

## "Umsetzung des Normalarbeitsvertrages (NAV) für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft – Forderungen an Politik und Behörden"

Tagung Unia-Denknetz-SAH 2. April 2011

„Neue Rechte für die Hausangestellten in der Schweiz“

---

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/s 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 anbieten oder Institutionen wie der Chèque Service in Genf mit diesem Aufsichtsmandat betraut werden.  
Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass viele Hausangestellte Sans-Papiers sind, 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 Gesamtarbeitsverträge 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 Lohnguthaben durch den Arbeitgeber sicher zu stellen sowie eine Sanktionierung des Arbeitgebers vorzusehen. Entsprechende gesetzliche Grundlagen müssen so schnell wie möglich geschaffen werden.
4. 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 Spitex-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 nat. sowie des kant. 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 sog. 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.