



**ARBEITNEHMERVEREINIGUNG
APPENZELL**

Appenzell, 27. November 2017

Per E-Mail:
info@vd.ai.ch

Vernehmlassung zum Standeskommissionsbeschluss über den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW)

Sehr geehrter Herr Departementssekretär

Mit Schreiben vom 28. September 2017 luden Sie die Arbeitnehmervereinigung Appenzell (nachfolgend AVA) zur Stellungnahme in der obgenannten Sache ein. Mit dem Vernehmlassungsentwurf hat sich ein Ausschuss von vier Personen auseinandergesetzt, die Mitglieder des Vereins sind und alle Einsitz im Grossen Rat haben. Die AVA lässt sich wie folgt vernehmen:

Eintreten / Grundsätzliches

Einleitend halten wir fest, dass wir den vorliegenden Standeskommissionsbeschluss als sehr konservativ und wenig arbeitnehmerfreundlich erachten.

Der Mindestlohn für hauswirtschaftlich Angestellte wird in der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) des Bundes geregelt. Die Mindestlöhne sind auf einem sehr tiefen Niveau: Mindestlohn NAV Hauswirtschaft Bund 2017 – 2019: Fr. 18.90 pro Stunde für Ungelernte / Fr. 22.85 pro Stunde für Gelernte mit EFZ. Diese Mindestlöhne können durch den Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse (NAV HW) der Standeskommission nicht beeinflusst werden. Was der NAV HW der Standeskommission hingegen regeln kann, sind die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Regelungen betreffend Arbeitszeit. Auch angesichts der Tatsache, dass der NAV primär weibliche Angestellte betrifft, die in einem schlecht bezahlten Berufsfeld arbeiten, sollten wenigstens die Arbeitsbedingungen besser sein als vorliegend vorgeschlagen.

Grundsätzlich befürworten wir deshalb eine entgegenkommendere Regelung der Arbeitszeiten, insbesondere eine modernere Regelung der Wochenstunden, der freien Arbeitstage und der bezahlten Ferien.

Die Formulierungen im vorliegenden NAV sind zum Teil sehr antiquiert. Generell fragen wir uns deshalb, ob nicht nochmals eine grundsätzliche Überarbeitung in sprachlicher und inhaltlicher Hinsicht sinnvoll wäre. Damit könnte eine zukunftsgerichtete und wertschätzende Regelung erreicht werden.



Im Einzelnen bemerken wir folgendes:

Zum Entwurf

- Art. 2 Die vorgeschlagene Regelung der Wirkung des NAV HW und die Regelung der abweichenden Vereinbarungen heissen wir gut.
- Art. 3 Wahrung der «Sittlichkeit» tönt antiquiert. Ist das ein stehender Begriff oder kann er durch eine andere Formulierung ersetzt werden, z.B. 'Anstandsnormen'?
- Art. 4 Abs. 1 Die vorgeschlagene wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden erachten wir als zu hoch. Es ist nicht einzusehen, weshalb hauswirtschaftliche Angestellte länger arbeiten sollten als «normale» Arbeitnehmerinnen. Der NAV HW des Kantons Zürich statuiert z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 Std.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Std.»
- Art. 4 Abs. 3 Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft soll mit 10% als Arbeitszeit angerechnet werden. Eine Anrechnung von bloss 10% erachten wir als eine klare Ausnutzung der Arbeitnehmerinnen. Wer in Abrufbereitschaft ist oder Pikettdienst leisten muss, kann nicht frei über seine Zeit verfügen. Deshalb müsste diese Zeit unserer Meinung nach mit einer Pauschale vergütet werden. Wenn der Einsatz dann erfolgen muss, soll eine normale Stundenentlohnung gelten.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Hat die oder der Arbeitnehmende Präsenzzeit als Pikettdienst oder in Abrufbereitschaft zu leisten, ist dies mit einer Pauschale von Fr. 50.-- zu vergüten.»
- Art. 5 Abs. 2 Überstunden sollen durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer oder mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt werden. Diese Regelung ist ungenau und unvollständig.
→ Vorschlag Formulierung neu: «Überstunden sind in gegenseitigem Einverständnis binnen sechs Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, sind sie mit dem Normallohn und einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Am Wochenende gilt ein Lohnzuschlag von 50%.»
- Art. 6 Abs. 1 Die Pausenregelung erscheint uns sehr hart, z.B. 15 Min. erst ab mehr als 5 ½ Stunden.
→ Vorschlag Formulierung neu:
«a) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden.



- b) 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden»
- c) streichen

- Art. 7 Abs. 1 Laut Entwurf haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen ganzen freien Tag, in der Regel den Sonntag, und auf einen freien Halbtage, in der Regel einen Nachmittag. Diese Bestimmung ist nicht nachvollziehbar. Weshalb sollen hauswirtschaftlich Angestellte nur 1½ Freitage pro Woche erhalten? Noch dazu nicht einmal hintereinander? Diese Arbeitsbedingungen stammen noch aus dem letzten Jahrhundert. Heutige Arbeitnehmende sollten in den Genuss einer 5-Tage-Woche kommen wie die meisten übrigen Arbeitnehmer auch.
- Vorschlag Formulierung neu: «Die Arbeitnehmenden haben pro Woche Anspruch auf zwei ganze freie Tage, wovon einer in der Regel der Sonntag sein sollte, und der andere ein daran anschliessender Tag.»
- Art. 7 Abs. 2 «Den Arbeitnehmenden ist Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Pflichten zu erfüllen».
- Diese Bestimmung atmet den Geist des 19. Jahrhunderts. Heutzutage gibt es keine religiösen Pflichten mehr, die erfüllt werden müssten. Ausserdem steht es jedem Arbeitnehmer frei, am normalerweise arbeitsfreien Sonntag (vgl. Vorschlag oben) einen Gottesdienst zu besuchen.
- Vorschlag: ersatzlose Streichung des zweiten Satzes.
- Art. 8 Abs. 1 Der Entwurf sieht vier Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr vor. In letzter Zeit sind viele Arbeitgeber dazu übergegangen, ihren Angestellten 5 Wochen bezahlte Ferien anzubieten. Angesichts dieser Entwicklung erachten wir es als angebracht und zukunftsgerichtet, auch den hauswirtschaftlich Angestellten eine moderne und grosszügige Ferienregelung zu ermöglichen.
- Vorschlag: «Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr.»
- Art. 8 Abs. 2 Dementsprechend müsste sich der Ferienanspruch für die aufgezählten abweichenden Fälle erhöhen auf 6 Wochen
- Vorschlag: «Der Ferienanspruch beträgt sechs Wochen ...»
- Art. 10 Abs. 1 lit. b Wir bitten darum, das unsägliche Wort «Niederkunft», das noch aus dem letzten Jahrhundert stammt und unterdessen völlig veraltet ist, durch ein besseres, moderneres zu ersetzen.
- Vorschlag: «2 Tage bei der Geburt eines Kindes oder dem Tod eines Elternteils»



**ARBEITNEHMERVEREINIGUNG
APPENZELL**

Art. 24 Abs. 2 Hier müsste der Anspruch auf eine Pro-Rata -Lohnzahlung im Falle einer Kündigung während der Probezeit erwähnt werden.

Art. 28 Abs. 2 und 3 «Niederkunft», vgl. oben, ersetzen
→ Vorschlag Abs. 2: «... ab der 8. Woche vor der Geburt ihres Kindes ...»
→ Vorschlag Abs. 3: «Nach der Geburt ihres Kindes ...»

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen. Wir ersuchen Sie, unsere Anliegen zu prüfen, und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrag des Vorstandes AVA

R. Corminboeuf-Schiegg

Ruth Corminboeuf-Schiegg