

Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt

Die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Übersicht

Arbeitsrechtliche Regelungen

Allgemeines

Der Privathaushalt ist vom betrieblichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgenommen.

- > Kein öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutz, insbesondere keine zwingenden Höchstarbeitszeiten, Regeln bzgl. Nachtarbeit oder Gesundheitsschutz, sofern der Privathaushalt das Weisungsrecht über die Hausangestellten hat.

Es gibt kantonale Normalarbeitsverträge (NAV) mit dispositiven arbeitsrechtlichen Regeln für hauswirtschaftliche Tätigkeiten sowie einen nationalen verbindlichen NAV.

Einzelne Bestimmungen des zwingenden Arbeitsrechts (OR) sind nicht immer gewährleistet (v. a. im Zusammenhang mit Wanderarbeit und Einsätzen unter 3 Monaten).

Als zwingendes Arbeitsrecht für alle Arbeitsverhältnisse, befristete und nicht befristete, auch für solche unter 3 Monaten, gelten die in Art. 361 und 362 OR aufgelisteten Bestimmungen.

Lohn

Seit 1.1.2011 gilt ein nationaler Mindestlohn für **hauswirtschaftliche** Tätigkeiten.

- > Alle Hausangestellten, die mehr als 5 Stunden pro Woche in einem Privathaushalt arbeiten, haben Anrecht auf den Mindestlohn – unabhängig davon, ob sie Reinigungsarbeiten erledigen, Wäsche besorgen, einkaufen, kochen, bei der Betreuung von Kindern, Betagten oder Kranken mithelfen, Betagte oder Kranke in der Alltagsbewältigung unterstützen.

- > Brutto-Mindestlöhne (ohne Zuschläge für Ferien und bezahlte Feiertage): Ungelernte: Fr. 18.55/Stunde; Ungelernte mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft: Fr. 20.35/Stunde; Gelernte mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ: Fr. 22.40/Stunde.

Für **Betreuungs- und Pflegetätigkeiten** sind hingegen die wesentlich höheren orts- und branchenüblichen Löhne zu bezahlen.

Naturallohn: Wohnt eine Hausangestellte beim Arbeitgeber, kann für Kost und Logis ein gewisser Betrag als Naturallohn vom zwingenden Mindestlohn abgezogen werden (Ansätze gemäss AHV Fr. 33.–/Tag bzw. 990.–/Monat (Stand 2011)). Wenn eine Hausangestellte nur 3 Wochen im Einsatz ist, darf nicht der Monatsbeitrag abgezogen werden.

Lohnzuschläge: Zu den Stundenlöhnen im NAV müssen die für das jeweilige Arbeitsverhältnis massgebenden Zuschläge für Ferien und Feiertage bzw. 13. Monatslohn gemäss kantonalem NAV, OR oder Einzelarbeitsvertrag hinzugerechnet werden.

Die Einhaltung dieser Bestimmungen wird durch die Behörden punktuell und nachträglich kontrolliert.

Spezialfall: Hausangestellte in diplomatischen Haushalten: Für sie kommen seit Anfang Juli 2011 andere Regeln und auch ein anderer Mindestlohn zur Anwendung.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen in den kantonalen NAV für Hausangestellte, sofern zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages nichts anderes vereinbart wurde. Die Arbeitszeitbestimmungen unterscheiden sich von Kanton zu Kanton und sind unterschiedlich präzise.

Die Bestimmungen über zwingende Höchstarbeitszeiten, Nachtarbeit und Pikettdienst aus dem ArG kommen nicht zur Anwendung. Für private Betreuungsdienste aber gilt das ArG dann, wenn weiterhin sie das Weisungsrecht ausüben und nicht der Privathaushalt.

Gemäss Art. 319 OR zählt nicht nur die Leistung von Arbeit, sondern bereits das Zurverfügungstellen von Zeit als Arbeitszeit.

Bereitschaftsdienste müssen gemäss Bundesgericht entlohnt werden, der Lohn für Bereitschaftsdienste kann aber weniger hoch sein als für die restliche Arbeitszeit.

Anspruch auf 1 Tag pro Woche frei. Ausnahme: Wenn dafür nach einer mehrwöchigen Periode ohne freie Tage eine entsprechende Anzahl zusammenhängender freier Tage gewährt wird.

Ferien: 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 sind teilweise 5 oder 6 Wochen Ferien vorgesehen. Wird ein Teil des Lohnes als Naturallohn geleistet (z. B. bei Kost und Logis), so muss der Arbeitgebende während der Ferien eine Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn bezahlen. Diese Entschädigung richtet sich auch nach den Ansätzen der AHV.

Ausländerrechtliche Regelungen

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 eine Aufenthaltsbewilligung mit einer Gültigkeit von 5 Jahren, sofern ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder ein Vertrag mit einer Dauer ≥ 1 Jahr vorliegt.
- > Anspruch auf Kurzaufenthaltsbewilligung, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag mit Dauer ≤ 1 Jahr vorliegt.
- > Wenn der Arbeitsvertrag für weniger als 3 Monate abgeschlossen wurde: Keine Aufenthaltsbewilligung erforderlich; aber Meldeverfahren.

Für Staatsangehörige aus Rumänien/Bulgarien gelten bis Juni 2014 Kontingente und zusätzliche arbeitsmarktliche Vorschriften.

Entsendungen zur Erbringung von Dienstleistungen

Nur 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr und zwar pro Unternehmen und pro Arbeitnehmerin möglich (keine Rotation erlaubt).

Nur Entsendungen eigener Angestellter erlaubt.

Bei einer Entsendung muss die ausländische Unternehmung immer Arbeitgebende der entsandten Angestellten bleiben (Weisungsrecht).

D. h. die Entsendung von Live-In-Hausangestellte ist de facto ausgeschlossen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen für Agenturen bei Verleih oder Vermittlung

Personalverleih

Arbeitnehmende werden von ihrem Arbeitgeber einem fremden Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen, erhalten den Lohn aber weiterhin von diesem. Im Unterschied zur Entsendung geht das Weisungsrecht zumindest teilweise an den Einsatzbetrieb über. Im Falle einer Live-In-Hausangestellten, deren Lohn von einer Agentur ausbezahlt wird, muss von Personalverleih ausgegangen werden.

- > Agentur benötigt eine staatliche Betriebsbewilligung.
- > Ausländische Verleiher dürfen in der Schweiz nur tätig sein, wenn sie hier Geschäftssitz haben.
- > Zwingende Anforderungen an schriftliche Arbeitsverträge im Arbeitsvermittlungsgesetz AVG.
- > Es gibt unter Umständen verkürzte Kündigungsfristen und kein Anspruch auf Arbeitseinsätze.
- > Personalverleih von Temporärangestellten unterliegt dem avel GAV Personalverleih, wenn der Betrieb eine Jahreslohnsomme von mind. 1,2 Mio. Franken erzielt.

Vermittlung

Stellensuchende und Arbeitgebende werden zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammengeführt. Der Lohn wird vom Arbeitgeber = Privathaushalt bezahlt.

- > Die Agentur benötigt für die Vermittlungstätigkeit eine staatliche Betriebsbewilligung.
- > Ausländische Vermittler dürfen in der Schweiz nur tätig sein, wenn sie hier Geschäftssitz haben.
- > Zwingende gesetzliche Mindestbedingungen an Vermittlungstätigkeit gemäss AVG sind u. a.:
 - bei entgeltlicher Vermittlung braucht es einen schriftlichen Vertrag mit der Stellensuchenden;
 - Maximalhöhe der eventuellen Einschreibgebühr und Vermittlungsprovision ist bundesrätlich geregelt.

Sozialversicherungen und Steuern

Allgemeines

Hausangestellte werden sozialversicherungsrechtlich wie alle anderen Arbeitnehmenden behandelt.

Vereinfachtes Abrechnungsverfahren für Arbeitgeber, wenn einzelne Löhne Fr. 20 880.– im Jahr (Fr. 1400.–/Monat) und die Lohnsumme aller Angestellten Fr. 55 680.– pro Jahr nicht übersteigen.

Unfallversicherung

Berufsunfallversicherung obligatorisch durch Arbeitgeber.

Nichtberufsunfallversicherung obligatorisch durch Arbeitgeber, wenn die Hausangestellte 8 oder mehr Stunden pro Woche für den Arbeitgeber tätig ist. Prämie bezahlt Hausangestellte.

Angestellte von Personalverleihagenturen sind von den Agenturen zwingend bei der SUVA zu versichern.

Krankentaggeldversicherung

Verschiedene kantonale NAV sehen den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung durch die Arbeitgeber vor. Davon kann in den meisten Kantonen nur schriftlich abgewichen werden. Ist dies nicht der Fall und wird keine Versicherung abgeschlossen, so ist der Arbeitgeber bei Krankheit weiterhin den Lohn schuldig, und zwar im gleichen Umfang, wie es eine Krankentaggeldversicherung übernehmen würde.

Berufliche Vorsorge

Obligatorisch bei Jahreslohn von über Fr. 20 880.–

Arbeitslosenversicherung

Obligatorisch.

Mutterschaftsversicherung

Lohnfortzahlung nach der Geburt: 14 Wochen 80% des Lohnes, sofern die Arbeitnehmerin während der neun Monaten vor der Niederkunft bei der AHV versichert war und während dieser Zeitspanne mindestens fünf Monate gearbeitet hat; unabhängig ob in der Schweiz oder in der EU.

Kinderzulagen

Beträgt der Lohn mind. Fr. 580.–/Monat bzw. Fr. 6960.–/Jahr, besteht Anspruch auf Familienzulagen. Wenn Anstellung bei verschiedenen Arbeitgebern, werden die einzelnen Beschäftigungen zusammengezählt.

Bei Staatsangehörigen von EU-/EFTA-Ländern werden die Kinderzulagen auch für Kinder im Ausland ungekürzt ausgerichtet (unter der Voraussetzung, dass die Arbeitnehmende für ihre Kinder aufkommt und niemand für diese Kinder in einem anderen Staat bereits Familienleistungen bezieht).

Quellensteuer

Ausländische Hausangestellte sind quellensteuerpflichtig; wird ihnen vom Lohn abgezogen (ausser sie haben eine C-Bewilligung oder sind mit einem Schweizer Bürger oder mit einer Person mit C-Bewilligung verheiratet).

Auszug und Zusammenfassung des 37-seitigen juristischen Dossiers von Gabriela Medici im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia.

Ausführliche Informationen finden sich im vollständigen Dossier unter:

www.unia.ch/hauswirtschaft

www.vpod.ch/frauen

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Fachstelle für Gleichstellung – Stadt Zürich

T 044 412 48 68

gleichstellung@zuerich.ch

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung