



Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art 17a-17e ArGV 2)

Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF

März 2025

I. Grundsätzliches

Mit der Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz sollen spezifische Bestimmungen für die Live-in-Betreuung erlassen werden. Sie betreffen Arbeitnehmende, die von einem Personalverleihbetrieb in einen Haushalt verliehen werden, um dort hauswirtschaftliche Leistungen zu erbringen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung zu leisten. Für die Dauer ihres Einsatzvertrags wohnen sie in der Regel zusammen mit der betreuungsbedürftigen Person in deren Haushalt. Die überwiegende Mehrheit dieser Beschäftigten sind Frauen.

Anlass zu dieser Verordnungsänderung gab der Bundesgerichtsentscheid 2C-470/2020; BGE 148 II 203, welcher festhielt, dass bei Personalverleih zur Unterstützung und Betreuung von Personen in privaten Haushalten das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt. Mit den vorliegenden Sonderbestimmungen soll nun einerseits ermöglicht werden, dass Personalverleihbetriebe weiterhin Live-in-Betreuung anbieten können. Andererseits sollen sie den Schutz der Beschäftigten sicherstellen.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF begrüsst die geplanten Sonderbestimmungen. Viele Live-in-Betreuende haben ihren Lebensmittelpunkt im Ausland. Sie reisen für temporäre Einsätze von ein paar Wochen oder wenigen Monaten am Stück in die Schweiz und haben deshalb oft nur eingeschränkte Kenntnisse der Landessprache und ihrer Arbeitsrechte. Es handelt sich folglich um eine Beschäftigtengruppe mit besonders hoher Vulnerabilität. Da Live-in-Betreuende im Haushalt der zu betreuenden Personen nicht nur arbeiten, sondern auch dort wohnen, stellt zudem die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten eine besondere Herausforderung dar. Die Sonderbestimmungen bieten hierbei Klärung.

Eine zentrale Problematik bleibt jedoch auch mit den vorliegenden Sonderbestimmungen bestehen: So hat das Arbeitsgesetz bis heute nur für jene Arbeitskräfte im Haushalt Gültigkeit, die in einem Dreiecksverhältnis von einem Verleihbetrieb an einen Haushalt verliehen werden. Sämtliche Arbeitnehmende, die von einem Betrieb an einen Haushalt vermittelt werden und direkt von einem Haushalt angestellt werden, sind basierend auf Art 2 Abs. 1 Bst. g (ArG; SR 822.11) vom Schutz des Arbeitsgesetzes ausgenommen.

Dies ist aus Sicht der EKF in verschiedener Hinsicht stossend. Erstens verdeutlicht es, dass bezahlte Arbeit im Haushalt – die zu einem überwiegenden Teil von Frauen verrichtet wird – vom Gesetzgeber weiterhin nicht als vollwertige Arbeit anerkannt wird und nicht den gleichen Schutz genießt wie jede andere Arbeit. Zweitens führt dieser fehlende Schutz dazu, dass die

gleiche Arbeit ungleich behandelt wird – abhängig davon, ob sie durch verliehene oder direkt-angestellte Arbeitnehmende ausgeführt wird. Diese Ungleichbehandlung kritisieren nicht zuletzt auch die Verleihbetriebe, die gleich lange Spiesse fordern.

Mit dem oben genannten Bundesgerichtsurteil (2C-470/2020; BGE 148 II 203), das die Anwendung des Arbeitsgesetzes auf verliehene Arbeitskräfte bestätigt hat, drängt sich hier eine Gesetzesanpassung auf. Eine solche fordert auch Postulat 22.3273 «Grundsatzurteil des Bundesgerichts. Endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen». Der Nationalrat hat das Postulat im September 2023 angenommen und zur Beantwortung an den Bundesrat überwiesen. Der Bundesratsbericht ist in Erarbeitung und wird bis September 2025 vorliegen. Die EKF unterstützt die Bestrebungen, bezahlte Arbeit im Haushalt als vollwertige Erwerbsarbeit anzuerkennen und den Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes zu unterstellen.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen

1. Art. 17a Abs. 1

Die EKF erachtet es als wichtig, Art. 17a Abs. 1 folgendermassen zu ergänzen: «[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen».

Es gibt einige wenige Live-In Settings, in welchen die Arbeitnehmenden in einer anliegenden oder benachbarten Wohnung leben. Die Ergänzung entspricht der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen und verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Zudem entspricht sie dem Geltungsbereich des Anhangs «Live-In» zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih.

2. Art. 17a Abs. 3

Die EKF erachtet es als wichtig, dass die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen mit dem Vorhandensein eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih verknüpft werden. Die Sonderbestimmungen wurden in einem sozialpartnerschaftlichen Prozess zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelt. Dabei erlauben die vorliegenden Sonderbestimmungen den Betrieben bestimmte Ausnahmen vom Arbeitsgesetz. Zum Beispiel werden die Verleihbetriebe von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit befreit und dürfen die wöchentlichen freien Halbtage innert acht Wochen zusammenhängend gewähren. Im Gegenzug verpflichten sich die Verleihbetriebe im GAV auf Mindestvergütungen für Bereitschaftsdienst, Nacht- und Sonntagsarbeit. Damit dieser gefundene Kompromiss im Gleichgewicht bleibt und zwischen den Betrieben keine Wettbewerbsverzerrung entsteht, ist zwingend erforderlich, dass für die Betriebe, die die Sonderbestimmungen in Anspruch nehmen, auch der GAV Personalverleih gilt.

3. Art. 17b Abs. 1

Die EKF begrüsst, dass die Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst eine Reaktionszeit von 30 Minuten vorsehen. Damit die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht geschädigt

wird, ist es entscheidend, dass sie sich während der Bereitschaftsstunden aus dem Haushalt entfernen und beispielsweise Spaziergänge, Sport oder persönliche Besorgungen machen können.

4. Art. 17b Abs. 3

Aus Sicht der EKF ist es zentral, dass der Bereitschaftsdienst wie vorgesehen auf ein Maximum von 5 Stunden pro Arbeitstag beschränkt wird. Mit dieser Beschränkung wird verhindert, dass die Arbeitskräfte dazu angehalten werden können, die Verantwortung für eine betreuungsbedürftige Person rund um die Uhr zu tragen.

III. Weitere Anregungen

Ein weiteres Problem bei der bezahlten Arbeit in Privathaushalten besteht darin, dass oft eine grosse Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen in den Haushalten besteht. So erwarten Haushalte häufig, dass Live-in-Betreuende für Unterstützungsleistungen zur Verfügung stehen, obwohl sie gemäss Vertrag zu diesem Zeitpunkt frei hätten. Illegale aber de facto praktizierte Betreuungen rund um die Uhr durch eine einzige Arbeitskraft sind keine Seltenheit.

In den allermeisten Fällen fehlen den Beschäftigten die Möglichkeiten, sich gegen solche Praktiken zur Wehr zu setzen. Ihre prekäre Situation als temporäre und meist ausländische Angestellte macht sie leicht ausbeutbar. In diesem Zusammenhang fehlt in der Schweiz eine niederschwellige Anlaufstelle für arbeitsrechtliche Beratung, die die Position der Arbeitskräfte gegenüber ihren Arbeitgebenden stärken würde. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass weder die Sozialämter noch die Gewerkschaften diese Beratung anbieten (können).

Eine solche niederschwellige Anlaufstelle würde Arbeitnehmende dabei unterstützen, ihre Rechte einzufordern. Zu Gunsten der Arbeitgebenden würde sie verhindern, dass sich einzelne Verleihbetriebe durch Nichteinhalten von arbeitsrechtlichen Bestimmungen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Aus Sicht der öffentlichen Hand würde sie die Rechtsdurchsetzung zudem massgeblich verbessern. Aus diesen Überlegungen regt die EKF an, die Schaffung einer solchen Anlaufstelle für niederschwellige arbeitsrechtliche Beratung zu prüfen.