung

Diese Bestimmung gibt inhaltlich Art. 360 OR wieder. Der Normalarbeitsvertrag gilt wie Gesetzesrecht selbst dann, wenn ihn die Parteien überhaupt nicht kennen.

Abs. 2 hält die Bestimmungen fest, von denen die Parteien nur durch schriftliche Vereinbarung gemäss Art. 12 ff. OR abweichen können. Das Schriftformerfordernis umfasst die eigenhändige Unterschrift oder eine gesetzlich zugelassene Ersatzform der Parteien. E-Mails oder Kopien genügen nicht.

Der Normalarbeitsvertrag geht dispositivem Gesetzesrecht vor. Hingegen darf er nicht zwingendes kantonales oder eidgenössisches Recht verletzen. Solches geht ihm vor, ausser es wird zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers davon abgewichen, und das zwingende Recht schliesst dies selbst nicht aus (Art. 359 Abs. 3 i.V.m. Art. 358 OR). Das Obligationenrecht listet die zwingenden Bestimmungen in Art. 361 OR auf. Die relativ zwingenden Bestimmungen, von denen zu Ungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden

kann, werden in Art. 362 OR aufgeführt.

Art. 3 – Allgemeine gegenseitige Pflichten

Die Bestimmung lehnt sich an Art. 321a, Art. 321e und Art. 328 OR an. Fügt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in Verletzung des Arbeitsvertrags einen Vermögensschaden zu, wird sie oder er ersatzpflichtig, ausser es gelingt der Beweis, dass keinerlei Verschulden vorliegt (vgl. Art. 97 Abs. 1 OR). Bei leichter Fahrlässigkeit kann dies zu stossenden Ergebnissen führen, weshalb in einem solchen Fall die Ersatzpflicht erst im Wiederholungsfall besteht. Dasselbe gilt bei kleinen Vermögensschäden. Damit wird die Ersatzpflicht bei Bagatellen, beispielsweise wenn aus Unachtsamkeit Geschirr zerbrochen geht, eingeschränkt.

Art. 4 – Arbeitszeit

Für vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden. Bei einer 5 ½-Tagewoche resultiert eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8.18 Stunden. Weil die Parteien die Anzahl Arbeitstage abweichend regeln können, ist im Normalarbeitsvertrag festgehalten, dass die tägliche Arbeitszeit in Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers 9 Stunden nicht überschreiten darf und um 19.30 Uhr beendet sein soll.

Bei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die Teilzeit arbeiten, ist davon auszugehen, dass für die wöchentliche Arbeitszeit mindestens eine konkludente Vereinbarung besteht, die dem Normalarbeitsvertrag vorgeht.

Der Begriff der Arbeitszeit in Abs. 2 referenziert auf Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111). Sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einer Pause beispielsweise das Gebäude verlassen kann, gilt diese Zeit nicht als Arbeitszeit. Unterstützt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bei der Einnahme der gemeinsamen Mahlzeit, gilt die Essenszeit als Arbeitszeit. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Als Richtwert für die Zeitgutschrift von 10% der Präsenzzeit wurde die Regelung zur inaktiven Pikettdienstzeit gemäss Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112) herangezogen, obwohl die Bestimmung in der ArGV 2 nur für Pikettdienste ausserhalb des Arbeitsorts gilt. Die Regelung der Abgeltung der Präsenzzeit kommt beispielsweise in der 24-Stunden-Betagtenbetreuung zur Anwendung. Leistet eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine solche Betreuung vollzeitlich alleine, resultiert eine Arbeitszeit von rund 53.4 Stunden pro Woche: 45 Stunden wöchentliche Arbeitszeit (8.18 Stunden pro Tag mal 5.5 Tage pro Woche) plus rund 8.4 Stunden als 10%-Zuschlag für die Präsenzzeit (24 Stunden abzüglich 8.18 Stunden Arbeitszeit, abzüglich 0.5 Stunden Ruhezeit mal 5.5 Tage pro Woche mal 0.1).

Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in der Präsenzzeit arbeiten, gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Wird regelmässig gearbeitet, das heisst ab drei Tagen in sieben Arbeitstagen, ist die ganze Präsenzzeit vollständig als Arbeitszeit anzurechnen. Im Falle einer 24-Stunden-Betreuung dürfte in einem solchen Fall die Betreuung durch eine einzelne Person nicht mehr möglich sein. Zu berücksichtigen ist ohnehin, dass die Betreuung während der Ruhe-, Frei- und Ferienzeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch eine andere Person gewährleistet sein muss.

Art. 5 – Überstunden

Die Regelung lehnt sich an Art. 321c OR an. Überstundenarbeit ist Arbeit, welche über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Die Kompensation der Überstunden, der genaue Zeitpunkt und die Dauer setzen die Zustimmung beider Parteien voraus. Dies gilt auch nach erfolgter Kündigung und während einer Freistellung, unter Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs bei langer Freistellung. Einigen sich die Parteien nicht, sind die Überstunden samt Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen.

Für Jugendliche und schwangere Frauen gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von neun Stunden. Jugendliche sind Arbeitnehmende vor Vollendung des 18. Altersjahrs. Über den Zeitrahmen von neun Stunden hinaus darf von ihnen keine Überstunden verlangt werden.

Art. 6 – Ruhezeit

Die Bestimmung entspricht inhaltlich Art. 15 ArG. Massgebend sind die einzelnen Arbeitsperioden. Diese berechnen sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit unter Abzug der in diesem Zeitraum eingeschalteten Pausen, sofern diese nicht als Arbeitszeit gelten.

Jugendliche und schwangere Frauen sind am Arbeitsplatz vor übermässigen Anstrengungen zu schützen. Daher beträgt ihre tägliche Ruhezeit mindestens 12 aufeinander folgende Stunden. Schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat haben zusätzlich zu den Pausen nach Abs. 1 nach jeder zweiten Stunde eine Kurzpause von 10 Minuten einzulegen. Ebenso wie die übrigen Pausen gelten auch die Kurzpausen nicht als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz verlassen kann.

Art. 7 – Freizeit

Der Normalarbeitsvertrag sieht wie jene der Nachbarkantone für die Arbeit eine 5 ½-Tageweche und entsprechend 1 ½-Tage Freizeit pro Woche vor. Der ganze freie Tag ist in der Regel am Sonntag zu gewähren. Öffentliche Ruhetage sind im kantonalen Ruhetagsgesetz vom 25. April 1982 (GS 822.200) definiert als Sonntage, den Sonntagen gleichgestellte Feiertage und übrige lokale Feiertage. Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einem öffentlichen Ruhetag, ausser Sonntag, zur Arbeit herangezogen, sind ein Ersatzruhetag und ein zusätzlicher freier Halbttag zuzugestehen. Die Gewährung eines zusätzlichen freien Halbtags auch für die übrigen lokalen Feiertage drückt die im Kanton gelebte Tradition und ein tief verankertes, christliches Bekenntnis aus. Bei Sonntagsarbeit gilt der Lohnzuschlag gemäss Art. 12 Abs. 3 NAV.

Kosten der allgemeinen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sind ohne gegenteilige Vereinbarung nicht von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zu ersetzen. Eine Ersatzpflicht besteht hingegen für Ausbildungskosten, die der Einarbeitung der Arbeitnehmenden oder deren Vorbereitung für eine neue Aufgabe dienen und damit in erster Linie im Interesse der Arbeitgeberseite liegen. Wird eine Weiter- oder Ausbildung angeordnet, stellt die dafür aufgewendete Zeit Arbeitszeit dar.

Für Jugendliche gilt ein Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot.

Art. 8 – Ferien

Der übliche Ferienanspruch beträgt vier Wochen pro Dienstjahr. Je nach Alter oder Anzahl Dienstjahre der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann der Anspruch auch fünf Wochen betragen. Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Ar-

beitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

Sofern der Lohn aus einem Geld- und Naturallohn besteht und der Naturallohn während der Ferien ausfällt, ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der entsprechende Anteil separat zu vergüten. Dabei ist auf die Ansätze gemäss Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, SR 831.101) abzustellen. Die Ansätze betragen derzeit für das Frühstück Fr. 3.50, das Mittagessen Fr. 10.--, das Abendessen Fr. 8.-- und die Unterkunft Fr. 11.50.

Gemäss Abs. 4 sind die Ferien im betreffenden Dienstjahr zu beziehen. Um den Erholungszweck der Ferien zu gewährleisten, sind mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend zu beziehen.

Abs. 5 stellt einen Anwendungsfall des Grundsatzes der Arbeitszeit gemäss Art. 4 NAV dar.

Art. 9 – Ferienentschädigung für im Stundenlohn Angestellte

Der Erholungszweck der Ferien wird vereitelt, wenn Ferien nicht bezogen, sondern durch Geldleistungen ersetzt werden. Art. 329d Abs. 2 OR verbietet daher während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung der Ferien durch andere Leistungen, dieses Verbot ist absolut zwingend (Art. 361 Abs. 1 OR) und gilt grundsätzlich auch im Bereich dieses Normalarbeitsvertrags. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung lässt aber ausnahmsweise eine Ferienabgeltung durch Lohnzuschläge unter bestimmten Voraussetzungen zu (BGE 116 II 515), das heisst, es hat die Frage der Zulässigkeit in neueren Entscheiden offen gelassen, aber nicht vereint (vgl. BGE 129 III 493 E. 3.2 f.). Eine laufende Ferienlohnabgeltung kommt gemäss Bundesgericht nur bei unregelmässigen Beschäftigungen in Frage, wenn in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen der für die Ferien bestimmte Lohnanteil ausdrücklich ausgewiesen und zudem im Arbeitsvertrag schriftlich der entsprechende Lohnanteil festgehalten wird (Urteil des Bundesgerichts [4A_72/2015] vom 11. Mai 2015, E. 3.2 f., mit Hinweisen).

Auch wenn der Ferienlohn laufend mit der Lohnzahlung vergütet wird, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch darauf, die Ferien tatsächlich beziehen zu können; in diesem Fall entfällt die Lohnzahlung während der Ferienzeit. Aus diesem Grund muss zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen genügend Freiraum zur Verfügung stehen, damit ein Ferienbezug möglich bleibt.

Art. 10 – Urlaub

Abs. 1 der Bestimmung listet die bezahlten arbeitsfreien Tage bei den entsprechenden Ereignissen auf. Werden Kinder krank, ist es für Arbeitnehmende mit Familienpflichten oftmals schwierig, kurzfristig Ersatz für die Betreuung zu finden. Lit. d gewährt daher ähnlich wie Art. 36 Abs. 3 ArG bis zu 3 Freitage pro Krankheitsfall.

Art. 11 – Arbeitszeiterfassung

Die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeiten liegt bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber. Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden. Möglich bleibt dennoch, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbst erfasst. Dies ändert aber nichts an der Verantwortung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

Im Hinblick auf die fünfjährige Verjährungsfrist von Forderungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis (Art. 128 Ziff. 3 OR) sind die Unterlagen während

mindestens fünf Jahren aufzubewahren. Aus Praktikabilitätsgründen sind Pausen erst ab einer Länge von 30 Minuten und mehr aufzuführen. 15-minütige Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden. Sofern eine solche Pause nicht als Arbeitszeit anzurechnen ist (vgl. Art. 4 Abs. 2 NAV), ist aus der Arbeitszeiterfassung (Aufstellung „kommt / geht“) die Einhaltung der Pausen nicht ersichtlich. Dazu muss der Arbeitszeitsaldo beigezogen werden.

Zeitzuschläge sind beispielsweise anrechenbare Präsenzzeiten oder Ersatzruhetage.

Art. 12 – Lohn

Dieser Normalarbeitsvertrag äussert sich nicht zur Lohnhöhe. Diese festzulegen, ist in erster Linie Sache der Vertragsparteien. Allerdings sind die Mindestlöhne gemäss Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes (SR 221.215.329.4) einzuhalten.

Der vereinbarte Lohn ist ein Bruttolohn und wird als Geldlohn oder als Geld- und Naturallohn ausgerichtet. Ein Naturallohn kommt bei Hausgemeinschaft der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Anwendung. Muss für Verpflegung, Unterkunft usw. ein Preis bezahlt werden, liegt kein Naturallohn vor. Sofern ein Naturallohn vereinbart wurde und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diesen nicht bezieht, beispielsweise wegen Bezugs eines Freitags oder von Ferien, muss der Naturallohn gemäss den Ansätzen der AHV-Gesetzgebung als Geldlohn ausgerichtet werden.

Ebenso wie im Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes dürfen die Arbeitnehmenden nicht ohne ihr Einverständnis zu Nachtarbeit, also zu Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, herangezogen werden. Wird Abend- oder Nachtarbeit geleistet, ist ein Lohnzuschlag von 25%, bei Sonntagsarbeit ein Lohnzuschlag von 50% geschuldet.

Bei Teilzeitangestellten haben die Parteien den Umfang des Naturallohns festzulegen.

Art. 13 – Verpflegung und Unterkunft

Bei Hausgemeinschaft besteht eine gesteigerte Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers (vgl. Art. 328a Abs. 1 OR). Entsprechend sind in dieser Bestimmung Mindestvorgaben enthalten.

Art. 14 – Festsetzung

Der zwischen den Parteien vereinbarte Lohn hat den Mindestlohn gemäss Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes (SR 221.215.329.4) einzuhalten. Ansonsten sind die Parteien grundsätzlich frei. Der Lohn muss allerdings den Aufgabenbereich, den Ausbildungsstand und die Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers widerspiegeln. Er ist periodisch, mindestens einmal pro Jahr zu überprüfen.

Zulagen, wie Kinderzulagen, sind bei der Festsetzung nicht zu berücksichtigen.

Art. 15 – Lohnzahlung

Der Bruttolohn ist spätestens Ende Monat auszuzahlen, das heisst in der Regel auf ein Bank- oder Postkonto zu überweisen. Der Termin gilt als Verfalltag (Art. 102 Abs. 2 OR). Ist der Lohn also am letzten Tag des Monats weder in bar ausbezahlt noch auf dem Konto der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gutgeschrieben, gerät die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ohne Mahnung in Verzug und hat Verzugszinsen von 5% zu zahlen (Art. 104 OR). Der Geldlohn ist in

Schweizer Franken auszurichten.

In der Lohnabrechnung sind alle Löhne, Zuschläge, Zulagen, Taggelder, Abzüge usw. detailliert anzugeben. Die Übergabe der Lohnabrechnung ist gemäss Art. 323b Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 362 OR relativ zwingend, sie kann also nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmerin abweichend geregelt werden.

Art. 16 – Treueprämie

Dienstaltersgeschenke bringen die Wertschätzung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden zum Ausdruck. Die Treueprämie ist in Höhe eines Monatslohns nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren auszurichten. Bei Teilzeitangestellten ist für die Höhe der Treueprämie auf das durchschnittliche monatliche Einkommen des letzten Dienstjahrs abzustellen.

Art. 17 – Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen nach Art. 324a f. OR und im Falle einer Hausgemeinschaft Art. 328a Abs. 2 OR. Die im Gesetz genannte „beschränkte Zeit“ der Lohnfortzahlung wird in Anlehnung an die in der Ostschweiz verbreitete, sogenannte „Berner Skala“ definiert.

Art. 18 – Arztzeugnis und Vertrauensarzt

Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert, muss sie oder er dies sofort melden und den Verhinderungsgrund nachweisen. Aus Praktikabilitätsgründen ist aber erst ab dem dritten Arbeitstag der Arbeitsverhinderung infolge Unfalls oder Krankheit ein Arztzeugnis einzureichen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann jedoch im Einzelfall auch schon ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis verlangen. Das Zeugnis hat sich über die Ursache, den Beginn, die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf die Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auszusprechen. Die Diagnose ist ohne Entbindung des Arztes vom Arztgeheimnis nicht aufzuführen.

Ein Arztzeugnis ohne ärztliche Untersuchung, das nur gestützt auf die Angaben der Patientin oder des Patienten ausgestellt wurde, hat keinerlei Beweiswert. Bestehen Zweifel am Arztzeugnis, weil beispielsweise mehr als sieben Tage rückwirkende Aussagen zur Arbeitsunfähigkeit gemacht werden, kann eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangt werden. Dabei handelt es sich nicht um ein Gutachten, sondern um eine von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber beauftragte und daher von diesen zu bezahlende ärztliche Untersuchung. Wird trotz Abmahnung die vertrauensärztliche Untersuchung unberechtigterweise verweigert, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entweder die Lohnfortzahlung einstellen oder das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen.

Art. 19 bis 22 – Versicherungen

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist gemäss den gesetzlichen Bestimmungen gegen die Folgen von Krankheit, Unfall und Alter zu versichern. Fehlt der Versicherungsschutz, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wie bei bestehendem Versicherungsschutz zu entschädigen.

Art. 23 – Vorstellung

Verlangt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ein Vorstellungsgespräch, sind die den Arbeitnehmenden daraus entstehenden Auslagen zu ersetzen.

Art. 24 – Probezeit

Der erste Monat gilt als Probezeit. Diese dient dazu, sich gegenseitig kennenzulernen und abzuschätzen, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall usw. verlängert sich diese um die entsprechende Zeit. Zwischen den Parteien kann die Probezeit nur einmal laufen. Wenn also ein Vertrag beendet und ein neuer geschlossen wird, darf keine neue Probezeit vereinbart werden, ausser bei sehr langem Vertragsunterbruch (mindestens sechs Monate). Teilzeitarbeit führt nicht zu einer proportionalen Verlängerung der Probezeit (BGE 136 III 562 E. 3).

Art. 25 – Kündigung

Die Bestimmung lehnt sich an die geltende Regelung im Obligationenrecht an und verweist in weiten Teilen darauf. Die schriftliche Begründung der Kündigung dient dazu, abzuklären, ob eine missbräuchliche oder ungerechtfertigte fristlose Kündigung ausgesprochen worden ist.

Art. 26 – Zeugnis

Die Bestimmung gibt die Regelung von Art. 330a OR wieder. Neben den gesetzlichen Angaben gehören zum Zeugnisinhalt die Personalien der Parteien, der Ausstellungsort und das -datum sowie die Unterschrift der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Die „Art des Arbeitsverhältnisses“ meint die detaillierte Tätigkeitsaufzählung und Funktionsbeschreibung.

Art. 27 – Gesundheitsschutz

Schwangere Frauen und stillende Mütter sind an ihrem Arbeitsplatz besonderen Risiken für ihre Gesundheit und die ihres Kindes ausgesetzt. Eine schwangere Frau muss sich schonen, um die Gesundheit des Kindes zu schützen. Entsprechend hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dem Gesundheitsschutz besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Art. 28 – Beschäftigung

Ebenso wie im Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ist auch im Normalarbeitsvertrag festgehalten, dass schwangere Frauen von der Arbeit fernbleiben oder sie verlassen können, wenn sie sich nicht wohl fühlen. Davon zu unterscheiden ist die Frage nach der Entlohnung. Die Lohnzahlung bei Abwesenheiten der schwangeren Arbeitnehmerin richtet sich nach Art. 17 NAV bzw. Art. 324a OR. Im Streitfall muss die Schwangere also mit einem Arztzeugnis nachweisen, dass die Abwesenheit durch die Schwangerschaft begründet war. Verlässt die schwangere Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz, ohne dass eine Lohnfortzahlungspflicht besteht, reduziert sich ihre täglich Arbeitszeit im entsprechenden Umfang; Minusstunden resultieren demnach nicht.

Mit dem Mutterschaftsurlaub erhalten die Arbeitnehmerin und das Kind Gelegenheit, sich zu erholen, und die Mutter erhält Zeit, um gegebenenfalls das Leben neu zu organisieren. Die Bestimmung entspricht Art. 329f OR, der relativ zwingend ist (Art. 362 OR), und regelt den vertraglichen Anspruch auf Arbeitszeitbefreiung. Ob die (Arbeits-)Zeit des Mutterschaftsurlaubs bezahlt ist, richtet sich hingegen nach den Anspruchsvoraussetzungen des EOG, subsidiär nach

Art. 324a OR (vgl. Art. 17 Abs. 2 NAV). Der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub bewirkt daher ein Ruhen der Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung, Lohnzahlung). Die Nebenpflichten wie Treue- und Fürsorgepflichten bleiben aber bestehen. Zudem ist der Mutterschaftsurlaub für die Fristberechnungen bei Lohnfortzahlung oder bei einem späteren Kündigungsfall mitzuzählen.

Für das Stillen oder Abpumpen sind die anrechenbaren, bezahlten Arbeitszeiten aufgeführt. Dabei ist unerheblich, ob die Mutter den Arbeitsplatz verlässt oder nicht.

Art. 29 – Aushändigung Normalarbeitsvertrag

Aus Informationsgründen ist bei Stellenantritt ein Exemplar des Normalarbeitsvertrags abzugeben.

Art. 30 - Übergangsrecht

Die normative Wirkung des Normalarbeitsvertrags gilt auch für vorbestehende Arbeitsverhältnisse. Soweit also für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Normalarbeitsvertrags keine Vereinbarungen bestehen, gelten ab dann die entsprechenden Regelungen, beispielsweise zum Ferienanspruch oder zur Arbeitszeit, unmittelbar. Wenn abweichende Arbeitszeiten oder andere Belange nach Art. 2 NAV nur mündlich vereinbart waren, werden die Abmachungen mit dem Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrags nichtig, und es gelten die entsprechenden Regelungen des Normalarbeitsvertrags.

Art. 31 – Inkrafttreten

Bevor der Normalarbeitsvertrag in Kraft treten kann, muss eine gesetzliche Grundlage im kantonalen Recht geschaffen werden für die Frage, wer für den Erlass zuständig ist. Im Entwurf zur Teilrevision des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EG ZGB) ist vorgesehen, dass die Ständekommission zum Erlass von Normalarbeitsverträgen als zuständig erklärt wird. Diese Teilrevision ist von der Landsgemeinde zu beschliessen, entsprechend wird das Inkrafttreten des Normalarbeitsvertrags unter die Bedingung der Annahme der Teilrevision gestellt.

Anhang – Vereinbarung

Um den Parteien den Vertragsabschluss zu erleichtern, wird im Anhang der Mustertext einer Vereinbarung für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zur Verfügung gestellt.