



## **Erläuterungen zum Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende im Haushalt einschliesslich der 24-Stunden-Betreuung im Kanton Basel-Stadt**

### **1. Ausgangslage**

#### **1.1 Kantonale Normalarbeitsverträge für „Arbeitnehmer im Hausdienst“**

Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) verpflichtet die Kantone, einen NAV für „Arbeitnehmer im Hausdienst“ zu erlassen. Dieser NAV hat als obligatorischen Inhalt die Arbeits- und Ruhezeit sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitskräfte zu regeln.

Das OR sieht einerseits eine Pflicht zum Erlass/zur Revision eines NAV für „Arbeitnehmer im Hausdienst“ vor, um dem in dieser Branche traditionell tiefen, gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Andererseits besteht diese Pflicht, weil das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) auf Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten nicht anwendbar ist (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG, siehe nachstehend Ziff.1.3). Zum gleichen Schluss kam auch das Appellationsgericht Basel-Stadt in seinem Urteil vom 10. April 2020, welches bestätigt, dass bei einem Zweiparteienverhältnis in Privathaushalten das ArG nicht zur Anwendung gelange (Urteil VD.2019.13 des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt vom 10. April 2020, nicht rechtskräftig). Das Arbeitsgesetz gibt Schutzbestimmungen für Ruhe- und Arbeitszeiten sowie Schutzbestimmungen für Jugendliche und Frauen, insbesondere bezüglich Mutterschutz, vor.

Um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (gemeinsam „Arbeitnehmende“) im Hausdienst trotzdem zu schützen, besteht entsprechend zusätzlicher Regelungsbedarf. Die Bedeutung der kantonalen NAV für Arbeitnehmende im Hausdienst ist insofern beschränkt, als dass von dessen Inhalt zuungunsten der Arbeitnehmenden in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden kann.

#### **1.2 NAV Hauswirtschaft Bund**

Neben den jeweiligen kantonalen Normalarbeitsverträgen gilt die schweizweite Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Hauswirtschaft Bund, SR 221.215.329.4), die zwingende Mindestlöhne enthält.

#### **1.3 Gesamtarbeitsverträge (GAV) und andere NAV**

Bei den vorliegend betroffenen Tätigkeiten (Hausarbeit, Reinigung, Betreuung, Pflege) können je nach vertraglicher und tatsächlicher Ausgestaltung der Vertragsbeziehung(en) auch weitere Normwerke gelten. Namentlich erwähnt seien an dieser Stelle der GAV für den Personalverleih, der GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz, der GAV für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft sowie der NAV für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt. Fällt eine Person unter den Anwendungsbereich dieser Nor-

men, so muss im Einzelfall geklärt werden, welches Normenwerk für das konkret betroffene Arbeits-/Vertragsverhältnis zur Anwendung gelangt. Hierfür sei auf § 4 Abs. 2 lit. c des vorliegenden NAV verwiesen, welcher die Rangordnung bestimmt. Ungeachtet dessen finden die allgemeinen Grundsätze zum Verhältnis zwischen Rechtsquellen unterschiedlicher Normstufen Anwendung.

## **2. Revisionsbedarf im Kanton Basel-Stadt**

### **2.1 Geltender NAV Hauspersonal BS vom 20. November 1990**

Mit Beschluss vom 20. November 1990 erliess der Regierungsrat gestützt auf Art. 359 Abs. 2 OR einen Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt (NAV Hauspersonal BS, früherer NAV; SG 215.700). Er trat am 1. Januar 1991 in Kraft.

### **2.2 Gründe für die Revision des NAV Hauspersonal BS**

Dieser NAV Hauspersonal BS soll nun revidiert werden, da sowohl Handlungsbedarf im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung als auch Anpassungsbedarf der knapp 30-jährigen Regelungen an die modernen Verhältnisse besteht.

#### **2.2.1 Handlungsbedarf im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung**

Die Betreuung von unterstützungsbedürftigen, älteren Personen zu Hause durch Angestellte, die im selben Haushalt wohnen, wurde in den letzten Jahren immer wichtiger. So hat sich ein neuartiges Modell einer „24-Stunden-Betreuung“ entwickelt (auch als sog. „Live-in-Betreuung“ bezeichnet), das in der Schweiz immer grössere Verbreitung findet. Die Beschäftigung im Haushalt der zu betreuenden Person, in dem eine Wohngemeinschaft neben einem Arbeitsverhältnis existiert, lässt ein spezielles Abhängigkeitsverhältnis entstehen. Die Nichtanwendbarkeit des Arbeitsgesetzes in Privathaushalten (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG) lässt die rechtlichen Rahmenbedingungen für diese Art von Arbeitsverhältnissen ungeklärt und auch die üblichen Arbeitsbedingungen sind nicht flächendeckend übertragbar. Es besteht somit Handlungsbedarf.

Dies wurde auch von CVP-Nationalrätin Barbara Schmid-Federer erkannt, welche im Jahr 2012 beim Bundesrat das Postulat „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ eingereicht hatte. Der Bundesrat erarbeitete in Erfüllung dieses Postulats einen Bericht, der verschiedene Lösungswege aufzeigt, wie die Arbeitsbedingungen der in privaten Haushalten lebenden Betagtenbetreuerinnen und -betreuer geregelt werden könnten.

In der Folge beauftragte der Bundesrat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), bis im Juni 2018 einen Modell-Normalarbeitsvertrag für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung (Modell-NAV) zu erarbeiten. Dieser enthält Vorgaben für die Regelung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung, die den Kantonen Unterstützung bieten sollen, um die bestehenden Normalarbeitsverträge zu ergänzen.<sup>1</sup>

#### **2.2.2 Anpassung der knapp 30-jährigen Regelungen an moderne Verhältnisse**

Neben dem geschilderten Handlungsbedarf im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung blieb der NAV Hauspersonal BS seit beinahe 30 Jahren nahezu unverändert, was dazu geführt hat, dass gewisse Regelungen veraltet sind.<sup>2</sup> Darüber hinaus setzte der frühere NAV Hauspersonal BS teilweise falsche Schwerpunkte.<sup>3</sup> So ist, wie oben beschrieben, das ArG nicht anwendbar, weshalb insbe-

<sup>1</sup> Modell-NAV zur Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer im Haushaltsdienst gemäss Art. 359 Absatz 2 OR <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/52957.pdf>.

<sup>2</sup> Beispielsweise sind die geltenden Nachtarbeitszeiten (21.00 bis 06.00 Uhr) nicht mit der derzeit geltenden Nachtarbeitszeit gemäss ArG (23.00 bis 06.00 Uhr) koordiniert (vgl. § 7 Abs. 4 geltender NAV).

<sup>3</sup> Beispielsweise enthält der geltende NAV eine zweiseitige Aufzählung von zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen, die ohnehin Anwendung finden, aber lässt differenzierte Arbeits- und Ruhezeitvorschriften vermissen.

sondere Revisionsbedarf betreffend Arbeits- und Ruhezeit und dem Schutz Schwangerer und Jugendlicher besteht.

### **3. Der neue Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende im Haushalt einschliesslich der 24-Stunden-Betreuung im Kanton Basel-Stadt**

#### **3.1 Entscheid für eine Totalrevision**

Der NAV Hauspersonal BS muss aus den oben in Ziff. 2.2 ausgeführten Gründen umfassend überarbeitet werden. Gemäss den gesetzestechnischen Richtlinien des Bundes, die analog angewendet werden können, handelt es sich um eine Totalrevision, sobald die Änderung mehr als die Hälfte der Artikel des Erlasses betrifft und wenn sich eine Neugliederung des Erlasses aufdrängt. Beides ist vorliegend der Fall. Die Regelungen werden vervollständigt, aktualisiert und präzisiert.

#### **3.2 Die wichtigsten Änderungen**

Die wichtigsten Änderungen betreffen eine grundlegende Anpassung an die Verhältnisse der modernisierten Arbeitswelt. Besonders hervorzuheben sind die Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit: Es werden Regelungen zu Überstunden und Überzeit, eine Pausen- und Ruhezeitregelung sowie die Präsenzzeit eingeführt, die insbesondere im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung eine entscheidende Rolle einnimmt. Zudem wird dem Gesetzgebungsauftrag des OR Rechnung getragen, indem auch spezifische Schutzvorschriften für schwangere Frauen sowie für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verankert werden. Letztlich wird generell der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert.

Die jedoch wohl wichtigste Änderung ist die Streichung der Anwendbarkeitshürde von vier Stunden pro Woche. Der NAV findet nun (im Gegensatz zum früheren NAV) Anwendung auf alle privaten Haushalte. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber, die beispielsweise eine Reinigungskraft unter vier Stunden pro Woche beschäftigen, den NAV ebenfalls anzuwenden haben. Die Gründe für die Erweiterung des Anwendungsbereichs sind zum einen, dass es an sachlicher Rechtfertigung fehlt, Pensen von unter vier Stunden pro Woche vom allgemeinen Geltungsbereich auszunehmen. Gerade in diesen Fällen zeigt die Praxis, dass die Parteien das Vertragsverhältnis oft als zu wenig verbindlich betrachten (beispielsweise Nichteinhalten der Kündigungsfrist und Nichtbezahlen des Lohns bei Krankheit). Ausserdem arbeiten Arbeitnehmende mit derart kleinen Pensen häufig bei vielen verschiedenen Arbeitgebenden. Es erhellt, dass auch dann ein Bedürfnis nach Arbeitnehmerschutz besteht und diese Mehrfachbeschäftigung in gleichem Masse existenzsichernd ist, wie bei einem Vollzeitpensum. Zudem vermögen Gegenargumente, wie ein allfällig zu betreibender administrativer Mehraufwand, dieses Schutzbedürfnis nicht aufzuwiegen. Das subsidiär geltende Obligationenrecht (Art. 319 ff. OR) findet heute für solche Pensen ausschliesslich Anwendung, welches ebenfalls administrative Vorgaben (wie schriftliche Lohnabrechnung, schriftliche Information über Lohn, Arbeitszeit etc.) enthält. Es wird schliesslich bezweifelt, dass durch die Regulierung dieser „Kleinstpensen“ ein Ausweichen auf Putzinstitute oder gar Schwarzarbeit gefördert wird. Bereits heute erachtet die Tripartite Kommission Basel-Stadt die Regelungen der NAV Hauspersonal BS und NAV Hauswirtschaft Bund auch für Pensen unter 4 bzw. 5 Stunden als orts-, berufs- und branchenüblich. Dies soll nun verschriftlicht und transparent gemacht werden.

Der NAV Hauswirtschaft Bund (s. Ziff. 1.2) wird in der vorliegenden Totalrevision berücksichtigt. Die Löhne des NAV Hauswirtschaft Bund bilden die Basis für alle Lohnbestimmungen im NAV Hauspersonal BS (beispielsweise die Präsenzzeitentschädigung, s. Erläuterungen zu § 34).

### 3.3 Kein separater NAV für die 24-Stunden-Betreuung

Der vom SECO erarbeitete Modell-NAV (s. Ziff. 2.2.1) definiert schweizweite Minimalstandards für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung. Es besteht die Erwartung des Bundes, dass die Kantone ihre bestehenden NAV zur Hauswirtschaft mit den vorgeschlagenen Bestimmungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben.

Einzelne Kantone haben sich dazu entschieden, die Regelungen zur 24-Stunden-Betreuung in einem separaten NAV zu verankern. Andere Kantone haben die 24-Stunden-Betreuung in den bestehenden NAV eingepflegt, teilweise in einem separaten Kapitel.

Der revidierte basel-städtische NAV integriert die 24-Stunden-Betreuung. Es wird darauf verzichtet, einen separaten NAV zu erlassen, der ausschliesslich die 24-Stunden-Betreuung regelt. Dies aus folgenden Gründen:

- Der Modell-NAV empfiehlt, die vorgeschlagenen Bestimmungen in einen bereits bestehenden kantonalen NAV zu integrieren bzw. den bestehenden NAV zu ergänzen.
- Fast alle Bestimmungen des kantonalen NAV für Hauspersonal BS würden im Fall eines separaten Erlasses für die 24-Stunden-Betreuung wiederholt, da sie sowohl für die „normale“ Betreuung als auch für die 24-Stunden-Betreuung gelten würden. Viele auf den ersten Blick typische 24-Stunden-Betreuung-Regelungen, wie beispielsweise Sonntags- oder Nacharbeit, können bei genauerem Hinschauen – selbst wenn wohl meist seltener – auch im Rahmen von „normalen“ Betreuungsverhältnissen auftreten.
- Die wenigen Bestimmungen des Modell-NAV, welche sich nur auf die 24-Stunden-Betreuung beziehen, wirken nicht störend und führen aufgrund ihrer besonderen Kennzeichnung auch nicht zu Unklarheiten. Die Lesbarkeit verschlechtert sich nicht.
- Der Erlass von zwei separaten NAV würde die Regulierung der 24-Stunden-Betreuung nicht einfacher/übersichtlicher machen. Die komplexen Verhältnisse (beispielsweise aufgrund der wechselseitigen Leistung von Arbeits- und Präsenzzeit) und die herausfordernde Rechtslage würden sich auch in zwei separaten NAV manifestieren.
- Die Verankerung der Bestimmungen in einem einzigen NAV vermeidet Unklarheiten und Rechtsunsicherheit, etwa bezüglich Abgrenzung (unter welchen NAV fällt z.B. eine Person, die Vollzeit, also 42 Stunden in einem Haushalt arbeitet, unter anderem auch Gesellschaft leisten muss und in Ausnahmefällen auch einmal im Haus der Arbeitgebenden übernachtet?). Zudem sorgt die Integration für grosse Transparenz, da sämtliche anwendbaren Bestimmungen in Betreuungs- und Haushaltsarbeitsverhältnissen in einem einzigen NAV geregelt werden.
- Auch der frühere NAV Hauspersonal BS sah in § 2 Abs. 1 vor, dass er für Arbeitsverhältnisse gilt, bei welchen die Arbeitnehmenden bei den Arbeitgebenden wohnen.

### 3.4 Exkurs: Assistenzbeitrag der IV

Die auf Bundesebene zu Tage getretenen Diskrepanzen zwischen der gemäss Modell-NAV neu abzugeltenden Präsenzzeit für Betreuungsleistungen einerseits und den solche Präsenzzeiten nicht berücksichtigenden Assistenzbeiträgen der Invalidenversicherung andererseits, betreffen das vorliegende Geschäft nicht direkt (weitere Ausführungen dazu s. Erläuterungen zu § 34).

## 4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Informationen, Beratungen und Merkblätter zum NAV sind erhältlich unter:  
<https://www.awa.bs.ch/arbeitnehmende/arbeitsrecht.html>

### Erläuterungen zu § 1 Räumlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung im Kanton Basel-Stadt.

Die allgemeinen Bestimmungen sind im NAV analog dem NAV Hauswirtschaft Bund wie folgt gegliedert: § 1 Räumlicher Geltungsbereich; § 2 Persönlicher Geltungsbereich; § 3 Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung; § 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich und § 5 Sachlicher Anwendungsbereich. Diese Gliederung dient der Übersichtlichkeit (da beispielsweise der persönliche Geltungsbereich diverse Ausnahmen enthält) sowie der Stringenz.

### Erläuterungen zu § 2 Persönlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem privaten Haushalt verrichten (nachstehend Arbeitnehmende genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgebende genannt).

<sup>2</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere auch für hauswirtschaftliche Praktika sowie für Au-Pair-Verhältnisse, soweit keine abweichenden Regelungen bestehen.

Der NAV ist unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit auf sämtliche Arbeitsverhältnisse anwendbar, die hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Privathaushalten beinhalten. Es versteht sich von selbst, dass es sich bei Gefälligkeitsarbeiten im Rahmen der Nachbarschaftshilfe oder Aufträgen im rechtlichen Sinn nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, weshalb diese auch nicht unter den NAV fallen und damit auch hier nicht zu erwähnen oder auszuschliessen sind. Bei Unklarheiten muss die Frage, ob im Einzelfall ein Arbeitsvertrag entstanden ist oder nicht, gemäss den Bestimmungen des OR über die Entstehung des Arbeitsvertrages (Art. 319 ff. OR) und aufgrund der Lehre und Rechtsprechung beantwortet werden. Es ist nicht Aufgabe des NAV zu definieren, wann eine Tätigkeit im privaten Umfeld als Arbeitsverhältnis gilt.

Abs. 1: Der NAV ist nicht anwendbar auf Kollektivhaushalte wie Pensionen, Anstalten, Apartmenthäuser, Heime oder Krankenhäuser. Dies aus verschiedenen Gründen:

- Diese Kollektivhaushalte fallen grösstenteils unter das Arbeitsgesetz;
- Gesamtarbeitsverträge in den Bereichen Reinigung und Gastronomie sind für diese Kollektivhaushalte teilweise anwendbar;
- Betreuungsleistungen im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes sind keine hauswirtschaftlichen Leistungen, was insbesondere bei Krankenhäusern zu berücksichtigen wäre.

Die Ausnahme vom persönlichen Geltungsbereich stützt sich somit auf die fehlende Schutzbedürftigkeit der in Kollektivhaushalten beschäftigten Arbeitnehmenden.

Abs. 2: Im Rahmen von Au-Pair-Arbeitsverhältnissen wird meist jungen Erwachsenen gegen Verpflegung, Unterkunft und Taschengeld ermöglicht, bei einer Gastfamilie im In- oder Ausland tätig zu sein, um im Gegenzug die Sprache und Kultur des Gastlandes kennenzulernen und/oder die Berufserfahrung zu vertiefen. Hauptaufgabe ist regelmässig die Kinderbetreuung, wobei auch die Übernahme von leichten Hausarbeiten erwartet wird. Die Kinderbetreuung beinhaltet beispielsweise auch die Begleitung zu Freizeitaktivitäten und in den Kindergarten/Schule oder anderen Veranstaltungen oder die Zubereitung von kleineren Mahlzeiten und Frühstück. § 4 Abs. 2 lit. a NAV, der die „*ausschliessliche Beaufsichtigung von Kindern*“ vom Geltungsbereich des NAV ausnimmt, muss vom Au-Pair-Arbeitsverhältnis abgegrenzt werden (vgl. hierzu nachstehende Erläuterungen zu § 4).

## Erläuterungen zu § 3 Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung Leistungen in einem privaten Haushalt erbringen und in der Regel im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.

<sup>2</sup> Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

Abs. 1: Der vom SECO erarbeitete Modell-NAV definiert schweizweite Minimalstandards für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung. Es besteht die Erwartung, dass die Kantone ihre bestehenden Normalarbeitsverträge zur Hauswirtschaft mit den darin enthaltenen Bestimmungen ergänzen, sofern sie diese Punkte nicht bereits angemessen geregelt haben. Dieser Absatz wurde ohne Veränderung aus dem Modell-NAV übernommen. Hinsichtlich der Gründe für die Integration der 24-Stunden-Betreuung in den NAV ist auf Ziffer 3.3 hiervor zu verweisen.

Abs. 2: Die Belastungen einer solchen Anstellung sind mit dem Jugendarbeitsschutz nicht vereinbar, weshalb Jugendliche für diese Art der Betreuung nicht angestellt werden können. Dieser Absatz wurde ohne Veränderung aus dem Modell-NAV übernommen.

## Erläuterungen zu § 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

<sup>1</sup> Von diesem Normalarbeitsvertrag ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in folgender Beziehung stehen:

- a) Ehefrau und Ehemann;
- b) eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner;
- c) Verwandte in gerader Linie und deren Ehegatten, deren eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner;
- d) Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, die im selben Haushalt leben.

<sup>2</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ausserdem nicht für:

- a) Arbeitnehmende, die ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden;
- b) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse;
- c) für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone, der Gemeinden, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem spezifischeren Normalarbeitsvertrag unterstehen;
- d) Personen, die bei einer öffentlich-rechtlichen Organisation oder bei einer gemeinnützigen Organisation mit öffentlichem Auftrag angestellt sind;
- e) Personen, die familienextern Kinder betreuen (Tagesfamilien, Mittagstisch).

Diese Bestimmung ist analog dem NAV Hauswirtschaft Bund ausgestaltet. Sie enthält zunächst eine Reihe von Konstellationen, die es aufgrund der persönlichen Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden rechtfertigen, vom Anwendungsbereich des NAV ausgenommen zu sein. Abs. 1, der die nahen Familienmitglieder vom Geltungsbereich des NAV ausschliesst, will verhindern, dass sich der Staat in innerfamiliäre Verhältnisse einmischt. Abs. 2 hält sodann weitere Ausnahmen fest, die sich aufgrund der Tätigkeit (beispielsweise Kinderbetreuung oder Mittagstisch, landwirtschaftliche Arbeiten) oder der Natur/Qualifikation des Arbeitsverhältnisses (beispielsweise öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis oder Anwendbarkeit eines GAV) rechtfertigen.

Abs. 1 lit. d: Erfasst sind sämtliche Lebenspartnerschaften mit gemeinsamem Haushalt. Nicht erforderlich ist eine „gefestigte“ Beziehung. Das Leben im selben Haushalt deutet bereits auf eine enge persönliche Bindung hin, die einen Ausschluss vom Anwendungsbereich sachlich rechtfertigt.

Abs. 2 lit. a: Diese Bestimmung ist auf das umgangssprachliche „Babysitting“ bezogen, auf welches in der Praxis vor allem wegen Abwesenheit der Eltern des Kindes (beispielsweise wegen eines abendlichen Theaterbesuchs) zurückgegriffen wird. Gemäss Schweizerischem Roten Kreuz soll das Babysitting, wenn die Kinder wach sind, nicht länger als drei Stunden dauern. Diese Beschäftigung darf ohne weiteres auch regelmässig sein (etwa jeden zweiten Freitag im Monat). Die Ausübung leichter hauswirtschaftlicher Tätigkeiten, wie das Aufwärmen von vorbereiteten Speisen oder das Einräumen der Geschirrspülmaschine, führt noch nicht zur Anwendbarkeit des vor-

liegenden NAV, da diese Tätigkeiten im Vergleich zur Kinderbetreuung derart untergeordnet sind, dass ihnen Ausnahmecharakter zukommt und sie sehr eng mit den eigentlichen Betreuungsaufgaben zusammenhängen und nur für die betreuten Kinder, nicht aber für weitere Familienangehörige verrichtet werden. Jedoch sollen die Arbeitnehmenden von den entsprechenden Schutzvorschriften und Arbeitsbedingungen des NAV profitieren, sobald hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Sinne von § 5 NAV, wie beispielsweise das Putzen der gesamten Küche oder das Staubsaugen im ganzen Haus, die den Bedürfnissen der gesamten Familie/Wohngemeinschaft dienen, zusätzlich zur Kinderbetreuung erledigt werden müssen und diese Arbeiten im Verhältnis zur Kinderbetreuung spürbar ins Gewicht fallen. Die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Arten von Kinderbetreuungstätigkeiten hat im Einzelfall zu erfolgen, wobei auch das regelmässige und ausschliessliche Hüten von Kindern am Tag vom Anwendungsbereich des vorliegenden NAV ausgenommen sein kann.<sup>4</sup>

## Erläuterungen zu § 5 Sachlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Als hauswirtschaftliche Tätigkeiten gelten Arbeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere:

- a) Reinigungsarbeiten;
- b) Besorgung der Wäsche;
- c) Einkaufen;
- d) Kochen;
- e) Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken;
- f) Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung;
- g) Hausdienst und leichte Gartenarbeit.

<sup>2</sup> Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) vom 29. September 1995 sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen.

Abs. 1: Der sachliche Anwendungsbereich respektive die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten entsprechend weitgehend dem NAV Hauswirtschaft Bund, erweitert um den Hausdienst und leichte Gartenarbeiten, da erfahrungsgemäss auch diese Arbeiten als hauswirtschaftliche Tätigkeiten zu gelten haben. Die Aufzählung der Tätigkeiten ist nicht abschliessend.

Das in der Praxis teilweise für Rechtsunsicherheit sorgende „Gesellschaftsleisten“ bei alltäglichen Aktivitäten der Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person, insbesondere betagten Personen, wie beispielsweise beim Lesen im Garten oder beim Essen, wird im NAV nicht explizit aufgeführt, kann im Einzelfall je nach Umständen unter die „Unterstützung“ gemäss § 5 Abs. 1 lit. f subsumiert werden. Erforderlich ist aus arbeitsrechtlicher Perspektive, dass Arbeitgebende das Gesellschaftsleisten „anordnen“ und Arbeitnehmende daher nicht frei über die Zeit verfügen können. Im Streitfall ist jeder Einzelfall gesondert zu beurteilen.

Abs. 2: Für die medizinische Pflege gelten spezielle Bedingungen. Es braucht dazu diplomiertes Fachpersonal, eine Bewilligung und es gelten auch andere Lohnvorgaben. Zudem ist unter Umständen die Abrechnung über die Krankenkassen möglich. Deshalb sind diese Tätigkeiten explizit ausgenommen. Dieser Absatz wurde ohne Veränderung aus dem Modell-NAV übernommen, gilt aber selbstverständlich auch für Arbeitsverhältnisse ausserhalb der 24-Stunden-Betreuung.

## Erläuterungen zu § 6 Ergänzendes Recht

<sup>1</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR und weiterer Spezialgesetze Anwendung. Für ausländische Arbeitnehmende gelten zusätzlich die besonderen für sie anwendbaren Bestimmungen.

---

<sup>4</sup> Weitere Informationen zum klassischen Babysitting: <https://babysitter.redcross.ch/de>

Zur besseren Übersicht wird der Verweis auf das subsidiär geltende OR in einen separaten Paragraphen aufgenommen. Der Verweis auf weitere Spezialgesetze bezieht sich insbesondere auf die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG), da im Bereich der Haushaltstätigkeiten eine grosse Verleih- und Vermittlungstätigkeit besteht.

Die Anwendbarkeit von GAV oder spezielleren NAV ist in vorstehendem § 4 Abs. 2 lit. c geregelt.

Der zweite Satz hat zum Ziel, ausländische Arbeitnehmende auf weitere, für sie geltende Bestimmungen (beispielsweise Quellensteuer, ausländerrechtliche Bewilligungen) aufmerksam zu machen. Eine vollständige Aufzählung sämtlicher anwendbarer Gesetze und zuständiger Amtsstellen erscheint nicht möglich, weshalb die Bestimmung allgemein gehalten wurde.

Als Hilfestellung sowohl für Arbeitnehmende/Betreuungspersonen als auch für zu betreuende Personen und deren Angehörige wird an dieser Stelle auf die Informationsblätter des SECO zur Regelung der 24-Stunden-Betreuung verwiesen. Insbesondere das Informationsblatt für Arbeitnehmende/Betreuungspersonen ist neben den Landessprachen auch beispielsweise in Bulgarisch, Polnisch, Portugiesisch oder Ungarisch erhältlich. Jene Informationsblätter enthalten diverse Angaben (beispielsweise Mindestferienanspruch gemäss OR, Mindestlohn gemäss NAV Hauswirtschaft Bund), die ebenfalls für die „normale“ Betreuung von Bedeutung sind.<sup>5</sup>

## **Erläuterungen zu § 7 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages**

<sup>1</sup> Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses je ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages sowie der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft Bund) vom 20. Oktober 2010 auszuhändigen.

<sup>2</sup> Diese Pflicht besteht auch bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder des NAV Hauswirtschaft Bund.

Abs. 1 und 2: Die Arbeitgebenden müssen neben diesem NAV auch den NAV Hauswirtschaft Bund aushändigen. Dies dient insbesondere dazu, den Arbeitnehmenden eine Überprüfung der dort geregelten Mindestlöhne zu ermöglichen. Der NAV Hauswirtschaft Bund ist auch in Französisch oder Italienisch erhältlich.

Auskünfte sowohl über den kantonalen NAV als auch über den NAV Hauswirtschaft Bund können beim Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsbeziehungen, eingeholt werden. Aus gesetzredaktionellen Gründen wurde jedoch auf eine besondere Erwähnung verzichtet.

## **Erläuterungen zu § 8 Geheimhaltungspflicht**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup> Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgebenden erforderlich ist.

<sup>3</sup> Es gelten überdies die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) vom 19. Juni 1992.

Die Sensibilität der (höchst-)persönlichen Daten der Arbeitgebenden ist der Grund für diese Regelung. Die Bestimmung soll die Persönlichkeit und die Daten der Arbeitgebenden besser schützen und die Arbeitnehmenden wie auch die Arbeitgebenden auf die geltenden datenschutzrechtlichen Verpflichtungen aufmerksam machen.

---

<sup>5</sup> Die Informationsblätter sind abrufbar unter: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/24-stunden-betagtenbetreuung.html>.

## Erläuterungen zu § 9 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

<sup>1</sup> Arbeitgebende sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen zu beachten und zu unterstützen.

Diese allgemeinen Schutzvorschriften werden analog zum ArG eingeführt. Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 328 OR, welche die Achtung der Persönlichkeit sowie die Wahrung der Sittlichkeit betrifft, gilt uneingeschränkt. Eine integrale Wiedergabe dieser allgemeinen Regel erfolgt aber nicht.

## Erläuterungen zu § 10 Schwangere Frauen und stillende Mütter

<sup>1</sup> Für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 und seiner Verordnungen analog.

Diese Bestimmung wird im Sinn von Art. 359 Abs. 2 OR eingeführt, der besagt, dass spezifische Schutzbestimmungen für weibliche Arbeitnehmende zu erlassen sind. Die analog, d.h. sinngemäss anwendbaren Schutzbestimmungen des ArG (vgl. Art. 35 ff. ArG) regeln den Gesundheitsschutz der berufstätigen Schwangeren und stillenden Mütter und statuieren zusammengefasst die Pflicht, schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des ungeborenen oder geborenen Kindes nicht beeinträchtigt wird. Zu diesen Rechten und Verpflichtungen der Arbeitnehmerinnen gehört insbesondere und beispielhaft, dass sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen, auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben dürfen, ihnen die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben ist, sie während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen und dass sie ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen.

## Erläuterungen zu § 11 Jugendliche

<sup>1</sup> Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.

Gemäss Art. 359 Abs. 2 OR sind im Rahmen eines NAV auch spezifische Schutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmende zu erlassen. Jugendliche, d.h. Arbeitnehmende bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, erfordern aufgrund ihres Alters, ihrer Unerfahrenheit und ihrer Entwicklung eine spezielle Rücksichtnahme im Arbeitsumfeld. Entsprechend sehen die Schutzvorschriften des ArG für Jugendliche (Art. 29 ff. ArG) strengere Vorschriften vor, als sie für erwachsene Arbeitnehmende gelten: Namentlich trägt der Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber den jugendlichen Arbeitnehmenden, bestimmte Tätigkeiten sind altersmässig begrenzt oder ganz untersagt und Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit sind verschärft. <sup>6</sup>

## Erläuterungen zu § 12 Probezeit

<sup>1</sup> Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der erste Monat nach Antritt der Arbeit als Probezeit.

<sup>2</sup> Ist das Arbeitsverhältnis befristet, beträgt die Probezeit:

- a) eine Woche bei einer Vertragsdauer von bis zu drei Monaten;
- b) zwei Wochen bei einer Vertragsdauer von bis zu sechs Monaten oder
- c) bei Arbeitsverhältnissen, die für länger als sechs Monate eingegangen sind, einen Monat.

---

<sup>6</sup> Auskünfte zu den Schutzbestimmungen erteilt das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsinspektorat: <https://www.awa.bs.ch/ueber-uns/abteilungen-aufgaben/arbeitsinspektorat.html>.

<sup>3</sup> Durch schriftliche Abrede darf die Probezeit bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die für länger als sechs Monate eingegangen sind, höchstens auf drei Monate verlängert werden.

Abs. 1: Die Dauer der Probezeit bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen entspricht der Regelung in Art. 335b Abs. 1 zweiter Halbsatz OR.

Abs. 2: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die Dauer der Probezeit von der vereinbarten Vertragsdauer abhängig. Die Bestimmung entspricht materiell der Probezeitregelung gemäss Modell-NAV, gilt aber für alle dem NAV unterstehenden Arbeitsverhältnisse. Die vergleichsweise kurzen Probezeiten bei befristeten Anstellungen von bis zu sechs Monaten rechtfertigen sich unter anderem, weil regelmässig ausländische Arbeitnehmende in die Schweiz zur Erbringung der Arbeitsleistung einreisen und mit der Anstellung auch das Wohnrecht verknüpft ist, weshalb baldige Sicherheit über allfällige Kündigungs- und Arbeitsansprüche erforderlich scheint. Ausserdem enthalten viele auf kurze Zeit befristete Arbeitsverhältnisse ebenfalls keine Probezeit. Der Modell-NAV und auch der vorliegende NAV weichen insofern vom OR ab, als bei befristeten Arbeitsverträgen eine Probezeit gilt, auch wenn sie einzelvertraglich nicht vereinbart ist. Bei wiederkehrenden Arbeitsverhältnissen ist in der Regel nur eine Probezeit möglich. Kehrt beispielsweise ein Arbeitnehmender nach einem ersten, einmonatigen Einsatz in sein Heimatland zurück, um nach einem Monat erneut eine Stellung beim selben Arbeitgebenden anzutreten, so kann für den zweiten Einsatz keine zweite Probezeit vereinbart werden. Sofern mehrere Arbeitnehmende unbefristet in einer Art Turnus angestellt werden, so gilt nur die effektiv beim Arbeitgebenden verbrachte Arbeitszeit als Probezeit.

Abs. 3: Analog Art. 335 Abs. 2 OR kann im Einzelfall eine Verlängerung der Probezeit schriftlich vereinbart werden. Im befristeten Arbeitsverhältnis kann die Probezeit jedoch nur verlängert werden, wenn das Arbeitsverhältnis für länger als sechs Monate eingegangen wurde. Damit wird verhindert, dass bei kürzeren befristeten Arbeitsverhältnissen die Probezeit einen grossen Teil oder sogar die gesamte Vertragsdauer umfasst.

## Erläuterungen zu § 13 Kündigung

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der anderen Partei zu begründen.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit:

- a) im 1. Dienstjahr einen Monat;
- b) im 2. bis 9. Dienstjahr zwei Monate;
- c) ab dem 10. Dienstjahr drei Monate.

<sup>4</sup> Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies zusätzlich der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

<sup>5</sup> Bei wiederkehrenden Anstellungen bei gleichen Arbeitgebenden wird auf die Gesamtdauer der Arbeitsbeziehungen abgestellt.

<sup>6</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses) gemäss den Art. 336 ff. OR.

Abs. 1 bis 3: Das Schriftformerfordernis hat die Beweisbarkeit zum Zweck und liegt im Interesse beider Parteien. Die Kündigungsfristen entsprechen denjenigen des OR.

Abs. 4: Dieser Absatz hält die Regelung von Art. 334 Abs. 1 OR fest, wonach ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart wird.

Abs. 5: Es kommt insbesondere bei der 24-Stunden-Betreuung häufig vor, dass jährlich wiederkehrende oder auch innerhalb des Zeitfensters von einem Jahr mehrere Anstellungen bei den gleichen Arbeitgebenden erfolgen. Der Modell-NAV schweigt sich darüber aus, ob diese Anstel-

lungen zusammengerechnet als ein einziges Arbeitsverhältnis gelten sollen. Auch ist die geltende Rechtsprechung hierzu schwankend. Zur Schaffung von Klarheit und zum Schutz der Arbeitnehmenden wird im NAV vorgesehen, dass wiederkehrende Anstellungen zusammengerechnet werden und somit insbesondere betreffend Kündigung oder im Krankheitsfall auf die Gesamtdauer der Arbeitsbeziehung abgestellt werden muss. Arbeitet beispielsweise eine Arbeitnehmerin über vier Jahre jeweils vier Monate in der Schweiz, wobei sie die restliche Zeit wieder zurück in ihr Heimatland reist, ist bei einer Kündigung ab dem vierten Jahr die zweimonatige Kündigungsfrist gemäss § 13 Abs. 3 lit. b NAV einzuhalten. Diese Regelung entspricht erfahrungsgemäss und im Ergebnis dem Parteiwillen. Denn die persönliche Betreuung ist eine notwendigerweise vertrauensvolle Arbeit, bei der sowohl die betreute Person und deren Angehörige als auch die Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt wollen, sofern die Parteien mit dem Vertragsverhältnis zufrieden sind. Davon muss ausgegangen werden, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin für den Rest des Jahres in ihre Heimat zurückkehrt.

## **Erläuterungen zu § 14 Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung**

<sup>1</sup> Bei 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe dessen, was sie während eines Monats an Lohn erhalten hätten. Beim Tod der zu betreuenden Person richtet sich der Anspruch gegen die Erbschaft.

<sup>3</sup> Übersteigt der infolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwachsene Schaden die Entschädigung gemäss Abs. 2, so kann angemessener Ersatz verlangt werden.

Gemäss der allgemeinen Regel in Art. 338a Abs. 2 OR erlischt das Arbeitsverhältnis, das wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen wurde, mit dessen Tod und es kann einzig Schadenersatz geltend gemacht werden. Die Formulierung dieser speziell für die 24-Stunden-Betreuung geltenden Bestimmung wird im NAV aufgenommen, da das Arbeitsverhältnis in der Pflege und Hausbetreuung bei 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen regelmässig mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen wurde und ein Übergang auf die Erben in vielen Fällen nicht sachgerecht wäre. Den Interessen der Arbeitnehmenden wird in diesen Fällen insoweit Rechnung getragen, als diese sowohl schadensunabhängig einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe eines Monatslohns haben und darüber hinausgehenden Ersatz für den Schaden verlangen können, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. Die Bemessung des Schadenersatzes wird analog zur Regelung des OR erfolgen. Mit dieser Regelung sollen unnötige, zeitaufwändige Gerichtsverfahren verhindert werden, welche im Interesse keiner Partei liegen dürften. Arbeitnehmende haben einen Monat finanzielle Absicherung, ohne dass sie einen konkreten Schaden nachweisen müssen, Arbeitgebende, die in ein Heim eintreten, oder Erben wissen um die gesetzliche Möglichkeit, dass weiterer Schaden geltend gemacht werden kann.

Da das Wohnrecht nicht mit dem Arbeitsverhältnis verknüpft ist (siehe § 15), stellt die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch in diesem Bereich keine besonders einschneidende Konsequenz dar.

Im NAV ist nicht von Heimeinweisung, sondern von Heimeintritt die Rede. Diese Formulierung soll sicherstellen, dass auch der freiwillige Eintritt in ein Heim erfasst wird. Das schafft Rechtssicherheit.

Im Rahmen von Personalverleih ist der Haushalt der zu betreuenden Person regelmässig der Einsatzbetrieb. Soweit das Personalverleihunternehmen unter den Geltungsbereich des GAV Personalverleih fällt, sind zwingend die darin enthaltenen Kündigungsfristen für das unterstellte Arbeitsverhältnis massgebend. Das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (= das Personalverleihunternehmen) erlischt somit nicht bei Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person, sondern es wird lediglich dieser Einsatz beendet. Darüber hinaus werden zwischen Personalverleih-

unternehmen und den Arbeitnehmenden regelmässig Arbeitsverträge geschlossen, die ebenfalls konkrete Kündigungsfristen enthalten. Daraus folgt, dass die Kündigungsfristen gemäss NAV im Rahmen von Arbeitsverhältnissen des Personalverleihs lediglich dann zur Anwendung kommen, wenn der GAV Personalverleih nicht anwendbar ist und keine Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag enthalten sind.

Bei Arbeitsverhältnissen, die nicht die 24-Stunden-Betreuung betreffen und die auch sonst nicht wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden / der zu betreuenden Person abgeschlossen wurden, gilt die Regelung gemäss Art. 338 Abs. 1 OR, wonach das Arbeitsverhältnis auf die Erben übergeht.

## **Erläuterungen zu § 15 Kündigung der Unterkunft**

<sup>1</sup> Stellen die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung, so sind für die Kündigung die Vorschriften zum Mietrecht (Art. 266 ff. OR) einzuhalten.

<sup>2</sup> Das Erlöschen des Rechtes auf Benützung der Unterkunft muss den betroffenen Arbeitnehmenden gemäss den Art. 266l bis 266n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgebenden eröffnet werden.

Abs. 1: Der NAV hält – in Übereinstimmung mit dem früheren NAV – explizit fest, dass die Bestimmungen zum Mietrecht zur Anwendung kommen. In der Praxis dürfte dieser Verweis sowie die Anwendbarkeit des Mietrechts nicht zu Problemen führen, da es sich bei den Unterkünften der Arbeitnehmenden in der Regel nicht um Wohnungen handelt, sondern um möblierte Zimmer, bei denen die Parteien mit einer Frist von zwei Wochen auf Ende einer einmonatigen Mietdauer kündigen können (vgl. Art. 266e OR). Es wird aber in Kauf genommen, dass in gewissen Fällen das Ende des Mietverhältnisses nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses übereinstimmt. Mit dem ausdrücklichen Verweis auf das Mietrecht wird klargestellt, dass die mietrechtlichen Besonderheiten der Anfechtung wegen Missbräuchlichkeit sowie die Erstreckung des Mietverhältnisses möglich und im Streitfall von einer Schlichtungsstelle oder einem Gericht zu beurteilen sind. Insgesamt erscheint diese Lösung als sachgerecht. Gerade im Hinblick auf die 24-Stunden-Betreuung muss das elementare menschliche Bedürfnis nach Wohnen respektive einem Dach über dem Kopf jederzeit sichergestellt sein und soll nicht durch das liberale schweizerische Kündigungsrecht im Arbeitsrecht unterlaufen werden können. Des Weiteren kann diese Regelung auch dem Arbeitgebenden Vorteile bringen, zum Beispiel dann, wenn sich eine arbeitsrechtliche Kündigungsfrist infolge einer Sperrfrist sehr lange erstreckt (z.B. infolge einer Schwangerschaft). Das Zimmer kann mit einer kürzeren Frist gekündigt werden, was für eine Folgeeinstellung, insbesondere zur Sicherstellung der ununterbrochenen Betreuung, hilfreich sein könnte.

Abs. 2: Die Aufnahme dieses Absatzes erscheint unumgänglich, da eine nicht auf dem amtlichen Formular ergangene Kündigung nichtig ist und keinerlei Rechtswirkungen entfaltet. Dies ist bei Arbeitsverhältnissen besonders wichtig, die mit dem Tod oder dem Heimeintritt enden können.

## **Erläuterungen zu § 16 Zeugnis**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können von den Arbeitgebenden jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

<sup>3</sup> Spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgebende das Arbeitszeugnis unaufgefordert auszuhandigen.

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 330a OR.

Abs. 3: Es zeigt sich in der Praxis, dass Arbeitnehmende oft sehr lange auf das Zeugnis warten müssen. Mit diesem Absatz soll der wichtigen Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Förderung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmenden Nachdruck verliehen werden.

## Erläuterungen zu § 17 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Arbeitszeit ist die Zeit, während der die Arbeitnehmenden aktive Arbeitseinsätze, namentlich hauswirtschaftliche Tätigkeiten, verrichten. Die Kinderbetreuung gilt ebenfalls als Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Sofern nichts anderes vereinbart ist, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. Sie beträgt höchstens zehn Stunden pro Tag und endet in der Regel mit der Tagesarbeit um 20.00 Uhr. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden.

<sup>3</sup> Die tägliche Arbeitszeit, Präsenzzeit und Ruhezeit sind entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen.

Abs. 1 erscheint auf den ersten Blick als selbstverständlich. Die Regelung dient jedoch der klaren Abgrenzung zur Präsenzzeit (vgl. § 18 NAV).

Abs. 2: Die Tagesarbeitszeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sind an Art. 9 und 10 ArG angelehnt, weshalb auch die Einsatzdauer bis 20.00 Uhr angepasst wird. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) beträgt die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit im Kanton Basel-Stadt in keinem Wirtschaftssector mehr als 42,1 Stunden; die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Gesundheits- und Sozialwesen 41,7 Stunden, beim Sektor Erbringung von sonstigen Dienstleistungen 41,5 Stunden,<sup>7</sup> womit die Arbeitszeit von 42 Stunden knapp über dem Durchschnitt des Kantons Basel-Stadt (Gesamtdurchschnitt 41,46 Stunden) liegt. Abendarbeit zwischen 20.00 und 23.00 Uhr ist möglich, soll aber die Ausnahme bleiben, weshalb festgehalten wird, dass die tägliche Arbeitszeit *in der Regel* um 20.00 Uhr endet.

Abs. 3: Diese Verpflichtung dient den Arbeitnehmenden dazu, die Tagesstruktur, Freizeit und Weiterbildungen wie Sprachkurse planen zu können und entspricht der Regelung im ArG (vgl. Art. 47 ArG i.V.m. Art. 69 f. ArGV 1).

## Erläuterungen zu § 18 Präsenzzeit

<sup>1</sup> Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, gilt als Präsenzzeit.

<sup>2</sup> Als Präsenzzeit gilt auch die Rufbereitschaft, während der die Arbeitnehmenden ausserhalb des Hauses sein dürfen, bei Bedarf jederzeit telefonisch erreichbar und längstens innert 30 Minuten am Einsatzort sein müssen.

Abs. 1: Die Präsenzzeit ist ein typisches Merkmal der 24-Stunden-Betreuung und daher einer der wichtigsten zu regelnden Punkte des NAV. Präsenzzeit kann auch bei „normalen“ Arbeitsverhältnissen mit einer „normalen“ Arbeitszeit geleistet werden. Das Leisten von Präsenzzeit ist – ausser bei der 24-Stunden-Betreuung – nicht an ein Vollzeitpensum gebunden. Es ist somit auch möglich, jemanden in einem Teilzeitpensum anzustellen und eine Präsenzzeit zu vereinbaren. Die Möglichkeit, eine Teilzeitstelle anzutreten, kann beispielsweise für Personen, die gerne unterschiedlichen Hobbies oder Aktivitäten nachgehen, oder in Begleitung einer Ausbildung (etwa einem Studium oder Doktorat) ein interessantes Modell darstellen. Die Entschädigung der Präsenzzeit im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung ist in § 34 NAV geregelt und wird auch dort erläutert. Die Pauschalen für Arbeitsverhältnisse gemäss diesem Paragraphen können mit Hilfe der Tabelle des AWA, welche den Beschäftigungsgrad, die Berufsqualifikation, die vereinbarten Pausen und den Betreuungsbedarf berücksichtigt, errechnet werden.

---

<sup>7</sup> vgl. etwa Statistik des BFS abrufbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/bua.assetdetail.12707406.html>.

Die Präsenzzeit entspricht den ebenfalls gängigen Begriffen Bereitschaftsdienst und Pikettdienst. Sie muss jedoch definitionsgemäss im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person stattfinden. Die Abgrenzung zwischen Präsenzzeit und Rufbereitschaft (gemäss Abs. 1 und Abs. 2) erfolgt dahingehend, dass bei der Rufbereitschaft die Arbeitnehmenden sich nicht im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, sondern ausserhalb des Hauses, jedoch bei Bedarf jederzeit via Telefon erreichbar sein müssen und zur aktiven Arbeit herangezogen werden können. Der Zeitpuffer von 30 Minuten orientiert sich an der Rechtsprechung, nach welcher bei Leisten von Pikettdienst und einer Einsatzbereitschaft innert 30 Minuten am Einsatzort die Abgeltung mittels Pikettzulage ausreichend ist.

## **Erläuterungen zu § 19 Pausen**

<sup>1</sup> Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden; oder
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden.

Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen.

Abs.1: Diese Bestimmung hat zur Folge, dass die Arbeitnehmenden den Arbeitsort verlassen dürfen und insbesondere bei der 24-Stunden-Betreuung die Betreuung anderweitig sichergestellt werden muss.

Abs. 2: Die Pausenregelung ist an Art. 15 ArG angelehnt.

## **Erläuterungen zu § 20 Arbeits- und Präsenzzeit sowie Pausen im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung**

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit. Allfällige Einsätze während der Präsenzzeit gelten als Überstunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8,4 Stunden und die tägliche Präsenzzeit 11,6 Stunden. Die tägliche Gesamteinsatzzeit (aktive Arbeitszeit plus Präsenzzeit) darf somit nicht mehr als 20 Stunden betragen. Es müssen mindestens zwei Stunden Pause zusammenhängend bezogen werden.

<sup>2</sup> Es ist nicht zulässig, jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.

<sup>3</sup> Bei häufigen Einsätzen während der Präsenzzeit (ab durchschnittlich zweimal pro Nacht) sind die Arbeitnehmenden lediglich mit einem 50%-Pensum anstellbar. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 4,2 Stunden und die tägliche Präsenzzeit 13,8 Stunden. Es ist den Arbeitnehmenden jeweils der Vormittag von 08.00 bis 14.00 Uhr als frei zu gewähren.

<sup>4</sup> Bei intensiven Betreuungssituationen muss monatlich eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmenden stattfinden und bei Bedarf eine Anpassung der Betreuungsorganisation erfolgen. Die Höchstarbeitszeiten sind zu beachten.

Abs. 1: Wird während der Präsenzzeit über das mit den Pauschalen gemäss § 34 NAV abgedeckte Mass hinaus gearbeitet, so zählt diese Zeit als Überstunden, die gemäss § 22 Abs. 2 und 3 NAV zu entschädigen sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Sollarbeitsstunden (also die Arbeitszeiten) jeweils fest vereinbart sind und auch geleistet werden. Damit stellen alle zusätzlich geleisteten Stunden Überstunden dar. Es wird empfohlen, von Abs. 1 abweichende Spezialvereinbarungen betreffend Überstunden im Einzelarbeitsvertrag gesondert zu regeln, damit bei allfälligen Streitigkeiten der Parteiwille klar erkennbar ist. Beispiel: Eine Arbeitnehmerin, welche in der Nacht Einsätze (beispielsweise eine Arbeitsstunde) leistet, kann diese Einsatzstunden nicht vom vertraglich vereinbarten Pensum abziehen (21 Stunden vereinbart minus eine Stunde Nachteinsätze ergäbe 20 Stunden; die Arbeitnehmerin ist weiterhin verpflichtet, die vertraglich vereinbarten 21 Stunden zu arbeiten). Dies gibt dem Arbeitgeber bzw. seinen Angehörigen Planungssicherheit, weil sonst möglicherweise für die geplanten, ausfallenden Stunden (im genannten Beispiel eine Stunde) immer eine Ersatzbetreuung gesucht werden müsste, was für den Arbeitgeber kaum realisierbar sein dürfte.

In der 24-Stunden-Betreuung sind nur 100%- beziehungsweise bei intensiven Betreuungsverhältnissen 50%-Anstellungen vorgesehen. Andere Modelle entsprechen nicht der Realität. Spezialvereinbarungen bedürfen einer Festsetzung im Einzelarbeitsvertrag. Folglich muss die Arbeitszeit bei einer vorgesehenen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden pro Tag 8,4 Stunden betragen. Damit den Arbeitnehmenden genügend Erholung gewährt werden kann, müssen im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung ausreichende Pausen gewährt werden. Den Arbeitnehmenden soll eine Pausengesamtzeit von vier Stunden zustehen, wovon mindestens zwei Stunden zusammenhängend bezogen werden müssen, was insbesondere in 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen für die Erledigung von persönlichen Angelegenheiten und eine gute Erholung zentral ist. Die Arbeitnehmenden können die Pause insbesondere für die Pflege von persönlichen Kontakten und zur Befriedigung eigener Bedürfnisse nutzen. Damit kann die Präsenzzeit höchstens 11,6 Stunden betragen. Die tägliche Gesamteinsatzzeit (aktive Arbeitszeit [8,4 Stunden] und die Präsenzzeit [11,6 Stunden]) darf somit maximal 20 Stunden betragen.

Der Grundsatz für diese Regelung wurde dem Modell-NAV entnommen. Dieser sieht im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung eine tägliche Pause von zwei Stunden, bei intensiver Betreuung, d.h. wenn mehrere Einsätze pro Nacht geleistet werden müssen, vier Stunden vor. Die Schutzbestimmungen dieses NAV gehen weiter, da nicht nur für die intensive Betreuung, sondern für alle 24-Stunden-Betreuungsverhältnisse mindestens vier Stunden Pause vorgesehen sind.

Abs. 3: Der Modell-NAV sieht vor, dass die Betreuung durch eine Person allein nicht zumutbar ist, wenn sie über längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. Deshalb sieht der NAV vor, dass Arbeitnehmende bei derartigem Betreuungsbedarf lediglich im 50%-Pensum beschäftigt werden dürfen (siehe dazu auch § 34 Abs. 1 dieses NAV). Es liegt am Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person, die Betreuung entsprechend zu organisieren und bei grosser Pflegebedürftigkeit mehrere (mindestens zwei) Arbeitnehmende anzustellen. Die Zeit, während der eine Beschäftigung nicht erfolgen soll, wird fixiert, damit eine ausreichende Erholung und eine entsprechend verantwortungsbewusste und fehlerfreie Betreuung und Arbeitstätigkeit sichergestellt werden kann. Die Arbeitnehmenden sollen von 08.00 Uhr bis 14.00 Uhr frei haben. Da für diesen Fall eine Anstellung zu höchstens 50% erfolgen darf, kann die Arbeitszeit auch höchstens 4,2 Stunden betragen. Die Präsenzzeit beträgt unter der Berücksichtigung der freien sechs Stunden maximal 13,8 Stunden.

Abs. 4: Dieser Absatz statuiert in genereller Weise eine speziell gelagerte Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Es muss bei einer intensiven Betreuungssituation monatlich geprüft werden, ob die Situation für die Arbeitnehmenden noch zumutbar und ihre Gesundheit nicht gefährdet ist. Konkretisierend kommen die Abs. 1 bis 3 dieses Paragraphen sowie § 34 dieses NAV zur Anwendung. Eine Anpassung der Betreuungssituation (und nicht bloss des Lohnes) muss erfolgen, sobald über mehr als einen Monat Arbeitnehmende zu häufige Einsätze während der Präsenzzeit leisten müssen.

## **Erläuterungen zu § 21 Ruhezeit**

<sup>1</sup> Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden.

<sup>2</sup> Sie kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

<sup>3</sup> Präsenzzeiten gelten als Ruhezeit.

Abs. 1 und 2: Diese Bestimmungen entsprechen Art. 15a ArG. Sie dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden.

Abs. 3: Präsenzzeit gehört zu den Aufgaben der Arbeitnehmenden und ist als Teil der Arbeitstätigkeit gemäss § 34 NAV zu entschädigen. Diese Tätigkeit ist jedoch weniger anstrengend, zumal in der Regel (siehe Modelle gemäss § 34 Abs. 2 NAV) die Präsenzzeiten selten unterbrochen

werden und die Unterbrechung mit den berechneten 15 Minuten Arbeitszeit in elf Stunden Präsenzzeit doch recht gering ist. Daher ist aus Sicht des Gesundheitsschutzes ein Erholungszweck trotzdem gewährleistet. Die Präsenzzeit kann folglich gleichzeitig als Ruhezeit gelten. Anders liesse sich das 24-Stunden-Betreuungsverhältnis überhaupt nicht regulieren. Da bei intensiven Betreuungsverhältnissen nur eine 50%-Anstellung zulässig ist, ist auch dort eine genügende Ruhezeit gewährleistet.

## **Erläuterungen zu § 22 Überstunden**

<sup>1</sup> Werden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden angeordnet, so sind die Arbeitnehmenden zu deren Leistung so weit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden haben, sofern die Arbeitnehmenden nicht mit der Ausgleichung der Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer einverstanden sind, für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Bruttolohn bemisst samt einem Zuschlag von 25%.

<sup>3</sup> Die in Abs. 2 erwähnte Überstundenentschädigung erfolgt nur, sofern diese Arbeitsstunden nicht bereits mit den in § 34 enthaltenen Pauschalen abgegolten sind.

Abs. 1 und 2: Diese Absätze entsprechen der Überstundenregelung von Art. 321c OR.

Abs. 3: Da gemäss § 34 NAV in der Pauschale für die Entschädigung von Präsenzzeit die Überstunden inklusive Zuschlag bereits eingerechnet sind, erfolgt keine zusätzliche Überstundenentschädigung (vgl. Erläuterungen zu §§ 19 und 34 NAV).

## **Erläuterungen zu § 23 Überzeit**

<sup>1</sup> Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden übersteigen.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls überschritten werden.

<sup>3</sup> Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 140 Stunden betragen.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

<sup>5</sup> Die Abgeltung erfolgt analog den Überstunden. Die Kompensation der Überzeit durch Freizeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen, soweit die Parteien nicht eine längere Frist schriftlich vereinbart haben, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

Eine Überzeitregelung sieht lediglich das ArG vor, nicht jedoch das OR. Aufgrund der Nichtanwendbarkeit des ArG wäre eine explizite Regelung der Überzeit nicht erforderlich, da die Entlohnung im selben Umfang erfolgt wie die Überstunden (vgl. § 23 Abs. 5 NAV). Dennoch ist eine Überzeitregelung vorgesehen, da die Voraussetzungen für deren Leistung deutlich strenger sind. Die Bestimmung entspricht den Art. 12 und 13 ArG. Sie dient dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und soll sie vor Ausbeutung schützen. Die Voraussetzungen zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sind viel höher als die Voraussetzungen für die Leistung von Überstunden (vgl. § 22 NAV). Die Überzeit muss wegen Dringlichkeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls notwendig sein. Die 140 Stunden-Regelung steht analog für die Überzeit-Regelung nach Art. 12 Abs. 2 lit. b ArG.

Abs. 4: Die schriftliche Erfassung der Überzeit und die Aufzeichnung in der Lohnabrechnung dienen der Transparenz und Beweisbarkeit.

## **Erläuterungen zu § 24 Nachtarbeit**

<sup>1</sup> Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Sie ist nur in Ausnahmefällen und mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig. Aktive Arbeitsstunden in der Nacht sind mit einem Zuschlag von min-

destens 25% auf den Bruttolohn zu entschädigen, sofern diese Arbeitsstunden nicht bereits mit den in § 34 enthaltenen Pauschalen abgegolten sind.

Die Nachtarbeit wird entsprechend Art. 10 Abs. 1 ArG definiert. Auch der Modell-NAV stellt auf den Nachtruhezeitraum gemäss ArG ab. Analog zu den Überstunden entfällt die Zuschlagspflicht, soweit die Arbeitsstunden mit den Pauschalen gemäss § 34 NAV abgegolten sind.

## Erläuterungen zu § 25 Arbeitszeiterfassung

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Im Unterlassungsfall werden Aufzeichnungen des Arbeitnehmenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeiterfassung muss die geleisteten aktiven Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht, die Überstunden und die Überzeit aufführen.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich in der Regel jeweils am Ende jeder Arbeitswoche durch alle Vertragsparteien zu visieren.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen zur Arbeitszeiterfassung einzusehen.

Abs. 1 entspricht der Gerichtspraxis zu Art. 321c OR in Verbindung mit der Dokumentationspflicht der Arbeitgebenden gemäss Art. 73 ArGV 1. Diese Bestimmung will die Arbeitgebenden dazu bewegen, ihrer Pflicht tatsächlich nachzukommen, die Arbeitszeit aufzuzeichnen. Gleichzeitig sollen auch die Arbeitnehmenden veranlasst werden, ihre Stunden zu erfassen.

Abs. 2 und 3: Diese Absätze sind ohne grosse Veränderungen aus dem Modell-NAV übernommen worden, wobei nach dem NAV die Arbeitszeiterfassung auch für die „normale“ Betreuung wöchentlich zu visieren ist. Das wöchentliche Visieren soll in variablen Betreuungsmodellen sicherstellen, dass die häufig unterschiedlichen Zeiten präzise angegeben werden. Eine längere Zeitspanne wäre einer präzisen Zeiterfassung abträglich. Die präzise Arbeitszeiterfassung ist unter anderem darum erforderlich, da bei der 24-Stunden-Betreuung je nach Einsatzhäufigkeit eine Änderung der Betreuungssituation, insbesondere höhere Entschädigungen für Präsenzzeit, erfolgen muss.

Abs. 4: Die Verwirklichung der rechtmässigen und richtigen Zeiterfassung lässt sich durch das Einsichtsrecht des Arbeitnehmenden verstärken.

## Erläuterungen zu § 26 Freie Tage

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden sind jede Woche zwei freie Tage ohne Pflicht zur Leistung von Präsenzzeit am Abend und in der Nacht zu gewähren, in der Regel der Sonntag sowie ein freier Werktag oder zwei halbe freie Werktage. Ein freier Tag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden.

<sup>2</sup> Mindestens zweimal im Monat sind die zwei wöchentlichen freien Tage zusammenhängend zu gewähren. Die Arbeitgebenden dürfen im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenlegen.

<sup>3</sup> Während der Freizeit und den freien Tagen steht es den Arbeitnehmenden frei, das Haus zu verlassen, und sie stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden (z.B. telefonische Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen). Dies gilt auch, wenn die Arbeitnehmenden im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Pausen und freien Tage im Haus verbringen.

<sup>4</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der freien Tage und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

<sup>5</sup> Arzt- und Therapiebesuche sowie Vorsprachen bei Arbeitsstellen, die während der Freizeit nicht möglich oder zumutbar sind, sind den Arbeitnehmenden ohne entsprechenden Abzug bei der Freizeit während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Abs. 1: Der Modell-NAV sieht vor, dass den Arbeitnehmenden ein ganzer Tag und ein Halbtage als Freizeit zu gewähren sind. Er geht von einer 5.5-Tage-Woche aus. Der NAV geht hingegen von einer 5-Tage-Woche mit zwei freien Tagen aus.

Abs. 2: Mindestens zweimal pro Monat sind die wöchentlichen freien Tage zusammenzulegen. Diese Bestimmung erscheint gerade mit Blick auf die 24-Stunden-Betreuung als eine wichtige Verbesserung der Situation der Arbeitnehmenden und dient vorwiegend dem Gesundheitsschutz. Die zweimalige Zusammenlegung der beiden freien Tage ermöglicht den ausländischen Arbeitnehmenden allenfalls eine Heimreise.

Abs. 3: Die Sätze 1 und 2 stammen aus dem Modell-NAV und wurden lediglich sprachlich verändert. Der dritte Satz wird hinzugefügt und dient der Präzisierung.

Abs. 4: Dieser Absatz hält zur Schaffung von Klarheit die geltende Rechtslage fest. Die Erfahrung zeigt, dass dies den Arbeitnehmenden oft nicht klar ist.

### **Erläuterungen zu § 27 Sonntage und gesetzliche Feiertage**

<sup>1</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Bruttolohn samt einem Zuschlag von mindestens 50%.

<sup>2</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, die ausschliesslich für die Arbeitsleistung an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt im entsprechend höheren Lohn enthalten sein. Dies muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

<sup>3</sup> Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche bezahlte freie Tage.

<sup>4</sup> Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

<sup>5</sup> Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.

Abs. 1: Grundsätzlich soll an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet werden. Bei der 24-Stunden-Betreuung kann jedoch auch Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen anfallen und darf dann auch geleistet werden. Dies dürfte aber eher nicht die Regel sein, weshalb der Zuschlag von 50% für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen nicht in den Pauschalen gemäss § 34 NAV enthalten ist und zusätzlich zu entrichten ist.

Abs. 2: Der Zuschlag von 50% für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen kann direkt im Lohn enthalten sein. Dies bedarf jedoch der schriftlichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Wenn keine schriftliche Vereinbarung besteht, muss der Zuschlag bezahlt werden. Die schriftliche Festsetzung dient der Rechtssicherheit und soll Streitigkeiten verhindern.

Abs. 4 und 5: Diese Regelungen geben die geltende Rechtslage wieder und sollen Rechtssicherheit schaffen.

§ 8 Abs. 3 früherer NAV betreffend Besuche von Gottesdiensten wurde ersatzlos gestrichen. Im Licht der multireligiösen Gesellschaft in der Schweiz, in der nicht nur christliche, sondern auch beispielsweise muslimische oder jüdische Feiertage Beachtung finden, die nicht zwingend auf einen Sonntag oder christlichen Feiertag fallen, ist diese Regelung nicht mehr zeitgemäss. Dass Arbeitgebende den Arbeitnehmenden nach Möglichkeit die nötige freie Zeit zum Besuch von Gottesdiensten oder religiösen Feiern gewähren und auf die einzelnen Konfessionen Rücksicht nehmen müssen, gilt jedoch auch ohne explizite Verankerung aufgrund geltender Rechtslage.

### **Erläuterungen zu § 28 Ferien**

<sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

- a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen,

- b) Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen,
- c) alle übrigen Arbeitnehmenden vier Wochen.

<sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr und bei Teilzeitarbeit sind Ferien anteilmässig zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht.

<sup>4</sup> Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich und schriftlich festzuhalten. Wenigstens zwei Wochen der Ferien müssen zusammenhängen.

<sup>5</sup> Befinden sich die Arbeitnehmenden mit den Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien, so erhalten sie für diese Zeit den üblichen Lohn.

<sup>6</sup> Übersteigt die Ferienabwesenheit der Arbeitgebenden den Ferienanspruch der Arbeitnehmenden, so ist den Arbeitnehmenden für diese Dauer eine Arbeit zuzuweisen oder für diese zusätzlichen Tage gemäss § 38 der übliche Lohn zu entrichten.

Abs. 1 wurde aus § 11 Abs. 1 des früheren NAV übernommen.

Abs. 2: Teilzeitarbeitnehmende haben denselben Anspruch auf entweder vier oder fünf Wochen Ferien wie Vollzeitantestellte, erhalten jedoch den Lohn entsprechend ihrem Pensum.

Berechnungsbeispiel:

Eine ungelernte Arbeitnehmerin (35 Jahre alt) mit fünf Jahren Berufserfahrung (20.75 Franken pro Stunde gemäss Art. 5 Abs. 1 lit. b NAV Hauswirtschaft Bund) arbeitet 60%, was einem wöchentlichen Arbeitspensum von 25,2 Stunden entspricht. Sie hat folglich Anspruch auf vier Wochen Ferien à 25,2 Stunden, also total 100,8 Stunden. Während der vier Wochen sind ihr somit ein Lohn von 2'091.60 Franken (=100,8 x 20.75) sowie die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive allfälliger Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge sowie einer Entschädigung für Naturallohn zu entrichten.

Abs. 3: Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber, was Art. 329c Abs. 2 OR entspricht und Rechtssicherheit schafft.

Abs. 4 und 5 entsprechen materiell dem früheren NAV. Bei Abs. 5 wird präzisierend festgehalten, dass die Arbeitnehmenden während der Zeit auf Reisen mit den Arbeitgebenden den üblichen Lohn erhalten und nicht etwa die gesamte Zeit, also beispielsweise 24 Stunden mal sieben Tage, als Arbeitszeit zu entschädigen ist.

Abs. 6: Arbeitgebende geraten in Annahmeverzug, wenn ihre Ferienabwesenheit den Ferienanspruch der Arbeitnehmenden übersteigt. Arbeitgebende dürfen nicht einseitig das Arbeitsverhältnis durch eine länger dauernde Ferienabwesenheit „sistieren“. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Parteien ist ein länger dauernder Ferienbezug der Arbeitgebenden ohne Lohnzahlung für den Arbeitnehmenden jedoch möglich.

## Erläuterungen zu § 29 Ferienlohn

<sup>1</sup> Die Ferien sind grundsätzlich effektiv zu beziehen und der anteilmässige Ferienlohn ist im Zeitpunkt der Ferien auszurichten. Der Anteil Ferienlohn muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

<sup>2</sup> Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von vier Wochen mit 8.33% und bei fünf Wochen mit 10.64% vom üblichen Lohn berechnet.

Diese Bestimmung soll das Doppelzahlungsrisiko der Arbeitgebenden reduzieren, welche den Ferienlohn insbesondere bei im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmenden als im Lohn inbegriffen verstehen. Der Arbeitnehmer ist während seinen Ferien so zu stellen, wie wenn er gearbeitet hätte.

Abs. 2: Dieser Absatz soll Klarheit schaffen. Auch der Modell-NAV sieht eine ähnliche Bestimmung vor, die jedoch nicht vollständig ist und lediglich von einem vierwöchigen Ferienanspruch

(8,33%) ausgeht. Der übliche Lohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive allfälliger Nacharbeits- und Überstundenzuschläge sowie einer Entschädigung für Naturallohn.

## **Erläuterungen zu § 30 Bezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:

- a) drei Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft;
- b) drei Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, die im selben Haushalt gelebt haben;
- c) drei Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
- d) 14 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin, die im selben Haushalt lebt;
- e) 14 Tage bei Adoption eines Kindes;
- f) einen Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Eltern- oder Grosselternteils, Kindes oder Grosskindes oder Geschwisters;
- g) einen Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;
- h) einen Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.

Diese Bestimmung wurde gegenüber dem früheren NAV teilweise erweitert und modernisiert.

Erwähnenswert sind:

Bst. d: Der Vaterschaftsurlaub soll 14 Tage dauern und entspricht den schweizweiten Bestrebungen zur Einführung eines verlängerten Vaterschaftsurlaubs.

Bst. e: Die Adoption eines Kindes wird der Geburt des eigenen Kindes gleichgestellt. Diese Gleichstellung ist zeitgemäss. Es gibt keinen Grund für eine Unterscheidung zwischen adoptierten und „eigenen“ Kindern.

## **Erläuterungen zu § 31 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.

Da gemäss Art. 359 Abs. 2 OR in den kantonalen NAV spezifische Arbeitsbedingungen der weiblichen Arbeitnehmenden geregelt werden sollen, wird diese Bestimmung bezüglich des Mutterschaftsurlaubs aufgenommen.

Der Anspruch von 14 Wochen entspricht Art. 329f OR. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ist in § 46 NAV geregelt.

## **Erläuterungen zu § 32 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind von den Arbeitgebenden vollumfänglich zu übernehmen.

<sup>3</sup> Beim Festlegen der freien Tage und Pausen muss möglichst darauf Rücksicht genommen werden, dass von den Arbeitnehmenden gewünschte berufliche Weiterbildungen, insbesondere Sprachkurse, besucht werden können.

Abs. 1 sowie der erste Satz von Abs. 2 entsprechen dem früheren NAV.

Abs. 2 zweiter Satz stellt klar, dass die Kosten von angeordneten Weiterbildungen von den Arbeitgebenden zu übernehmen sind. Weiter soll dieser Absatz Klarheit über die allgemein gültige

Regelung schaffen, wonach die vom Arbeitgeber veranlassten Weiterbildungen Arbeitszeit darstellen und diese Kosten im Sinne von Art. 327a OR vom Arbeitgeber zu übernehmen sind.

Abs. 3: Die Aus- und Weiterbildungen sind zentral für die berufliche Entwicklung und damit verbunden dem Vermeiden von Arbeitslosigkeit und Armut. Insbesondere fördert der Kanton Basel-Stadt das Erlernen sowohl einer Landessprache als auch anderer Sprachen, da die Kommunikation für eine erfolgreiche Integration zentral ist. Abs. 3 soll in diesem Sinne das Besuchen von Sprachkursen und damit die berufliche Entwicklung fördern.

## **Erläuterungen zu § 33 Höhe des Lohnes**

<sup>1</sup> Der Bruttomonatslohn (Bar- und Naturallohn) ist bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu vereinbaren. Er soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen und ortsüblich sein. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen. Dabei sind die Leistungen, Dienstjahre sowie eine Teuerung zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Es gelten die Mindestlöhne gemäss NAV Hauswirtschaft Bund.

<sup>3</sup> Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) vom 24. März 2006. Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.

Abs. 1 und 2: Die Schriftlichkeit dient der Beweisbarkeit, die restlichen Anforderungen an die Lohngestaltung geben die Erwartung des Kantons bzw. der Tripartiten Kommission an die Arbeitgebenden für die Lohnfestlegung wieder. Die Mindestlöhne des NAV Hauswirtschaft Bund dürfen nicht unterschritten werden, dieser enthält seit dem 01.01.2020 der Nominallohnentwicklung angepasste neue Mindestlöhne.

Abs. 3: Die Familienzulagen werden explizit genannt. Diese umfassen die Kinderzulage und die Ausbildungszulage. Die Ausrichtung richtet sich nach dem Familienzulagengesetz des Bundes sowie den ergänzenden basel-städtischen Rechtsgrundlagen. Zur Regelung betreffend Finanzierung der Familienzulage vgl. § 42 Abs. 1 NAV.

## **Erläuterungen zu § 34 Lohn für Präsenzzeit im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung**

<sup>1</sup> Die Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht wird abhängig von der Berufsqualifikation und den Minimallöhnen gemäss Art. 5 NAV Hauswirtschaft Bund in Form von Pauschalen pro Monat wie folgt entlohnt:

- a) ohne Einsatz, bei Einsätzen am Tag oder bei unregelmässigen Einsätzen bis durchschnittlich dreimal wöchentlich pro Nacht basierend auf 25% der Minimalstundenlöhne:
  - 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 1'300 Franken;
  - 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) mit 1'400 Franken;
  - 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit 1'550 Franken.
- b) bei regelmässigen Einsätzen im Durchschnitt einmal pro Nacht basierend auf 35% der Minimalstundenlöhne:
  - 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 1'800 Franken;
  - 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 2'000 Franken;
  - 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 2'200 Franken.
- c) bei häufigen Einsätzen im Durchschnitt ab zweimal pro Nacht basierend auf 50% der Minimalstundenlöhne:
  - 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 3'050 Franken;
  - 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 3'350 Franken;
  - 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 3'700 Franken.

<sup>2</sup> Der anwendbare Ansatz wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien vereinbart. Weicht die Anzahl der effektiv geleisteten Einsätze während mehr als einem Monat vom vereinbarten Ansatz ab, muss Letzterer angepasst werden.

<sup>3</sup> Mit der Pauschale ist die gesamte Präsenzzeit einschliesslich einer aktiven Arbeitszeit von 15 Minuten pro Einsatz abgegolten.

Diese Bestimmung ist im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung sehr wichtig. Die Entlöhnung der Präsenzzeit ist gemäss Modell-NAV nach Betreuungsintensität abgestuft. Auch ist gemäss geltender Rechtsprechung für die Vergütung von Präsenzzeiten entscheidend, wie intensiv die Arbeitnehmenden durch das Leisten von Präsenzzeiten für arbeitsfremde, persönliche Verrichtungen eingeschränkt sind. Die Bemessung der Intensität der Betreuung hängt davon ab, wie oft die Arbeitnehmenden während der Präsenzzeit und insbesondere in der Nacht (d.h. während der Dauer der Nachtarbeit im Sinne von § 24 NAV) aufstehen müssen, weil gerade dies besonders anstrengend ist. Eine verbindliche Regelung der Entlöhnung der Präsenzzeiten ist daher zentral. Auch ist unbestritten, dass die Intensität der Betreuung angemessen zu berücksichtigen ist. In Abweichung vom Modell-NAV erfolgt die Entlöhnung nach dem NAV vor allem aus praktischen Gründen anhand von Pauschalen. Nach dem Modell-NAV müsste für jeden Tag die effektive Einsatzzeit berechnet und darauf ein Zuschlag für Nacht- bzw. Überstundenarbeit addiert werden. Eine derartige Berechnung korrekt zu erstellen, ist für Laien praktisch unmöglich. Mit Hilfe der Pauschalen soll eine praktikable Berechnungsweise und gleichzeitig eine gerechte Entlöhnung ermöglicht werden. Die Pauschalen dienen somit sowohl dem Schutz der Arbeitnehmenden als auch dem Schutz der Arbeitgebenden, da Angaben für die Zeiterfassung je nach Einzelfall vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer stammen und wohl in den seltensten Fällen punktgenau sind. Den Parteien steht es freilich offen, sich für die Entschädigung gemäss Modell-NAV zu entscheiden (vgl. hierzu nachstehend).

Als Grundlage für die Berechnung der Pauschalen dienen die Ansätze des Modell-NAV für die Präsenzzeiten. Weiter werden die Einsatzstunden auf dem vollen Lohn berechnet und Nacht- und Überstundenzuschläge einbezogen. Damit für den Fall, dass ausnahmsweise sehr viele Einsatzstunden zu leisten sind, eine klare Basis gegeben ist, wird in Abs. 4 definiert, dass mit einer durchschnittlichen Einsatzzeit von 15 Minuten gerechnet wird. Wenn die Einsatzzeit 15 Minuten im Durchschnitt übersteigt, ist sie gemäss den üblichen Überstunden-/ Überzeitregelungen zusätzlich zu entschädigen (vgl. auch § 22 Abs. 2 und 3 NAV).

Abs. 1: Die Pauschalen für die Entschädigung von Präsenzzeit berechnen sich bei einem 100%-Arbeitspensum wie folgt:

- Von einem Tag à 24 Stunden werden die tägliche Arbeitszeit (8,4 Stunden) sowie die Pausen (4 Stunden, vgl. § 20) abgezogen. Dies ergibt eine mögliche Präsenzzeit von 11,6 Stunden.
- Von diesen Präsenzstunden werden die geleisteten Arbeitsstunden während der Präsenzzeit abgezogen. So ergibt sich beispielsweise bei Einsätzen drei Mal wöchentlich à je 15 Minuten ein Abzug von 9 Minuten (0,15 Stunden) pro Tag. Die Präsenzzeit reduziert sich um diese Minuten und würde im genannten Beispiel nun 11,45 Stunden betragen.
- Die Anzahl Stunden Präsenzzeit wird mit dem jeweiligen Ansatz (25%, 35% und 50%) des anwendbaren Minimal-Stundenlohn multipliziert.
- Die effektiven Einsatzminuten werden auf Basis des NAV Hauswirtschaft Bund vergütet. D.h. bei einer ungelernten Kraft mit einem Mindestlohn von 18.90 Franken ergeben die 9 Minuten einen Anspruch von 2.835 Franken pro Tag.
- Zu dieser Zahl wird ein Zuschlag von 25% aufgerechnet (Nachtarbeit/Überstunde).
- Das so errechnete Tagestotal wird auf den Monat hochgerechnet, d.h. ist mit der durchschnittlichen Anzahl Arbeitstage pro Monat (21.75 Tage) zu multiplizieren

#### **Stundenweise Entschädigung gemäss Modell-NAV:**

Die in diesem Paragraphen vorgeschlagene Pauschale zur Entlöhnung der Präsenzzeit kann ohne weiteres auch durch die Stundenansätze des Modell-NAV des SECO ersetzt werden. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Abrede im Einzelarbeitsvertrag zwischen den Parteien (vgl. § 50 NAV). Diese Variante wird nur empfohlen, wenn die Parteien bereit sind, täglich die genauen Einsatzzeiten schriftlich festzuhalten. Das SECO hat in diesem Zusammenhang ein Formular zur Erfassung der Arbeitszeiten in der 24-Stunden-Betreuung erarbeitet.

Die entsprechende Bestimmung des Modell-NAV des SECO lautet wie folgt:

*Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht ist wie folgt zu entlöhen:*

- a) *zu 25% des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 5.- pro Stunde bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zum Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);*
- b) *zu 35% des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 7.- pro Stunde bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (1 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);*
- c) *zu 50% des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 10.- pro Stunde bei häufigen Einsätzen (2-3 Mal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).*

Da die Rufbereitschaft als Präsenzzeit gilt, wird sie auch in gleichem Umfange wie die Präsenzzeit entlohnt (vgl. Ausführungen zu § 18 NAV).

Abs. 2: Aus Gründen der Praktikabilität muss eine Anpassung der Pauschale erst erfolgen, wenn die tatsächlichen Einsätze während mehr als einem Monat vom vereinbarten Ansatz abweichen. Dieser „Puffermonat“ rechtfertigt sich, da die Entschädigung anhand von Pauschalen erfolgen soll, damit der Arbeitgebende in der Regel immer den gleichen Lohn ausbezahlen kann und nicht innerhalb einer Lohnperiode neue Berechnungen vornehmen muss. Daher ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages erst gerechtfertigt, wenn der Zustand „stabil“ ist (also ab einem ganzen Monat). Insbesondere wäre es für den Arbeitgeber unzumutbar, wöchentlich eine Anpassung der Betreuungssituation vornehmen zu müssen, wenn von einer „normal intensiven“ zu einer intensiven Betreuung im Sinne von Abs. 1 lit. c gewechselt werden muss. Die Rekrutierung neuer Arbeitnehmender wäre so kurzfristig unter Umständen gar nicht möglich.

Exkurs Assistenzbeitrag der Invalidenversicherung (gemäss Art. 42quater ff. Invalidenversicherungsgesetz IVG):

Die Invalidenversicherung (IV) finanziert mittels Assistenzbeitrag tatsächlich geleistete Assistenz-/Arbeitsstunden einer von der bzw. dem Versicherten angestellten Person, sofern die IV-spezifischen Voraussetzungen erfüllt sind. Damit soll die Selbstbestimmung behinderter Personen gestärkt werden, indem diese zu Hause statt in einem Heim leben können. Die Höhe des Assistenzbeitrages ist in Art. 39f f. Verordnung zum IVG (IVV) durch Pauschalen verbindlich festgelegt. Über diese Pauschalen hinausgehende Kosten werden von der IV nicht übernommen. Insbesondere die vorliegende, unumstritten wichtige Präsenzzeitentschädigung für Betreuungspersonen ist nicht mit dem IV-Assistenzbeitrag koordiniert. Um eine Annäherung der Ansätze der Assistenzvergütungen an die kantonalen NAV-Standards sicherzustellen, wurde vom Bundesrat eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Diese soll dem Bundesrat Lösungsvarianten unterbreiten, wobei ein exakter Fahrplan für die Einführung möglicher Anpassungen noch nicht besteht (vgl. zum Ganzen die Interpellation Nr. 19.3158 von Nationalrätin Rosmarie Quadranti, "Assistenz. Weiss die eine Hand des Staates, was die andere tut?" und die Stellungnahme des Bundesrates vom 22. Mai 2019).<sup>8</sup>

## **Erläuterungen zu § 35 Weitere Lohnbestandteile und Ansprüche der Arbeitnehmenden**

<sup>1</sup> Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, so haben diese für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn.

<sup>2</sup> Wohnen die Arbeitnehmenden bei den Arbeitgebenden, so haben sie Anspruch auf:

- a) ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss den hygienischen Anforderungen entsprechen, mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet, gut geheizt und belüftet sowie ausreichend möbliert (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können;

<sup>8</sup> Unterlagen sind abrufbar unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193158>.

- b) uneingeschränkter Zugang zu sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden, sowie auf Mitbenützung der Waschküche;
- c) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt, sofern im Haushalt der zu betreuenden Person ein entsprechender Internetzugang vorhanden ist.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung.

<sup>4</sup> Beziehen Arbeitnehmende einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) vom 31. Oktober 1947 oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen.

<sup>5</sup> Die Verpflegung der Arbeitnehmenden muss gesund und ausreichend sein. Die Arbeitnehmenden können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.

Der Naturallohn wird präzise und ausführlich geregelt, da er vor allem im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung wichtig ist.

Abs. 2: Abweichend vom Modell-NAV besteht ein Anspruch auf unlimitierten und kostenlosen Internet-Zugang nur, sofern im Haushalt der zu betreuenden Person ein entsprechender Internetzugang vorhanden ist. Ist kein entsprechender Internetzugang vorhanden, so ist es den Arbeitnehmenden zuzumuten, sich bei einem Telekomanbieter ein günstiges Datenpaket zur Internetnutzung zu beschaffen oder die in zahlreichen Cafés oder Kaufhäuser bestehenden Internetzugänge zu nutzen. Es ist nicht angezeigt, einen privaten Haushalt zur Einrichtung eines Internetzugangs anzuhalten, der ausser von den Arbeitnehmenden nicht gebraucht wird. Denn viele vor allem ältere, gesundheitlich angeschlagene oder demente Personen verfügen nicht über das entsprechende technische Equipment. Eine derartige Verpflichtung ist den Arbeitgebenden nicht zuzumuten und ginge weit über ein übliches Arbeitnehmerschutzniveau hinaus.

Abs. 5: Diese Bestimmung wurde unverändert aus dem Modell-NAV übernommen.

## Erläuterungen zu § 36 Auslagen

<sup>1</sup> Fallen im Auftrag der Arbeitgebenden Reise- oder Transportkosten oder andere Spesen an, so sind diese den Arbeitnehmenden durch die Arbeitgebenden zu vergüten.

Diese Regelung entspricht der obligationenrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Kosten und Auslagen zu ersetzen, was bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die dafür erforderlichen Aufwendungen einschliesst.

In Abweichung vom Modell-NAV wurde die Verpflichtung der Arbeitgebenden, die Kosten für die erstmalige Anreise der Arbeitnehmenden vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem Transportmittel zu bezahlen, nicht übernommen. Selbstverständlich können die Parteien jedoch vereinbaren, dass der Arbeitgeber die Kosten der erstmaligen Anreise vom Wohnort an den Arbeitsort übernimmt.

## Erläuterungen zu § 37 Lohnauszahlung und Lohnabrechnung

<sup>1</sup> Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Den Arbeitnehmenden ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

<sup>3</sup> Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.

Diese Bestimmung entspricht grösstenteils den Regelungen von Art. 323 und Art. 323b OR. Einzig aus Rechtssicherheitsgründen wurde Abs. 3 eingefügt, wonach die Überstunden-, Überzeit-

und Feriensaldi ausgewiesen werden müssen. Die Bestimmung dient der Transparenz und Beweisbarkeit und liegt im Interesse beider Parteien. Die schriftliche Lohnabrechnung kann auch elektronisch erfolgen.

### **Erläuterungen zu § 38 Annahmeverzug der Arbeitgebenden**

<sup>1</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgebenden nicht geleistet werden oder kommen diese aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleiben sie zur Lohnzahlung verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind.

Diese Bestimmung entspricht Art. 324 OR.

### **Erläuterungen zu § 39 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung**

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die wegen Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:

- a) im 1. Dienstjahr einen Monat;
- b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate;
- c) im 4. bis 10. Dienstjahr drei Monate;
- d) im 11. bis 15. Dienstjahr vier Monate;
- e) im 16. bis 20. Dienstjahr fünf Monate;
- f) ab dem 21. Dienstjahr sechs Monate.

<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.

<sup>3</sup> Ist die Arbeitnehmende wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist den Arbeitgebenden umgehend und unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

Abs. 1: Die Lohnfortzahlungspflicht entspricht der sogenannten Basler Skala, das heisst der Praxis der Basler Gerichte – mit Ausnahme des 1. Dienstjahres, wo eine Lohnfortzahlung während eines Monats vorgesehen ist.

Abs. 2: Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers besteht unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsvertrages.

### **Erläuterungen zu § 40 Dienstaltersgeschenke**

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

- a) nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns oder viereinhalb Ferientage;
- b) nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns oder sieben Ferientage;
- c) nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns oder elf Ferientage;
- d) nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns oder 16,5 Ferientage;
- e) nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn oder 21,5 Ferientage.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch wird bei Teilzeitpensen anteilmässig reduziert.

<sup>3</sup> Die Bezugsart ist den Arbeitgebenden rechtzeitig zu Beginn des jeweiligen Dienstjahres mitzuteilen.

Um eine möglichst einheitliche Regelung allgemeiner Bestimmungen in den Bereichen sicherzustellen, in denen ein kantonaler NAV gilt, entspricht diese Regelung derjenigen des NAV Landwirtschaft BS.

Abs. 1: Die wahlweise zu beziehenden Ferientage werden wie folgt berechnet:

- Stundenlohn: 19.20 Franken
- Dies ergibt einen Monatslohn von 3'491.70 Franken (19.20 Franken x 42 Std. x 4.33),
- bzw. einen Tageslohn von 161.30 Franken (19.20 Franken x 8,4 Std.).
- 1/5 Brutto-Monatslohn entspricht: 698.35 Franken (3'491.730 Franken: 5)
- 4.5 Ferientage entsprechen: 725.85 Franken (4.5 x 161.30 Franken)
- 4 Ferientage entsprechen: 645.20 Franken (4 x 161.30 Franken)
- Zugunsten der Arbeitnehmenden ist auf 4.5 Ferientage aufzurunden.

Abs. 2: Die anteilmässige Reduktion betrifft nur die Ferientage. Beim Teilzeitpensum ist der Anteil des durchschnittlichen Monatslohnes des jeweiligen Arbeitnehmenden gemeint, weshalb diesbezüglich keine Reduktion nötig ist.

Zu Abs. 3: Die Bezugsart muss dem Arbeitgeber anfangs des jeweiligen Dienstjahres mitgeteilt werden, damit er über den Umfang der Abwesenheit der Arbeitnehmerin frühzeitig Bescheid weiss und ihre Abwesenheit rechtzeitig und adäquat planen kann.

## **Erläuterungen zu § 41 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen, hat der Arbeitgebende bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50-jährigen Arbeitnehmenden mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Haushalt folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a) bei 20–25 Dienstjahren zwei Brutto-Monatslöhne;
- b) bei 26–30 Dienstjahren drei Brutto-Monatslöhne;
- c) bei 31–35 Dienstjahren vier Brutto-Monatslöhne;
- d) bei 36–40 Dienstjahren fünf Brutto-Monatslöhne;
- e) bei über 40 Dienstjahren sechs Brutto-Monatslöhne.

Mit der Einführung des BVG-Obligatoriums wurde die Bedeutung der Abgangsentschädigung gemäss Obligationenrecht auf dem schweizweiten Arbeitsmarkt stark reduziert. Aufgrund der Anrechnungsmöglichkeit der Leistungen an Personalfürsorgeeinrichtungen muss heutzutage eine Abgangsentschädigung selten ausgerichtet werden. Übersteigt der Wert der BVG-Vorsorgeleistung die auszurichtende Abgangsentschädigung, so entfällt dieselbe vollständig. Unter Umständen kann eine Abgangsentschädigung jedoch für Kleinverdiener, namentlich Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen sich unterhalb des koordinierten beziehungsweise des versicherten Lohnes befindet, weiterhin von Bedeutung sein. Es ist deshalb durchaus denkbar, dass in Arbeitsverhältnissen in privaten Haushalten noch Abgangsentschädigungen bezahlt werden müssen.

## **Erläuterungen zu § 42 Sozialabzüge**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO und ALV zu übernehmen. Die Beiträge für die Familienzulagen gehen zu Lasten der Arbeitgebenden.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den Arbeitgebenden über allfällige bestehende Arbeitsverhältnisse, insbesondere diejenigen im Ausland, zu informieren.

Abs. 1: Das Versicherungsobligatorium und die paritätische Beitragspflicht ergeben sich aus den einschlägigen Sozialversicherungserlassen. Da viele ausländische Personen, die in dieser Branche arbeiten, nicht über die hälftige Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers informiert sind, rechtfertigt sich die ausdrückliche Erwähnung der Versicherungs- und Beitragspflicht. Die Beitragspflicht für Familienzulagen (Kinderzulage und Ausbildungszulage) obliegt im Kanton Basel-Stadt alleine den Arbeitgebenden. Da diese gesetzliche Verpflichtung den Arbeitgebenden nicht immer bekannt/bewusst ist, wird sie ausdrücklich erwähnt.

Abs. 2: Diese Regelung ist vor allem bei Teilzeitpensen wichtig, da die Versicherungspflicht je nach prozentualer Erwerbstätigkeit auch im Ausland bestehen kann.

### **Erläuterungen zu § 43 Krankenversicherung im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abgeschlossen haben.

Um eine möglichst einheitliche Regelung allgemeiner Bestimmungen in den Bereichen sicherzustellen, in denen ein kantonaler NAV gilt, wird diese Bestimmung analog dem NAV Landwirtschaft BS für die 24-Stunden-Betreuung aufgenommen.

Dem Arbeitgeber sollen jedoch keine Nachteile aus einer fehlenden Kontrolle erwachsen. Die Kontrollpflicht wird mit dem Hintergrund eingeführt, dass viele Arbeitnehmende für diese Rundum-Betreuung aus dem Ausland kommen und wenige Kenntnisse über das schweizerische Versicherungssystem mitbringen. Es geht vorliegend darum, die Arbeitnehmenden zu unterstützen.

### **Erläuterungen zu § 44 Krankentaggeldversicherung**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden können zu Gunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt.

<sup>2</sup> Während einer allfälligen Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn maximal im Umfang von § 39 zu entrichten.

<sup>3</sup> Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen.

<sup>4</sup> Falls die Arbeitgebenden während der Krankheit Naturallohnleistungen an die Arbeitnehmenden entrichten, so können sie die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der AHV vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

Abs. 1: Auf ein Krankentaggeld-Obligatorium wird aus finanziellen (sehr hohe Prämien in der Einzeltaggeldversicherung) und tatsächlichen (kein Kontrahierungszwang bei privaten Krankentaggeldversicherern) Gründen verzichtet.

Abs. 2: Erfahrungsgemäss ist die Bezahlung des Lohnes bei Abschluss einer Krankentaggeldversicherung während der Wartefrist teilweise unklar und umstritten. Um Rechtsstreitigkeiten und Unklarheiten zu verhindern, wird die Lohnfortzahlung während der Wartefrist verbindlich geregelt. Die Lohnfortzahlungspflicht beträgt 100% des Bruttolohnes während der Dauer der Wartefrist, jedoch maximal im Umfang der Lohnfortzahlung gemäss § 39 des NAV.

### **Erläuterungen zu § 45 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern.

<sup>2</sup> Ist ein Arbeitnehmender bei mehreren Arbeitgebenden tätig, muss jeder Arbeitgebende eine Unfallversicherung abschliessen.

<sup>3</sup> Die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle tragen die Arbeitgebenden. Die Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle dürfen den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

Abs. 1 und 2: Aus Gründen der Klarheit wird auf die gesetzliche Versicherungspflicht ausdrücklich hingewiesen. Vor allem der Umstand, dass für Arbeitnehmende, die bei verschiedenen Arbeitgebenden tätig sind, für jedes Arbeitsverhältnis eine Versicherung abgeschlossen werden muss, ist auch Arbeitgebenden zum Teil nicht bekannt.

Abs. 3: Auch hier wird die sich aus dem Unfallversicherungsrecht ergebende Rechtslage aus Gründen der Klarheit wiedergegeben.

## **Erläuterungen zu § 46 Mutterschaftsversicherung**

<sup>1</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) vom 25. September 1952. Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

Da gemäss Art. 359 Abs. 2 OR spezifische Arbeitsbedingungen der weiblichen Arbeitnehmenden in den kantonalen NAV geregelt werden sollen, wird diese Bestimmung zur Mutterschaftsversicherung aufgenommen. Der Anspruch bestimmt sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (EOG, SR 834.1). Anspruchsberechtigt ist gemäss Art. 16b EOG eine Arbeitnehmerin, die während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG, SR 831.10) obligatorisch versichert war, in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin ist. Weitere Anspruchsberechtigungen und Konkretisierungen sind in der Verordnung zum EOG enthalten.

Der zweite Satz regelt die Fälle, in denen eine Arbeitnehmerin die Anspruchsvoraussetzungen des EOG nicht erfüllt. Der Arbeitgeber hat dann den Lohn im Rahmen von § 39 NAV zu entrichten.

## **Erläuterungen zu § 47 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden haben die der obligatorischen Vorsorge unterstehenden Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

<sup>2</sup> Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.

Diese Bestimmung entspricht der Regelung des früheren NAV und wurde redaktionell leicht angepasst.

## **Erläuterungen zu § 48 Weisungsbefugnis**

<sup>1</sup> Die Arbeitgebenden können über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

<sup>3</sup> Bei Arbeitnehmenden, die im Rahmen eines Personalverleihs angestellt werden, übernimmt das Personalverleihunternehmen die Pflichten der Arbeitgebenden. Das Weisungsrecht im Sinne dieser Bestimmung wird zwischen dem Personalverleihunternehmen und dem Einsatzhaushalt aufgeteilt; letzterer erteilt insbesondere die Weisungen zur konkreten Arbeitsausführung.

<sup>4</sup> Zusätzlich ist den Fällen gemäss Abs. 3 der Einsatzhaushalt für die Einhaltung derjenigen Fürsorgepflichten verantwortlich, die sich aus der Arbeitsleistung am Arbeitsort ergeben. Der Einsatzhaushalt und das Personalverleihunternehmen haften hierfür grundsätzlich solidarisch.

Abs. 1 und 2 wiederholen der Klarheit halber das Weisungsrecht, wie es in Art. 321d OR verankert wird. Die Zulässigkeit und die Schranken einer Weisung betreffend Arbeitsort ergeben sich aus der allgemeinen Befugnis des Arbeitgebers gemäss Art. 321d OR. Einschränkungen ergeben sich ausserdem sowohl aus zwingendem Recht (Persönlichkeits-, verfassungsmässige oder politische Rechte der Arbeitnehmenden) als auch aus Arbeitsvertrag.

Abs. 3 und 4: Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass bei Arbeitnehmenden, die im Rahmen eines Personalverleihs tätig sind, sowohl der betreuten Person bzw. ihren Angehörigen am Einsatzort als auch dem Personalverleihunternehmen Arbeitgeberqualität zukommt und insofern von einem geteilten Weisungsrecht auszugehen ist. Abweichend vom Modell-NAV wird auf eine solidarische Verantwortlichkeit des formellen Arbeitgebers und des privaten Haushalts für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Hauspersonal verzichtet. Die solidarische Haftung wird auf die Einhaltung derjenigen Fürsorgepflichten beschränkt, die sich aus der Arbeitsleistung am Arbeitsort ergeben.

## **Erläuterungen zu § 49 Haftung der Arbeitnehmenden**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie vorsätzlich oder fahrlässig den Arbeitgebenden zufügen.

<sup>2</sup> Das Mass der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgebende darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur so weit verrechnen, als diese pfändbar ist. Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden dürfen unbeschränkt verrechnet werden.

Abs. 1: Diese Haftungsregel entstammt dem OR, indem die Beschränkung der Haftung für leichte Fahrlässigkeit auf wiederholte, blosse Bagatellschaden übersteigenden Schäden gestrichen wird. Der Verzicht auf den alten, unbestimmten Rechtsbegriff des Bagatellschadens schafft Rechtssicherheit.

## **Erläuterungen zu § 50 Abweichungen**

<sup>1</sup> Vom Normalarbeitsvertrag kann zuungunsten der Arbeitnehmenden nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig.

<sup>2</sup> Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone zwingend vorgeschrieben werden.

Die Regelung besagt, dass nur Abweichungen vom NAV *zuungunsten* der Arbeitnehmenden der Schriftform bedürfen. Abreden zugunsten der Arbeitnehmenden, namentlich jährliche Lohnerhöhungen, können auch stillschweigend oder konkludent erfolgen.

Eine pauschale Wegbedingung von NAV-Bestimmungen ist sodann unzulässig, womit die Bestimmungen des NAV schriftlich und einzeln wegbedungen werden müssen.

Klar ist schliesslich, dass von zwingenden Vorschriften des Bundesrechts und des kantonalen Rechts nicht abgewichen werden kann.

## **Erläuterungen zu § 51 Streitigkeiten**

<sup>1</sup> Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.

<sup>2</sup> Für Klagen einer stellensuchenden Person sowie von Arbeitnehmenden, die sich auf das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989 stützen, ist zusätzlich das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der vermittelnden oder verleihenden Person, mit welcher der Vertrag abgeschlossen wurde, zuständig.

Diese Bestimmung gibt die Regelung von Art. 34 der Schweizerischen Zivilprozessordnung wieder. Ein Hinweis auf das örtlich zuständige Gericht erscheint unter dem Gesichtspunkt der Benutzer- und vor allem auch Laienfreundlichkeit des NAV hilfreich.

## **Erläuterungen zu § 52 Übergangsbestimmung**

<sup>1</sup> Auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist dieser Normalarbeitsvertrag nach einer Übergangsfrist von sechs Monaten seit Inkrafttreten anwendbar. Während der Übergangsfrist gilt für Arbeitsverhältnisse, die dem bisherigen Normalarbeitsvertrag unterstanden, dieser weiter.

Der frühere NAV war lediglich anwendbar, sofern die Arbeitszeit mehr als vier Stunden pro Woche betrug. Da bestehende Arbeitsverhältnisse unter vier Stunden wöchentlich (beispielsweise ein Arbeitnehmer, der vierzehntäglich je sechs Stunden in einem Privathaushalt reinigt) neu unter den NAV fallen, soll den Parteien eine angemessene Übergangsfrist eingeräumt werden, um in Verhandlungen treten zu können und allenfalls eine Vertragsanpassung, einvernehmlich oder mittels Änderungskündigung, durchzuführen.

Der zweite Satz von Absatz 1 stellt sicher, dass während der Übergangsfrist keine Regelungslücke entsteht. Der NAV tritt voraussichtlich am 1. August 2020 in Kraft und gilt somit für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse erst ab dem 1. Februar 2021. Zwischen dem 1. August 2020 und dem 31. Januar 2021 finden übergangsrechtlich die Bestimmungen des früheren NAV Anwendung. Wird ein Arbeitsverhältnis hingegen beispielsweise am 1. Oktober 2020 abgeschlossen, gelten die Bestimmungen des vorliegenden NAV. Die unterschiedliche Behandlung von bereits bestehenden und nach dem Inkrafttreten des revidierten NAV neu begründeten Arbeitsverhältnissen rechtfertigt sich aufgrund der erwähnten Absicht, den Vertragsparteien eine gewisse Zeit für Vertragsanpassungen einzuräumen.

## **Schlussbestimmung**

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er tritt am 1. Oktober 2020 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt hin wird der Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt vom 20. November 1990<sup>9</sup> aufgehoben.

---

<sup>9</sup> SG 215.700.