

# **Vernehmlassungsantwort zum NAV Kita**

## **der GRÜNEN Kanton Luzern**

### **§ 1 Räumlicher Geltungsbereich**

**In § 1 Absatz 1 wird geregelt, dass der NAV Kita für das Gebiet des Kantons Luzern gilt.**

Wir GRÜNEN unterstützen das Anliegen, Vorpraktikas im Kanton Luzern entgegenzuwirken. Der zur Vernehmlassung stehende NAV beinhaltet jedoch keine Regelungen welche die Vorpraktikas reduzieren. Dazu braucht es dringend eine kantonale gesetzliche Regelung zur Kinderbetreuung.

### **§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

**§ 2 Absatz 1 hält fest, dass der NAV Kita für alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Vorpraktikum gilt.**

Wir erachten den die Definition des persönlichen Geltungsbereichs als nicht zielführend. Dies weil ein Vorpraktikum als ein befristetes Anstellungsverhältnis mit Ausbildungscharakter ist. Es ist nicht klar, wie eine Anstellung ohne Ausbildungscharakter behandelt wird.

**Die in § 2 Absatz 2 genannten Praktika werden vom Geltungsbereich des NAV ausgenommen. Gibt es weitere Praktikumsverhältnisse, auf welche der NAV Ihrer Meinung nicht anwendbar sein soll?**

Wir GRÜNEN bemängeln, dass die unter Punkt a-g aufgeführten Praktikaverhältnisse vom NAV ausgenommen sind. Dadurch kann bei diesen Praktikas der Mindestlohn unterschritten werden. Diese Praktikas müssen im NAV klarer geregelt werden.

### **§ 3 Betrieblicher Geltungsbereich**

**In § 3 Absatz 1 wird geregelt, auf welche Betriebe der NAV Kita Anwendung findet.**

Keine Bemerkungen

### **§ 4 Abweichungen**

**§ 4 Absatz 1 hält fest, inwiefern und in welcher Form vom NAV Kita abgewichen werden kann.**

Keine Bemerkungen

**In § 4 Absatz 2 wird festgehalten, dass von dem in § 11 festgelegten Lohn auch nicht durch Abrede zu Ungunsten der arbeitnehmenden Person abgewichen werden darf.**

Keine Bemerkungen

**§ 4 Absatz 3 regelt, dass die Bestimmungen des NAV Kita unmittelbar gelten, sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde.**

Keine Bemerkungen

## **§ 5 Vorbehalt und ergänzendes Recht**

**In § 5 Absatz 1 wird auf jene Bundesgesetze verwiesen, welche vorbehalten bleiben.**

Keine Bemerkungen

**§ 5 Absatz 2 weist auf jene Bundesgesetze hin, deren einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen, soweit die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben und dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält.**

Keine Bemerkungen

## **§ 6 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages**

**§ 6 Absatz 1 regelt die Pflicht seitens der Arbeitgebenden zur Aushändigung des NAV Kita.**

Keine Bemerkungen

## **§ 7 Aufgabenbereich und Begleitung**

**§ 7 Absatz 1 umschreibt den Aufgabenbereich sowie die Begleitung im Vorpraktikum.**

Wir GRÜNEN sind der Meinung, dass die Vorpraktika nicht zum Personalschlüssel zugerechnet werden dürfen. Dies ist aus der Formulierung des Aufgabenbereichs nicht eindeutig ableitbar. Darum sind wir der Meinung, dass dies angepasst und konkretisiert werden muss.

Weiter ist zu beachten, dass der Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5; SR 822.115) gewährleistet wird.

## **§ 8 Gewährleistung des Ausbildungscharakters**

**§ 8 Absatz 1 sieht vor, dass eine Übersicht mit klaren Zielsetzungen, Lernfeldern, Überprüfungskriterien sowie der Begleitung durch den Betrieb Bestandteil eines Vorpraktikumsvertrages sein soll.**

Die Kriterien sind zu wenig konkret und zu wenig scharf formuliert und müssen zudem ergänzt werden.

**§ 8 Absatz 2 legt fest, dass die arbeitnehmende Person Anspruch auf 5 besoldete, berufsbezogene Schnuppertage hat.**

Keine Bemerkungen

## **§ 9 Probezeit und Kündigungsfrist**

**In § 9 Absatz 1 wird die Dauer der Probezeit auf einen Monat festgelegt.**

Die Probezeit soll auf 3 Monate festgelegt werden.

**§ 9 Absatz 2 sieht während der Probezeit eine Kündigungsfrist von 7 Tagen vor.**

Keine Bemerkungen

**§ 9 Absatz 3 hält fest, unter welchen Voraussetzungen nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis beendet werden kann.**

Keine Bemerkungen

## **§ 10 Dauer**

**§ 10 Absatz 1 sieht vor, dass ein Vorpraktikum grundsätzlich maximal 6 Monate dauern darf.**

Dieser Absatz suggeriert, dass ein Vorpraktikum notwendig sei, was nicht stimmt. Es braucht eine gesetzliche Grundlage auf kantonaler Ebene.

**§ 10 Absatz 2 sieht vor, dass ein Vorpraktikum auf maximal 12 Monate verlängert werden darf, wenn der Betrieb der arbeitnehmenden Person verbindlich einen Ausbildungsplatz für das folgende Ausbildungsjahr zusichert.**

Wir GRÜNE stehen kritisch gegenüber der Möglichkeit der Verlängerung des Vorpraktikums auf 12 Monate, sofern ein Vertrag für eine Lehre abgeschlossen worden ist. Die Frist für die Zusage sollte spätestens nach 3 Monaten erfolgen.

## **§ 11 Lohn**

**§ 11 Absatz 1 sieht vor, dass der Mindestlohn im Vorpraktikum bei 13 Monatslöhnen und einem 100 %-Pensum brutto 800 Franken beträgt.**

Keine Bemerkungen

**§ 11 Absatz 2 sieht vor, dass wenn die Verpflegung im Betrieb bezogen wird, diese nicht Bestandteil des in Absatz 1 festgelegten Mindestlohnes, sondern als zusätzlicher Naturallohn gilt.**

Keine Bemerkungen

**§ 11 Absatz 3 sieht vor, dass wenn das Vorpraktikum ohne Zusicherung eines anschliessenden Lehrvertrages nach 6 Monaten verlängert wird, oder mit einer arbeitnehmenden Person, die bereits ein Vorpraktikum im Umfang von 6 Monaten absolviert hat, ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, der Mindestlohn bei 13 Monatslöhnen und einem 100 % Pensum brutto 3'000 Franken pro Monat beträgt.**

Wir erachten es zwar als richtig, dass Vorpraktika in anderen Betrieben anerkannt werden. Jedoch führt dies zu weiteren Problemen, welche mit dem NAV nicht gelöst/geregelt sind. Dieser Paragraphen zeigt klar, dass ein NAV nicht die geeignete Regelung geben kann. Es braucht eine gesetzliche Grundlage auf kantonaler Ebene.

## **§ 12 Anwendbarkeit**

**In § 12 wird die Anwendbarkeit des NAV Kita auf neue sowie auf zu verlängernde Praktikumsverhältnisse geregelt.**

Keine Bemerkungen

## **Weitere Bemerkungen (in Form von konkreten Anträgen mit Begründungen):**

Es ist dringend notwendig, dass die Anstellungsbedingungen bez. Kinderbetreuung geprüft und geregelt werden. Der NAV ist ein erster, unzureichender Schritt dahin. Viel wichtiger erachten wir, dass eine gesetzlichen Grundlage auf kantonaler Ebene erarbeitet wird. Der Kanton Luzern ist der letzte Kanton der Schweiz, der keine gesetzliche Grundlage bez. Kinderbetreuung hat.

### **GRÜNE Kanton Luzern**

Hannes Koch  
Brüggligasse 9  
6004 Luzern

[hannes.koch@gruene-luzern.ch](mailto:hannes.koch@gruene-luzern.ch)

+41 76 564 35 07