



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle-i delegate-i alla parità CSP

Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 12. März 2025

Vernehmlassungsverfahren «Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2)»

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Vernehmlassung. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), die alle Fachstellen und Büros für die Gleichstellung auf der Ebene des Bundes, der Kantone und der Städte umfasst, nimmt gerne Stellung zur oben genannten Änderung der Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung.

I. Ausgangslage

Die Betreuung von Betagten in Privathaushalten wurde in der Schweiz in den letzten Jahren vermehrt von Migrantinnen aus EU-Staaten übernommen. Diese in der Regel gut ausgebildeten Betreuerinnen kommen für maximal drei Monate in die Schweiz. Während dieser Zeit wohnen sie bei den Betagten und stehen diesen häufig rund um die Uhr für Betreuung und die Erledigung von Haushaltsarbeiten zur Verfügung. Aufgrund des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Alltagsunterstützung und Betreuung weiter steigen wird.

Aus Gleichstellungssicht ist dieser Arbeitsmarkt im Privathaushalt aus nachfolgenden Gründen relevant: Er ist fast ausschliesslich auf weibliche

Arbeitskräfte ausgerichtet. Eine berufsspezifische Ausbildung wird nicht verlangt. Gefragt sind stattdessen sogenannte «traditionell weibliche Qualifikationen» der Haushalt- und Betreuungsarbeit.¹ Die Arbeitsbedingungen sind zudem wenig reguliert und nur schwer zu kontrollieren. Schliesslich kann diese Art der Arbeitsverhältnisse und -bedingungen direkte Auswirkungen auf den gesamten Gesundheits- und Pflegebereich in der Schweiz haben, auch dies wiederum in einer stark von Frauen geprägten Branche. Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten waren bisher vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) ausgeschlossen, was zu prekären Arbeitsbedingungen bis hin zu Arbeitsausbeutung der «Live-In-Betreuerinnen» führt.

Das Bundesgericht hat in seiner Entscheidung vom 22. Dezember 2021 (2C_470/2020; BGE 148 II 203) Folgendes entschieden: Wenn ein Unternehmen für «Live-in-Betreuung» im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses Personal in der Wohnung einer zu betreuenden Person beschäftigt, handelt es sich nicht um die Beschäftigung durch eine «private Haushaltung» im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. g ArG. Somit trifft diese Ausnahme vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht zu, und das Arbeitsgesetz kommt für diese Arbeitsverhältnisse zur Anwendung. Diese Sachlage gilt, sobald ein Dreiecksverhältnis vorliegt, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11) oder um ein anderes Vertragsverhältnis, namentlich einen Auftrag, handelt (BGE 148 II 203, E. 3.3.1).

Die vorliegende Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) nimmt sich diesen Dreiecksarbeitsverhältnissen bei der «Live-in-Betreuung» an und schafft spezifische Bestimmungen. Diese sollen ermöglichen, dass Personalverleihagenturen weiterhin «Live-In-Betreuung» anbieten können und gleichzeitig den Schutz der Beschäftigten sicherstellen. Die neuen Bestimmungen gelten einzig, wenn Personalverleih im Sinne des AVG vorliegt. Für andere Dreiecksverhältnisse (wie zum Beispiel die Vermittlung) gelten die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

II. Begrüssung der Vorlage

Die SKG **begrüss**t aus Gleichstellungsperspektive **grundsätzlich** eine **gesetzliche Verankerung** der oben ausgeführten bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 148 II 203). Gemäss erläuterndem Bericht (S. 2)

¹ [«In einem Haushalt hast du einfach lieber eine Frau» – CareInfo; Rekrutierungs- und Vermarktungsstrategien von Betreuungs-Agenturen – CareInfo](#)

wurde die vorliegende Revisionsvorlage mit den **betroffenen Verbänden** (Arbeitgebende und Arbeitnehmende) am runden Tisch **erarbeitet**.

Zudem haben sich die **Sozialpartner des GAV Personalverleih** auf weitere spezifische Arbeitsbedingungen für die «Live-in-Betreuung» **geeignet**, wie u.a. Lohn oder die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit. Dieser Einigung wird erfreulicherweise auch mit **Art. 17a Abs. 3** der Vorlage Rechnung getragen, wo festgehalten wird, dass Personalverleihbetriebe dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih unterstellt sein müssen. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Personalverleihbetriebe die **Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts** und die **Sonntags- und Nachtarbeit regeln**. Gemäss erläuterndem Bericht (S. 3) sollen mit dieser Voraussetzung die sozialpartnerschaftlich vereinbarten Arbeitsbedingungen insbesondere betreffend Vergütung des Bereitschaftsdiensts und Regelung der Sonntags- und Nachtarbeit für **alle Mitkonkurrenten** gelten. Sie stellen somit den Mindeststandard dar. In der aktuell abgeschlossenen Vereinbarung wurde festgelegt, dass der **Bereitschaftsdienst mit mindestens 30 % des Stundenlohns zu vergüten** ist, die **Sonntagsarbeit mit einem Lohnzuschlag von 50% bezahlt** wird und für die **Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 25 % geschuldet** ist. In Bezug auf den **Bereitschaftsdienst** ist zu vermerken, dass bedauerlicherweise die Regelung des Modell-NAV des Bundes² zu den Löhnen für Präsenzzeit (je nach dem zwischen 25% - 50% vom Stundenlohn) keinen Eingang in die Vereinbarung gefunden hat.

Die Vorlage stellt somit im Grundsatz eine ausgewogene Vorlage dar und verbessert die Arbeitsbedingungen von «Live-in-Betreuerinnen», die in Dreiecksarbeitsverhältnissen angestellt sind: So schaffen die neuen Bestimmungen für die so Beschäftigten Sonderbestimmungen für ihre Arbeits- und Ruhezeiten. **Besonders begrüßenswert** ist, dass eine Rundum-die Uhr Betreuung **durch nur eine Arbeitskraft nicht zulässig ist (S. 2)**. Eine gesetzeskonforme 24-Stunden-Betreuung wird sich weiterhin **nur mit mehreren Arbeitskräften** organisieren lassen, die sich in einem Schichtturnus gegenseitig ablösen. Positiv hervorgehoben kann dabei auch **Art. 17a Abs. 4 i.V.m. Art. 17b** der Vorlage, wo eine **klare Definition und Regelung zum Bereitschaftsdienst** zu finden ist.

² Vgl. Modell-NAV für die Regelung der Live-In Betreuung: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/live-in-betreuung.html> Dieser Modell-NAV definiert den schweizweiten Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung.

Diese **Sonderbehandlung der «Live-in-Betreuung»** drängt sich auf, weil die so Beschäftigten im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und dadurch die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Da diese Art von Arbeitsverhältnis zudem oft mit **Pendelmigrantinnen** abgeschlossen wird, welche für eine begrenzte Zeit in der Schweiz verweilen, muss auch deren potenzielle Prekarität angemessen berücksichtigt werden.

III. Problematische Ungleichbehandlung

Die SKG möchte trotz dieser **begrüssenswerten Verbesserungen** durch die Vorlage das Augenmerk insbesondere auf die Situation derjenigen «Live-in-Betreuerinnen», die direkt von den Privathaushalten angestellt bzw. lediglich vermittelt werden, richten. Die neue Regelung gilt nämlich für diese Personen nicht, weil in diesem Fall die Ausnahme «privater Haushalt» vom Anwendungsbereich des ArG nach wie vor gilt.

Damit gelten u.a. für vermittelte bzw. direkt angestellte Personen im Vergleich zu verliehenen Live-in-Betreuerinnen weiterhin **unterschiedliche bzw. schlechtere Bedingungen**, obschon sich die **geleistete Arbeit nicht unterscheidet**. Das ist das Schlussergebnis einer durch das SECO in Auftrag gegebenen und im Herbst 2023 durchgeführten Studie zu den Auswirkungen des oben genannten Bundesgerichtsentscheides auf die Praxis.³ Die Studie zeigt zudem auf, dass **Direktanstellungen** in Zukunft wohl weiter an Bedeutung gewinnen. Mangels statistischer Erfassung von von direkt im Haushalt angestellten «Live-In-Betreuerinnen» wird davon ausgegangen, dass **zahlreiche Direktangestellte informell beschäftigt** und auch angemeldete Beschäftigte teilweise unter dem Mindestlohn bezahlt oder für geleistete Bereitschaftsstunden nicht entschädigt werden.

Gemäss erläuterndem Bericht (S. 2) ist der Bericht zum Postulat Samira Marti 22.3273 («Grundsatzurteil des Bundesgerichts. Endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen») aktuell in Bearbeitung.

Die SKG beantragt, dass im Postulatsbericht aufgezeigt wird, wie die oben geschilderten negativen Auswirkungen der Ungleichbehandlung von «Live-In-Betreuerinnen» behoben werden können.

³ Vgl. Bericht [Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt](#).

Wir danken Ihnen bestens für die Berücksichtigung unserer Bemerkungen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten,

Die Co-Präsidentinnen



Mirjam Gasser



Miriam Ganzfried Couderc