



---

# Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

vom 17. April 2018 (Stand 1. Mai 2018)

---

*Die Standeskommission des Kantons Appenzell I.Rh.,*

gestützt auf Art. 7b des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch (EG ZGB)

*beschliesst:*

## I. Geltungsbereich und Wirkung

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das Gebiet des Kantons Appenzell I.Rh.

<sup>2</sup> Er findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden, die hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich zumindest überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt verrichten.

<sup>3</sup> Der Normalarbeitsvertrag gilt auch für Praktikums-, Volontariats- und Au-pair-Verhältnisse.

<sup>4</sup> Er gilt nicht für:

- a) hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht, einem anderen Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind;
- b) von der zuständigen Behörde genehmigte hauswirtschaftliche Lehrverhältnisse.

**Art. 2** Wirkung

<sup>1</sup> Soweit zwischen den Parteien nicht rechtmässig etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags für Arbeitsverhältnisse in seinem Geltungsbereich unmittelbar.

<sup>2</sup> Abweichende Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmenden bedürfen, soweit sie überhaupt rechtmässig sind, zu ihrer Gültigkeit in folgenden Fällen der Schriftlichkeit:

- a) Art. 4: Arbeitszeit
- b) Art. 5: Überstunden
- c) Art. 6: Ruhezeit
- d) Art. 7: Freizeit
- e) Art. 19: Krankentaggeldversicherung
- f) Art. 23: Kosten der persönlichen Vorstellung
- g) Art. 28: Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter

<sup>3</sup> Im Übrigen gelten mangels anderweitiger Abrede die Bestimmungen für den Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht.

**Art. 3** Allgemeine gegenseitige Pflichten

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Dies gilt in besonderem Masse für jugendliche Arbeitnehmende und schwangere Frauen. Es sind die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahren vorzukehren.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden üben ihre Tätigkeit sorgfältig aus. Sie halten sich an die Hausordnung und sind nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>4</sup> Sie sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin absichtlich oder fahrlässig zufügen. Bei leichter Fahrlässigkeit oder kleinem Schaden besteht die Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall und wenn sie innert Monatsfrist geltend gemacht wurde, und sie ist auf die Hälfte eines monatlichen Geldlohns beschränkt.

---

## II. Arbeitszeit, Freizeit und Ferien

### Art. 4 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit soll neun Stunden nicht überschreiten und in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein.

<sup>2</sup> Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der oder die Arbeitnehmende für Arbeiten zur Verfügung zu halten hat. Essenszeit ohne dienstliche Verrichtung gilt nicht als Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Hat der oder die Arbeitnehmende Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abfuhrbereitschaft zu leisten, ist diese mit 10% als Arbeitszeit anzurechnen. Wird in der Präsenzzeit gearbeitet, gilt die gearbeitete Zeit als Arbeitszeit. Muss in der Präsenzzeit regelmässig, ab drei Einsätzen pro Nacht während sieben Arbeitstagen gearbeitet werden, wird die Präsenzzeit vollständig zur Arbeitszeit angerechnet.

### Art. 5 Überstunden

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei Bedarf zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie diese zu leisten vermögen und ihnen die Überstunden nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Überstunden sind entweder in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25 Prozent zu entschädigen. Der Monat wird zu vier Wochen berechnet.

<sup>3</sup> Jugendliche, das heisst Personen, die das 18. Altersjahr nicht vollendet haben, und schwangere Frauen dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus und keinesfalls mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.

### Art. 6 Ruhezeit

<sup>1</sup> Die Arbeit ist um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden,
- b) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden,

c) eine Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden, welche in eine Pause von 30 Minuten und mehrere Kurzpausen aufgeteilt werden kann.

<sup>2</sup> Jugendlichen sowie schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat sind eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden, den anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine solche von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup> Schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat ist nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Absatz 1 eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

#### **Art. 7** Freizeit

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben pro Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien Halbtage, in der Regel einen Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend.

<sup>2</sup> Wer an einem nicht auf einen Sonntag fallenden öffentlichen Ruhetag arbeitet, hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag und auf einen zusätzlichen freien Halbtage.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unterstützt den Besuch von Kursen und Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung.

<sup>4</sup> Jugendliche dürfen während der Nacht (Zeit zwischen 22 und 6 Uhr) sowie an Sonntagen nicht beschäftigt werden.

#### **Art. 8** Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen pro Dienstjahr für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen:

- a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- b) nach vollendetem 50. Altersjahr;
- c) nach vollendetem 10. Dienstjahr.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat zusätzlich Anspruch auf die Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzgebung.

<sup>4</sup> Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren, mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

<sup>5</sup> Die Zeit, während der sich Arbeitnehmende mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf Reisen oder in den Ferien befinden, gilt nicht als Ferien.

**Art. 9** Ferienentschädigung für im Stundenlohn Angestellte

<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Stundenlohn entschädigt werden und sehr unregelmässig arbeiten, kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanteil zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, wenn dies schriftlich vereinbart wurde und der Zuschlag für das Feriengeld auf jeder Lohnabrechnung separat aufgeführt wird. Der Zuschlag beträgt:

- a) bei 4 Wochen Ferien 8.33%,
- b) bei 5 Wochen Ferien 10.64% des Stundenlohns.

**Art. 10** Urlaub

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage bei folgenden Ereignissen:

- a) 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft; Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin und von Kindern;
- b) 2 Tage bei Geburt eines Kindes oder Tod eines Elternteils;
- c) 1 Tag bei Todesfällen in der Verwandtschaft; Wohnungswechsel;
- d) bis zu 3 Tage pro Krankheitsfall für die Pflege des eigenen oder im gleichen Haushalt lebenden Kindes;
- e) die nötigen Stunden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten.

<sup>2</sup> Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit für Vorstellungsgespräche als bezahlter Urlaub zu gewähren, jedoch höchstens zwei Tage.

**Art. 11** Arbeitszeiterfassung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeiten.

<sup>2</sup> Er oder sie hat eine korrekte Arbeitszeiterfassung zu führen und die Unterlagen während mindestens fünf Jahren aufzubewahren. In der Arbeitszeiterfassung muss namentlich ersichtlich sein:

- a) die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit samt den geleisteten Überstunden und ihre Lage;
- b) die gewährte wöchentliche Freizeit;
- c) die Lage und Dauer der Pausen von 30 Minuten und mehr;
- d) die geschuldeten Lohn- und Zeitzuschläge.

### III. Lohn

#### Art. 12 Lohn

<sup>1</sup> Der Lohn besteht aus einem Bruttolohn und wird als Geldlohn oder Geld- und Naturallohn ausgerichtet.

<sup>2</sup> Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der persönlichen Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bilden den Naturallohn. Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, ist der Geldlohn gemäss den Ansätzen der Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetzgebung auszuzahlen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darf die Arbeitnehmenden ohne deren Einverständnis nicht zu Nachtarbeit (22–6 Uhr) heranziehen. Leisten sie Abend- oder Nachtarbeit (20–6 Uhr), haben sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25%. Wird Sonntagsarbeit geleistet, beträgt der Lohnzuschlag 50%.

#### Art. 13 Verpflegung und Unterkunft

<sup>1</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein.

<sup>2</sup> Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin, haben sie Anspruch auf ein eigenes, abschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht, wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und gut beheizbar ist. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat eine ausreichende Wasch- und Dusch- oder Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

**Art. 14** Festsetzung

<sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Er ist jährlich mindestens einmal zu überprüfen und den Leistungen und Dienstjahren sowie der allfälligen Teuerung anzupassen.

<sup>2</sup> Familien- und Kinderzulagen sowie nach der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung nicht beitragspflichtige Bezüge dürfen bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt werden.

<sup>3</sup> Die Mindestlöhne gemäss eidgenössischem NAV Hauswirtschaft sind einzuhalten.

**Art. 15** Lohnzahlung

<sup>1</sup> Der Geldlohn samt Sozialzulagen und die Entschädigung für Überstundenarbeit sind spätestens am Ende jedes Monats in Schweizer Franken auszahlen.

<sup>2</sup> Spätestens mit der Lohnzahlung hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem oder der Arbeitnehmenden eine Lohnabrechnung zu übergeben.

**Art. 16** Treueprämie

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohns nach 10, 20, 30 und 40 Dienstjahren.

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte ist das durchschnittliche monatliche Einkommen des letzten Dienstjahrs massgebend.

**Art. 17** Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

<sup>1</sup> Die Ansprüche der Arbeitnehmenden auf Lohnfortzahlung sowie auf Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin richten sich nach Art. 324a und Art. 328a OR. Sie haben Anspruch auf den vollen Lohn:

- a) während eines Monats im ersten und zweiten Dienstjahr;
- b) während zweier Monate im dritten und vierten Dienstjahr;
- c) während dreier Monate im fünften bis neunten Dienstjahr;
- d) ab dem zehnten Dienstjahr alle fünf Dienstjahre einen Monat zusätzlich.

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten. Die Mutterschaftsentschädigung der Arbeitnehmerin richtet sich nach der Erwerbsersetzungsgesetzgebung. Ist die Arbeitnehmerin nicht anspruchsberechtigt, gilt Art. 324a OR.

<sup>3</sup> Soweit die Arbeitnehmenden auf Grund gesetzlicher Vorschrift obligatorisch versichert sind gegen die wirtschaftlichen Folgen einer in ihrer Person begründeten unverschuldeten Arbeitsverhinderung, gilt die Regelung von Art. 324b OR.

#### **Art. 18**     Arztzeugnis und Vertrauensarzt

<sup>1</sup> Absenzen sind dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin sofort zu melden. Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist spätestens ab dem dritten Arbeitstag ein Arztzeugnis in deutscher Sprache einzureichen.

<sup>2</sup> Zweifelt der Arbeitgeberin oder die Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit oder das Arztzeugnis an, kann er oder sie auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Wird die vertrauensärztliche Untersuchung trotz Abmahnung verweigert, kann die Lohnfortzahlung eingestellt oder das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

### **IV. Versicherungen**

#### **Art. 19**     Krankheit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Krankentaggeldversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetzgebung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen in Höhe von 80% des bei Versicherungsbeginn vereinbarten Bruttolohns mit einer Wartefrist von längstens 2 Tagen abzuschliessen. Das Taggeld ist mindestens alle 2 Jahre der Lohnentwicklung anzupassen. Die Arbeitgeberseite trägt die Prämien zur Hälfte.

<sup>2</sup> Die Pflicht gemäss Absatz 1 besteht nicht bei teilzeitlichen Arbeitsverhältnissen bis höchstens 8 Stunden pro Woche.



**Art. 20** Unfall

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten gemäss Unfallversicherungsgesetzgebung zu versichern.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten trägt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, jene für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin.

**Art. 21** Einhaltung Versicherungspflicht

<sup>1</sup> Fehlt der Versicherungsschutz gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit oder Unfall, so haftet der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem oder der Arbeitnehmenden in dem Umfang, als bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erbracht würden.

**Art. 22** Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Arbeitnehmenden gemäss der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorgegesetzgebung zu versichern.

<sup>2</sup> Der Beitrag des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ist gleich hoch wie jener des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

**V. Probezeit und Kündigung**

**Art. 23** Vorstellung

<sup>1</sup> Verlangt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vor Vertragsabschluss ein persönliches Vorstellungsgespräch, besteht Anspruch auf Vergütung der Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

**Art. 24** Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt 1 Monat.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 5 Tagen gekündigt werden.

**Art. 25** Kündigung

<sup>1</sup> Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat, vom 2. Dienstjahr an mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils auf das Ende eines Monats, gekündigt werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist. Fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt auf den letzten vorangehenden Werktag vorzulegen.

<sup>3</sup> Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>4</sup> Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein und nicht zur Unzeit erfolgen. Es gelten die Bestimmungen gemäss Art. 336 ff. OR.

<sup>5</sup> Die fristlose Auflösung nach Art. 337 ff. OR bleibt vorbehalten. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit minderjährigen oder umfassend verbeiständeten Arbeitnehmenden ist vorgängig dem gesetzlichen Vertreter mitzuteilen.

**Art. 26** Zeugnis

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

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

**VI. Schwangere Frauen und stillende Mütter****Art. 27** Gesundheitsschutz

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und deren Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gesundheit von Mutter und Kind nicht beeinträchtigt wird.

**Art. 28** Beschäftigung

<sup>1</sup> Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen.

<sup>2</sup> Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Geburt zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

<sup>3</sup> Nach der Geburt ihres Kindes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

<sup>4</sup> Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: 30 Minuten;
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten;
- c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.

## VII. Schlussbestimmungen

### Art. 29 Aushändigung Normalarbeitsvertrag

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat dem oder der Arbeitnehmenden bei Stellenantritt ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags auszuhändigen.

### Art. 30 Übergang

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags finden auf alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung.

### Art. 31 Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieser Beschluss tritt, vorbehaltlich der Annahme des Landsgemeindebeschlusses zur Revision des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch an der Landsgemeinde vom 29. April 2018, am 1. Mai 2018 in Kraft.

**Änderungstabelle – Nach Beschluss**

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	cGS Publikation
17.04.2018	01.05.2018	Erlass	Erstfassung	-

**Änderungstabelle – Nach Artikel**

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>cGS Publikation</b>
Erlass	17.04.2018	01.05.2018	Erstfassung	-