



**Stadt Zürich**  
Fachstelle für Gleichstellung



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

# Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt

Rechtliche Rahmenbedingungen

Juristisches Dossier von Gabriela Medici  
im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der  
Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der  
Gewerkschaft Unia

## ***Inhalt***

Vorwort .....	3
Einleitung.....	5
I. Qualifizierung der Betreuung im Privathaushalt als Arbeitsverhältnis.....	5
II. Arbeitsrechtliche Aspekte von Betreuungskräften im Privathaushalt.....	7
1. Allgemeines .....	7
2. Zwingendes Arbeitsrecht für Hausangestellte .....	8
3. Geltungsbereich NAV .....	13
4. Lohnbestimmungen für Hausangestellte .....	15
5. Arbeitszeitregelungen und -berechnung.....	17
III. Aufenthaltsrechtliche Aspekte.....	19
1. Erwerbstätigkeit ausländischer Personen .....	19
2. Dienstleistungsverkehr .....	21
3. Bedeutung für die Praxis in Schweizer Privathaushalten .....	22
IV. Gesundheitspolizeiliche Berufsausübungsbewilligungen .....	23
V. Rechtliche Rahmenbedingungen für Agenturen.....	24
1. Personalverleih .....	24
2. Private Arbeitsvermittlung .....	28
VI. Sozialversicherungen für Hausangestellte .....	29
1. Grenzüberschreitende Sozialversicherung in Europa.....	29
2. Sozialversicherungen für Hausangestellte – Allgemeines .....	31
3. Unfallversicherung.....	32
4. Krankentaggeldversicherung.....	32
5. Krankenkasse.....	33
6. Berufliche Vorsorge .....	33
7. Arbeitslosenversicherung.....	33
8. Mutterschaftsversicherung .....	34
9. Kinderzulagen .....	34
10. Quellensteuer .....	35
Forderungen der Gewerkschaften .....	36

## ***Vorwort***

Die Zahl informeller und prekärer Arbeitsverhältnisse wächst schnell. So arbeiten Millionen und zunehmend mehr Menschen – zum grössten Teil Frauen – verteilt über den ganzen Globus in privaten Haushalten. Ihre Arbeit ist mehrheitlich nicht als solche anerkannt und gehört zu den prekärsten, die es gibt. Hausangestellte sind seit jeher besonders anfällig für Ausbeutung – weltweit und in der Schweiz.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Beschäftigung in Schweizer Privathaushalten mehr als verdoppelt: Weit über 100'000 Arbeitnehmende arbeiten als Hausangestellte – Tendenz steigend. Die Arbeit in privaten Haushalten ist zwar aufgrund ihrer Vielschichtigkeit verantwortungsreich, in der Gesellschaft ist die sie jedoch generell unterbewertet und zu wenig anerkannt. Dies liegt insbesondere daran, dass sie als typische Care-Arbeit (Betreuungs- und Fürsorgearbeit) quasi naturgegeben den Frauen zugeschrieben wird. Auch in der Schweiz sind Arbeits- und Anstellungsbedingungen im Haushaltsbereich prekär. Immer wieder decken Gewerkschaften krasse Fälle von überlangen Arbeitszeiten und von Lohndumping auf. Seit dem 1. Januar 2011 ist der Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft in Kraft. Die Löhne in diesem NAV liegen zwar etwas unter dem, was die Gewerkschaften fordern, für die betroffenen Beschäftigten bedeuten die verbindlichen Mindestlöhne dennoch eine grosse Verbesserung. Der Normalarbeitsvertrag ist ein wesentlicher Schritt um Arbeitnehmenden eine Rechtsicherheit zu geben. Ausserdem ist seit Januar 2012 der allgemeinverbindliche GAV Personalverleih in Kraft, der ebenfalls verschiedene minimale Rahmenbedingungen festlegt. Beide Vereinbarungen lösen aber keineswegs andere, zentrale Fragen, die sich bei diesen Arbeitsverhältnissen stellen. Zum Beispiel Fragen der Arbeitszeit, der Regelung von Überstunden und Einhaltung von Ruhezeiten.

Immer mehr Privathaushalte in der Schweiz beschäftigen Hausangestellte, gleichzeitig nimmt die Tendenz zur Privatisierung der Pflege- und Betreuungsarbeit zu. Dazu kommt, dass private Anbieter den lukrativen Markt der «Care-Ökonomie» für sich entdecken und sich mit immer günstigeren Angeboten und tieferen Preisen unterbieten. Es handelt sich dabei um inländische aber auch um ausländische, teilweise um international tätige Anbieter. Auf der Strecke bleiben die Angestellten und deren Arbeitsbedingungen, die sich immer mehr verschlechtern.

Soziale Standards sind deshalb wichtiger denn je und müssen definiert werden, auf nationaler und auf internationaler Ebene. Die existierenden juristischen Rahmenbedingungen und deren Auslegung müssen als Grundlage für die Umsetzung bestehender Rechte, aber auch für weiterführende Forderungen dienen.

Das vorliegende juristische Dossier ist als Hilfestellung für die Beratungspraxis gedacht. Es fasst zusammen, welche Rechtsgrundlagen zurzeit gelten. Darüber hinaus will es einen Überblick für Diskussionen schaffen und aufzeigen, wie bestehende Rechte auszulegen sind und wo Lücken und Unklarheiten bestehen. Es macht deutlich, dass grosser Handlungsbedarf besteht, weil die übergeordnete Rechtslage so lückenhaft und unbefriedigend, stellenweise auch interpretationsbedürftig, ist. Forderungen seitens der Gewerkschaften und Vorschläge für die Diskussion finden sich am Schluss des vorliegenden Dossiers.

*Vania Alleva, Gewerkschaft Unia*

*Christine Flitner, Gewerkschaft VPOD*

*Dore Heim, Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich*

**[www.unia.ch](http://www.unia.ch)**

**[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)**

**[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)**



## **Einleitung**

Das folgende Dossier Hauswirtschaft analysiert die juristische Situation der Pflege- und Betreuungskräfte in Schweizer Privathaushalten. Die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sind namentlich im Migrationsrecht, Aufenthaltsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zu finden. Das Recht sieht für Haushaltshilfen mehrere mögliche Beschäftigungsformen vor. Die verschiedenen Themenbereiche werden nachfolgend einzeln bearbeitet, wobei Querverweise unumgänglich sind.

### **I. Qualifizierung der Betreuung im Privathaushalt als Arbeitsverhältnis**

Zunächst muss die Frage beantwortet werden, wie die Tätigkeit im privaten Umfeld zu qualifizieren ist. Im Kontext der hauswirtschaftlichen Tätigkeit ist insbesondere die Abgrenzung zwischen Arbeitsverträgen und freiwilliger Arbeit bzw. nachbarschaftlicher Hilfe, sowie zwischen Arbeitsverträgen und einer selbständigen Tätigkeit der Betreuungskräfte von Bedeutung. Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls zu entscheiden. Für die Qualifizierung der Tätigkeit spielt es keine Rolle wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis nennen.

*Einordnung der Beschäftigungsformen in rechtlich mögliche Varianten*

Ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn die Haushaltsarbeiten und die Betreuung gegen Lohn und nach den Weisungen und Anordnungen des Arbeitgebenden auszuführen sind; also dann, wenn zwischen der angestellten Betreuungskraft und der pflegebedürftigen Person, ihren Angehörigen oder einem Dienstleistungsbetrieb (wie zum Beispiel die Spitex) ein Subordinationsverhältnis besteht.

*Weisungsrecht gegenüber der Hausangestellten?*

Live-In-Haushaltshilfen und Betreuungskräfte sind als Arbeitnehmende zu qualifizieren. Insbesondere die folgenden Anhaltspunkte sprechen für eine Einordnung ihrer Beschäftigung als Arbeitsverhältnis und somit gegen eine selbständige Erwerbstätigkeit im Privathaushalt:

*Live-In-Hausangestellte: Arbeitsverhältnis*

Die Haushaltshilfen und Betreuungskräfte können in der Regel keine eigenen Entscheidungen treffen bzgl. Arbeitszeit, Arbeitsort und Art der Tätigkeiten. Ihre Arbeit wird normalerweise von der pflegebedürftigen Person oder von deren Angehörigen kontrolliert. Sie haben eine persönliche Anwesenheitspflicht und werden voll in den jeweiligen Privathaushalt integriert. Dies gilt auch, wenn sie nur am Anfang konkrete Einzelweisungen erhalten und daraufhin weitgehend selbständig arbeiten. Ihre Arbeitstätigkeiten, die Arbeitshilfsmittel sowie die Ausführung und Reihenfolge der zu erledigenden Dienste können durch Einzelanweisungen des Arbeitsgebers jederzeit geändert werden<sup>1</sup>. Die Arbeitshilfsmittel wie Putzmittel oder -geräte werden im Normalfall von den Privathaushalten gestellt. Werden die Hausangestellten durch Agenturen vermittelt, kommt als zusätzliches Indiz die Tatsache hinzu, dass sie über ihre Entlohnung als Gegenleistung ihrer Tätigkeit nicht frei verhandelt haben.

*Kriterien der Arbeitsorganisation bei Live-In-Hausangestellten*

---

<sup>1</sup> Vgl. in dem Zusammenhang das Urteil Nr. 1115 OWi 298 Js 43552/07 des Amtsgerichts Münchens. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass ungarische Pflegekräfte und Haushaltshilfen als Unselbständige in den jeweiligen Haushalten tätig waren.

Entscheidend ist schliesslich, dass Live-In-Haushaltshilfen und Betreuungskräfte nur für einen einzigen Privathaushalt tätig und somit von diesem wirtschaftlich abhängig sind. Deshalb sind Live-In-Hausangestellte als Arbeitnehmende zu qualifizieren und die zwingenden arbeitsrechtlichen Normen finden auf sie Anwendung.

*wirtschaftliche Abhängigkeit von Live-In-Hausangestellten*

Aus der rechtlichen Definition des Arbeitsverhältnisses ergibt sich, dass es sich um keinen Arbeitsvertrag handelt, wenn Einsätze freiwillig und unentgeltlich verrichtet werden. Unentgeltlichkeit führt aber nicht in jedem Fall dazu, einen Arbeitsvertrag auszuschliessen. Fehlt es an der Selbständigkeit und an der Freiheit in der Arbeitseinteilung, kann unter Umständen trotzdem ein Arbeitsvertrag vorliegen. So ging das Obergericht Basel Land bereits von einem Arbeitsvertrag aus, als ein Darlehen mit sporadischen Haushaltarbeiten abgearbeitet werden konnte<sup>2</sup>.

*Abgrenzung zu freiwilliger Arbeit/Hilfe*

Hausangestellte die mehrere Auftraggeber haben, können ausnahmsweise als Selbständigerwerbende qualifiziert werden. Damit der Selbständige nicht wie ein Arbeitnehmer tätig wird, muss aber bei der Vertragsgestaltung und vor allem bei der Vertragsausübung darauf geachtet werden, dass die selbstständig tätige Haushaltshilfe keine arbeitgeberähnlichen Anweisungen des Pflegebedürftigen oder seiner Angehörigen entgegennimmt. Das Bundesgericht hat unlängst entschieden, dass die Erwerbstätigkeit einer Putzfrau, die in verschiedenen Privathaushalten tätig ist, unter Umständen als selbständig qualifiziert werden kann<sup>3</sup>. Entscheidend war gemäss Bundesgericht, dass die Reinigungskraft – die durch Inserate, einen Internetauftritt unter ihrem eigenen Namen und auf eigene Rechnung am wirtschaftlichen Verkehr teilnahm und bei der kantonalen Ausgleichskasse um Anerkennung der selbständigen Erwerbstätigkeit ersuchte – sich durch regelmässige Akquisitionstätigkeit eine grössere Kundschaft zugelegt hatte und Einzelaufträge für wechselnde Kunden ausführte<sup>4</sup>. Wäre die Hausangestellte nur für einen limitierten Kreis von wenigen Stammkunden tätig gewesen, so wäre ihre Erwerbstätigkeit als unselbständig zu qualifizieren gewesen. In diesem Fall wäre sie von ihren wenigen Kunden wirtschaftlich abhängig und bei Dahinfallen des Erwerbsverhältnisses in einer ähnlichen Situation, wie sie beim Stellenverlust einer Arbeitnehmenden eintritt.

*Hausangestellte mit mehreren Auftraggebern*

Die Qualifizierung der hauswirtschaftlichen Betreuung als unselbständige Erwerbstätigkeit ist von der Frage der Vertragspartner zu unterscheiden. In einem weiteren Schritt stellt sich nämlich die Frage, wer als Arbeitgeber fungiert. Je nach Ausgestaltung des Weisungsrechts im konkreten Einzelfall kann ein Betreuungsdienst (Agentur) oder die pflegebedürftige Person bzw. ihre Angehörigen die arbeitgebende Partei sein. Je nachdem, wer Arbeitgeber ist, gelten für das Arbeitsverhältnis andere rechtliche Rahmenbedingungen.

*Wer ist Arbeitgeber?*

Werden wesentliche Teile der Weisungen im Privathaushalt erteilt, sei es

*Angehörige des Privathaushalts*

---

<sup>2</sup> Oger BL in JAR 2002, S. 132.

<sup>3</sup> Es ging in diesem Fall zwar um die Anmeldung einer selbständigen Tätigkeit bei der AHV. Die sozialversicherungsrechtlichen Kriterien, ob eine Erwerbstätigkeit selbständig oder unselbständig ausgeübt wird, sind aber nahezu deckungsgleich mit den arbeitsrechtlichen Kriterien. Deshalb kann dieser Fall hier analog angewendet werden.

<sup>4</sup> BGer-E 9C\_141/2008 vom 5. August 2008 E. 4.2; vgl. auch Urteil des Zuger Verwaltungsgerichts S2008/116 vom 4. Dezember 2008.

von der pflegebedürftigen Person selbst, sei es von ihren Angehörigen, so gelten diese als Arbeitgeber und haben demnach auch die nachfolgend dargestellten Arbeitgeberpflichten zu erfüllen.

Es gibt aber auch private und öffentliche Betreuungsdienste, die im Betreuungs- und Pflegebereich Dienstleistungen erbringen. Dafür setzen sie normalerweise ausgebildetes Pflegepersonal ein (Beispiel: Spitex). Dieses Fachpersonal bleibt in der Regel unter der Weisungspflicht der Betreuungsdienste und/oder arbeitet nach eigenen Fachkenntnissen – die wesentlichen Weisungsrechte werden nicht an die Patienten abgetreten<sup>5</sup>. Auch hier sind aber die Umstände der Dienstleistungserbringung im Einzelfall entscheidend. In gewissen Fällen werden wesentliche Teile des Weisungsrechts an die Angehörigen des Privathaushaltes übertragen. Dann handelt es sich um Personalverleihverhältnisse. Personalverleihverhältnisse müssen den Bestimmungen des AVG entsprechen. Falls das Weisungsrecht bei den Betreuungsdiensten verbleibt, unterstehen die Arbeitsverträge zwischen dem Betreuungspersonal und den Betreuungsdiensten den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes oder des OR bzw. bei öffentlichen Betreuungsdiensten allenfalls öffentlich-rechtlichen kantonalen Gesetzen.

*Betreuungsdienste*

Schliesslich gibt es auch Betriebe, die Hausangestellte in Privathaushalte vermitteln, also Arbeitssuchende und Arbeitgebende zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführen. Die Tätigkeit dieser Arbeitsvermittler untersteht ebenfalls den Bestimmungen des AVG<sup>6</sup>.

*Arbeitsvermittlung*

## ***II. Arbeitsrechtliche Aspekte von Betreuungskräften im Privathaushalt***

### ***1. Allgemeines***

Gemäss Art. 359 Abs. 2 OR haben die Kantone Normalarbeitsverträge (NAV) zu erlassen für Arbeitnehmende im Hausdienst. Die NAV Hauswirtschaft sollen namentlich die Arbeits- und Ruhezeit, sowie die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln. Die NAV sind die wichtigsten arbeitsrechtlichen Instrumente zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Privathaushalten. Heute gibt es in jedem Kanton einen NAV in der Hauswirtschaft. Dies ist vor allem deshalb notwendig, weil der Betrieb „Privathaushalt“ vom öffentlichen Arbeitsschutzrecht ausgenommen ist<sup>7</sup>. Das Arbeitsgesetz ist auf die Arbeit im Privathaushalt deshalb immer dann nicht anwendbar, wenn das Weisungsrecht im Privathaushalt ausgeübt wird. Die in diesem Gesetz enthaltenen Regelungen über die Arbeits- und Ruhezeiten, das Nachtarbeitsverbot, den Gesundheitsschutz und die Schutzmassnahmen für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten dann nicht. Einzig das zwingende Arbeitsrecht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen in den NAV vor<sup>8</sup>.

*Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmende im Hausdienst*

---

<sup>5</sup> Seco, Weisungen und Erläuterungen zum Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), zur Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) und der Gebührenverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz (GebV-AVG), S. 154.

<sup>6</sup> Zu den rechtlichen Bestimmungen bzgl. Arbeitsvermittlung und Personalverleih vgl. Kapitel V.

<sup>7</sup> Art. 2 Abs. 1 Bst. g Arbeitsgesetz nimmt Angestellte in Privathaushalten vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes aus.

<sup>8</sup> Art. 359 Abs. 2 OR in Verbindung mit Art. 358 OR. Als zwingendes Arbeitsrecht gelten die in Art. 361 und 362 OR aufgelisteten Bestimmungen. Hinzu kommen die zwingenden Bestimmungen bezüglich Arbeitsvermittlung und -verleih im AVG. Siehe hierzu die Ausführungen im Kapitel VI.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Hausangestellte variieren von Kanton zu Kanton. Ein NAV gilt unmittelbar für alle ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird. Der NAV ist aber kein zwingendes Instrument. Deshalb können die Bestimmungen in den NAV – wie insbesondere auch die Arbeits- und Ruhezeitregeln – von den Vertragsparteien wegbedungen werden. Abweichungen von NAV-Bestimmungen sind auch mündlich möglich, sofern der kantonale NAV nicht vorsieht, dass von einer Bestimmung nur durch schriftliche Vereinbarung abgewichen werden kann. Die Beweislast für das Bestehen einer zum Nachteil des Arbeitnehmenden vom NAV abweichenden Regelung trägt stets der Arbeitgeber.

*NAV-Regelungen sind nicht zwingendes Recht*

Verschiedene Bestimmungen des Arbeitsrechts sind auch in der Hauswirtschaft immer zwingend und können weder von einem kantonalen NAV noch von einem schriftlichen Arbeitsvertrag zuungunsten der Hausangestellten geändert werden. Auf den Inhalt dieser Bestimmungen wird nachfolgend kurz eingegangen, wobei der Schwerpunkt auf Besonderheiten der Berufstätigkeit im Privathaushalt gelegt wird. Die Fragen der Arbeitszeit und des Lohns werden in den nachfolgenden Kapiteln separat behandelt.

*zwingendes Arbeitsrecht gemäss OR*

## **2. Zwingendes Arbeitsrecht für Hausangestellte**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Befristete Arbeitsverhältnisse enden durch Zeitablauf und ohne Kündigung. Das Ende des Arbeitsvertrages ist in diesem Fall vorhersehbar. Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht vorzeitig gekündigt werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss das Ende des Arbeitsverhältnisses konkret ersichtlich sein. Die Befristung kann nicht vom Tod einer zu pflegenden Person abhängig gemacht werden, da der Tod nicht an einem vorhersehbaren Datum eintritt. Ein solcher Vertrag wäre als unbefristeter Arbeitsvertrag zu qualifizieren. Besteht das Arbeitsverhältnis nach Ende der Befristung weiter, so wird der Arbeitsvertrag ebenfalls automatisch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt.

*befristete Arbeitsverhältnisse*

Werden mehrere befristete Arbeitsverträge aneinandergereiht, so handelt es sich um sog. Kettenarbeitsverträge. Diese Aneinanderreihung ist verboten, sofern dafür kein sachlicher Grund besteht bzw. wenn so die Bestimmungen über den Kündigungsschutz oder andere zwingende Arbeitnehmerschutzrechte umgangen werden sollen. Bei unerlaubten Kettenarbeitsverträgen gelangen die gesetzlichen Kündigungsvorschriften und die übrigen zwingenden Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden deshalb trotzdem zur Anwendung. Die Abgrenzung zwischen der Fortsetzung desselben Arbeitsvertrages und dem Abschluss eines neuen Vertrages kann schwierig sein, wenn es zwischen den Einsätzen zu Unterbrüchen kommt. Im Einzelfall sind insbesondere die Länge der Unterbrüche und der Wille der Vertragsparteien ausschlaggebende Kriterien. Das Bundesgericht hat aufeinanderfolgende Saisonierverträge nicht als Umgehung dieses Verbots qualifiziert – allerdings nur, weil der betreffende Saisonier mit Jahresbewilligungen am Ende des fünften Jahres eine B-Bewilligung bekam und deshalb für die landwirtschaftliche Saisonstelle nicht mehr geeignet war<sup>9</sup>. Musste der Sai-

*Verbot von Kettenarbeitsverträgen*

---

<sup>9</sup> BGE 129 III 618 E. 6.2.



sonnier hingegen aus ausländerrechtlichen Gründen für drei Monate die Schweiz verlassen, wurde ein einziger Arbeitsvertrag angenommen<sup>10</sup>.

Bei Hausangestellten, die nur für kurze Zeit in ihre Heimat zurückkehren, um danach wieder im selben Haushalt tätig zu sein, ist deshalb von nur einem einzigen, unbefristeten Arbeitsvertrag auszugehen.

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Kündigungsfrist einzuhalten, wobei sich diese Kündigungsfristen unterscheiden, je nachdem ob während oder nach der Probezeit gekündigt werden soll. Grundsätzlich sehen die kantonalen NAV Kündigungsfristen sowie auch die Dauer der Probezeit vor. Die Parteien können von diesen Fristen schriftlich abweichen, solange die Kündigungsfrist nach der Probezeit mindestens einen Monat beträgt. Die Probezeit darf von den Parteien ausserdem nicht auf mehr als drei Monate verlängert werden.

*zwingende Mindestkündigungsfristen bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen*

Die soeben genannten Kündigungsfristen kommen für Arbeitsverhältnisse im Personalverleih nicht zur Anwendung. In diesem Bereich gelten eigene, wesentlich kürzere Kündigungsfristen<sup>11</sup>.

Unter gewissen Umständen, namentlich bei grober Vertragsverletzung durch eine Vertragspartei, kann der Arbeitsvertrag fristlos aufgelöst werden. Die allgemeinen Regeln über die ausserordentliche Kündigung gelten ebenfalls für Arbeitsverhältnisse mit Hausangestellten und werden hier deshalb nicht näher erörtert.

*ausserordentliche Kündigung*

Nach Ablauf der Probezeit ist es dem Arbeitgeber in gewissen Fällen untersagt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Dies gilt namentlich, wenn die Hausangestellte erkrankt oder verunfallt ist (während einer bestimmten, im Gesetz genannten Dauer) sowie während einer Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt<sup>12</sup>. Die Arbeitnehmende untersteht während dieser Zeit einem Kündigungsschutz. Dieser Kündigungsschutz ist aber nicht zu verwechseln mit der nachfolgend behandelten Lohnfortzahlungspflicht. Die Dauer der Lohnfortzahlung kann weniger lang als der Kündigungsschutz sein.

*zwingender Kündigungsschutz*

### **Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit**

Gemäss Art. 324a Abs. 1 OR ist der Hausangestellten bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung der Lohn für eine bestimmte Zeit fortzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht kann im NAV oder im Einzelarbeitsvertrag festgelegt werden. Sie darf aber nicht kürzer sein als drei Wochen im ersten Dienstjahr und danach eine angemessene längere Zeit. Die Gerichtspraxis hat hierzu verschiedene Skalen entwickelt, in denen die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses abgestuft definiert wird. Die

*Lohnfortzahlungspflicht bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmenden z.B. wegen Krankheit*

---

<sup>10</sup> BGE 101 Ia 463 E. 2.; vgl. auch ein unveröffentlichtes Urteil des OGer ZH vom 25.5.1999 zitiert nach Egli in SJZ 2000 S. 208, in dem ein Saisonier selbst während mehrerer arbeitsfreier Monate in der Zwischensaison in einem Arbeitsverhältnis steht.

<sup>11</sup> Siehe Kapitel VI zum Personalverleih.

<sup>12</sup> Siehe Art. 336c OR.

Lohnfortzahlungspflicht kann aber auch durch Abschluss einer Krankentaggeldversicherung erfüllt werden.

Die meisten kantonalen NAV für die Hauswirtschaft sehen entweder den obligatorischen Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zugunsten der Hausangestellten oder eigene Skalen zur Dauer der Lohnfortzahlung vor.

*Regelung in kantonalen NAV*

Der Lohn, der vom Arbeitgeber während dieser beschränkten Dauer weiterhin bezahlt werden muss, umfasst auch eine Entschädigung für den Naturallohn, soweit dieser nicht weiterhin in natura gewährt wird, sowie Zulagen (wie Nacht-, Sonntags-, oder Kinderzulagen). Der ausbezahlte Lohn soll gleich hoch sein, wie wenn die Hausangestellte gearbeitet hätte.

*Höhe des Lohns, der weiterhin bezahlt werden muss*

Die soeben beschriebene Regelung der Lohnfortzahlung gilt auch für den Fall der Verhinderung wegen Schwangerschaft<sup>13</sup>, Mutterschaft oder Unfall. Die Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Mutterschaft wird aber durch obligatorische Versicherungen abgedeckt (Mutterschaftsversicherung, Unfallversicherung). Sofern eine Versicherungsleistung die Lohnfortzahlung abdeckt, ist der Arbeitgeber von dieser Pflicht deshalb befreit. Für diejenigen erwerbstätigen Mütter, die die Leistungsvoraussetzungen der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllen, bleibt der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung im soeben erwähnten Umfang und auch nur während dieser Dauer verpflichtet.

*Verhinderung der Arbeitsleistung bei Schwangerschaft und Unfall*

Lebt die Hausangestellte im Haushalt ihres Arbeitgebers, so hat dieser die gesetzliche Pflicht, den Arbeitnehmenden zu pflegen und ihm für eine beschränkte Zeit auch eine ärztliche Behandlung zu gewährleisten. Diese Pflicht zum Beistand bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Geburt besteht zusätzlich zur Lohnfortzahlungspflicht und gilt im ersten Dienstjahr für drei Wochen, danach für eine angemessene längere Zeit. Im Unterschied zur Lohnfortzahlungspflicht gilt sie ab dem ersten Tag der Hausgemeinschaft zwischen Hausangestellter und Arbeitgeber und nicht erst nach drei Monaten. Die Beistandspflicht umfasst die Pflege durch den Arbeitgeber selbst und wo nötig durch medizinisches Fachpersonal. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann sich der Arbeitnehmende auf Kosten des Arbeitgebers medizinisch versorgen lassen. Machen akute Leiden und Schmerzen Operationen oder Zahnarztbesuche notwendig, sind auch diese Gesundheitskosten vom Arbeitgeber zu bezahlen – solange sie nicht von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung der Hausangestellten übernommen werden. Teilweise sehen die kantonalen NAV vor, dass Arbeitgeber von dieser Beistandspflicht befreit werden, wenn sie einen Teil der Krankenpflegeversicherungsprämien übernehmen. Die Bestimmung über die Beistandspflicht kann weder durch NAV noch durch Einzelarbeitsverträge zuungunsten der Hausangestellten abgeändert werden.

*besondere Regel bei Live-In-Hausangestellten: Beistandspflicht*

### Zwingend zu gewährende Freizeit, Ferien und Mutterschaftsurlaub

Das Obligationenrecht enthält nur wenig konkrete Bestimmungen zur Arbeits- bzw. Freizeit – Regelungen zur Arbeitszeit sind vielmehr in den kan-

*übliche Freizeit und 6-Tage-Woche*

---

<sup>13</sup> Für schwangere Hausangestellte gilt diese Regelung nur soweit sie von einem Arzt krankgeschrieben sind. Die weitergehenden Schwangerschaftsschutzbestimmungen kommen auf Hausangestellte nicht zur Anwendung (sofern der Privathaushalt das Weisungsrecht über die Hausangestellten hat), da sie im Arbeitsgesetz verankert sind.

tonalen NAV zum Hausdienst zu finden und können durch die Parteien (schriftlich) abgeändert werden. Das zwingende Arbeitsrecht sieht zwei Einschränkungen vor: einerseits hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die üblichen freien Stunden und Tage und nach erfolgter Kündigung auf die erforderliche Zeit für das Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle. Andererseits ist der Hausangestellten gemäss Art. 329 Abs. 1 OR darüber hinaus jede Woche einen freien Tag zu gewähren. Der Arbeitnehmende muss an diesem Tag tatsächlich von der Arbeitsleistung befreit werden, eine Abgeltung des wöchentlichen Freitags in Geld ist nicht erlaubt. Von einem Freitag kann nur dann gesprochen werden, wenn der Arbeitnehmende an diesem Tag überhaupt nicht arbeiten muss und sich nach Belieben vom Arbeitsplatz entfernen kann.

Gemäss Art. 329 Abs. 2 OR kann auf den wöchentlichen freien Tag ausnahmsweise verzichtet werden, wenn dafür nach einer mehrwöchigen Periode ohne Freitage eine entsprechende Anzahl zusammenhängender freier Tage gewährt wird oder der freie Tag in zwei freie Halbtage aufgeteilt wird. Dies ist nach dem Willen des Gesetzgebers zwar nur erlaubt, wenn besondere Umstände vorliegen und der Arbeitnehmende damit einverstanden ist. Der Hausdienst wurde im Parlament diesbezüglich aber als Beispiel explizit erwähnt. Deshalb dürfte die jetzige Praxis, wonach die Freitage den Hausangestellten nach einigen 7-Tage-Weeken am Stück gewährt werden, mit dem zwingenden Arbeitsrecht im Einklang sein.

*ausnahmsweiser Verzicht auf die 6-Tage-Week*

Das Gesetz sieht ausserdem vor, dass die Hausangestellte Anspruch hat auf die Gewährung ausserordentlicher Freizeit für persönliche oder familiäre Angelegenheiten (Beerdigungen, Arztbesuche etc.). Der Anspruch besteht nur, wenn die Angelegenheit nicht in die gewöhnliche Freizeit verlegt werden kann oder dies nicht zumutbar wäre. Diese zusätzliche Freizeit muss nicht zwingend auch entlohnt werden. Die Frage der Lohnzahlung während der ausserordentlichen Freizeit kann im Arbeitsvertrag oder im NAV geregelt werden. Sofern keine andere Vereinbarung getroffen wurde, besteht für Arbeitnehmende, die im Monatslohn angestellt sind, ein Lohnzahlungsanspruch.

*ausserordentliche Freizeit*

Das Gesetz sieht zwingend mindestens 4 Wochen bezahlte Ferien pro Dienstjahr vor (5 Wochen für Arbeitnehmende bis zum 20. Altersjahr). In den kantonalen NAV für Hausangestellte ist teilweise ein Anspruch von 5 oder 6 Wochen Ferien vorgesehen. Dieser Anspruch gilt immer dann, wenn die Vertragsparteien nichts anderes vereinbart haben. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können die Ferien nicht in Geld abgegolten werden, die Gewährung von Freizeit ist zwingend. Abwesenheiten des Arbeitgebers vom Arbeitsort einer Hausangestellten gelten nur dann als Ferien, wenn die Hausangestellte nicht im Privathaushalt bleiben muss bzw. wenn sie genügend früh informiert wurde über die Abwesenheit, um selbst Ferien planen zu können. Der Ferienlohn ist so zu entrichten, wie wenn der Arbeitnehmende gearbeitet hätte. Wird ein Teil des Lohnes als Naturallohn geleistet (z.B. bei Kost und Logis), so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden während den Ferien eine Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn bezahlen. Diese Entschädigung richtet sich nach den Ansätzen der AHV.

*Ferien*

Nach der Geburt haben Hausangestellte gemäss Art. 329f OR Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub muss direkt nach der Geburt bezogen werden. Hausangestellte sind aber nicht verpflichtet, diesen Mutterschaftsurlaub anzutreten. Sie können auf die Ausübung dieses Anspruchs verzichten, allerdings nicht im Voraus. Dieser zwingende Anspruch sagt nichts aus über die Entlohnung des Mutterschaftsurlaubs – diese richtet sich nach der Mutterschaftsversicherung oder (falls die Voraussetzungen für diese nicht erfüllt sind) nach der weiter oben beschriebenen Regel bzgl. Lohnfortzahlung bei Krankheit. Das Verbot, Wöchnerinnen in den ersten 8 Wochen nach der Niederkunft zu beschäftigen, gilt nicht für Hausangestellte sofern der Privathaushalt das Weisungsrecht über die Hausangestellten hat.

*Mutterschaftsurlaub*

### **Persönlichkeitsschutz**

Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden zu schützen, wobei die Fürsorgepflicht namentlich auch den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers umfasst. Die Bestimmung von Art. 328 OR kann von den Vertragsparteien nicht wegbedungen werden und gilt für Hausangestellte uneingeschränkt. Die Gesundheitsschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes kommen für Hausangestellte, über welche der Privathaushalt das Weisungsrecht hat, nicht zur Anwendung. In den kantonalen NAV können u.U. weitergehende Gesundheitsschutzbestimmungen verankert sein, die dann allerdings nicht zwingend sind.

*allgemeine Fürsorgepflicht*

Das Bundesgericht hat entschieden, dass eine Familie die Fürsorgepflicht ihrem jungen portugiesischen Kindermädchen gegenüber auf schockierende Art und Weise verletzt hatte, weil sie das Kindermädchen während mehr als einem Jahr unter sklavenähnlichen Bedingungen beschäftigt hatte (13 Stunden Arbeit pro Tag, keinerlei Frei- oder Ferientage, kein Kontakt zur Aussenwelt, Logis im Kinderzimmer, kein Lohn)<sup>14</sup>. In einem anderen Fall die Hauswirtschaft betreffend, sah das Bundesgericht ebenfalls eine Verletzung der Fürsorgepflicht, weil der Arbeitgeber den Hausangestellten die Weisung erteilte, die Waffen seiner Waffensammlung zu putzen. Er machte sie aber nicht darauf aufmerksam, dass die Waffen teilweise geladen waren. Der Arbeitgeber wurde in diesem Fall zur Bezahlung einer Genugtuungssumme verpflichtet, da sich die Arbeitnehmerin mit der Waffe schwer verletzte und invalid wurde<sup>15</sup>. Ob der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht der Hausangestellten gegenüber verletzt, ist jeweils nur im konkreten Einzelfall bestimmbar. Unter Umständen kann es aber gegen den Persönlichkeitsschutz in Art. 27 ZGB und Art. 328 OR verstossen, wenn sich eine Hausangestellte ständig in Rufbereitschaft zu halten hat.

*gerichtliche Praxis die Hauswirtschaft betreffend*

Lebt der Hausangestellte im Haushalt seines Arbeitgebers, so hat der Arbeitgeber neben der soeben beschriebenen, allgemeinen Fürsorgepflicht noch weitere zwingende Pflichten zum Schutz seines Arbeitnehmenden: Er muss für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft sorgen. Ob die Verpflegung ausreichend ist, bestimmt sich nach Gesundheit und Alter der Hausangestellten sowie nach der Art und Schwere der zu verrichtenden Arbeit. Auch die Unterkunft hängt von den Umständen des Einzel-

*besondere Fürsorgepflichten bei Live-in-Verhältnissen*

<sup>14</sup> BGer-E 4P.32/2004 vom 23. April 2004.

<sup>15</sup>BGE 112 II 138.

falls ab, sie umfasst immer auch Zugang zu den notwendigen sanitären Einrichtungen. Aus der OR-Bestimmung kann hingegen kein Anspruch auf ein Einzelzimmer abgeleitet werden. Oftmals werden die Bestimmungen bzgl. Unterkunft in den kantonalen NAV konkretisiert.

### **3. Geltungsbereich NAV**

Alle weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten finden sich in den kantonalen NAV. Welche Arbeitsverhältnisse den Bestimmungen eines NAV unterstellt sind, ergibt sich jeweils aus dem Geltungsbereich des NAV. Dieser wird in jedem NAV genau definiert und ist nicht in allen Kantonen gleich ausgestaltet. So fallen z.B. Arbeitsverhältnisse in Kollektivhaushalten in einigen Kantonen explizit nicht in den Geltungsbereich des NAV, in anderen Kantonen sind sie hingegen ausdrücklich mit einbezogen.

*Geltungsbereiche der kantonalen NAV sind teilweise verschieden*

#### **Geltungsbereich nationaler NAV Hauswirtschaft**

Nachfolgend soll kurz der Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft dargestellt werden. Er ist von besonderer Bedeutung, weil Hausangestellte, die in seinen Geltungsbereich fallen, vom zwingenden Mindestlohn profitieren.

Der Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft erstreckt sich auf alle Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmenden, die in einem Privathaushalt hauswirtschaftliche Tätigkeiten verrichten. Um unter den Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft zu fallen, müssen also zwei Voraussetzungen vorliegen: Erstens muss es sich um ein Arbeitsverhältnis handeln. Zweitens muss sich das Arbeitsverhältnis auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem Privathaushalt beziehen.

#### **Arbeitsverhältnis im Privathaushalt**

Nur wenn eine Dienstleistungserbringung als Arbeitsverhältnis im weiter oben beschriebenen Sinne zu qualifizieren ist, fällt ein Betreuungsverhältnis unter den Geltungsbereich des nationalen NAV. Die Arbeit muss in einem Privathaushalt verrichtet werden, Arbeitsverhältnisse in Kollektivhaushalten wie Heime oder Pensionen fallen nicht unter den Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft. Unerheblich ist hingegen, ob das Arbeitsverhältnis nur vorübergehend in Privathaushalten ausgeübt wird. Ausserdem ist der NAV Hauswirtschaft ausdrücklich anwendbar auf verliehene Arbeitnehmende<sup>16</sup>.

*Nur Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten...*

In Art. 2 des NAV werden bestimmte Personen explizit ausgenommen vom Geltungsbereich, so zum Beispiel Personen, die familienextern Kinder betreuen, Au-pairs oder Verwandte in gerader Linie sowie deren (Ehe-) Partner. Demgemäss führen Verwandtschaftsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden nur in wenigen Fällen zur Nichtanwendung des Mindestlohns.

Zusätzliche Bedingung für die Anwendbarkeit des nationalen NAV ist, dass

*...von mindestens 5 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber*

---

<sup>16</sup> Gemäss Art. 360d OR i.V.m. Art. 360a OR; Erläuternder Bericht NAV Hauswirtschaft, S. 13.

die Hausangestellten fünf oder mehr Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgebenden angestellt sind.

### ***Hauswirtschaftliche Tätigkeit in einem Privathaushalt***

Der nationale NAV Hauswirtschaft richtet sich nur an Arbeitnehmende, die in privaten Haushalten hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten. Es stellt sich deshalb die Frage, welche Art von Tätigkeiten damit gemeint ist.

In Art. 3 des NAV werden einige Arbeiten explizit aufgezählt. Diese Aufzählung der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ist aber nicht abschliessend. Hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinne des NAV sind alle alltäglichen Tätigkeiten zur Pflege des Haushaltes, wie immer wiederkehrende Reinigungsarbeiten, das Besorgen von Einkäufen oder Wäsche waschen. Die Definition der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten gemäss nationalem NAV basiert auf dem Ausbildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft<sup>17</sup>.

### **Abgrenzung zu Betreuungs- und Pflegeleistungen**

Die Frage, ob und welche Betreuungs- und Pflegeleistungen für Kranke und Betagte unter den Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft fallen, ist in Anlehnung an diesen Ausbildungsplan der OdA Hauswirtschaft zu beantworten. Die Abgrenzung zu Betreuungs- und Pflegeleistungen ist zu unterscheiden von der später behandelten Abgrenzung zur bewilligungspflichtigen Pflegeleistung im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes.

Unter den NAV fallen explizit auch die Mithilfe bei der Betreuung von Betagten und Kranken sowie die Unterstützung dieser Personen bei der Alltagsbewältigung, nicht aber die medizinisch indizierte Pflege. Als Hilfeleistungen gelten die einfache Unterstützung von Personen beim Essen (z.B. Fleischverschneiden) sowie andere einfache Hilfestellungen wie z.B. einen Gegenstand reichen<sup>18</sup>.

*Tätigkeiten im Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft*

Insbesondere in Abgrenzung zum Bildungsplan der eidgenössischen Fachkräfte Betreuung<sup>19</sup> wird bewusst, dass Hilfeleistungen bei der Betreuung von Betagten im Privathaushalt sich nur in einem sehr engen Rahmen noch als hauswirtschaftliche Tätigkeit qualifizieren lassen. So sind namentlich folgende Tätigkeiten Arbeiten einer Fachperson Betreuung und somit grundsätzlich nicht im Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft:

Die Fachfrau Betreuung führt die Körperpflege für betagte Menschen (inkl. Nagel-, Haar- und Hautpflege, Rasur und Intimtoilette) aus oder unterstützt die betagten Menschen darin; sie wechselt einfache Verbände und versorgt und pflegt Cystofix, Dauerkatheter und Stoma. Sie bereitet unter Umständen die Verabreichung von im Arbeitsfeld gebräuchlichen Medikamenten vor und führt diese durch. Sie unterstützt Menschen mit Essbehinderungen beim Essen in angepasster Weise, hilft Betagten bei der Kleiderauswahl oder übernimmt die Auswahl stellvertretend. Alltägliche Haushaltarbeiten

*Tätigkeiten einer Fachkraft Betreuung*

---

<sup>17</sup> Dieser Bildungsplan ist zu finden unter [www.oda-hauswirtschaft.ch/index.cfm?id=21](http://www.oda-hauswirtschaft.ch/index.cfm?id=21)

<sup>18</sup> Erläuternder Bericht NAV Hauswirtschaft, S. 16.

<sup>19</sup> [http://savoirsocial.ch/grundbildung-fabe/schulerinnen-und-berufsinteressierte/ausbildung/bildungsplan-fabe-version-2011\\_d](http://savoirsocial.ch/grundbildung-fabe/schulerinnen-und-berufsinteressierte/ausbildung/bildungsplan-fabe-version-2011_d)

werden von der Betreuerin gestaltet und – wo nötig – wird die betagte Person bei der Ausführung der Haushaltsarbeiten unterstützt. Eine Fachperson Betreuung regt betagte Menschen zu kreativen Aktivitäten an, die an ihre Situation und ihre speziellen Bedürfnisse angepasst sind. Sie unterstützt diese beim Pflegen ihrer sozialen Kontakte und der Teilnahme an kulturellen Anlässen. Für dieses Berufsbild ist es demnach zentral, dass die betreuten Menschen soweit möglich ihren Alltag selber gestalten und darin gefördert und wo nötig unterstützt werden.

Da in der Praxis die Abgrenzung zwischen Mithilfe bei der Betreuung, Betreuungsarbeit und pflegerischen Tätigkeiten fließend ist, und beide Arbeiten häufig von derselben Person ausgeübt werden, wird gemäss Auskunft des Seco für die Anwendbarkeit des NAV kein Minimum an Hausarbeit gefordert. Hausangestellte, die sowohl hauswirtschaftliche als auch betreuende bzw. pflegerische Tätigkeiten ausüben, sind deshalb vom nationalen NAV und insbesondere vom darin enthaltenen Mindestlohn nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Vielmehr sollen die Vollzugsorgane bei der Prüfung der Anwendbarkeit des NAV darauf achten, ob eine Hausangestellte hauptsächlich hauswirtschaftliche Tätigkeiten oder aber überwiegend Betreuungs- und Pflegeleistungen verrichtet. Der NAV ist dann nicht mehr anwendbar, wenn die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten nur einen kleinen Anteil an der gesamten Arbeitsleistung einer Hausangestellten ausmachen.

*Geltungsbereich des NAV Hauswirtschaft für betreuende Tätigkeiten?*

Sofern eine Hausangestellte hauptsächlich Betreuungs- oder Pflegetätigkeiten ausübt, richtet sich ihr Lohn nach den für Betreuungs- oder Pflegefachpersonen orts- und berufsüblichen und somit entscheidend höheren Löhnen. In dieser Branche gibt es anders als in der Hauswirtschaft keinen gesetzlichen Mindestlohn. Auch Angehörige der EU-25/EFTA-Staaten sind gemäss den flankierenden Massnahmen nach diesen in der Schweiz üblichen Lohnempfehlungen zu bezahlen. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen können von den kantonalen Vollzugsinstanzen der flankierenden Massnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung überprüft werden. Diese Kontrollen finden aber immer erst nachträglich und punktuell statt.

*Lohn für Hausangestellte, die hauptsächlich betreuende oder pflegerische Tätigkeiten ausüben*

Einmal mehr sind also die Umstände des konkreten Einzelfalls entscheidend, um zu wissen ob eine Hausangestellte unter den Geltungsbereich des nationalen NAV fällt oder aber als Pflege- bzw. Betreuungsfachperson zu qualifizieren ist. Dabei ist stets der Grundsatz zu beachten, wonach auf ein Arbeitsverhältnis nur eine Regelung anwendbar sein soll. Eine Hausangestellte kann also für den hauswirtschaftlichen Teil ihrer Tätigkeiten nicht anders entlohnt werden als für ihre betreuenden oder pflegerischen Tätigkeiten.

*nur eine Lohnkategorie für eine Hausangestellte*

#### **4. Lohnbestimmungen für Hausangestellte**

Sofern ein Arbeitsverhältnis mit einer Hausangestellten unter den Geltungsbereich des nationalen NAV Hauswirtschaft fällt, gilt seit Januar 2011 ein nationaler zwingender Mindestlohn. Der Mindestlohn kann nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden.

Der Mindestlohn beträgt brutto, ohne Zuschläge für Ferien und bezahlte

*Höhe der zwingenden Mindestlöhne*

Feiertage, für:

- ungelernte Arbeitnehmende: CHF 18.20 pro Stunde
- ungelernte Arbeitnehmende mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft: CHF 20.- pro Stunde
- gelernte Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis in der Hauswirtschaft: CHF 22.- pro Stunde
- gelernte Arbeitnehmende mit einer abgeschlossenen, mindestens 3-jährigen beruflichen Grundbildung, welche für die im Haushalt auszuübende Tätigkeit geeignet ist: CH 20.- pro Stunde<sup>20</sup>

Dieser Mindeststundenlohn wurde ohne Zuschläge für Ferien und bezahlte Feiertage berechnet. Zu den Stundenlöhnen im NAV müssen deshalb die für das jeweilige Arbeitsverhältnis massgebenden Zuschläge für Ferien und Feiertage bzw. 13. Monatslohn gemäss kantonalem NAV, OR oder Einzelarbeitsvertrag hinzugerechnet werden<sup>21</sup>.

*Lohnzuschläge*

Sofern die Hausangestellten im Privathaushalt ihrer Arbeitgeber wohnen und/oder essen, kann ihnen für Unterkunft und Verpflegung ein gewisser Betrag als Naturallohn vom zwingenden Mindestlohn abgezogen werden. Art. 7 des nationalen NAV verweist hierzu auf die Ansätze in der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Gemäss Art.11 AHVV betragen diese CHF 33.- pro Tag bzw. CHF 990.- pro Monat (Stand 2011).

*Naturallohn*

Kantone, die im Rahmen der flankierenden Massnahmen bereits zwingende Mindestlöhne in der Hauswirtschaft erlassen haben, sind vom Geltungsbereich des nationalen NAV ausgenommen. Für Arbeitsverhältnisse, die in den Geltungsbereich eines kantonalen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen fallen, gilt deshalb weiterhin der kantonale Mindestlohn. Dies gilt im Moment nur für Hausangestellte im Kanton Genf.

*eigener, zwingender Mindestlohn für Hausangestellte im Kanton Genf*

Für alle anderen Kantone ist der zwingende Mindestlohn im nationalen NAV Hauswirtschaft massgebend. Arbeitgebende können in keinem Fall einen Lohn vereinbaren, der unter dem zwingenden Mindestlohn des nationalen NAV liegt. Sofern die Vertragsparteien keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, der sich über die Lohnbedingungen ausspricht, kommen die dispositiven Mindestlöhne der kantonalen NAV zur Anwendung. Dies gilt selbstverständlich nur für den Fall, dass dieser kantonale Mindestlohn über dem nationalen, zwingenden Mindestlohn liegt.

*Koordination mit kantonalen Mindestlöhnen*

Für Hausangestellte, die in einem Diplomatenhaushalt arbeiten, kommt seit Anfang Juli 2011 ein anderer Mindestlohn zur Anwendung. Ihr Lohn – sowie

*Spezialfall: Hausangestellte in diplomatischen Haushalten*

---

<sup>20</sup> Die Berufslehre wird nur dann anerkannt, wenn sie für die im konkreten Einzelfall auszuübende Tätigkeit im Haushalt geeignet oder nützlich ist. So wird gemäss Erläuterungen zum NAV eine Berufslehre als Koch nicht berücksichtigt, wenn die hauswirtschaftliche Tätigkeit schwergewichtig bei der Betreuung von Betagten oder beim Wäschebesorgen liegt. Es spielt hingegen keine Rolle, ob die Ausbildung in der Schweiz oder im Ausland erfolgte, solange sie mindestens drei Jahre dauerte.

<sup>21</sup> Erläuternder Bericht NAV Hauswirtschaft, S. 21.



ihre Arbeitsverhältnisse ganz allgemein – richtet sich nach der Verordnung über die privaten Hausangestellten (PHV)<sup>22</sup>. Der darin enthaltene, schweizweit geltende Mindestmonatslohn beträgt CHF 1200.-. Es handelt sich dabei explizit um einen Nettomindestlohn. Der Diplomat muss als Arbeitgeber zusätzlich sämtliche Beiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen, die Prämien der Krankenversicherung sowie der Selbstbehalt der Hausangestellten und gegebenenfalls entsprechende Zusatzkosten bezahlen. Hinzu kommen schliesslich die Kosten für Unterkunft und Logis sowie allfällige Anreise-, Rückreise-, Transport- und Bekleidungskosten.

### **5. Arbeitszeitregelungen und -berechnung**

Sofern zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages nichts anderes vereinbart wurde, richtet sich die Regelung der Arbeitszeit nach den diesbezüglichen Bestimmungen in den kantonalen NAV für Hausangestellte. Die Arbeitszeitbestimmungen unterscheiden sich von Kanton zu Kanton und sind unterschiedlich präzise. Sie sind niemals zwingend. Teilweise fordern die kantonalen NAV für eine abweichende Vereinbarung der Arbeitszeit aber einen schriftlichen Vertrag. Für Hausangestellte, über die Angehörige des Privathaushalts das Weisungsrecht ausüben, gibt es keine zwingenden Regeln bzgl. Nachtarbeit oder Pikettdienst. Auch die Frage der Lohnzuschläge für Nachtarbeit ist für sie gesetzlich nicht geregelt.

*Gemäss Einzelarbeitsvertrag oder kantonalem NAV*

Gemäss Art. 319 OR zählt nicht nur die Leistung von Arbeit, sondern bereits das Zurverfügungstellen von Zeit als Arbeitszeit. Die blossere Arbeitsbereitschaft kann deshalb schon Teil eines Arbeitsvertrages sein - insbesondere bei Dienstleistungsberufen ist dies sogar üblich<sup>23</sup>.

*Was gilt als Arbeitszeit?*

Die Qualifizierung der Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit sagt noch nichts aus über die Entschädigung dieser Arbeitszeit. Das zwingende Arbeitsrecht regelt diese Frage nur rudimentär: Laut Bundesgericht gilt Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz als Arbeitszeit und ist dementsprechend zu entlohnen, sofern nichts anderes vereinbart wird<sup>24</sup>. Die Vertragsparteien können aber etwas anderes vereinbaren. Trifft die Hausangestellte auf Anweisung des Arbeitgebers eine Einsatzpflicht, so muss auch die ausserhalb des Betriebs geleistete Rufbereitschaft entschädigt werden.

*Lohn für Bereitschaftsdienst*

Es gibt keine allgemeingültigen Regeln, wie hoch die Entlohnung für den Bereitschaftsdienst auszufallen hat. Sie kann tiefer liegen als der Lohn für die restliche Arbeitszeit. Ausschlaggebendes Kriterium ist die Flexibilität des Arbeitnehmenden, seine Zeit vom Arbeitgebenden unabhängig zu organisieren und sich vom Arbeitsplatz zu entfernen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Hausangestellte im Haushalt ihres Arbeitgebenden wohnt. Liegt keine Parteivereinbarung über die Entlohnung vor, ist gemäss Bundesgericht auch die blossere Rufbereitschaft zu bezahlen, wenn auch nicht gleich wie die Haupttätigkeit. Die Höhe des Lohns für Rufbereitschaft richtet sich nach der Üblichkeit. Lässt sich diese nicht feststellen, hat der Richter nach Billigkeit zu entscheiden. In der Lehre wird verschiedentlich

---

<sup>22</sup> Verordnung vom 6. Juni 2011 über die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen der privaten Hausangestellten von Personen, die Vorrechte, Immunitäten und Erleichterungen geniessen, SR 192.126.

<sup>23</sup> z.B. Ladenangestellte, die auf Kunden warten.

<sup>24</sup> BGE 124 III 249 E.3.

verlangt, dass der Zuschlag einer wirtschaftlichen Realität entsprechen muss und nicht einfach pro forma im Vertrag stehen soll.

Der Nachtdienst in Pflegeberufen wird in der Praxis vielfältig ausgestaltet. Teilweise kommen kantonale, öffentlich-rechtliche Regelungen zur Anwendung. Private Pflegeheime verfügen entweder über ein System des voll bezahlten Nachtdiensts – insbesondere wenn mit häufigen Unterbrechungen der Nachtruhe zu rechnen ist – oder haben in den Nachtstunden einen Pikettdienst eingerichtet. Pikettdienst wird dabei nicht als Arbeitszeit berechnet, sondern als Rufbereitschaft. Der Pikettdienst kann innerhalb des Pflegeheims oder ausserhalb des Arbeitsplatzes verrichtet werden und wird mit sehr unterschiedlichen Ansätzen entschädigt. Auch die Art der Entschädigung kann variieren, so können z.B. pro Pikettdienst oder pro geleistete Einsätze fixe Geldbeträge bezahlt werden. Es können aber auch spezielle Zulagen zum normalen Lohn vereinbart werden.

*Berechnung der Arbeitszeit in anderen Pflegeberufen?*

Da die gesetzliche Regelung und die dazugehörige Rechtsprechung nicht sehr klar sind, ist es in der Praxis eigentlich immer notwendig – wenn auch gesetzlich nicht zwingend – die Form der Rufbereitschaft vertraglich genauer zu regeln.

### **III. Aufenthaltsrechtliche Aspekte**

Der Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt ist je nach Herkunft einer ausländischen Person verschieden geregelt. Das Gesetz unterscheidet zwischen den Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EU-25/EFTA, den Staatsangehörigen von Rumänien und Bulgarien (nachfolgend EU-2) und den sogenannten Drittstaatenangehörigen.

*EU-25/EFTA-Staaten: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Fürstentum Liechtenstein, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern*

#### **1. Erwerbstätigkeit ausländischer Personen**

Erwerbstätige Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU-25/EFTA haben dank dem Freizügigkeitsabkommen einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung, sofern sie den Nachweis der Ausübung einer Erwerbstätigkeit erbringen. Sie profitieren von der vollen Personenfreizügigkeit.

*volle Personenfreizügigkeit für Staatsangehörige der EU-25/EFTA*

Unter den Begriff Erwerbstätige fallen sowohl Arbeitnehmende wie auch selbständig Erwerbstätige. Teilweise gelten für diese beiden Kategorien von Erwerbstätigen aber spezifische Regelungen.

Für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis dürfen die kantonalen Behörden vom Arbeitnehmenden nur die Vorlage eines Ausweises und eine Einstellungserklärung des Arbeitgebers oder eine Arbeitsbescheinigung verlangen. Aus diesen Unterlagen müssen ausser den Personalien des Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens zwölf Arbeitsstunden hervorgehen. Das Vorweisen des Arbeitsvertrages kann von den Behörden nicht verlangt werden.

*Nachweis eines Arbeitsverhältnisses*

Selbständig Erwerbstätige aus den EU-25/EFTA-Staaten erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, wenn sie ihre selbständige Tätigkeit in der Schweiz belegen. Für den Nachweis der Selbständigkeit wird die Errichtung eines Unternehmens oder einer Betriebsstätte mit existenzsichernder Geschäftstätigkeit in der Schweiz verlangt. Dies ist durch Vorlegen von Geschäftsbüchern (Buchhaltung, Aufträge etc.) zu beweisen. Die Kantone dürfen an den Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit keine allzu hohen Hürden stellen. Neben der Errichtung eines Unternehmens in der Schweiz und aktiver Geschäftstätigkeit ist für die Erteilung bzw. die Aufrechterhaltung der Bewilligung entscheidend, dass ein regelmässiges Einkommen erzielt wird und die betreffende Person nicht sozialhilfeabhängig wird. Ein bestimmtes Mindesteinkommen darf aber nicht verlangt werden. Selbständig Erwerbstätige verlieren ihr Aufenthaltsrecht, wenn sie nicht mehr für ihren Lebensunterhalt aufkommen können und von der Sozialhilfe abhängig werden.

*Nachweis der selbständigen Erwerbstätigkeit*

#### **Bewilligungsarten für Hausangestellte aus den EU-25/EFTA-Staaten**

- Sofern der vorgewiesene Arbeitsvertrag unbefristet ist oder für eine Dauer von mindestens 1 Jahr eingegangen wurde, haben Hausangestellte aus den Mitgliedstaaten der EU-25/EFTA Anspruch auf eine **Aufenthaltsbewilligung EG/EFTA** mit einer Gültigkeit von 5 Jahren.

*unbefristeter Arbeitsvertrag oder Dauer ≥ 1 Jahr*

- Sofern der vorgewiesene Arbeitsvertrag auf weniger als 1 Jahr befristet ist, erhalten die Hausangestellten eine **Kurzaufenthaltsbewilligung EG/EFTA**.<sup>25</sup> *befristeter Arbeitsvertrag; Dauer ≤ 1 Jahr*
- Arbeitnehmende aus der EU-25, die ein Arbeitsverhältnis von höchstens 3 Monaten eingegangen sind, benötigen **keine Aufenthaltsbewilligung**.<sup>26</sup> Solche Arbeitseinsätze unterstehen aber dem gleichen Meldeverfahren, wie entsendete oder selbständige Erwerbseinsätze in der Schweiz<sup>27</sup>. *Arbeitsvertrag; Dauer ≤ drei Monate*
- Sofern die Hausangestellte mindestens einmal pro Woche an ihren Wohnsitz im Ausland zurückkehrt, wird ihr eine **Grenzgängerbewilligung EG/EFTA** ausgestellt. Die Grenzgängerbewilligung kann auf weniger als 1 Jahr befristet oder für die Dauer von 5 Jahren ausgestellt werden. Die Grenzgängerbewilligung verleiht das Recht auf Erwerbstätigkeit in der ganzen Schweiz und ist nicht an bestimmte Schweizer Grenzzone gebunden. Einzige Voraussetzung ist die mindestens *wöchentliche Rückkehr an den Wohnsitz* im Ausland. *Grenzgängerinnen*
- Sofern ein Staatsangehöriger der EU-25/EFTA Länder sich zwecks Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz niederlassen will, erhält er eine **Aufenthaltsbewilligung** mit einer Gültigkeitsdauer von mindestens 5 Jahren. Er muss dafür den zuständigen Behörden nachweisen, dass er sich zu diesem Zweck niederlassen will<sup>28</sup>. *selbständige Erwerbstätigkeit*

Bis Ende April 2011 galten für Angehörige der neuen Mitgliedstaaten der EU spezifische Höchstzahlen und arbeitsmarktliche Vorschriften bei der Zulassung zur Erwerbstätigkeit (Vorrang inländischer Arbeitskräfte und vorgängige Kontrolle der Arbeits- und Lohnbedingungen). Seit dem 1. Mai 2011 sind diese Vorschriften nicht mehr in Kraft. Auch für Angehörige der neuen Mitgliedstaaten gilt nun der Grundsatz der Inländergleichbehandlung und der freie Zugang zur Beschäftigung in der Schweiz.

Für rumänische und bulgarische **Arbeitnehmende** gelten bis am 31. Mai 2014 weiterhin Zuwanderungsbeschränkungen wie *Inländervorrang, Kontingente* und eine *vorgängige Kontrolle der Arbeits- und Lohnbedingungen*. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen setzt voraus, dass den Behörden die wesentlichen Minimalbestimmungen in Form eines schriftlichen und verbindlichen Arbeitsvertrags eingereicht werden. Dieser Vertrag muss zumindest von der Arbeitgeberseite bereits unterzeichnet sein<sup>29</sup>. Eine blosse Anstellungsbestätigung reicht hier nicht. **Selbständigerwerbende** aus Bulgarien und Rumänien kommen seit dem 1. Juni 2011 in den Genuss der vollen Personenfreizügigkeit

*Staatsangehörige der EU-2-Staaten*

Für Drittstaatenangehörige gelten dieselben Vorschriften bezüglich vorgängiger Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen und Kontingente. Zusätz-

*Drittstaatenangehörige*

---

<sup>25</sup> Art. 6 Anhang I FZA; Art. 4 VEP.

<sup>26</sup> Art. 6 Abs. 2 Anhang I FZA.

<sup>27</sup> Siehe hierzu S. 20, Meldeverfahren.

<sup>28</sup> Art. 12 Anhang I FZA.

<sup>29</sup> Art. 22 Abs. 2 VZAE.

lich muss der Arbeitgeber auch nachweisen, dass er Rekrutierungsbemühungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt unternommen hat und dort keine entsprechende Arbeitskraft gefunden hat (Inländervorrang). Suchbemühungen in den Mitgliedstaaten der EU-25/EFTA müssen hingegen nicht nachgewiesen werden. Innerhalb der Drittstaatenangehörigen kann ausserdem nur Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten und anderen **qualifizierten Arbeitskräften** eine Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung erteilt werden<sup>30</sup>. Diese Voraussetzung dürfte bei Hausangestellten nicht erfüllt sein. Drittstaatenangehörige können deshalb nicht legal in die Schweiz einreisen, um in der Hauswirtschaft zu arbeiten.

## 2. Dienstleistungsverkehr

Neben der Personenfreizügigkeit wurde zwischen der Schweiz und den EU-Staaten auch ein Teil des Dienstleistungsverkehrs liberalisiert. Das Freizügigkeitsabkommen bringt aber nicht die volle Dienstleistungsfreiheit, so wie sie im Binnenmarkt der EU besteht. Zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten besteht nur eine zeitlich begrenzte Liberalisierung der von natürlichen Personen erbrachten grenzüberschreitenden Dienstleistungen<sup>31</sup>.

*zeitlich begrenzte Dienstleistungsfreiheit mit den EU-Staaten*

Die Bestimmungen über die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen gelten für die vorübergehende Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit ohne Niederlassung und für entsandte Arbeitnehmende von Unternehmen. Nur Unternehmen, die nach dem Recht eines Mitgliedstaates der EU/EFTA gegründet wurden und ihren Sitz im Gebiet der EU/EFTA haben, haben das Recht zur Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung.

*für selbständige Erwerbstätigkeit ohne Niederlassung in der Schweiz und entsandte Arbeitnehmende aus europäischen Unternehmen*

Die Entsendung von Arbeitnehmenden zur Erbringung von Dienstleistungen richtet sich nach dem Entsendegesetz. Demnach müssen in der EU niedergelassene Unternehmen ihren entsandten Arbeitnehmenden für die Dauer des Einsatzes in der Schweiz die in der Schweiz geltenden orts- und branchenüblichen Arbeits- und Lohnbedingungen gewähren. Gemäss Freizügigkeitsabkommen können nur eigene Arbeitnehmende entsandt werden. Ein ausländisches Unternehmen darf deshalb im Ausland keine Arbeitnehmenden leihen, um sie dann zur Erledigung eines Auftrags in die Schweiz zu entsenden.

*Entsendegesetz*

Die grenzüberschreitende Dienstleistung kann für die Dauer von 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Bewilligung erbracht werden<sup>32</sup>. Die 90-Tage-Frist gilt sowohl für Selbständige mit Wohnsitz in einem EU/EFTA-Staat, für das einzelne Unternehmen, als auch für seine Arbeitnehmenden. Eine Rotation der Arbeitnehmenden des gleichen Unternehmens ist also nicht erlaubt<sup>33</sup>.

*90 Arbeitstage pro Kalenderjahr*

Entsandte Arbeitnehmende und selbständige Dienstleistungserbringer mit

*Meldeverfahren*

---

<sup>30</sup> Art. 23 Abs. 1 AuG.

<sup>31</sup> Art. 5 FZA und Art. 17 ff. Anhang I FZA

<sup>32</sup> Art. 17 lit. A Anhang I FZA.

<sup>33</sup> Art. 5 Abs. 1 FZA und Art. 17 ff. Anhang I FZA).

einer Aufenthaltsdauer bis 90 Arbeitstage müssen dem zuständigen kantonalen Amt vor Beginn des Einsatzes eine schriftliche Meldung zusenden<sup>34</sup>. Der Arbeitgeber oder der selbständige Dienstleistungserbringer hat in dieser Meldung über die Identität der in die Schweiz entsandten Person, die in der Schweiz ausgeübte Tätigkeit und den Ort, an dem die Tätigkeit ausgeübt wird, zu informieren. Ausserdem muss der Arbeitgeber eine Erklärung beilegen, dass er die in der Schweiz geltenden minimalen Arbeitsbedingungen und Löhne leisten wird und dem entsandten Arbeitnehmenden eine dem üblichen Standard entsprechende Unterkunft zur Verfügung stellt. Das übliche Meldeverfahren erfolgt mittels Online-Meldung im Internet. Grundsätzlich ist jeder einzelne Auftrag separat zu melden.

Tätigkeiten in Privathaushalten sind vom ersten Tag an meldepflichtig<sup>35</sup>. Die Arbeit darf ausserdem frühestens 8 Tage nach der Meldung des Einsatzes aufgenommen werden.

*Meldeverfahren für Hauswirtschaft*

Dienstleistungen, die über 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr dauern, sind vom Freizügigkeitsabkommen mit der EU nicht erfasst. Für solche Dienstleistungen können Kurz- oder Aufenthaltsbewilligungen nur nach allgemeinem Ausländerrecht erteilt werden. Es besteht aber kein Anspruch auf eine Bewilligung (Kontingente).

Die Tätigkeit von Arbeitsvermittlungsagenturen und Personalverleihunternehmen ist von der Liberalisierung explizit ausgenommen<sup>36</sup>. Arbeitsvermittlungsagenturen und Personalverleihunternehmen mit Sitz in einem EU/EFTA-Staat dürfen ihre Dienstleistungen in der Schweiz deshalb nicht anbieten<sup>37</sup>.

*keine Dienstleistungsfreiheit für Arbeitsvermittlungsagenturen und Personalverleihunternehmen*

### **3. Bedeutung für die Praxis in Schweizer Privathaushalten**

Staatsangehörige der EU-25/EFTA können in der Schweiz Wohnsitz nehmen und eine Erwerbstätigkeit in Schweizer Privathaushalten aufnehmen. Sie haben Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung. Sie können ihre Erwerbstätigkeit entweder als Selbständige oder als Arbeitnehmende ausüben. Ihre Arbeits- und Lohnbedingungen müssen den in der Schweiz üblichen Bedingungen entsprechen. Die Einhaltung dieser Kriterien wird aber nur punktuell und nachträglich überprüft. Dasselbe gilt für Selbständige aus den EU-2 Staaten.

*Personenfreizügigkeit für Staatsangehörige der EU-25/EFTA-Länder*

Rumänische und bulgarische Staatsangehörige können in Schweizer Privathaushalten nur angestellt werden, wenn im Inland keine Arbeitnehmende gefunden werden. Ausserdem werden ihnen nur dann Aufenthaltsbewilligungen ausgestellt, wenn ihre Arbeitsbedingungen den in der Schweiz üblichen entsprechen und die Kontingente noch nicht ausgeschöpft sind. Diese Regelung gilt bis Ende Mai 2014 und wird von den kantonalen Behörden vor der Einreise überprüft.

*Hausangestellte aus den EU-2-Staaten*

---

<sup>34</sup> Art. 6 EntsG.

<sup>35</sup> Art. 9 Abs. 1 VEP und Art. 6 Abs. 2 Bst. e EntsV.

<sup>36</sup> Art. 22 Abs. 3 Anhang I FZA.

<sup>37</sup> Vgl. die Ausführungen in Kapitel VI zur grenzüberschreitenden Tätigkeit schweizerischer Arbeitsvermittlungsagenturen und Personalverleihunternehmen.

Ein Unternehmen mit Sitz in einem Staat der EU-25/EFTA kann gemäss den geltenden Regeln ohne weitere Bewilligung für die Dauer von 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr Mitarbeitende entsenden, um in Schweizer Privathaushalten Dienstleistungen zu erbringen. Dies gilt aber nur dann, wenn das Weisungsrecht beim ausländischen Unternehmen bleibt, was bei Live-In-Hausangestellten wie gesehen nicht der Fall ist. Auch selbständige Erwerbstätige mit Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat der EU-25/EFTA können während 90 Tagen in Schweizer Privathaushalten Dienstleistungen erbringen. Diese Dienstleistungserbringung kann ohne Aufenthaltsbewilligung erfolgen, sie darf aber nicht länger als 90 Tage dauern und muss mindestens 8 Tage vor Arbeitsbeginn gemeldet werden. Die 90-Tage-Regel gilt für das Dienstleistungsunternehmen und nicht (nur) für die einzelnen Hausangestellten. Wenn ein ausländisches Unternehmen einen Auftrag in der Schweiz erledigt, kann es dies gemäss Freizügigkeitsabkommen und Entsendegesetz nur mit eigenen Arbeitnehmern tun. Der Einsatz von bei einem ausländischen Verleiher entliehenen Arbeitnehmern ist grundsätzlich verboten. Eine Entsendung liegt darüber hinaus nur dann vor, wenn das Unternehmen mit Sitz im europäischen Ausland weiterhin als Arbeitgeber der entsandten Hausangestellten zu qualifizieren ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Weisungsrecht über den Arbeitnehmenden beim ausländischen Unternehmen bleibt. Sobald das Weisungsrecht gegenüber der Hausangestellten an den Privathaushalt übergeht, liegt ein Fall unerlaubten Personalverleihs vor.

*Entsendung europäischer Hausangestellter und Betreuungskräfte in Schweizer Privathaushalte*

### **IV. Gesundheitspolizeiliche Berufsausübungsbewilligungen**

Die Ausübung verschiedener Gesundheitsberufe ist in der Schweiz nur mit Bewilligung zulässig. Das Gesundheitswesen befindet sich grundsätzlich in der Verantwortung der Kantone. Deshalb gibt es im Bereich der Berufsausübungsbewilligungen für Gesundheitsberufe zurzeit 26 verschiedene Gesetze mit unterschiedlichen Regelungsbereichen.

Nicht alle Kantone haben eine Bewilligungspflicht für die gleichen Berufe bzw. Tätigkeiten aufgestellt. Die Bestimmungen sind auch nicht überall gleich präzise. Oft umschreiben die Gesetze den durch die Bewilligung abgedeckten Tätigkeitsbereich mittels Listen zulässiger bzw. unzulässiger Tätigkeiten. Gewisse Tätigkeiten sind zudem in einigen Kantonen gänzlich der Bewilligungspflicht unterstellt, während andere Kantone für die Unterstellung unter die Bewilligungspflicht zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit unterscheiden.

*26 verschiedene kantonale Regelungen*

Als Voraussetzungen für die Erteilung der Berufsausübungsbewilligungen verlangen grundsätzlich alle Kantone genügende Fachkenntnisse (meist werden Diplome oder gleichwertige Fachausweise verlangt) und einen guten Leumund. Üblicherweise wird im Hinblick auf die gewünschte Berufsausübung ausserdem der Gesundheitszustand der Gesuchstellenden überprüft. Für einzelne Berufe wird zudem eine gewisse Berufserfahrung verlangt, zumindest für die selbständige Berufsausübung. Sind alle kantonalen Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Anspruch auf die Bewilligung. Der

*Voraussetzungen für den Erhalt der Bewilligung*

Inhaber der Bewilligung ist schliesslich berechtigt, seinen Beruf im entsprechenden Kanton auszuüben.

Die Pflege zählt grundsätzlich zu diesen bewilligungspflichtigen Berufen. Das Berufsbild einer Fachfrau Betreuung<sup>38</sup> fällt normalerweise hingegen nicht unter die Bewilligungspflicht.

Nicht zu verwechseln mit der Frage der Berufsausübungsbewilligung ist die Frage der Kostenübernahme durch die Kranken-, Unfall- oder Invalidenversicherung. Die Berufsausübungsbewilligung ist normalerweise bloss eine der Voraussetzungen, die den Inhaber ermächtigen, seine Leistungen über die Sozialversicherungen abrechnen zu lassen.

## ***V. Rechtliche Rahmenbedingungen für Agenturen***

Wenn Hausangestellte durch Agenturen zu ihrer Tätigkeit in Privathaushalten kommen, stellt sich die Frage, wie die Rolle der Agenturen rechtlich zu qualifizieren ist. Der schweizerische Gesetzgeber hat diese Fragen im Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) geregelt. Das AVG kommt aber immer nur dann zur Anwendung, wenn die Hausangestellte ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses verrichtet. Die Vermittlung oder Verleihung selbständig Erwerbstätiger ist definitionsgemäss vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen.

### ***1. Personalverleih***

Von Personalverleih spricht man dann, wenn Arbeitnehmende von ihrem Arbeitgeber einem fremden Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen werden, wobei die wesentlichen Weisungsrechte gegenüber den Angestellten an den Einsatzbetrieb abgetreten werden. Das Arbeitsverhältnis bleibt zwischen der Agentur und der Arbeitnehmenden bestehen, wobei die geschuldete Arbeitsleistung ausserhalb, nämlich im Einsatzbetrieb erbracht wird. Zwischen der Arbeitnehmenden und dem Einsatzbetrieb besteht in diesem Fall also kein vertragliches Verhältnis. Ausser dem Weisungsrecht und der Fürsorgepflicht verbleiben die anderen Rechten und Pflichten des Arbeitgebers bei der Personalverleihagentur – namentlich die Lohnzahlungspflicht, die Pflicht den Arbeitnehmenden bei den Sozialversicherungen zu versichern sowie auch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmenden durch Kündigung zu beenden. Die Dauer des Arbeitseinsatzes und die Art der verrichteten Arbeit spielen für die Einordnung als Personalverleihverhältnis keine Rolle. Wegen dieser speziellen Anordnung der Vertragsverhältnisse und den damit verbundenen oft prekären Bedingungen für verliehene Arbeitnehmende, ist der gewerbsmässige Personalverleih nur Agenturen mit kantonaler Bewilligung erlaubt.

*Wann liegt ein Personalverleihverhältnis vor?*

Teilweise ist es schwierig, den Personalverleih von der Erfüllung eines Auftrages des Arbeitgebers bei einem Dritten abzugrenzen – nicht jede Arbeitsleistung ausserhalb des Betriebs des Arbeitgebers ist ein Personalverleih. Die Unterscheidung ist deshalb von Bedeutung, weil je nachdem die zwingenden Regeln des AVG zur Anwendung kommen. Das Kriterium zur Abgrenzung des Personalverleihs von anderen Verträgen, die eine Arbeitsleis-

*Abtreten der wesentlichen Weisungsrechte*

---

<sup>38</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 12.



tung beinhalten, ist die Abtretung der wesentlichen Weisungsrechte an den Einsatzbetrieb. Für die Abgrenzung sind demnach einzig die Umstände des Einzelfalls ausschlaggebend, es spielt keine Rolle wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis genannt haben.

Wird die Arbeitnehmende in die Organisation des Einsatzbetriebs eingliedert und muss sie sich an die Weisungen des Einsatzbetriebs halten – z.B. hinsichtlich der Art und dem Zeitpunkt der zu verrichtenden Arbeit – und wählt dieser auch die nötigen Hilfsmittel selber aus und stellt sie der Arbeitnehmenden zur Verfügung, so liegt ein Personalverleihverhältnis vor. Diese Voraussetzung kann auch bereits erfüllt sein, wenn sich der Verleiher und der Einsatzbetrieb das Weisungsrecht teilen. Der Einsatzbetrieb übernimmt durch die Leihe gegenüber dem verliehenen Arbeitnehmer neben dem Weisungsrecht auch Kontroll- und Fürsorgepflichten, was zu einer so genannten Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion führt. Wahrt der Arbeitnehmende hingegen seine Unabhängigkeit gegenüber dem „Einsatzbetrieb“, liegt kein Personalverleihverhältnis vor<sup>39</sup>.

*Eingliederung in die Organisation des Einsatzbetriebs*

Entsandte Arbeitnehmende arbeiten immer im Namen und Auftrag und insbesondere unter dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers. Das Weisungsrecht geht bei Entsendungen deshalb nicht an die Dienstleistungsempfänger über. Wie geschildert, ist dies aber das entscheidende Merkmal des Personalverleihs. Werden wesentliche Teile des Weisungsrechts abgetreten, so liegt deshalb keine Entsendung, sondern ein verbotener Personalverleih aus dem Ausland vor<sup>40</sup>.

*Unterschied zwischen Entsendung von Arbeitskräften und Personalverleih*

Live-In-Hausangestellte sind – wie bereits gesehen – voll in den jeweiligen Privathaushalt integriert und unterstehen zumindest teilweise dem Weisungsrecht der pflegebedürftigen Person bzw. seiner Angehörigen. Es ist deshalb von einem Personalverleihverhältnis auszugehen, sobald der Lohn der Live-In-Hausangestellten weiterhin von der Agentur ausbezahlt wird.

*Qualifikation als Personalverleihverhältnis bei Live-In-Hausangestellten*

### **Spezielle arbeitsrechtliche Regeln für den Personalverleih**

Das Personalverleihverhältnis wird einerseits durch die Vorschriften im OR über den Arbeitsvertrag und andererseits durch diejenigen im AVG geregelt. Die Bestimmungen des AVG sind zwingende Gesetzesvorschriften, die von den Parteien nur zugunsten des Arbeitnehmenden geändert werden dürfen. Das AVG geht als Spezialrecht den Bestimmungen im OR vor.

*AVG geht OR vor*

Das AVG unterscheidet zwischen drei Formen des Personalverleihs, wobei für das hier interessierende Thema vor allem die Temporärarbeit und allenfalls die Leiharbeit von Bedeutung sind.

*verschiedene Formen des Personalverleihs*

Bei der Hauptform des Personalverleihs – der Temporärarbeit – stellt die Agentur die Arbeitnehmende einzig zum Zweck des Verleihs an; die Agentur führt selber keinen eigenen Dienstleistungsbetrieb. Zweck und Dauer des Arbeitsvertrages zwischen der Agentur und der Hausangestellten sind auf einen einzelnen Einsatz bei einem Einsatzbetrieb beschränkt. Die Hausan-

*Temporärarbeit*

---

<sup>39</sup> SECO Weisungen und Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 6. Oktober 1989, Bern 2003, S. 67.

<sup>40</sup> Vgl. hierzu nachfolgende Ausführungen zum grenzüberschreitenden Personalverleih, S.25.

gestellte hat also keinen Anspruch auf Zuweisung weiterer Einsätze. Sie trägt das Risiko, nicht wieder eingestellt zu werden. Für Temporärarbeit sieht das AVG in Art. 19 Abs. 4 spezielle, äusserst kurze Kündigungsfristen vor: während der ersten drei Monate einer ununterbrochenen Anstellung beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei Tage. In der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung beträgt sie mindestens sieben Tage.

Im Gegensatz zur Temporärarbeit ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Leiharbeit von einzelnen Einsätzen bei Einsatzbetrieben unabhängig, die Hausangestellte hat während der gesamten Dauer Anspruch auf Arbeit bzw. Lohn. Hauptzweck des Arbeitsvertrages ist dennoch die Überlassung des Arbeitnehmenden an Einsatzbetriebe. Der Verleiher trägt das Risiko fehlender Einsätze und betreibt deshalb häufig eine eigene Betriebsstätte.

*Leiharbeit*

Wie bereits erwähnt, ist der gewerbsmässige Personalverleih in den Formen der Temporär- und der Leiharbeit nur Agenturen erlaubt, die über eine kantonale Bewilligung zum Personalverleih verfügen. Um eine solche Bewilligung zu erhalten, muss eine Personalverleihagentur verschiedene Voraussetzungen erfüllen. Unter anderem muss sie auch eine Kautions hinterlegen, die den Arbeitnehmenden vor der Insolvenz der Agentur schützen soll. Als gewerbsmässig gilt der Personalverleih einer Agentur dann, wenn er regelmässig<sup>41</sup> und mit Gewinnabsicht erfolgt.

*Voraussetzungen für den Erhalt einer Bewilligung*

Das AVG enthält zahlreiche zwingende Bestimmungen, die im zwingendermassen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmenden enthalten sein müssen (Art. 19 AVG): (1) die Art der zu leistenden Arbeit; (2) der Arbeitsort sowie der Beginn des Arbeitseinsatzes; (3) Dauer des Einsatzes oder Kündigungsfrist; (4) Arbeitszeiten der verliehenen Hausangestellten; (5) der Lohn, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung; (6) die Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien; sowie (7) die Termine für die Auszahlung des Lohnes, der Zulagen und übrigen Leistungen.

*Arbeitsvertrag im Personalverleihverhältnis*

Diese Regeln gelten unabhängig von der Art des Personalverleihs. Werden sie nicht eingehalten, ist der Arbeitsvertrag zwar dennoch gültig. In diesem Fall gelten aber die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen oder die gesetzlichen Vorschriften – namentlich die Bestimmungen des NAV – es sei denn, mündlich wurden für den Arbeitnehmenden bessere Arbeitsbedingungen vereinbart (Art. 19 Abs. 3 AVG). In jedem Fall zwingend sind die in allgemeinerklärten AVE enthaltenen Mindestlöhne – sie müssen von Personalverleihagenturen stets eingehalten werden. Wie erwähnt ist ausserdem auch der nationale zwingende Mindestlohn von Verleihbetrieben jederzeit einzuhalten (Art. 360d Abs. 1 OR).

Seit Januar 2012 sind Personalagenturen dem allgemeinverbindlich erklärten GAV Personalverleih unterstellt, sofern die von ihnen verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr zusammen eine Lohnsumme von mindestens 1'200'000 Franken verdienen.

---

<sup>41</sup> Wenn der Verleiher innerhalb von 12 Monaten mindestens 10 Verleihverträge abgeschlossen bzw. einen Umsatz von CHF 100'000.- erwirtschaftet hat aus der Verleihtätigkeit.

Das Verbot von Kettenarbeitsverträgen gilt auch für Verleiharbeitsverhältnisse. Gemäss Bundesgericht beginnt hier aber mit jedem Arbeitseinsatz eine neue Probezeit zu laufen, sofern nichts anderes vereinbart wurde<sup>42</sup>. Ein Fall verbotener Kettenarbeitsverträge liegt bei temporären Arbeitsverhältnissen jedoch zumindest dann vor, wenn die gleiche Arbeitnehmende beim gleichen Einsatzbetrieb die gleiche Arbeit in der gleichen Funktion ausübt und der Arbeitsunterbruch nur kurz ist (einige Tage oder Wochen). In diesem Fall wird von *einem* Arbeitseinsatz ausgegangen, was von Bedeutung sein kann für die Dauer der Kündigungsfristen oder den Anspruch auf Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung oder für die Festlegung der Sozialversicherungsabzüge. Ebenfalls von nur einem Einsatz ist dann auszugehen, wenn die Arbeitnehmende aufgrund einer Krankheit, Unfall oder Ferien nicht im Einsatzbetrieb arbeiten konnte.

*Verbot von Kettenarbeitsverträgen im Personalverleih*

Wenn eine Hausangestellte jeweils temporär angestellt wird, um im gleichen Privathaushalt die gleiche Arbeit in der gleichen Funktion auszuüben und ihre Arbeitsunterbrüche jeweils nur wenige Wochen dauern, ist also von nur einem Arbeitseinsatz auszugehen.

Das Recht dem Arbeitnehmenden zu kündigen und somit das Arbeitsverhältnis zu beenden, steht nur dem Arbeitgeber, also dem Personalverleiher zu. Bei Temporärarbeit kann die Agentur den Angehörigen des Privathaushaltes aber eine Vollmacht geben, dass sie der Hausangestellten in ihrem Namen kündigen dürfen. Diese ausdrückliche Vollmacht ist häufig Bestandteil des Vertrages zwischen Personalverleiher und Einsatzbetrieb.

*Delegation des Kündigungsrechts an den Einsatzbetrieb*

### **Grenzüberschreitender Personalverleih**

Der Verleih von Hausangestellten in schweizerische Privathaushalte darf nur durch Verleihbetriebe mit Sitz in der Schweiz wahrgenommen werden. Der Personalverleih aus dem Ausland in die Schweiz ist ausnahmslos verboten. Privathaushalte, die sich von einer ausländischen Agentur Hausangestellte verleihen lassen, können mit einer Busse von bis zu CHF 40'000.- bestraft werden. Es existiert zurzeit hingegen keine Rechtsgrundlage, um gegen ausländische Personalverleiher vorgehen zu können.

*kein Personalverleih ausländischer Verleihbetriebe in die Schweiz*

Schweizerische Personalverleiher mit Bewilligung können auch neu in die Schweiz zuziehende Arbeitnehmende aus den EU/EFTA-Staaten verleihen. Der Verleiher benötigt in diesem Fall eine zusätzliche eidgenössische Bewilligung für den grenzüberschreitenden Verleih. Von grenzüberschreitendem Personalverleih ist auch dann die Rede, wenn die verliehenen Arbeitnehmenden Grenzgänger sind sowie beim Verleih von EU/EFTA-Staatsangehörigen, die für weniger als 3 Monate angestellt werden und demnach keine Aufenthaltsbewilligung benötigen, sondern nur einer Meldepflicht unterstehen.

*ausländische Arbeitnehmende Schweizer Verleihbetriebe*

Falls ein Verleiher diese Bewilligung nicht besitzt, ist nach Art. 19 Abs. 6 AVG der Arbeitsvertrag nichtig. Da in einem solchen Fall kein gültiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, darf dem Arbeitnehmenden durch die zuständigen Migrationsbehörden auch keine Aufenthaltsbewilligung erteilt werden. Bei einem bereits bestehenden, nichtigen Arbeitsvertrag

*Folgen einer fehlenden Verleihbewilligung*

---

<sup>42</sup> BGE 117 V 248 E. 3.a.bb.

müssen beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiterhin erfüllen, und zwar bis der Vertrag aufgehoben wird. Personalverleiher, die ohne notwendige Bewilligung tätig sind, riskieren eine Busse von bis zu CHF 100'000.-.

Der Verleih von Hausangestellten aus den EU/EFTA-Staaten in schweizerische Privathaushalte darf also nur durch Verleihbetriebe mit Sitz in der Schweiz und eidgenössischer Verleihbewilligung wahrgenommen werden. Privathaushalte, die sich von einer ausländischen Agentur Hausangestellte verleihen lassen, können mit einer Busse von bis zu CHF 40'000.- bestraft werden, wenn sie dieses Verbot missachten.

*Verleih von Hausangestellten*

### **2. Private Arbeitsvermittlung**

Wenn eine Agentur Stellensuchende und Arbeitgebende zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführt, gilt sie als Arbeitsvermittlerin und untersteht den diesbezüglichen Bestimmungen im AVG.

Der Begriff Zusammenführen ist sehr weit gefasst. Gemeint ist eine Tätigkeit, mit der einer Partei die Information übermittelt wird, dass eine oder mehrere Parteien an einem Vertragsabschluss interessiert sind. Das Herstellen von Kontakten bzw. die Suche und Auswahl möglicher Vertragsparteien kann entweder in der Vermittlungsagentur oder aber auch über Medien und Internet stattfinden. Die Vermittlung muss nicht zwingend zum Abschluss von Arbeitsverträgen führen, um unter die Bestimmungen des AVG zu fallen. Führt jemand Stellensuchende und Arbeitgebende im soeben beschriebenen Sinne zusammen ist er als Vermittler zu qualifizieren, unabhängig davon, wie er selbst seine Tätigkeit nennt (z.B. Berater). Es spielt auch keine Rolle, ob er dieser Tätigkeit hauptberuflich oder im Nebenerwerb nachkommt.

*Definition Arbeitsvermittlung*

Die Arbeitsvermittlerin muss sich bei ihrer Tätigkeit an verschiedene Auflagen halten und braucht ausserdem eine staatliche Betriebsbewilligung, sofern sie regelmässig und gegen Entgelt vermittelt. Eine Agentur vermittelt dann regelmässig, wenn sie innerhalb von zwölf Monaten mindestens zehn Mal eine Vermittlungstätigkeit ausgeübt hat oder wenn sie in Zukunft mehrfach vermitteln will. Gegen Entgelt vermittelt eine Agentur hingegen bereits dann, wenn sie eine Vergütung von Aufwendungen oder Spesen berechnet, ein Gewinn ist nicht zwingend vorausgesetzt. Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, braucht eine Vermittlerin eine kantonale Betriebsbewilligung für ihre Tätigkeit.

*bewilligungspflichtige Arbeitsvermittlung?*

Übt die Agentur auch Auslandvermittlungstätigkeiten aus, braucht sie neben der kantonalen zusätzlich eine nationale Bewilligung zur Auslandvermittlung. Von Auslandvermittlung spricht man unter anderem dann, wenn eine stellensuchende Person, die sich im Ausland aufhält, in die Schweiz vermittelt wird. Unter den Begriff der Auslandvermittlung fällt ausserdem die Vermittlung von Grenzgängern, die in der Schweiz erstmals eine Berufstätigkeit aufnehmen möchten. Weiter fällt auch die Vermittlung ausländischer Personen darunter, die sich bereits in der Schweiz aufhalten, jedoch noch nicht zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind.

*Auslandvermittlung*

Arbeitsvermittler erhalten die notwendige Betriebsbewilligung nur, wenn

*kein Anspruch auf Betriebsbewilligung*

sie verschiedene, im AVG genau aufgeführte fachliche und persönliche Voraussetzungen erfüllen<sup>43</sup>.

Unabhängig davon, ob eine Vermittlung bewilligungspflichtig ist oder nicht, müssen folgende Voraussetzungen eingehalten werden:

*gesetzliche Anforderungen an die Vermittlungstätigkeit*

- Bei der öffentlichen Ausschreibung von Arbeitsangeboten und Stellengesuchen muss der Vermittler seinen Namen und seine genaue Adresse angeben; die Ausschreibungen müssen den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen (Art. 7 Abs. 1 AVG).
- Bei entgeltlicher Vermittlung muss der Vermittler den Vertrag mit dem Stellensuchenden schriftlich abschliessen. Er muss darin seine Leistungen und die dafür geschuldete Vergütung angeben. Ein schriftlicher Vertrag ist hingegen nicht nötig, wenn die stellensuchende Person lediglich auf ein Stellenangebot des Vermittlungsbetriebes reagiert.
- Vereinbarungen sind nichtig, wenn sie den Stellensuchenden daran hindern, sich an einen anderen Vermittler zu wenden. Dasselbe gilt für Vereinbarungen, die den Abschluss weiterer Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber ausschliessen oder von der erneuten Zahlung der Vermittlungsgebühr abhängig machen (Art. 8 AVG).
- Der Vermittler darf vom Stellensuchenden eine Einschreibgebühr und eine Vermittlungsprovision verlangen. Die Höhe der Gebühren und Provisionen sind bundesrechtlich geregelt<sup>44</sup>. Für Dienstleistungen, die besonders vereinbart werden, kann der Vermittler eine zusätzliche Entschädigung verlangen (Art. 9 Abs. 1 AVG).

Da auch die Arbeitsvermittlung explizit aus den Bilateralen Abkommen ausgenommen wurde, können ausländische Arbeitsvermittlungsagenturen ohne Gründung einer Niederlassung in der Schweiz keine Betriebsbewilligung erhalten. Sie dürfen deshalb in der Schweiz nicht regelmässig und gegen Entgelt tätig werden. Gleich wie beim Personalverleih machen sich schweizerische Arbeitgebende (Privathaushalte) strafbar, wenn sie mit ausländischen Vermittlungsagenturen zusammenarbeiten (Bussen bis zu CHF 40'000.-). Es besteht hingegen auch hier keine rechtliche Grundlage, um in der Schweiz tätige, ausländische Personalvermittler zu büssen.

*grenzüberschreitende Vermittlung*

## **VI. Sozialversicherungen für Hausangestellte**

### **1. Grenzüberschreitende Sozialversicherung in Europa**

Die europäischen Systeme der sozialen Sicherheit sind derart unterschiedlich, dass man diese lediglich koordinieren kann. Die Schweiz hat mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen die europäischen Koordinationsregeln als anwendbares Recht in ihre eigenen Gesetze aufgenommen<sup>45</sup>. Koordiniert

---

<sup>43</sup> Die Voraussetzungen sind in Art. 3 AVG sowie in Art. 8-10 AVV aufgezählt.

<sup>44</sup> In der Gebührenverordnung zum AVG, im Internet unter [http://www.admin.ch/ch/d/sr/c823\\_113.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c823_113.html) zu finden.

<sup>45</sup> Verordnung (EWG) Nr.1408/71 (VO 1408/71; SR 0.831.109.268.1) sowie Verordnung (EWG) Nr. 574/72 (VO 574/72; SR 0.831.109.268.11).

werden neben AHV, IV, EO, Kranken- und Unfallversicherung, die berufliche Vorsorge soweit sie obligatorisch ist, sowie alle Systeme der Familienzulagen und die Arbeitslosenversicherung.

Die Koordinationsregeln basieren auf zwei Grundsätzen: das Erwerbsortsprinzip und das Ausschliesslichkeitsprinzip.

*Erwerbsort- und Ausschliesslichkeitsprinzip*

Gemäss dem Ausschliesslichkeitsprinzip<sup>46</sup> ist eine Person trotz mehreren Tätigkeiten in verschiedenen Staaten immer nur den Rechtsvorschriften eines Systems der sozialen Sicherheit unterstellt. Dieses Recht ist auf alle Arbeits- bzw. Erwerbsverhältnisse dieser Person anwendbar. Die Regeln dieses Landesrechts bestimmen die genaue Ausgestaltung der sozialen Sicherheit der Person. Das Erwerbsortsprinzip<sup>47</sup> besagt sodann, dass eine erwerbstätige Person grundsätzlich in dem Staat versichert ist, in dem sie arbeitet. Arbeitet eine Person in mehreren Ländern gleichzeitig, kommen die Bestimmungen des Wohnsitzstaates zur Anwendung. Teilweise kommen für Grenzgänger von diesen Grundsätzen abweichende Bestimmungen zur Anwendung. Wo dies der Fall ist, wird es in den nachfolgenden Ausführungen speziell ausgeführt.

Eine Ausnahme vom Grundsatz des Erwerbsortsprinzips gilt bei der vorübergehenden Entsendung einer Person in einen anderen Vertragsstaat der EU/EFTA: Während der Dauer der Entsendung bleibt auf den entsendeten Arbeitnehmenden weiterhin die Sozialversicherungsgesetzgebung des Ursprungslandes anwendbar.

*Sozialversicherungsunterstellung bei Entsendung*

Der Begriff der Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsrechts ist nicht derselbe wie bei der weiter oben besprochenen Entsendung von Arbeitnehmenden im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit. Im Sozialversicherungsrecht ist die Rede von Entsendung, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Nur Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU/EFTA oder der Schweiz können sich auf diese Entsendebestimmungen berufen.
- Die Entsendung ist nur vorübergehend und dauert grundsätzlich nicht länger als 12 Monate.
- Während der ganzen Entsendedauer besteht nachweisbar eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitgebenden im Ursprungsland und dem entsandten Arbeitnehmenden.
- Der entsendende Arbeitgeber übt im Ursprungsland seit einer gewissen Zeit eine nennenswerte Geschäftstätigkeit aus.
- Der Arbeitnehmende unterlag vor der Entsendung der Versicherung im Ursprungsland. Arbeitnehmende, die aus-

---

<sup>46</sup> Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1408/71.

<sup>47</sup> Art. 13 Abs. 2 der Verordnung 1408/71.

schliesslich für eine Tätigkeit im Ausland eingestellt wurden, können nicht entsandt werden.

- Arbeitnehmende, deren Entsendezeit abgelaufen ist, dürfen nicht durch andere Arbeitnehmende ersetzt werden: Das Auswechseln der Entsandten ist nicht zulässig.

Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist die entsandte Person gegenüber den Sozialversicherungen des Aufenthalt- und Erwerbslandes zu keinem Beitrag verpflichtet. Sie kann von ihnen aber auch keine Leistungen beziehen.

Wird eine Person unter Einhaltung dieser Grundsätze in die Schweiz entsandt, bleiben während der Entsendungsdauer deshalb alle Rechte und Pflichten des Ursprungslandes massgebend. Vom ausländischen Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde des jeweiligen EU-Mitgliedsstaats eine Entsendungsbescheinigung (Formular E 101 und E 102) angefordert werden. Diese Bescheinigungen werden sodann den AHV-Ausgleichskassen ausgehändigt und führen dazu, dass die entsandte Person und ihr Arbeitgeber von der Beitragspflicht in der AHV, IV, EO, ALV, Unfallversicherung und beruflichen Vorsorge befreit werden. Weiter muss die entsandte Person in der Schweiz keine Krankenversicherung abschliessen. Sie hat aber auch keinen Anspruch auf schweizerische Familienzulagen.

Ist eine Hausangestellte Staatsangehörige eines EU/EFTA-Mitgliedsstaates und arbeitet sie in einem schweizerischen Privathaushalt, ist sie aufgrund des Erwerbortsprinzips den Regeln über die schweizerischen Sozialversicherungen unterstellt. Die Sozialversicherungsregeln des Ursprungslands kommen nur dann zur Anwendung, wenn die Hausangestellte von ihrem ausländischen Arbeitgebenden in die Schweiz entsandt wird. Sobald der Privathaushalt im Sinne der obigen Ausführungen als Arbeitgeber zu qualifizieren ist – namentlich, weil er gegenüber der Hausangestellten über ein Weisungsrecht verfügt – liegt auch sozialversicherungsrechtlich keine Entsendung vor und die Hausangestellte muss den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt werden.

*Bedeutung für Hausangestellte aus den EU/EFTA-Mitgliedstaaten*

## **2. Sozialversicherungen für Hausangestellte – Allgemeines**

Für Hausangestellte, die den schweizerischen Sozialversicherungen unterstellt sind, gelangen bezüglich Sozialversicherungen die gleichen gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung wie für alle anderen Arbeitnehmenden. Das bedeutet, dass Hausangestellte und ihre Arbeitgebende von ihrem Lohn Beiträge an die AHV, IV, EO, ALV und an die Familienausgleichskasse entrichten müssen. Ausnahmen von dieser Beitragspflicht bestehen nur für jugendliche Arbeitnehmende bis zum 17. Altersjahr und für Altersrentnerinnen und Altersrentner (bei Frauen ab dem 64., bei Männern ab dem 65. Altersjahr). Der Arbeitgebende muss seine Hausangestellten bei der kantonalen Ausgleichskasse anmelden, Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn der Arbeitnehmenden abziehen und einbezahlen. Wer diese Meldung unterlässt macht sich strafbar.

*Hausangestellte werden sozialversicherungsrechtlich wie alle anderen Arbeitnehmenden behandelt*

Die Höhe der Beiträge beträgt zurzeit 10.3 % des Bruttolohns (Stand 2011). Die Arbeitgebenden ziehen die Hälfte des Beitrags (5,15 %) vom Lohn der

*Höhe der Beiträge*

Arbeitnehmenden ab und überweisen sie zusammen mit ihrem Anteil (ebenfalls 5,15 %) an die Ausgleichskasse. Zu diesen 10,3 % kommen noch die Beiträge an die ebenfalls obligatorische Arbeitslosenversicherung und an die Familienausgleichskasse. Die Ausgleichskassen erheben zulasten der Arbeitgebenden ausserdem einen Verwaltungskostenbeitrag.

Wenn ein Arbeitgeber einzelne Löhne unter CHF 20'880.- im Jahr (CHF 1400.-/Monat) abrechnen muss und die Lohnsumme aller seiner Angestellten CHF 55'680.- pro Jahr nicht übersteigt, kann er die Sozialversicherungsbeiträge mit dem vereinfachten Abrechnungsverfahren abrechnen. Ansonsten gilt das ordentliche Abrechnungsverfahren. Das vereinfachte Abrechnungsverfahren erleichtert dem Arbeitgeber die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO sowie ALV und Familienzulagen) und gleichzeitig der Quellensteuer. Die Abrechnung erfolgt einmal jährlich, für alle Sozialversicherungsbeiträge einheitlich bei der gleichen Ausgleichskasse. Da das Einkommen der Hausangestellten also bereits versteuert wird, muss der Arbeitgeber dieser keinen Lohnausweis mehr ausstellen. Der Arbeitnehmende profitiert von einem Einheitssteuersatz von 5 %, in dem sowohl die direkte Bundessteuer als auch die kantonale Steuer enthalten ist.

*vereinfachtes Abrechnungsverfahren*

### **3. Unfallversicherung**

Arbeitgebende haben für ihre Hausangestellten obligatorisch eine Berufsunfallversicherung abzuschliessen, wobei sie den Unfallversicherer frei wählen können. Verschiedene Versicherungen bieten online für eine Prämie von jährlich CHF 100.- eine Berufsunfallversicherung für Haushaltshilfen an – sofern diese nicht mehr als CHF 10'000.- pro Jahr verdienen.

Die Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss einer Nichtberufsunfallversicherung besteht, wenn die Hausangestellte acht oder mehr Stunden pro Woche für den Arbeitgeber tätig ist. Die Prämie für diese Versicherung ist grundsätzlich von der Hausangestellten zu bezahlen.

Private Haushaltshilfen sind nicht der SUVA unterstellt. Die Unfallversicherung muss deshalb bei einem anderen Versicherer abgeschlossen werden. Hausangestellte, die von einer Personalverleihagentur angestellt sind, sind von den Agenturen hingegen zwingend bei der SUVA gegen Unfall zu versichern, weil nur so ein durchgehender Versicherungsschutz gewährleistet werden kann<sup>48</sup>.

### **4. Krankentaggeldversicherung**

Wie bereits erwähnt, sehen verschiedene kantonale NAV für Hausangestellte den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor. Davon kann in den meisten Kantonen nur schriftlich abgewichen werden. Liegt keine solche schriftliche Vereinbarung vor, und wurde vom Arbeitgeber dennoch keine Versicherung zugunsten der Hausangestellten abgeschlossen, so ist ihr der Arbeitgeber weiterhin den Lohn schuldig und zwar im gleichen Umfang wie es eine Krankentaggeldversicherung übernehmen würde<sup>49</sup>. Unter Umständen

---

<sup>48</sup> Vgl. Art. 66 Abs. 1 Bst. o UVG i.V.m. Art. 85 UVV.

<sup>49</sup> Also normalerweise 80 % des Lohns während einer Dauer von bis zu 720 Tagen.



den kann es schwierig sein, für Hausangestellte eine Krankentaggeldversicherung zu finden.

### **5. Krankenkasse**

Gemäss KVG ist die gesamte Wohnbevölkerung der Schweiz verpflichtet, bei einem anerkannten Krankenversicherer eine Krankenversicherung abzuschliessen. Die Versicherungspflicht gilt für Personen mit Wohnsitz in der Schweiz, aber auch für Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung, die mindestens drei Monate gültig ist. Arbeitnehmende mit einer Aufenthaltsbewilligung von unter drei Monaten sind dann versicherungspflichtig, wenn sie für Behandlungen in der Schweiz nicht über einen gleichwertigen Versicherungsschutz wie die Leistungen des KVG verfügen. Aus einem Mitgliedstaat der EU entsandte Arbeitnehmende können eine Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie über einen gleichwertigen Versicherungsschutz verfügen. Gesuche auf Freistellung von der Versicherungspflicht sind bei den zuständigen kantonalen Stellen einzureichen.

Grenzgänger sind im Prinzip der obligatorischen schweizerischen Krankengrundversicherung unterstellt. Sie können sich aber von der Versicherungspflicht befreien, wenn sie den Nachweis erbringen, dass sie in ihrem Wohnsitzland krankenversichert sind und diese Versicherung dem Leistungskatalog des KVG entspricht. Hausangestellte, die mit einem Grenzgängerstatus in der Schweiz arbeiten, können deshalb wählen, ob sie in der Schweiz oder in ihrem Wohnsitzland krankenversichert sein wollen.

*spezielle Regelung bei Krankenkassenpflicht von Grenzgängern*

### **6. Berufliche Vorsorge**

Sofern mit einer Hausangestellten ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer Dauer von mehr als drei Monaten abgeschlossen wurde und der Jahreslohn der Hausangestellten CHF 20'880.- übersteigt<sup>50</sup>, sind obligatorische Beiträge an die 2. Säule der beruflichen Vorsorge zu leisten. Dazu müssen sich Arbeitgebende einer registrierten Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Die Höhe der Beiträge und die jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile werden von der Vorsorgeeinrichtung in einem Reglement festgelegt. Für private Arbeitgeber kann es schwierig sein eine Vorsorgeeinrichtung für ihre Hausangestellten zu finden. Für den Fall, dass keine andere Vorsorgeeinrichtung gefunden werden kann, ermöglicht die registrierte Vorsorgeeinrichtung „Stiftung Auffangeinrichtung BVG“ allen Arbeitgebern einen Anschluss.

### **7. Arbeitslosenversicherung**

Alle Arbeitnehmenden sind in der Schweiz obligatorisch gegen Arbeitslosigkeit versichert, wobei die ALV nicht nur bei Ganzarbeitslosigkeit sondern auch bei Kurzarbeit, schlechtem Wetter und Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Insolvenz) einspringt. Eine arbeitslose Person erhält von der ALV Arbeitslosenentschädigung, wenn sie in den letzten 2 Jahren vor der Arbeitslosigkeit während mindestens 12 Monaten Beiträge einbezahlt hat. Diese Entschädigung wird in Form von Taggeldern für jeden Arbeitstag aus-

---

50 Stand 2011.

bezahlt. Das Taggeld beträgt je nach Unterhaltspflicht und Höhe des versicherten Verdienstes 70 % oder 80 % des letzten Lohnes.

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung bedeuten die europäischen Koordinationsregeln, dass Arbeitslosenleistungen durch den letzten Beschäftigungsstaat zu gewähren sind. Grenzgänger erhalten bei Ganzarbeitslosigkeit ihre Arbeitslosenentschädigung in ihrem Wohnsitzstaat. Bei Kurzarbeit oder Arbeitsausfällen (Kürzungen der Arbeitszeit, Schlechtwetter oder Insolvenz) beziehen sie die Arbeitslosenleistungen vom letzten Beschäftigungsstaat. Unechte Grenzgänger, die während ihrer Beschäftigung nicht mindestens einmal wöchentlich an ihre Wohnorte zurückkehrten, können wählen, in welchem Staat sie ihre Arbeitslosenentschädigung geltend machen wollen – müssen sich aber danach auch an dessen Regeln halten.

*spezielle Regelung für Grenzgänger*

Die in einem Mitgliedstaat der EU-25/EFTA zurückgelegten Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden den arbeitslosen Hausangestellten aufgrund des Totalisierungsprinzips dann angerechnet, wenn ihre Beitrags- oder Aufenthaltsdauer in der Schweiz zu kurz ist, um einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu begründen. Der Arbeitslose muss allerdings unmittelbar vor Beginn der Arbeitslosigkeit eine beitragspflichtige Tätigkeit in der Schweiz ausgeübt haben.

*Totalisierung der Beiträge von Staatsangehörigen der EU-25/EFTA-Länder*

Für Kurzaufenthalter aus Rumänien und Bulgarien gilt das Totalisierungsprinzip erst ab dem 1. Juni 2016. Diese müssen deshalb während der ganzen 12-monatigen Beitragszeit in der Schweiz erwerbstätig gewesen sein, um einen Anspruch auf Entschädigungen aus der schweizerischen Arbeitslosenversicherung geltend machen zu können.

*keine Totalisierung für rumänische und bulgarische Staatsangehörige*

### **8. Mutterschaftsversicherung**

Auch Hausangestellte haben während des Mutterschaftsurlaubes Anspruch auf 80 % ihres Lohnes in Form von Taggeldern<sup>51</sup> aus der Mutterschaftsversicherung, sofern sie die Voraussetzungen der EO erfüllen. Damit die Arbeitnehmerin diese Taggelder erhält, muss sie deshalb namentlich während der neun Monate vor der Niederkunft bei der AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeitspanne während mindestens fünf Monaten gearbeitet haben. Für Grenzgängerinnen bestehen im Bereich der Mutterschaftsversicherung keine Ausnahmeregeln.

Die in einem EU/EFTA-Staat zurückgelegten Versicherungs- und Beschäftigungszeiten müssen den Frauen bei der Ermittlung der Mindestversicherungsdauer mit angerechnet werden.

### **9. Kinderzulagen**

Arbeitgebende sind verpflichtet, sich einer Familienausgleichskasse im Kanton anzuschliessen, dessen Familienzulagenordnung sie unterstehen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Arbeitnehmende mit Kindern oder ausschliesslich kinderlose Arbeitnehmende beschäftigt. Private Arbeitgebende, welche Haushaltsangestellte beschäftigen,

---

<sup>51</sup> Bis zu maximal CHF 196.- pro Tag.

müssen sich daher einer Familienausgleichskasse in ihrem Wohnsitzkanton anschliessen.

Hausangestellte mit Kindern haben unter denselben Umständen wie andere Arbeitnehmende Anspruch auf Kinderzulagen. Die Kinderzulagen müssen vom Arbeitgeber bei der zuständigen Familienausgleichskasse beantragt werden.

Die Schweiz hat sich im Rahmen der Personenfreizügigkeit verpflichtet, Staatsangehörigen von EU- und EFTA-Ländern Familienzulagen auch für Kinder im Ausland ungekürzt auszurichten. Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die Arbeitnehmende für ihre Kinder aufkommt und niemand für diese Kinder in einem anderen Staat bereits Familienleistungen bezieht.

Sofern der Lohn einer Hausangestellten mindestens CHF 580.- im Monat bzw. CHF 6960.- im Jahr beträgt, hat sie deshalb Anspruch auf Familienzulagen<sup>52</sup>. Ist sie bei verschiedenen Arbeitgebern angestellt, werden ihre einzelnen Beschäftigungen zusammengezählt.

### **10. Quellensteuer**

Für ausländische Arbeitnehmende besteht eine Quellensteuerpflicht, sofern sie in der Schweiz arbeiten und auch ihr Wohnsitz oder ein mindestens 30-tägiger Arbeitsaufenthalt in der Schweiz besteht und sie nicht über eine Niederlassungsbewilligung C verfügen oder mit einer Person verheiratet sind, die das Schweizer Bürgerrecht oder die Niederlassungsbewilligung C besitzt. Die Quellensteuerpflicht gilt ausserdem auch dann, wenn die ausländischen Arbeitnehmenden sich unter 30 Tagen in der Schweiz aufhalten und diese Steuerpflicht nicht durch ein Doppelbesteuerungsabkommen ausgeschlossen wurde.

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigung quellensteuerpflichtiger Personen innert 8 Tagen ab Stellenantritt melden. Die Höhe der Quellensteuer variiert je nach Kanton. Die Quellensteuer wird dem Arbeitnehmenden daraufhin vom Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber dem zuständigen Gemeinwesen abgeliefert.

Sofern ein Arbeitgeber seine Hausangestellte mit dem vereinfachten Abrechnungsverfahren anmeldet, entfällt diese Meldepflicht.

---

<sup>52</sup> Die Kinderzulage beträgt mindestens CHF 200.- im Monat für jedes Kind bis zum Monat, in dem das 16. Altersjahr vollendet wird. Für Kinder in Ausbildung besteht zwischen dem 16. und 25. Altersjahr ein Anspruch auf eine Ausbildungszulage von mindestens CHF 250.- im Monat bis zum Abschluss der Ausbildung.

## ***Forderungen der Gewerkschaften***

Zwar konnten in letzter Zeit im Bereich der Rechte für Arbeitnehmende im Privathaushalt Fortschritte erzielt werden wie etwa durch den nationalen Normalarbeitsvertrag NAV mit verbindlichen Mindestlöhnen; das juristische Dossier zeigt aber, dass in vielen Bereichen, die Rechte weitgehend lückenhaft sind.

Für die Auftraggeber/-innen dieses juristischen Dokuments ist klar, dass eine Änderung des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes prioritär und absolut dringend ist. Arbeitnehmende im Privathaushalt müssen dem Arbeitsgesetz unterstellt sein. Nur so lassen sich die zahlreich bestehenden rechtlichen Lücken schliessen.

Darüber hinaus sehen wir dringenden Bedarf dafür, dass die in der Folge formulierten Forderungen und Massnahmen – wenn auch nicht alle rein juristischer Art – schnellstmöglich angegangen werden. Die Liste ist Resultat von Diskussionen, die an einer von Denknetz, Solidar Suisse/SAH und Unia im April organisierten Tagung zum Thema „Neue Rechte für die Hausangestellten in der Schweiz - Was bringen sie? Wer setzt sie um? Was braucht es dazu?“ geführt wurden. An der Tagung nahmen Vertreter/-innen diverser Gewerkschaften, Organisationen und NGOs teil, die in ihrer alltäglichen Arbeit mit Hausangestellten in Kontakt kommen, sowie eine Vertreterin des Staatssekretariat für Wirtschaft Seco. Entsprechend weitgefächert ist der diskutierte und verabschiedete Massnahmenkatalog:

1. Für die Umsetzung des NAV Hauswirtschaft braucht es einerseits kantonale Aufsichtsstellen, andererseits braucht es Informations- und Kontaktstellen.

Anlaufstellen/ NGOs, die heute schon einen wichtigen Teil der Informationsarbeit übernehmen, können mit einem offiziellen Informationsmandat (mit entsprechender kantonalen Finanzierung) betraut werden. Arbeitgeber (Privathaushalte, Vermittlungsagenturen, Dienstleistungsfirmen) melden die Beschäftigung einer/eines Hausangestellten und reichen den Arbeitsvertrag ein. Denkbar ist, dass die bestehenden Amtsstellen für die vereinfachte Abrechnung der Sozialversicherungen, Quellensteuer usw. im Rahmen der Umsetzung des Schwarzarbeitsgesetzes ihre Dienste anbieten oder Institutionen wie der Chèque Service in Genf mit diesem Aufsichtsmandat betraut werden.

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass viele Hausangestellte keinen geregelten Aufenthaltsstatus haben, müssen Informations- und Kontaktstellen strikt davon absehen, Informationen über die Identität der beratenen Personen weiterzugeben.

2. Für das Pflegepersonal sind die Löhne gemäss kantonalen Personalgesetzen, kantonalen Vorgaben für subventionierte Institutionen oder Gesamtarbeitsverträgen einzuhalten. Die orts- und branchenüblichen Löhne aller Pflegepersonalkategorien müssen eingehalten werden. Der Geltungsbereich des NAV Hauswirtschaft beinhaltet lediglich die „Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken“ und die „Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung“.

Auch Institutionen, die private Pflege anbieten, müssen obige Bestimmungen einhalten. Bestehende GAV sollen vereinfacht allgemeinverbindlich erklärt werden. Darüber hinaus muss der Grundsatz gelten: Pflegebedürftige zu unterstützen ist eine gesellschaftliche Aufgabe, entsprechend müssen auch Hauswirtschaftsangebote durch die öffentliche Spitex oder im Auftrag der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellt und durch die öffentliche Hand stark finanziert werden.

3. Die Einhaltung folgender Punkte muss sichergestellt werden:

- Verbindliche Mindestlöhne gemäss nationalem NAV Hauswirtschaft.
- Arbeitszeitregelungen (wie Arbeits- und Ruhezeiten, Ferienanspruch, Überstundenentschädigung, Anspruch auf einen 13. Monatslohn, etc.) gemäss kantonalen NAV Hauswirtschaft (siehe dazu: Erläuternder Bericht zum Entwurf für einen Normalarbeitsvertrag mit zwingenden Mindestlöhnen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft, Absätze 3.1.2. und 3.1.3). In Verbindung mit dem nationalen NAV muss den kantonalen NAV ein zwingender Charakter gegeben werden bezüglich Arbeitszeitregelungen.

- Soziale Sicherung (u.a. Unfall, Krankheit, Mutterschaft, etc.)

4. a) Verletzungen des NAV müssen sanktionsfähig sein: Die Vollzugsorganisation muss Kontrollen und Sanktionen bei Verstößen enthalten. Bei Feststellung von Verstößen ist die Nachzahlung von Lohn Guthaben durch den Arbeitgeber sicher zu stellen sowie eine Sanktionierung des Arbeitgebers vorzusehen. Entsprechende gesetzliche Grundlagen müssen so schnell wie möglich geschaffen werden.

b) Hausangestellte müssen explizit dem Arbeitsgesetz unterstellt werden. Im Zuge der diskutierten ArG-Revision muss dieser Punkt integriert werden.

5. Aufgabe der Kantone ist es sicherzustellen und durchzusetzen, dass die Ausübung von Pflegearbeiten nur mit der entsprechenden Berufsausübungsbewilligung oder im Rahmen von bewilligungspflichtigen Spinetex-Anbietern erfolgt, wie dies vom Gesetz vorgesehen ist

6. Das Seco resp. die Kantonalen Tripartiten Kommissionen beauftragen die kantonalen Kontrollvereine, Kontrollen der Lohn-/ Arbeitsbedingungen (Bestimmungen des nationalen sowie des kantonalen NAV) bei den Vermittlungsagenturen und Dienstleistungsfirmen durchzuführen. Zu kontrollieren sind mindestens 20% der Arbeitsverhältnisse.

7. Es muss sichergestellt werden, dass die im Rahmen der Entsenderichtlinien tätigen Unternehmen alle ihre Arbeitnehmenden melden und dass mindestens 50% dieser gemeldeten Arbeitsverhältnisse kontrolliert werden.

8. Bund und Kantone finanzieren die Infrastruktur der Aufsichts-/Kontaktstellen sowie auch die Infrastruktur von NGOs für das Informations- und Bildungsangebot für die Hausangestellten.

9. Die Hausarbeit in Privathaushalten ist statistisch zu erfassen.

10. Der Zugang zu Gerichten sowie zu Informations- und Kontaktstellen muss auch für sogenannte „Sans-Papiers“ sichergestellt werden.

11. Die Schweizer Delegation engagiert sich an der ILO-Konferenz für die Annahme der neuen ILO-Konvention für die Hausangestellten resp. die Schweiz ratifiziert die Konvention innerhalb eines Jahres nach der Annahme.



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**



**Stadt Zürich**

Fachstelle für Gleichstellung