

Normalarbeitsvertrag für die wohngemeinschaftliche Betreuung

Erläuterungen

1. Zusammenfassung

In der Schweiz werden immer mehr unterstützungsbedürftige Menschen zu Hause betreut und gepflegt. Die wachsende Nachfrage hat der Lösung der sogenannten *Live-in-Betreuung*, bei der das Betreuungspersonal im Haushalt der betreuten Person wohnt und neben aktiver Arbeit auch sog. Bereitschaftsdienst leistet, Vorschub verschafft.

Meist sind es Pendelmigrantinnen, in der Regel gut ausgebildete, welche diese Arbeit übernehmen. Sie werden entweder direkt von der unterstützungsbedürftigen Person bzw. deren Angehörigen oder über einen Verleihbetrieb angestellt. Die Betreuerinnen stehen den hilfsbedürftigen Menschen häufig rund um die Uhr für die Erledigung von Haushaltsarbeiten, zum Leisten von Gesellschaft, zur Betreuung etc. zur Verfügung. Es handelt sich dabei um eine spezielle Art eines Arbeitsverhältnisses, indem zwischen den Arbeitnehmenden und der betreuten Person durch das Zusammenwohnen und den Arbeitsinhalt ein enges Verhältnis besteht. Nicht immer steht es um die Arbeitsbedingungen zum Besten: Lange Arbeitszeiten, ungenügende Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit, unter Umständen eine relative Isolation, regelmässige Einsätze am Sonntag oder in der Nacht und unzureichende Entlohnung sind keine Seltenheit. Um Missbräuchen entgegen zu wirken – das ist heute allgemein anerkannt – bedürfen die Betreuungspersonen eines besonderen Schutzes. Ihre Arbeitsbedingungen sind jedoch nirgendwo geregelt. Diese Arbeitsverhältnisse werden vom Schutzmantel des öffentlichen Bundesgesetzes vom 13. März 1964¹ über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel ([Arbeitsgesetz, ArG](#)) nicht umfasst, da es sie in Art. 2 Abs. 1 lit. g explizit ausnimmt, und es existiert kein Gesamtarbeitsvertrag.

Angestossen durch das [Postulat 12.3266](#) von Nationalrätin Barbara Schmid-Federer vom 16. März 2012 „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ hat der Bundesrat nach einem längeren Evaluationsprozess die Kantone im Jahr 2018 beauftragt, zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen des Betreuungspersonals in kantonalen Normalarbeitsverträgen geregelt werden könnten – und sie zur Umsetzung angeregt. Dieser Aufforderung ist der Kanton Basel-Landschaft mit der Erarbeitung des vorliegenden Erlasses nachgekommen.

¹ SR 822.11

2. Ausgangslage

Angesichts der steigenden Nachfrage nach Betreuung von unterstützungsbedürftigen Menschen zu Hause wurde der Bundesrat mit dem [Postulat 12.3266](#) von Nationalrätin Barbara Schmid-Federer vom 16. März 2012 „Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“ beauftragt zu prüfen, inwiefern die rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende, welche Menschen zu Hause betreuen und dazu mit ihnen in Wohngemeinschaft leben, verbessert werden können.

Im Bericht des Bundesrates vom 29. April 2015 zum Thema „Pendelmigration zur Alterspflege“ wurden mögliche Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufgezeigt, und das WBF wurde im Jahr 2016 beauftragt, mit den Kantonen, Sozialpartnern und Organisationen der Betroffenen einen konkreten Lösungsvorschlag zu Händen des Bundesrates zu erarbeiten. Zur Diskussion standen u.a. eine Aufnahme dieser Berufskategorie ins Arbeitsgesetz sowie der Erlass eines Gesamtarbeitsvertrages oder eines Bundes-Normalarbeitsvertrages. Nach Prüfung verschiedener Optionen zur Verbesserung der Situation entschied der Bund, die Kantone zum Erlass eines Normalarbeitsvertrages (NAV) gemäss Art. 359 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911² betreffend der Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: [Obligationenrecht, OR](#)) anzuregen. Da ein kantonalen NAV als dispositives Recht auf der untersten Stufe der arbeitsrechtlichen Normenhierarchie steht und keine öffentlich-rechtliche Wirkung entfaltet, ist die Wirksamkeit dieses Vorgehens begrenzt. Dennoch: Um eine Heterogenisierung in der kantonalen Umsetzung zu vermeiden, haben Bund, Kantone und weitere Betroffene einen 'Modell-NAV für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung', der den Kantonen gewissermassen als Regulierungsleitplanke dienen sollte, erarbeitet. Es steht allerdings im Ermessen der Kantone, ob sie der Anregung des Bundes zur Umsetzung nachkommen wollen.

Der Kanton Basel-Landschaft erachtet entsprechende Schutzbestimmungen als notwendig und hat deshalb den vorliegenden Erlass erarbeitet. Um die Rechtsanwendung zu erleichtern und Normenkollisionen zu vermeiden, wurden die neuen Bestimmungen nicht in die bestehende und thematisch eng verwandte kantonale Verordnung vom 15.12.1998³ über den Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal ([NAV Hauspersonal](#)) integriert, sondern in einem eigenständigen Erlass zusammengefasst. Bei der Erarbeitung wurde darauf geachtet, dass die Bestimmungen des Modell-NAV – und wo sinnvoll des NAV für Hauspersonal – möglichst übernommen wurden. Die Regelung der aktiven Arbeitszeit und des Bereitschaftsdienstes – letzterer ein wichtiges Charakteristikum dieser Art von Betreuungsverhältnissen – sowie der Berechnung der entsprechenden Lohnanteile erwies sich als Herausforderung. An den Betreuungsverhältnissen 'rund um die Uhr' ist ja insbesondere speziell, dass sich mit dem sich verschlechternden Gesundheitszustand einer betreuten Person der Betreuungsaufwand entsprechend erhöht. Die Arbeitsbelastung ist oft nicht linear und ihre Entwicklung nicht vorauszusehen. Aus diesem Grund wird von drei Belastungsstufen ausgegangen, welche auch auf den Lohn und die Freizeit eine Auswirkung haben. Die vorliegende Lösung weicht in diesen Punkten von derjenigen des Modell-NAV ab, wird jedoch als angemessener und einfacher in der Umsetzung erachtet. Die Vorlage enthält Lohnvorgaben für den Bereitschaftsdienst, nicht aber für die aktive Arbeitszeit. Für Letztere sind die Mindestansätze in der Verordnung vom 20. Oktober 2010⁴ über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft ([NAV Hauswirtschaft](#)) geregelt. Sie gelten sowohl für Hauspersonal (z.B. Reinigungskräfte, Haushälterinnen) als auch für die wohngemeinschaftliche Betreuung zwingend.

² SR 220

³ SGS 212.34

⁴ SR 221.215.329.4

Es liegt nun ein Regelwerk vor, welches klare und umfassende Bestimmungen bezüglich der wohn-gemeinschaftlichen Betreuung beinhaltet. Zusammen mit den Informationsblättern des SECO stehen der potentiellen Arbeitgeberschaft damit sorgfältig erarbeitete Grundlagen hinsichtlich der ein-zuhaltenden Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

Es ist vorgesehen, den NAV für die wohn-gemeinschaftliche Betreuung auf den 1.1.2020 in Kraft zu setzen.

3. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 1 und 2 – Örtlicher und sachlicher Geltungsbereich

Erfasst werden Betreuungsverhältnisse im Kanton Basel-Landschaft, bei denen das Betreuungspersonal im Privathaushalt der betreuten Person wohnt und neben aktiver Arbeit auch Bereitschaftsdienst leistet. Da für die medizinische Pflege anderweitige Vorgaben gelten, wird diese vom Anwendungsbereich des NAV explizit ausgeschlossen.

§ 3 – Persönlicher Geltungsbereich

Absatz 1

Um das Entstehen von Ansprüchen in Situationen zu vermeiden, in denen sie eigentlich nicht gewollt sind, werden gewisse Verwandtschaftsverhältnisse vom Anwendungsbereich des NAV vollständig ausgeschlossen.

Ein bloss teilweiser Ausschluss ist für GAV-unterstellte Arbeitnehmende und Arbeitnehmende öffentlich-rechtlicher Institutionen vorgesehen, die prioritär den Bestimmungen des jeweilig übergeordneten Vertragswerks unterstehen und nur bei allfälligen Regelungslücken vom vorliegenden Erlass profitieren können.

Absatz 2

Ein explizites Verbot der Beschäftigung ist für jugendliche Arbeitnehmende, d.h. Arbeitnehmende bis zum vollendeten 18. Altersjahr, statuiert, da die in der wohn-gemeinschaftlichen Betreuung übliche Belastungsintensität dem Jugendarbeitsschutz zuwiderläuft.

§ 4 bis 6 – Begriffe

Dem vorliegenden NAV liegt die Annahme zugrunde, dass sich der Alltag des Betreuungspersonals in die drei Zeitarten der «aktiven Arbeitszeit», der «Freizeit» und des «Bereitschaftsdienstes» einteilen lässt, und dass jeder beliebige Zeitpunkt einer dieser drei Kategorien zugeordnet werden kann.

Da die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Zeitarten insbesondere für Zeiterfassung und Lohnabrechnung von grosser Wichtigkeit ist, sind für alle drei Legaldefinitionen festgehalten.

§ 4

Die Definition der aktiven Arbeitszeit ist der juristischen Fachliteratur entnommen und soll alles umfassen, was nicht Bereitschaftsdienst und nicht Freizeit ist.⁵

⁵ Vgl. hierzu MÜLLER ROLAND, Was ist Arbeitszeit?, ZBJV 153 (2017), S. 477.

§ 5

Im Gegensatz zum Modell-NAV und anderen kantonalen NAV, die von «Präsenzzeit» sprechen, wird vorliegend der Begriff des Bereitschaftsdienstes verwendet. Dieser stützt sich auf ein entsprechendes Urteil des Zivilgerichtes Basel-Stadt vom 27. Oktober 2014⁶ und bringt nach der hier vertretenen Ansicht besser zum Ausdruck, dass auch jene Zeit umfasst wird, in welcher das Betreuungspersonal eben nicht präsent, aber dennoch erreichbar (d.h. «bereit») sein muss.

§ 6

Freizeit ist jene Zeit, während der das Betreuungspersonal der betreuten Person nicht zur Verfügung stehen muss. Sind solche Zeitabschnitte aufgrund der Belastungsintensität nicht im vorgeschriebenen Ausmass möglich, so hat die Arbeitgeberschaft die Betreuungsorganisation anzupassen und während der Freizeitperioden für eine Vertretung zu sorgen.

Der vorliegende Erlass spricht dem Betreuungspersonal tägliche und wöchentliche Freizeitperioden zu (vgl. § 23). Die tägliche Freizeit ist inhaltlich mit dem Begriff der «Pause» aus den Modellbestimmungen gleichzusetzen, der aber aus Gründen der Einfachheit nicht in den vorliegenden Erlass übernommen wurde.

§ 7 – Allgemeine gegenseitige Pflichten

Diese Bestimmung wurde aus dem kantonalen NAV Hauspersonal übertragen.

§ 8 – Gemeinsame Verantwortung

Betreute Personen sind manchmal nicht in der Lage, die Rolle der Arbeitgeberschaft persönlich auszuüben und müssen diese Aufgabe daher Angehörigen oder Verleihbetrieben übertragen. Dieses Auseinanderfallen zwischen formeller Arbeitgeberschaft und betreuter Person kann in der Praxis zu unklaren Verhältnissen führen und muss durch eine geteilte Verantwortlichkeit bzw. Haftung aufgefangen werden.

Auch andernorts wird im NAV auf geteilte oder separate Ansprüche und Pflichten der formellen Arbeitgeberschaft bzw. der betreuten Person explizit hingewiesen. So ist das Betreuungspersonal beispielsweise sowohl gegenüber der formellen Arbeitgeberschaft wie auch der betreuten Person schadenersatzpflichtig (vgl. § 35).

§ 9 – Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene

Diese Bestimmung regelt die allgemeinen Anforderungen an Arbeitssicherheit und -hygiene.

§ 10 und 11 – Unterkunft und Verpflegung

Das Zusammenleben von betreuter Person und Betreuungspersonal stellt eines der prägenden Merkmale der wohngemeinschaftlichen Betreuung dar. Diese Bestimmungen normieren diesbezüglich allgemein anerkannte Mindeststandards. Hinsichtlich der Kosten für Kost und Logis bzw. der Abzüge für Naturallohn kann auf § 30 verwiesen werden.

Ein besonderes Bedürfnis ist der unlimitierte und kostenfreie Internetzugang, der es insbesondere Pendelmigranten ermöglichen soll, während der mehrmonatigen Arbeitseinsätze den Kontakt zur Familie im Heimatland aufrechtzuerhalten (bspw. mittels Videotelefonie). Fehlt es im Betreuungshaushalt an der entsprechenden Internetinfrastruktur, so ist eine solche durch die Arbeitgeberschaft

⁶ Urteil des Zivilgerichts Basel-Stadt vom 27.10.2014 (GS 2013.32).

vor Beginn der wohngemeinschaftlichen Betreuung einzurichten. Alternativ kann dem Anspruch auf unlimitiertes Internet mit der Finanzierung eines mobilen Datenabonnements entsprochen werden.

§ 12 – Geheimhaltungspflicht und Datenschutz

Aufgrund des intimen Charakters der wohngemeinschaftlichen Betreuung ist davon auszugehen, dass das Betreuungspersonal während seiner Tätigkeit Kenntnis über besonders schützenswerte Informationen und Personendaten Kenntnis erlangt. Diese darf es während, aber auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht preisgeben.

§ 13 – Dokumentationspflichten

Oft sind es Pendelmigranten, die in der wohngemeinschaftlichen Betreuung angestellt werden und denen es unter Umständen schwerfällt, sich mit den einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen vertraut zu machen. Aus diesem Grund ist dem Betreuungspersonal der vorliegende Erlass zusammen mit dem Arbeitsvertrag zu Beginn der Anstellung auszuhändigen.

Der Klarheit halber, und um Missbräuche zu verhindern, wird eine genaue Dokumentation der Arbeitszeiten verlangt. Sie ist auch für die Bemessung des Lohnes unabdingbar.

§ 14 – Probezeit

Der Probezeit ist in der wohngemeinschaftlichen Betreuung aufgrund der starken persönlichen Beziehung zwischen Betreuungspersonal und betreuter Person ein hoher Stellenwert zuzuschreiben. Die abgestufte Probezeitdauer für befristeten Anstellungsverhältnissen wurde aus dem Modell-NAV übernommen.

§ 15 – Kündigung

Die Modellbestimmungen des Bundes sehen die Kündbarkeit nur für das unbefristete Arbeitsverhältnis vor, für das befristete muss sie explizit vereinbart werden. In der wohngemeinschaftlichen Betreuung sind jedoch auch befristete Arbeitsverhältnisse von verhältnismässig langer Dauer denkbar. Um zu verhindern, dass sich die Vertragsparteien in solchen Situationen unvermittelt mit der Unkündbarkeit konfrontiert sehen, erlaubt der vorliegende Erlass auch für das befristete Anstellungsverhältnis die Kündigung.

§ 16 – Kündigungsfristen

Absatz 2 dieser Bestimmung ist dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen. Die Kündigungsfristen während und nach der Probezeit entsprechen Art. 335b und Art. 335c OR.

§ 17 – Tod oder Heimeintritt der betreuten Person

Nach Art. 338a Abs. 2 OR enden Arbeitsverhältnisse, die wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgeberschaft eingegangen worden sind, mit deren Tode. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall lediglich Anspruch auf Ersatz des Schadens, der ihnen aus der plötzlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden ist. Die wohngemeinschaftliche Betreuung stellt nach herrschender Meinung einen Anwendungsfall von Art. 338a Abs. 2 OR dar.

Da in dieser Art der Betreuung oftmals Pendelmigranten beschäftigt sind, die bei unvermitteltem Untergang des Arbeitsverhältnisses möglicherweise Unterkunft und Aufenthaltsrecht verlieren, rechtfertigt sich eine zusätzliche Erstreckung von 30 Tagen.

§ 18 – Zeiterfassung

Um die Zeiterfassung für Arbeitgeberschaft und Betreuungspersonal zu erleichtern, definiert der vorliegende Erlass den Bereitschaftsdienst als Residualkategorie: Was nicht aktive Arbeitszeit und nicht

Freizeit ist, wird automatisch dem Bereitschaftsdienst zugerechnet. Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass das Betreuungspersonal der betreuten Person mit Ausnahme der Freizeit de facto rund um die Uhr zur Verfügung stehen muss.

§ 19 – Arbeitszeit

Der vorliegende NAV geht von 5½ Arbeitstagen mit 8 aktiven Arbeitsstunden/Tag und somit von einer Normalarbeitszeit von 44 Wochenstunden aus. Die Höchstarbeitszeit, d.h. jene Zeitlimite, die mittels Überstunden erreicht werden darf, beträgt 50 Wochenstunden. Angerechnet wird dabei nur die aktive Arbeitszeit, nicht aber der Bereitschaftsdienst.

Es liegt in der Natur der wohngemeinschaftlichen Betreuung, dass die erforderliche Arbeitsleistung fluktuiert und somit auch Arbeitstage denkbar sind, an denen nur wenig aktive Arbeit zu verrichten ist. Da es dem Betreuungspersonal nicht möglich ist, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen, stehen ihm daher in jedem Fall mindestens 7 aktive Arbeitsstunden pro Tag zu. Anhand dieser Untergrenze definiert sich – anderslautende Parteiabreden vorbehalten – überdies der tiefstmögliche monatliche Grundlohn für aktive Arbeit und Bereitschaftsdienst (7 Stunden aktive Arbeit, 2 Stunden Freizeit, 15 Stunden Bereitschaftsdienst).

§ 20 – Nachtarbeit

Der Zeitraum von 23:00 - 06:00 Uhr entspricht dem Nachtzeitraum nach Arbeitsgesetz. Nachteinsätze sind nur zulässig, wenn sie ungeplant und während des Bereitschaftsdienstes erfolgen.

§ 21 – Überstunden

Das Betreuungspersonal darf pro Woche für sechs zusätzliche, über die Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden eingesetzt werden – weitere aktive Arbeitszeit gilt als Überzeit und ist nur in besonders intensiven Betreuungssituationen zulässig. Die Überstunden sind mit einem Lohnzuschlag von 25% auf den Grundlohn für aktive Arbeitszeit (vgl. § 27) zu entschädigen, ein Ausgleich durch Freizeit gleicher Dauer ist nicht möglich.

§ 22 – Überzeit

Aktive Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden hinausgeht, gilt als Überzeit und ist mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Überzeit ist nur möglich, wenn sie sich durch die Intensität der Betreuungssituation rechtfertigen lässt und die monatlichen bzw. jährlichen Höchstgrenzen nicht übersteigt. Erfordert die Betreuungssituation zusätzliche Arbeitsleistung, hat die Arbeitgeberschaft die Betreuungsorganisation entsprechend anzupassen. Auch Überzeit kann nicht durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

§ 23 – Tägliche und wöchentliche Freizeit

Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf tägliche und wöchentliche Zeitperioden, in denen es der betreuten Person nicht zur Verfügung stehen muss. Erfordert die Betreuungssituation eine permanente Überwachung der betreuten Person, so hat die Arbeitgeberschaft während der Freizeit für eine entsprechende Vertretung zu sorgen.

Die Höhe der täglichen Freizeit ist, wie auch der Stundenansatz für Bereitschaftsdienst, mit der Anzahl der Nachteinsätze verknüpft, da diese für das Betreuungspersonal eine besondere Belastung darstellen. Wurden in einer Nacht mehr als zwei Einsätze geleistet, so beträgt die tägliche Freizeit am Folgetag mindestens vier Stunden.

§ 24 – Bezahlter Urlaub

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich weitgehend jener im kantonalen NAV Hauspersonal.

§ 25 – Arztbesuche

Diese Bestimmung wurde dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen.

§ 26 – Ferienanspruch

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich jener im kantonalen NAV Hauspersonal.

§ 27 – Grundlohn für aktive Arbeitszeit

Der schweizerische NAV Hauswirtschaft sieht für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft zwingende Mindestansätze vor, die auch mittels Parteiabrede nicht unterschritten werden dürfen. Allfällige Verstösse können bei entsandten Arbeitnehmenden durch die zuständige kantonale Behörde auf Grundlage des Bundesgesetzes vom 8. Oktober 1999⁷ über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne ([Entsendegesetz, EntsG](#)) sanktioniert werden.

Die Bestimmungen des NAV Hauswirtschaft gelten auch für Arbeitnehmende in der wohngemeinschaftlichen Betreuung zwingend.

§ 28 – Grundlohn für Bereitschaftsdienst

Der Umstand, dass in der Praxis die oftmals langen Bereitschaftsdienststunden teilweise unzureichend vergütet werden und das Betreuungspersonal folglich auf einen substantiellen Lohnbestandteil verzichten muss, hat die Frage nach einer fairen und praktikablen Entlohnung des Bereitschaftsdienstes in den Mittelpunkt der schweizweiten NAV-Diskussion gerückt.

Der Vergütungsanspruch entsteht, weil die Betreuungsperson während des Bereitschaftsdienstes nur in begrenztem Masse über die eigene Zeit verfügen kann und jeder Ruf zur Arbeit das Verfolgen eigener Interessen zusätzlich erschwert. Als besonders belastend gelten hierbei Nachteinsätze, die einen einschneidenden Unterbruch darstellen und die körperliche Erholung während des Schlafs vermindern. In den Modellbestimmungen ist daher die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes im Stundensatz nach Massgabe der tatsächlich geleisteten Nachteinsätze pro Lohnperiode vorgesehen. Dieser Lösungsansatz wird im vorliegenden Erlass weitestgehend übernommen.

Zur Festsetzung des anwendbaren Stundensatzes muss dabei zum Ende der Lohnperiode die Anzahl der geleisteten Nachteinsätze durch die Anzahl der Nächte geteilt werden, in denen das Betreuungspersonal Bereitschaftsdienst verrichtet hat. Waren in einem gegebenen Monat beispielsweise 13 Nachteinsätze zu leisten und hat die betreffende Person in 24 Nächten Bereitschaftsdienst verrichtet, so beträgt der Durchschnitt 0.54 Einsätze ($13 / 24 = 0.54$). Der anwendbare Mindestansatz ist somit nach § 28 Abs. 2 lit. b mit CHF 6.30 pro Stunde zu veranschlagen.

In Anbetracht der geringen Wirkungsmacht der kantonalen NAV gilt es zu vermeiden, durch die Festsetzung von überhöhten Löhnen zusätzliche Anreize für eine pauschale Wegbedingung des vorliegenden Erlasses zu setzen. Aus diesem Grund, und um die Anwenderfreundlichkeit zu verbessern, statuiert der vorliegende Erlass im Vergleich zum Modell des Bundes leicht reduzierte Stundenansätze. Ausserdem wurde auf einen Zuschlag für Nachtarbeit verzichtet. Teilweise ausgeglichen werden diese Anpassungen durch Leistungen, die dem Betreuungspersonal anderweitig zustehen (Reisekosten, kostenfreies Internet, Sozialversicherungsbeiträge).

⁷ SR 823.20

§ 29 – Familienzulagen

Der Anspruch auf Familienzulagen richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften, insb. dem Bundesgesetz vom 24. März 2006⁸ über die Familienzulagen ([Familienzulagengesetz, FamZG](#)). Um Missbräuche bei den Lohnabzügen zu verhindern, wurde der Abzug explizit verboten.

§ 30 – Naturallohn

Die zulässigen Abzüge für Kost und Logis betragen, dem Verweis auf Art. 11 der eidgenössischen Verordnung vom 31. Oktober 1947⁹ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung ([AHVV](#)) folgend, maximal CHF 33.- pro Tag. Die Arbeitgeberschaft ist indes nur zum Abzug berechtigt, wenn die einzelne Leistung vom Betreuungspersonal auch tatsächlich bezogen wurde. Wird beispielsweise auf ein Abendessen verzichtet, darf der in der AHVV ausgewiesene Betrag von CHF 8.- nicht vom Lohn abgezogen werden.

§ 31 – Ferienlohn

Es ergibt sich aus der Abrechnung im Stundensatz, den unregelmässigen Arbeitszeiten und dem jeweils nachträglich festzusetzenden Belastungsniveau, dass die Entlohnung monatlichen Schwankungen unterworfen ist. Um einen angemessenen Ferienlohn zu gewährleisten, wird dieser somit monatlich auf den Gesamtgrundlohn (vgl. § 27 und § 28) ausbezahlt. Entsprechend erhält das Betreuungspersonal dann während der Ferien keinen Lohn.

§ 32 – Reisekosten

Die erstmalige Anreise ist von der Arbeitgeberschaft zu bezahlen, da sie für den Antritt des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Allfällige Reisen in die Heimat während oder am Ende des Anstellungsverhältnisses sind hingegen freiwillig und die Kosten somit vom Betreuungspersonal zu tragen.

§ 33 – Verzug der Arbeitgeberschaft

Diese Bestimmung wurde dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen.

§ 34 – Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Gemäss Art. 324a Abs. 1 OR setzt die Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit nach einer Dauer von drei Monaten ein. Die konkrete Anspruchsdauer richtet sich anschliessend nach der kantonalen Gerichtspraxis, in den beiden Basel entsprechend nach der sogenannten «Basler Skala».

Davon abweichend lässt der vorliegende Erlass den Anspruch auf Lohnfortzahlung bereits zu Beginn des Anstellungsverhältnisses entstehen. Diese Lösung wurde aus den Modellbestimmungen übernommen und rechtfertigt sich durch die oftmals kurzen und befristeten Arbeitsverträge, die in der wohngemeinschaftlichen Betreuung sehr verbreitet sind. Da die Basler Skala erst ab drei Anstellungsmonaten einsetzt, wurde im vorliegenden Erlass für diese Zeit eine Anspruchsdauer von einer Woche festgesetzt.

§ 35 – Schadenersatz

Diese Bestimmung wurde dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen.

⁸ SR 836.2

⁹ SR 831.101

§ 36 – Verrechnung von Schadenersatz

Diese Bestimmung wurde aus dem kantonalen NAV Hauspersonal übertragen.

§ 37– Beschäftigung und Schutz

Mit diesen Bestimmungen wird der Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter gemäss Arbeitsgesetz auf die wohngemeinschaftliche Betreuung ausgedehnt. Das ArG sieht für Schwangere beispielsweise eingeschränkte Arbeitszeiten, ausgedehnte Ruhezeiten sowie zusätzliche Auflagen hinsichtlich der Tätigkeit vor.

§ 38 – Sozialversicherungen

Es wird davon ausgegangen, dass die in der wohngemeinschaftlichen Betreuung beschäftigten Arbeitnehmenden nicht umfassend mit dem Sozial- und Krankenversicherungssystem der Schweiz vertraut sind. Die entsprechenden Pflichten wurden somit aus Praktikabilitätsgründen zugunsten des Betreuungspersonals ausgestaltet. Die Arbeitgeberschaft ist vollumfänglich zur Leistung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet und ausserdem gehalten, zu überprüfen, ob das Betreuungspersonal eine Krankenpflegeversicherung abgeschlossen hat oder sich von der Krankenversicherungspflicht hat befreien lassen. Diese Auflage tritt zur Kontrollpflicht der Gemeinden hinzu und soll dadurch für eine zusätzliche Absicherung sorgen – eine Übertragung der öffentlichen Aufgabe hin zur Arbeitgeberschaft ist nicht beabsichtigt. Stellt die Arbeitgeberschaft fest, dass die Betreuungsperson keine Krankenkassenversicherung abgeschlossen hat, so ist die zuständige Gemeinde zu informieren. Die Prämien der Krankenpflegeversicherung hat das Betreuungspersonal selbst zu tragen.

§ 39 – Abweichungen von diesem Normalarbeitsvertrag

Kantonale NAV sind dispositives Recht. Den Parteien steht es somit frei, von einzelnen Bestimmungen oder auch dem gesamten NAV pauschal durch schriftliche Parteiabrede abzuweichen. Neben der unter diesem Artikel verlangten Schriftlichkeit besteht für den kantonalen Gesetzgeber kein weiterer Raum zum Erlass verbindlicherer Vorschriften. Insbesondere ist es nicht möglich, den NAV bei der Vertragsprüfung im Personalverleih als zwingenden Bestandteil vor auszusetzen.

§ 40 – Ergänzendes Recht

Ergänzend zu den vorliegenden Bestimmungen kommen die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zur Anwendung. Liegt ein Personalverleih-Verhältnis vor, so ist ausserdem das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989¹⁰ über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih ([Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG](#)) zu beachten.

§ 41 – Streitigkeiten und Auskunftsstellen

Diese Bestimmung wurde dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen.

§ 42 – Schriftenkontrolle, Arbeitsbewilligung

Diese Bestimmung wurde dem kantonalen NAV Hauspersonal entnommen.

¹⁰ SR 823.11

§ 43 – Bestehende Arbeitsverhältnisse

Bestehende Arbeitsverhältnisse sind nach Inkraftsetzung den neuen NAV-Bestimmungen anzugleichen und entsprechend zu erneuern. Wird dieser Pflicht nicht nachgekommen, so gilt für bestehende wohngemeinschaftliche Betreuungsverhältnisse ab dem 1. Januar 2021 der vorliegende Erlass automatisch.