

Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

vom 17. April 2018

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 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

¹Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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.

²Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin absichtlich oder fahrlässig zufügen. Bei leichter Fahrlässigkeit oder kleinem Schaden besteht die Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall und wenn sie innert Monatsfrist geltend gemacht wurde, und sie ist auf die Hälfte eines monatlichen Geldlohns 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 der oder die Arbeitnehmende für Arbeiten zur Verfügung zu halten hat. Essenszeit ohne dienstliche Verrichtung gilt nicht als Arbeitszeit.

³Hat der oder die 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, ab drei Einsätzen pro Nacht während sieben Arbeitstagen 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 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen 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.

³Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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
- ¹Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.
- ²Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen pro Dienstjahr für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen:
- a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
 - b) nach vollendetem 50. Altersjahr;
 - c) nach vollendetem 10. Dienstjahr.
- ³Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien.

Art. 9

- Ferienentschädigung für im Stundenlohn Angestellte
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, 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:
- a) bei 4 Wochen Ferien 8.33%,
 - b) bei 5 Wochen Ferien 10.64% des Stundenlohns.

Art. 10

- Urlaub
- ¹Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage bei folgenden Ereignissen:
- a) 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;
 - b) 2 Tage bei Geburt eines Kindes oder Tod eines Elternteils;
 - c) 1 Tag bei Todesfällen in der Verwandtschaft; Wohnungswechsel;
 - d) bis zu 3 Tage pro Krankheitsfall für die Pflege des eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden Kindes;
 - e) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.
- ²Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit für Vorstellungsgespräche als bezahlter Urlaub zu gewähren, jedoch höchstens zwei Tage.

Art. 11

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

²Er oder sie 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 des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bilden den Naturallohn. Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, ist der Geldlohn gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzgebung auszuzahlen.

³Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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

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

Art. 14

¹Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. 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 Lohns nicht berücksichtigt werden.

³Die Mindestlöhne gemäss eidgenössischem NAV Hauswirtschaft sind einzuhalten.

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 der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem oder der Arbeitnehmenden eine Lohnabrechnung zu übergeben.

Art. 16

Treueprämie

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

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

Art. 17

Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

¹Die Ansprüche der Arbeitnehmenden auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin 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 der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin sofort zu melden. Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist spätestens ab dem dritten Arbeitstag ein Arztzeugnis in deutscher Sprache einzureichen.

²Zweifelt der Arbeitgeberin oder die Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit oder das Arzteugnis an, kann er oder sie 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

¹Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Krankentaggeldversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetzgebung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen in Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bruttolohns mit einer Wartefrist von längstens 2 Tagen abzuschliessen. Das Taggeld ist mindestens alle 2 Jahre der Lohnentwicklung anzupassen. Die Arbeitgeberseite trägt die Prämien zur Hälfte.

Krankheit

²Die Pflicht gemäss Absatz 1 besteht nicht bei teilzeitlichen Arbeitsverhältnissen bis höchstens 8 Stunden pro Woche.

Art. 20

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

Unfall

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

Art. 21

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

Einhaltung Versicherungspflicht

Art. 22

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

Berufliche Vorsorge

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

V. Probezeit und Kündigung

Art. 23

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

Art. 24

Probezeit ¹Die Probezeit beträgt 1 Monat.
²Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 5 Tagen gekündigt werden.

Art. 25

Kündigung ¹Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat, vom 2. Dienstjahr an mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils auf das Ende eines Monats, gekündigt werden.
²Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 umfassend verbeiständeten Arbeitnehmenden ist vorgängig dem gesetzlichen Vertreter mitzuteilen.

Art. 26

Zeugnis ¹Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

VI. Schwangere Frauen und stillende Mütter

Art. 27

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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-
schutz

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 Geburt zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

³Nach der Geburt ihres Kindes 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

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat dem oder der Arbeitnehmenden bei Stellenantritt ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen. Aushändigung
Normalarbeits-
vertrag

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 Arbeitgeber /
Arbeitgeberin

und

_____ als Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin

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. Än-
derungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur schriftlich gültig.

Ort:

Datum:

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin:

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin:
