

Gubser Anina

Von: Stübi Marco
Gesendet: Montag, 19. Juni 2023 14:07
An: Gubser Anina
Betreff: AW: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Guten Tag Frau Gubser

Die Gemeinde Heiden verzichtet in dieser Sache auf eine Vernehmlassungsantwort.

Freundliche Grüsse

Marco Stübi
Gemeindeschreiber

Gemeinde Heiden
Kirchplatz 6 - Heiden
Telefon +41 71 898 89 77
marco.stuebi@heiden.ar.ch - www.heiden.ch



Diese E-Mail enthält vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen. Wenn Sie nicht der richtige Adressat sind oder diese E-Mail irrtümlich erhalten haben, informieren Sie bitte sofort den Absender und löschen Sie diese E-Mail. Das unerlaubte Kopieren sowie die unbefugte Weitergabe dieser E-Mail ist nicht gestattet.

Von: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 08:51
An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch

Gubser Anina

Von: Aeple Marcel
Gesendet: Freitag, 23. Juni 2023 09:40
An: Gubser Anina
Cc: Altherr Reto
Betreff: AW: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Geschätzte Frau Gubser

Besten Dank für Ihre E-Mail vom 16. Juni 2023 und die damit verbundene Möglichkeit, zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer Stellung zu nehmen. Nach Prüfung der Sachlage hat die Gemeinde Teufen beschlossen, auf eine Stellungnahme zu verzichten.

Für Ihre Kenntnisnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

GEMEINDE TEUFEN

Marcel Aeple
Gemeinde Teufen
Gemeindeschreiber
Dorf 9
9053 Teufen
Telefon +41 71 335 00 50
marcel.aeple@teufen.ar.ch
www.teufen.ch

Von: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 08:51
An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch

Gubser Anina

Von: Alex Müller <alex.mueller@strittmatter-partner.ch>
Gesendet: Freitag, 23. Juni 2023 15:53
An: Gubser Anina
Cc: Altherr Reto; Engler Jürg; Eugster Max (Gemeinde Herisau); Müller Margrit; Kürsteiner Peter; Gantenbein Andreas; Frischknecht Ueli; Friedel Thorsten; Koller Ernst; König Paul; Roth Lisa; Rohner Urs; Hörler Marlis; Diethelm Robert; Litscher Michael; Pauletti Gino; Gantenbein Rudolf; Pletscher Ernst; Hanel Sturzenegger Petra; Züst Mathias
Betreff: [EXTERN] Re: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Gubser

Besten Dank für die Einladung zur Vernehmlassung. Die Gemeindepräsidienkonferenz hat gestern 22.6.2023 beschlossen, auf eine Stellungnahme zu verzichten. Es bleibt den einzelnen Gemeinden jedoch offen, eine Stellungnahme einzureichen. Für Ihre Kenntnisnahme besten Dank.

Freundlicher Gruss

Alex Müller

Gemeindepräsidienkonferenz AR
Geschäftsstelle
c/o Strittmatter Partner AG
Vadianstrasse 37
9001 St. Gallen

alex.mueller@strittmatter-partner.ch
T +41 71 222 43 43
D +41 71 571 88 15

Von: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>

Datum: Freitag, 16. Juni 2023 um 08:51

An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>

Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch

Gubser Anina

Von: Grob Walter
Gesendet: Freitag, 30. Juni 2023 08:30
An: Gubser Anina
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

Sehr geehrte Frau Gubser

Die Gemeindepräsidienkonferenz AR hat beschlossen, auf eine Stellungnahme zu verzichten.

Der guten Ordnung halber informieren wir Sie, dass auch die Gemeinde Wolfhalden auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme und

freundliche Grüsse

Walter Grob
Gemeindeschreiber ad interim

Gemeinde Wolfhalden

Dorf 36
CH-9427 Wolfhalden



Telefon +41 71 898 82 77
w.grob@wolfhalden.ar.ch
www.wolfhalden.ch

Gubser Anina

Von: Martina Moser
Gesendet: Dienstag, 4. Juli 2023 08:29
An: Gubser Anina
Betreff: AW: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Gubser

Mit untenstehendem E-Mail vom 16. Juni 2023 laden Sie den Gemeinderat ein, sich zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vernehmen zu lassen.

Der Gemeinderat bedankt sich für die gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme, schliesst sich aber der Gemeindepräsidienkonferenz von Appenzell Ausserrhoden an und verzichtet auf eine Eingabe.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Martina Moser
Gemeinde Grub AR

Von: anina.gubser@ar.ch <anina.gubser@ar.ch>
Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 08:51
An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch



Protokollauszug Gemeinderat Walzenhausen AR

Datum: 03.07.2023

Registratur: 00 · Organisation, Bürgerschaft, Behörden, Verwaltung
00.01 Gesetze, Verordnungen, Reglemente,
Kreisschreiben

Beschlusnummer: 169/2023

Geschäftsnummer: 2020-189

Geschäftsvorgang: -

Kantonale Gesetze und Verordnungen - Teilrevision Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Totalrevision Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer - Einladung zur Vernehmlassung

Sachverhalt

- A. Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.
- B. Mit der Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass der Regierungsrat zukünftig den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Hausdienst regeln kann. Bisher lag die Zuständigkeit beim Kantonsrat. Mit der Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer sollen weiterhin die Arbeitsbedingungen für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geregelt werden sowie insbesondere auch die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen. Aufgrund der Schutz- und Informationsfunktion, welche dem Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukommt, sollen der Schutz der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt sowie Dokumentationspflichten eingeführt werden.
- C. Das Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft lädt interessierte Kreise ein, sich mittels Antwortformular bis spätestens Freitag, 15. September 2023 zu den Vorlagen vernehmen zu lassen. Die Vernehmlassungsunterlagen sind unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.
-

Erwägungen

1. Aus Sicht des Büros des Gemeinderates kann auf eine Vernehmlassung auf Stufe Gemeinde verzichtet werden. Gefragt sind insbesondere kantonale Behörden, Gremien, Verbände etc.
-

Antrag

1. Der Gemeinderat soll über die Einreichung einer Vernehmlassung und durch welche Instanz entscheiden.
-

Beschluss

1. Der Gemeinderat verzichtet auf die Einreichung einer Vernehmlassung.
-

Protokollauszug

- Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft, Anina Gubser
(per Mail an anina.gubser@ar.ch)
 - Akten
-

Medienmitteilung

Nein

Versand: 6. Juli 2023

**Protokollauszug vom 03.07.2023 Kantonale Gesetze und Verordnungen - Teilrevision
Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Totalrevision
Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer - Einladung zur
Vernehmlassung**

Gemeinderat

Gemeindepräsident



Michael Litscher

Gemeindeschreiber



Simon Schiess



Gemeinderat, 9103 Schwellbrunn

per e-Mail
Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
anina.gubsert@ar.ch

Schwellbrunn, 6. Juli 2023

Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision, und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision; Vernehmlassung; Stellungnahme des Gemeinderates Schwellbrunn

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 lädt der Regierungsrat, vertreten durch das Departement Bau und Volkswirtschaft, den Gemeinderat Schwellbrunn ein, zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision, und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision, bis am 15. September 2023 Stellung zu nehmen.

Der Gemeinderat Schwellbrunn dankt Ihnen für die Zustellung der Unterlagen zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision, und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision, und verzichtet darauf, zu den einzelnen Gesetzesartikel Stellung zu nehmen, da die Vorlage keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Gemeinde Schwellbrunn hat.

Der Gemeinderat dankt Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Gemeinderates Schwellbrunn

Ueli Frischknecht, Gemeindepräsident

Daniela Mohr, Gemeindeschreiberin

Kopie geht an:

- Gemeindepräsident Ueli Frischknecht
- Kantonsratsmitglieder
- Akten



Protokollauszug Gemeinderat Lutzenberg

Sitzungsdatum 3. Juli 2023
Traktandum Nr. 20
Beschlussnummer 158

- 1.1.5 Kantonale Abstimmungen
Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision; Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision; Einladung zur Vernehmlassung

Sachlage

Der Regierungsrat hat einen Entwurf einer Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches sowie einen Entwurf einer neuen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Mit der Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass der Regierungsrat zukünftig den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Hausdienst regeln kann. Bisher lag die Zuständigkeit beim Kantonsrat. Mit der Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer sollen weiterhin die Arbeitsbedingungen für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geregelt werden sowie insbesondere auch die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen. Aufgrund der Schutz- und Informationsfunktion, welche dem Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zukommt, sollen der Schutz der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestärkt sowie Dokumentationspflichten eingeführt werden.

Wir laden Interessierte Kreise ein, sowohl zum Gesetzesentwurf als auch zum Entwurf der neuen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Stellung zu nehmen und bitten um Antworten bis spätestens am **Freitag, 15. September 2023**. Die Unterlagen sind beim Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerecht Zustellung mittels Antwortformular in elektronischer Form (als Word-Datei und als PDF-Datei an anina.gubser@ar.ch) danken wir.

Der Erläuternde Bericht, der Gesetzesentwurf des EGzZGB sowie der Entwurf der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag liegen dem Traktandum elektronisch bei.



Protokollauszug Gemeinderat Lutzenberg

Grundzüge der Vorlage

Mit einer Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS 211.1) soll die bis anhin fehlende gesetzliche Delegationsnorm dafür geschaffen werden, dass der Regierungsrat zukünftig auch den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Hausdienst regeln kann. Die Zuständigkeiten zum Erlass der beiden vom Bundesrecht vorgeschriebenen Normalarbeitsverträge werden damit angeglichen: So wie es heute in Appenzell Ausserrhoden bei der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft und in den Nachbarkantonen bei beiden Normalarbeitsverträgen schon länger der Fall ist, kann der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst neu ebenfalls auf der Stufe einer regierungsrätlichen Verordnung geregelt werden. Im Zuge dessen wird der vom Kantonsrat erlassene geltende Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer aufgehoben und im Rahmen einer Totalrevision als Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Folgenden: neuer NAV) vom Regierungsrat neu erlassen.

Der neue NAV baut auf dem geltenden NAV auf. So werden diverse Bestimmungen des geltenden NAV mit redaktionellen Änderungen in den neuen NAV übernommen. Sie werden nach dem Vorbild des Modell-NAV mit Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stundenbetreuung erbringen, ergänzt. Der Schutz von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie von Jugendlichen wird mit der Übernahme von einigen Bestimmungen aus dem Arbeitsgesetz, der Verordnung 1 zum Seite 3 / 22 Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung; ArGV 5; SR 822.115) verstärkt. Weiter werden die wichtigsten Bestimmungen des Obligationenrechts, welche das meiste Konfliktpotenzial zwischen den Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beinhalten, im Grundsatz übernommen. Zuletzt werden verschiedene Dokumentationspflichten eingeführt, damit die Einhaltung der Arbeitsbedingungen einfacher überprüft werden kann und zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine gewisse Sicherheit besteht.

Auswirkungen für die Gemeinden

Die Teilrevision des EG zum ZGB und der neue NAV haben keine finanziellen, personellen oder anderweitigen Auswirkungen auf die Gemeinden.

Weiteres Vorgehen

- **EG zum ZGB**
Nach der Durchführung und Auswertung der Vernehmlassung wird der Regierungsrat die Vorlage zuhanden des Kantonsrates verabschieden. Dieser wird die Vorlage voraussichtlich im Frühjahr 2024 in 1. Lesung behandeln. Die Inkraftsetzung des teilrevidierten EG zum ZGB und die Aufhebung des geltenden Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer ist auf den 1. Februar 2025 geplant.
- **Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen**
Nach der Durchführung und Auswertung der vom Bundesrecht vorgeschriebenen Vernehmlassung (Art. 359a Abs. 2 OR) wird der Regierungsrat die Vorlage erlassen. Die Inkraftsetzung der neuen Verordnung über den Normalar-



Protokollauszug Gemeinderat Lutzenberg

beitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist ebenfalls auf den 1. Februar 2025 geplant – sobald die neue Grundlage im EG zum ZGB in Kraft ist

Antrag

Der Gemeinderat habe zu beraten, ob auf die Vernehmlassungseinladung eingetreten werden soll sowie bei Eintreten die Antworten im Antwortformular definieren.

Empfehlung Büro Gemeinderat

Das Büro des Gemeinderats empfiehlt auf eine Vernehmlassungsantwort zu verzichten.

Der Gemeinderat Lutzenberg beschliesst:

Auf eine Vernehmlassungsantwort wird verzichtet.

Mitteilung mit Protokollauszug an:

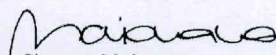
- Departement Bau und Volkswirtschaft mittels Antwortformular in elektronischer Form (als Word-Datei und als PDF-Datei an anina.gubser@ar.ch)

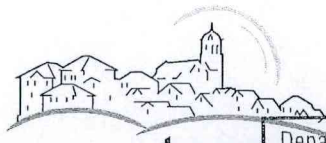
Versandt: 7. Juli 2023

Gemeinderat Lutzenberg


Rudolf Gantenbein
Gemeindepräsident




Simona Maiorana
Gemeindeschreiberin



gemeinde **trogen**

Kulturdorf im Appenzelerland

Departement Bau und Volkswirtschaft

Geht an:

E: 11. Juli 2023

Kopie an:

Geschäft:

Gemeinderat

Annelies Rutz
Gemeindeschreiberin
Tel. 071 343 78 75
E-Mail Annelies.Rutz@trogen.ar.ch

Departement Bau und Volkswirtschaft
Frau Anina Gubser
Kasernenstr. 17 A
9102 Herisau

Trogen, 7. Juli 2023

auch per E-Mail an anina.gubser@ar.ch

Teilrevision EG zum ZGB und Verordnung über den NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Gelegenheit, uns zur obgenannten Vorlage äussern zu können.

Am 4. Juli 2023 hat der Gemeinderat an seiner Sitzung beschlossen, auf eine Stellungnahme zu verzichten.

Wir bitten Sie um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

GEMEINDERAT TROGEN

L. Roth
Gemeindepräsidentin

A. Rutz
Gemeindeschreiberin



Gemeinde Trogen

Landsgemeindeplatz 1 · Postfach · 9043 Trogen · E-Mail: gemeinde@trogen.ar.ch · Internet: www.trogen.ch

Gubser Anina

Von: Herzog Michal
Gesendet: Dienstag, 11. Juli 2023 17:48
An: Gubser Anina
Betreff: Vernehmlassung - Gesetz über die Einführung des Schweizerischen ZGB,
Teilrevision Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche
Arbeitnehmer/innen

Guten Abend Frau Gubser

Der Gemeinderat bedankt sich für die Einladung zur Vernehmlassung in obiger Sache.

An seiner Sitzung vom 6. Juli 2023 hat der Gemeinderat darüber beraten und entschieden, dass er auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Ich danke Ihnen für Ihre Kenntnisnahme und wünsche Ihnen einen schönen Sommerabend.

Freundliche Grüsse

Michal Herzog




Gemeinde Speicher
Leiterin Gemeindekanzlei / Personaldienst
Gemeindeschreiberin
Dorf 10
CH-9042 Speicher

Telefon +41 71 343 72 07
Fax +41 71 343 72 10
michal.herzog@speicher.ar.ch
www.speicher.ch

Diese Mitteilung ist ausschliesslich für die als Adressaten bezeichneten Personen bestimmt. Sie kann vertrauliche und rechtliche geschützte Informationen enthalten. Sollten Sie diese Mitteilung irrtümlich erhalten haben, bitten wir Sie, uns unverzüglich zu benachrichtigen und diese Mitteilung zu löschen. Das unerlaubte Kopieren sowie die unbefugte Weitergabe dieses E-Mails ist nicht gestattet. Besten Dank.

Gemeinde Waldstatt, 9104 Waldstatt

Departement Bau und Volkswirtschaft
Frau Anina Gubser
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau

Departement Bau und Volkswirtschaft	
Geht an:	
	07. Juli 2023
Kopie an:	
Geschäft:	

Waldstatt, 10. Juli 2023

Gesetz über die Einführung des Schweiz. Zivilgesetzbuches, Teilrevision, und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für Ihre Einladung zur Teilnahme am vorerwähnten Vernehmlassungsverfahren.

Der Gemeinderat hat sich an der letzten Sitzung mit dem Thema befasst und beschlossen, auf eine Stellungnahme und somit auf eine Teilnahme am Vernehmlassungsverfahren zu verzichten.

Wir danken Ihnen für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Gemeinderat Waldstatt
Gemeindepräsident


Andreas Ganzenbein

Gemeindeschreiber


Armin Räbsamen



SCHÖNENGRUND

Grunds chön.

Departement Bau und Volkswirtschaft
Geht an:
E: 14. Juli 2023
Kopie an:
Geschäft:

Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau

11. Juli 2023

Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision; Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision

Verzicht auf Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren


Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie die Gemeinde Schönen Grund ein, zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision sowie zum Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision Stellung zu nehmen.

Der Gemeinderat Schönen Grund hat nach einer Sichtung der Unterlagen beschlossen auf eine Stellungnahme zu verzichten.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
IM NAMEN DES GEMEINDERATES SCHÖNENGRUND


Thorsten Friedel
Gemeindepräsident


Sonja Hartmann
Gemeindeschreiberin



GEMEINDE WALD AR

Gemeinderat
Dorf 37, 9044 Wald
Tel. 071 877 29 43

Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17a
9102 Herisau

9044 Wald, 9. August 2023

Vernehmlassungen

Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Sehr geehrter Herr Regierungsrat,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie den Gemeinderat Wald AR ein, sich in oben erwähnter Angelegenheit bis am 15. September 2023 vernehmen zu lassen.

Der Gemeinderat hat die Vorlage beraten und begrüsst sehr, dass die Arbeitsverhältnisse in Gesetz und überarbeiteten Verordnung geregelt werden.

Inhaltlich entspricht die Vorlage einem zeitgemässen Bild von den Anstellungsverhältnissen in privaten Haushalten und wird vom Gemeinderat grundsätzlich unterstützt. Auf eine Prüfung von Details wird verzichtet, da die Gemeinde im Sinne von Gesetz und Verordnung als Arbeitgeberin nicht betroffen ist.

Für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Gemeinderat Wald AR

Marlis Hörler Böhi
Gemeindepräsidentin

Madeleine Kessler
Gemeindeschreiberin



GEMEINDE HUNDWIL

Gemeinderat
Dorf 12
9064 Hundwil

Telefon 071 367 13 13
E-Mail regula.frei@hundwil.ar.ch
Internet www.hundwil.ch

Departement Bau und Volkswirtschaft
Frau Anina Gubser (anina.gubser@ar.ch)

9064 Hundwil, 21. August 2023

EGzZGB; Teilrevision / Normalarbeitsvertrag hA; Totalrevision Stellungnahme Gemeinde Hundwil

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Biasotto
Sehr geehrte Frau Gubser
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie die Gemeinde Hundwil ein, sich zur Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des schweizerischen Zivilgesetzbuches (EGzZGB) und zur Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (hA), vernehmen zu lassen, wofür wir uns bedanken.

Bezüglich dem EGzZGB hat die Gemeinde Hundwil keine Änderungs- und/oder Korrekturvorschläge.

Anmerkung Art. 30 Abs. 4 Normalarbeitsvertrag hA:

In anderen Branchen dürfen Jugendliche an Sonntagen arbeiten. Warum dürfen sie hier nicht auch an Sonntagen beschäftigt werden, und wäre dies durch eine entsprechende Regelung der arbeitsfreien Tage im Arbeitsvertrag möglich?

Vielen Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

IM NAMEN DES GEMEINDERATES HUNDWIL

Die Gemeindepräsidentin:

Margrit Müller-Schoch

Die Gemeindeschreiberin:

Regula Frei



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

Organisation	Gemeinde Hundwil
Adresse	Dorf 12, 9064 Hundwil
Datum	21.08.2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<i>Die seit längerer Zeit pendente Vorlage wird in der Umsetzung begrüsst. Die Vorlage wird im erläuternden Bericht umfangreich erläutert. Generell sind in AR nach Erläuterung durch den RR nur wenige Arbeitnehmende betroffen, ebenfalls ist die Gemeinde direkt nicht betroffen in der Umsetzung der Vorlage.</i>	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung
I.	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS 211.1) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
¹ Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS 222.217) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

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

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung³⁾.</p>	
<p>Art. 3 Wirkung</p> <p>¹ Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p> <p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p>	

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>	

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
c) alle Übrigen 4 Wochen ² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.	
Art. 11 Urlaub ¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub: a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils; b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes; c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel; d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten. ² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. ³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen. ⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung³⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

³⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p> <p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p> <p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>² Das Einzelzimmer muss:</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>a) abschliessbar sein;</p> <p>b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;</p> <p>c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;</p> <p>d) beheizt und belüftet sein;</p> <p>e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.</p>	
<p>Art. 16 Ferienlohn</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p>² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	
<p>Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:</p> <p>a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;</p> <p>b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;</p> <p>d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.</p> <p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung³⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

³⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
VI. Dokumentationspflicht (6.)	
Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag ¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.	
Art. 24 Arbeitszeiterfassung ¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus. ² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.	
Art. 25 Lohnabrechnung ¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.	
VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)	
Art. 26 Gesundheitsschutz ¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. ² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p>VIII. Jugendliche (8.)</p>	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	<p><i>In anderen Branchen darf auch am Sonntag einer Beschäftigung nachgegangen werden. Wieso hier nicht? Wäre dies mit einer entsprechenden Regelung der freien Tage möglich?</i></p>
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
X. Beendigung Arbeitsverhältnis ^(10.)	
Art. 32 Probezeit ¹ Die Probezeit beträgt ein Monat. ² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.	
Art. 33 Kündigung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden: a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen; b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten; c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. ² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.	
Art. 34 Abgangsentschädigung ¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne b) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne c) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne d) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne e) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne ² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.	
XI. Schlussbestimmungen (11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

Arlette Schläpfer, a.KR
Rietli 1
9411 Schachen b. Reute
Tel. 071 891 57 62
arlette.schlaepfer@bluewin.ch

Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden

Departement Bau und
Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
anina.gubser@ar.ch

9411 Schachen bei Reute, 28. August 2023

**Stellungnahme der Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden (PU) zur Vernehmlassung
Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision und Normalar-
beitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision**

Geschätzter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie alle interessierten Kreise zur Stellungnahme zu obgenannter Vorlage ein. Gerne äussern sich die Parteiunabhängigen Appenzell Ausserrhoden (PU) fristgerecht zu dieser Vernehmlassung wie folgt:

Die Unterlagen sind unserer Meinung nach sehr gut aufbereitet, jeder Artikel der neuen Verordnung ist im Bericht eingehend erläutert. Die PU erachten es als richtig, dass der Erlass dieses Normalarbeitsvertrages auf die Ebene einer regierungsrätlichen Verordnung verschoben wird und damit gleichbehandelt wird wie der Normalarbeitsvertrag für die landwirtschaftlichen Angestellten. Aber einmal mehr stellen wir eine unglaublich lange Bearbeitungsdauer fest. Gewisse Übereinstimmungen in diesen beiden Erlassen wären mittelfristig anzustreben. Wir erachten es als richtig und sehr wichtig, dass die ganze Problematik der privaten 24-Stunden-Betreuung ausführlich und klar geregelt wird. Es ist offensichtlich, dass Schlupflöcher geschlossen und Umgehungen soweit wie möglich durch die neuen Bestimmungen verhindert werden sollen. In Anbetracht der wesentlichen Ausweitung des Geltungsbereiches auch auf Betreuungsarbeiten, bitten wir den Regierungsrat zu prüfen, ob nicht auch der Titel der Verordnung entsprechend erweitert werden müsste. Betreuungsaufgaben sind ja nicht per se Hauswirtschaftsarbeiten. Die Parteiunabhängigen fragen sich auch, ob die vom Bundesrecht übernommenen Mindestlöhne (Fr. 19.50 für Ungelernte usw.) beim Einbezug der Betreuungsaufgaben noch zeitgemäss sind. In Anbetracht der wohl ohnehin bevorstehenden generellen Diskussion über Mindestlöhne verzichten wir aber auf konkrete Anträge.

Die Parteiunabhängigen würden es sehr begrüßen, wenn der Normalarbeitsvertrag, mit einem separaten Artikel, mit der zuständigen Anlaufstelle bei Streitigkeiten ergänzt würde. Da im privaten Betreuungsdienst meistens ausländische ArbeitnehmerInnen angestellt werden, welche die deutsche Sprache teils kaum beherrschen, beantragen die PU, den NAV auch in allen gängigen Fremdsprachen übersetzt erhältlich zu machen. Ebenso wäre es sehr empfehlenswert, wenn durch die zuständige Amtsstelle geeignete Formulare für die neu erforderliche Arbeits-, Präsenz- und Rufbereitschaftszeit zur Verfügung gestellt würden. Übrigens, wer kontrolliert eigentlich diese doch stark zunehmenden Arbeitsverhältnisse wirklich? Der Verordnungsentwurf schweigt dazu.

Herr Regierungsrat, sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen für die wohlwollende Aufnahme unserer Anliegen und die Berücksichtigung unserer Eingaben in der Vorlage.

Freundliche Grüsse

Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden

sig. Arlette Schläpfer,
Verantwortliche Vernehmlassungen

Anlage: Fragebogen

Arbeitsgruppe PU AR: **KR Alfred Wirz**, Barbara Baumgartner, KR Matthias Tobler, KR Sandra Weiler, KR Gabriela Wirth Barben

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

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

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

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

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

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

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

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

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

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p> <p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	<p>Vom NAV kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag nur zu Gunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden</p> <p>Minimalvariante: Bei Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind diese in jedem Fall in deren Muttersprache zur Kenntnis zu bringen.</p>
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p>	

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

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

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

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	Frage: Wird bei Abwesenheit für das Logis keine (Teil)-Entschädigung ausgerichtet?
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p>	

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p>	

¹⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

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

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung¹⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p>.... dieses NAV in der Muttersprache und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages in deutscher Sprache auszuhändigen.</p>
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p> <p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	<p>Anmerkung (siehe Begleitschreiben):</p> <p>Formulare können bei bezogen oder digital heruntergeladen werden.</p>

¹⁾ KVG (SR [832.10](#))

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

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

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

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

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

Frauenzentrale Appenzellerland
Geschäftsstelle | Vernehmlassungen
Mempfel 39 | 9055 Bühler
info@frauenzentrale-appenzellerland.ch
www.frauenzentrale-appenzellerland.ch



Per Mail: anina.gubser@ar.ch

Bühler, 23. August 2023

**Vernehmlassung zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen
Zivilgesetzbuches, Teilrevision
Vernehmlassung zum Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Ar-
beitnehmer, Totalrevision**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Biasotto
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 16. Juni 2023 und bedanken uns für die Möglich-
keit, an der Vernehmlassung teilnehmen zu dürfen.

Die Frauenzentrale Appenzellerland hat sich mit den Vernehmlassungsunterlagen befasst
und begrüsst die Anpassungen für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin-
nen. Insbesondere begrüsst die Frauenzentrale Appenzellerland den verbesserten Schutz
von denjenigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche im Haushalt der zu betreu-
enden Person wohnen und den verbesserten Schutz von schwangeren Frauen und stillen-
den Müttern.

Wir bitten Sie um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Frauenzentrale Appenzellerland

Hester Ryffel
Präsidentin

Nathalie Fries
Vernehmlassungen

Gubser Anina

Von: Weiss Erika
Gesendet: Mittwoch, 30. August 2023 09:30
An: Gubser Anina
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Vernehmlassung; Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Regierungsrat, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie den Gemeinderat Urnäsch ein, sich in oben erwähnter Angelegenheit bis am 15. September 2023 vernehmen zu lassen. Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Der Gemeinderat hat die Vorlage anlässlich seiner Sitzung vom 23. August 2023 behandelt. Die Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches sowie einen Entwurf einer neuen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und damit deren besserer Schutz wird unterstützt. Der Gemeinderat hat beschlossen auf eine weitergehende Stellungnahme zu verzichten.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Erika Weiss
Gemeindeschreiberin



Gemeindeverwaltung Urnäsch
Ratskanzlei/Urkundsperson/Erbschaftsamt
Dorfplatz 1
CH-9107 Urnäsch

Telefon +41 71 365 60 66
erika.weiss@urnaesch.ar.ch
www.urnaesch.ch



Urnäsch
natürlich und lebendig



Von: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>

Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 08:51

An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>

Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch

Gubser Anina

Von: Lussmann Roland
Gesendet: Donnerstag, 31. August 2023 07:02
An: Gubser Anina
Betreff: AW: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Guten Morgen Frau Gubser

Der Gemeinderat Gais hat sich gestern Abend mit den im Ingress erwähnten Unterlagen befasst.

Die Gemeinde Gais hat keine Anmerkungen und Ergänzungen anzubringen.

Freundliche Grüsse

Roland Lussmann
Gemeindeschreiber

Gemeinde Gais
Gemeindekanzlei
Schulhausstrasse 1
CH-9056 Gais

Telefon +41 71 791 80 81
www.gais.ch
roland.lussmann@gais.ar.ch



Diese Mitteilung ist ausschliesslich für die als Adressaten bezeichneten Personen bestimmt. Sie kann vertrauliche und rechtliche geschützte Informationen enthalten.

Sollten Sie diese Mitteilung irrtümlich erhalten haben, bitten wir Sie, uns unverzüglich zu benachrichtigen und diese Mitteilung zu löschen.

Das unerlaubte Kopieren sowie die unbefugte Weitergabe dieses E-Mails ist nicht gestattet. Besten Dank.

Von: anina.gubser@ar.ch <anina.gubser@ar.ch>
Gesendet: Freitag, 16. Juni 2023 08:51
An: Gubser Anina <anina.gubser@ar.ch>
Betreff: Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer; Einladung zur Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat einen Entwurf für eine Teilrevision des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet und das Departement Bau und Volkswirtschaft beauftragt, das Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Die Vernehmlassungsunterlagen sind ab sofort im Internet unter www.ar.ch/vernehmlassungen abrufbar.

Wir laden Sie ein, zur Vorlage Stellung zu nehmen und ersuchen Sie, Ihre Vernehmlassung mittels **Antwortformular** bis spätestens **Freitag, 15. September 2023**, dem Departement Bau und Volkswirtschaft einzureichen. Für die

fristgerechte Zustellung als Word-Datei und als PDF-Datei (E-Mail: anina.gubser@ar.ch) danken wir Ihnen zum Voraus.

Freundliche Grüsse

Anina Gubser

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Departementssekretariat Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau
www.ar.ch

Anina Gubser, Juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 71 353 65 59
anina.gubser@ar.ch

Gemeinderat

St. Gallerstrasse 9 Telefon 071 878 70 24
Postfach 13
9038 Rehetobel AR www.rehetobel.ch
monika.erzinger@rehetobel.ar.ch

anina.gubser@ar.ch
Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau

9038 Rehetobel AR, 06. September 2023

Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision, und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision - Vernehmlassung


Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie ein, sich in oben erwähnter Angelegenheit bis am 15. September 2023 vernehmen zu lassen. Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Der Gemeinderat Rehetobel hat an seiner Sitzung vom 22. August 2023 entschieden, auf eine Vernehmlassung zu verzichten.

Für die Kenntnisnahme danken wir Ihnen im Voraus bestens. Bei allfälligen Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Gemeinderat Rehetobel


Urs Rohner
Gemeindepräsident


Monika Erzinger
Gemeindeschreiberin



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

Organisation	Verband für Seniorenfragen St. Gallen-Appenzell
Adresse	Maria Kaiser Höhenweg 6 9630 Wattwil
Datum	12.9.2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei und als PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Wir begrüßen, dass die Lücken bei hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung durch einen neuen Normalarbeitsvertrag geschlossen werden. Der neu vorgesehene Delegationsnorm an den Regierungsrat wird zugestimmt.
	2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung
I.	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS 211.1) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
1 Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS <u>222.217</u>) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR 220)

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Aus Sicht des Verbands für Seniorenfragen ist insbesondere die Regelung der 24-Stunden-Betreuung von Bedeutung. Durch einen Normalarbeitsvertrag (NAV) werden hier klare Bedingungen und Regeln gesetzt, welche dem Schutz der Arbeitnehmenden aber auch der Arbeitgebenden dienen. Wir stimmen daher grundsätzlich dem Erlass des NAV zu.
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	
<i>Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,</i>	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches ²⁾ ,	
<i>beschliesst:</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen (1.)	
Art. 1 Geltungsbereich ¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen. ² Eingeschlossen sind:	

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p> <p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung³⁾.</p>	
<p>Art. 3 Wirkung</p> <p>¹ Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p> <p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p>	

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>	

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub ^(3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbttag zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p> <p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung³⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

³⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p> <p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p> <p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>² Das Einzelzimmer muss:</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>a) abschliessbar sein;</p> <p>b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;</p> <p>c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;</p> <p>d) beheizt und belüftet sein;</p> <p>e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.</p>	
<p>Art. 16 Ferienlohn</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p>² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	
<p>Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:</p> <p>a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;</p> <p>b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;</p> <p>d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.</p> <p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung³⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

³⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
VI. Dokumentationspflicht (6.)	
Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag 1 Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.	
Art. 24 Arbeitszeiterfassung 1 Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus. 2 Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.	
Art. 25 Lohnabrechnung 1 Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.	
VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)	
Art. 26 Gesundheitsschutz 1 Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. 2 Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p>VIII. Jugendliche (8.)</p>	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p> <p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p> <p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <p>a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
b) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne c) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne d) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne e) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne ² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.	
XI. Schlussbestimmungen (11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

Präsident
Jens Weber
Berg 18
9043 Trogen
079 960 35 65
jens.weber@kst.ch



Sozialdemokratische Partei
Kanton Appenzell Ausserrhoden

Kanton Appenzell Ausserrhoden
Departement
Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau

Trogen, im September 2023

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Biasotto, geschätzter Dölf
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialdemokratische Partei Appenzell Ausserrhoden (SP AR) kommt der Einladung zur Vernehmlassung gerne nach und nimmt zum vorliegenden Entwurf der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie folgt Stellung:

A) Grundsätzliche Bemerkungen

1. Für die SP AR ist der Handlungsbedarf ausgewiesen und insbesondere im Bereich der 24-Stunden-Betreuung dringend. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass die Regierung die erwiesenermassen ungenügende Regelung dieses sensiblen Arbeitsverhältnisses nicht entschlossener und zügiger an die Hand nahm. Dies umso mehr, als dass das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bereits am 29. Juni 2018 einen unverbindlichen Modell-Normalarbeitsvertrag (NAV) publizierte, um die Kantone bei der Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge für Angestellte im Haushaltsdienst zu unterstützen. Dieser Modell-NAV enthält Vorgaben für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen für gebrechliche Personen erbringen und dafür in deren Haushalt wohnen. Bis zu der vom Regierungsrat geplanten Inkraftsetzung des überarbeiteten kantonalen Normalarbeitsvertrages per 01. Februar 2025 werden nahezu acht Jahre verstrichen sein, während denen sich sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende nach wie vor nur ungenügend an spezifischen Regelungen orientieren bzw. sich auf diese berufen konnten.
2. Die SP AR unterstützt die gegenüber dem aktuellen NAV ergänzenden Regelungen und Präzisierungen für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, erachtet die Fortschritte aber in

verschiedenen Bereichen als minimal. Grundsätzlich ist die SP AR der Meinung, dass hauswirtschaftliche Verhältnisse, wie dies das von der Bundesversammlung vom 20. Juni 2014 ratifizierte ILO-Übereinkommen 189 verlangt, dem Arbeitsgesetz unterstellt sein sollten.

3. Bei der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gilt es zu bedenken, dass es sich nicht um eine klassische Verordnung handelt, sondern vielmehr um einen Erlass mit Vertragscharakter, der den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gemäss Art. 23 des vorliegenden Entwurfs zwingend ausgehändigt werden muss, also als Grundlage ihres Arbeitsverhältnisses dient. Ebenfalls mitzubedenken gilt es, dass es sich bei den Arbeitnehmenden mehrheitlich um ausländische Staatsangehörige handelt, von denen die meisten weder mit den hiesigen Verhältnissen und Gepflogenheiten vertraut sind noch die Sprache ausreichend beherrschen. Weiter zu berücksichtigen ist die Tatsache, dass private Haushalte in der Regel unerfahrene Arbeitgebende sind und sich - gerade in der 24-Stunden-Betreuung - lediglich umständehalber und oft erstmals in der Rolle des Arbeitgebenden befinden.

Vor diesem Hintergrund bzw. im Hinblick auf die Verwendung und das «Zielpublikum» dieser Verordnung stellt die SP AR klar höhere Ansprüche an die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit. Diese Ansprüche sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Die SP AR bittet den Regierungsrat, die Verordnung in diesem Sinne zu überprüfen.

Nur schon die Zusammenfassung aller Bestimmungen zur 24-Stunden-Betreuung in einem separaten Kapitel wäre eine wesentliche Verbesserung. Als weiteres Beispiel sei *Kapitel II. Arbeits- und Ruhezeit* erwähnt, das logischer und lesefreundlicher strukturiert werden könnte (siehe Bemerkungen zu einzelnen Artikeln).

4. Nach Auffassung der SP AR bleiben im vorliegenden Entwurf wichtige Punkte unerwähnt oder es fehlen für Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende hilfreiche Präzisierungen: So fehlen etwa Bestimmungen zur **Aus- und Weiterbildung**, zur **Meldepflicht beim Eingehen eines Arbeitsverhältnisses in der 24-Stunden-Betreuung**, zur **Verpflichtung zum Schutz der Persönlichkeit** (Rücksicht auf psychische und physische Gesundheit, Schutz vor sexueller Belästigung, Gewalt etc.), zu **Kontrollen**, zu möglichen **Sanktionen bei Nichteinhaltung von Bestimmungen** sowie zur **Rechtspflege**. Die SP AR fragt sich auch, ob **Dreiparteienverhältnisse** wie sie durch Arbeitsvermittlung und Personalverleih entstehen, geklärt und erwähnt werden müssten bzw. inwieweit der Entscheid 2C_470/2020 des Bundesgerichtes vom 22. Dezember 2019 im vorliegenden Entwurf mitberücksichtigt ist. Die SP AR erwartet Nachbesserungen in den oben erwähnten Bereichen.

Für gewünschte Präzisierungen verweisen wir auf die Bemerkungen zu einzelnen Artikeln.

B) Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln der sind im beiliegenden Antwortformular enthalten.

Wir danken Ihnen bestens für die Berücksichtigung unserer Anregungen.

Freundliche Grüsse

Jens Weber

Präsident SP AR

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

Organisation	SP Appenzell Ausserrhoden
Adresse	Berg 18. 9043 Trogen
Datum	12. September 2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
¹ Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS 222.217) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	
<i>Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,</i>	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches ²⁾ ,	
<i>beschliesst:</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen (1.)	
Art. 1 Geltungsbereich	Antrag: Streichung «...oder einem Kollektivhaushalt...»

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.</p> <p>² Eingeschlossen sind:</p> <p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p> <p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	<p><u>Begründung:</u> Der NAV Hauswirtschaft findet nur in Privathaushalten Anwendung. Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler sind dem Arbeitsgesetz unterstellt. (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG)</p> <p>Antrag: Im Sinne einer Präzisierung sei in einem separaten Artikel festzuhalten, welche Arbeiten als hauswirtschaftliche bzw. Betreuungsarbeiten gelten. Diese Auflistung kann durch den Zusatz «insbesondere» als nicht abschliessend gekennzeichnet werden.</p> <p><u>Begründung:</u> Im Hinblick auf die Rechtsanwender sollte grösstmögliche Klarheit geschaffen werden.</p>
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p>	

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>	<p>Antrag: Die Bestimmungen in Art. 5 <i>Arbeitszeit</i> seien übersichtlicher und logischer zu strukturieren. Die Themen <i>Präsenzzeit</i> und <i>Rufbereitschaft</i> sollen wie das Thema <i>Pausen</i> in separaten Artikeln geregelt werden.</p> <p>Begründung: Unter der Überschrift <i>Arbeitszeit</i> werden auch die Präsenzzeit sowie die Rufbereitschaft geregelt, bei denen es sich ja gerade nicht um Arbeitszeit handelt. Darunter leidet die Lesbarkeit. Zudem ist nicht nachvollziehbar, weshalb das Thema Pausen, das in Abs. 2 nebst Präsenzzeit und Rufbereitschaft als dritter Bereich, der nicht als Arbeitszeit gilt, genannt wird, separat in Art. 6 geregelt wird, die anderen zwei Bereiche jedoch unter Arbeitszeit abgehandelt werden. Es gilt auch hier, die Lesbarkeit für die Rechtsanwender im Auge zu behalten.</p> <p>Antrag: «...in der Regel <u>42 Stunden</u>...»</p> <p>Begründung: Eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden erachtet die SP AR als zu hoch. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass auch Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse betroffen sind, soweit es sich nicht um minderjährige Arbeitnehmende handelt.</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbttag zu gewähren.</p>	<p>Antrag: «... ist ihnen ein <u>zusätzlicher freier Tag</u> zu gewähren.»</p> <p><u>Begründung:</u> Es ist schlicht nicht nachvollziehbar, weshalb der entgangene freie Tag nicht ebenfalls durch einen ganzen freien Tag kompensiert werden soll. Die vorgeschlagene Regelung ist umso unverständlicher, als dass der Regierungsrat selbst in seinem erläuternden Bericht die wöchentliche Freizeit als «<i>ein wichtiges Persönlichkeitsrecht</i>» (...) «<i>und für das Wohlbefinden unentbehrlich</i>» bezeichnet.</p> <p>Antrag: Art. 9 sei durch eine Präzisierung zu ergänzen, die die Begriffe «freier Tag» und «freier Halbttag» umschreibt.</p> <p><u>Begründung:</u> Klarheit schaffen für die Rechtsanwender. In diesem Fall sollten insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einfache Weise Zugang zu den für sie relevanten Informationen haben, um sich auf die gesetzlichen Regelungen berufen zu können.</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	<p>Antrag: «...ohne besondere schriftliche Abmachung...» streichen</p> <p><u>Begründung:</u> Missbrauchspotential Zu klären wäre zudem grundsätzlich, inwieweit es sich bei einem Aufenthalt in der Zweitwohnung des Arbeitgebers bzw. der zu betreuenden Person um Ferien handelt. Der Regierungsrat schreibt in seinem erläuternden Bericht, diese Regelung habe sich in der Vergangenheit bewährt. Hat der Regierungsrat diesbezüglich Erhebungen veranlasst?</p>
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft¹⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung²⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nacharbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p>	

¹⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

²⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <ul style="list-style-type: none">a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;b) ein Einzelzimmer;c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt. <p>² Das Einzelzimmer muss:</p> <ul style="list-style-type: none">a) abschliessbar sein;b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;	<p><u>Antrag 1:</u> <i>d) «...sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.» streichen</i></p> <p><u>Antrag 2:</u> <i>Gleichzeitig soll die Bestimmung wie folgt ergänzt werden: d) «unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, <u>bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt.</u>»</i></p> <p><u>Begründung:</u> <i>Im Modell-NAV des Bundes (S:3) heisst es: «Es hat sich gezeigt, dass sich der Internetzugang insbesondere für Pendelmigrantinnen von besonderer Wichtigkeit ist. Es gehört zum Schutz der Persönlichkeit, dass der Kontakt mit der eigenen Familie gepflegt werden kann.»</i></p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein; d) beheizt und belüftet sein; e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.	
Art. 16 Ferienlohn ¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. ² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.	
Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung ¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt: a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr; b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr; c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr; d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.	Frage: Mit welcher Begründung bleibt der Anspruch gerade ab dem 11. Dienstjahr gleich?

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	<p>Wird begrüsst, da die Lohnfortzahlungspflicht nicht durch eine kürzere Anstellungsdauer umgangen werden kann bzw. auch bei einer kürzeren Anstellungsdauer, wie dies bei der 24-Stunden-Betreuung in der Regel der Fall ist, garantiert ist.</p>
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung³⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

³⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p><u>Antrag auf Ergänzung von Abs. 1:</u> Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.</p> <p><u>Begründung:</u> Das erscheint der SP AR logisch und selbstredend.</p> <p><u>Frage:</u> Weshalb wurde darauf verzichtet, die Arbeitgebenden zu verpflichten ebenfalls ein Exemplar der Verordnung des Bundesrates über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft auszuhändigen?</p> <p><u>Frage:</u> Wie wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmenden die vorliegende Verordnung zum NAV bzw. gegebenenfalls einen schriftlichen Einzelvertrag auch tatsächlich verstehen?</p> <p><u>Antrag:</u> Es sei ein Anspruch auf eine übersetzte Version mindestens der VO zum NAV zu formulieren.</p> <p><u>Begründung:</u> Die VO zum NAV beinhaltet alle wesentlichen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis. Diese zu verstehen, ist für Arbeitnehmende zentral. Juristische Formulierungen sind auch für Personen deutscher Muttersprache nicht immer einfach verständlich. Insbesondere in der 24-Stunden-Betreuung sind fast ausschliesslich fremdsprachige Personen tätig. Diese haben ein Anrecht darauf, dass sie Regelungen, die ihr Arbeitsverhältnis betreffen, verstehen. Andernfalls verkommt die Pflicht zur Aushändigung des Normalarbeitsvertrages sowie des allfälligen Einzelarbeitsvertrages zur Farce.</p>
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	<p>Antrag: <u>Die Arbeitgebenden</u> haben die Arbeitszeiten fortlaufend zu erfassen.</p> <p><u>Begründung:</u> In Abs. 1 bleibt unklar, durch wen die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen hat. Abs. 2 lässt den Rückschluss zu, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in der Pflicht ist. Damit liegt – falls der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht einverstanden ist - die Beweislast bei der arbeitnehmenden Person. Das lehnt die SP AR ab.</p> <p>Antrag: Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.</p> <p><u>Begründung:</u> Es ist nicht einsehbar, weshalb eine</p> <p>Antrag: Art. 24 sei wie folgt zu ergänzen: 3 Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen der Arbeitszeiterfassung einzusehen.</p> <p><u>Begründung:</u> Das Einsichtsrecht schafft Vertrauen und kann helfen, Uneinigkeiten zu vermeiden. Gleichzeitig ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin angehalten, die Arbeitszeiten fortlaufend festzuhalten.</p>
<p>Art. 25 Lohnabrechnung</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)</p>	
<p>Art. 26 Gesundheitsschutz</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
VIII. Jugendliche (8.)	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</p>	
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p> <p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhneb) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhnec) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhned) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhnee) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne <p>² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.</p>	
<p>XI. Schlussbestimmungen ^(11.)</p>	
<p>Art. 35 Übergangsbestimmung</p> <p>¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

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

Organisation	Schweizer Berufsverband der Pflegefachpersonen SBK Sektion SG TG AR AI
Adresse	Kolumbanstrasse 2, 9008 St.Gallen
Datum	1. September 2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Wir danken der Regierung für die ausführliche Ausgestaltung dieses Normalarbeitsvertrages, insbesondere die Ausführungen und Regelungen für sogenannte «Care Migrantinnen».
	2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung
I.	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS 211.1) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
¹ Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS <u>222.217</u>) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR 220)

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

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

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

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

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	<p>Wir stellen hier die Frage, ob dies nicht als Schlupfloch genutzt wird, damit die Bestimmungen des NAV's nicht angewendet werden muss, weil das OR weniger weit greift als die Ausführungsbestimmungen dieses NAV's?</p>
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>	<p>Keine Bemerkungen oder Ergänzungen</p>

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p> <p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>	<p>Keine Bemerkungen oder Ergänzungen</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung³⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

³⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p> <p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p> <p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>² Das Einzelzimmer muss:</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
a) abschliessbar sein; b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen; c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein; d) beheizt und belüftet sein; e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.	
Art. 16 Ferienlohn ¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. ² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung ¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt: a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr; b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr; d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr.</p> <p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung³⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

³⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
VI. Dokumentationspflicht (6.)	
Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag 1 Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
Art. 24 Arbeitszeiterfassung 1 Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nacharbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus. 2 Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
Art. 25 Lohnabrechnung 1 Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)	
Art. 26 Gesundheitsschutz 1 Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. 2 Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
VIII. Jugendliche (8.)	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
X. Beendigung Arbeitsverhältnis ^(10.)	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p> <p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p> <p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <p>a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne</p>	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
b) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne c) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne d) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne e) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne ² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.	
XI. Schlussbestimmungen ^(11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	Keine Bemerkungen oder Ergänzungen
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

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

Organisation	Gemeinde Herisau
Adresse	Postrasse 6, 9100 Herisau
Datum	29. August 2023

NAMENS DES GEMEINDERATES HERISAU
Der Gemeindevorstand:

Der Gemeindevorstand:

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Die Gemeinde Herisau dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Aus unserer Sicht ist eine Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmende im Hausdienst (fortan NAV) angezeigt, da der Anwendungsbereich sich massgeblich verändert hat. Ebenfalls ist die Änderung der Erlasskompetenz aus Sicht der Gemeinde sinnvoll, um schneller auf Änderungen reagieren zu können.
	2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung
I.	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS <u>211.1</u>) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
1 Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS 222.217) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Mit der Revision wäre zu überlegen, wie die Arbeitnehmenden von diesen Regelungen effektiv Kenntnis von der Existenz und dem Inhalt des NAV nehmen können. Der beabsichtigte Schutz kann nur erzielt werden, wenn die Arbeitnehmenden auch wissen, dass ihnen diese Rechte zustehen. Ohne entsprechende Massnahmen droht die Wirkung des NAV zu verpuffen. Dabei ist insbesondere auf ausländische Betreuungspersonen ein Augenmerk zu legen, da diese mit der schweizerischen Rechtskultur nicht vertraut sind. So müssten allenfalls entsprechend fremdsprachige Zusammenfassungen bereitgestellt werden. Nur mit einer genügend breiten Informationsstreuung kann erwartet werden, dass die Arbeitnehmenden von ihren Rechten erfahren, was die Voraussetzung dafür ist, dass sie die Rechte wahrnehmen und allenfalls gerichtlich durchsetzen können.
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	
<i>Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,</i>	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches ²⁾ ,	
<i>beschliesst:</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen (1.)	
Art. 1 Geltungsbereich	

¹⁾ OR (SR 220)

²⁾ EG zum ZGB (bGS 211.1)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.</p> <p>² Eingeschlossen sind:</p> <p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p> <p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	<p>Der NAV des Kanton St. Gallen sieht einen weiteren Anwendungsbereich vor, indem auch Geschäftshaushalte wie Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitälern vom NAV SG erfasst werden. Dies führt zu einem grösseren Schutz. Es ist nicht ersichtlich, warum der Anwendungsbereich vorliegend enger gesteckt werden soll.</p>
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung³⁾.</p>	

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 3 Wirkung</p> <p>¹ Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p> <p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p> <p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	<p>Die unmittelbare Anwendung alleine ist kein hinreichender Schutz. Die Arbeitnehmenden müssen wie eingangs erwähnt Kenntnis davon haben, dass eine solche anwendbare Regelung gibt.</p>
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p>	

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	<p>Es stellt sich die Frage, was "die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet" bedeuten soll. Wird die Präsenzzeit in Arbeitszeit umgewandelt (was im Widerspruch zu Abs. 1 stehen würde)?</p> <p>Es ist davon auszugehen, dass Abs. 4 auch bei geleisteter Arbeits- sowie Präsenzzeit während desselben Arbeitstages zur Anwendung kommt. In diesem Fall wäre aufgrund der Verwendung des Begriffs "oder" zu präzisieren, welcher der beiden Zeitwerte angerechnet wird. Gegebenenfalls wäre "oder" durch ein "und" zu ersetzen, sofern neben der tatsächlichen Arbeitszeit auch ein Teil der Präsenzzeit entschädigt werden soll.</p>
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p> <p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none">a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochenb) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochenc) alle Übrigen 4 Wochen <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	<p>Es ist nicht ersichtlich, warum von Abs. 2 durch schriftliche Vereinbarung abgewichen werden darf. Ferien dienen der Erholung. Nur weil die zu betreuende Person in den Ferien ist, hat nicht zur Folge, dass diese Person nicht genauso betreut werden muss. Finden diese Ferien bspw. in einem Ferienhaus statt, so fallen (fast) dieselben Arbeiten an. Unter diesen Umständen kann der Erholungszweck der Ferien nicht erreicht werden. Auf diese Erholung soll nicht verzichtet werden können. Andernfalls müssten die Arbeitnehmenden konsequenterweise auch auf ihren Ferienanspruch verzichten können, was aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht der Fall ist.</p>
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none">a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p>	

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft¹⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung²⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	

¹⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

²⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p> <p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p> <p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>² Das Einzelzimmer muss:</p> <p>a) abschliessbar sein;</p> <p>b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;</p> <p>c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;</p> <p>d) beheizt und belüftet sein;</p> <p>e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.</p>	<p>Die Verpflegung muss nicht nur gesund und ausreichend sein. Auf Ernährungsgewohnheiten (bspw. vegetarisch) oder religiöse Essensgebote (bspw. kein Schweinefleisch) ist durch die Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen. Zumindest sofern solche Bedürfnisse zu Beginn des Arbeitsverhältnisses deklariert werden.</p>
<p>Art. 16 Ferienlohn</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p>² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nacharbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	
<p>Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none">a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr. <p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p>	<p>Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wird in Art. 22 Abs. 2 detaillierter geregelt. Das Verhältnis der beiden Bestimmungen ist klar zu definieren.</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	<p>Es stellt sich die Frage, was "Anspruch ... auf Pflege und ärztliche Behandlung" bedeuten soll. Ist gemeint, dass der Arbeitnehmende vom Arbeitgeber die Kosten der Pflege und ärztlichen Behandlung gutgeschrieben erhält oder ob dem Arbeitnehmenden die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit / Präsenzzeit / Rufbereitschaft entschädigt wird (was Teil der vorerwähnten Lohnfortzahlung wäre)? Der "Anspruch auf Lohnfortzahlung" ist zur Präzisierung zu ergänzen: "Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung".</p>
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p> <p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	<p>Hier wäre anzupassen, dass mindestens die Hälfte vom Arbeitgeber bezahlt werden muss. Es kann jedoch ein grösserer Teil übernommen werden. Die aktuelle Formulierung indiziert, dass der Verteilschlüssel fix sei.</p>
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung³⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	<p>Titel Marginalie: Krankenversicherung und Krankentaggeldversicherung</p> <p>Verweis zu Kommentar zu Art. 17 Abs. 1 Es ist eine Regelung vorzusehen, welche den Arbeitgeber verpflichtet, dass er dieselben Leistungen wie eine Krankentaggeldversicherung erbringen muss, sofern er diese nicht abschliesst. Der Kanton St. Gallen sieht dies in Art. 20 Abs. 3 NAV/SG so vor und erleichtert so die Durchsetzung der Ansprüche im Unterlassungsfall.</p>
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

³⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p>Bei Verletzung dieser Pflicht kann der NAV seine Wirkung nicht entfalten. Es wäre sicherzustellen, dass auch alternative Informationskanäle (bspw. das Migrationsamt) Aufklärung über die Rechte der Arbeitnehmenden betreibt.</p>
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p> <p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	
<p>Art. 25 Lohnabrechnung</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter ^(7.)</p>	
<p>Art. 26 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	<p>Die Regelung entspricht Art. 60 Abs. 1 ArGV 1 Schwangere und Stillende dürfen deshalb nicht zusätzlich Pikettdienst leisten. Dies wäre hier explizit aufzuführen, damit dies klargestellt ist.</p>
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p>VIII. Jugendliche (8.)</p>	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p> <p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p> <p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <p>a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhne</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
b) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhne c) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhne d) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhne e) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne ² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.	
XI. Schlussbestimmungen ^(11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	



Evangelische Volkspartei
Appenzell Ausserrhoden

Kantonale Verwaltung
Departement Bau- und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17a

9102 Herisau

Herisau, 11. September 2023

Vernehmlassung

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

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Einladung zur Vernehmlassung.

Die EVP AR stellt erfreut fest, dass der Kanton gewillt ist, in diesem sensiblen Thema die vorhandenen Lücken zu beheben und den veränderten Gegebenheiten und Herausforderungen anzupassen.

Die Arbeitsverhältnisse im Bereich der hauswirtschaftlichen und betreuenden Arbeitnehmenden sind in vielen Fällen komplex. Die vorhandene Verknüpfung von Wohn- und Arbeitsstelle für hauswirtschaftliche Mitarbeitende ist anspruchsvoll. Es besteht das Risiko, dass solche Arbeitsverhältnisse Missbrauchspotenzial haben und die Arbeitnehmenden ausgenutzt werden können. Im Sinne eines respektvollen Miteinanders ist es uns wichtig, dass Ausbeutung verhindert wird. Es geht der EVP nicht darum, alle Arbeitgebenden unter Generalverdacht zu stellen, sondern darum, auf die Abhängigkeiten durch die symbiotische Verknüpfung von Arbeits- und Wohnsituation, sowie Arbeits-, Frei- und Präsenzzeit hinzuweisen.

Ausdrücklich begrüsst die EVP die geteilte Verantwortung der Arbeitgebenden und betreuten Personen sowie die Dokumentationspflicht.

Die EVP AR unterstützt die getroffene Lösung, die Kompetenz an den Regierungsrat zu übertragen, wie dies auch bei den Normalarbeitsverträgen in der Landwirtschaft der Fall ist. Die Anpassung des EG zum ZGB wird befürwortet.

Weiter steht die EVP hinter dem Vorgehen, den aktuellen durch den Kantonsrat erlassenen NAV und den Modell-NAV des Bundes miteinander in den neuen NAV für hauswirtschaftliche

Evangelische Volkspartei Appenzell Ausserrhoden

Mathias Steinhauer | Hintere Oberdorfstrasse 15 | 9100 Herisau | mathias.steinhauer@evp-ar.ch | evp-ar.ch

Arbeitnehmer/innen zu überführen. Damit ist ein Schritt getan, die grossen Veränderungen im Betreuungsbereich der letzten Jahre zu antizipieren und den Schutz der Arbeitnehmer/innen auf ein akzeptables Niveau zu heben.

Die EVP verzichtet aufgrund dieser Vorgehensweise auf detaillierte Rückmeldungen zur Verordnung, handelt es sich doch um Vorgaben, wie sie in anderen Kantonen bereits seit längerer Zeit umgesetzt sind. So hat z.B. der Kanton Zürich bereits im April 2020 die Empfehlungen aus dem Modell-NAV umgesetzt.

Aufgrund der eingangs erwähnten komplexen Arbeits- und Freizeitverhältnisse wünscht sich die EVP AR zudem die Beantwortung der folgenden Fragen im Hinblick auf die Verabschiedung der Gesetzesänderung im Kantonsrat:

1. Anzahl Arbeitsverhältnisse

Wie viele Arbeitsverhältnisse werden dem neuen NAV unterstellt sein?

2. Kontrolle

Die komplexen Arbeits- und Wohnsituationen mit ihren allfälligen Abhängigkeiten stehen einer geforderten Dokumentationspflicht gegenüber. Eine eingeforderte Dokumentationspflicht soll nicht nur rechtlich eingefordert werden können, sondern sollte auch überprüft werden.

Wie werden die zuständigen Stellen ihre Aufsichtspflicht, welche den Privatsphären der Beteiligten nahekommen wahrnehmen?

3. Ressourcen

Die vorhandenen Ressourcen im Bau- und Volkswirtschaftsdepartement waren in den letzten Jahren regelmässig Thema.

Welche Ressourcen stehen für die auszuführenden Kontrollen bereit und in welcher Periodizität und nach welchem Risikoschema werden diese Kontrollen stattfinden?

Die EVP AR dankt für die Berücksichtigung der Rückmeldung im vorliegenden Schreiben und sieht gespannt der Beantwortung der offenen Fragen entgegen.

Freundliche Grüsse

Sig. Mathias Steinhauer
Präsident EVP Appenzell Ausserrhoden

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

Organisation	Vpod ostschweiz
Adresse	Zwinglistrasse 3 9000 St.Gallen
Datum	14.9.2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
¹ Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS <u>222.217</u>) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR 220)

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Grundsätzliches: Die private Betreuung zuhause gegen Entgelt wird künftig an Bedeutung zunehmen. Es ist wichtig, diesen zunehmend wachsenden Bereich der Langzeitpflege verbindlich zu regeln. Viele Haushalte sind heute überfordert mit dem Organisieren einer Betreuung für ihre Angehörigen. Sie haben das Recht auf gleichermassen geltende Strukturen sowie eine angemessene Beratung. Deshalb muss gewährleistet werden, dass schweizweit für alle Arbeitnehmerinnen faire Arbeitsbedingungen und Löhne gelten. Wir bedauern sehr, dass sich der Bundesrat gegen einen nationalen NAV für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Betreuerinnen in Privathaushalten entschieden hat. Die Mindeststandards im bundesrätlichen Modell-NAV sind aus unserer Sicht zwingend von den Kantonen zu übernehmen.
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	Neben den Anpassungen im NAV soll eine kantonale Beratungsstelle für Privathaushalte sowie für PatientInnen- und SeniorInnenorganisationen errichtet werden. Der Kanton soll für die Betreuerinnen und ihre Arbeitgebenden Zugang zu Informationen über Ihre Rechte und Pflichten ermöglichen, welche auch die kantonalen Regelungen enthalten.
Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches ²⁾ ,	

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<i>beschliesst:</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen ^(1.)	
<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.</p> <p>² Eingeschlossen sind:</p> <p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p> <p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p>	

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

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind; d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung ¹⁾ .	
Art. 3 Wirkung 1 Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar. 2 Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. 3 Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag ²⁾ .	
Art. 4 Geteilte Verantwortung 1 Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.	
II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)	
Art. 5 Arbeitszeit	

¹⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

²⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	<p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 44 Stunden und darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p>
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfteinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p>	<p>Der Arbeitnehmerin werden täglich wenigstens zwei Stunden Pause gewährt. Musste in der vorhergehenden Nacht ein Einsatz geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	<p>Sehr wichtig!</p>
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	<p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer innert eines Jahres zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten</p>
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbttag zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	<p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbttag zu gewähren.</p>
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	<p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p>	<p>e)Für die Betreuung eines schwerkranken oder verunfallten Kindes können 14 Wochen bezahlter Urlaub bezogen werden.(Der Betreuungsurlaub kann innerhalb von 18 Monaten bezogen werden, am Stück oder tageweise)</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	<p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen.</p> <p>³ Bei Geburt eines eigenen Kindes hat der nicht gebärende Elternteil Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen. Dieser Urlaub ist innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Bezug kann am Stück oder verteilt auf einzelne Tage erfolgen.</p>
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
IV. Entlöhnung (4.)	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft¹⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung²⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p>	

¹⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

²⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <ul style="list-style-type: none">a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;b) ein Einzelzimmer;c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt. <p>² Das Einzelzimmer muss:</p> <ul style="list-style-type: none">a) abschliessbar sein;b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;d) beheizt und belüftet sein;e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.	<p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>e) ca. 12m²</p>
<p>Art. 16 Ferienlohn</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	
<p>Art. 17 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none">a) einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr;b) zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr;c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;d) vier Monate ab dem elften Dienstjahr. <p>² Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	
<p>Art. 18 Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
V. Versicherungsschutz (5.)	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung²⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p>	

¹⁾ UVG (SR [832.20](#))

²⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	
<p>Art. 25 Lohnabrechnung</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)</p>	
<p>Art. 26 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	<p>³ Wöchnerinnen dürfen während vierzehn Wochen nach der Niederkunft nicht arbeiten.</p>
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p>VIII. Jugendliche (8.)</p>	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</p>	
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. <p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	<p>unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten;</p>
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhneb) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhnec) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhned) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhnee) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.	
XI. Schlussbestimmungen (11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	



Anick Volger
Teufenbergstrasse 399
9105 Schönengrund

079 711 52 02
a.volger@bluewin.ch

Anick Volger
Präsident SVP AR

SVP AR, Anick Volger, Teufenbergstrasse 399, 9105 Schönengrund

per Mail an:

anina.gubser@ar.ch

Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17A
9102 Herisau

Schönengrund, 17. September 2023

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

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Damen und Herren Regierungsräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 16. Juni 2023 laden Sie uns zur Vernehmlassung zum Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision und Vernehmlassung zum Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision ein. Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Wir werden unsere Anliegen in grundlegenden Gedanken darstellen.

Die SVP AR begrüsst die Vorlage im Grundsatz, insbesondere der Wechsel von der kantonsrätlichen zur regierungsrätlichen Verordnung ist nachvollziehbar und wird nicht bestritten. Die Verordnung orientiert sich im wesentlichen übergeordnetem Recht, entsprechend gibt es keine speziellen Bemerkungen. Bemerkungen zu einzelnen Artikeln sind im Antwortformular vermerkt.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Schweizerische Volkspartei AR

Anick Volger
Präsident

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

Organisation	SVP AR
Adresse	Teufenbergstr. 399 9105 Schönengrund
Datum	17.09.2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
¹ Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS 222.217) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

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

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung³⁾.</p>	
<p>Art. 3 Wirkung</p> <p>¹ Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p> <p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p>	

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>	

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	
<p>Art. 11 Urlaub</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p> <p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p> <p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p>	

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p>	

¹⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

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

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

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

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung¹⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p> <p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	
<p>Art. 25 Lohnabrechnung</p>	

¹⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)</p>	
<p>Art. 26 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	<p>Der Artikel ist zu allgemein formuliert. Wie wird «beschwerlich» interpretiert? Die Begrifflichkeit ist sehr weit gefasst.</p>
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p> <p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
VIII. Jugendliche (8.)	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p> <p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	<p>Ab wann gilt es bei Jugendlichen als Beschäftigung? Sind Praktika oder ähnliches noch möglich?</p>
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</p>	
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <p>a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;</p> <p>b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;</p> <p>c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhneb) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhnec) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhned) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhnee) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne <p>² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.</p>	
<p>XI. Schlussbestimmungen (11.)</p>	
<p>Art. 35 Übergangsbestimmung</p> <p>¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

Departement Bau und Volkswirtschaft
Kasernenstrasse 17a
9102 Herisau

Herisau, den 14. September 2023

Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Teilrevision und Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision -Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Biasotto

Sehr geehrte Damen und Herren

Der vorliegende Entwurf der titelerwähnten Gesetzesvorlagen betrifft den Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden als Dachverband der ihm angeschlossenen Verbände direkt.

Wir danken für die Gelegenheit uns dazu zu äussern und nehmen gerne Stellung dazu.

Der aktuelle Normalarbeitsvertrag datiert aus dem Jahr 1986, Stand 2013 und bildet die aktuellen Arbeitsverhältnisse nicht mehr ab. Der Handlungsbedarf den Normalarbeitsvertrag den aktuellen Verhältnissen anzupassen ist ausgewiesen. Der Gewerkschaftsbund begrüsst daher sehr, dass die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitsverhältnisse endlich aktualisiert werden.

24-Stunden Betreuung im privaten Umfeld bedarf einer Regelung, welche die Rechte der Arbeitnehmerinnen schützt, Missbräuche verhindert und wirksame Kontrollen ermöglicht. Die hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse unterstehen nach dafürhalten des Gewerkschaftsbundes klar dem Arbeitsgesetz.

24-Stunden Betreuungsarbeit wird aktuell meist von Frauen ausländischer Herkunft geleistet. Entsprechend sind die Angestellten häufig nur bedingt mit den hiesigen Rechtsgrundlagen und den daraus abzuleitenden Rechten vertraut. Die Arbeitgebenden finden sich zudem häufig aufgrund einer persönlichen Notlage plötzlich in dieser für sie neuen Rolle.

Viele Fälle zeigen, dass Arbeitsverhältnisse wo bekannt zum Teil unhaltbar sind. Eine Übersicht der bestehenden Arbeitsverhältnisse besteht allerdings nicht (Dunkelziffer).

Für den zu erlassenden Normalarbeitsvertrag gilt deshalb als erste Prämisse, dass er **griffig** (das heisst das in der Schweiz geltende Arbeitsrecht umsetzend) und **praktizierbar** (Kenntnis der Arbeitsverhältnisse, Kenntnis der vereinbarten Arbeitsbedingungen, Kontrolle und gegebenen falls Sanktionierung) ist. Der Vernehmlassungsentwurf genügt nach dafürhalten des Gewerkschaftsbundes diesen Anforderungen noch nicht.

Den Fragebogen zu den einzelnen Gesetzesartikeln haben wir deshalb nur punktuell ausgefüllt. In Bezug auf die auffälligsten Mängel.

Der Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden erwartet vom Regierungsrat und vom Kantonsrat eine Vorlage, welche

- Die berechtigten Interessen der in der Regel ausländischen Arbeitnehmerinnen in privaten Arbeitsverhältnissen im Sinne der schweizerischen Arbeitsgesetzgebung schützt.
- Die häufig bescheidenen Sprachkenntnisse und eher geringe Kenntnis des schweizerischen Rechtssystems berücksichtigt.
- Griffig und in der Praxis umsetzbar ist.

Der Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden erwartet deshalb weiter, dass

- Kein weiterer Papiertiger geschaffen wird nur um bundesrechtliche Vorgaben pro forma umzusetzen.
- Wirksame Instrumente impliziert werden, welche der Verwaltung erlauben die gesetzlichen Vorgaben auch zielführend umzusetzen.
- Der Verwaltung folglich auch die nötigen Instrumente zur Verfügung gestellt werden (Meldepflicht, Kontrollen, Sanktionsmöglichkeiten und nicht zuletzt eine Anlaufstelle für Betroffene, welche auch bekannt gemacht wird).

Der Gewerkschaftsbund ist überzeugt, dass es nicht im Sinne einer effizienten Verwaltungsorganisation ist, wenn wir unsere Verwaltungsabteilungen mit Leerläufen beschäftigen. Das widerspricht einfach dem liberalen Gedankengut in Ausserrhoden.

Umgekehrt steht es Appenzell Ausserrhoden sehr wohl an Arbeitnehmende vor prekären ev. missbräuchlichen, Arbeitsverhältnissen zu schützen und die dafür notwendigen Massnahmen zu treffen.

In diesem Sinne begrüsst der Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden die Überarbeitung der Vorlage, damit auch hauswirtschaftliche Angestellte ihre Arbeit im Rahmen des Schweizerischen Arbeitsrechtes ausführen dürfen.

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen

GEWERKSCHAFTSBUND APPENZELL AUSSERRHODEN

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P.O. Lutz', is written over the printed name.

PAUL-OTTO LUTZ, PRÄSIDENT

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

Organisation	Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden
Adresse	Paul-Otto Lutz, Präsident, Oberdorfstrasse 124a, 9100 Herisau
Datum	18.9.2023

Bitte senden Sie Ihre Stellungnahme als **Word-Datei** und als **PDF-Datei** elektronisch an anina.gubser@ar.ch Vielen Dank!

1. Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Angestellte soll weiterhin als kantonsrätliche Verordnung geführt werden. Es ist wichtig, dass die Legislative in die Rechtsetzung für Belange der aktuellen Entwicklungen direkt involviert ist. Der Gewerkschaftsbund erachtet die Zuständigkeit des Kantonsrates für alle Normalarbeitsverträge als richtig.
	2. Besondere Bemerkungen zu der neuen Bestimmung
I.	
Der Erlass «Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG zum ZGB; bGS 211.1) vom 27. April 1969 (Stand 1. Januar 2019)» wird wie folgt geändert:	
D. Normalarbeitsvertrag (2.6.4)	
Art. 268a Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst	
1 Der Regierungsrat erlässt einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Hausdienst ¹⁾ .	Antrag: Die Kompetenz zum Erlass eines Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmende im Hausdienst sei beim Kantonsrat zu belassen. <u>Begründung:</u> vgl. oben
II.	
Keine Fremdänderungen.	

¹⁾ Art. 359 Abs. 2 OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
III.	
Der Erlass «Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS <u>222.217</u>) vom 8. Dezember 1986 (Stand 1. Januar 2013)» wird aufgehoben.	
IV.	
Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	

2. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
	1. Allgemeine Bemerkungen zur Vorlage
	Der NAV bedarf nach Dafürhalten des Gewerkschaftsbundes einer Überarbeitung und Ergänzung im Sinne seiner Stellungnahme.
	2. Besondere Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen
I.	
<i>Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden,</i>	
gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und Art. 268a des Gesetzes über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches ²⁾ ,	
<i>beschliesst:</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen (1.)	
<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.</p> <p>² Eingeschlossen sind:</p>	<p>Antrag: Streichung «...oder einem Kollektivhaushalt...»</p> <p>Begründung: Der NAV Hauswirtschaft findet nur in Privathaushalten Anwendung. Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler sind dem Arbeitsgesetz unterstellt. (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG)</p>

¹⁾ OR (SR [220](#))

²⁾ EG zum ZGB (bGS [211.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p> <p>b) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen.</p> <p>³ Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.</p>	
<p>Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich</p> <p>¹ Der NAV gilt nicht für:</p> <p>a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen¹⁾;</p> <p>b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse²⁾;</p> <p>c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;</p> <p>d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung³⁾.</p>	
<p>Art. 3 Wirkung</p> <p>¹ Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.</p>	

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

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

³⁾ KLV (SR [832.112.31](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.</p> <p>³ Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag¹⁾.</p>	<p><u>Antrag:</u> Streichung</p> <p><u>Begründung:</u> Von in der Schweiz geltendem übergeordnetem Recht kann nicht mit privaten Abmachungen abgewichen werden. Das wäre grotesk. Dem übergeordneten Recht widersprechende Abmachungen sind nichtig. Mit dem Hinweis auf das Obligationenrecht in Absatz 3 werden Ausnahmen ausreichend geregelt.</p>
<p>Art. 4 Geteilte Verantwortung</p> <p>¹ Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>	
<p>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</p>	
<p>Art. 5 Arbeitszeit</p>	<p><u>Hinweis:</u> Der Begriff Arbeitszeit ist klar definiert. Präsenzzeiten, Rufbereitschaft und Pausen müssen separat geregelt werden.</p> <p><u>Begründung:</u> Gerade solche Unklarheiten führen zu Loyalitätskonflikten der Arbeitnehmerinnen respektive zu ungerechtfertigten Forderungen der Arbeitgeberinnen.</p>

¹⁾ Art. 319 ff. OR (SR [220](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p> <p>³ Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p> <p>⁵ Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>	<p>Antrag: «...in der Regel <u>42 Stunden</u>...»</p> <p>Begründung: Eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden erachtet der Gewerkschaftsbund als zu hoch und nicht akzeptabel. Siehe dazu auch die klare Trennung von Arbeitszeit, Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen. .</p>
<p>Art. 6 Pausen</p> <p>¹ Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Minderdauer zu unterbrechen:</p> <p>a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;</p> <p>b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.</p> <p>² Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.</p> <p>³ Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	
<p>Art. 7 Ruhezeit</p> <p>¹ Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>² Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>	
<p>Art. 8 Überstunden</p> <p>¹ Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p> <p>² Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	
<p>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</p>	
<p>Art. 9 Freizeit</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p> <p>³ Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	<p>Antrag: «... ist ihnen ein <u>zusätzlicher freier Tag</u> zu gewähren.»</p> <p>Begründung: Ganze entgangene freie Tage sind durch ganze freie Tage zu kompensieren. <i>Bei so wenigen gesetzlichen Feiertag in Ausserrhoden wohl keine besondere Herausforderung.</i></p> <p>Frage: Was soll Absatz 3? > 1. Teilsatz bitte streichen Es steht hoffentlich jeder in der Schweiz arbeitenden Person frei sich in ihrer Freizeit dort aufzuhalten wo sie will.</p>
<p>Art. 10 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen</p> <p>c) alle Übrigen 4 Wochen</p> <p>² Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	<p>Antrag: «...ohne besondere schriftliche Abmachung...» streichen</p> <p>Wenn die Arbeitskraft der Angestellten benötigt wird, leistet diese Ihre Arbeit im Rahmen ihrer Anstellung.</p>
<p>Art. 11 Urlaub</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub:</p> <p>a) drei Tage: eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Tod des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Tod eines Kindes oder eines Elternteils;</p> <p>b) zwei Wochen bei Adoption eines Kindes;</p> <p>c) ein Tag: Taufe oder Heirat eines Kindes, Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin oder Schwager, Wohnungswechsel;</p> <p>d) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.</p> <p>² Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p> <p>³ Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p> <p>⁴ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>	<p>Wir haben diese Bestimmungen nicht im Detail geprüft. > siehe Antrag auf Überarbeitung der Vorlage. Wir gehen aber davon aus, dass die Regelung der aktuellen Arbeitsgesetzgebung entspricht.</p> <p>Im Hinblick auf die aktuelle diesbezügliche Dynamik würden wir einen schlichten Verweis auf die übergeordnete Gesetzgebung begrüßen. Würde den NAV auch etwas verschlanken.</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>⁵ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>	
<p>Art. 12 Ersatz für Kost und Logis</p> <p>¹ Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung¹⁾ zu entrichten.</p>	
<p>IV. Entlöhnung (4.)</p>	
<p>Art. 13 Lohn für Arbeitszeit</p> <p>¹ Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft²⁾.</p> <p>² Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung³⁾ in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.</p> <p>³ Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	

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

²⁾ Art. 5 ff. NAV Hauswirtschaft (SR [221.215.329.4](#))

³⁾ Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 14 Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft</p> <p>¹ Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:</p> <p>a) 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 5.– pro Stunde, wenn es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem nächtlichen Einsatz kommt (bis dreimal in der Nacht wöchentlich, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>b) 35 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 7.– pro Stunde, wenn es zu regelmässigen nächtlichen Einsätzen kommt (einmal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode);</p> <p>c) 50 Prozent des Stundenlohns, mindestens Fr. 10.– pro Stunde, wenn es zu häufigen nächtlichen Einsätzen kommt (zwei- bis dreimal pro Nacht, im Durchschnitt pro Monat oder pro Lohnperiode).</p> <p>² Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.</p>	
<p>Art. 15 Verpflegung und Unterkunft</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <p>a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;</p> <p>b) ein Einzelzimmer;</p> <p>c) Mitbenützung der sanitären Anlagen, der Waschküche und der Küche sowie der Küchenutensilien;</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt.</p> <p>² Das Einzelzimmer muss:</p> <ul style="list-style-type: none">a) abschliessbar sein;b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;d) beheizt und belüftet sein;e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.	<p>Antrag: ... <i>«sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt»</i> > <i>streichen</i></p> <p>Begründung: Ein Internetanschluss kann jederzeit unkompliziert eingerichtet werden. Zudem ist schlicht nicht davon auszugehen, dass Arbeitgeberinnen, welche sich eine 24-Stunden Betreuung leisten wollen, nicht über die entsprechende Infrastruktur verfügen.</p>
<p>Art. 16 Ferienlohn</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</p> <p>² Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.</p>	

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

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.</p>	
<p>V. Versicherungsschutz (5.)</p>	
<p>Art. 19 Sozialversicherungen</p> <p>¹ Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>	
<p>Art. 20 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen¹⁾</p> <p>² Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>	
<p>Art. 21 Unfallversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung²⁾ zu versichern.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	

¹⁾ BVG (SR [831.40](#))

²⁾ UVG (SR [832.20](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 22 Krankenversicherung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung¹⁾ versichert sind.</p> <p>² Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	
<p>VI. Dokumentationspflicht (6.)</p>	
<p>Art. 23 NAV und Arbeitsvertrag</p> <p>¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p>Antrag auf Ergänzung von Abs. 1: Diese Pflicht besteht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages.</p> <p>Antrag Abs. 2: Ein Exemplar des schriftlichen Einzelarbeitsvertrages ist der Arbeitsmarkbehörde einzureichen.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Arbeitsmarkbehörde kann die privaten Arbeitsverhältnisse nur kontrollieren, wenn sie Kenntnis davon hat.</p>
<p>Art. 24 Arbeitszeiterfassung</p>	

¹⁾ KVG (SR [832.10](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>¹ Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nacharbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p> <p>² Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	
<p>Art. 25 Lohnabrechnung</p> <p>¹ Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>	
<p>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter ^(7.)</p>	
<p>Art. 26 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	
<p>Art. 27 Beschäftigung</p> <p>¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>² Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p>⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p> <p>⁵ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	
<p>Art. 28 Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.</p> <p>² Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>	
<p>VIII. Jugendliche (8.)</p>	
<p>Art. 29 Gesundheitsschutz</p> <p>¹ Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p> <p>² Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>³ Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>	
<p>Art. 30 Arbeits- und Ruhezeit</p> <p>¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p> <p>² Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p> <p>³ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p> <p>⁴ Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	
<p>Art. 31 Überstunden</p> <p>¹ Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p> <p>² Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.</p>	
<p>X. Beendigung Arbeitsverhältnis ^(10.)</p>	
<p>Art. 32 Probezeit</p> <p>¹ Die Probezeit beträgt ein Monat.</p> <p>² Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>Art. 33 Kündigung</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. <p>² Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.</p>	
<p>Art. 34 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 20–25 Dienstjahre 2 Monatslöhneb) 26–30 Dienstjahre 3 Monatslöhnec) 31–35 Dienstjahre 4 Monatslöhned) 36–40 Dienstjahre 5 Monatslöhnee) über 40 Dienstjahre 6 Monatslöhne	<p>Warum nicht schon ab 10 Dienstjahren? Für die Ziffern a – e dürfte dieser Entwurf selten bis gar nie zur Anwendung kommen. Sollte aber trotzdem nicht gestrichen werden (Betreuung von hoch vulnerablen Personen).</p>

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 6. Juni 2023	Stellungnahme (Anträge/Begründung)
<p>² Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.</p>	
XI. Schlussbestimmungen ^(11.)	
Art. 35 Übergangsbestimmung ¹ Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	