

**Vernehmlassung zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision,  
und Vernehmlassung zum Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision; Antwortformular**

<b>Organisation</b>	Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden (PU)
<b>Adresse</b>	Parteiunabhängige AR c/o Eva Schläpfer Hinterhof 2261 9100 Herisau
<b>Datum</b>	28. August 2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an [anina.gubser@ar.ch](mailto:anina.gubser@ar.ch) Vielen Dank!

**1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches**

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung) P U</b>
	<b>1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage</b>
	<b>2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung</b>
<b>I.</b>	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS <a href="#">211.1</a> ) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung) P U
<b>D. Normalarbeitsvertrag</b> (2.6.4)	
<b>Art. 268a</b> Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	Ergänzung: .... für Arbeitnehmende im Bereich Hauswirtschaft mit oder ohne Betreuungsauftrag
<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst <sup>1)</sup> .	.... im Bereich Hauswirtschaft mit oder ohne Betreuungsauftrag
<b>II.</b>	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
<b>III.</b>	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS <a href="#">222.217</a> ) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
<b>IV.</b>	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

<sup>1)</sup> Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

## 2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	
<i>Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,</i>	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 <sup>1)</sup> und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches <sup>2)</sup> ,	
<i>beschliesst:</i>	
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b> <sup>(1.)</sup>	
<b>Art. 1</b> Geltungsbereich  <sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.  <sup>2</sup> Eingeschlossen sind:  a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;	

<sup>1)</sup> OR (SR [220](#))

<sup>2)</sup> EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p><sup>3</sup> Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p><b>Art. 2</b> Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p><sup>1</sup> Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen<sup>1)</sup>;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse<sup>2)</sup>;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung<sup>3)</sup>.</p>	
<p><b>Art. 3</b> Wirkung</p> <p><sup>1</sup> Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p>	

<sup>1)</sup> Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft (bGS [222.216](#))

<sup>2)</sup> Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (SR [412.101.220.09](#))

<sup>3)</sup> KLV (SR [832.112.31](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>2</sup> Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p> <p><sup>3</sup> Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag<sup>1)</sup>.</p>	<p>Vom NAV kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag nur zu Gunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden</p> <p>Minimalvariante: Bei Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind diese in jedem Fall in deren Muttersprache zur Kenntnis zu bringen.</p>
<p><b>Art. 4</b> Geteilte Verantwortung</p> <p><sup>1</sup> Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p><b>II. Arbeits- und Ruhezeit</b> (2.)</p>	
<p><b>Art. 5</b> Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p><sup>2</sup> Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p>	

---

<sup>1)</sup> Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>3</sup> Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p> <p><sup>4</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p><sup>5</sup> Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	
<p><b>Art. 6</b> Pausen</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p><sup>2</sup> Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p><sup>3</sup> Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p><b>Art. 7</b> Ruhezeit</p>	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	
<p><b>Art. 8</b> Überstunden</p> <p><sup>1</sup> Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p><sup>2</sup> Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p><b>III. Freizeit, Ferien und Urlaub</b> (3.)</p>	
<p><b>Art. 9</b> Freizeit</p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p><sup>2</sup> Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p><sup>3</sup> Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p><b>Art. 10</b> Ferien</p>	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</li><li>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</li><li>c) alle Übrigen 4 Wochen</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	
<p><b>Art. 11</b> Urlaub</p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</li><li>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</li><li>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</li><li>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</li></ul> <p><sup>2</sup> Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p><sup>3</sup> Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p>	



<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>4</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p><sup>5</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p><b>Art. 12</b> Ersatz für Kost und Logis</p> <p><sup>1</sup> Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung<sup>1)</sup> zu entrichten.</p>	Frage: Wird bei Abwesenheit für das Logis keine (Teil)-Entschädigung ausgerichtet?
<p><b>IV. Entlöhnung</b> (4.)</p>	
<p><b>Art. 13</b> Lohn für Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft<sup>2)</sup>.</p>	

<sup>1)</sup> Art. 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR [831.101](#))

<sup>2)</sup> Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>2</sup> Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung<sup>1)</sup> in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p><sup>3</sup> Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p><b>Art. 14</b> Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p><sup>1</sup> Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p><sup>2</sup> Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p><b>Art. 15</b> Verpflegung und Unterkunft</p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p>	

<sup>1)</sup> Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p> <p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p><sup>2</sup> Das Einzelzimmer muss:</p> <p>a) abschliessbar sein;</p> <p>b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;</p> <p>c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;</p> <p>d) beheizt und belüftet sein;</p> <p>e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.</p>	
<p><b>Art. 16</b> Ferienlohn</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p><sup>2</sup> Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	<p>Einfügung: ... bei 5 Wochen 10,64 %</p>
<p><b>Art. 17</b> Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p>	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>1</sup> Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;</li><li>b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;</li><li>c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;</li><li>d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.</li></ul> <p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p><sup>3</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	
<p><b>Art. 18</b> Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p><sup>1</sup> Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p>	<p>Achtung wegen Franchisewahl im KVG! Falls der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin selber für seine Antestellten eine Krankenversicherung abschliesst, dann liegt es in seiner Hand. Wenn eine Arbeitnehmende oder Arbeitnehmender die höchste Franchise gewählt hat, muss dann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin mehr bezahlen?</p>

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p><b>V. Versicherungsschutz</b> (5.)</p>	
<p><b>Art. 19</b> Sozialversicherungen</p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p><b>Art. 20</b> Berufliche Vorsorge</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen<sup>1)</sup></p> <p><sup>2</sup> Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p><b>Art. 21</b> Unfallversicherung</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>2)</sup> zu versichern.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	

<sup>1)</sup> BVG (SR [831.40](#))

<sup>2)</sup> UVG (SR [832.20](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><b>Art. 22</b> Krankenversicherung</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung<sup>1)</sup> versichert sind.</p> <p><sup>2</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p><b>VI. Dokumentationspflicht</b> (6.)</p>	
<p><b>Art. 23</b> NAV und Arbeitsvertrag</p> <p><sup>1</sup> Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p>.... dieses NAV in der Muttersprache und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages in deutscher Sprache auszuhändigen.</p>
<p><b>Art. 24</b> Arbeitszeiterfassung</p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	<p>Anmerkung (siehe Begleitschreiben):</p> <p>Formulare können bei ..... bezogen oder digital heruntergeladen werden.</p>

<sup>1)</sup> KVG (SR [832.10](#))

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><b>Art. 25</b> Lohnabrechnung</p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p><b>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter</b> (7.)</p>	
<p><b>Art. 26</b> Gesundheitsschutz</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	
<p><b>Art. 27</b> Beschäftigung</p> <p><sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p><sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p><sup>4</sup> Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p><sup>5</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><b>Art. 28</b> Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p><sup>2</sup> Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p><b>VIII. Jugendliche</b> <sup>(8.)</sup></p>	
<p><b>Art. 29</b> Gesundheitsschutz</p> <p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p><sup>2</sup> Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p><sup>3</sup> Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	<p>Frage: Sollte diese Grenze wegen dem allfällig früheren Schulaustritt nicht auf das vollendete 14. Altersjahr gesetzt werden? Was machen Jugendliche allfalls in diesem Jahr?</p>
<p><b>Art. 30</b> Arbeits- und Ruhezeit</p> <p><sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p>	



<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p><sup>2</sup> Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p><sup>3</sup> Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p><sup>4</sup> Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	<p>Warum tagsüber nicht? Betreuung ist zwingend, Landwirtschaft, Gastgewerbe usw. kennen auch Sonntagsdienst während des Tages</p>
<p><b>Art. 31</b> Überstunden</p> <p><sup>1</sup> Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p><sup>2</sup> Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p><b>X. Beendigung Arbeitsverhältnis</b> <sup>(10.)</sup></p>	
<p><b>Art. 32</b> Probezeit</p> <p><sup>1</sup> Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	
<p><b>Art. 33</b> Kündigung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p>	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p> <p><sup>2</sup> Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p><b>Art. 34</b> Abgangsentschädigung</p> <p><sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <p>a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne</p> <p>b) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne</p> <p>c) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne</p> <p>d) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne</p> <p>e) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne</p> <p><sup>2</sup> Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.</p>	
<b>XI. Schlussbestimmungen</b> (11.)	

<b>Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023</b>	<b>Stellungnahme (Anträge/Begründung)</b>
<b>Art. 35</b> Übergangsbestimmung  1 Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
<b>II.</b>	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
<b>III.</b>	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
<b>IV.</b>  Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	