



Würdig altern – würdig arbeiten in Pflege und Betreuung

Regulierung statt Ausbeutung und Prekarität

Herausforderungen und geltende rechtliche Rahmenbedingungen



Arbeitsrechtliche Herausforderungen für die Regulierung der Pflege und Betreuung im Privathaushalt I

- Abgrenzungsschwierigkeiten
 - Arbeitsinhalte
 - Arbeitszeiten



Arbeitsrechtliche Herausforderungen für die Regulierung der Pflege und Betreuung im Privathaushalt II

- Gesundheitliche Gefährdungen
- Einhaltung der Regulierungen: Möglichkeiten zur Überwachung
- Internationale und/oder transnationale Komponente
 - Zugang zum Arbeitsmarkt
 - Vermittlung von Arbeitskräften durch Agenturen => Arbeitsverhältnis mit wem?



bisherige Regulierungsinstrumente I: Ausgangslage

- Der *Betrieb* Privathaushalt ist vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen
 - Kein öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutz, insbesondere keine zwingenden Höchstarbeitszeiten, Regeln bzgl. Nachtarbeit oder Gesundheitsschutz
- Kantonale Normalarbeitsverträge mit dispositiven arbeitsrechtlichen Regeln für *hauswirtschaftliche* Tätigkeiten; nationaler Mindestlohn
- Zwingende Bestimmungen des OR; allerdings in der Praxis nur teilweise wegen der spezifischen Ausgestaltung der Wanderarbeit



bisherige Regulierungsinstrumente II: Lohn

- Bis Ende 2013 gilt ein nationaler Mindestlohn für primär **hauswirtschaftliche** Tätigkeiten
 - 4 verschiedene Lohnkategorien im nationalen NAV
 - tiefster Lohn für ungelernete Arbeitnehmende: CHF 18.20 pro Stunde
- Für **Betreuungs- und Pfl egetätigkeiten** sind die orts- und branchenüblichen Löhne zu bezahlen



Arbeitsrechtliche Regelungen III: Arbeitszeit

- Keine zwingenden Höchstarbeitszeiten, Bestimmungen zu Nacharbeit und Pikettdienst
 - Kantonale NAV mit dispositiven Bestimmungen, können mit schriftlichem Arbeitsvertrag wegbedungen werden
 - Gemäss Art. 319 OR zählt nicht nur die Leistung von Arbeit, sondern bereits das Zurverfügungstellen von Zeit als Arbeitszeit
 - Bereitschaftsdienst muss gemäss Bundesgericht entlohnt werden, Lohn für Bereitschaftsdienst kann aber weniger hoch sein als für restliche Arbeitszeit
- ⇒ Flexibilität des Arbeitnehmenden, seine Zeit vom Arbeitgebenden unabhängig zu organisieren und sich vom Arbeitsplatz zu entfernen



Ausländerrechtliche Regelung I

- Für Angehörige von Drittstaaten: kein legaler Zugang zu diesem Bereich des schweizerischen Arbeitsmarktes
- Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der EU-25/EFTA-Länder:
 - Anspruch auf Kurzaufenthalterbewilligung / Kontingente für Arbeitsverträge von länger als einem Jahr (Ventilklausel)
 - wenn Arbeitsvertrag weniger als 3 Monate: keine Aufenthaltsbewilligung erforderlich; aber Meldeverfahren
- Rumäninnen und Bulgarinnen: bis spätestens 2016 Kontingente und zusätzliche arbeitsmarktlichen Vorschriften



Ausländerrechtliche Regelung II

- Entsendungen?
 - Nur 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr und zwar pro Unternehmen und pro Arbeitnehmerin (keine Rotation)
 - nur Entsendung eigener Angestellter erlaubt
 - Bei einer Entsendung muss die ausländische Unternehmung immer Arbeitgebende der entsandten Angestellten bleiben (Weisungsrecht)
- ⇒ Für Live-In-Hausangestellte ausgeschlossen
- ⇒ Unerlaubter grenzüberschreitender Personalverleih



Gesetzliche Grundlagen für Anbieter und Agenturen I

- **Personalverleih** => Arbeitnehmende werden von ihrem Arbeitgeber einem fremden Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen, **Weisungsrecht geht über**
 - Unterschied zu Entsendungen = Weisungsrecht geht über an Einsatzbetrieb (Privathaushalt)
- => sobald der Lohn einer Live-In-Hausangestellten von einer Agentur ausbezahlt wird = Personalverleih
 - nur mit staatlicher Betriebsbewilligung
 - ausländische Verleiher dürfen in der Schweiz nicht tätig sein
 - zwingende Anforderungen an schriftliche Arbeitsverträge im AVG
 - u.U. verkürzte Kündigungsfristen und kein Anspruch auf Arbeitseinsätze
 - Verbot von Kettenarbeitsverträgen auch für Temporärangestellte



Gesetzliche Grundlagen für Anbieter und Agenturen II

- **Arbeitsvermittlung** => Stellensuchende und Arbeitgebende zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführen
 - nur mit staatlicher Betriebsbewilligung
 - ausländische Vermittler dürfen in der Schweiz nicht tätig sein
 - zwingende gesetzliche Mindestanforderungen an Vermittlungstätigkeit, u. a.:
 - bei entgeltlicher Vermittlung schriftlicher Vertrag mit der Stellensuchenden
 - bundesrechtliche Maximalhöhe für Vermittlungsprovision und andere Gebühren



Wo sind Regulierungsmassnahmen dringlich?

- Arbeitszeiten, Gesundheits- und Kündigungsschutz, Kontrollen
- => Unterstellung unter das Arbeitsgesetz
- Mindestlohn: Verlängerung NAV Hauswirtschaft



Wo können wir uns an der ILO-Konvention orientieren?