

Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

vom

Die Standeskommission des Kantons Appenzell I. Rh.,
gestützt auf Art. 7b des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch
(EG ZGB)

beschliesst:

I. Geltungsbereich und Wirkung

Art. 1

¹Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Appenzell I.Rh. Geltungsbereich

²Er findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden, die hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich zumindest überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt wie Heim, Pension, Anstalt oder Spital verrichten.

³Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse.

⁴Er gilt nicht für:

- a) hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht, einem anderen Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind;
- b) von der zuständigen Behörde genehmigte hauswirtschaftliche Lehrverhältnisse.

Art. 2

¹Soweit zwischen den Parteien nicht rechtmässig etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags für Arbeitsverhältnisse in seinem Geltungsbereich unmittelbar. Wirkung

²Abweichende Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmenden bedürfen, soweit sie überhaupt rechtmässig sind, zu ihrer Gültigkeit in folgenden Fällen der Schriftlichkeit:

- Art. 4 Arbeitszeit
- Art. 5 Überstunden
- Art. 6 Ruhezeit
- Art. 7 Freizeit
- Art. 19 Krankentaggeldversicherung

Art. 23 Kosten der persönlichen Vorstellung

Art. 28 Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter

³Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht.

Art. 3

Allgemeine gegenseitige Pflichten

¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Dies gilt in besonderem Masse für jugendliche Arbeitnehmende und schwangere Frauen. Es sind die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.

²Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.

³Die Arbeitnehmenden üben ihre Tätigkeit sorgfältig aus. Sie halten sich an die Hausordnung und sind nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁴Sie sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen. Bei leichter Fahrlässigkeit oder kleinem Schaden besteht die Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall und wenn sie in- nert Monatsfrist geltend gemacht wurde, und sie ist auf die Hälfte eines monatlichen Geldlohnes beschränkt.

II. Arbeitszeit, Freizeit und Ferien

Art. 4

Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit soll neun Stunden nicht überschreiten und in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein.

²Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die oder der Arbeitnehmende für Arbeiten zur Verfügung zu halten hat. Essenszeit ohne dienstliche Verrichtung gilt nicht als Arbeitszeit.

³Hat die oder der Arbeitnehmende Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft zu leisten, ist diese mit 10% als Arbeitszeit anzurechnen. Wird in der Präsenzzeit gearbeitet, gilt die gearbeitete Zeit als Arbeitszeit. Muss in der Präsenzzeit regelmässig gearbeitet werden, wird die Präsenzzeit vollständig zur Arbeitszeit angerechnet.

Art. 5

¹Die Arbeitnehmenden sind bei Bedarf zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie diese zu leisten vermögen und ihnen die Überstunden nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Überstunden

²Überstunden sind entweder in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu entschädigen. Der Monat wird zu vier Wochen berechnet.

³Jugendliche, das heisst Personen, die das 18. Altersjahr nicht vollendet haben, und schwangere Frauen dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus und keinesfalls mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.

Art. 6

¹Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: Ruhezeit

- a) 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden,
- b) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden,
- c) eine Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden, welche in eine Pause von 30 Minuten und mehrere Kurzpausen aufgeteilt werden kann.

²Jugendlichen sowie schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat sind eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden, den anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine solche von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

³Schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat ist nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Absatz 1 eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

Art. 7

¹Die Arbeitnehmenden haben pro Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien Halbttag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Freizeit

²Wer an einem nicht auf einen Sonntag fallenden öffentlichen Ruhetag arbeitet, hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag und auf einen zusätzlichen freien Halbttag. Den Arbeitnehmenden ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen.

³Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber unterstützt den Besuch von Kursen und Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung.

⁴Jugendliche dürfen während der Nacht (Zeit zwischen 22 und 6 Uhr) sowie an Sonntagen nicht beschäftigt werden.

Art. 8

- Ferien
- ¹Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.
- ²Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen pro Dienstjahr für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer:
- bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
 - nach vollendetem 50. Altersjahr;
 - nach vollendetem 10. Dienstjahr.
- ³Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat zusätzlich Anspruch auf die Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzgebung.
- ⁴Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren, mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- ⁵Die Zeit, während der sich Arbeitnehmende mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien.

Art. 9

- Ferienentschädigung für im Stundenlohn Angestellte
- Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die im Stundenlohn entschädigt werden und sehr unregelmässig arbeiten, kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanteil zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies schriftlich vereinbart wurde und der Zuschlag für das Feriengeld auf jeder Lohnabrechnung separat aufgeführt wird. Der Zuschlag beträgt:
- bei 4 Wochen Ferien 8,33%,
 - bei 5 Wochen Ferien 10,64% des Stundenlohnes.

Art. 10

- Urlaub
- ¹Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage bei folgenden Ereignissen:
- 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft; Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin und von Kindern;
 - 2 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebenspartnerin; Tod der Eltern;
 - 1 Tag bei Todesfällen in der Verwandtschaft; Wohnungswechsel;
 - bis zu 3 Tage pro Krankheitsfall für die Pflege des eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden Kindes;
 - die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.
- ²Nach erfolgter Kündigung ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit für Vorstellungsgespräche als bezahlter Urlaub zu gewähren, jedoch höchstens zwei Tage.

Art. 11

¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeiten. Arbeitszeiterfassung

²Sie oder er hat eine korrekte Arbeitszeiterfassung zu führen und die Unterlagen während mindestens fünf Jahren aufzubewahren. In der Arbeitszeiterfassung muss namentlich ersichtlich sein:

- a) die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit samt den geleisteten Überstunden und ihre Lage;
- b) die gewährte wöchentliche Freizeit;
- c) die Lage und Dauer der Pausen von 30 Minuten und mehr;
- d) die geschuldeten Lohn- und Zeitzuschläge.

III. Lohn

Art. 12

¹Der Lohn besteht aus einem Bruttolohn und wird als Geldlohn oder Geld- und Naturallohn ausgerichtet. Lohn

²Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der persönlichen Wäsche im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bilden den Naturallohn. Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, ist der Geldlohn gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzgebung auszus zahlen.

³Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmenden ohne deren Einverständnis nicht zu Nachtarbeit (22 – 6 Uhr) heranziehen. Leisten sie Abend- oder Nachtarbeit (20 – 6 Uhr), haben sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25%. Wird Sonntagsarbeit geleistet, beträgt der Lohnzuschlag 50%.

Art. 13

¹Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein.

Verpflegung und
Unterkunft

²Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, haben sie Anspruch auf ein eigenes, abschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und gut beheizbar ist. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

Art. 14

¹Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Er ist jährlich mindestens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren sowie der allfälligen Teuerung anzupassen. Festsetzung

²Familien- und Kinderzulagen sowie nach der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht beitragspflichtige Bezüge dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden.

Art. 15

Lohnzahlung ¹Der Geldlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats in Schweizer Franken auszuzahlen.

²Spätestens mit der Lohnzahlung hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der oder dem Arbeitnehmenden eine Lohnabrechnung zu übergeben.

Art. 16

Treueprämie ¹Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohnes nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren.

²Für Teilzeitangestellte ist das durchschnittliche monatliche Einkommen des letzten Dienstjahres massgebend.

Art. 17

Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung ¹Die Ansprüche der Arbeitnehmenden auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber richten sich nach Art. 324a und Art. 328a OR. Sie haben Anspruch auf den vollen Lohn:

- a) während eines Monats im ersten und zweiten Dienstjahr;
- b) während zweier Monate im dritten und vierten Dienstjahr;
- c) während dreier Monate im fünften bis neunten Dienstjahr;
- d) ab dem zehnten Dienstjahr alle fünf Dienstjahre einen Monat zusätzlich.

²Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten. Die Mutterschaftsentschädigung der Arbeitnehmerin richtet sich nach der Erwerbsersatzgesetzgebung. Ist die Arbeitnehmerin nicht anspruchsberechtigt, gilt Art. 324a OR.

³Soweit die Arbeitnehmenden auf Grund gesetzlicher Vorschrift obligatorisch versichert sind gegen die wirtschaftlichen Folgen einer in ihrer Person begründeten unverschuldeten Arbeitsverhinderung, gilt die Regelung von Art. 324b OR.

Art. 18

Arztzeugnis und Vertrauensarzt ¹Absenzen sind der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sofort zu melden. Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist spätestens ab dem dritten Arbeitstag ein Arztzeugnis in deutscher Sprache einzureichen.

²Zweifelt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit oder das Arztzeugnis an, kann sie oder er auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Wird die vertrauensärztliche Untersuchung trotz Abmahnung

verweigert, kann die Lohnfortzahlung eingestellt oder das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

IV. Versicherungen

Art. 19

¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt spätestens bei Stellenantritt sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Krankenpflege gemäss Krankenversicherungsgesetzgebung versichert ist. Krankheit

²Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetzgebung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen in Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bruttolohnes mit einer Wartefrist von längstens 2 Tagen abzuschliessen. Das Taggeld ist mindestens alle zwei Jahre der Lohnentwicklung anzupassen. Die Arbeitgeberseite trägt die Prämien zur Hälfte.

Art. 20

¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten gemäss Unfallversicherungsgesetzgebung zu versichern. Unfall

²Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer.

Art. 21

Fehlt der Versicherungsschutz gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit oder Unfall, so haftet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der oder dem Arbeitnehmenden in dem Umfang, als bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erbracht würden. Einhaltung Versicherungsspflicht

Art. 22

¹Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden gemäss der berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorgegesetzgebung zu versichern. Berufliche Vorsorge

²Der Beitrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist gleich hoch wie jener der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

V. Probezeit und Kündigung

Art. 23

Vorstellung Verlangt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss ein persönliches Vorstellungsgespräch, besteht Anspruch auf Vergütung der Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

Art. 24

Probezeit ¹Die Probezeit beträgt einen Monat.
²Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von fünf Tagen gekündigt werden.

Art. 25

Kündigung ¹Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, vom zweiten Dienstjahr an mit einer Frist von zwei Monaten, jeweils auf das Ende eines Monats, gekündigt werden.
²Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist. Fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt auf den letzten vorangehenden Werktag vorzuverlegen.
³Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
⁴Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein und nicht zur Unzeit erfolgen. Es gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.
⁵Die fristlose Auflösung nach Art. 337 ff. OR bleibt vorbehalten. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit minderjährigen oder vollumfänglich verbeiständeten Arbeitnehmenden ist vorgängig dem gesetzlichen Vertreter mitzuteilen.

Art. 26

Zeugnis ¹Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.
²Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

VI. Schwangere Frauen und stillende Mütter

Art. 27

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und deren Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gesundheit von Mutter und Kind nicht beeinträchtigt wird. Gesundheits-

Art. 28

¹Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen. Beschäftigung

²Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

³Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

⁴Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden 30 Minuten;
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten;
- c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 29

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat der oder dem Arbeitnehmenden bei Stellenantritt ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen. Aushändigung Normalarbeitsvertrag

Art. 30

Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags finden auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung. Übergang

Art. 31

Dieser Beschluss tritt, vorbehältlich der Annahme des Landsgemeindebeschlusses zur Revision des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch an der Landsgemeinde vom 29. April 2018, am 1. Mai 2018 in Kraft. Inkrafttreten

Anhang

Vereinbarung

1. Zwischen _____ als Arbeitgeberin /
Arbeitgeber

und

_____ als Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

wird mit Beginn am _____ auf unbestimmte Zeit ein Arbeits-
vertrag abgeschlossen. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin übernimmt im
Haushalt oder Betrieb des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin eine Stelle als
_____. Das Arbeitspensum beträgt _____
Stunden pro Woche.

2. Der Bruttolohn pro Monat beträgt Fr. _____.

3. Besondere Vereinbarungen:

4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft
des Bundes und des kantonalen Normalarbeitsvertrags für Hausangestellte.
Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur schriftlich gültig.

Ort:

Datum:

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber:

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitneh-
mer:
