



Sozialdemokratische Partei  
Kanton Schwyz

Pfäffikon, 3. Juli

**Anhörung: Totalrevision des kantonalen Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende**

Sehr geehrter Herr Landammann  
Sehr geehrte Frau Regierungsrätin  
Sehr geehrte Herren Regierungsräte  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialdemokratische Partei des Kantons Schwyz bedankt sich für die Möglichkeit, sich an der Anhörung zur Totalrevision des kantonalen Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende zu beteiligen.

**Allgemeines**

Wir begrüßen die Absicht des Regierungsrates, den NAV Hauswirtschaft einer Totalrevision zu unterziehen und damit den Bedürfnissen der so genannten 24-Stunden-Betreuung Rechnung zu tragen. Da Arbeitskräfte in Privathaushalten in der Schweiz nach wie vor schlechter gestellt sind als die übrigen Arbeitnehmenden, ist es dringend notwendig ihren Schutz zumindest auf Ebene eines kantonalen Normalarbeitsvertrages (NAV) zu verbessern. Da NAV-Bestimmungen mittels Arbeitsverträgen jeder Zeit abgeändert werden können, ist ihre Wirkung jedoch sehr beschränkt. Um tatsächlich einen wirkungsvollen Schutz der Arbeitskräfte in Privathaushalten sicher zu stellen, braucht es ihre Unterstellung unter das Arbeitsgesetz. Wir bitten den Regierungsrat, sich auf Bundesebene für diese dringend notwendige Gleichstellung der Arbeitnehmenden in Privathaushalten einzusetzen.

Der vorliegende Erlass nimmt wichtige Bestimmungen zur Regelung der 24-Stunden-Betreuung auf. Er weicht jedoch in zahlreichen Punkten von den Vorgaben des Bundes im Modell-NAV für die Kantone ab. In allen Punkten sind diese Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Wir fordern den Schwyzer Regierungsrat deshalb mit Nachdruck auf, zumindest die Minimalvorgaben des Bundes vollständig umzusetzen. (Z.B. nach einer durchgearbeiteten Nacht in den folgenden 24 Stunden lediglich 2 Stunden Pause zu gewähren, ist unzumutbar.) Arbeitskräfte sollen im Kanton Schwyz nicht schlechter gestellt werden als in anderen Kantonen!

Darüber hinaus sind die Entschädigungen für Präsenzzeiten zu tief angesetzt. Für die Stunden, die eine arbeitnehmende Person dauerhaft in Rufdistanz in der Wohnung einer älteren Person verbringen muss und diese Wohnung nicht verlassen kann, soll ihr zumindest die Hälfte ihres üblichen Stundenlohns zustehen, wie dies auch in anderen Branchen (z.B. bei Berufsfeuerwehrleuten) üblich ist. Insofern fordern wir, dass die meist weiblichen Arbeitskräfte in Privathaushalten mit dem neuen NAV nicht erneut schlechter gestellt werden als Arbeitnehmende in anderen Branchen.

## Anträge zu den einzelnen Bestimmungen

Antrag zu §5 Abs. 5 (neu): **«Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit für eine 24-Stunden-Betreuung beträgt 44 Stunden.»**

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- In vielen nur mündlich vereinbarten 24h-Arbeitsverhältnissen fehlt eine klare Abmachung der wöchentlichen Arbeitszeit. Deshalb ist es wichtig, im NAV nicht nur die maximale Arbeitszeit, sondern – wie im Modell-NAV vorgesehen – auch eine ordinäre, vertragliche wöchentliche Arbeitszeit festzulegen.

Antrag zu §7 Abs. 2: **«Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 2 Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens 4 Stunden.»**

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Arbeitnehmenden, die in der Nacht mehrere Arbeitseinsätze leisten mussten, können am Folgetag nicht erneut 22 Stunden auf Abruf stehen. Sie brauchen mindestens 4 Stunden Pause. Alles andere wäre unzumutbar und gesundheitsschädigend.

Antrag zu §11 Abs. 4 (neu): **«Wenn der Arbeitnehmer während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitseinsatz tätigt, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.»**

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Die Entschädigung der Präsenzzeit entschädigt für die Bereithaltung der Arbeitskraft, nicht für Arbeit. Wenn eine Person Arbeit verrichtet, ist ihr der übliche Lohn dafür geschuldet. Dies wird in der 24-Stunden-Betreuung oft missachtet und muss deshalb im NAV explizit gemacht werden.

Antrag zu §10 Abs. 4 (neu): **«Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen mit 8.33% vom Grundlohn berechnet. Dieser umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit, inklusive Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge.»**

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Da bei einer 24-Stunden-Betreuung die Einsätze ausserhalb der aktiven Arbeitszeit einen massgeblichen Teil der Arbeit ausmachen, ist es wichtig, explizit festzuhalten, dass auch Präsenzzeit, Überzeit- und Nachtarbeitsentschädigungen in die Berechnung des Ferienlohns einbezogen werden müssen.

Antrag zu §12: **«Solange der Bund keine verbindlichen Mindestansätze festlegt, ist der Arbeitnehmer für die Präsenzzeit und die Rufbereitschaft am Tag wie während der Nacht-ruhe wie folgt zu entschädigen: a) bis 12 Einsätze während der Nachtruhe während eines Monats, zu 25% 50% Prozent des Stundenlohns,**

mindestens Fr. ~~5.--~~ **10.--** pro Stunde; b)  
bei durchschnittlich 13 bis 30 Einsätzen während der Nachtruhe während eines Monats, zu ~~35%~~ **60%** des Stundenlohns, mindestens Fr. ~~7.--~~ **12.--** pro Stunde; c)  
bei durchschnittlich mehr als 30 Einsätzen während der Nachtruhe während eines Monats, zu ~~50%~~ **75%** des Stundenlohns, mindestens Fr. ~~10.--~~ **15.--** pro Stunde.

Begründung:

Die vorgeschlagenen Entschädigungen für die Präsenzzeit sind im Vergleich zu anderen Berufsgattungen mit Präsenzpflichten viel zu tief angesetzt. Eine Entschädigung von 5 Franken pro Stunde erhalten beispielsweise technische Mitarbeitende einer Telefongesellschaft, deren Pikett es lediglich beinhaltet, in sehr selten eintretenden Fällen innert einer halben Stunde über ihren Laptop arbeitsbereit zu sein. Es versteht sich von selbst, dass ihre Freiheitsgrade ungleich grösser sind. Solange sie ihren Laptop bei sich tragen, können sie sich in der ganzen Schweiz frei bewegen.

Betreuerinnen dürfen während ihrer Präsenzzeit den Haushalt jedoch nicht verlassen und sind dadurch in ihrer Bewegungsfreiheit massiv eingeschränkt. Dies rechtfertigt generell eine Entschädigung von mindestens 50% des Lohnes. Dies entspricht auch der Entschädigung, die das Zivilgericht Basel-Stadt einer Betreuerin zugesprochen hat (siehe Erläuterungsbericht).

Antrag zu §17 Abs. 1c: «Arbeitnehmer, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf c) **unlimitierte** Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und **auf Mitbenützung** der Waschküche.»

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Betreute ältere Personen haben teilweise andere Vorstellungen als ihre Betreuerinnen, wie häufig eine Person duschen oder baden soll. Deshalb kommt es vor, dass die betreuten Personen ihren Arbeitnehmenden den Zugang zur Dusche oder zur Badewanne auf eine bestimmte Zahl von Benützungen pro Woche limitieren. Die Präzisierung der unlimitierten Benützung muss deshalb nicht nur im Erläuterungsbericht, sondern auch im NAV selber explizit festgehalten werden. Nur dieser Text wird den Arbeitnehmenden abgegeben und klärt sie über ihre Rechte auf.

Antrag: §15a (neu): «**Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.**»

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Den Betreuerinnen werden für die Reise oft hohe Kosten vom Lohn zum Abzug gebracht. Um dies zu verhindern, braucht es diesen Artikel.

Antrag zu §17 Abs. 1c (neu): «Arbeitnehmer, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf **d) auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre des Arbeitnehmers geschützt bleibt.**»

## Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Fehlender oder eingeschränkter oder überwachter Internetzugang ist ein häufiger Konfliktpunkt in live-in Verhältnissen. Da die betreuenden Personen den Arbeitsort aufgrund ihrer Präsenzzeit häufig nur kurz nach dem Mittagessen für 2 Stunden verlassen können, sind ihre Möglichkeiten für soziale Interaktionen sehr eingeschränkt. Sie sind deshalb unbedingt auf Internetzugang angewiesen, um soziale Kontakte (z.B. Betreuerinnen in anderen Haushalten, Familienmitglieder oder Bekannte im Herkunftsland) aufrecht zu erhalten. Da nicht in allen Häusern ausreichender WLAN-Empfang über Mobiltelefone möglich ist, sind sie darauf angewiesen, dass ihre Arbeitgebenden ihnen einen Internetzugang zur Verfügung stellen.
- Es gibt Fälle, in denen Familien den Betreuerinnen hohe Kosten für die Mitbenützung des Internets verrechnen. Dies resultiert de facto in einer weiteren Minderung der von vornherein bereits sehr tiefen Entschädigungen.
- Weiter gibt es Fälle, in welchen die Internetverbindung nur in einem gemeinsam genutzten Raum angeboten wird, um die Art und Dauer der Nutzung durch die Betreuungsperson zu überwachen und gegebenenfalls einzuschränken. Nur wenn das Internet von ihrem eigenen Zimmer aus zugänglich ist, kann die Betreuungsperson es auch in ihrer freien Zeit ungestört benützen.

Antrag zu §17 Abs. 3d: «Das Einzelzimmer muss d) **gut** geheizt und **gut** belüftet sein.»

## Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Es gibt nicht selten Fälle, bei denen Live-ins in Sous-Terrain oder Dachgeschosszimmern untergebracht werden, die zwar über eine Heizung und Lüftungsmöglichkeit verfügen, diese aber nicht ausreicht, um Wohntemperatur und/oder genügend Frischluftzufuhr zu gewährleisten.
- Der Begriff «gut» wird auch bereits im Paragraphen c) bei «gut beleuchtet» verwendet. Es macht Sinn, analog dazu auch von guter Beheizung und guter Belüftung zu sprechen.

Frage: zu §18, Abs. 1: Ist der Regierungsrat bereit, Übersetzungen des NAV zur Verfügung zu stellen, sodass die Betreuerinnen sich tatsächlich über ihre Rechte informieren können?

Begründung: Die in der Pendelmigration angelegte Kurzfristigkeit der Arbeitseinsätze hat zur Folge, dass die in der 24-Stunden-Betreuung tätigen Personen in der überwiegenden Mehrheit nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um den NAV auf Deutsch zu verstehen. Zudem sind sie als Arbeitskräfte besonders verletzlich, weil sie im Gegensatz zu anderen Branchen nicht die Möglichkeit haben, sich am Arbeitsort mit anderen Arbeitnehmenden auszutauschen. Der Bund hat seine Merkblätter zur 24-Stunden-Betreuung deshalb in die Sprachen der üblichsten Herkunftsländer der Betreuerinnen übersetzen lassen (u.a. Polnisch, Slowakisch, Ungarisch, Rumänisch, Bulgarisch). Ist der Regierungsrat bereit, ebenfalls Übersetzungen des NAV zur Verfügung zu stellen, sodass die Betreuerinnen sich tatsächlich über ihre Rechte informieren können?

Antrag zu §19 Abs. 2a (neu): «**Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, gelten die folgenden Regeln: a. Die Probezeit beträgt eine Woche falls eine Vertragsdauer von weniger als 3 Monaten vereinbart wurde und zwei Wochen, falls die Vertragsdauer weniger als 6 Monate beträgt. b. Der Kündigungsschutz zu Unzeit ist auch während der Probezeit anwendbar.**»

Begründung:

- Dies ist eine unnötige Abweichung von den Vorgaben des Modell-NAV des Bundesrates zuungunsten der Arbeitnehmenden.
- Da Personen in der 24-Stunden-Betreuung mit der Kündigung der Stelle gleichzeitig ihre Wohnmöglichkeit verlieren, benötigen sie besonderen Schutz.

Antrag: §19a (neu): «**Bei einem Arbeitsverhältnis, in welchem sich der formelle Arbeitgeber und der private Haushalt das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.**»

Begründung:

- Versuchen Arbeitnehmende in der 24-Stunden-Betreuung ihre Rechte einzufordern, werden sie oft von den Vermittlungsagenturen an die Haushalte und von diesen wieder an die Vermittlungsagenturen verwiesen. Niemand will verantwortlich sein. Die Zuweisung der Verantwortung an beide Beteiligte verhindert solche Abschiebungen der Verantwortung.

Antrag §20a (neu): «**Abweichungen von den Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrags müssen von den Vertragsparteien schriftlich vereinbart werden.**»

Begründung:

Mit dieser Explizierung kann vermieden werden, dass Beteiligte vorbringen, eine anderslautende Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sei mündlich getroffen worden.

Wir bedanken uns für die wohlwollende Prüfung und Aufnahme unserer Anträge.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei Kanton Schwyz



Andreas Marty  
Präsident



Laura Bernet  
Partei- und Fraktionssekretärin