

## **Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, Totalrevision;**

### **Auswertung der Vernehmlassung**

#### **A. Teilnehmende**

- Gemeinden
  - Gais
  - Herisau
  - Hundwil
  - Urnäsch
  - Wald
- Politische Parteien
  - Evangelische Volkspartei Appenzell Ausserrhoden (EVP)
  - Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden (PU)
  - SP Appenzell Ausserrhoden (SP)
  - SVP Appenzell Ausserrhoden (SVP)
- Verbände und Organisationen
  - Frauenzentrale Appenzellerland (Frauenzentrale)
  - Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden (GB)
  - Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner Sektion SG/TG/AR/AI (SBK)
  - Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste Ostschweiz (VPOD)
  - Verband für Seniorenfragen St. Gallen-Appenzell (VS-SGARAI)

#### **B. Verzicht auf Stellungnahme**

- Gemeindepräsidienkonferenz AR, Grub, Heiden, Lutzenberg, Schönengrund, Schwellbrunn, Speicher, Teufen, Trogen, Waldstatt, Walzenhausen, Wolfhalden

### C. Auswertung der Vernehmlassungsantworten zur Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NAV)

#### 1. Allgemeine Anträge und Bemerkungen

	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
Grundsätzliche Zustimmung	<b>Gais, Herisau, Hundwil, Urnäsch, Wald, EVP, PU, SP, SVP, Frauenzentrale, GB, SBK, VPOD, VS-SGARAI</b>	Kenntnisnahme.
Konzept der Vorlage	<p><b>Hundwil:</b> Die Vorlage werde in der Umsetzung begrüsst und im erläuternden Bericht umfangreich erläutert.</p> <p><b>Wald:</b> Die Vorlage entspreche einem zeitgemässen Bild von den Anstellungsverhältnissen.</p> <p><b>EVP:</b> Sie begrüsse die geteilte Verantwortung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und betreuten Personen sowie die Dokumentationspflicht. Mit dem NAV werde ein Schritt getan, die grossen Veränderungen im Betreuungsbe- reich der letzten Jahre zu antizipieren und den Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf ein akzeptables Niveau zu heben.</p> <p><b>PU:</b> Die Unterlagen seien gut aufbereitet und die einzelnen Bestimmungen eingehend erläutert. Es sei richtig und wichtig, dass die Problematik der privaten 24-Stunden-Betreuung ausführlich und klar geregelt werde.</p>	<p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p>

	<b>Antrag / Bemerkungen</b>	<b>Entscheid des Regierungsrates</b>
	<p><b>SP:</b> Die ergänzenden Regelungen und Präzisierungen für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse würden unterschützt, die Fortschritte in verschiedenen Bereichen aber als minimal erachtet.</p> <p><b>SVP:</b> Der NAV orientiere sich im Wesentlichen am übergeordneten Recht, entsprechend gäbe es keine speziellen Bemerkungen.</p> <p><b>Frauenzentrale:</b> Begrüßten den verbesserten Schutz von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, welche im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und den verbesserten Schutz von schwangeren Frauen und stillenden Müttern.</p>	<p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p>

	<b>Antrag / Bemerkungen</b>	<b>Entscheid des Regierungsrates</b>
	<p><b>GB:</b> Es werde begrüsst, dass die Arbeitsbedingungen aktualisiert würden. Insgesamt sei der NAV jedoch noch zu wenig griffig (das in der Schweiz geltende Arbeitsrecht umsetzend) und praktikierbar (Kenntnis der Arbeitsverhältnisse und die vereinbarten Arbeitsbedingungen, Kontrolle und Sanktionierung). Deshalb sei lediglich auf die auffälligsten Mängel eingegangen worden. Vom Regierungsrat werde eine Vorlage erwartet, welche die berechtigten Interessen der in der Regel ausländischen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in privaten Arbeitsverhältnissen im Sinne der schweizerischen Arbeitsgesetzgebung schütze, die häufig bescheidenen Sprachkenntnisse und die eher geringen Kenntnisse des schweizerischen Rechtssystems berücksichtige und griffig und in der Praxis umsetzbar sei. Es soll kein weiterer Papiertiger geschaffen werden, nur um bundesrechtliche Vorgaben pro forma umzusetzen. Es sollen wirksame Instrumente impliziert werden, welche der Verwaltung erlauben die gesetzlichen Vorgaben auch zielführend umzusetzen.</p> <p><b>SBK:</b> Der Regierung sei für die ausführliche Ausgestaltung des NAV, insbesondere die Ausführungen und Regelungen für sogenannte "Care Migrantinnen", zu danken.</p> <p><b>VS-SGARAI:</b> Begrüsse, dass die Lücken bei hauswirtschaftlichen Arbeitsleistungen oder Betreuungsarbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung durch einen neuen NAV geschlossen würden. Aus ihrer Sicht seien insbesondere diese Regelungen von Bedeutung.</p>	<p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p> <p>Kenntnisnahme.</p>

<p>Anlaufstelle bei Streitigkeiten  Kenntnisnahme des NAV  Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft  Kantonale Beratungsstelle</p>	<p><b>PU:</b>  Sie würden es begrüßen, wenn in einer separaten Bestimmung die zuständige Anlaufstelle bei Streitigkeiten definiert würden.</p> <p><b>Herisau:</b>  Es wäre zu überlegen, wie die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen von der Existenz und dem Inhalt des NAV effektiv Kenntnis nehmen können. Der Schutz könne nur erzielt werden, wenn die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auch wissen, dass ihnen diese Rechte zustehen. Ohne entsprechende Massnahme drohe die Wirkung des NAV zu verpuffen. Nur mit einer genügend breiten Informationsstreuung könne erwartet werden, dass die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen von ihren Rechten (eventuell durch Übersetzung) erfahren und diese allenfalls gerichtlich durchsetzen könnten.</p> <p><b>PU:</b>  Es sollten geeignete Formulare für die Erfassung der Arbeits- und Präsenzzeit sowie der Rufbereitschaft zur Verfügung gestellt werden.</p> <p><b>VPOD:</b>  Es soll eine kantonale Beratungsstelle für Privathaushalte sowie für Patienten- und Seniorenorganisationen geschaffen werden. Der Kanton soll den Betreuerinnen/Betreuern und den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Zugang zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten ermöglichen, welche auch die kantonalen Regelungen enthalten.</p>	<p><b>Ablehnung:</b>  Gemäss Art. 359 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht; OR; SR 220) haben die Kantone für das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Hausdienst Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. In Appenzell Ausserrhododen existiert bereits ein solcher Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (bGS 222.217). Es handelt sich dabei um privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, deren Arbeitsbedingungen in einem Normalarbeitsvertrag geregelt sind.</p> <p>Da es sich um privatrechtliche Arbeitsverhältnisse handelt, liegt es grundsätzlich auch an den Vertragsparteien, sich über die rechtlichen Grundlagen sowie über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.</p> <p>Der NAV ist in der amtlichen Gesetzessammlung publiziert und es besteht gemäss Art. 23 die Pflicht, den NAV zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Auch die übergeordnete Gesetzgebung ist in der Rechtssammlung des Bundes veröffentlicht. Deshalb ist es nicht nötig, die zuständigen Stellen bei Streitigkeiten im NAV aufzuführen. Die Stellen bei Streitigkeiten definieren sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272).</p> <p>Aufgrund dieser allgemeinen Informationspflicht der Vertragsparteien liegt es auch nicht in der Pflicht des Kantons, Formulare für die Arbeits- und Präsenzzeit sowie die Rufbereitschaft zur Verfügung zu stellen. Im Übrigen sind solche Formulare in diversen Ausgestaltungen im Internet zu finden und auch ein Handzettel würde genügen.</p>
--	---	---

		<p>Dasselbe gilt auch für das Schaffen einer kantonalen Beratungsstelle. Die Pflicht des Kantons besteht nur im Erlass eines NAV. Weitere Pflichten entstehen daraus nicht. Folglich liegt es auch nicht in der Pflicht des Kantons, eine solche Beratungsstelle zu schaffen. Im Übrigen bestehen genügend Organisationen, die entsprechende Informationen zur Verfügung stellen sowie Beratungen anbieten. Insbesondere ist dabei im Bereich der Care-Migration auf den Verein CareInfo hinzuweisen, von welchem der Kanton Mitglied ist. Dieser Verein stellt auf der Internetseite alle rechtlichen Informationen und News in diesem Bereich bereit sowie auch ein Forum für Care-Migranten/Migrantinnen. Zudem steht bei Fragen zum Arbeitsvertragsrecht (Lohnfortzahlung, Kündigungsschutz, usw.) und dem Arbeitslosenversicherungsrecht die Arbeitslosenversicherung AR zur Verfügung. Schliesslich bietet der Gewerkschaftsbund Appenzell eine Rechtsberatung an.</p>
<p>Übersetzung der Verordnung</p>	<p><b>Herisau:</b> Es sei ein besonderes Augenmerk auf die ausländischen Betreuungspersonen zu legen, da diese mit der schweizerischen Rechtskultur nicht vertraut seien. Es müssten allenfalls fremdsprachige Zusammenfassungen bereitgestellt werden.</p> <p><b>SP:</b> Es stelle sich die Frage, wie sichergestellt werde, dass der NAV beziehungsweise der schriftliche Einzelarbeitsvertrag auch tatsächlich verstanden werde. Es sei ein Anspruch auf eine übersetzte Version mindestens des NAV zu formulieren. Die betroffenen Personen hätten ein Anrecht darauf, dass sie die Regelungen verstünden. Andernfalls wäre auch die Aushändigung des NAV sowie des Einzelarbeitsvertrages überflüssig.</p> <p><b>PU:</b> Sie beantragen die Übersetzung der Verordnung in alle gängigen Fremdsprachen.</p>	<p>Teilweise Zustimmung. Der Kanton ist Mitglied des Vereins CareInfo, welcher auf der Internetseite alle rechtlichen Informationen und News in diesem Bereich bereitstellt sowie auch ein Forum für Care-Migranten/Migrantinnen betreibt. Nach dem heutigen Informationsstand wird der NAV nach der Inkraftsetzung durch den Regierungsrat auf der Internetseite dieses Vereins auf Französisch, Polnisch, Ungarisch und Slowakisch zugänglich gemacht.</p>

	<p><b>GB:</b> Die häufig bescheidenen Sprachkenntnisse und die eher geringen Kenntnisse des schweizerischen Rechtssystems sollten berücksichtigt werden.</p>	
<p>Kontrolle und Anzahl der Arbeitsverhältnisse Nötige Instrumente</p>	<p><b>PU, EVP:</b> Der Verordnung sei nicht zu entnehmen, wer diese stark zunehmenden Arbeitsverhältnisse kontrolliere. Die geforderte Dokumentationspflicht soll nicht nur rechtlich eingefordert werden können, sondern sollte auch überprüft werden. Es stelle sich die Frage, wie die zuständigen Stellen ihre Aufsichtspflicht, unter Beachtung der Privatsphäre der Beteiligten, wahrnehmen.</p> <p><b>EVP:</b> Sie möchten wissen, wie viele Arbeitsverhältnisse dem neuen NAV unterstellt seien. Es stelle sich die Frage nach den Ressourcen im Departement Bau und Volkswirtschaft für die auszuführenden Kontrollen und in welcher Periodizität diese Kontrollen stattfinden sollen.</p> <p><b>GB:</b> Der Verwaltung müssten die nötigen Instrumente zur Verfügung gestellt werden wie eine Meldepflicht, Kontrollen, Sanktionsmöglichkeiten und nicht zuletzt eine Anlaufstelle für Betroffene, welche auch bekannt gemacht werden müsse.</p>	<p>Für die Kontrolle und Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Branchen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag ist die Tripartite Kommission des Kantons zuständig (vgl. Art. 360b OR). Das kantonale Arbeitsinspektorat stellt den Sekretär der Tripartiten Kommission. In dieser Funktion beobachtet das kantonale Arbeitsinspektorat den Arbeitsmarkt und führt Untersuchungen und Verständigungsverfahren durch. Im Kanton sind beide Normalarbeitsverträge (Hauswirtschaft und Landwirtschaft) zu berücksichtigen.</p> <p>Kontrollen von Arbeitsverhältnissen, die dem NAV unterstehen, werden durchgeführt, wenn die Tripartite Kommission diese Arbeitsverhältnisse als Fokusbranche definiert. Diese Branche steht damit unter besonderer Beobachtung. Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert dann die Lohn- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in dieser Branche. Dabei werden insbesondere Dokumentationen gemäss den Dokumentationspflichten (Art. 23 bis 25) verlangt, eine Kontrolle vor Ort ist insbesondere bei Verdacht auf Schwarzarbeit angezeigt.</p> <p>Weiter erfüllt der Kanton in den Bereichen der flankierenden Massnahmen und der Umsetzung der Bekämpfung der Schwarzarbeit seine Pflichten gemäss der übergeordneten Gesetzgebung. Der Vollzug liegt beim kantonalen Arbeitsinspektorat. Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert grundsätzlich direkt bei Meldeeingang oder bei Verdachtsmeldung.</p>

		<p>Aus dem NAV resultieren keine zusätzlichen Kontrollmechanismen, es handelt sich im Grundsatz lediglich um privatrechtliche Regelungen, welche der Kanton gemäss Art. 359 Abs. 2 OR erlassen muss. Damit stellt sich auch die Frage nach den Ressourcen im Departement Bau und Volkswirtschaft nicht. Aufgrund des NAV entsteht kein grösserer personeller Aufwand. Folglich ist auch nicht massgebend, wie viele Arbeitsverhältnisse dem NAV unterstellt sind. Einen Anhaltspunkt liefern zum einen die Zahlen im Bereich der flankierenden Massnahmen und der vom Amt für Inneres (Abteilung Migration) erteilten Arbeitsbewilligungen und zum anderen die bei den Ausgleichskassen angemeldeten und dem NAV unterstellten Arbeitsverhältnisse. Die Dunkelziffer solcher Arbeitsverhältnisse ist jedoch nicht abschätzbar.</p> <p>Die Sanktionen richten sich nach den Empfehlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Auf dieser Grundlage hat das Amt für Wirtschaft und Arbeit den kantonalen Sanktionskatalog überarbeitet, welcher am 6. November 2023 durch die Tripartite Kommission beschlossen wurde.</p> <p>Eine Meldepflicht für die dem NAV unterstellten Arbeitsverhältnisse ist nicht nötig. Das kantonale Arbeitsinspektorat erhält Kenntnis von diesen Arbeitsverhältnissen zum einen über die Meldepflicht im Bereich der flankierenden Massnahmen. Zum anderen informiert das Amt für Inneres (Abteilung Migration) über solche Arbeitsverhältnisse aufgrund von erteilten Arbeitsbewilligungen. Schliesslich sind solche Arbeitsverhältnisse auch bei den entsprechenden Ausgleichskassen gemeldet.</p>
<p>Titel NAV</p>	<p><b>PU:</b> Aufgrund der Ausweitung des Geltungsbereichs auf Betreuungsarbeiten soll der Regierungsrat überprüfen, ob der Titel der Verordnung entsprechend erweitert werden müsste.</p>	<p>Ablehnung. Aus Art. 1 Abs. 1 NAV ist der Geltungsbereich klar ersichtlich.</p>

Lesbarkeit und Übersichtlichkeit	<p><b>SP:</b>          Sie würden klar höhere Ansprüche an die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des NAV stellen, da es sich nicht um eine klassische Verordnung handle, sondern vielmehr um einen Erlass mit Vertragscharakter. Bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen handle es sich zudem mehrheitlich um ausländische Staatsangehörige, von denen die meisten weder mit den hiesigen Verhältnissen und Gepflogenheiten vertraut sind noch die Sprache ausreichend beherrschen. Weiter seien die privaten Haushalte in der Regel unerfahrene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Die Verordnung sei in diesem Sinne zu überprüfen. Beispielsweise wäre die Zusammenfassung aller Bestimmungen zur 24-Stunden-Betreuung in einem separaten Kapitel eine wesentliche Verbesserung.</p>	<p>Ablehnung.          Es handelt sich um eine Verordnung, welche den gesetztechnischen Anforderungen entsprechen muss. Aufgrund der Schutz- und der Informationsfunktion des NAV wurden verschiedene Bestimmungen aus dem Obligationenrecht ohne Änderung in den NAV übernommen. Diese wären auch ohne Nennung im NAV direkt anwendbar. Weiter wurden auch einige Bestimmungen ohne Änderung aus dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; ArG; SR 822.11) in den NAV übernommen. Diese wären ohne Nennung im NAV nicht anwendbar auf solche Arbeitsverhältnisse. Auf eine Umformulierung/Vereinfachung der Bestimmungen wurde bewusst verzichtet, da zu diesen Bestimmungen diverse Rechtsprechung besteht, welche im Vollzug herangezogen werden kann. Daran wird festgehalten.</p> <p>Eine Zusammenfassung der Bestimmungen zur 24-Stunden-Betreuung wurde gerade nicht angestrebt, da die meisten der Bestimmungen des NAV auf alle Arbeitsverhältnisse, welche dem NAV unterstellt sind, anwendbar sein sollen. Damit wird eine Zweigleisigkeit vermieden.</p> <p>Es kann auf die Ausführungen zu den Abschnitten "Anlaufstelle bei Streitigkeiten / Kenntnisnahme des NAV / Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft / Kantonale Beratungsstelle" und "Übersetzung der Verordnung" verwiesen werden.</p>
Modell-NAV	<p><b>VPOD:</b>          Die Mindeststandards des Modell-NAV seien zwingend zu übernehmen.</p>	<p>Ablehnung.          Der Bund überlässt es den Kantonen, welche Bestimmungen des Modell-NAV übernommen werden. Die für den Schutz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wichtigsten Bestimmungen wurden übernommen.</p>

Fehlende Bestimmungen	<p><b>SP:</b> Es würden Bestimmungen fehlen 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.</p>	<p>Ablehnung. Weder das Obligationenrecht noch das Arbeitsgesetz sehen Regelungen für die Aus- und Weiterbildung vor. Es steht den Vertragsparteien frei, solche in einem Einzelarbeitsvertrag festzuhalten.</p> <p>Betreffend das Einführen einer Meldepflicht kann auf den Abschnitt "Kontrolle und Anzahl der Arbeitsverhältnisse / Nötige Instrumente" verwiesen werden.</p> <p>Der Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist durch Art. 328 OR genügend gewährleistet. Eine Wiederholung dieser allgemeinen Bestimmung im NAV bringt keinen Mehrwert.</p> <p>Betreffend die Kontrolle der Arbeitsverhältnisse und die Sanktionen kann auf den Abschnitt "Kontrolle und Anzahl der Arbeitsverhältnisse / Nötige Instrumente" verwiesen werden.</p> <p>Die Rechtspflege richtet sich nach den Bestimmungen der Zivilprozessordnung.</p>
Dreiparteienverhältnisse	<p><b>SP:</b> Es stelle sich die Frage, ob auch die Dreiparteienverhältnisse, wie sie durch Arbeitsvermittlung und Personalverleih entstünden, geklärt und erwähnt werden müssten.</p>	<p>Ablehnung. Der NAV findet gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung keine Anwendung auf die Dreiparteienverhältnisse. In diesen Fällen ist das Arbeitsgesetz anwendbar.</p>
Synopsis	<p><b>SVP:</b> Ein Vergleich in einer Synopsis zur bestehenden kantonsrätlichen Verordnung wäre begrüsst worden.</p>	<p>Kenntnisnahme. Bei Totalrevisionen ist eine Synopsis wenig zielführend, da das geltende Recht aufgehoben und ersetzt wird und ein Vergleich nicht mehr möglich ist.</p>

Arbeitsgesetz	<p><b>SP:</b> Sie seien der Auffassung, dass hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, wie dies das von der Bundesversammlung vom 20. Juni 2014 ratifizierte ILO-Übereinkommen 189 verlangt, dem Arbeitsgesetz unterstellt sein müssten.</p> <p><b>GB:</b> Die 24-Stunden Betreuung im privaten Umfeld bedarf einer Regelung, welche die Rechte der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen schützt, Missbräuche verhindert und wirksame Kontrollen ermöglicht. Die hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse unterstehen nach dafürhalten des Gewerkschaftsbundes klar dem Arbeitsgesetz.</p>	<p>Kenntnisnahme. Gemäss Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG ist das Arbeitsgesetz auf private Haushaltungen nicht anwendbar. Aus diesem Grund wurden diverse Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes in den NAV übernommen, um dennoch einen genügenden Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu erreichen. Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung wurden zudem diverse Bestimmungen vom Modell-NAV übernommen.</p>
---------------	---	---

## 2. Anträge und Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 1</b> Geltungsbereich		
<p><sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privaten Haushalt oder einem Kollektivhaushalt ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten oder Betreuungsarbeiten erbringen, und ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen.</p>	<p><b>SP, GB:</b>            "Oder einem Kollektivhaushalt" soll gestrichen werden. Der NAV finde nur in Privathaushalten Anwendung. Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler seien dem Arbeitsgesetz unterstellt.</p>	<p>Zustimmung.            Nach der Definition in Art. 2 lit. a<sup>bis</sup> der Registerharmonisierungsverordnung (SR 431.021) fallen Heime, Pensionen, Anstalten und Spitäler unter den Begriff des Kollektivhaushaltes und damit in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes. "Oder einem Kollektivhaushalt" wird gestrichen.</p>
	<p><b>SP:</b>            Es sei in einem separaten Artikel festzuhalten, welche Arbeiten als hauswirtschaftliche beziehungsweise Betreuungsarbeiten gelten. Dies könne auch als nicht abschliessende Auflistung vorgenommen werden.</p>	<p>Ablehnung.            Was unter hauswirtschaftliche Tätigkeiten fällt, kann aus Art. 3 der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft; SR 221.215.329.4) entnommen werden. Unter Betreuungsarbeiten sind nur jene Tätigkeiten zu verstehen, welche nicht unter die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV; SR 832.112.31) fallen (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. d).</p>
	<p><b>Herisau:</b>            Der NAV von St. Gallen sehe einen weiteren Anwendungsbereich vor, indem auch Geschäftshaushalte wie Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler vom NAV erfasst würden. Dies führe zu einem grösseren Schutz, weshalb nicht ersichtlich sei, weshalb der Anwendungsbereich vorliegend enger gesteckt werden solle.</p>	<p>Kenntnisnahme.            Mit der jetzigen Regelung wären Heime, Pensionen, Anstalten oder Spitäler vom NAV erfasst. Wie oben ausgeführt, fallen gemäss Art. 2 lit. a<sup>bis</sup> der Registerharmonisierungsverordnung Heime, Pensionen, Anstalten und Spitäler unter den Begriff des Kollektivhaushaltes und damit in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes.</p>
<p><sup>2</sup> Eingeschlossen sind:</p>		
<p>a) Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse;</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
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.		
<sup>3</sup> Für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV) unterstehen, kommt dieser NAV für die im AVE GAV nicht geregelten Punkte zur Anwendung.		
<b>Art. 2</b> Ausnahmen vom Geltungsbereich		
<sup>1</sup> Der NAV gilt nicht für:		
a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstehen <sup>1)</sup> ;		
b) anerkannte Haushaltslehrverhältnisse <sup>2)</sup> ;		
c) hauswirtschaftliche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dem öffentlichen Recht unterstellt sind;		
d) die ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung <sup>3)</sup> .		

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

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

3) KLV (SR [832.112.31](#))

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 3</b> Wirkung		
<sup>1</sup> Dieser NAV ist unmittelbar auf die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse anwendbar.	<b>Herisau:</b> Die unmittelbare Anwendung alleine sei kein hinreichender Schutz. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen müssten Kenntnis davon haben, dass es eine solche anwendbare Regelung gebe.	Kenntnisnahme. Es kann auf die Ausführungen zum Abschnitt "Anlaufstelle bei Streitigkeiten / Kenntnisnahme des NAV / Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft / Kantonale Beratungsstelle" verwiesen werden.
<sup>2</sup> Vom NAV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.	<b>PU:</b> Vom NAV soll nur zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abgewichen werden können. Als Minimalvariante seien Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in der Muttersprache zur Kenntnis zu bringen.	Ablehnung. In Art. 361 und 362 OR sind alle Bestimmungen aufgeführt, von welchen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abgewichen werden darf. Eine weitergehende Einschränkung, dass lediglich zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vom NAV abgewichen werden dürfe, ist nicht angezeigt.  Zudem ist es Sache der Vertragsparteien, dass der Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages auch verstanden wird.
	<b>SP:</b> Es soll aufgelistet beziehungsweise präzisiert werden, welche Abweichungen überhaupt zulässig schriftlich festgehalten werden können, da es sich meist um unerfahrene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen handelt.	Teilweise Zustimmung. Durch das Einfügen eines Verweises auf Art. 361 und 362 OR (SR 220) kann auf eine Auflistung verzichtet werden.
	<b>GB:</b> Von übergeordnetem Recht könne nicht mit privaten Abmachungen abgewichen werden. Dem übergeordneten Recht widersprechende Abmachungen seien nichtig. Mit dem Hinweis in Abs. 3 würden die Ausnahmen ausreichend geregelt. Die Bestimmung sei zu streichen.	Ablehnung. Diese Bestimmung besagt lediglich, dass im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (Art. 361 und 362 OR) nur in schriftlicher Form vom NAV abgewichen werden kann. Es ist damit unabhängig vom Inhalt der Vereinbarung immer ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag nötig. Damit kann die Kontrolle der Arbeitsbedingungen besser gewährleistet werden als bei lediglich mündlichen Vereinbarungen. Diese Bestimmung bedeutet hingegen nicht, dass von Bestimmungen, welche gemäss Art. 361 und 362 OR nicht abänderbar sind, abgewichen werden kann.

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>3</sup> Soweit der NAV keine Regelung enthält und die Parteien keinen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag<sup>1</sup>.</p>	<p><b>SP:</b> Es stellt sich die Frage, ob das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz; AVG; SR 823.11) ebenfalls als ergänzendes Recht erwähnt werden müsse.</p>	<p>Ablehnung. Das Arbeitsvermittlungsgesetz bezweckt die Regelung der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs. Der NAV findet gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung keine Anwendung auf die Dreiparteienverhältnisse.</p>
	<p><b>SBK:</b> Es stelle sich die Frage, ob dies nicht als Schlupfloch genutzt werde, damit die Bestimmungen des NAV nicht angewendet werden müssen. Das Obligationenrecht greife weniger weit als die Ausführungsbestimmungen des NAV.</p>	<p>Kenntnisnahme. Inwiefern sich diese Bestimmung als Schlupfloch erweisen soll, ist nicht ersichtlich. Gemäss dieser Bestimmung ist das Obligationenrecht erst dann anwendbar, wenn weder der NAV noch der Einzelarbeitsvertrag eine Regelung zu einem bestimmten Thema enthalten.</p>
<p><b>Art. 4</b> Geteilte Verantwortung</p>		
<p><sup>1</sup> Bei einem Arbeitsverhältnis, in dem sich der formelle Arbeitgeber oder die formelle Arbeitgeberin und eine zu betreuende Person das Weisungsrecht teilen, sind beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Sie haften solidarisch.</p>		
<p><b>II. Arbeits- und Ruhezeit (2.)</b></p>		
<p><b>Art. 5</b> Arbeitszeit</p>	<p><b>SP, GB:</b> Die Bestimmungen seien übersichtlicher und logischer zu strukturieren. Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft seien in separaten Artikeln zu regeln, da diese ja nicht als Arbeitszeit gälten.</p>	<p>Ablehnung. In Absatz 1 wird die wöchentliche/tägliche Arbeitszeit definiert und festgehalten, dass es sich bei der Präsenzzeit und der Rufbereitschaft nicht um Arbeitszeit handelt. In den Absätzen 2 und 3 werden dann lediglich die Definitionen der Präsenzzeit und die Rufbereitschaft eingeführt.</p>

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

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit darf in der Regel 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden und soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Präsenzzeit, Rufbereitschaft und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.</p>	<p><b>SP, GB:</b> Die Arbeitszeit soll auf 42 Stunden reduziert werden. Eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden sei zu hoch dies auch vor dem Hintergrund, dass Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse betroffen seien.</p> <p><b>VPOD:</b> Die wöchentliche Arbeitszeit soll durchschnittlich 44 Stunden betragen und dürfe 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Arbeitszeit soll höchstens 9 Stunden betragen.</p>	<p>Teilweise Zustimmung. Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 45 Stunden reduziert. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG. Die tägliche Arbeitszeit wird entsprechend auf 9 Stunden reduziert. Damit bewegt sich die Arbeitszeit im schweizweiten Durchschnitt.</p>
<p><sup>2</sup> Als Präsenzzeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person aufhält und sich dieser zur Verfügung halten muss, ohne dass ein Arbeitseinsatz erfolgt.</p>		
<p><sup>3</sup> Als Rufbereitschaft gilt die Zeit, während der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb des Hauses jederzeit gewährleisten muss, erreichbar zu sein.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>4</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, werden je Arbeitstag mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden mindestens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.</p>	<p><b>Herisau:</b> Es stelle sich die Frage, was "die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet" bedeute. Die Umwandlung der Präsenzzeit in Arbeitszeit widerspräche Abs. 1. Es sei 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>Kenntnisnahme. Diese Bestimmung definiert eine minimal anrechenbare Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt und die Arbeitsleistungen im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringt. Dabei werden entweder mindestens sieben Stunden Arbeitszeit oder die Hälfte der vereinbarten Präsenzzeit angerechnet. Im Minimum kommt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin damit auf sieben Stunden Arbeitszeit, auch wenn weniger Arbeitszeit vereinbart wurde. Ist die Hälfte der Präsenzzeit/Rufbereitschaft höher, wird dies als Arbeitszeit angerechnet. Mit dieser Bestimmung soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nur für Präsenzzeit/Rufbereitschaft angestellt werden und finanziell benachteiligt werden (vgl. insbesondere auch die Entschädigung für Präsenzzeit und Rufbereitschaft). Dies widerspricht Abs. 1 nicht, sondern stellt eine Sonderregelung für den Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen dar.</p> <p>Die Bestimmung ist hingegen formell nicht vollständig und wird ergänzt. Die hälftige Anrechenbarkeit soll sich nicht lediglich auf die Präsenzzeit sondern auch auf die Rufbereitschaft beziehen, wie dies bereits im erläuternden Bericht festgehalten ist.</p>
<p><sup>5</sup> Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeit im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, nur für Präsenzzeit oder Rufbereitschaft anzustellen.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 6</b> Pausen		
<sup>1</sup> Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:	<b>VPOD:</b> Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sollen täglich zwei Stunden Pause gewährt werden, vier Stunden, wenn in der vorhergehenden Nacht ein Einsatz geleistet worden sei.	Ablehnung. Die Pausenregelung entspricht Art. 15 Abs. 1 ArG und wurde ohne Änderung in den NAV übernommen. Diese Bestimmung entspricht damit der üblichen Pausenregelung in der Schweiz. Die geforderte Pausenregelung entspricht dem Modell-NAV, es obliegt jedoch den Kantonen, welche Bestimmungen des Modell-NAV übernommen werden.
a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;		
b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;		
c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.		
<sup>2</sup> Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.		
<sup>3</sup> Während der Pause dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.		
<b>Art. 7</b> Ruhezeit		
<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Zwischen 23 Uhr und 6 Uhr besteht Nachtruhe. In dieser Zeit wird keine Arbeitszeit geplant.</p>		
<p><b>Art. 8</b> Überstunden</p>		
<p><sup>1</sup> Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden.</p>		
<p><sup>2</sup> Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu vergüten.</p>	<p><b>VPOD:</b> Die Bestimmung soll so ergänzt werden, dass die Überstunden innerhalb eines Jahres zu kompensieren seien.</p>	<p>Zustimmung. Gemäss Art. 321c Abs. 2 OR und Art. 13 Abs. 2 ArG können die Überstunden innert einem angemessenen Zeitraum durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden. Der Ausgleich innert einem Jahr ist angemessen und entspricht bei Arbeitsverhältnissen in der Schweiz der üblichen Regelung.</p>
<p><b>III. Freizeit, Ferien und Urlaub (3.)</b></p>		
<p><b>Art. 9</b> Freizeit</p>		
<p><sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben jede Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien halben Tag, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p>		
<p><sup>2</sup> Arbeiten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, ist ihnen zusätzlich ein freier Halbtage zu gewähren.</p>	<p><b>SP, GB, VPOD:</b> Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sei ein zusätzlicher freier Tag zu gewähren. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb der entgangene freie Tag nicht ebenfalls durch einen ganzen freien Tag kompensiert werden soll. Insbesondere da die wöchentliche Freizeit im erläuterten Bericht als "ein wichtiges Persönlichkeitsrecht" und "für das Wohlbefinden unentbehrlich" bezeichnet werde.</p>	<p>Teilweise Zustimmung. Die Bestimmung besagt, dass dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin neben dem entgangenen Feiertag zusätzlich ein freier Halbtage zusteht. Der entgangene Feiertag wird demnach mit 1.5 freien Tagen kompensiert. Um Klarheit zu schaffen, wird diese Bestimmung sprachlich angepasst.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
	<p><b>SP:</b> Es sei zu ergänzen, was unter einem "freien Tag" und einem "freien Halbtage" zu verstehen sei. Es soll Klarheit für die Rechtsanwender geschaffen werden.</p>	<p>Ablehnung. Eine Definition im NAV ist nicht nötig, diese ergibt sich aus dem NAV selbst. Während der Freizeit leistet der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin weder Arbeitszeit, Präsenzzeit noch Rufbereitschaft. An einem freien Tag hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin damit 24 Stunden am Stück weder Arbeitszeit, Präsenzzeit noch Rufbereitschaft zu leisten. Daraus folgt hingegen nicht, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin an einem freien Halbtage 12 Stunden am Stück weder Arbeitszeit, Präsenzzeit noch Rufbereitschaft zu leisten hat. Dies widerspräche insbesondere der Ruhezeiten-Regelung gemäss Art. 7 Abs. 1, wonach dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren ist. Bei einer Definition des freien Halbtages über 12 Stunden könnte somit faktisch während der anderen 12 Stunden normal gearbeitet werden. Dies ist nicht Sinn und Zweck der Pausen- und Ruhezeiten-Regelungen. Der freie Halbtage bezieht sich klar auf die Arbeitszeit, die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft. Davon hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, welchem/welcher ein freier Halbtage zur Verfügung steht, lediglich die Hälfte zu leisten.</p>
<p><sup>3</sup> Während der Freizeit dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen das Haus verlassen, stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung und leisten keine Rufbereitschaft.</p>	<p><b>GB:</b> Der erste Teilsatz sei zu streichen. Es stehe jeder in der Schweiz arbeitenden Person frei, sich in ihrer Freizeit dort aufzuhalten, wo sie wolle.</p>	<p>Ablehnung. Dem Gewerkschaftsbund ist zuzustimmen, dass es den Arbeitnehmern/den Arbeitnehmerinnen freisteht, die Freizeit dort zu verbringen, wo sie wollen. Bei dieser Bestimmung geht es lediglich darum, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über dieses Recht zu informieren. Gerade in der 24-Stunden-Betreuung ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin davon Kenntnis hat. Mit dieser Bestimmung werden keine neuen Rechte geschaffen.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 10</b> Ferien		
<sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:		
a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen		
b) nach vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen		
c) alle Übrigen 4 Wochen		
<p><sup>2</sup> Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt ohne besondere schriftliche Abmachung nicht als Ferien.</p>	<p><b>SP, GB, VPOD:</b> "Ohne besondere schriftliche Abmachung" sei zu streichen. Diese Bestimmung beinhalte ein Missbrauchspotenzial. Wenn die Arbeitskraft des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin benötigt werde, leiste dieser seine Arbeit im Rahmen seiner Anstellung.</p> <p><b>Herisau:</b> Es sei nicht ersichtlich, weshalb von Abs. 2 durch schriftliche Vereinbarung abgewichen werden könne. Ferien würden der Erholung dienen. Die Ferien der zu betreuende Person habe nicht zur Folge, dass sie nicht betreut werden müsse. Unter diesen Umständen könne der Erholungszweck der Ferien nicht erreicht werden. Auf diese Erholung soll nicht verzichtet werden können. Andernfalls müssten die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen konsequenterweise auch auf ihren Ferienanspruch verzichten können, was aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht der Fall sei.</p> <p><b>SP:</b> Es wäre zu klären, inwieweit es sich beim Aufenthalt in der Zweitwohnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beziehungsweise der zu betreuenden Person um Ferien handelt.</p>	<p>Ablehnung. Diese Bestimmung dient dem Schutz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Im Grundsatz liegt immer Arbeitszeit/Präsenzzeit/Rufbereitschaft vor, sofern keine anderweitige schriftliche Abmachung vorliegt. Ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gilt die Zeit damit nicht als Ferien. Um den Schutz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu erhöhen, wird zusätzlich verlangt, dass die Abmachung schriftlich erfolgt. Davon abweichen könnten die Vertragsparteien ohnehin. Mit dem Zusatz der Schriftlichkeit wurde die Hürde einer solchen Abmachung jedoch erhöht. Aus einer solchen Abmachung folgt zudem klarerweise, dass die Erledigung der hauswirtschaftlichen Arbeiten beziehungsweise die Betreuung anderweitig sichergestellt ist.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
	<p><b>SP:</b> Gemäss dem erläuternden Bericht habe sich diese Bestimmung bewährt. Es stelle sich die Frage, ob diesbezüglich Erhebungen veranlasst worden seien.</p>	<p>Kenntnisnahme. Dazu sind keine Erhebungen gemacht worden.</p>
<p><b>Art. 11</b> Urlaub</p>	<p><b>GB:</b> Würde davon ausgehen, dass die Regelungen der aktuellen Arbeitsgesetzgebung entsprächen. Ein schlichter Verweis würde aufgrund der aktuellen diesbezüglichen Dynamik begrüsst werden.</p>	<p>Ablehnung. Der NAV dient dem Schutz und der Information insbesondere der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Die wichtigsten Bestimmungen sollen im NAV explizit genannt sein.</p>
<p><sup>1</sup> 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><b>VPOD:</b> Es soll eine neue Litera eingeführt werden mit folgendem Inhalt: 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>	<p>Zustimmung. Art. 329i OR wird in den NAV übernommen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Kenntnis von dieser wichtigen Regelung haben. Art. 329i OR wäre auch ohne Nennung im NAV anwendbar. Aufgrund der Schutz- und Informationsfunktion des NAV rechtfertigt sich hingegen eine Nennung im NAV hingegen.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.</p>	<p><b>VPOD:</b> Der Mutterschaftsurlaub soll auf 16 Wochen erhöht werden.</p>	<p>Ablehnung. Der Mutterschaftsurlaub entspricht jenem in Art. 329f Abs. 1 OR. Zweck dieser Bestimmung in einem engeren Sinn ist die privatrechtliche Umsetzung der im öffentlichen Recht geschaffenen Mutterschaftsentschädigung. Diese setzt den Bezug eines 14-wöchigen Urlaubs voraus (Art. 16d des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz [Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1]). Demnach endet der Anspruch am 98. Tag nach seinem Beginn. Abweichende Abreden können nur zu Gunsten der Arbeitnehmerin in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geregelt werden.</p>
<p><sup>3</sup> Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.</p>	<p><b>VPOD:</b> Die Bestimmung soll wie folgt geändert werden: 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>Ablehnung. Die Bestimmung entspricht Art. 329g Abs. 1 OR. Die Geburt eines Kindes löst gemäss Art. 329g Abs. 2 OR eine Rahmenfrist von sechs Monaten aus, innert welcher der rechtliche Vater den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub (zehn Arbeitstage bei einem 100 % Pensum) beziehen kann. Gemäss Art. 329g Abs. 3 OR kann der Vaterschaftsurlaub wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>
<p><sup>4</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>		
<p><sup>5</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 12</b> Ersatz für Kost und Logis		
<sup>1</sup> Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Freizeit, der Ferien und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, haben der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Bundesgesetzgebung <sup>1)</sup> zu entrichten.	<b>PU:</b> Sie stellen sich die Frage, ob bei Abwesenheit keine (Teil-)Entschädigung für das Logis ausgerichtet werde.	Zustimmung. Es handelt sich um ein redaktionelles Versehen. Der Ausfall der Logis soll, wie es im Titel der Bestimmung vorgesehen ist, entschädigt werden.
<b>IV. Entlöhnung (4.)</b>		
<b>Art. 13</b> Lohn für Arbeitszeit		
<sup>1</sup> Der Lohn für die Arbeitszeit besteht aus einem Geldlohn oder einem Geld- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne gemäss der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft <sup>2)</sup> .		
<sup>2</sup> Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person bilden den Naturallohn. Tatsächlich gewährter Naturallohn kann gemäss den Ansätzen der Bundesgesetzgebung <sup>3)</sup> in Abzug gebracht werden. Nicht oder nicht vollständig gewährter Naturallohn wird gemäss diesen Ansätzen entschädigt.		
<sup>3</sup> Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.		

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

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

<sup>3)</sup> Art. 11 AHVV (SR [831.101](#))

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 14</b> Lohn für Präsenzzeit und Rufbereitschaft		
<sup>1</sup> Die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft sind wie folgt zu entschädigen:		
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);		
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);		
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).		
<sup>2</sup> Arbeitseinsätze während der Präsenzzeit oder der Rufbereitschaft gelten als Arbeitszeit und sind mit den entsprechenden Zuschlägen voll zu vergüten.		
<b>Art. 15</b> Verpflegung und Unterkunft		
<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:		
a) eine gesunde und ausreichende Verpflegung;	<b>Herisau:</b> Es müsse auch auf Ernährungsgewohnheiten (z.B. vegetarisch) oder religiöse Essensgebote Rücksicht genommen werden.	Ablehnung. Solche Besonderheiten sind in einem Einzelarbeitsvertrag zu regeln.

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
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><b>SP, GB, VPOD:</b> "Sofern der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person über einen solchen verfügt" sei zu streichen. Gemäss Modell-NAV habe sich gezeigt, dass insbesondere für Pendelmigranten/Pendelmigrantinnen der Internetzugang für den Kontakt mit der eigenen Familie besonders wichtig sei. Ein Internetanschluss könne jederzeit unkompliziert eingerichtet werden.</p>	<p>Zustimmung. Dies entspricht dem Modell-NAV. Es ist richtig, dass der Internetzugang insbesondere für Pendelmigranten/Pendelmigrantinnen wichtig ist und dem Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin dient.</p>
	<p><b>SP:</b> Die Bestimmung soll um "bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt" ergänzt werden.</p>	<p>Zustimmung. Dies entspricht dem Modell-NAV. Der Schutz der Privatsphäre ist insbesondere bei solchen Arbeitsverhältnissen wichtig, bei denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt wohnt wie der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder die zu betreuende Person.</p>
<sup>2</sup> Das Einzelzimmer muss:		
a) abschliessbar sein;		
b) den gesundheitlichen Anforderungen entsprechen;		
c) mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;		
d) beheizt und belüftet sein;		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
e) ausreichend gross und möbliert sein, um insbesondere die Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.	<b>VPOD:</b> Das Zimmer soll eine Grösse von ca. 12 m <sup>2</sup> haben.	Ablehnung. Alle Voraussetzungen in Art. 15 sind sehr offen formuliert. Damit wird mehr Spielraum für eine Beurteilung im Einzelfall geschaffen. Die geforderte Formulierung oder das Definieren einer Mindestgrösse des Zimmers würde diesem Grundsatz widersprechen und würde zudem die Einzelfallbeurteilung zu sehr einschränken. Insbesondere müssten die offenen Formulierungen in der ganzen Bestimmung präzisiert und angepasst werden, was nach dem Gesagten nicht sinnvoll erscheint.
<b>Art. 16</b> Ferienlohn		
<sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.		
<sup>2</sup> Der Ferienlohn von im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen beträgt bei einem Ferienanspruch von vier Wochen 8.33 % des Grundlohns. Der Ferienlohn umfasst die Vergütung für Arbeitszeit, Präsenzzeit und Rufbereitschaft, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.	<b>PU:</b> Die Bestimmung soll ergänzt werden um "bei 5 Wochen 10.64 %".	Zustimmung. Damit ist die Regelung vollständig. Immer mehr Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gewähren fünf Wochen Ferien.
<b>Art. 17</b> Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung		
<sup>1</sup> Werden Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Anspruch auf Lohn beträgt:	<b>Herisau:</b> Die Lohnfortzahlung bei Krankheit werde in Art. 22 Abs. 2 detaillierter geregelt. Das Verhältnis der beiden Bestimmungen sei klar zu definieren.	Kenntnisnahme. Die beiden Bestimmungen garantieren eine lückenlose Lohnfortzahlung bei Krankheit. Es besteht eine Pflicht der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Der erste Monat geht zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, nach 30 Tagen kommt die Krankentaggeldversicherung zum Tragen.

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
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><b>SP:</b> Es stelle sich die Frage, weshalb der Anspruch ab dem 11. Dienstjahr gleich bleibe.</p>	<p>Kenntnisnahme. Die Lehre und die Rechtsprechung haben verschiedene Skalen zur Lohnfortzahlungspflicht entwickelt. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht orientiert sich vorliegend an der Berner Skala.</p>
<p><sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p>		
<p><sup>3</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Arbeiten im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung erbringen, haben unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung.</p>	<p><b>Herisau:</b> Es stelle sich die Frage, was "Anspruch ... auf Pflege und ärztliche Behandlung" bedeuten soll. Das könne entweder bedeuten, dass die Kosten der Pflege und ärztlichen Behandlung vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin erstattet würden oder dass dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit/Präsenzzeit/Rufbereitschaft entschädigt werde.</p>	<p>Kenntnisnahme. Diese Bestimmung wurde in Anlehnung an Art. 328a Abs. 2 OR ausgestaltet. Bei diesen Arbeitsverhältnissen besteht eine gesteigerte Fürsorgepflicht, wozu die Beistandspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls zählt. Die Beistandspflicht umfasst unter anderem die Pflege durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst, oder, wo nötig, durch eine Fachkraft, und die notwendige ärztliche Behandlung. Im Regelfall dürften die in der Praxis im Vordergrund stehenden Kosten durch die obligatorischen Versicherungen gedeckt sein, womit der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im entsprechenden Umfang von der Leistungspflicht befreit ist. Bei einer Versicherungslücke hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einzuspringen. Es handelt sich also um eine Pflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Begleichung der Kosten für Pflege und ärztliche Behandlung.</p>
	<p><b>Herisau:</b> "Anspruch auf Lohnfortzahlung" sei zu präzisieren und zu ergänzen mit "bei Arbeitsverhinderung".</p>	<p>Ablehnung. Der Titel der Bestimmung besagt bereits, dass es sich um eine Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung handelt.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 18</b> Besondere Leistungen bei Hausgemeinschaft		
<sup>1</sup> Lebt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im gleichen Haushalt mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin oder der zu betreuenden Person und wird ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Pflege und ärztliche Behandlung für die gemäss Art. 17 Abs. 1 beschränkte Zeit zu gewähren.	<b>PU:</b> Sie stellen sich die Frage, dass, falls die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die höchste Franchise wählt, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auch mehr bezahlen müsse. Falls der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selber eine Krankenversicherung abschliesse für die Angestellten, läge die Höhe der Franchise in seiner/ihrer Hand.	Kenntnisnahme. Erfasst sind unter anderem Fälle, in denen die Behandlungen nicht vom Leistungskatalog der Grundversicherung gedeckt sind, der Selbstbehalt des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin greift oder die Franchise nicht ausgeschöpft ist. Damit hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin allenfalls mehr zu bezahlen, wenn die Franchise höher ist. Im Übrigen ist die Prämie der Krankenversicherung vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin zu bezahlen. Deshalb wäre es unbillig, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Krankenversicherung abschliessen und die Höhe der Franchise festlegen könnte. Die Franchise würde tief ausfallen und die Prämie folglich hoch. Das wäre eine Benachteiligung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welchen in Bezug auf die Höhe der Franchise grundsätzlich eine Wahlfreiheit zustünde. Ansonsten müsste auch die Prämie durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bezahlt werden, da er/sie durch die Wahl der Franchise Einfluss auf die Höhe der Prämie hätte. Diese Kosten können nicht auf den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin überwält werden.
<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die gleichen Leistungen zu gewähren.		
<b>V. Versicherungsschutz (5.)</b>		
<b>Art. 19</b> Sozialversicherungen		
<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FAK) zu versichern.		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Die Prämien für die AHV, IV, EO, ALV gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die Prämie für Familienzulagen übernehmen die Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen.</p>		
<p><b>Art. 20</b> Berufliche Vorsorge</p>		
<p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge abzuschliessen<sup>1)</sup></p>		
<p><sup>2</sup> Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen.</p>		
<p><b>Art. 21</b> Unfallversicherung</p>		
<p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung<sup>2)</sup> zu versichern.</p>		

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

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

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitgeber oder Arbeitgeberin, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin.</p>	<p><b>Herisau:</b> Es sei anzupassen, dass mindestens die Hälfte vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bezahlt werden müsse. Damit könne immer auch noch ein grösserer Teil übernommen werden.</p>	<p>Ablehnung. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht ohnehin schon zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Falls gemeint sein soll, dass auch die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gehen soll, ist Folgendes festzuhalten. Gemäss Art. 91 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) gehen die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung grundsätzlich zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Abweichende Abreden zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin können verabredet werden. Die Vertragsparteien können dies in einem Einzelarbeitsvertrag regeln. Den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mittels NAV dazu zu verpflichten, mindestens die Hälfte der Prämie zu übernehmen, ist nicht gerechtfertigt.</p>
<p><b>Art. 22</b> Krankenversicherung</p>	<p><b>Herisau:</b> Der Titel soll ergänzt werden mit "und Krankentaggeldversicherung".</p>	<p>Zustimmung. Dies dient der besseren Übersicht des NAV.</p>
<p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen kontrollieren, dass die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung<sup>1)</sup> versichert sind.</p>		

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

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sind dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb 900 Kalendertagen versichert ist. Sie sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie zu übernehmen.</p>	<p><b>Herisau:</b> Es sei eine Regelung vorzusehen, welche den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet, dieselben Leistungen wie eine Krankentaggeldversicherung zu erbringen, sofern keine solche abgeschlossen worden sei. St. Gallen sehe dies in Art. 20 Abs. 3 NAV/SG vor und erleichtere damit die Durchsetzung der Ansprüche im Unterlassungsfall.</p>	<p>Zustimmung. Die Bestimmung wird ergänzt um einen weiteren Absatz mit folgendem Inhalt: "Fehlt eine Krankentaggeldversicherung, so haftet der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in dem Umfang, als dieser oder diese bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhalte." Mit diesem zusätzlichen Absatz wird die Durchsetzung des Anspruchs auf Krankentaggeld erleichtert, sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin trotz Verpflichtung dazu keine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p>
<p><b>VI. Dokumentationspflicht (6.)</b></p>		
<p><b>Art. 23</b> NAV und Arbeitsvertrag</p>		
<p><sup>1</sup> Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ein Exemplar dieses NAV und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages auszuhändigen.</p>	<p><b>PU:</b> Die Bestimmung sei zu ändern zu "dieses NAV in der Muttersprache und eines allfälligen schriftlichen Einzelarbeitsvertrages in deutscher Sprache auszuhändigen".</p>	<p>Ablehnung. Voraussetzung dafür wäre, dass der NAV in jeder Sprache erhältlich wäre oder der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den NAV übersetzen müsste. Eine solche Pflicht würde zu weit gehen. Im Übrigen bestehen, wie zum Abschnitt "Anlaufstelle bei Streitigkeiten / Kenntnisnahme des NAV / Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft / Kantonale Beratungsstelle" ausgeführt, Organisationen, die rechtliche Informationen und News in diesem Bereich bereitstellen.  Dazu kann auch die Ausführungen zum Abschnitt "Übersetzung der Verordnung" verwiesen werden.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
	<p><b>SP, GB:</b> Die Bestimmung soll ergänzt werden, dass diese Pflicht auch bei einer Änderung des Normalarbeitsvertrages bestehe.</p>	<p>Ablehnung. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist bei Abschluss des Vertrages verpflichtet, den NAV auszuhändigen. Damit ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin seiner/ihrer Erstinformationspflicht genügend nachgekommen. Sollte sich der NAV ändern, ist es den Vertragsparteien zumutbar, sich selbst auf dem aktuellen Stand zu halten. Die geforderte Pflicht geht damit zu weit und ist im Übrigen auch nicht praktikabel.</p>
	<p><b>SP:</b> Es stelle sich die Frage, weshalb darauf verzichtet worden sei, die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu verpflichten, ebenfalls ein Exemplar des NAV Hauswirtschaft des Bundes auszuhändigen.</p>	<p>Kenntnisnahme. Der NAV Hauswirtschaft des Bundes gilt gemäss Art. 1 Abs. 2 NAV nicht, solange der kantonale Normalarbeitsvertrag in Kraft ist.</p>
	<p><b>Herisau:</b> Bei Verletzung dieser Pflicht könne der NAV seine Wirkung nicht entfalten. Es wäre sicherzustellen, dass auch alternative Informationskanäle (z.B. Migrationsamt) Aufklärung über die Rechte der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen betreibe.</p>	<p>Teilweise Zustimmung. Dazu kann auf die Ausführungen zum Abschnitt "Anlaufstelle bei Streitigkeiten / Kenntnisnahme des NAV / Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft / Kantonale Beratungsstelle" verwiesen werden.</p>
	<p><b>GB:</b> Es soll ein neuer Absatz mit folgendem Inhalt eingefügt werden: "Ein Exemplar des schriftlichen Einzelarbeitsvertrages ist der Arbeitsmarktbehörde einzureichen." Die Arbeitsverhältnisse könnten nur überprüft werden, wenn die Arbeitsmarktbehörde Kenntnis von diesen habe.</p>	<p>Ablehnung. Dazu kann auf die Ausführungen zu den Abschnitten "Kontrolle und Anzahl der Arbeitsverhältnisse / Nötige Instrumente" sowie "Fehlende Bestimmungen" verwiesen werden.</p>
<p><b>Art. 24</b> Arbeitszeiterfassung</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist fortlaufend zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus.</p>	<p><b>SP:</b> Es bleibe unklar, durch wen die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen habe. Abs. 2 lasse den Rückschluss zu, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in der Pflicht sei. Damit liege, falls der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht einverstanden sei, die Beweislast bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Das werde abgelehnt. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin soll in die Pflicht der Arbeitszeiterfassung genommen werden.</p>	<p>Ablehnung. Es gelten die Beweislastregeln des übergeordneten Rechts. Gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Die Beweislast für geleistete Arbeit obliegt grundsätzlich dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin. Die allgemeine Dokumentationspflicht hingegen verbleibt gemäss Art. 25 beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.</p> <p>Da es üblich ist, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Arbeitszeit erfasst, wird Abs. 1 wie folgt angepasst: "Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erfasst fortlaufend die Arbeitszeit. Die Arbeitszeiterfassung weist die geleisteten Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Rufbereitschaft, die Pausen, die während der Präsenzzeiten oder der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitseinsätze, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, die Überstunden sowie die Ferien aus."</p>
<p><sup>2</sup> Die Arbeitszeiterfassung ist wöchentlich von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu visieren.</p>	<p><b>SP:</b> Die Arbeitszeiterfassung sei wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.</p> <p><b>SP:</b> Die Bestimmung soll um das Recht ergänzt werden, dass die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen jederzeit die Unterlagen einsehen können. Das schaffe Vertrauen und helfe, Uneinigkeiten zu vermeiden. So werde auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin angehalten, die Arbeitszeit fortlaufend festzuhalten.</p>	<p>Ablehnung. Aufgrund der Änderung in Abs. 1 ist es nicht nötig, dass die Arbeitszeiterfassung durch alle Vertragsparteien unterzeichnet wird.</p> <p>Hingegen wird geändert, dass die Arbeitszeiterfassung nicht wöchentlich, sondern mindestens monatlich zu visieren ist. Eine wöchentliche Visierung ist insbesondere bei kleinen Teilzeitpensen unverhältnismässig.</p> <p>Ablehnung. Dies ist auch ohne Regelung im NAV möglich.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
	<p><b>PU:</b> Die Bestimmung soll ergänzt werden mit dem Zusatz, dass Formulare für die Erfassung der Arbeitszeit an einem bestimmten Ort bezogen werden oder digital heruntergeladen werden können.</p>	<p>Ablehnung. Dazu kann auf die Ausführungen zum Abschnitt "Anlaufstelle bei Streitigkeiten / Kenntnisnahme des NAV / Formulare Arbeits- und Präsenzzeit und Rufbereitschaft / Kantonale Beratungsstelle" verwiesen werden.</p>
<p><b>Art. 25</b> Lohnabrechnung</p>		
<p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin händigt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus.</p>		
<p><b>VII. Schwangere Frauen und stillende Mütter (7.)</b></p>		
<p><b>Art. 26</b> Gesundheitsschutz</p>		
<p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.</p>		
<p><sup>2</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.</p>	<p><b>SVP:</b> Die Bestimmung sei zu allgemein formuliert. Es sei nicht klar, wie "beschwerlich zu interpretieren sei.</p>	<p>Kenntnisnahme. Die Bestimmung wurde ohne Änderung aus Art. 64 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) übernommen. Für die Beurteilung, welche Arbeiten beschwerlich sind, kann Art. 62 Abs. 3 ArGV 1 herangezogen werden.</p>
<p><b>Art. 27</b> Beschäftigung</p>		
<p><sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.</p>		
<p><sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p>		
<p><sup>4</sup> Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.</p>		
<p><sup>5</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p>	<p><b>Herisau:</b> Die Regelung entspreche Art. 60 Abs. 1 ArGV 1. Es wäre explizit aufzuführen, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht zusätzlich Pikettdienst leisten dürfen.</p>	<p>Ablehnung. Diese Kategorie von Arbeitnehmerinnen darf aufgrund dieser Bestimmung nicht für den Pikettdienst aufgebieten werden. Folglich ist eine explizite Nennung nicht nötig.</p>
<p><b>Art. 28</b> Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung</p>		
<p><sup>1</sup> 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>		
<p><sup>2</sup> Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>VIII. Jugendliche (8.)</b>		
<b>Art. 29</b> Gesundheitsschutz		
<p><sup>1</sup> Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen haben auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie haben namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 18. Altersjahr.</p>		
<p><sup>2</sup> Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.</p>	<p><b>PU:</b> Es stelle sich die Frage, ob die Grenze wegen dem allfälligen früheren Schulaustritt nicht auf das vollendete 14. Altersjahr gesetzt werden sollte. Es sei nicht klar, was die Jugendlichen ansonsten in diesem Jahr machen würden.</p>	<p>Ablehnung. Gemäss Art. 30 Abs. 1 ArG dürfen Jugendliche vor dem vollendeten 15. Altersjahr nicht beschäftigt werden. Das Mindestalter darf nach Art. 2 Abs. 3 des Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (SR 0.822.723.8) nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.</p>
	<p><b>SVP:</b> Es stelle sich die Frage, ab wann es bei Jugendlichen als "Beschäftigung" gelte, ob beispielsweise Praktika oder ähnliches noch möglich seien.</p>	<p>Kenntnisnahme. Die Tätigkeiten, welche gemäss Art. 1 dem NAV unterstellt sind, sind erst ab dem vollendeten 15. Lebensjahr möglich.</p>
<p><sup>3</sup> Es ist nicht zulässig, Jugendliche für eine 24-Stunden-Betreuung einzustellen.</p>		
<b>Art. 30</b> Arbeits- und Ruhezeit		
<p><sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überstundenarbeit anzurechnen.</p>		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nur zwischen 6 Uhr bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren zwischen 6 Uhr bis 22 Uhr beschäftigt werden.</p>		
<p><sup>3</sup> Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.</p>		
<p><sup>4</sup> Jugendliche dürfen an Sonntagen nicht beschäftigt werden.</p>	<p><b>Hundwil, PU:</b> In anderen Branchen dürfe auch an Sonntagen einer Beschäftigung nachgegangen werden. Sie möchten wissen, weshalb das hier nicht möglich sei und ob dies durch eine entsprechende Regelung der arbeitsfreien Tage im Arbeitsvertrag möglich sei.</p>	<p>Kenntnisnahme. Diese Bestimmung gilt nur für Jugendliche. Gemäss Arbeitsgesetz gilt ein grundsätzliches Verbot der Sonntagsarbeit für Jugendliche. Gemäss Arbeitsgesetz dürfen Jugendliche nur mit Bewilligung und unter gewissen Voraussetzungen am Sonntag beschäftigt werden (vgl. Art. 13 der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz [Jugendarbeitsschutzverordnung; ArGV 5; SR 822.115]). Die dem NAV unterstellten Arbeitsverhältnisse fallen nicht darunter. Zudem kann bei bestimmten beruflichen Grundbildungen auch ohne Bewilligung eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit für Jugendliche gemacht werden. Diese sind in der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4) festgehalten. Da gemäss Art. 2 Abs.1 lit. b anerkannte Haushaltslehrverhältnisse ohnehin nicht in den Geltungsbereich des NAV fallen, ist auf solche Arbeitsverhältnisse das Arbeitsgesetz sowie die dazugehörigen Verordnungen anwendbar.</p> <p>Es wird am Grundsatz des Verbots der Sonntagsarbeit für Jugendliche, wie er auch gemäss dem Arbeitsgesetz gilt, festgehalten. Davon kann auch mit einem Einzelarbeitsvertrag nicht abgewichen werden.</p>

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<b>Art. 31</b> Überstunden		
<sup>1</sup> Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen nicht zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.		
<sup>2</sup> Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen von 6 Uhr bis 22 Uhr zu Überstundenarbeit eingesetzt werden.		
<b>X. Beendigung Arbeitsverhältnis (10.)</b>		
<b>Art. 32</b> Probezeit		
<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt ein Monat.		
<sup>2</sup> Bei einer auf weniger als drei Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit eine Woche und bei einer auf weniger als sechs Monate befristeten Vertragsdauer beträgt die Probezeit zwei Wochen.		
<b>Art. 33</b> Kündigung		
<sup>1</sup> 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;	<b>VPOD:</b> Die Kündigungsfrist soll auf drei Monate erhöht werden.	Ablehnung. Diese Kündigungsfrist entspricht derjenigen von Art. 335c Abs. 1 OR. Eine abweichende Kündigungsfrist kann unter Beachtung von Art. 361 und 362 OR mit einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden.

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
c) ab dem sechsten Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.		
<sup>2</sup> Wird die zu betreuende Person dauerhaft in ein Heim oder eine ähnliche Einrichtung eingewiesen oder stirbt die zu betreuende Person, kann das angetretene Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die zur Erfüllung ihrer Arbeitsleistungen im gleichen Haushalt wohnen, frühestens auf Ende des nächsten Kalendermonats aufgelöst werden.		
<b>Art. 34</b> Abgangsentschädigung		
<sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ab dem 50. Altersjahr nach 20 oder mehr Dienstjahren Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:	<b>GB:</b> Es stelle sich die Frage, weshalb nicht schon ab zehn Dienstjahren eine Abgangsentschädigung auszurichten sei. Die Ziffern a bis e kämen selten bis gar nie zur Anwendung. Die Bestimmung sollte dennoch nicht gestrichen werden.	Ablehnung. Diese Regelung entspricht derjenigen von Art. 339b Abs. 1 OR. Sie darf nur zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abgeändert werden. Es besteht damit die Möglichkeit, mit einem Einzelarbeitsvertrag zu vereinbaren, dass bereits nach zehn Dienstjahren eine Abgangsentschädigung geschuldet ist.
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		

Entwurf für die Vernehmlassung vom 24. Februar 2023	Antrag / Bemerkungen	Entscheid des Regierungsrates
<p><sup>2</sup> Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser oder diese durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.</p>		
<p><b>XI. Schlussbestimmungen (11.)</b></p>		
<p><b>Art. 35</b> Übergangsbestimmung</p>		
<p><sup>1</sup> Der vorliegende NAV findet auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.</p>		