



Vernehmlassungsbericht zum Ständekommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Anhörung vom 28. September bis 30. November 2017

Eingeladene Vernehmlassungsteilnehmer

- Bezirke des Kantons Appenzell I.Rh.
- Handels- und Industriekammer Appenzell I.Rh., HIKA
- Gewerbeverband Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh.
- Arbeitnehmervereinigung Oberegg
- Bauernverband Appenzell I.Rh.
- Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh.
- Politische Bauernvereinigung Oberegg
- Gewerbeverein Oberegg
- CVP Appenzell I.Rh.
- Gruppe für Innerrhoden, GFI
- Schweizerische Volkspartei Appenzell I.Rh.
- SP Appenzell I.Rh.
- FDP.Die Liberalen AI
- UNIA, Sektion St.Gallen-Appenzell

Eingegangene Rückmeldungen

- Bezirk Schwende
- Bezirk Appenzell
- Bauernverband, Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh. und Politische Bauernvereinigung Oberegg
- Bezirk Oberegg
- Bezirk Rüte
- Bezirk Schlatt-Haslen
- Arbeitnehmervereinigung Oberegg
- Handels- und Industriekammer Appenzell I.Rh., HIKA
- SP AI
- Arbeitnehmervereinigung Appenzell I.Rh.
- FDP.Die Liberalen
- VPOD Ostschweiz
- UNIA, Sektion St.Gallen-Appenzell
- Gruppe für Innerrhoden, GFI

Appenzell, 17. April 2018

Vernehmlasser	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Ständekommission
Grundsätzliches		
Bezirk Appenzell	Verzicht auf eine Stellungnahme.	
Bezirk Schwende	Keine Änderungsvorschläge	
Bezirk Oberegg	Verzicht auf eine Stellungnahme.	
Bezirk Rüte	Entwurf wird grundsätzlich begrüsst.	
Bezirk Schlatt-Haslen	Entwurf wird grundsätzlich begrüsst.	
Bauernverband, Bäuerinnenverband Appenzell I.Rh. und Politische Bauernvereinigung Oberegg	Mit dem Entwurf einverstanden.	
Arbeitnehmervereinigung Oberegg	Wir sind der Meinung, dass keine unzumutbaren Leistungen verlangt werden.	
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Einleitend halten wir fest, dass wir den vorliegenden Ständekommissionsbeschluss als sehr konservativ und wenig arbeitnehmerfreundlich erachten. Der Mindestlohn für hauswirtschaftlich Angestellte wird in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) des Bundes geregelt. Die Mindestlöhne sind auf einem sehr tiefen Niveau: Mindestlohn NAV Hauswirtschaft Bund 2017 – 2019: Fr. 18.90 pro Stunde für Ungelernte / Fr. 22.85 pro Stunde für Gelernte mit EFZ. Diese Mindestlöhne können durch den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW) der Ständekommission nicht beeinflusst werden. Was der NAV HW der Ständekommission hingegen regeln kann, sind die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Regelungen betreffend Arbeitszeit. Auch angesichts der Tatsache, dass der NAV primär weibliche Angestellte betrifft, die in einem schlecht bezahlten Berufsfeld arbeiten, sollten wenigstens die Arbeitsbedingungen besser sein als vorliegend vorgeschlagen. Grundsätzlich befürworten wir deshalb eine entgegenkommendere Regelung der Arbeitszeiten, insbesondere	Der NAV verwendet die im OR und im Arbeitsgesetz verwendeten Begriffe. Diese erscheinen teilweise aus heutiger Sicht veraltet. Um aber inhaltlich keine Abweichungen zu schaffen, werden die gesetzlichen Begriffe soweit erforderlich beibehalten.

	<p>eine modernere Regelung der Wochenstunden, der freien Arbeitstage und der bezahlten Ferien. Die Formulierungen im vorliegenden NAV sind zum Teil sehr antiquiert. Generell fragen wir uns deshalb, ob nicht nochmals eine grundsätzliche Überarbeitung in sprachlicher und inhaltlicher Hinsicht sinnvoll wäre. Damit könnte eine zukunftsgerichtete und wertschätzende Regelung erreicht werden.</p>	
HIKA	<p>Beim Durchlesen dieses neugefassten Normalarbeitsvertrags stellen wir viele veraltete Formulierungen fest. Im Weiteren wird in diesen Ausführungen das alte Rollenverhalten dargestellt. Nach unserer Auffassung gilt dieser Vertrag auch für Reinigungspersonen im Stundenlohn. Unseres Erachtens sollten Mitarbeitende, welche gemäss aktueller Regelung im UVG nicht NBU-versichert sind (d.h. bis 8 Std. pro Woche), diesem Normalarbeitsvertrag nicht unterstellt werden.</p>	<p>Zu Formulierungen vgl. oben. Eine generelle Ausnahme vom Geltungsbereich des NAV für Arbeitsverhältnisse von unter 8 Stunden pro Woche ist gemäss Art. 359 ff. OR nicht möglich.</p>
SP AI	<p>Die Hauswirtschaft ist in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Lohnschutz eine sehr sensible Branche. Gemäss Aussagen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) wurden 2016 schweizweit im Rahmen der offiziellen Lohnkontrollen bei über 13 Prozent der kontrollierten Arbeitsverhältnisse Verstösse gegen die Mindestlöhne festgestellt. Die Dunkelziffer dürfte noch höher sein. Dies bestätigt auch der Bundesrat in seinem erläuternden Bericht zum Entwurf für die Verlängerung und Änderung des Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft. Es besteht die Gefahr, dass schlecht bezahlte Migrantinnen in dieser Branche beschäftigt werden. Migrationsbewegungen und Erfahrungen aus der Branche zu den Löhnen zeigen, dass ein NAV zu fairen Löhnen und korrekten Arbeitsbedingungen beiträgt. Der Bundesrat hat den „Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft“ um weitere drei Jahre bis Ende 2019 verlängert. Darin wird der Mindestlohn geregelt. Gemäss statischem Anhang zum FlaM-Bericht 2016 „Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union“ des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO wurden in Appenzell Innerrhoden bei Lohnkontrollen in der Kategorie «Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte» keine Verstösse festgestellt. Um Hausangestellte wie beispielsweise Care-Migrantinnen oder 24-Stundenbetreuerinnen gut zu schützen und damit Löhne und Arbeitsbedingungen nicht unter Druck kommen, unterstützt die SP AI die Erarbeitung von Regelungen für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, welche die Standeskommission mit dem NAV zur Vernehmlassung vorlegt.</p> <p>Um Angestellte dieser sensiblen Branche zu schützen, braucht es neben dem NAV konsequente Lohnkontrollen. Dies bestätigen die oben aufgeführten schweizweiten Verstösse ge-</p>	<p>Eine generelle Unterstellung der hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse unter das Arbeitsgesetz wird abgelehnt. In den Bereichen der flankierenden Massnahmen (FlaM) und der Umsetzung der Bekämpfung der Schwarzarbeit erfüllt der Kanton seine Pflichten gemäss Leistungsvereinbarungen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Die Rechenschaftsablegung erfolgt gegenüber dem SECO.</p>

	<p>gen Lohnbestimmungen. Die SP AI nimmt die positiven Resultate der Innerrhoder Kontrolltätigkeit erfreut zur Kenntnis. Die SP AI fordert eine Regelung für öffentlich zugängliche Bereiche über Lohnkontrollen der kantonalen Tripartiten Kommission.</p>	
<p>UNIA St.Gallen-Appenzell</p>	<p>Die Unia vertritt die Meinung, dass hauswirtschaftliche Verhältnisse dem Arbeitsgesetz unterstellt sein sollen. Ein Normalarbeitsvertrag reicht unseres Erachtens nicht, um den Schutz der Angestellten zu garantieren. Dies zeigt die Entwicklung der Kontrollen (13% Missbrauchsfälle). Ausserdem verlangt die Ratifikation der ILO-Konvention grundsätzlich eine Unterstellung unter das ArG. Auch der Bundesrat hatte dies ursprünglich anerkannt und ist zurzeit wieder von diesem Kurs abgekommen. Der Kanton Appenzell Innerrhoden sollte jedoch darauf hinarbeiten, dass eine Unterstellung unter das ArG Realität wird. Dies sollte einerseits durch politische Arbeit beim Bund, andererseits aber auch durch weitere Übernahmen von ArG-Bestimmungen in den kantonalen NAV HW vollzogen werden. Das unterbreitete NAV-Projekt geht in diesem Sinne einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Einige Schutzbestimmungen sollten präzisiert oder verbessert werden. Ebenfalls sind gewisse Lücken zu schliessen. Wir heben die Regierungsbemühungen hervor, einen rechtlichen Rahmen zur sogenannten „24Std Betreuung“ geben zu wollen. Leider ist in diesem Punkt die Regelung viel zu schwach und schwammig. Zum Schutz der Arbeitnehmenden, die oft in diesem spezifischen Bereich unter prekären Arbeitsbedingungen leiden, sind wirksamere Bestimmungen unabdingbar. Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Stellungnahme Lösungsansätze zu unterbreiten. Es ist auch erwähnenswert, dass der Bund gegenwärtig ein NAV-Modell für die 24Std-Betreuung mit den Kantonen erarbeitet. Es wäre sicher nützlich, diese Vorlage damit abzugleichen. Wir schlagen auch vor, dass der NAV bereits im Gesetzeswortlaut darauf hinweist, dass er Bestimmungen des OR bzw. ArG übernimmt oder direkt nur auf diese verweist. Ansonsten ist der kantonale NAV schnell fehlerhaft oder aber gerade dort, wo der zwingend ist, verwirrend. Dies wird im Moment aber – gerade für Personen, die nicht rechtskundig sind – nicht klar.</p> <p>Neuer Artikel Kontrolle: „Das kantonale Arbeitsinspektorat ist das Aufsichtsorgan. Es ist unter anderem zuständig für die Kontrollen der Mindestlöhne und der Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und von schwangeren Frauen.“ Die betroffene Arbeitnehmerinnenkategorie ist dadurch, dass sie isoliert ist und ihre Rechte oft nicht kennt, sehr verletzlich. Umso wichtiger ist es, dass ein adäquates und effizientes Kontrollsystem vorhanden ist. Der Umstand, dass ein Arbeitsverhältnis innerhalb eines Privathaushalts abgeschlossen ist, darf keine Entschuldigung sein, um auf eine Kontrolle zu verzichten.</p> <p>Neuer Artikel Zivilstreitigkeiten: „Zivilstreitigkeiten, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden den Schlichtungsstellen vorgetragen. Falls dort keine Einigung erzielt werden kann, wird das Verfahren gemäss den kantonalen Regeln weitergezogen.“</p>	<p>Eine generelle Unterstellung der hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse unter das Arbeitsgesetz wird abgelehnt. Anderenfalls müssten auch Arbeitsinspektionskontrollen in Privathaushaltungen durchgeführt werden. Dies ist abzulehnen.</p> <p>Ein allfälliges NAV-Modell des Bundes ist nach heutigem Kenntnisstand für die Kantone nicht bindend.</p> <p>Dynamische Verweise auf das OR oder das ArG werden – von wenigen Ausnahmen abgesehen – abgelehnt. Falls das übergeordnete Recht ändert, kann der NAV falls erforderlich angepasst werden.</p> <p>Festhalten, vgl. oben</p> <p>Festhalten, unnötig. Es gilt die Schweizerische Zivilprozessordnung.</p>

VPOD Ostschweiz	<p>Die Hauswirtschaft und im Besonderen die 24-Std.-Betreuung zuhause ist in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eine sehr sensible und ungeschützte Branche. So wurden etwa 2016 schweizweit bei über 13% der kontrollierten Arbeitsverhältnisse Verstösse gegen die Mindestlöhne festgestellt. Der Bund schreibt bis 2019 verbindliche Mindestlöhne für die Hauswirtschaft vor. Auch der GAV Personalverleih enthält verbindliche Mindestlöhne. Besonders orts- und rechtsunkundige Migrantinnen laufen Gefahr, ausgebeutet zu werden. Dabei geht es nicht nur um zu tiefe Löhne, sondern auch um gesundheitsschädigende Arbeits-, Ruhe- und Präsenzzeiten. 2016 trat das von der Schweiz ratifizierte ILO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Haushaltangestellte hierzulande in Kraft. Demnach sollen die Hausangestellten arbeitsrechtlich den anderen Arbeitnehmerinnen gleichgestellt werden. In der Konsequenz bedeutet dies die Unterstellung dieser Arbeitnehmerinnen unter das Arbeitsgesetz. Dies ist auch die zentrale Forderung des VPOD und weiterer Organisationen und Gewerkschaften. Um Hausangestellte besser zu schützen braucht es konsequente Kontrollen. Dies bestätigen die oben aufgeführten Ergebnisse offizieller Kontrolltätigkeiten. Der VPOD erwartet deshalb regelmässigen, öffentlich zugänglichen Bericht über die Ergebnisse ihrer Lohnkontrollen und Überprüfung der Einhaltung der Ruhezeiten. Er fordert dazu eine entsprechende Regelung.</p>	<p>Eine generelle Unterstellung der hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse unter das Arbeitsgesetz wird abgelehnt. Anderenfalls müssten auch Arbeitsinspektionen in Privathaushaltungen durchgeführt werden. Dies ist abzulehnen.</p>
FDP.Die Liberalen	<p>Die FDP AI ist der Ansicht, dass ein Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse weder auf Bundesebene noch in den Kantonen nötig ist. Das OR regelt die grundlegenden Anforderungen an Arbeitsverhältnisse hinreichend und lässt den Akteuren den nötigen Spielraum innerhalb der in der Schweiz geltenden Vertragsfreiheit. Die weitere Ausgestaltung könnte im Streitfall der Rechtsprechung überlassen werden, welche die Mindeststandards für solche Anstellungsverhältnisse definieren könnte, ohne dass es dafür eines Normalarbeitsvertrages mit Gesetzescharakter bedürfte. Auf kantonaler Ebene würde eine Wegleitung zum Thema „Welche Anforderungen stellt das Gesetz an die Anstellung von Arbeitnehmenden im Privathaushalt?“ sicher auch genügen, um Missbrauch vorzubeugen. Die FDP AI ist darüber hinaus der Auffassung, dass die Festlegung schweizweit einheitlicher Mindestlöhne durch den Bund nicht sinnvoll ist, da den unbestreitbar vorhandenen regionalen Lohndifferenzen auf diese Weise keine Rechnung getragen wird. Wir erkennen jedoch an, dass eine solche Festlegung durch Art. 5 I der bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4, NAV Hauswirtschaft) leider bereits geschehen ist und damit auch für Innerrhoden Gültigkeit entfaltet. Weiterhin erkennen wir an, dass die Kantone durch OR 359 I 2 verpflichtet sind, Normalarbeitsverträge für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer im Haus-</p>	<p>Keine Bemerkung.</p>

	dienst zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. Es erscheint unvermeidbar, einen solchen Normalarbeitsvertrag auch in Innerrhoden zu erlassen.	
Art. 1 – Geltungsbereich		
GFI	Im Abs. 2 wird der Geltungsbereich grundsätzlich beschrieben; in Abs. 4 die Ausnahmen. Es verwirrt, wenn unter Abs. 2 beispielhafte Möglichkeiten der örtlichen Verrichtung aufgezählt werden. Es wäre eleganter und verständlicher, im Grundsatz zu bleiben. Vorschlag für eine Neuformulierung: Art. 1 Abs. 2 neu „Der NAV findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgebenden.“ Zur Klarheit beantragen wir, in Abs. 4 eine zusätzliche lit. c einzufügen! Art. 1 Abs. 4 lit. c neu zusätzlich „für bewilligungspflichtige Pflegearbeitsverhältnisse.“	Teilweise begründet. Hauswirtschaftliche Anstellungsverhältnisse in Kollektivhaushalten werden vom Geltungsbereich des NAV ausgenommen. Eine doppelte Anwendung sowohl des Arbeitsgesetzes als auch des NAV führt im Vollzug zu Abgrenzungsfragen. Für Pflegearbeitsverhältnisse in Kollektivhaushalten, die eine kantonale, gesundheitspolizeiliche Bewilligung benötigen, gilt der NAV des Bundes für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 (SR 221.215.328.4).
HIKA	Das Wort "Anstalt" ist ein veralteter Ausdruck und soll in einem neu verfassten NAV nicht mehr verwendet werden.	Begründet, vgl. oben
VPOD Ostschweiz	In Art. 1 sollte zwingend festgehalten werden, dass der NAV Hauswirtschaft nur in Privathaushalten Anwendung findet. Auf keinen Fall sollte er für Arbeitsverhältnisse in einem kollektiven Haushalt gelten.	Begründet, vgl. oben
UNIA St.Gallen-Appenzell	Er findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, welche Tätigkeiten in einem privaten Haushalt verrichten. Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler sind dem ArG unterstellt	Begründet, vgl. oben
FDP.Die Liberalen	Die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse erscheint der FDP AI nicht sinnvoll. Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhält-	Festhalten. Der NAV Hauswirtschaft des Bundes regelt seinen Geltungsbereich autonom, d.h.

	<p>nisse sind eben gerade keine Arbeitsverhältnisse, in denen der einem üblichen Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Austausch von fachlich fundierter Arbeitserbringung und einem der erbrachten Fachleistung entsprechenden Lohn stattfindet. Würden diese Arbeitsverhältnisse dem NAV HW unterstellt, würden automatisch auch die vom Bund festgelegten Mindestlöhne auf solche Verhältnisse anwendbar. Das würde zu einer ungerecht hohen Entlohnung führen, da in solchen Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnissen in der Regel keine fachlich fundierte Arbeitserbringung erwartet werden darf. Der Bund regelt in Art. 2 III seines derzeit gültigen NAV Hauswirtschaft klar, dass diese explizit keine Geltung hat für Au-pairs, Babysitter, Tagesmütter, Mittagstischbetreuer, Praktikantinnen und Praktikanten etc. Da in dieser Verordnung auch die Mindestlöhne für Angestellte im Privathaushalt geregelt sind, wird klar, dass es nicht dem Willen des Bundes entspricht, über den kantonalen Normalarbeitsvertrag die Mindestlohnvorschriften und weitere die Vertragsfreiheit einschränkende Vorschriften auf Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse auszuweiten. Eine solche Ausdehnung entspräche nicht nur nicht dem Willen des Bundes, sie wäre nach Ansicht der FDP AI auch nicht sinnvoll: das Angebot an Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnissen in Innerrhoden würde bei einem Einschluss solcher Verhältnisse in den NAV HW dramatisch sinken. Weitere gut ausgebildete Schweizer Frauen müssten sich aus dem Berufsleben zurückziehen, weil das Au-Pair schlicht nicht mehr finanzierbar wäre. Und Praktikums- und Volontariatssuchende würden um Chancen für den Einstieg in Ausbildung und/oder Beruf gebracht, wenn sie kein passendes Praktikum oder Volontariat mehr finden würden. Die FDP AI erwartet daher, dass der endgültige kantonale NAV HW die gleichen Ausnahmen vom Geltungsbereich aufzählen wird, wie die Verordnung des Bundes.</p>	<p>unabhängig von allfälligen kantonalen NAV. Die bundesrechtlich vorgeschriebenen Mindestlöhne gelten nicht für Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse.</p> <p>Gerade Volontariats- oder Au-pair-Angestellte sind oftmals jugendliche oder weibliche Angestellte, zu deren Schutz der kantonale NAV u.a. mit Arbeits- und Ruhezeiten erlassen werden soll (vgl. Art. 359 Abs. 2 OR).</p>
<p>Art. 2 – Wirkung</p>		
<p>GFI</p>	<p>Die Formulierungen für den Rechtsanwender müssen klar sein. Die Erwähnung von Rechtmässigkeit in einem Gesetz ist absolut überflüssig, sie ist vorausgesetzt. Der Begriff „rechtmässig“ bezieht sich vermutlich auf die Ausschlussstatbestände von OR 361 und 362. Ohne Beizug der Botschaft ist dies für den Anwender nicht ersichtlich. Die Aufzählung in Abs. 2 deckt die Tatbestände von Art. 361 und 362 OR nicht voll ab. Die Formulierung von Abs. 1 ist unklar. Gleiches gilt für Abs. 2. Wir schlagen vor, zuerst die allgemeinen Grundsätze festzuhalten und dann die Ausnahmen klar zu definieren.</p> <p>Art. 2 Abs. 1 neu „Der NAV gilt unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht für einzelne Bestimmungen schriftlich etwas anderes vereinbart haben.“</p>	<p>Festhalten. Die Rechtmässigkeit bezieht sich auf die Vereinbarung der Parteien und nicht auf den Erlass als solchen. Der Begriff der Rechtmässigkeit wird sowohl in kantonalen als auch in eidgenössischen Erlassen immer wieder verwendet.</p> <p>Für Abweichungen generell Schriftlichkeit zu verlangen, ist</p>

	<p>Art. 2 Abs. 2 neu statt 3 „Soweit dieser NAV keine Regelung enthält und die Parteien keine Vereinbarung getroffen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag.“</p> <p>Art. 2 Abs. 3 neu „Von den in Art. 361 OR genannten Vorschriften darf weder zuungunsten des Arbeitgebenden noch des Arbeitnehmenden abgewichen werden.“ Art. 2 Abs. 4 neu zusätzlich „Von den in Art. 362 OR genannten Vorschriften darf zuungunsten des Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden.“</p> <p>Die übrigen in Abs. 2 genannten Kategorien sind nicht zwingendes Recht und können schriftlich abgeändert werden; daher ist die Aufzählung in Art. 2 Abs. 2 ausserhalb der oben in der Neuformulierung eingefügten Art. 361 und 362 OR nicht nötig. Eine Ausnahme bildet die Bestimmung über die Krankentaggeldversicherung. Bei kleinen Arbeitspensen bis fünf Stunden pro Woche ist es unverhältnismässig, zulasten des Arbeitgebenden eine Krankentaggeldlösung zu verlangen, da es sich um einen Nebenerwerb handelt. Die Anwendung der Berner Skala in diesen Fällen ist ausreichend. Wir beantragen in diesem Sinne eine ergänzende Bestimmung in einem zusätzlichen Abs. 5. Art. 2 Abs. 5 lautete neu zusätzlich „Die Parteien können bei Teilzeitarbeitsverhältnissen bis fünf Stunden pro Woche schriftlich den Ausschluss einer Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 19 NAV vereinbaren. In diesen Fällen gelten Art. 324a OR und Art. 17 NAV.“</p>	<p>nicht zulässig (Art. 360 Abs. 2 OR).</p> <p>Die Auflistung von Art. 361 f. OR ist überflüssig. Art. 2 Abs. 2 NAV bestimmt nur die Fälle, in denen eine abweichende Vereinbarung Schriftlichkeit verlangt. Vorausgesetzt wird dabei, dass eine Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmenden überhaupt zulässig ist.</p> <p>Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung kann immer schriftlich wegbedungen werden, unabhängig davon, ob ein Teilzeitpensum von mehr oder weniger als fünf Stunden pro Woche vereinbart wurde. Aus Praktikabilitätsgründen wird aber auf die Einführung für kleine Pensen verzichtet (vgl. Art. 19 NAV).</p>
VPOD OSTSCHWEIZ	<p>Art. 2 Abs. 2 ist irreleitend formuliert, da er suggeriert, dass von weiteren, jedoch hier nicht aufgeführten Bestimmungen ebenfalls schriftlich abgewichen werden kann. Dies ist jedoch so nicht der Fall. Es sollten deshalb sämtliche Bestimmungen des NAV aufgeführt werden, deren Abweichungen zu ihrer Gültigkeit der Rechtmässigkeit und der Schriftlichkeit bedürfen.</p>	<p>Festhalten. Der Katalog der Bestimmungen ist abschliessend, von denen zuungunsten des Arbeitnehmenden, sofern gesetzlich zulässig, nur schriftlich abgewichen werden kann. Dies geht aus der Formulierung hervor.</p>
FDP.Die Liberalen	<p>In Art 2 des NAV HW wird festgelegt, dass der NAV HW unmittelbare Wirkung auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich hat, sofern die in Art 2 II aufgelisteten Bereiche nicht schriftlich abweichend vereinbart wurden und dass im Übrigen die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht gelten (sic! Siehe oben: Grundsätzliches). Unerwähnt bleibt die Geltung des NAV Hauswirtschaft, obwohl dieser nach unserem Verständnis nicht wegbedungen werden kann. Inhaltlich lehnt die FDP AI diese Verordnung zwar weitgehend ab. Da sie aber geltendes und anzuwendendes Recht ist, erscheint uns</p>	<p>Teilweise begründet. Der NAV Hauswirtschaft des Bundes wird in Art. 14 zur Information erwähnt.</p>

	eine Erwähnung in Art 2 III sinnvoll. Wir schlagen folgende Formulierung für Art 2 III vor: „Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen der bundesrätlichen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft sowie die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht.“ Durch eine solche Formulierung würde das Ziel des Normalarbeitsvertrages, die geltenden Bestimmungen (und weitere, aus Sicht der Standeskommission wünschenswerte Bestimmungen) in einem gesetzesähnlichen Regelwerk für alle betreffenden Anstellungsverhältnisse zusammenzufassen und für verbindlich zu erklären, aus Sicht der FDP besser erfüllt. Geltung würde die zusätzlich zu erwähnende Verordnung ohnehin entfalten, es wäre daher für die Vertragsparteien des NAV HW, die regelmässig juristische Laien sein dürften, für die Vertragsausgestaltung und die NAV-HW-konforme Lohnvereinbarung hilfreich, die hinzuziehenden Rechtsquellen unmittelbar mitzuerwähnen.	
Art. 3 – Allgemeine gegenseitige Pflichten		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Wahrung der „Sittlichkeit“ tönt antiquiert. Ist das ein stehender Begriff oder kann er durch eine andere Formulierung ersetzt werden, z.B. 'Anstandsnormen'?	Festhalten. Der Begriff stammt aus Art. 328 Abs. 1 OR.
HIKA	Abs. 1 Sind diese Ausführungen heute noch zeitgemäss? Abs. 2 "..... das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen...." Beim Lesen dieser beider Absätze scheint man sich in die 60er-Jahre versetzt. Unseres Erachtens sind diese Formulierungen nicht mehr zeitgemäss und werden auch in anderen Gesamtarbeitsverträgen nicht mehr verwendet. Abs. 4 Kann und soll der Mitarbeiter haftbar gemacht werden?	Festhalten. Die Begriffe stammen aus dem geltenden Recht (vgl. Art. 328 Abs. 2 OR). Die allgemeine Haftpflicht besteht ohnehin nach Art. 321e OR. Abs. 4 NAV schränkt diese bei leichter Fahrlässigkeit ein.
Art. 4 – Arbeitszeit		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Die vorgeschlagene wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden erachten wir als zu hoch. Es ist nicht einzusehen, weshalb hauswirtschaftliche Angestellte länger arbeiten sollten als „normale“ Arbeitnehmerinnen. Der NAV HW des Kantons Zürich statuiert z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Std. Vorschlag Formulierung neu: „Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Std.“	Festhalten. Die 45-Stundenwoche ist deutlich tiefer als in den umliegenden Kantonen (AR, SG, GL) mit 50 Stunden und entspricht der tieferen Kategorie der Höchstarbeitszeit gem. Arbeitsgesetz (Art. 9 ArG).

	<p>Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft soll mit 10% als Arbeitszeit angerechnet werden. Eine Anrechnung von bloss 10% erachten wir als eine klare Ausnutzung der Arbeitnehmerinnen. Wer in Abrufbereitschaft ist oder Pikettdienst leisten muss, kann nicht frei über seine Zeit verfügen. Deshalb müsste diese Zeit unserer Meinung nach mit einer Pauschale vergütet werden. Wenn der Einsatz dann erfolgen muss, soll eine normale Stundenentlohnung gelten. Vorschlag Formulierung neu: „Hat die oder der Arbeitnehmende Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft zu leisten, ist dies mit einer Pauschale von Fr. 50.-- zu vergüten.“</p>	<p>Festhalten. Eine Zeitgutschrift für Präsenzzeit ist aus gesundheitspolitischen Gründen angezeigt. Diese Zeitgutschrift führt in der Regel zur Kompensation durch Freizeit.</p>
GFI	<p>Abs. 1: Die Arbeitszeit von 45 h/Woche ist im Vergleich zu den verwandten Branchen eher hoch angesetzt. Der NAV Zürich sieht 43 h vor, Schwyz 45 und St. Gallen 50 h. Bei dieser Sachlage ist die Annahme einer 45h-Woche zwar nicht ungewöhnlich, sie hält aber dem Vergleich mit den heute üblichen GAV-Regelungen nicht stand. Um die Konkurrenzfähigkeit der Branche im Arbeitsmarkt zu erhalten, ist eine Angleichung notwendig. Wir beantragen 42.5 Stunden Arbeitszeit pro Woche.</p> <p>Abs. 3 und 4: Gemäss Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 hängt die Anrechnung von Pikett als Arbeitszeit davon ab, ob er im Betrieb geleistet werden muss und ob ein Arbeitseinsatz erfolgt. Im Betrieb geleisteter Pikettdienst (sog. Arbeitsbereitschaft) ist immer Arbeitszeit. Bei allen anderen Arten von „inaktiver Arbeitszeit“ ist es vertretbar, die Lösung von Art. 8a ArGV 2 heranzuziehen. Vorschlag für eine Neufassung von Abs. 3 und einem zusätzlichen Abs. 4: Art. 4 Abs. 3 neu „Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.“ Art. 4 Abs. 4 neu zusätzlich „Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, ist die im Pikettdienst geleistete Präsenzzeit mit 10% Arbeitszeit anzurechnen. Wird in der Präsenzzeit gearbeitet, ist sie als Arbeitszeit anzurechnen, soweit der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.“</p>	<p>Festhalten, vgl. Begründung oben</p> <p>Festhalten. Anderenfalls ist eine 24-Stunden-Betragtenbetreuung durch jeweils eine Person während eines beschränkten Zeitraums wie drei Wochen nicht mehr möglich.</p>
VPOD OSTSCHWEIZ	<p>Es ist wichtig, die Präsenzzeit (Bereitschaftsdienst) zu definieren, während der die Arbeitsbereitschaft gilt. Beispiel: „Als Präsenzzeit gilt die Zeit zwischen 19.30 Uhr und 6.30 Uhr“. Der NAV Entwurf sieht vor, bei gelegentlichem nächtlichen Einsatz einen Zeit- oder Lohnzuschlag von 10% zu gewähren. Damit orientiert sich der NAV an der Regelung zur inaktiven Pikettdienstzeit gemäss Verordnung 2 zum ArG. Allerdings gilt die Regelung dort für Pikettdienst ausserhalb des Arbeitsortes. Dies ist bei den in Haushalten wohnenden Caremigrantinnen in aller Regel eben gerade nicht der Fall. Muss sich die Person also während der Präsenzzeit im Haushalt aufhalten und jederzeit arbeitsbereit sein, so gilt unseres Erachtens für gelegentliche, nächtliche Einsätze während der gesamten Präsenzzeit mindestens der halbe Stundenlohn zuzüglich Zuschläge (Überstunden-, Nacht- und Sonntags- und Ferienzuschlag). Wir orientieren uns diesbezüglich am bekannten Urteil Agatha. Bei mehr als 3</p>	<p>Teilweise begründet. Die zeitliche Lage der Präsenzzeit soll nicht definiert werden, anderenfalls eine Präsenzzeit ausserhalb dieser Lage ohne Zeitgutschrift resultieren würde. Der Begriff "regelmässig" wird im NAV in Anlehnung an die Ausführungen im erläuternden Bericht (S. 4) definiert.</p>

	nächtlichen Einsätzen pro Woche gilt die ganze Präsenzzeit als Arbeitszeit. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass eine solche Betreuung nicht durch eine Person alleine gewährleistet werden kann. Der VPOD teilt diese Ansicht des Kantons Appenzell Innerrhoden.	
UNIA St.Gallen-Appenzell	<p>Abs. 3: Streichen. Gemäss ArG gilt der Pikettdienst nur ausserhalb des Arbeitsorts. Das heisst, dass die AN eine Reaktionszeit haben und ihre Freizeit flexibel einrichten können. Ausserdem darf in einem Zeitraum von vier Wochen höchstens sieben Tage (Ausnahme-weise 14 Tage) Pikettdienstgeleistet werden. In diesem Sinne ist eine 10% Anrechnung für eine sogenannte 24Std-Bereuung (live-in) nicht angemessen (siehe untenstehende Vorschlag).</p> <p>Neu Art. 5 Besondere Bestimmungen für Live-in: „¹Nur Vollzeit-Arbeitsverträge sind für ein Live-in Modell zulässig. ²Die Präsenzzeit (Rufbereitschaft) ist mit 50% des Stundenlohns (Bruttolohn) zu vergelten. ³Muss in der Präsenzzeit gearbeitet werden, ist diese Zeit als Arbeitszeit (ggbfs. mit Lohnzuschläge) anzurechnen. Jede angefangene halbe Stunde wird vollumfänglich vergütet. ⁴Müssen in der Präsenzzeit, die zwischen 20.00 – 7.00 Uhr erfolgt, regelmässig Einsätze geleistet werden, muss der/die Arbeitnehmende durch einen Ersatz entlastet werden. ⁵Im Arbeitsvertrag sind tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, täglichen und wöchentlichen Ruhe- und Freizeiten sowie die Präsenzzeit separat auszuführen.“</p> <p>24-Stunden-Betreuung ist ein irreführender Begriff, der diese Praxis implizit legitimiert. Unserer Meinung nach sollte er aus dem Sprachgebrauch verbannt werden. Heutzutage spricht man oft von Live-in.</p> <p>Zu 1: Das Live-in-Modell setzt eine regelmässige Präsenz und Verfügbarkeit am Tag und in der Nacht voraus. Die UNIA ist der Ansicht, dass nur Vollzeit-Arbeitsverträge für eine solche Tätigkeit tolerierbar sind. Nur so können Missbräuche vermieden werden (Verschiebung Arbeitszeit auf Präsenzzeit), wie beispielsweise 20 Std.-Verträge, die den Arbeitnehmenden verunmöglichen, einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen, weil sie keine zweite Beschäftigung ausüben können.</p> <p>Zu 2: 50% des Stundenlohnes: Für diese Forderung stützen wir uns auf die Basler Rechtsprechung (GS.2013.32, 27.10.2014). Personen, die solche Präsenzzeit leisten, haben keinen Frei- und Spielraum, ausser sich in ihrem Zimmer zu beschäftigen. Man erwartet von ihnen, dass sie sofort reagieren und dies wochenlang. Die vorgeschlagenen 10% anerkennen diese Umstände nicht. Sogar das SECO verlangt viel mehr.</p> <p>Zu 4: Gemäss Art. 15a I ArG ist den Arbeitnehmern eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Da in dieser Zeit oft Präsenzzeit ausgeübt</p>	<p>Festhalten. Die erwähnte Rechtsprechung stammt von einem erstinstanzlichen Arbeitsgericht. Ober- oder höchstinstanzliche Urteile sind soweit ersichtlich nicht bekannt, weshalb der Gehalt des erwähnten Urteils eingeschränkt ist. Die Entschädigungshöhe wurde in der Lehre kritisiert (Kull, in: ARV 2015, S. 112 ff.). Mit der vorgeschlagenen Regelung wird ein ausgewogenes Verhältnis angestrebt. 10% Zeitgutschrift für Präsenzzeit mit wenigen Einätzen liegt unterhalb des Vorschlags des SECO gemäss Modell-NAV, die volle Anrechnung aber als Arbeitszeit ab drei Einsätzen pro Nacht während sieben Arbeitstagen geht über den Vorschlag des SECO für einen Modell-NAV hinaus.</p>

	<p>werden muss (Rufbereitschaft), kann die gewünschte Erholung nicht stattfinden. Hinzu kommt, dass die wiederholten Einsätze in der Nacht gesundheitsschädlich sind. Nicht zu wissen, ob und wann man gerufen wird, erlaubt keinen ruhigen Schlaf. Falls der/die Betagte immer wieder aktive Betreuung in der Nacht braucht, kann sich eine einzige Person nicht mehr darum kümmern. Darum ist u.a. im ArG festgelegt, dass Pikettdienst nicht mehr als 7 Tage in einem Zeitraum von maximal vier Wochen erlaubt ist. Deswegen ist dringend festzulegen, welche Schwelle nicht zu überschreiten ist. Da sollte man bei Fachärzten nachfragen.</p> <p>Zu 5: Speziell für Live-in sind die verschiedenen Zeiten genau abzumachen. Nur so können Kontrollen durchgeführt werden und die AN wissen, worauf sie Anrecht haben. In der Ruhe- und Freizeit haben die AN keine Pflichten gegenüber den AG zu erfüllen. Für das Live-in Modell soll der Kanton einen adäquaten Mustervertrag als Anhang zur Verfügung stellen.</p>	
Art. 5 – Überstunden		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	<p>Überstunden sollen durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt werden. Diese Regelung ist ungenau und unvollständig. Vorschlag Formulierung neu: „Überstunden sind in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, sind sie mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Am Wochenende gilt ein Lohnzuschlag von 50%.“</p>	<p>Festhalten. Der erste Satz ist bereits im NAV-Entwurf enthalten (Art. 5 NAV). Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% entschädigt (Art. 12 Abs. 3). Eine Ausweitung auf Samstage wird abgelehnt.</p>
FDP.Die Liberalen	<p>In Art. 5 II wird ein Überstundenzuschlag von 25% festgelegt, sofern die Überstunden nicht in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert werden. Während diese Regelung für Vollzeitangestellte sinnvoll erscheint, darf sie aus Sicht der FDP AI für Teilzeitangestellte keine oder zumindest nur eingeschränkte Wirkung entfalten. Solange bei Teilzeitangestellten die wöchentliche Normalarbeitszeit einer Vollzeitangestellten nicht überschritten wird, sollte kein Zuschlag fällig werden. Wir schlagen daher vor, Art. 5 II durch folgende Formulierung zu ergänzen: „Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen wird der Lohnzuschlag von 25 Prozent erst für solche geleistete Überzeit fällig, welche die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 4 I überschreitet.“</p>	<p>Festhalten. Eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen zu Lasten der Teilzeitangestellten würde regelmässig mehr Frauen als Männer betreffen, da Frauen viel häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Dies gilt in hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen umso mehr. Es läge eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, dies wäre widerrechtlich.</p>
Art. 6 – Ruhezeit		

Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Die Pausenregelung erscheint uns sehr hart, z.B. 15 Min. erst ab mehr als 5 ½ Stunden. Vorschlag Formulierung neu: „a) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden. b) 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden“, c) streichen.	Festhalten. Die Bestimmung entspricht Art. 15 des Arbeitsgesetzes. Eine grosszügigere Regelung wird abgelehnt. Die Nachbar Kantone kennen keine Pausenregelung.
HIKA	Abs. 3: Ersatzlos zu streichen. Wir gehen davon aus, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin dies aufgrund der Möglichkeit der Arbeitnehmerin und der Arbeiten korrekt und arbeitnehmerfreundlich handhaben. Andernfalls wird die Arbeitnehmende ein entsprechendes Arztzeugnis beibringen.	Festhalten. Die Bestimmung regelt auch Fälle, in denen sich Arbeitgebende und die Arbeitnehmende nicht einigen.
Art. 7 – Freizeit		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Laut Entwurf haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien Halbtage, in der Regel einen Nachmittag. Diese Bestimmung ist nicht nachvollziehbar. Weshalb sollen hauswirtschaftlich Angestellte nur 1½ Freitage pro Woche erhalten? Noch dazu nicht einmal hintereinander? Diese Arbeitsbedingungen stammen noch aus dem letzten Jahrhundert. Heutige Arbeitnehmende sollten in den Genuss einer 5-Tage-Woche kommen wie die meisten übrigen Arbeitnehmer auch. Vorschlag Formulierung neu: „Die Arbeitnehmenden haben pro Woche Anspruch auf zwei ganze freie Tage, wovon einer in der Regel der Sonntag sein sollte, und der andere ein daran anschliessender Tag.“ „Den Arbeitnehmenden ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen.“ Diese Bestimmung atmet den Geist des 19. Jahrhunderts. Heutzutage gibt es keine religiösen Pflichten mehr, die erfüllt werden müssten. Ausserdem steht es jedem Arbeitnehmer frei, am normalerweise arbeitsfreien Sonntag (vgl. Vorschlag oben) einen Gottesdienst zu besuchen. Vorschlag: ersatzlose Streichung des zweiten Satzes.	Festhalten. Die eidgenössische Arbeitsgesetzgebung geht von einem einzelnen Ruhetag pro Woche aus. Die 5 ½-Tageweche entspricht auch der Regelung in den Nachbarkantonen. Abs. 2 Satz 2 kann gestrichen werden.
HIKA	Ein Ersatzruhetag genügt, der zusätzliche freie Halbtage ist zu streichen.	Festhalten. Vgl. oben.
VPOD OSTSCHWEIZ	Art. 6 und 7: Es muss vertraglich geregelt werden, dass die Ruhepausen und Freizeit mindestens zu einem Grossteil wöchentlich eingehalten und bezogen werden müssen.	Festhalten. Der Anspruch auf Freizeit besteht gem. Art. 7 Abs. 1 „pro Woche“. Eine weitere Regelung ist nicht nötig. Dasselbe gilt auch für die Ruhezeit.

UNIA St.Gallen-Appenzell	<p>Abs. 3: Streichen und einen neuen Artikel zur Aus- und Weiterbildung schaffen. „1Arbeitgebende unterstützen die Bestrebungen des Hauspersonals zum Besuch von Bildungsveranstaltungen. Der von den Arbeitgebenden angeordnete Besuch von Bildungsveranstaltungen darf nicht von der Freizeit abgezogen werden. 2Die Kosten von Bildungsveranstaltungen, die von Arbeitgebenden angeordnet werden, tragen die Arbeitgebenden. Die Kosten für Sprachkurse von Au-pair-Personal gehen mindestens zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden.“</p> <p>Neuer Artikel Feiertage: Die kantonalen gesetzlichen Feiertage sind Sonntagen gleichgestellt. Wird an diesen Tagen Arbeit geleistet, beträgt der Lohnzuschlag 50%. Eine Liste der gesetzlichen Feiertage soll als Anhang des NAV bereitgestellt werden.</p>	<p>Festhalten. Die bestehende Regelung ist ausreichend.</p> <p>Festhalten.</p>
SP AI	<p>In Art. 7.1 des NAV wird der wöchentliche Anspruch auf Freizeit geregelt. Aus Sicht der SP AI muss vertraglich festgelegt werden, dass der Grossteil dieser Freizeit wöchentlich bezogen wird. So haben die Arbeitnehmenden Gewähr auf wöchentlich zugesicherte Freizeit. Damit kann verhindert werden, dass sie lange Phasen durcharbeiten und die Freizeit erst später beziehen können.</p>	<p>Festhalten. Der Anspruch auf Freizeit besteht gem. Art. 7 Abs. 1 „pro Woche“. Eine weitere Regelung ist nicht nötig.</p>
FDP.Die Liberalen	<p>In Art. 7 II wird den Angestellten bei Arbeit an einem nicht auf einen Sonntag fallenden öffentlichen Ruhetag Anspruch auf einen Ersatzruhetag und auf einen zusätzlichen freien Halbttag gewährt. Die Gewährung eines Ersatzruhetages versteht sich von selbst, obwohl in anderen Kantonen nur ein Halbttag als Ausgleich gewährt wird. Die Gewährung eines darüber hinaus gehenden zusätzlichen freien Halbtages wirft jedoch Fragen auf. In ihrem „Erläuternden Bericht zum Beschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)“ erklärt die Standeskommission, dass mit der Gewährung eines zusätzlichen freien Halbtags auch für die übrigen lokalen Feiertage „die im Kanton gelebte Tradition und ein tief verankertes, christliches Bekenntnis“ ausgedrückt wird. Vor diesem Hintergrund lehnt die FDP AI die Gewährung eines zusätzlichen freien Halbtags über den zu gewährenden Ersatzruhetag hinaus klar ab. Die Verfassung des Kantons AI kennt kein „tief verankertes, christliches Bekenntnis“, welches die Regierung dazu ermächtigen würde, besondere religiöse Aspekte in ihre Regierungstätigkeit einzubringen. In Ermangelung einer entsprechenden Grundlage in der Kantonsverfassung kann keine durch ein religiöses Bekenntnis begründete Gesetzgebung erfolgen. Auch die angeführte „im Kanton gelebte Tradition“ ist keine Grundlage für gesetzgeberisches oder verwaltungshoheitliches Handeln. Dabei ist es unerheblich, ob im Kanton vermeintlich eine „Tradition des Gewährens zusätzlicher freier Halbtage“ bekannt ist oder ob mit dieser behaupteten „Tradition“ ebenfalls das</p>	<p>Festhalten. Die Regelung ist vergleichbar mit derjenigen in Appenzell A.Rh. Dass das Begehen von Feiertagen im Kanton ein hohes Ansehen genießt, steht ausser Frage. Die kantonale Ruhetagsgesetzgebung drückt die gelebte Tradition ebenfalls aus.</p>

	christliche Bekenntnis gemeint ist: der mit dieser Begründung versehene Versuch, die Arbeitgeber in Innerrhoder Privathaushalten zur Gewährung von zusätzlicher Freizeit zu verpflichten, wird von der FDP AI entschieden abgelehnt.	
Art. 8 – Ferien		
Arbeitnehmervereinigung Obereggi	Wir finden, dass 4 Wochen Ferien eher wenig sind, insbesondere bei einer Arbeitszeit von 5.5 Tagen.	Festhalten.
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Der Entwurf sieht vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr vor. In letzter Zeit sind viele Arbeitgeber dazu übergegangen, ihren Angestellten 5 Wochen bezahlte Ferien anzubieten. Angesichts dieser Entwicklung erachten wir es als angebracht und zukunftsgerichtet, auch den hauswirtschaftlich Angestellten eine moderne und grosszügige Ferienregelung zu ermöglichen. Vorschlag: „Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.“ Dementsprechend müsste sich der Ferienanspruch für die aufgezählten abweichenden Fälle erhöhen auf 6 Wochen Vorschlag: „Der Ferienanspruch beträgt sechs Wochen ...“	Festhalten. Vier Ferienwochen entsprechen der allgemeinen Regel in Art. 329a OR. Eine Erhöhung des Minimums auf sechs Wochen wurde vom Schweizer Stimmvolk am 11. März 2012 deutlich abgelehnt.
HIKA	Der Ferienanspruch von 4 Wochen ist im OR geregelt; daher kann Abs. 2 ersatzlos gestrichen werden. Mit lit. b könnten wir uns einverstanden erklären, obwohl dies weitergeht als das OR. Dass die Ferien auf 5 Wochen erhöht werden, sobald das 10-jährige Dienstjubiläum erreicht ist, ist nicht einmal in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen. Daher ist mindestens lit. c ersatzlos zu streichen.	Festhalten. Abs. 2 inkl. Lit. c stimmen mit den Regelungen in den Nachbarkantonen überein.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Neuer Absatz: Gesetzliche Feiertage dürfen nicht von den Ferien abgezogen werden.	Festhalten. Es gelten die allgemeinen Regeln (vgl. Art. 7 Abs. 2 NAV).
Art. 10 – Urlaub		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Wir bitten darum, das unsägliche Wort „Niederkunft“, das noch aus dem letzten Jahrhundert stammt und unterdessen völlig veraltet ist, durch ein besseres, moderneres zu ersetzen. Vorschlag: „2 Tage bei der Geburt eines Kindes oder dem Tod eines Elternteils“	Begründet.

UNIA St.Gallen-Appenzell	Ergänzen und ersetzen: lit. a und b: „3 Tage bei ... Tod von Eltern oder Geschwistern, Geburt eines Kindes.“ Lit. c: „2 Tage bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter.“	Festhalten. Die vorgeschlagene Regelung ist angemessen.
Art. 11 – Arbeitszeiterfassung		
GFI	Art. 11 Abs. 3 neu zusätzlich „Kommt der Arbeitgebende seiner Pflicht zur Zeiterfassung nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeitenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen.“ Diese Bestimmung ist aus dem L-GAV des Gastgewerbes übernommen. Sie ist im begründeten Interesse der schwächeren Partei.	Festhalten. Der Vorschlag ist untauglich. Das Gericht bildet sich seine Überzeugung unter freier Würdigung der Beweismittel. Es entscheidet selbständig darüber, ob eine Urkunde als Beweismittel zugelassen wird (Art. 157 und Art. 168 ff. Schweizerische Zivilprozessordnung). Eine Umkehr der Beweislast sieht auch der aktuelle L-GAV Gastgewerbe nicht (mehr) vor.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Neuer Absatz 3: „Der/die Arbeitnehmende kann sich jederzeit über den Stand seiner/ihrer Arbeitserfassung informieren (geleistete Arbeitszeit, Ruhezeit, restliche Feiertage und Ferien). Um die Rückverfolgbarkeit der Daten zu garantieren, führt der/die Arbeitnehmende eine eigene Zeiterfassung.“	Festhalten. Der Arbeitnehmende kann selbstredend Auskunft über die geleistete Arbeitszeit verlangen und auch selbständig eine Zeiterfassung führen.

Art. 12 – Lohn		
Bezirk Rüte	In Art. 12 wird geregelt, dass der Lohn aus einem Bruttolohn besteht und als Geld- oder Geld- und Naturallohn ausgerichtet wird. Der Bezirksrat ist der Auffassung, dass dieser Artikel präzisiert werden muss. Dem Arbeitgeber soll keineswegs die Möglichkeit geboten werden, dem Arbeitnehmer einen minimalsten Geldlohn auszurichten. Aus dem aufgeführten Gesetzeswortlaut geht nicht hervor, wie hoch der Mindestanteil des Geldlohnes bei einer Geld- und Naturallohnzahlung sein muss.	Der NAV verzichtet bewusst auf einen Mindestlohn. Dieser wird schweizweit in eidgenössischen Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft festgelegt (vgl. erläuternder Bericht, S. 2 und 7).
GFI	Art. 12 Abs. 3 Schluss neu formuliert „Der Lohnzuschlag wird auch für die Zeitgutschriften gemäss Art. 4 Abs. 4 gewährleistet.“ Dies ist die Konsequenz aus Art. 4 Abs. 3.	Festhalten, vgl. Begründung oben
VPOD OSTSCHWEIZ	Die Hauswirtschafts-Branche ist möglichst rasch an einen Mindeststundenlohn von 22 Franken und einen 13. Monatslohn, wie er bei vergleichbaren Branchen üblich ist, heranzuführen.	Der Mindestlohn wird schweizweit im eidg. NAV Hauswirtschaft festgelegt.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Neuer Abs. 4: Der Lohn ist gemäss NAV Hauswirtschaft festzulegen Neuer Artikel Fahrspesen: Benutzt der/die Arbeitnehmende das Privatauto zugunsten der Arbeitgeber, so werden die entstandenen Fahrkilometer mit 70 Rappen pro Kilometer entschädigt. Muss der/die Arbeitnehmende mit dem öffentlichen Verkehr eine „Dienstreise“ erledigen, so werden die Fahrkartenkosten (2. Klasse) zurückerstattet.	Begründet. Ein Verweis wird in Art. 14 aufgenommen. Festhalten, unnötig, vgl. Art. 327a f. OR.

Art. 13 – Verpflegung und Unterkunft		
HIKA	In Abs. 1 heisst es "Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein" sowie in Abs. 2 "ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung stellen". Diese Formulierungen scheinen uns ebenfalls aus den 60er-Jahren zu sein.	Bei Hausgemeinschaften besteht eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden (Art. 328a OR).
Art. 14 – Festsetzung		
HIKA	Abs. 1: Dieser suggeriert, dass aufgrund von Dienstjahren mehr Lohn ausbezahlt werden muss. Der 2. Satz ist zu streichen. Ob ein Lohn (häufig auch Stundenlohn) aufgrund der Dienstjahre sowie allenfalls der Teuerung anzupassen ist, ist unseres Erachtens Sache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Schlussendlich muss der Arbeitgeber einen markt-konformen Lohn bezahlen, andernfalls verliert er früher oder später den Arbeitnehmer. Wenn jedoch aufgrund gesetzlich verlangten resp. suggerierten jährlichen Lohnanpassungen aufgrund Dienstjahren sowie Teuerung der Lohn immer mehr steigt, kann es auch zu Situationen führen, dass der Lohn aus Arbeitgebersicht zu hoch wird und dieser den Arbeitnehmer durch eine jüngere Fachkraft ersetzt. Dies wäre für die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontraproduktiv.	Festhalten. Der Mindestlohn ist schweizweit vorgegeben. Darüber hinaus sind die Parteien grundsätzlich frei. Eine periodische Überprüfung ist aber praxisgemäss weitverbreitet, ein Anspruch auf Lohnerhöhung entsteht dadurch nicht.
FDP.Die Liberalen	Art. 14 erwähnt den schweizweit verbindlichen Mindestlohn nicht. Unter Verweis auf unsere Ausführungen unter „Grundsätzliches“ und „Geltungsbereich“ am Anfang dieser Stellungnahme sind wir der Auffassung, dass (leider) ein verbindlicher, durch den Bund festgesetzter Mindestlohn existiert und berücksichtigt werden muss (aber nicht für Au-Pairs etc. gelten sollte). Deshalb sollte in Art. 14 ein Verweis auf diese Festlegung durch Art. 5 I des NAV Hauswirtschaft erfolgen. Das könnte beispielsweise durch folgende Ergänzung von Art 14 I erfolgen (Ergänzung kursiv): „Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers <i>und berücksichtigt die durch den Bund festgelegte Mindestlohnhöhe.</i> “ Gleichzeitig müssten die bereits diskutierten Ausnahmen vom Geltungsbereich erfolgen.	Begründet. Der NAV Hauswirtschaft des Bundes wird zur Information erwähnt.
Art. 15 – Lohnzahlung		
UNIA St.Gallen-Appenzell	Abs. 2: „...Lohnabrechnung zu übergeben. Diese erfolgt schriftlich und detailliert (Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge und Lohnabzüge).“	Festhalten, unnötig (Art. 323b Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 362 OR).

FDP.Die Liberalen	Die FDP AI zweifelt an der Praktikabilität der Art. 11 und 15. Die weitaus grösste Zahl der Arbeitnehmenden in Innerrhoder Privathaushalten dürfte in nicht vollständig geregelter Arbeitszeit im Stundenlohn beschäftigt sein. Putzkräfte beispielsweise erledigen ihre Arbeit regelmässig in Abwesenheit des Arbeitgebers. Arbeitgeber sind daher häufig darauf angewiesen, am Ende des Monats einen vom Angestellten erstellten Stundenrapport zu erhalten. Die Kontrollmöglichkeiten sind begrenzt. Es ist aber davon auszugehen, dass Angestellte im Stundenlohn nicht dazu tendieren, weniger Stunden aufzuschreiben, als sie geleistet haben. Erst mit Vorliegen des Stundenrapports kann der Arbeitgeber die Lohnabrechnung vornehmen und die Auszahlung anweisen. Der Zeitpunkt der Lohnzahlung wird deshalb in der überwiegenden Zahl der Arbeitsverhältnisse, die von diesem NAV HW betroffen sind, erst nach dem Ende jedes Monats erfolgen können. Die FDP AI regt an, die Formulierungen der Art. 11 und 15 so anzupassen, dass sie der vermutlich häufigsten Form der Anstellung in Privathaushalten gerecht werden: der Anstellung im Stundenlohn.	Festhalten. Arbeitszeiterfassung und Lohnzahlung per Ende Monat entsprechen einer weit verbreiteten Praxis. Weil der Arbeitnehmende vorleistungspflichtig ist, muss er spätestens Ende Monat über sein Gehalt verfügen können. Zudem können die Parteien im Einzelfall, falls gewünscht und gesetzlich zulässig, von diesen Regeln abweichen.
Art. 16 – Treueprämie		
Bezirk Rüte	Die Höhe der Treueprämie für Teilzeitangestellte soll sich aus dem Durchschnitt der monatlichen Einkommen der letzten fünf Jahre ergeben. Sofern der Durchschnitt der monatlichen Einkommen des letzten Jahres ausgerichtet wird, kann der Arbeitgeber die Höhe der Treueprämie steuern und somit zu Ungunsten des Arbeitnehmers festsetzen. Der Arbeitnehmer soll geschützt werden.	Festhalten. Mit der Berechnungsperiode von einem Jahr entspricht die Treueprämie dem aktuellen Anstellungsverhältnis. Dieselbe Regelung kennt auch der Kanton St.Gallen.
HIKA	Ist ersatzlos zu streichen. Das OR sieht keine Treueprämien vor.	Festhalten. Das OR definiert Abgangsentschädigungen (Art. 339b ff. OR). Treueprämien werden in den NAV der Nachbarkantone ebenfalls eingeführt.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Neuer Artikel Abgangsentschädigung: „ ¹ Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre altem Hauspersonal nach 20 oder mehr Dienstjahren, so haben Arbeitgebende ihm eine Abgangsentschädigung auszurichten; vorbehalten bleiben die Ersatzleistungen nach Art. 339d OR. ² Die Abgangsentschädigung ist in folgender Höhe auszurichten: a) Nach 20 Dienstjahren 2 Monatslöhne b) Nach 25 Dienstjahren 3 Monatslöhne c) Nach 30 Dienstjahren 6 Monatslöhne d) Über 35 Dienstjahren 8 Monatslöhne.“ Beispiele: NAV Graubünden, Schaffhausen, Bern.	Festhalten. Die erwähnten kantonalen NAV kennen dafür keine Treueprämie.

Art. 17 – Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung		
HIKA	Die vorgeschlagene Regelung soll analog der Landwirtschafts-VO Art. 6 lit. a bis d ersetzt werden.	Festhalten. Die Zeit der Lohnfortzahlung richtet sich nach der sog. Berner-Skala. Diese wird in der Ostschweiz und auch in Appenzell I.Rh. bei Arbeitsvertragsstreitigkeiten ebenfalls angewandt.
GFI	Abs. 3: Für in Hausgemeinschaft lebende Mitarbeitende ist nach Art. 328a Abs. 2 OR die Krankenpflege zu regeln. Vorschlag: Art. 17 Abs. 3 ergänzt „ ... gelten Art. 324a OR und Art. 328a Abs. 2 und 3 OR. Sie haben Anspruch auf vollen Lohn sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.“ Pflege und ärztliche Behandlung in der Hausgemeinschaft sollen gewährleistet sein.	Festhalten. Art. 17 Abs. 1 NAV verweist bereits auf Art. 328a OR. Zudem ist Art. 328a OR relativ zwingend (Art. 362 OR).
UNIA St.Gallen-Appenzell	Neuer Artikel: Annahmeverzug. „Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeit in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der/die ArbeitnehmerIn zur Nachleistung verpflichtet ist.“ Beispiele: NAV Aargau und Solothurn	Festhalten, unnötig (Art. 324 i.V.m. Art. 362 OR).
Art. 18 – Arztzeugnis und Vertrauensarzt		
GFI	Abs. 2: Eine fristlose Kündigung kann dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmende zusammen mit der Anweisung zum Vertrauensarzt in Kenntnis über diese Konsequenz gesetzt worden ist. Die Rechtsfolgen einer fristlosen Kündigung bei einer Mahnung müssen genannt werden. Antrag: Art. 18 Abs. 2 ergänzt „...trotz Mahnung mit Hinweis auf die Rechtsfolgen...“	Festhalten. Ob die Verwarnung die fristlose Kündigung als Rechtsfolge ausdrücklich androhen muss oder nicht, entscheidet das Gericht frei (vgl. BGE 4A_188/2014 E. 2.3; 127 III 153 E. 1c). Massgebend ist der Einzelfall.

Art. 19 – Krankheit		
Bezirk Schlatt-Haslen	<p>In Art. 19 wird der Abschluss einer Krankentaggeld-Versicherung mit einer Wartefrist von längstens 2 Tagen gefordert. Eine Wartefrist von 2 Tagen findet der Bezirksrat eine übersetzte Forderung. Taggeldversicherungen mit einer so kurzen Wartefrist sind sehr teuer, was sowohl den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer entsprechend belastet. Wir schlagen eine Wartefrist von längstens 30 Tagen vor. Begründung: In der Regel werden Hausangestellte in vermögenden Haushalten angestellt. Diese sind problemlos in der Lage, einen Lohn für die Dauer von einem Monat zu finanzieren. Finanzprobleme könnte es nur bei Krankheiten geben, die mehrere Monate dauern. Mit dem Vorschlag haben weniger gut situierte Haushalte immer noch die Möglichkeit, eine Versicherung mit einer kürzeren Wartefrist abzuschliessen. Eine Wartefrist von 2 Tagen verlangt nach kurzer Zeit nach einem Arztzeugnis. Ein Arztbesuch ist notwendig. Das führt zu unnötiger Administration und höheren Krankheitskosten.</p>	<p>Festhalten. Um vom gesetzlichen Minimum von Art. 324a Abs. 1 OR abweichen zu können, muss die Versicherungsleistung gleichwertig sein (Art. 324a Abs. 4 OR). Die Gleichwertigkeit setzt die in Art. 19 Abs. 2 NAV aufgeführten Voraussetzungen voraus (BGE 135 III 640 E. 2.3.2 = Pra 2010 Nr. 73; BGE 4A_98/2014 E. 4.2.1).</p> <p>Schliesst der Arbeitgeber dennoch eine Versicherung mit einer längeren Wartefrist ab, haftet er im Schadensfall wie bei bestehendem Versicherungsschutz (Art. 21 NAV).</p> <p>Für Teilzeitanstellungen mit sehr tiefen Pensen (bis 8 Std. pro Woche) wird auf eine KTG-Versicherungspflicht verzichtet.</p>
Bezirk Rüte	<p>Die Arbeitgeberseite soll die Krankentaggeldprämie mindestens zur Hälfte tragen. Das Wort „mindestens“ soll eingefügt werden.</p>	<p>Festhalten. Falls die Parteien nichts vereinbart haben, ist der NAV mit dem Zusatz „mindestens“ auslegungsbedürftig, weil dann nicht klar ist, wie viel der Arbeitgeber tatsächlich zahlen muss.</p>
HIKA	<p>Abs. 1: Der Abschluss einer Krankenkassen-Versicherung ist Sache jeder einzelnen Person. Kein Arbeitgeber prüft für Mitarbeitende aus der Schweiz, ob diese die Heilungskosten bei einer Krankenkasse versichert haben. Andernfalls müsste z.B. beim Einstellen einer</p>	<p>Begründet. Bei Hausgemeinschaft besteht eine relativ zwingende Bestimmung in Art. 328a Abs. 2</p>

	<p>Putzfrau (mit Wohnsitz in der Schweiz) im Stundenlohn künftig von dieser Person eine Bescheinigung der Krankenkasse verlangt werden.</p> <p>Abs. 2: Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist nach wie vor freiwillig. Der Arbeitgeber trägt das Risiko der Lohnfortzahlung gemäss Art. 17. Wenn er dies versichern will, kann er eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p> <p>Der Art. 19 ist unseres Erachtens ersatzlos zu streichen. Wenn hier grössere Verpflichtungen als gemäss OR auf den Arbeitgeber zukommen, besteht das Risiko, dass für solche sinnvollen Stundeneinsätze keine Haushaltshilfen mehr engagiert werden. Dies wäre aus Arbeitnehmersicht sowie aus sozialversicherungstechnischen Gründen ein Verlust resp. Rückschritt.</p>	<p>OR. Darüber hinaus besteht das Obligatorium gem. Art. 3 KVG.</p> <p>Festhalten. Krankentaggeldversicherungen kommen in den NAV Hauswirtschaft anderer Kantone ebenfalls vor. Das Risiko, dass deswegen keine Haushaltshilfen eingestellt werden, besteht offensichtlich nicht.</p> <p>Für Teilzeitanstellungen mit sehr tiefen Pensen (bis 8 Std. pro Woche) wird auf eine KTG-Versicherungspflicht verzichtet.</p>
Art. 20 – Unfall		
UNIA St.Gallen-Appenzell	<p>Abs. 2: ... jene für die Nichtberufsunfallversicherung kann dem/der ArbeitnehmerIn vom Lohn abgezogen werden. In der Arbeitswelt ist jedoch oft der Usus, dass der/die ArbeitgeberIn die Nichtberufsunfallversicherung ebenfalls übernimmt.</p>	Festhalten, unnötig.
Art. 21 – Einhaltung Versicherungspflicht		
HIKA	<p>Hier soll lediglich von "wirtschaftlichen Folgen von Unfall" geschrieben werden. Die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit (Heilungskosten und Taggeld- oder Rentenversicherungen) ist alleinige Sache des Arbeitnehmers.</p>	Festhalten, vgl. oben.

Art. 22 – Berufliche Vorsorge		
Bezirk Rüte	Der Beitrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist mindestens gleich hoch wie jener der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Das Wort „mindestens“ soll eingefügt werden.	Festhalten, vgl. Begründung zu Art. 19 oben.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Spricht man hier nur von der AHV oder auch von der 2. Säule? Klärungs- und Ergänzungsbedarf	Festhalten, Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG, SR 831.40).
Art. 24 – Probezeit		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	Hier müsste der Anspruch auf eine Pro-Rata-Lohnzahlung im Falle einer Kündigung während der Probezeit erwähnt werden.	Festhalten. Die Lohnzahlungspflicht gilt selbstredend während des ganzen Anstellungsverhältnisses, also auch bei Kündigung während der Probezeit.
Art. 25 – Kündigung		
GFI	Abs. 5: Was ist unter dem Begriff „vollumfänglich verbeiständet“ zu verstehen? Ein solcher rechtlicher Begriff besteht nicht. Es sind die Definitionen nach Art. 390 ff. ZGB zu verwenden.	Vollumfänglich bedeutet umfassend im Sinne von Art. 398 ZGB. Der Begriff wird angepasst.
UNIA St.Gallen-Appenzell	Abs. 1: ... vom zweiten bis zum neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten, ab dem zehnten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten, jeweils auf das ...	Festhalten.

Art. 28 – Beschäftigung		
Arbeitnehmervereinigung Appenzell	„Niederkunft“, vgl. oben, ersetzen. Vorschlag Abs. 2: „... ab der 8. Woche vor der Geburt ihres Kindes ...“; Vorschlag Abs. 3: „Nach der Geburt ihres Kindes ...“	Begründet.
HIKA	<p>Abs. 1: Diese Formulierung geht uns zu weit. Wenn die Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann, dann wird sie ein Arztzeugnis bringen. Daher ist Abs. 1 ersatzlos zu streichen.</p> <p>Abs. 4: lit. c ist ersatzlos zu streichen. Wir schlagen vor, dass bei einer Arbeitszeit bis 4.5 Stunden 30 Minuten und ab 4.5 Stunden 60 Minuten als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird.</p>	<p>Festhalten. Die Bestimmung entspricht Art. 35a Arbeitsgesetz. Ohne Arztzeugnis besteht keine Lohnzahlungspflicht.</p> <p>Festhalten. Die Bestimmung entspricht Art. 60 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz und stützt sich auf entsprechende Erfahrungswerte.</p>
Art. 29 – Aushändigung Normalarbeitsvertrag		
HIKA	Dies ist ersatzlos zu streichen. Allenfalls so formulieren, dass dieser Normalarbeitsvertrag auf Verlangen ausgehändigt wird.	Festhalten. Die Information der Arbeitnehmenden ist wichtig, insbesondere wenn zum NAV abweichende Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmenden getroffen werden (vgl. Art. 2 NAV).
Anhang		
HIKA	Wenn dieser Normalarbeitsvertrag auch für das Reinigungspersonal im Stundenlohn anzuwenden ist, müsste im "Anhang Vereinbarung" unter Ziffer 2 eine Zeile mit "Der Bruttolohn pro Stunde beträgt Fr. + 8.33 % Ferienentschädigung" (oder bei 5 Wochen Ferien + 10.64 % Ferienentschädigung) aufgeführt werden. Im Weiteren soll eine neue Ziffer 3 eingeführt werden, welche die Abzüge regelt. Z.B. "abzüglich die Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV, ALV, NBU und BVG." Natürlich erfolgt der NBU- und BVG-Abzug nur dann, wenn der Arbeitnehmende aufgrund der Schwellenwerte auch NBU und BVG-pflichtig ist. Im Weiteren ist eine Ziffer 4 einzuführen, welche die Abzüge für die Naturallöhne regelt. Z.B. "Abzug für	<p>Festhalten. Anstellungen im Stundenlohn mit Einschluss der Ferienentschädigung sind überhaupt nur bei sehr unregelmässigen Einsätzen zulässig (vgl. Art. 9 NAV).</p> <p>Die Mustervereinbarung im Anhang des NAV ist bewusst auf</p>

	Kost und Logis gemäss Regelung der AHV; aktuell betragen diese für Kost CHF ... und Logis CHF ...“.	das Wesentlichste verkürzt. Ausführlichere Musterverträge für Anstellungen im Stunden- oder Monatslohn stellt z.B. die Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO im Internet gratis zur Verfügung.
--	---	--