

## REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau  
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50  
[regierungsrat@ag.ch](mailto:regierungsrat@ag.ch)  
[www.ag.ch/regierungsrat](http://www.ag.ch/regierungsrat)

### Per E-Mail

Staatssekretariat für Wirtschaft

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

5. März 2025

### **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a–17e ArGV 2); Vernehmlassung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Kantonsregierungen eingeladen, sich zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung, Art. 17a–17e ArGV 2) zu äussern. Der Regierungsrat des Kantons Aargau bedankt sich für diese Möglichkeit.

Mit den neuen Art. 17a–17e soll die Grundlage geschaffen werden, dass der Schutz von Arbeitnehmenden in einem Dreieckarbeitsverhältnis in der häuslichen Pflege (privater Haushalt – Personalverleiher – Arbeitnehmende) gewährleistet und hauswirtschaftliche Leistungen und Unterstützung in der Alltagsbewältigung in der Live-in-Betreuung definiert sind.

Der Regierungsrat stimmt den Änderungen grundsätzlich zu, sieht aber Präzisierungsbedarf. Als genereller Hinweis: Aktuell sind nur wenige Betriebe mit hauswirtschaftlichen Leistungen und Unterstützung in der Alltagsbewältigung dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih unterstellt.

Zu den Artikeln im Einzelnen:

#### **Art. 17a; Grundsätze**

Zu Absatz 1:

- a) Aufgrund der Ausführungen ist die Abgrenzung zu den pflegerischen Leistungen nach Art. 17 ArGV 2 schwierig. Es muss hier ein Wegleitungstext geschaffen werden, in welchen die Ausführungen aus dem erläuternden Bericht einfließen, um eine klare Abgrenzung zu ermöglichen.
- b) Eine Kombination von Arbeitseinsätzen nach dem neuen Art. 17a (hauswirtschaftliche Leistungen und Unterstützung in der Alltagsbewältigung) und nach dem bestehendem Art. 17 (Spitex Pflege- und Betreuungsaufgaben) muss möglich sein.

Zu Absatz 4:

Aufgrund der Ausführungen ist die Definition des Bereitschaftsdiensts nicht eindeutig. Es muss ein Wegleitungstext geschaffen werden, in welchen die Ausführungen aus dem erläuternden Bericht einfließen, um eine klare Definition zu ermöglichen.

### **Art. 17c; Ruhezeiten**

Zu Absatz 2:

Es muss ein Wegleitungstext geschaffen werden, in welchen die Ausführungen aus dem erläuternden Bericht einfließen, um eine klare Definition zu ermöglichen.

### **Art. 17d; Pause**

Zu Absatz 2:

Der Text ist unklar. Der Bereitschaftsdienst muss im Grundsatz ausgelöst und geleistet sein, um die zwei Stunden Pause zu erhalten, ansonsten sind die Pausen gemäss Art. 15 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) respektive Art. 18 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) zu gewähren.

### **Art. 17e; Arbeitszeiterfassung**

Je nach gesundheitlicher Verfassung der zu betreuenden Person ist ein Visieren der geleisteten Arbeitszeiten durch die betreute Person schwierig. Das Visieren der Arbeitszeit soll durch die betreute Person oder eine definierte Stellvertretung erfolgen.

Es muss ein Wegleitungstext geschaffen werden, in welchem eine eindeutige und abgeschlossene Liste der zu verwendenden Zeitelemente der Zeiterfassung genannt werden.

### **Zusätzlicher Art. 17f; Regelung Mehrpersoneneinsatz**

Mit nur einer Person ist die vollumfängliche Betreuung und Unterstützung nicht umsetzbar (die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden, eine durchgehende 24-Stunden-Betreuung erfordert daher zwingend mehrere Personen). Mit einem zusätzlichen Artikel ist zu regeln, wie der Einsatz mehrerer Arbeitnehmenden (fix zugeteilt oder als Springer) im gleichen Einsatzbetrieb umgesetzt werden kann.

Der Regierungsrat stimmt der Schaffung der neuen Art. 17a–17e ArGV 2 unter Berücksichtigung der oben genannten Anpassungsvorschläge und der Schaffung eines ergänzenden Art. 17f bezüglich der Regelung von Mehrpersoneneinsätzen zu.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Dieter Egli  
Landammann



Joana Filippi  
Staatsschreiberin



Regierungsrat, 9102 Herisau

---

Eidg. Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung  
3003 Bern

**Thomas Frey**  
Ratschreiber-Stv.  
Tel. +41 71 353 62 57  
thomas.frey@ar.ch

Herisau, 13. März 2025

**Eidg. Konsultation; Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a–17e ArGV 2); Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 unterbreitet das Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung den Kantonen die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a–17e ArGV 2) bis zum 17. März zur Vernehmlassung.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat spricht sich vom Grundsatz her für die Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz aus. Dabei begrüsst er, dass die vorliegende Revisionsvorlage unter Einbezug der betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände am runden Tisch erarbeitet wurde. Positiv bewertet er auch, dass die Sozialpartner des GAV Personalverleih sich zudem auf weitere spezifische Arbeitsbedingungen für die Live-in-Betreuung geeinigt haben (wie Lohn oder die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit).

Der Regierungsrat weist jedoch darauf hin, dass die Sonderbestimmungen lediglich Unternehmen für häusliche Pflege im Rahmen eines Dreieckverhältnisses betreffen (privater Haushalt – Spitexfirma/Personalverleiher – Arbeitnehmer/in). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betreuungsverhältnissen in Privathaushalten, die nicht über ein Dreiecksverhältnis, sondern direkt vom Privathaushalt angestellt werden, gilt die neue Regelung nicht. Vor diesem Hintergrund wird positiv zur Kenntnis genommen, dass das 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 ist.



Die Formulierungen der Gesetzestexte können nicht vollumfänglich alle Eventualitäten abdecken. Deshalb ist es umso wichtiger, dass in den zugehörigen Erläuterungen die notwendigen Ausformulierungen und Präzisierungen gemacht werden.

Der Regierungsrat erachtet die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz als komplex. Die Formulierungen können so zu Verständnis- und/oder Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, führen. Deshalb empfiehlt er Präzisierungen und/oder Anpassungen bei bestimmten Artikeln vorzunehmen:

### Art. 17a Abs. 2:

Für die in den Sonderbestimmungen umfassten Tätigkeiten werden häufig Pendelmigrantinnen und -migranten aus dem EU-Raum eingesetzt. Diese halten sich in den meisten Fällen für höchstens drei Monate in der Schweiz auf (Meldeverfahren). Deshalb ist eine praktische Umsetzung der Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit innert 26 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer nicht möglich (Art. 8 Abs. 2 ArGV 2). Aus diesem Grund sollte auch die Möglichkeit geboten werden, dass die Überzeit in diesen Fällen unmittelbar monetär abgegolten werden kann.

### Art. 17a Abs. 3:

Vom Grundsatz her wird begrüsst, dass die verlangte Unterstellung unter den GAV-Personalverleih als Voraussetzung für die Sonderbestimmungen gilt. Jedoch fällt nicht jeder Betrieb, der Personalverleih betreibt, wie beispielsweise gemeinnützige Betriebe, unter die Bewilligungspflicht und werden somit von diesen Sonderbestimmungen ausgenommen. Auch kann der GAV Personalverleih nicht mehr als allgemeinverbindlich erklärt sein, was ebenfalls die Sonderbestimmungen ausser Kraft setzt. Deshalb sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind.

### Art. 17b Abs. 1:

Die Festlegung einer Reaktionszeit von 30 Minuten im Bereich der Live-in-Betreuung (24-Stunden-Betreuung) deckt zum Beispiel Notfälle mit umgehender Intervention nicht ab. Es wird empfohlen, eine Sonderregelung bei kürzeren Interventionszeiten zu formulieren.

### Art. 17b Abs. 3:

Dieser Absatz ist sehr kompliziert formuliert und löst einen unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand bei der Rapportierung und somit auch bei einer allfälligen Überprüfung aus. Die Regelung muss einfacher sein, damit die Umsetzung bei den verliehenen Personen klar ist und die Rapportierung effizient möglich ist (z. B. Reduktion auf nur zwei Zeitabschnitte anstelle von drei). In der Folge ist schliesslich auch die Überprüfung einfacher möglich.

### Art. 17c Abs. 2:

Eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nimmt nicht Rücksicht auf mögliche Notfälle (z. B. bei einer akuten gesundheitlichen Verschlechterung der zu betreuenden Person in der Nacht). Das Finden einer Ersatzperson in der Nacht wird nur sehr schwer möglich sein oder aber es müssen Arbeitnehmende sich in der Bereitschaftszeit befinden, was wirtschaftlich keinen Sinn macht. Deshalb soll eine Sonderregelung für Notfälle geschaffen werden.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Thomas Frey, Ratschreiber-Stv.



## Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei  
Marktgasse 2  
9050 Appenzell  
Telefon +41 71 788 93 11  
info@rk.ai.ch  
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

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

Appenzell, 20. Februar 2025

### **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - Art. 17e ArGV 2) Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie nimmt wie folgt Stellung:

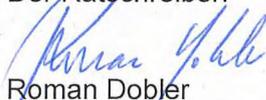
Die ausgearbeiteten Sonderbestimmungen in Art. 17a - Art. 17e ArGV2 werden auf Ebene des materiellen Rechts unterstützt. Fraglich scheint, inwiefern die neuen Bestimmungen in der Praxis durch die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren vollzogen werden können, insbesondere da es sich um Kontrollen in Privathaushalten handelt. Die Durchführung von Kontrollen in Privathaushalten wird als besonders heikel eingeschätzt.

Die in Art. 17a Abs. 3 ArGV2 verlangte Unterstellung unter den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih wird begrüsst. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass dem GAV-Personalverleih nur Betriebe unterstellt sind, welche eine kantonale oder eidgenössische Bewilligung zum Personalverleih besitzen. Hingegen fallen nicht alle Betriebe, welche Personalverleih betreiben (z.B. gemeinnützige Betriebe) unter die Bewilligungspflicht. Diese unterstehen folglich nicht dem GAV Personalverleih, womit eine Wettbewerbsverzerrung geschaffen wird.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

#### **Im Auftrage von Landammann und Standeskommission**

Der Ratschreiber:

  
Roman Dobler

#### **Zur Kenntnis an:**

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

per E-Mail an: [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Liestal, 18. März 2025  
VGD/KIGA/sho

## **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2), Vernehmlassungsantwort**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Vorlage zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; [SR 822.112](#)) betreffend die Live-in-Betreuung zukommen lassen und zur Vernehmlassung eingeladen. Mit den neu vorgesehenen Artikeln 17a – 17e E-ArGV2 sollen besondere Bestimmungen für Arbeitnehmende eingeführt werden, welche für die häusliche Pflege einer zu betreuenden Person in deren Haushalt wohnen und im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses (vorliegend privater Haushalt – Personalverleiher – Arbeitnehmende) zum Einsatz kommen. Anlass zu dieser Revision gibt ein Urteil des Bundesgerichts (2C\_470/2020), das in derartigen Dreiecksverhältnissen das Arbeitsgesetz für anwendbar erklärt hat.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und unterbreiten Ihnen hiermit unsere Vernehmlassung.

### **1. Allgemeine Bemerkungen**

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft befürwortet die Einführung von Sonderbestimmungen in der ArGV 2 zum Schutz von Arbeitnehmenden, welche im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses die Live-in-Betreuung in Privathaushalten übernehmen. Durch das Zusammenfallen von Wohn- und Arbeitsort und die dadurch besonders sorgfältig vorzunehmende Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten erscheint dem Regierungsrat eine spezifische Regulierung dieser Art von Arbeitsverhältnissen sinnvoll und notwendig.

Grundsätzlich begrüsst der Regierungsrat den Einbezug der betroffenen Sozialpartner in die Ausarbeitung der Vorlage mit dem Ziel, im Sinne eines Kompromisses eine tragfähige Lösung zu schaffen. Kritisch steht der Regierungsrat hingegen der vorgesehenen Beschränkung des Geltungsbereichs auf Betriebe gegenüber, die dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) zum Personalverleih unterstellt sind (Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2): Beim Arbeitsge-

setz und seinen Ausführungsbestimmungen handelt es sich um öffentlich-rechtliche Schutzbestimmungen, die unabhängig davon zur Anwendung gelangen müssen, ob ein ave GAV existiert. Etwas Anderes vorzuschreiben hiesse, dass bei Fehlen einer gesamtarbeitsvertraglichen Einigung der Sozialpartner oder beim Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit die in der ArGV 2 vorgesehenen Sonderbestimmungen für Live-in-Betreuungsverhältnisse nicht greifen würden. Eine Unterscheidung zwischen Betrieben, auf welche der ave GAV zum Personalverleih angewendet wird oder die sich diesem freiwillig anschliessen, und anderen Betrieben, die in Dreieckskonstellationen Arbeitnehmende in Privathaushalten einsetzen, überzeugt den Regierungsrat nicht, zumal auch das Bundesgericht keine derartige Unterscheidung getroffen hat. Der Regierungsrat ist der Meinung, dass die geplanten Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung für sämtliche Arbeitnehmenden gelten sollten, die derartige Leistungen in einem Dreiecksverhältnis erbringen.

## **2. Zu den vorgeschlagenen Bestimmungen**

Zu den vorgeschlagenen Bestimmungen hat der Regierungsrat die folgenden Anmerkungen:

### **Redaktionelle Hinweise**

In gesetzesredaktioneller Hinsicht fällt auf, dass die mit fünf Artikeln zur Live-in-Betreuung vorgeschlagene Ergänzung im 3. Abschnitt der ArGV 2 nicht der herkömmlichen Systematik entspricht. Der Regierungsrat regt an, sämtliche arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen in den 2. Abschnitt der ArGV 2 zu transferieren und im 3. Abschnitt idealerweise nur einen Artikel aufzunehmen, welcher eine Definition der hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung enthält. Im Übrigen soll auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt verwiesen werden.

Der Regierungsrat schlägt zudem vor, die neuen Sonderbestimmungen unter den vereinfachenden Titel der Live-in-Betreuungsdienste zu stellen.

### **Umfassender Geltungsbereich**

Wie oben ausgeführt, beantragt der Regierungsrat, den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung auf sämtliche Arbeitnehmenden auszuweiten, welche hauswirtschaftliche Leistungen in einem Dreiecksverhältnis erbringen und nicht auf den Personalverleih zu beschränken:

- Dies bedingt eine Anpassung des Wortlauts von Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2 dahingehend, dass nicht von Arbeitnehmenden gesprochen wird, die an einen privaten Haushalt verliehen, sondern die «(...) *in einem privaten Haushalt eingesetzt* (...)» werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen.
- Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2 ist aus den eingangs genannten Gründen zu streichen.
- Auch in Art. 17e E-ArGV 2 sollte der Begriff des Personalverleihers durch eine allgemeinere Umschreibung des Arbeitgebenden ersetzt werden.

### **Mehr Klarheit und Rechtssicherheit**

Der Regierungsrat stellt fest, dass der vorliegende Entwurf – auch in Kombination mit den allgemeinen arbeitsgesetzlichen Vorschriften – sehr komplex und mitunter nicht ausreichend klar formuliert ist. Dies kann zu Verständnisproblemen und Vollzugsfragen auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, aber auch bei den Arbeitsinspektoraten führen:

- Beim Bereitschaftsdienst, der auch ausserhalb des Haushalts geleistet werden kann, ist beispielsweise unklar, ob die Wegzeit gleich wie bei Piketteinsätzen an die Arbeitszeit anzurechnen ist (Art. 17b Abs. 1 E-ArGV 2). Für den Regierungsrat ist kein Grund ersichtlich, beim Bereitschaftsdienst im Rahmen von hauswirtschaftlichen Leistungen diesbezüglich Raum für eine andere Handhabung zu lassen. Demnach sollte die analoge Anwendung von Art. 15 Abs. 2 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; [SR 822.111](#)) explizit festgehalten werden.
- Die Regelung zur Aufteilung des Bereitschaftsdienstes in maximal drei Zeitabschnitte und die Berechnung der Arbeitszeiten bei effektiv geleisteten Einsätzen ist kompliziert und auslegungsbedürftig (Art. 17b Abs. 3 E-ArGV 2). Fehler bei der Erfassung der Arbeitszeiten und unterschiedliche Interpretationen bei einer Arbeitszeitkontrolle können die Folge sein. Dem Regierungsrat erscheinen deshalb konkretisierende Ausführungen in der Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) mit aussagekräftigen Beispielfällen wichtig.
- Die Normierung der Ruhezeiten in Art. 17c E-ArGV 2 kann im Verhältnis zu Art. 15a Abs. 2 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; [SR 822.11](#)) sowie zu Art. 19 Abs. 1 und 2 ArGV 1 zu Missverständnissen führen. Im Verordnungstext oder zumindest in der Wegleitung sollte ausdrücklich festgehalten werden, ob diese Ruhezeitvorschriften mit Art. 17c E-ArGV 2 wegbedungen werden oder zusätzlich zur Anwendung gelangen sollen.
- In Abweichung von der allgemeinen Pausenregelung im Arbeitsgesetz muss gemäss den Erläuterungen zu Art. 17d Abs. 1 E-ArGV 2 eine der täglichen Pausen mindestens 60 Minuten lang sein. Diese Aussage geht in dieser Klarheit nicht aus dem Wortlaut der Verordnungsbestimmung hervor. Zur Verdeutlichung schlägt der Regierungsrat daher vor, den Wortlaut von Art. 17d Abs. 1 E-ArGV 2 analog zu dessen Absatz 2 mit der Formulierung «(...) *eine zusammenhängende Pause von mindestens einer Stunde* (...)» zu präzisieren.  
Ausserdem ist unklar, ob abgesehen von dieser explizit vorgesehenen Abweichung die Regelungen in Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1 anwendbar sind oder nicht.

### **Eingeschränkte Praktikabilität**

Wie der erläuternde Bericht festhält, wird diese Art von Arbeitsverhältnis oft mit Pendelmigrantinnen und -migranten abgeschlossen. Diese halten sich im Rahmen des ausländerrechtlichen Meldeverfahrens während höchstens drei Monaten in der Schweiz auf, um im Anschluss wieder in ihre Herkunftsländer zu reisen. Es ist darauf hinzuweisen, dass beim Einsatz von Pendelmigrantinnen und -migranten bei der Live-in-Betreuung Vorbehalte betreffend Zweckmässigkeit und Kontrollierbarkeit der geplanten Regelungen angebracht werden müssen. Dies betrifft namentlich die vorgesehene Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit während eines Zeitraums von 26 Wochen (Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2 i.V.m. Art. 8 Abs. 2 ArGV 2). Auch die Vorgabe, wonach im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren sind, wobei diese unregelmässig auf das Jahr verteilt werden können, dürfte in solchen Fällen in der Praxis kaum eine Rolle spielen (Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2 i.V.m. Art. 12 Abs. 2 ArGV 2).

Die grundsätzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten ist in Art. 73 ArGV 1 geregelt. Als Hauptgrund, weshalb mit Art. 17e E-ArGV 2 eine zusätzliche Bestimmung zur Arbeitszeiterfassung bei der Live-in-Betreuung geschaffen werden soll, macht der Regierungsrat die besonderen Visierungspflichten aus. Dazu ist anzumerken, dass eine Gegenzeichnung der Arbeitszeitrapporte durch die betreute Person nicht in jedem Fall möglich sein wird und angesichts der vage umschriebenen Visierungsmodalitäten durch den Arbeitgebenden weitere Unklarheiten bestehen. Wie die Arbeitsinspektorate im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit mit nicht oder unzureichend visierten Arbeitszeiterfassungen umzugehen haben, ist nicht geklärt. Insgesamt erscheint die vorgesehene Visie-

rungsregelung wenig praktikabel und dürfte dem dahinterstehenden Kontrollbedürfnis nicht in jedem Fall gerecht werden. Es sollte geprüft werden, ob Art. 73 ArGV 1 auf sinnvolle Weise ergänzt und auf eine Sonderbestimmung für die Live-in-Betreuung verzichtet werden kann.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Hochachtungsvoll



Isaac Reber  
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich  
Landschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9  
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62  
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch  
www.bs.ch/regierungsrat

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

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Basel, 25. Februar 2025

### **Regierungsratsbeschluss vom 25. Februar 2025**

#### **Vernehmlassung Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2); Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit. Nachfolgend finden Sie unsere Einschätzung.

Es ist sinnvoll und notwendig, dass auf den Bundesgerichtsentscheid 2C\_470/2020 reagiert wird. Der Entwurf ist grundsätzlich zu befürworten. Allerdings ist er sehr komplex und nicht ausreichend klar formuliert, was zu diversen Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, führen kann. Ebenfalls nicht zu unterschätzen ist der Aufwand für die kantonalen Vollzugsbehörden für die Arbeitszeitkontrolle. Durch Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt und das Eingreifen von Behörden und Gerichten auf ein Minimum reduziert werden.

#### Systematik

Der Entwurf beinhaltet im 3. Abschnitt der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) eine Reihe von Artikeln, die sich auf Betriebe und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beziehen, die zur Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung herbeigezogen werden. Dies ist ein Novum, da im 3. Abschnitt normalerweise die unterstellten Betriebsarten sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgeführt werden und in den einzelnen Bestimmungen auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt verwiesen wird. Vorliegend werden jedoch sowohl besondere Bestimmungen, welche eigentlich im 2. Abschnitt Eingang finden müssten, festgehalten, als auch auf Sonderbestimmungen des 2. Abschnittes verwiesen. Diese Systematik macht die für den Laien ohnehin anspruchsvolle Lektüre der Verordnung unnötigerweise noch komplexer. Die besonderen Bestimmungen sollten daher im 2. Abschnitt eingefügt werden. Im 3. Abschnitt sollte nur ein Artikel vorgesehen werden, der einerseits den Grundsatz der hauswirtschaftlichen Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung erläutert und andererseits Verweise auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt enthält.

#### Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2

Die Definition des Anwendungsbereichs ist grundsätzlich zweckmässig formuliert. Gemäss dem erläuternden Bericht sind medizinische Pflegeleistungen ausgeschlossen, jedoch fallen Leistungen i.S.v. Art. 7 Abs. 2 lit. c der Krankenpflege-Leistungsverordnung unter die Bestimmungen. Um einen einheitlichen Vollzug zu gewährleisten, ist es eine klare Abgrenzung wichtig. Dies kann beispielsweise anhand einer Liste mit den typischen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen, oder anhand einer Präzisierung im Wegleitungstext erfolgen.

Um in den Anwendungsbereich der Bestimmungen zu fallen, muss der beschäftigte Arbeitnehmer oder die beschäftigte Arbeitnehmerin unter anderem im Haushalt der betreuten Person wohnen. Somit entfällt die Anwendung der Sonderbestimmungen auf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die eingesetzt werden, falls die Anzahl Einsätze im Bereitschaftsdienst für die primär mit der Betreuung beauftragten und im gleichen Haushalt wohnenden Personen überschritten werden oder auf die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, welche die Einsätze organisieren. In diesem Zusammenhang überzeugt der Verordnungsentwurf in Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2 nicht, da er von «auf die Betriebe sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Abs. 1» spricht. «die Betriebe sowie» ist somit zu streichen.

#### Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2

Der Verweis auf Art. 8 Abs. 2 ArGV 2 ist nicht zweckmässig. Häufig werden Pendelmigrantinnen und -migranten aus dem EU-Raum für die umfassten Tätigkeiten eingesetzt. Diese halten sich häufig im Rahmen des ausländerrechtlichen Meldeverfahrens während höchstens drei Monaten in der Schweiz auf. Eine Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit während eines Zeitraums von 26 Wochen passt daher nicht. Die Anwendbarkeit der Sonderbestimmung hätte zudem zur Folge, dass Arbeitszeitkontrollen ohne Notwendigkeit sehr viel aufwändiger wären.

Art. 12 Abs. 2 ArGV 2, wonach im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren sind, wird in der Praxis bei einem Aufenthalt von 3 Monaten kaum eine Rolle spielen, da sie unregelmässig auf das Jahr verteilt werden dürfen. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der am Sonntag gearbeitet wird, muss im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Diese verlängert sich damit auf insgesamt 47 Stunden. Es ist zu bezweifeln, dass eine solche Regelung den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, was letztlich auch zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeignetem Personal führen könnte.

Praxisgerechter wäre der Verweis auf Art. 8 Abs. 1 ArGV 2, wonach die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen ist. Alternativ und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrscheinlich interessanter wäre eine monetäre Entschädigung. Hinzu kommt, dass der Freizeitausgleich, sofern zwischenzeitlich eine Ausreise aus der Schweiz erfolgt ist, für die Behörde faktisch nicht überprüfbar ist.

#### Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2

Die verlangte Unterstellung unter den GAV Personalverleih als Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Ausnahmebestimmungen sorgt an sich für eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Fortan dürfte der GAV Personalverleih für die überwiegende Mehrheit der verliehenen Live-in-Betreuungspersonen gelten. Die Live-in-Betreuungspersonen profitieren neben den sozialpartnerschaftlich festgelegten Mindestlöhnen und Entschädigungen für Bereitschaftsdienst sowie Nacht- und Sonntagsarbeit auch von einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung. Somit ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes die Regelung nachvollziehbar, überzeugt aber aus diversen Gründen nicht.

Dem GAV Personalverleih sind nur Betriebe unterstellt, die eine kantonale oder eidgenössische Bewilligung zum Personalverleih besitzen und deren Haupttätigkeit der Personalverleih ist. Jedoch fällt nicht jeder Betrieb, der Personalverleih betreibt, unter die Bewilligungspflicht. In der Praxis gibt es Betriebe, welche Live-in-Betreuung anbieten und nicht bewilligungspflichtig sind und demnach nicht dem GAV Personalverleih unterstehen. Dies schafft Wettbewerbsverzerrun-

gen. Ausserdem ist eine Unterstellung unter den GAV Personalverleih für die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen insbesondere dann problematisch, wenn der GAV Personalverleih nicht mehr als allgemeinverbindlich erklärt wird, sei es nur vorübergehend oder gar ganz aufgelöst werden sollte. Die Betriebe und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wüssten nicht mit Sicherheit, wie lange die Sonderbestimmungen auf sie Anwendung finden und befänden sich somit diesbezüglich in einem Schwebezustand. Da die Live-in-Betreuung ohne Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen faktisch nicht mehr umsetzbar wäre, wäre damit möglicherweise der Stellenverlust verbunden. Um dies zu vermeiden, sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind oder nicht.

Der Verweis auf die sozialpartnerschaftlich festgelegten Arbeitsbedingungen ist nachvollziehbar, jedoch sollte er nicht Eingang in einen Rechtserlass finden, welcher damit vom Verhandlungsergebnis der Sozialpartner abhängig gemacht wird. Die Verordnung darf auch nicht vorschreiben, dass die Sozialpartner für die Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdienstes und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln müssen. Es ist fraglich, ob eine solche Bestimmung dem geltendem Recht entspricht und auf dieser Normstufe möglich ist. So sprechen sowohl die Tarifautonomie als Teil der Vertragsfreiheit als auch die indirekte negative Koalitionsfreiheit dagegen. Ausserdem geht aus dem Verordnungsentwurf nicht klar hervor, inwiefern die Sozialpartner die Sonntags- und Nachtarbeit regeln sollen. Insofern ausschliesslich die Vergütung von Bereitschaftsdienst und Sonn- und Nachtarbeit gemeint ist, und nicht die weiteren Vorgaben für diese Einsätze, hat der Entwurf einen redaktionellen Fehler («der» anstatt «die» Sonntags- und Nachtarbeit). Gemäss erläuterndem Bericht wird in der aktuell geltenden Vereinbarung festgelegt ist, dass insbesondere für Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 25% geschuldet ist. Das Arbeitsgesetz sieht für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit ein Zeitzuschlag von 10% vor. Gemäss Art. 22 ArG kann ein Zeitzuschlag nicht durch Geldleistungen ersetzt werden. Daraus resultiert, dass vorliegend ein 10% Zeitzuschlag und ein 25% Lohnzuschlag zu gewähren wäre, wobei die Vollzugsorgane des ArG lediglich den Zeitzuschlag kontrollieren. Zudem ist unklar, was die Konsequenzen sind, wenn die Sozialpartner keine Regelung finden – dies sollte geklärt und in der Verordnung festgehalten werden (vgl. z.B. Art. 11 Abs. 3<sup>ter</sup> BVG oder Art. 335j OR).

#### Art. 17b Abs. 1 E-ArGV 2

Es ist fraglich, ob eine Interventionszeit von 30 Minuten im Bereich der Live-in-Betreuung realistisch ist. Eine Sonderregelung bei kürzeren Interventionszeiten analog des bisher einzig auf Krankenanstalten und Kliniken anwendbaren Art. 8a Abs. 2 ArGV 2 wäre sinnvoll.

Zudem ist unklar, inwiefern die Wegzeit als Arbeitszeit anzurechnen ist. Im erläuternden Bericht wird lediglich ausgeführt, dass innerhalb des gleichen Zeitabschnittes nur der effektive Arbeitsinsatz als Arbeitszeit zählt. Im Rahmen des Pikettdienstes ist die Anrechnung der nötigen Wegzeiten als Arbeitszeit zwingend, wenn der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes erfolgt. Der Verordnungsentwurf ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes dahingehend zu konkretisieren, dass Art. 15 Abs. 2 ArGV 1 analog Anwendung findet, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich während des Bereitschaftsdienstes sowohl inner- als auch ausserhalb des Haushalts bereithalten kann.

Gemäss erläuterndem Bericht stellt die Gewährleistung des Bereitschaftsdienstes einen massgeblichen Teil der vereinbarten Arbeitsleistung dar und ist nicht bloss eine ausnahmsweise geleistete Zusatzleistung für Notfälle wie beim Pikettdienst. Deshalb muss diese Zeit auch klar von der Ruhezeit abgegrenzt werden. Auch ist eine klare Regelung zum Verhältnis zu anderen Bestimmungen über die Arbeitszeit wichtig. Die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitszeit (Art. 10 ArG für Tages- und Abendarbeit und 17a ArG für Nachtarbeit) sind auf den Pikettdienst nicht anwendbar. Andere Bestimmungen, insbesondere diejenigen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Überzeitarbeit, bleiben anwendbar. Vorliegend ist zu konkretisieren, welche Bestimmungen durch den Bereitschaftsdienst zur Anwendung gelangen und welche nicht.

Zur redaktionellen Korrektur muss das Wort «zu» noch vor «gewähren» ergänzt werden.

#### Art. 17b Abs. 2 E-ArGV 2

Zwar ist die Frequenz des Bereitschaftsdiensts beschränkt, dies jedoch auf einem sehr hohen Niveau. Der Verordnungsentwurf suggeriert, dass der Bereitschaftsdienst nur an einem Arbeitstag zulässig ist, ohne dass im erläuternden Bericht der Grund dafür erklärt wird. So kann es sein, dass die Einplanung eines Bereitschaftsdienstes bereits vor einem Arbeitstag und somit nicht an einem Arbeitstag gewünscht oder erforderlich ist. Die vorgesehene Regelung stellt eine unnötige Einschränkung dar.

#### Art. 17b Abs. 3 E-ArGV 2

Diese Regelung ist unnötigerweise komplex. So müsste für jeden Block der Bereitschaftszeit einzeln geprüft werden, ob nur die effektiv geleisteten Einsätze oder der gesamte Block als Arbeitszeit gilt. Zudem wird dadurch auch die Arbeitszeiterfassung erschwert. Hingegen würde die Aufteilung auf höchstens zwei Zeitabschnitte das Kontrollvolumen um einen Drittel reduzieren. Sodann sollte die Bestimmung dahingehend ergänzt werden, dass die Unterteilung des Bereitschaftsdiensts nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen.

#### Art. 17c Abs. 2 E-ArGV 2:

Aufgrund der unregelmässigen und schlecht planbaren Art der Tätigkeit ist es an sich gerechtfertigt, keine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf weniger als elf Stunden zuzulassen. In der Praxis kann diese Regelung jedoch zu Schwierigkeiten führen. Davon ausgegangen, dass die minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden kann, beispielsweise bei einer akuten gesundheitlichen Verschlechterung der zu betreuenden Person in der Nacht, müsste der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unmittelbar nach dem letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden. Jedoch wird der Arbeitgeber in der Nacht aber keine Ersatzperson finden. Eine Ausnahmeregelung für Notfälle ist deshalb notwendig.

#### Art. 17d Abs. 1 E-ArGV 2

Durch die Verpflichtung, die einstündige Pause ohne Bereitschaftsdienst zu gewähren, wird den besonderen Umständen bei der Live-In-Betreuung Rechnung getragen. Gemäss erläuterndem Bericht muss die Pause am Stück gewährt und darf entgegen der allgemein gültigen Regelung nicht aufgeteilt werden. Wir wünschen eine entsprechende Präzisierung im Verordnungsentwurf. Ausserdem ist unklar, ob abgesehen von der explizit vorgesehenen Abweichung die Regelungen in Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1 anwendbar sind oder nicht. Eine Präzisierung, zumindest im Wegleitungstext, ist wünschenswert.

#### Art. 17d Abs. 2 E-ArGV 2

Es ist zu begrüssen, dass dem geringeren Erholungswert von Freizeit, während welcher Bereitschaftsdienst zu leisten ist, Rechnung getragen wird. Gemäss Art. 10 Abs.1 und Art. 16 ArG wird zwischen Tages-, Abend- und Nachtarbeit unterschieden. Im Verordnungsentwurf wird jedoch nur auf Tages- und Nachtarbeit Bezug genommen. Wir gehen davon aus, dass es sich um ein redaktionelles Versehen handelt und auch die Abendarbeit gemeint ist und somit «am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist», heissen sollte.

#### Art. 17e E-ArGV 2

Die Vorgaben betreffend Ausgestaltung von Visum und Kontrolle der Arbeitszeiterfassungen durch den Personalverleihbetrieb erscheinen vage. Die Begriffe «zeitnah» und «Kontrolle» sind auslegungsbedürftig. Die praktische Umsetzung wird durch den Umstand, dass es sich grossmehrheitlich um Pendelmigrantinnen und -migranten handelt, erheblich erschwert. Ausserdem bleibt unklar, ob lediglich die Arbeitszeiten oder sämtliche Daten, wie z.B. der Bereitschaftsdienst, visiert werden muss. Wir wünschen daher eine entsprechende Präzisierung. Unklar ist, weshalb nicht Art. 73 ArGV 1 entsprechend angepasst wird.

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne Michael Mauerhofer, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft und Arbeit, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin



Regierungsrat

Postgasse 68  
Postfach  
3000 Bern 8  
info.regierungsrat@be.ch  
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

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

RRB Nr.: 248/2025 12. März 2025  
Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion  
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

## **Vernehmlassung des Bundes: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) Stellungnahme des Kantons Bern**

Sehr geehrter Herr Bundesrat,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat des Kantons Bern dankt Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Gemäss Feststellung des seco (bestätigt 2012 durch den Bundesgerichts-Entscheid 2C\_356) unterstehen Anbieter, welche Privathaushalten sogenannte Live-In Betreuende überlassen, dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG). Es handelt sich um Personalverleih. Dadurch sind diese Arbeitnehmenden dem allgemeinverbindlich erklärten GAV-Personalverleih unterstellt.

Das Bundesgericht entschied zudem, dass diese Arbeitnehmenden dem Arbeitsgesetz unterstellt seien (BGE 148 II 2023).

Konstitutive Merkmale der Live-In Betreuung sind, dass die oder der Arbeitnehmende im Privathaushalt der Klientin oder des Klienten lebt und sich nebst der Arbeitszeit während eines gewissen Zeitraums für Einsätze zur Verfügung hält. Die Live-In Betreuung wird vor allem durch sogenannte Pendelmigrantinnen und -migranten erbracht. Mit diesen konstitutiven Merkmalen einher geht eine erhöhte Vulnerabilität der Arbeitnehmenden für Arbeitsausbeutung.

Anderweitige Live-In Arbeitsverhältnisse, namentlich Direktanstellungen in Privathaushalten, sind nicht dem ArG unterstellt und benötigen keine Sonderbestimmungen.

Die Sonderbestimmungen sind ein Kompromiss, der in einem tripartiten Prozess zwischen Organisationen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie dem seco ausgehandelt wurden.

Der Regierungsrat des Kantons Bern stimmt daher diesem nationalen Kompromiss der Sozialpartner zu und unterstützt die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz.

Freundliche Grüsse

**Im Namen des Regierungsrates**



Evi Allemann  
Regierungspräsidentin



Christoph Auer  
Staatschreiber

Verteiler

- Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
- Direktion für Inneres und Justiz
- Sicherheitsdirektion
- Staatskanzlei



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE  
Staatsrat SR

Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

T +41 26 305 10 40  
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat  
Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

## **PAR COURRIEL**

Département fédéral de l'économie, de la  
formation et de la recherche DEFR

Monsieur Guy Parmelin

Conseiller fédéral

Palais fédéral est

3003 Berne

*Courriel* : [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

*Fribourg, le 21 janvier 2025*

2025-197

### **Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail. Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a - 17e OLT 2) - Procédure de consultation**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat a examiné en détail le projet de révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2). Il arrive à la conclusion que les articles 17a - 17e OLT 2 ne donnent lieu à aucune remarque particulière sur le plan du droit matériel et le canton de Fribourg peut donc s'y rallier.

Cependant, le Conseil d'Etat se demande dans quelle mesure ces nouvelles dispositions pourront faire l'objet de contrôles dans la pratique, par les inspecteurs-trices du travail, d'autant plus qu'il s'agit de contrôles dans des ménages privés. Dans ce contexte, la compatibilité avec les compétences des inspecteurs-trices nous semble problématique, dès lors qu'il est démontré que l'exercice de contrôles au sein de ménages privés est particulièrement délicat. En tout état de cause, il nous semble que ces différents aspects doivent être clarifiés pour permettre aux inspecteurs-trices du travail de planifier et d'effectuer les contrôles induits par les nouvelles dispositions.

Tout en vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, Madame, Monsieur à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

**Au nom du Conseil d'Etat :**

Jean-François Steiert, Président



Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

**Copie**

—

à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;  
à la Chancellerie d'Etat.



Genève, le 12 mars 2025

## Le Conseil d'Etat

891-2025

Département fédéral de l'économie, de  
la formation et de la recherche (DEFR)  
Monsieur Guy Parmelin  
Conseiller fédéral  
Palais fédéral est  
3003 Berne

### **Concerne : révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail – dispositions spéciales pour la prise en charge "Live-in" (art. 17a - 17 e OLT2)**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Notre Conseil a bien reçu votre courrier du 28 novembre 2024 et vous remercie de l'occasion qui lui est donnée de se prononcer sur le projet de révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2).

En préambule, notre Conseil relève que le canton de Genève n'est, jusqu'ici, que pas ou peu concerné par la problématique qui sous-tend la présente révision - celle de migrants pendulaires engagés par des entreprises de location de service - et qui touche plus spécifiquement les cantons alémaniques.

Notre Conseil salue néanmoins l'initiative prise par les partenaires sociaux de négocier, suite à l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2021, une réglementation spéciale en matière de prise en charge « Live-in ». Ce domaine, bien que complexe à codifier, mérite assurément d'être circonscrit par des règles juridiques claires et pragmatiques de durée du travail et du repos.

A ce propos, c'est avec intérêt que nous attendons vos conclusions quant à une possible extension du champ d'application de la loi sur le travail (LTr) à la prise en charge « Live-in » dans le cadre de relations contractuelles conclues directement entre le travailleur et le ménage privé. Dans notre canton, en effet, le maintien à domicile 24h/24 est majoritairement organisé sur cette base, d'où l'importance particulière que nous attachons à une éventuelle soumission de ces rapports de travail à la LTr.

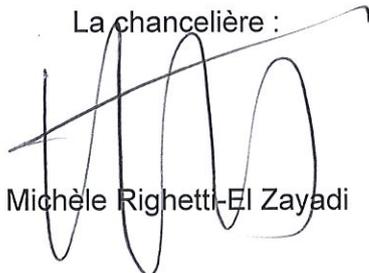
Relativement à la révision soumise, notre Conseil y est favorable. S'il approuve le projet dans son principe, il s'interroge toutefois sur la mise en pratique et le respect de la réglementation complexe proposée qui, pour gagner en efficacité et en clarté, mériterait quelques ajustements.

En annexe, vous trouverez nos commentaires détaillés. Pour le surplus, nous appuyons les constats techniques exprimés par l'association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT). Nous vous renvoyons respectueusement à ses réponses qui détaillent de manière exhaustive et complète les difficultés d'application de la révision soumise.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti-El Zayadi

La présidente :



Nathalie Fontanet

Annexe mentionnée

Copie à : ab-geko@seco.admin.ch

**Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) / introduction de dispositions spéciales pour les prestations concernant l'économie domestique et pour l'assistance et le soutien dans les actes du quotidien (prise en charge « Live-in » ; art. 17a – 17e OLT2)**

**Prise de position du canton de Genève**

---

*A titre liminaire*

Il serait judicieux d'indiquer explicitement, au niveau de l'OLT2, que la prise en charge « Live-in » n'est désormais légalement possible que dans le cadre d'un **travail en équipe**, comprenant obligatoirement **plusieurs intervenants**, planifiés de manière régulière.

*A titre structurel*

Il conviendrait, pour ne pas complexifier inutilement l'OLT2, de respecter la systématique actuelle de l'ordonnance : ne devraient être indiquées, au niveau de la section 3, que les catégories d'entreprises et de travailleurs soumises à l'OLT2, avec renvois idoines aux règles applicables spéciales listées à la section 2.

Nous sommes par conséquent défavorables à ce que des articles portant sur des dérogations spéciales soient intégrées à la section 3. Un tel procédé compliquerait inutilement la lecture et la compréhension de l'OLT2.

*Commentaires article par article*

**Article 17a : champ d'application**

**Article 17 a al. 1 :**

Les personnes engagées auprès de personnes assistées peuvent, selon l'article 17 a al. 1, effectuer des *prestations d'économie domestique, d'assistance et de soutien dans les actes du quotidien* auprès d'un ménage privé.

Concernant les *prestations d'assistance et de soutien*, le commentaire explicatif renvoie aux prestations listées à l'article 7 al. 2 lit. c de l'ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins (OPAS). Sont ainsi considérés comme « soins de base », notamment : le bandage de jambes du patient, la mise de bas de compression, refaire le lit et y installer le patient, les soins d'hygiène corporelles et de la bouche, l'habillement et le déshabillage, etc.

Des actes tels que le bandage de jambes ou les soins d'hygiène ne sont pas anodins. Il en est de même pour d'autres prestations d'assistance qui peuvent, de prime abord, paraître facile à réaliser mais qui requièrent, quand les personnes assistées sont très âgées et/ou souffrant de diverses pathologies, de réelles compétences. Ces soins, à Genève, sont le plus souvent dispensés, soit de manière autonome, soit par délégation, par des *aides en soins et accompagnement* (au bénéfice d'une attestation fédérale de formation – ASA), des *assistants*

*en soins et santé communautaire (au bénéficiaire d'un certificat fédéral de capacité – CFC) - ou par des personnes au bénéfice d'une formation auxiliaire de santé de la Croix-Rouge (CRS).*

S'il est vrai qu'une « zone grise » existe légalement en matière d'obligation de formation pour prodiguer des soins de base, il n'en demeure pas moins que des cursus existent prouvant par là-même la nécessité d'un apprentissage des gestes de base qui doivent être suivis, tant pour préserver la santé du travailleur que celle de la personne assistée.

Concernant les soins, il nous paraît par conséquent impératif d'indiquer explicitement, dans le texte légal, que les « soins médicaux » sont exclus. Relativement « aux soins de base », un simple renvoi à l'article 7 al. 2 lit. c OPAS ne nous semble ni adéquat ni pertinent. Il conviendrait, au niveau des directives du SECO, de répertorier spécifiquement les soins de base qui peuvent être prodigués par les travailleurs dans le cadre du « Live-in » et ceux qui doivent être effectués par des personnes ayant une formation adéquate afin de fixer une délimitation claire du travail attendu.

### **Article 17a al 2 :**

#### *Champ d'application*

Le libellé de cet alinéa prête à confusion. En effet, selon la teneur de l'article 17a al. 2, les dispositions spéciales de la section 2 seraient applicables tant aux travailleurs qui habitent au sein du ménage privé qu'aux entreprises qui les emploient. Ainsi, théoriquement, tous les employés desdites entreprises seraient soumis à l'OLT2, comme par exemple, les employés en charge des plannings, ceux qui effectuent des « remplacements » lors de dépassements des horaires, etc. Il convient donc de reformuler l'article 17a al. 2 en supprimant la mention « aux entreprises ».

#### *Compensation du travail supplémentaire dominical*

Nous sommes d'avis que le délai en matière de compensation du travail supplémentaire dominical doit être de 14 semaines et non de 26 semaines. En effet, une durée de compensation sur 14 semaines est contextuellement beaucoup plus appropriée, notamment en cas d'engagements à court et moyen terme d'employés. La règle de l'extension à 26 semaines d'une compensation du travail supplémentaire dominical doit rester strictement limitée au milieu médical (cliniques, hôpitaux et laboratoires médicaux), milieu pour lequel cette dérogation a d'ailleurs été initialement conçue.

Par conséquent, nous sommes favorables à un renvoi à l'article 8 al. 1 OLT2 et non à l'article 8 al. 2 OLT2.

### **Article 17a al 3, 1<sup>ère</sup> phrase :**

Pour pouvoir se prévaloir des règles dérogatoires de l'OLT2, les entreprises doivent être soumises à la convention collective de travail étendue régissant le travail temporaire. Cette condition préalable à l'application des nouvelles normes est louable en soi, tant pour la protection du travailleur que pour éviter une distorsion de concurrence. Quid cependant des éventuels problèmes qui pourraient avoir lieu lors du renouvellement d'une CCT, un « vide d'extension » par exemple ?

Notre canton est par ailleurs confronté à la problématique des « family office », entités juridiques non soumises à la CCT régissant le travail temporaire, qui engagent régulièrement du personnel de maison pour leurs clients.

Ainsi, pour les raisons susmentionnées, il serait judicieux que les règles dérogatoires envisagées soient applicables à tout rapport triangulaire en matière de « Live-in », indépendamment d'une affiliation à la CCT pour le travail temporaire.

### **Article 17a al 3, 2ème phrase :**

Cet ajout est juridiquement incongru au niveau de l'OLT2. S'il paraît, en effet, tout à fait souhaitable que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur l'indemnisation du service de garde, du travail de nuit et celui du dimanche, cette mention n'a pas sa place au niveau de l'OLT2.

### **Article 17b : service de garde**

Afin de respecter la systématique de l'ordonnance et sa lisibilité, la définition du service de garde devrait se trouver à l'article 17b et non à l'article 17a al. 4 comme libellé actuellement.

Le service de garde constitue une part déterminante de la prestation de travail et, par conséquent, représente la pierre angulaire du système envisagé. Or, la réglementation proposée est extrêmement complexe tant dans sa compréhension que dans sa mise en application.

Nous relèverons ainsi, à titre exemplatif : un délai d'intervention peu réaliste ; une fréquence du service de garde bien trop élevée ; l'inadéquation d'un service de garde de 5 heures maximum par jour subdivisible en 3 périodes ; un service de garde qui ne permet pas de couvrir une nuit complète ; des remplacements « au pied levé » qui devront être mis en place ; la superposition parfois inconciliables (sans mention plus précise) des règles de l'OLT2 avec celles de la LTr et de l'OLT1, etc.

Au vu des grandes difficultés rencontrées par les différents intervenants de la présente consultation lors d'essais de planifications théoriques, il aurait été judicieux et fort apprécié que le rapport explicatif fournisse des exemples précis de planifications concrètes.

### **Article 17 c : durée du repos**

#### **Art 17c al. 2 :**

Le renvoi à la réglementation de l'article 19 a. 3 OLT1 stipulant « si la durée du travail s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, un repos quotidien de 11 heures consécutives succède immédiatement à la dernière intervention » nous paraît irréaliste : comment remplacer « au pied levé » un travailleur ayant dépassé son quota d'intervention ?

### **Article 17 d : pause**

Il nous paraît judicieux de compléter l'article 17 d al. 1 en énonçant explicitement que la pause quotidienne de 60 minutes doit durer au moins 60 minutes consécutives (et ne peut par conséquent pas être fractionnée comme le prévoit l'article 18 OLT1).

### **Article 17 e : saisie de la durée du travail**

La directive du SECO devra être exhaustive sur la problématique de la saisie de la durée du travail et du repos. Le formulaire de saisie du temps de travail actuellement proposé par le SECO, en relation avec la CTT sur le travail domestique, devra être repensé. Sans modèles adéquats et pratiques, le risque est grand que l'inspection du travail se retrouve face à des relevés d'horaire factices mais légalement corrects, vidant de son sens la présente révision.

**Regierungsrat**  
Rathaus  
8750 Glarus

Eidgenössisches Departement  
für Wirtschaft, Bildung und  
Forschung WBF  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Glarus, 4. März 2025  
Unsere Ref: 2024-286 / SKGEKO.4766

**Vernehmlassung i. S. Revision der Verordnungen 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2;  
SR 822.112), Art. 17a-17e**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

**1. Grundsätzliche Einschätzung**

Der Kanton Glarus befürwortet, dass auf den Bundesgerichtsentscheid 2C\_470/2020 reagiert und unter Einbezug der Sozialpartner eine massgeschneiderte Lösung ausgearbeitet wurde. Erlauben Sie uns die Anmerkung, dass wir den Entwurf der neu geschaffenen Bestimmungen als sehr komplex empfinden. Dies kann zu diversen Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmenden führen. Durch eine Präzisierung und Vereinfachung der Bestimmungen, könnten die Regeln einfacher anwendbar sein und könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt werden.

Zudem: Aufgrund der Komplexität der Bestimmungen, ist der mit der Arbeitszeitkontrolle durch die kantonalen Vollzugsbehörden verbundene Aufwand nicht zu unterschätzen.

**2. Anmerkungen und Anträge zu den einzelnen Bestimmungen / Änderungen**

Betreffend die einzelnen Anmerkungen zu Art. 17a bis Art. 17e ArGV 2 verweisen wir auf die Stellungnahme des Interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025 und des Verbands Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) vom 14. Februar 2025.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Genehmigen Sie, hochgeachteter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

**Für den Regierungsrat**



Kaspar Becker  
Landammann

Arpad Baranyi  
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version): [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)



Sitzung vom

11. März 2025

Mitgeteilt den

12. März 2025

Protokoll Nr.

172/2025

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
3003 Bern

Per E-Mail an:

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

## **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a-17e ArGV2)**

### **Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 28. November 2024 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Als Reaktion auf ein Urteil des Bundesgerichts ist es grundsätzlich zu begrüßen, die vorgesehenen Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung in Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) aufzunehmen. Allerdings ist der Entwurf an verschiedenen Stellen zu komplex und unklar formuliert, was zu Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren führen kann. Eine Präzisierung und Vereinfachung würde den einheitlichen Vollzug erleichtern und den behördlichen Aufwand reduzieren.

Hervorzuheben sind unseres Erachtens folgende grundlegenden Punkte:

- Zu Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2: Zwar ist der Anwendungsbereich grundsätzlich verständlich formuliert. Wir erachten es aber als wichtig, dass in den Wegleitungen zur Bestimmung präzisiert wird, was genau unter die Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung fällt, damit die Abgrenzung zu medizinischen Pflegeleistungen klar definiert ist.
- Zu Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2: Die Unterstellung unter den GAV Personalverleih verbessert die Arbeitsbedingungen für Live-in-Betreuungspersonen erheblich, insbesondere durch bessere Mindestlöhne, Entschädigungen für Bereitschaftsdienst sowie eine Krankentaggeldversicherung. Allerdings sind nicht alle Betriebe, die Personalverleih betreiben, bewilligungspflichtig und damit dem GAV unterstellt, was Wettbewerbsverzerrungen schafft. Um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, sollten alle Personalverleih-Dreiecksverhältnisse den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig von der GAV-Unterstellung.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

Marcus Caduff

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche – DEFR  
Monsieur le Conseiller fédéral  
Guy Parmelin  
Palais fédéral  
3003 Berne

Par courriel : [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Hôtel du Gouvernement  
2, rue de l'Hôpital  
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11  
f +41 32 420 72 01  
[chancellerie@jura.ch](mailto:chancellerie@jura.ch)

Delémont, le 11 février 2025

**Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail  
Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a - 17e OLT 2)**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Par courrier du 28 novembre 2024, vous avez ouvert la procédure de consultation citée en titre. Le Gouvernement jurassien en a pris connaissance avec attention et se détermine comme il suit.

Les nouvelles dispositions proposées permettront une protection de la santé efficace dans un domaine jusqu'ici uniquement soumis aux contrats-types de travail de l'économie domestique cantonaux de droit dispositif. Cette extension du champ d'application de la loi sur le travail (LTr) répond à une évolution des pratiques en termes de prise en charge de personnes fragiles qui sont amenées à se développer avec le vieillissement de la population. L'Exécutif est favorable au projet présenté qui constitue un bon compromis entre la protection des travailleurs et la flexibilité requise pour ce genre de tâches. L'examen attentif des textes amène malgré tout les remarques et questions suivantes.

Article 17a, lieu de résidence de l'employé

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 17a spécifie que l'employé doit résider dans le ménage où il travaille. Même si cette situation sera certainement la plus répandue, il est tout à fait envisageable que le travailleur réside dans un logement à proximité. L'agence de location de services qui l'emploie pourrait par exemple mettre un appartement à sa disposition. Limiter l'application des nouvelles dispositions aux travailleurs vivant dans le ménage ne semble pas opportune.

### Charge de travail pour les inspections cantonales du travail

L'élargissement du champ d'application de la LTr est souhaitable d'un point de vue de la protection des travailleurs mais augmentera la charge de travail de l'inspection du travail avec une réglementation spécifique particulièrement complexe. Il est probable que ce phénomène s'accroîtra avec le vieillissement de la population et donc générera une hausse des coûts d'exécution pour les cantons. Le rapport du Conseil fédéral de 2015, en réponse au postulat Schmid-Federer 12.3266 du 16 mars 2012, qui portait sur la même problématique et évoquait l'extension du champ d'application de la LTr aux ménages privés comme solution possible mentionnait (p.27) :

*En outre, il ne serait pas facile d'attribuer de nouvelles responsabilités de contrôle aux cantons, désormais également chargés de la supervision des ménages privés, sans envisager une participation fédérale aux coûts, comme c'est le cas pour le travail au noir ou les mesures d'accompagnement.*

Le Gouvernement partage cet avis d'autant que l'exécution de ce texte est de plus en plus complexe et que certaines problématiques prennent de plus en plus d'importance, comme les risques psychosociaux par exemple.

### Problématique des proches aidants

Le SECO a considéré jusqu'ici que les proches aidants n'entraient pas dans le champ d'application de la LTr même si ceux-ci sont salariés d'une organisation de soins à domicile (voir courrier du SECO du 6 avril 2021 au Verband der Spitexorganisationen für pflegende Angehörige). Si cette position est confirmée, il serait souhaitable d'en faire mention au niveau des commentaires du nouvel article 17a.

### Inégalité de traitement

La nouvelle réglementation ne s'adresse qu'au personnel loué par une agence de location de services à un ménage privé. Un ménage peut donc encore engager du personnel directement et bénéficier de l'exclusion du champ d'application de la LTr. Ceci entraîne une inégalité de traitement entre ces deux catégories d'employés qu'il est difficile de justifier. Cette question fera l'objet d'un rapport au postulat Samira Marti 22.3273. Dans le cas où une extension du champ d'application de la LTr serait retenue, le Gouvernement rappelle sa remarque concernant la charge de travail des inspections cantonales du travail.

En vous remerciant de l'avoir consulté, le Gouvernement jurassien vous prie de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'expression de sa haute considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Martial Courtet  
Président



Jean-Baptiste Maître  
Chancelier d'État

**Gesundheits- und Sozialdepartement**

Bahnhofstrasse 15

6002 Luzern

Telefon +41 41 228 60 84

gesundheit.soziales@lu.ch

www.lu.ch

Luzern, 11. Februar 2025

Protokoll-Nr.: 133

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie die Kantonsregierungen in eingangs erwähnter Angelegenheit zur Stellungnahme eingeladen. Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton die Vorlage aus nachfolgenden Gründen ablehnt.

Grundsätzlich ist die Idee, zum Schutz der Beschäftigten im Rahmen einer Live-in-Betreuung spezifische Bestimmungen zu schaffen, begrüssenswert. Allerdings weisen die in der vorliegenden Vernehmlassung enthaltenen vorgeschlagenen Änderungen eine hohe Komplexität auf, ohne jedoch die überaus herausfordernde und heikle Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten in einer zweckdienlichen Art und Weise vorzunehmen. Zudem läuft die hohe Komplexität auch dem Zweck zuwider, die mögliche Prekarität der von diesen Arbeitsverhältnissen oft betroffenen Pendelmigrantinnen und Pendelmigranten, welche für eine begrenzte Zeit in der Schweiz verweilen, angemessen zu berücksichtigen.

Zusammenfassend muss angenommen werden, dass eine Anwendung der sehr komplizierten Vorgaben der Vernehmlassungsvorlage durch die Arbeitnehmenden im Haushalt kaum umgesetzt würde und dadurch der Schutzgedanke gegenüber der sehr vulnerablen Gruppe von Arbeitnehmenden nicht zum Tragen käme. Selbst unter Zuhilfenahme eines ausgeklügelten Werkzeuges zur Arbeitszeiterfassung könnte, durch die fehlende direkte Kontrolle des Verleihunternehmens, nicht gewährleistet werden, dass dieses korrekt bedient würde. Gemäss Kommentar wäre aber auch eine Liste in Papierform zu akzeptieren, welche der hohen Komplexität der Arbeitszeiterfassung kaum genügen würde.

Zu Artikel 17b nehmen wir gerne wie folgt Stellung.

*Zu Artikel 17b Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Bereitschaftsdienst*

In Art. 17b Abs. 1 wird in der Vernehmlassungsvorlage „eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten...“ gefordert. Im Erläuterungstext wird der Ausdruck "Reaktionszeit von mindestens 30 Minuten" verwendet. Hier ist es zu klären, was schlussendlich gemeint ist, und wie der Ausdruck *Interventionszeit* zu verstehen ist.

Weiter kann den Vernehmlassungsunterlagen nicht abschliessend entnommen werden, inwiefern bzw. unter welchen Umständen die Wegzeit zum Haushalt während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit anzurechnen ist. In den Erläuterungen zu Absatz 3 wird lediglich folgendes ausgeführt: "... innerhalb des gleichen Zeitabschnittes zählt nur der effektive Arbeitseinsatz als Arbeitszeit".

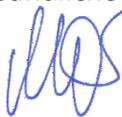
Zum Vergleich hierzu ist in Art. 15 Abs. 2 ArGV1 die Anrechnung der Wegzeit als Arbeitszeit im Rahmen des Pikettdienstes wie folgt geregelt: Erfolgt der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes, so zählen nur die tatsächlich geleisteten Einsatzzeiten sowie die nötigen Wegzeiten als Arbeitszeit.

Folglich muss im vorliegenden Gesetzestext eine Konkretisierung dahingehend vorgenommen werden, ob Art. 15 Abs. 2 ArGV1 analog Anwendung findet oder ob im Rahmen einer Live-in-Betreuung besondere Regelungen gelten und die Wegzeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes ist jedoch von Letzterem abzusehen bzw. ist auch in diesen Sachverhalten die Wegzeit in analoger Anwendung von Art. 15 Abs. 2 ArGV1 als Arbeitszeit anzurechnen.

Ich danke Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Michaela Tschuor  
Regierungsrätin



## LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET  
CANTON DE NEUCHÂTEL

### **Envoi par courriel électronique (Word et PDF)**

Département fédéral de l'économie, de la  
formation et de la recherche  
Palais fédéral est  
3003 Berne

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

### **Ouverture de la procédure de consultation relative à la révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail – Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a - 17e OLT 2)**

Monsieur le conseiller fédéral,

Le Canton de Neuchâtel vous remercie de lui avoir donné la possibilité de participer à la consultation fédérale citée sous rubrique. S'il soutient la démarche et la considère comme une nécessité, il estime toutefois que ce sont l'ensemble des travailleur-euse-s occupé-e-s à des soins domestiques au domicile d'une personne qui les loge et qui sont en charge d'assister cette dernière 24 heures sur 24 qui doivent être soumis-e-s au régime spécifique prévu, et non les seul-e-s travailleur-euse-s dont l'employeur-euse est assujetti-e à la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et pour lequel s'applique la CCT Location de services. Par ailleurs, la référence à une CCT ne devrait pas trouver sa place dans un texte de droit public puisqu'elle implique avant tout les partenaires sociaux.

Le Conseil d'État relève que si les contrats-types de travail (CTT) s'appliquent pour les particuliers qui contractent en direct, donc sans intermédiaire (associatif ou de location de service), les employeurs peuvent y déroger dans un contrat écrit. Ces particuliers employeurs étant exclus du champ d'application de la LTr, les travailleur-euse-s concerné-es continuent d'échapper à tout contrôle en matière de santé et de sécurité au travail. Dans une telle situation et afin d'éviter les abus, le Canton de Neuchâtel est favorable à ce que de telles dérogations au CTT soient possibles tant qu'elles ne péjorent pas les conditions de travail.

D'un point de vue purement juridique, le Conseil d'État remarque que la systématique du droit proposée ne respecte pas la logique de fonctionnement de l'OLT 2. Un article dans la section 3 de l'OLT 2 devrait définir la profession de Live-in concernée par les exceptions, et renvoyer à la section 2, dont l'objet est de lister les exceptions. La section 2 devrait alors contenir les

NE

articles régissant la profession. Cette remarque est importante, la LTr et sa suite d'ordonnances étant très complexes à comprendre tant pour les entreprises que pour les travailleur-euse-s concerné-e-s. La forme juridique proposée ne peut que complexifier et rendre plus difficile la mise en œuvre du droit en question.

Le Conseil d'État regrette également que la mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues ne s'accompagne pas de dotations supplémentaires en personnel, alors que de nouveaux travailleur-euse-s sont intégré-e-s. Le champ d'application de la LTr évolue et prévoit de plus en plus de régimes spécifiques (par ex. pour le personnel infirmier et pour les livreuses et livreurs de plateformes), impliquant un risque de multiplication de ces contrôles. Le nombre de contrôles par employeur-euse s'en trouvera donc diminué. Des moyens financiers supplémentaires devront à terme être alloués pour assurer l'effectivité des contrôles liés à ces nouveaux régimes spécifiques.

Concernant plus particulièrement certains articles, le Canton de Neuchâtel tient à faire part des remarques suivantes :

L'article 17a al. 1 OLT2 définissant le champ d'application du régime spécifique n'est pas clair. Il est indiqué que les art. 17a à 17e s'appliquent aux travailleur-euse-s « occupé-e-s » le terme « loué-e-s » serait plus en phase avec le commentaire. Même remarque pour le terme « habitent » qui renvoie implicitement à la notion de domicile, alors qu'il s'agit d'être « logé-e-s » sur le lieu et pour les besoins du travail.

L'article 17a al. 2 qui renvoie à l'art. 8 al. 2 OLT2 ne réussit pas à régir l'activité des live-in effectuées par les migrant-e-s pendulaires de l'UE. En effet, ceux-ci séjournent souvent en Suisse pendant trois mois au maximum dans le cadre de la procédure d'annonce prévue par le droit des étrangers. Dans ce contexte, une compensation des heures supplémentaires effectuées le dimanche pendant une période de 26 semaines n'est pas convaincante. De même, le renvoi vers l'article 12 al. 2 OLT2 selon lequel au moins 12 dimanches de congé doivent être accordés dans l'année civile, pose un problème identique si le travailleur-euse-s ne séjourne que 3 mois en Suisse. Ainsi, il serait plus adapté que le travail supplémentaire effectué le dimanche ou que les dimanches de congé soient compensés au prorata de la durée du contrat de travail.

Enfin, l'article 17d al. 1 devrait préciser expressément que la pause de 60 minutes journalière ne peut pas être fractionnée.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le conseiller fédéral, à l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 5 mars 2025



Au nom du Conseil d'État :

La présidente,  
F. NATER

La chancelière,  
S. DESPLAND



KANTON  
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND  
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans  
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

## PER E-MAIL

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung WBF  
Herr Bundesrat Guy Parmelin  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02  
staatskanzlei@nw.ch  
Stans, 4. Februar 2025

## Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung Stellungnahme des Kantons Nidwalden

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns eingeladen, zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung, Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für die Möglichkeit dazu und lassen uns wie folgt vernehmen.

Wir begrüssen die Vorlage. Die neu ausgearbeiteten Sonderbestimmungen Art. 17a – 17e der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz schliessen gestützt auf die aktuelle Rechtsprechung eine bestehende Gesetzeslücke zugunsten des Gleichbehandlungsgebotes und des Gesundheitsschutzes von Beschäftigten in einer Live-in-Betreuung. Sie findet eine Breite Unterstützung der involvierten Sozialpartner. Wir haben keine Einwände.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse  
NAMENS DES REGIERUNGSRATES

  
Res Schmid  
Landammann



  
lic. iur. Armin Eberli  
Landschreiber

Geht an:  
- ab-geko@seco.admin.ch



CH-6060 Sarnen, St. Antonistr. 4, VD

**Elektronische Zustellung an**  
Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)  
(PDF- und Word-Version)

Sarnen, 12. März 2025

**OWSTK. 5229**  
**Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat *Cherzig*  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns zur Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) eingeladen. Mit dieser Revision sollen Sonderbestimmungen für Arbeitnehmende eingeführt werden, die für die Betreuung einer Person im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses zum Einsatz kommen und dazu im Haushalt der Klientin oder des Klienten wohnen. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Anlass zu dieser Revision gab ein Urteil des Bundesgerichts vom 22. Dezember 2021 (2C\_470/2020; BGE 148 II 203). Dieses hat das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) in Fällen für anwendbar erklärt, in denen ein Unternehmen für häusliche Pflege im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses Personal in der Wohnung einer Person beschäftigt (vorliegend privater Haushalt – Personalverleiher – Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer), um diese zeitlich umfassend zu betreuen. Diese Sachlage gilt, sobald ein Dreiecksverhältnis vorliegt, unabhängig davon, ob es sich um einen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG; SR 823.11) oder ein anderes Vertragsverhältnis, namentlich einen Auftrag, handelt.

Mit der Einführung der Art. 17a – 17e ArGV 2 sollen spezifische Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten geschaffen werden, wenn diese durch einen Betrieb für bestimmte Tätigkeiten in einen fremden Haushalt verliehen werden. Darunter fallen hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (sogenannte Live-in-Betreuung), nicht jedoch medizinische Pflegeleistungen. Dazu wohnen die Arbeitnehmenden im Haushalt der Person, die sie betreuen. Die neuen Bestimmungen gelten einzig, wenn Personalverleih im Sinne des AVG vorliegt. Für andere Dreiecksverhältnisse gelten die allgemeinen Bestimmungen des ArG. Zu beachten ist überdies, dass weder die neue Regelung noch das Arbeitsgesetz anwendbar sind, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über ein Dreiecksverhältnis, sondern vom Privathaushalt direkt angestellt werden (vgl. Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG).

Die neuen Bestimmungen regeln die Arbeits- und Ruhezeiten der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch nur eine Arbeitskraft ist nicht zulässig. Eine gesetzeskonforme 24-Stunden-Betreuung wird sich weiterhin nur mit mehreren Arbeitskräften organisieren lassen, die sich in einem Schichtturnus gegenseitig ablösen. Diese Sonderbehandlung der Live-in-Betreuung drängt sich auf, weil die Arbeitnehmenden im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und dadurch die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten besonderer Aufmerksamkeit bedarf.

Grundsätzlich begrüsst der Kanton Obwalden die vorgeschlagene Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Die neuen Bestimmungen basieren auf Diskussionen mit den betroffenen Sozialpartnern und stellen einen Kompromiss dar, welcher die Forderungen der Sozialpartner, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und die Prinzipien des Arbeitsgesetzes berücksichtigt. Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, zu schützen. Aus unserer Sicht werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche zwecks Live-in-Betreuung an einen privaten Haushalt verliehen werden, mit den neuen Sonderbestimmungen vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen geschützt.

Allerdings ist der Entwurf sehr komplex und nicht ausreichend klar formuliert, was zu diversen Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, führen kann. Durch eine Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt werden und das Eingreifen von Behörden und Gerichten auf ein Minimum reduziert werden.

Aufgrund der Komplexität der Bestimmungen ist der mit der Arbeitszeitkontrolle durch die kantonalen Vollzugsbehörden verbundene Aufwand ebenfalls nicht zu unterschätzen. Arbeitszeitkontrollen müssen grundsätzlich mit einem verhältnismässigen Aufwand durchgeführt werden können. Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass aus unserer Sicht physische Kontrollen, welche die kantonalen Arbeitsinspektorate in Privatwohnungen durchzuführen hätten, abzulehnen sind, da diese Kontrollen einen unverhältnismässigen Eingriff in die Privatsphäre der betroffenen Personen darstellen würden. Diejenigen Bestimmungen, welche Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate nach sich ziehen, müssen deshalb so ausgestaltet werden, dass neben der nötigen Praktikabilität und Umsetzbarkeit auch die Respektierung der Privatsphäre gewährleistet ist.

Hinsichtlich der beanstandeten Komplexität und Unklarheit des vorgelegten Entwurfs verweisen wir im Übrigen auf die Ausführungen in der Stellungnahme des Interkantonalen Verbandes für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025. In dieser Stellungnahme wird ausführlich und detailliert dargelegt, welche Bestimmungen angepasst werden müssen, um einen einheitlichen und reibungslosen Vollzug sicherzustellen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement



Daniel Wyler  
Landstatthalter

Beilage:

- Vernehmlassung IVA vom 3. Februar 2025

Kopie an:

- Sicherheits- und Sozialdepartement
- Volkswirtschaftsdepartement
- Zirkulationsmappe Regierungsrat
- Staatskanzlei samt Akten OWSTK. 5229

Kanton Schaffhausen  
Volkswirtschaftsdepartement  
Mühlentalstrasse 105  
CH-8200 Schaffhausen  
www.sh.ch

+41 (0)52 632 73 81  
sekretariat.vd@sh.ch



Volkswirtschaftsdepartement

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung

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

Schaffhausen, 5. März 2025

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz:  
Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a-17e ArGV 2); Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns zur Stellungnahme zur titelvermerkten Vernehmlassungsvorlage eingeladen.

Wir bedanken uns für diese Möglichkeit und teilen Ihnen mit, dass wir die neuen Sonderbestimmungen grundsätzlich befürworten. Allerdings ist der Entwurf zu komplex und nicht ausreichend klar formuliert. Dies lässt Raum für Interpretationen (Rechtsunsicherheit) und erschwert die Kontrolle sowie den (einheitlichen) Vollzug des Verordnungstextes. Der administrative Aufwand muss verhältnismässig bleiben. Das Grundproblem, das sich unseres Erachtens sodann nach wie vor stellt, ist, wie derartige Hauswirtschaftsarbetsverhältnisse von den Arbeitsinspektoren detektiert werden können. Wir haben bei der Totalrevision des kantonalen NAV HW SH (SHR 221.216) diesbezüglich eine Meldepflicht eingeführt (vgl. § 57).

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement  
Der Vorsteher:

*Dino Tamagni*  
Regierungsrat

6431 Schwyz, Postfach 1180

**per E-Mail**

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung  
3003 Bern

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

E-Mail [petra.steimen@sz.ch](mailto:petra.steimen@sz.ch)  
Direktwahl 041 819 18 00  
Datum 24. Januar 2025

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung den Kantonsregierungen die Unterlagen zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) zur Vernehmlassung bis 17. März 2025 unterbreitet. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens und lassen uns wie folgt vernehmen:

Wir begrüssen und unterstützen die Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz. Aufgrund des Missbrauchspotentials und der Erfahrungen mit solchen Arbeitsverhältnissen sind die Änderungen angemessen und notwendig.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse  
**Volkswirtschaftsdepartement**  
Departementsvorsteherin



Petra Steimen-Rickenbacher  
Regierungsrätin

## **Regierungsrat**

Rathaus  
Barfüssergasse 24  
4509 Solothurn  
so.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft  
SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

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

10. März 2025

### **Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 geben Sie uns die Gelegenheit, zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2) Stellung zu nehmen.

#### **1. Allgemein**

Wir begrüssen die Stossrichtung, dass mit den neuen Bestimmungen die Arbeits- und Ruhezeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die über ein Dreiecksverhältnis in einer Live-in-Betreuung tätig sind und bei der zu betreuenden Person wohnen, Sonderbestimmungen geschaffen werden sollen. Weiter werten wir positiv, dass klar festgehalten wird, dass eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine Arbeitskraft nicht zulässig ist.

Ebenso begrüssen wir, dass die Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfassen und zu bestätigen sind. Dadurch wird den kantonalen Vollzugsorganen die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erleichtert.

Wichtig ist, dass durch Präzisierungen und mögliche Vereinfachungen gewährleistet wird, dass ein reibungsloser und ein einheitlicher Vollzug der Bestimmungen sichergestellt werden kann. Dies reduziert auch das notwendige Eingreifen der Behörden und Gerichte auf ein notwendiges Minimum.

#### **2. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen**

##### **2.1. Artikel 17a Absatz 1 E-ArGV2**

In den Erläuterungen ist festgehalten, dass medizinische Pflegeleistungen vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind. Jedoch fallen Leistungen im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe c der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vom 29. September 1995 (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV; SR 832.112.31) unter die Bestimmungen. Für die Gewährleistung eines einheitlichen Vollzugs ist eine klare Abgrenzung wichtig. Eine Möglichkeit wäre deshalb zum Beispiel die Erstellung von Listen mit den jeweiligen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen oder entsprechende Präzisierungen in einer Wegleitung.

## 2.2. Artikel 17a Absatz 2 E-ArGV 2

Hier stellen sich Probleme mit Pendelmigrantinnen und -migranten aus dem EU-Raum, welche sich während höchstens drei Monaten in der Schweiz aufhalten. Die Kompensation von der an Sonntagen geleisteten Überzeit während 26 Wochen ist hier nicht ausreichend. Zudem hätte die Anwendbarkeit der bislang nur auf Spitäler und medizinische Laboratorien angewendeten Sonderbestimmungen zur Folge, dass die entsprechenden Arbeitszeitkontrollen sehr viel komplexer wären. Alternativen wie beispielsweise monetäre Entschädigungen anstelle von Freizeitausgleich sind zu prüfen.

## 2.3. Artikel 17a Absatz 3 E-ArGV 2

Dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih sind nur Betriebe unterstellt, welche eine kantonale oder eidgenössische Bewilligung zum Personalverleih besitzen und deren Haupttätigkeit der Personalverleih ist. Hierbei muss beachtet werden, dass aber nicht jeder Betrieb, welcher Personalverleih betreibt, wie beispielsweise gemeinnützige Betriebe, unter diese Bewilligungspflicht zum Personalverleih fällt. Somit gibt es in der Praxis Betriebe, welche Live-in-Betreuung anbieten und nicht bewilligungspflichtig sind und demnach auch nicht dem GAV für den Personalverleih unterstehen. Dies kann zu Wettbewerbsverzerrungen führen.

## 2.4. Artikel 17b Absatz 1 E-ArGV 2

Hier stellt sich die Frage, ob eine Interventionszeit von 30 Minuten im Bereich der Live-in-Betreuung überhaupt realistisch ist. Es ist zu definieren, ob und wenn ja, die Wegzeit als Arbeitszeit angerechnet werden kann. Weiter ist eine genaue Abgrenzung zwischen Bereitschaftsdienst und Ruhezeit vorzunehmen, da Bereitschaftsdienst nicht gleich Ruhezeit ist. Zudem müssen klare Regelungen, welche Arbeitszeitbestimmungen für Bereitschaftsdienst gelten, geschaffen werden.

## 2.5. Artikel 17b Absatz 3 E-ArGV 2

Wir geben zu bedenken, dass die Regelungen sehr komplex und für die zuständigen Vollzugsorgane anspruchsvoll zu überprüfen sein werden. Wichtig ist daher, dass umsetzbare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und deren Kontrolle geschaffen werden.

## 3. Antrag

Abschliessend verweisen wir auf die Stellungnahme des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA). Wir schliessen uns dieser an.

Wir beantragen, dass die vorliegende Vorlage in den erwähnten Bereichen angepasst, bzw. in den Erläuterungen klarer definiert wird.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Eingabe.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig.  
Sandra Kolly  
Frau Landammann

sig.  
Andreas Eng  
Staatsschreiber

Beilage: Stellungnahme Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA)



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen  
Regierungsgebäude  
9001 St.Gallen  
T +41 58 229 89 42  
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 10. März 2025

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung); Vernehmlassungsantwort**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 28. November 2024 laden Sie uns ein, bis zum 17. März 2025 zur Änderung der eidgenössischen Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (SR 822.112; abgekürzt ArGV 2) Stellung zu nehmen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns gern wie folgt:

Die Absicht, die Rahmenbedingungen für die häusliche Pflege im Rahmen einer Live-in-Betreuung in der ArGV 2 zu regeln, ist unabhängig vom erfolgten Urteil des Bundesgerichts zu begrüssen. Die betroffenen Arbeitnehmenden wohnen im Haushalt der zur betreuenden Person, was die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeit offensichtlich erschwert.

Die Unmittelbarkeit der Live-in-Betreuung verlangt von sämtlichen Beteiligten viel Flexibilität. Die Herausforderung besteht darin, einen praxistauglichen Weg zu finden, der den besonderen Umständen Rechnung trägt und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmenden schützt. Die vorliegenden Änderungen an der ArGV 2 erfüllen diese Zielsetzung noch nicht auf zufriedenstellende Weise.

Zu den einzelnen Bestimmungen erlauben wir uns die nachfolgenden Anmerkungen:

- Gemäss den Erläuterungen des WBF zu Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2 sind medizinische Pflegeleistungen vom Geltungsbereich der neuen Bestimmungen ausgeschlossen. Zum Thema Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung namentlich erwähnt werden das Begleiten zu Spaziergängen oder Arztbesuchen, die Hilfe bei der Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Essen und Trinken, das Einbinden der Beine, das Betten und Bewegungsübungen im Sinn von Art. 7 Abs. 2 Bst. c der eidgenössischen Krankenpflege-Leistungsverordnung (SR 832.112.31; abgekürzt KLV).

Bei den Spitex-Organisationen ist die Erbringung von Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV (z.B. das Einbinden der Beine) durch Laien nicht gestattet. Leistungserbringer müssen mindestens über einen Pflegehelfer- bzw. Pflegehelferinnen-Kurs verfügen. Bei pflegenden Angehörigen wird dieser Kurs im ersten Anstellungsjahr verlangt. Warum Personen in einem Live-In-Verhältnis die erwähnten Leistungen erbringen dürfen, ohne eine Qualifikation zu haben, ist nicht klar. Mindestens der Einbezug einer Spitex müsste die Grundvoraussetzung sein. Diese fachliche Differenzierung fehlt und muss ergänzt werden.

- Die in Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2 formulierten Regelungen zur Vergütung von Nacharbeit widersprechen den Vorgaben gemäss Art. 17b ArG, der ab 25 Nächten je Kalenderjahr einen Zeitzuschlag von 10 Prozent vorsieht. Ob diese Regelung kumulativ gelten soll, geht aus dem Entwurf nicht eindeutig hervor. Dies sollte klar dargelegt werden.
- Betreffend die Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst sowie den Ruhezeiten (Art. 17b und 17c E-ArGV 2) zweifeln wir an der Praxistauglichkeit des Entwurfs. Wir beantragen die grundlegende Überarbeitung der entsprechenden Bestimmungen. Ansonsten besteht das Risiko, dass die Regelungen ignoriert und nicht umgesetzt werden. Deren Überprüfung und Durchsetzung seitens der kantonalen Behörden ist in Privathaushalten ohnehin erschwert.

Gemäss Entwurf sind höchstens 20 Arbeitstage innerhalb von vier Wochen als Bereitschaftsdienst zugelassen, wobei höchstens fünf tatsächliche Nachteinsätze im Rahmen einer Woche zulässig sind (Art. 17b Abs. 2 E-ArGV 2). Sollte der fünfte ungeplante Nachteinsatz dann tatsächlich geleistet worden sein, erscheint es realitätsfremd, dass unmittelbar noch in derselben Nacht für den nächsten Tag eine Ersatzbetreuung angeboten wird. Zudem widerspricht ein derart kurzfristiges Aufbieten einer Ersatzperson bereits der Vorgabe, dass Einsätze in der Regel zwei Wochen im Voraus bekanntgegeben werden sollten (Art. 69 Abs. 1 ArGV 1).

Gleiches gilt sinngemäss für die Vorgabe, wonach nach einer Nichteinhaltung der minimalen Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden eine tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden muss (Art. 17c Abs. 2 E-ArGV 2). Auch wenn die Stossrichtung dieser Regelung begrüssenswert erscheint, ist sie in der Praxis angesichts der vorgesehenen Kurzfristigkeit der nachfolgenden Ruhezeit untauglich. So muss auch hier Zeit für die Organisation und das Aufbieten von Ablösepersonal eingerechnet werden, wobei wiederum Konflikte mit der Vorausbekanntgabe von Einsätzen auftreten.

- Das in Art. 17e E-ArGV 2 vorgeschlagene Modell zur Arbeitszeiterfassung konfrontiert die Angestellten angesichts der Ausnahmebestimmungen zum Bereitschaftsdienst mit erheblichen Schwierigkeiten.

Aufgrund der Komplexität schlagen wir vor, dass die Arbeitgebenden zumindest ein einfaches digitales Tool zur Erfassung von Arbeitszeiten, Pausen, Bereitschaftsdiensten und tatsächlichen Einsätzen während den Bereitschaftsdiensten anbieten sollten. Mit diesem Tool müssten die einzuhaltenden Regelungen für obligatorisch einzuhaltende Ruhezeiten dann für Arbeitnehmende, Arbeitgebende sowie gegebenenfalls direkt involvierte Dritte einfach, klar und unmittelbar angezeigt werden. Gleichzeitig müssten bei

der Zeiterfassung Vorgaben wie die automatische Umwandlung des Bereitschaftsdienstes mit mehr als zwei Einsätzen in vollumfängliche Arbeitszeit automatisch und übersichtlich umgesetzt werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung



Susanne Hartmann  
Präsidentin

Dr. Benedikt van Spyk  
Staatssekretär



**Zustellung auch per E-Mail (PDF- und Word-Dokument) an:**  
ab-geko@seco.admin.ch

Numero  
97

fr

0

Bellinzona  
15 gennaio 2025

Consiglio di Stato  
Piazza Governo 6  
Casella postale 2170  
6501 Bellinzona  
telefono +41 91 814 41 11  
fax +41 91 814 44 35  
e-mail [can@ti.ch](mailto:can@ti.ch)  
web [www.ti.ch](http://www.ti.ch)

Repubblica e Cantone  
Ticino

## Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia  
SECO  
Protezione dei lavoratori  
Holzikofenweg 36  
3003 Berna

Invio per posta elettronica  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

### **Procedura di consultazione inerente la modifica dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro al riguardo delle disposizioni speciali in materia di servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane (assistenza «Live-in»; art. 17a-17e OLL 2)**

Gentili signore,  
egregi signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito alla revisione inerente le nuove disposizioni speciali in materia di servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane. Accogliamo favorevolmente l'obiettivo della revisione, che mira a chiarire le disposizioni sulla durata del tempo di lavoro e di riposo nel settore delle cure a domicilio, nel quadro di un rapporto triangolare, economia domestica privata – azienda Spitex o prestatore di personale e lavoratore che vive nell'economia domestica privata, anche a seguito della sentenza del Tribunale federale del 22 dicembre 2021 (2C\_470/2020; DTF 148 II 203).

Prendiamo atto con piacere che la revisione prospettata è stata elaborata di concerto con le parti sociali, le quali hanno collaborato parallelamente con la SECO alla negoziazione necessaria all'introduzione di analoghe regole nel CCL per il prestito di personale. Salutiamo favorevolmente inoltre, nel principio, il campo d'applicazione di queste nuove regole, limitato alle aziende assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale, in modo da evitare distorsioni della concorrenza. Tuttavia, il progetto di modifica contiene una serie di ambiguità che riteniamo debbano essere chiarite in anticipo.

Anzitutto occorrerebbe meglio definire nel rapporto esplicativo come distinguere chiaramente il tempo basato sulla disponibilità dal periodo di riposo e come limitarlo per

evitare il superamento dello spazio giornaliero sia per il lavoro diurno (art. 10 LL) che notturno (art. 17a LL).

Inoltre, è probabile che nella realtà la norma indicata all'art. 17b cpv. 2 risulti di difficile applicazione per quanto riguarda le tempistiche necessarie a ripianificare il servizio di disponibilità. In particolare qualora il lavoratore sia già intervenuto durante cinque notti a settimana, il datore di lavoro dovrebbe trovare un sostituto anche se erano già stati pianificati altri servizi basati sulla disponibilità. Pure quanto indicato all'art. 17b cpv. 3 risulta di difficile attuazione, in particolare per quanto riguarda l'onere amministrativo gestionale da attuare per gestire i limiti indicati. Questa situazione si presta a una non corretta registrazione degli interventi che potrebbero sfociare in abuso. Lo stesso vale per i periodi di riposo di cui all'art. 17c cpv. 2. Ad esempio, qualora non potesse essere raggiunto il periodo minimo di riposo di quattro ore consecutive, immaginiamo a causa di interventi durante la notte, ciò che darebbe diritto all'operatore di beneficiare immediatamente di un periodo di riposo giornaliero, chi si occuperebbe della persona che necessita di assistenza per il resto della giornata?

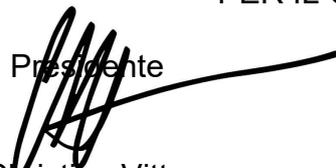
Infine, per quanto riguarda le pause (art. 17d) osserviamo come occorrerebbe chiarire se la loro distribuzione debba rispettare la regola prevista agli artt. 15 LL e 18 OLL1. Se così non fosse, occorrerebbe definire se sia possibile accumulare la pausa all'inizio o alla fine del lavoro.

In definitiva riteniamo il progetto senz'altro meritevole, ma – per le disposizioni sopraccitate – di difficile attuazione per le aziende e di difficile verifica per le autorità cantonali preposte al controllo, ciò che potrebbe ostacolarne il rispetto e favorire degli abusi.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili signore ed egregi signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

  
Christian Vitta

Il Cancelliere

  
Arnaldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in internet

Staatskanzlei, Regierungskanzlei, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)  
Herr Guy Parmelin  
Bundesrat  
3003 Bern

Frauenfeld, 11. März 2025

Nr. 143

## **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a–17e ArGV 2)**

### **Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf für die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a–17e ArGV 2).

Wir begrüssen es, dass der Bund auf den BGE 148 II 203 vom 22. Dezember 2021 reagiert und Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung ausgearbeitet hat. Mit Blick auf einen möglichst reibungslosen Vollzug drängt sich unseres Erachtens aber eine Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs auf.

Formal ist uns aufgefallen, dass in Art. 17b Abs. 1 ein „zu“ fehlt: *„Leistet der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Bereitschaftsdienst, so ist ihm oder ihr eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten zu gewähren“.*

Im Übrigen schliessen wir uns vollumfänglich der beiliegenden Stellungnahme des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025 an.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates



Der Staatsschreiber



2/2

**Beilage:**

- Stellungnahme des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025

Herr Bundesrat  
Guy Parmelin  
Vorsteher des Eidgenössischen Departements  
für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
3003 Bern

Elektronische Zustelladresse: [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Altdorf, 26. Februar 2025

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz; Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2); Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 unterbreitet uns das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF die eingangs erwähnte Verordnungsanpassung zur Stellungnahme.

Die Volkswirtschaftsdirektion Uri verzichtet auf eine Stellungnahme und verweist vollumfänglich auf die Stellungnahme des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025.

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

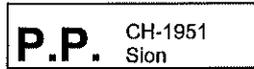
Volkswirtschaftsdirektion

i.V. 

Urban Camenzind, Regierungsrat

Beilage: Stellungnahme Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 3. Februar 2025

Elektronische Zustellung (PDF- und Word-Version) an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)



Monsieur Guy Parmelin  
Conseiller fédéral  
Département fédéral de l'économie, de la  
formation et de la recherche (DEFR)  
Palais fédéral  
3003 Berne



Date **12 MAR. 2025**

**Procédure de consultation relative au projet de révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail – Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a – 17e OLT2)**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Le Gouvernement valaisan vous remercie pour votre invitation du 28 novembre 2024 à participer à la procédure de consultation citée en marge et vous fait part ci-après de sa détermination.

Il a pris connaissance du projet de révision de l'ordonnance 2 relative à la loi fédérale sur le travail (OLT2) visant à introduire des dispositions particulières pour les travailleurs engagés pour l'assistance 24 heures sur 24 d'une personne fragile dans le cadre d'un rapport triangulaire (ménage privé – bailleur de services – travailleur) et qui, pour ce faire, habitent au domicile du client.

La présente révision découle de l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2021 qui prévoit que la loi sur le travail (LTr) s'applique à ce rapport tripartite dès lors que l'employeur est le bailleur de services et non le ménage privé.

La mise en œuvre de dispositions spéciales pour cette catégorie de travailleurs est nécessaire, d'une part parce que ce type de rapport de travail est souvent conclu avec du personnel migrant de l'Union européenne séjournant en Suisse pour une durée limitée, et d'autre part parce que la délimitation entre le temps de travail et le temps de repos requiert une attention particulière.

Le projet présenté soulève néanmoins les remarques suivantes.

1. Les nouvelles dispositions ne respectent pas la systématique de l'OLT2. En effet, la section 3 énumère les types d'entreprises et de travailleurs qui bénéficient de dérogations et renvoie aux dispositions spéciales de la section 2. Les nouveaux articles figurent à la section 3 et prévoient des dispositions qui devraient figurer dans la section 2. Cette nouvelle systématique complexifie inutilement la lecture du texte.
2. L'application de l'article 8 alinéa 2 OLT2, lequel prévoit que le travail supplémentaire effectué le dimanche doit être compensé par un congé de la même durée dans un délai de 26 semaines, n'est pas appropriée. En effet, et comme mentionné ci-dessus, les travailleurs concernés sont pour la majorité du personnel migrant européen qui séjourne en Suisse pendant trois mois au maximum dans le cadre de la procédure d'annonce. Une compensation du travail supplémentaire dans un délai de 26 semaines n'est pas praticable. La règle prévue par l'article 8 alinéa 1 OLT2, à savoir une compensation dans un délai de 14 semaines, ou voire même une compensation en argent, serait préférable.
3. L'application de l'article 12 alinéa 2 OLT2 selon lequel le travailleur doit bénéficier de 12 dimanches de congé par année civile n'est pas adaptée à ces rapports de travail de courte durée, dès lors que ces dimanches peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. De plus, l'octroi d'un repos hebdomadaire de 47 heures consécutives la semaine en cours ou la semaine suivante où le dimanche est travaillé ne répond pas aux besoins des parties au contrat et pourrait entraîner des difficultés dans le recrutement de personnel adéquat.

4. Le projet prévoit que seules les entreprises soumises à la convention collective de travail étendue de la location de services pourront bénéficier des nouvelles dispositions dérogatoires. L'assujettissement à la CCT est le bienvenu puisqu'il améliore les conditions de travail des travailleurs concernés sous l'angle de la rémunération, des indemnités d'inconvénients (travail de nuit et du dimanche) et des indemnités journalières en cas de maladie.

Cependant, trois points doivent être relevés. Premièrement, dès lors que seules sont soumises à la CCT les entreprises qui sont titulaires d'une autorisation cantonale ou fédérale de pratiquer la location de service, qu'en est-il des entreprises d'utilité publique qui sont soumises à la loi sur le service de l'emploi et la location de services, mais pour lesquelles une autorisation n'est pas nécessaire ? Cette différence de traitement pourrait créer une distorsion de concurrence. Deuxièmement, le rapport explicatif indique qu'une entreprise qui ne tomberait pas dans le champ d'application de la CCT devrait adhérer volontairement à la CCT afin de pouvoir bénéficier des dispositions dérogatoires. Cette manière de faire constitue une forme d'extension : sa conformité à la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la CCT pose question. Troisièmement, l'assujettissement à la CCT poserait problèmes en cas de vide d'extension ou en cas de vide conventionnel. En effet, dans ces cas, les dispositions spéciales ne seraient plus applicables et les entreprises et travailleurs ne sauraient plus avec certitude quelles dispositions seraient applicables.

Pour toutes ces raisons, toutes les relations triangulaires concernant une prise en charge « Live-in » qui constitueraient de la location de services devraient être soumises aux dispositions spéciales, indépendamment du fait que l'entreprise (bailleur de service) soit soumise ou affiliée à titre volontaire à la CCT.

5. La référence aux conditions de travail fixées par les partenaires sociaux ne devrait pas figurer dans un texte de droit public, celles-ci étant du ressort du droit privé. De plus, nous nous interrogeons sur la conformité de cette réglementation par rapport au droit en vigueur. En effet, selon la convention établie par les partenaires sociaux, un supplément de salaire de 25% est dû pour le travail de nuit, alors que la loi sur le travail (LTr) prévoit un supplément en temps de 10% pour le travail de nuit régulier. En sachant qu'un supplément en temps ne peut être remplacé par des prestations en espèces (art. 22 LTr), on peut donc en conclure que tant la compensation en argent de 25% que la compensation en temps de 10% sont dues. Cette double indemnisation pourrait créer une inégalité de traitement par rapport à d'autres secteurs d'activité.

Le mélange de dispositions relatives au droit public et au droit privé complexifie également les contrôles, puisque le respect de la compensation en temps de 10% serait vérifié par les organes d'exécution de la LTr et celui de la compensation par la commission professionnelle paritaire compétente.

6. Ni le projet ni le rapport explicatif n'indiquent si le temps de trajet, dans le cadre du service de garde, est compté comme temps de travail. Dans le cadre du service de piquet, la prise en compte du temps de trajet comme temps de travail est impérative si le service de piquet est effectué à l'extérieur de l'entreprise. Du point de vue de la protection des travailleurs, il s'agirait d'appliquer par analogie la même règle prévue à l'article 15 alinéa 2 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1).

En outre, il ressort du rapport explicatif que, contrairement au service de piquet qui intervient en sus d'une activité principale, le service de garde constitue une partie déterminante du contrat de travail. Il conviendrait ainsi de mieux délimiter les périodes de garde par rapport au temps de repos et de définir clairement le lien avec les autres dispositions relatives au temps de travail (travail du jour et du soir, durée maximale de travail etc.).

7. Le projet prévoit que le service de garde est limité à 5 heures au maximum par jour de travail et peut être réparti en un, deux ou trois blocs. Si le travailleur doit fournir une prestation de travail à plus de deux reprises pendant la même période, la totalité de celle-ci compte comme temps de travail. Cette réglementation est inutilement complexe et entraîne, d'une part, une charge importante de travail lors des contrôles du temps de travail et, d'autre part, risque de surcharger les travailleurs.

Ainsi, pour chaque bloc de temps de garde, il faut vérifier séparément si seules les interventions effectivement réalisées sont considérées comme du temps de travail ou si l'ensemble du bloc est considéré comme temps de travail. En outre, cela complique également la saisie du temps de travail et crée un potentiel d'erreur considérable. La charge administrative n'est pas proportionnée.

8. En raison de la nature irrégulière et difficilement planifiable de l'activité, et pour des raisons claires de protection des travailleurs, il est justifié de ne pas autoriser une réduction du repos quotidien de 11 heures.

Par contre, accorder le temps de repos quotidien de 11 heures immédiatement à la suite de la dernière intervention (dans le service de garde) si le temps de repos minimal de quatre heures ne peut pas être atteint du fait des diverses interventions, comme c'est le cas dans le service de piquet, n'est pas praticable. En effet, lorsque l'état de santé de la personne à assister s'est aggravé, il est difficile de trouver un remplaçant pendant la nuit. Une dérogation est requise ici pour les cas d'urgence.

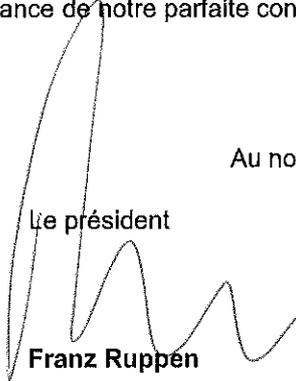
9. L'obligation d'accorder une pause d'une heure sans service de garde permet de tenir compte des circonstances particulières liées à la prise en charge. Le rapport explicatif indique que cette pause ne peut pas être fractionnée, contrairement à la règle générale fixée par la LTr. Une précision dans ce sens dans l'ordonnance, de même qu'une indication sur l'application ou non des articles 15 LTr et 18 OLT1 relatifs aux pauses, seraient appréciées.
10. Le projet prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition un outil approprié permettant de saisir toutes les données pertinentes relatives à la durée du travail. Il n'est pas clair ici si seuls les heures de travail, les services de garde, les interventions et les pauses doivent être indiqués ou si l'entier des informations prévues à l'article 73 OLT1 doivent être mentionnés.
11. Dès lors que le travailleur habite au domicile du client, ce dernier constitue un lieu de travail principal et implique la mise en œuvre des mesures de protection de la santé prévues par l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail et l'ordonnance sur la protection des accidents (OPA). Cette mise en œuvre dans les ménages privés nous paraît compliquée.

Bien que la proposition de mettre en œuvre des dispositions spéciales pour l'assistance et le soutien dans les actes du quotidien est reconnue dans son principe, le projet présenté contient pour l'heure trop d'imprécisions et ne semble pas abouti.

Au vu de ce qui précède, il ne nous paraît pas opportun de soutenir les modifications proposées.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président  Franz Ruppen		La chancière  Monique Albrecht
---	--	---

Copie à [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Département fédéral de l'économie, de la  
formation et de la recherche (DEFR)  
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)  
Direction du travail (DA)  
Conditions de travail (AB)  
Holzikofenweg 36  
3003 Berne

*Par courrier électronique à :*  
*ab-geko@seco.admin.ch*

Réf. : 24\_GOV\_1192

Lausanne, le 5 mars 2025

**Consultation fédérale – Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail  
Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a - 17e OLT 2)**

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet de l'objet cité en titre. Après avoir sollicité la prise de position des milieux concernés, il a l'avantage de se prononcer comme suit.

En préambule, le Conseil d'Etat salue la volonté de régler les conditions de travail des personnes engagées par une entreprise, dont les activités consistent à apporter assistance et soutien dans les actes du quotidien au sein d'un ménage privé où elles sont logées (« Live-in »). Il souligne plus particulièrement l'importance de prévoir des dispositions protégeant certaines catégories de travailleuses et travailleurs qui exercent des activités reconnues comme étant pénibles, tout en instaurant certaines règles spécifiques dans l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) en raison de la particularité et des contraintes qui entourent ce type d'activité.

En revanche, le projet de modification soulève quelques problématiques qui devraient encore être clarifiées ou corrigées.

Tout d'abord, il est prévu que les nouvelles dispositions de l'OLT2 ne soient applicables qu'aux entreprises soumises à la convention collective de travail (CCT) étendue régissant le travail temporaire. Si le Conseil d'Etat peut comprendre quelle en est la raison, c'est-à-dire d'avoir la garantie de disposer de conditions de travail particulières convenues par les partenaires sociaux signataires de la CCT en question, il n'en demeure pas moins que cela pose un certain nombre de problèmes. En effet, alors même qu'ils dispensent des prestations d'assistance et de soutien dans un ménage privé, bon nombre d'organismes de soins à domicile ne remplissent pas forcément l'une des conditions pour être soumis à la CCT en question, dès lors que leur activité principale ne consiste pas à louer du personnel comme le font les entreprises de travail temporaire. La révision proposée introduit ainsi une différence de traitement entre les entreprises qui sont soumises à la

CCT location de services – qui pourraient se prévaloir des dispositions spéciales de l'OLT2 – et les autres, qui ne seraient soumises qu'aux dispositions générales de la LTr. Par ailleurs, le projet ne tient pas compte du fait qu'une CCT pourrait ne plus être étendue, que ce soit définitivement ou même de manière temporaire, ce qui engendrerait des difficultés supplémentaires d'application et pourrait même entraîner une inapplication des art. 17a et ss OLT2. Il arrive effectivement que les partenaires sociaux signataires d'une CCT ne parviennent parfois pas à s'entendre sur un nouveau texte à l'échéance du précédent ou y parviennent trop tard pour éviter un vide d'extension. Dans ces circonstances, les travailleuses et travailleurs « Live-in » ne seraient plus protégé·e·s par les dispositions de droit public faisant l'objet du présent projet. Toutes ces considérations contribuent à complexifier encore davantage non seulement l'exécution de la LTr mais également sa compréhension. Le Conseil d'Etat aurait été plus favorable à l'application de ces articles à tout le personnel actif dans les soins à domicile, qui n'est pas directement employé par un ménage privé.

D'un point de vue plus formel, le Conseil d'Etat met en exergue les éléments suivants :

- Le projet prévoit un certain nombre d'articles sur la durée du travail et du repos dans la section 3 de l'OLT2, concernant la prise en charge « Live-in ». Cette nouvelle manière de procéder change la systématique de l'OLT2, qui fait état à la section 2 des dispositions spéciales sur la durée du travail et du repos et à la section 3 de la liste des branches qui peuvent se prévaloir de l'une ou l'autre de ces exceptions. Cette nouvelle méthode de rédaction contribuera ainsi à rendre plus difficile la lecture de l'ordonnance, qui n'est déjà pas facile pour des non-initiés. Il aurait été plus logique de simplement se conformer à la systématique actuelle.
- L'art. 17e OLT2 introduit une obligation de mettre « à la disposition du travailleur un outil pour saisir la durée du travail, les services de garde, les interventions pendant ces derniers ainsi que les pauses ». L'obligation de tenir un registre de la durée du travail et du repos figure déjà aux art. 46 de la loi fédérale sur le travail (LTr) et 73 OLT1. Cette obligation n'a pas à être insérée dans l'OLT2 mais devrait plutôt figurer si nécessaire à l'art. 73 OLT1.
- Il est également prévu que ce système d'enregistrement soit visé par les trois parties (la personne assistée dans son ménage privé, l'employeur ainsi que la travailleuse ou le travailleur). Cette obligation est inédite et constitue de surcroît une inégalité de traitement avec d'autres domaines soumis à la LTr qui ne sont pourtant pas de moindre importance. Elle pourrait également représenter une charge administrative importante pour les ménages privés et les entreprises, même si on comprend que le but recherché est de maximiser les garanties de conformité aux nouvelles règles.
- Comme déjà indiqué dans le cadre d'autres consultations concernant la LTr ou ses ordonnances d'exécution, certains aspects relevant du droit privé sont introduits dans le projet de modification concernant un texte de droit public. Il est notamment précisé à l'art. 17a al. 3 OLT2 que « les partenaires sociaux doivent régler les conditions de travail pour ces entreprises en ce qui concerne l'indemnisation du service de garde et le travail de nuit et du dimanche ». La référence au partenariat social, aussi importante

soit-elle, pour régler des aspects relevant normalement du droit privé ne devrait pas figurer dans un texte de droit public.

- Enfin, certains points mériteraient d'être clarifiés. A l'art. 17b al. 3 OLT2, il est mentionné que « le service de garde ne peut dépasser cinq heures par journée de travail ». Il paraît donc impossible pour une entreprise de planifier une seule personne pour une garde de nuit, la durée de cette dernière dépassant inévitablement 5 heures. Cela engendra selon toute vraisemblance des difficultés de mise en pratique de la part des entreprises dans un secteur d'activité qui souffre déjà d'un manque substantiel de personnel. En outre, le terme « journée de travail » n'est pas suffisamment clair et mériterait d'être explicité dans le futur commentaire en cas d'entrée en vigueur. Quant à l'art. 17d al. 1 OLT2, il prévoit que « le travailleur doit disposer d'une pause de 60 minutes au minimum par jour ». Le rapport explicatif précise que cette pause ne peut pas être fractionnée et il conviendrait de le préciser expressément dans le texte de l'article pour plus de clarté.

En conclusion, si le Conseil d'Etat est, sur le principe, favorable à l'introduction de règles spécifiques dans l'OLT2 concernant les soins à domicile, il regrette cependant que cette révision soit circonscrite à la CCT location de services. Il craint que cela pose – si elle devait être concrétisée – des problèmes d'interprétation, d'application et d'inégalité de traitement. Enfin, il préconise que le projet soit remanié, non seulement afin de mieux se conformer à la systématique actuelle des textes légaux mais également afin de gommer certaines imperfections.

Réitérant ses remerciements de l'avoir associé à cette consultation, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de sa haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Christelle Luisier Brodard

LE CHANCELIER



Michel Staffoni

### **Copies**

- Office des affaires extérieures
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail



Volkswirtschaftsdirektion, Postfach, 6301 Zug

**Nur per E-Mail**

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung,  
WBF  
Herr Bundesrat Guy Parmelin  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

T direkt +41 41 594 53 37  
silvia.thalmann@zg.ch  
Zug, 26. Februar 2025 hait  
VD VDS 6 / 541 - 92149

**Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) – Stellungnahme Kanton Zug**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 28. November 2024 wurden die Kantone eingeladen, zur oben genannten Vernehmlassung eine Stellungnahme einzureichen. Gerne äussern wir uns hierzu wie folgt:

**Vorbemerkung**

Die vorgesehenen Sonderbestimmungen in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz gelten für Arbeitnehmende, welche bei einem Personalverleiher angestellt und in einen Privathaushalt zur Verrichtung hauswirtschaftlicher Leistungen sowie zur Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung verliehen werden. Für direkt von einem Privathaushalt angestellte Arbeitnehmende gelten die in jedem Kanton bestehenden Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmende im Hausdienst (Art. 359 Abs. 2 OR). Das SECO hat 2018 eine Vorlage für die Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) im Hausdienst zur Verfügung gestellt. Der Modell-NAV enthält Vorgaben für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen für gebrechliche Personen erbringen und dafür in deren Haushalt wohnen. Diese Bestimmungen weichen von den vorgesehenen Sonderbestimmungen ab. So sieht zum Beispiel Art. 17c Abs. 1 einen ganzen Ruhetag à 35 Stunden pro Woche vor, während dem Arbeitnehmenden gemäss Modell-NAV wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbtage à 8 Stunden als Freizeit zusteht. Diese Ungleichbehandlung von Arbeitnehmenden, die bei einem Personalverleiher angestellt sind und solchen, die direkt von einer Privatperson angestellt werden, ist problematisch und lässt sich sachlich nicht rechtfertigen. Wir fordern das WBF auf, diese Inkongruenzen zu überprüfen.

## **Bemerkungen zu einzelnen Artikeln**

### Art. 17a Abs. 1 ArGV 2

Der definierte Geltungsbereich ist zu begrüßen.

### Art. 17a Abs. 2 ArGV 2

Diese Lockerungen bestehen bereits in der ArGV 2 und finden beispielweise Anwendung für Krankenanstalten / Kliniken (vgl. Art. 15 ArGV 2) und Heime (Art. 16 ArGV 2). Auch für andere «24 Stunden-Betriebe» wie Tiergärten, Tierheime oder Labors sieht die ArGV 2 ähnliche Regelungen vor.

Die vorgesehenen Lockerungen für die 24-Stunden-Betreuung sind notwendig, um den Bedürfnissen in dieser Branche gerecht zu werden. Andernfalls wäre eine Betreuung in Form des Live-In aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht umsetzbar. Die vorgesehene Ausdehnung der bereits bestehenden Lockerungen in der ArGV 2 auf die Sonderbestimmungen der 24-Stunden-Betreuung ist zu begrüßen.

### Art. 17a Abs. 3 ArGV 2

Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass die sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Arbeitsbedingungen für alle Mitkonkurrenten gelten und keine Unterbietung möglich ist, weshalb die Regelung zu begrüßen ist.

### Art. 17a Abs. 4 ArGV 2

Die Regelung ist zu begrüßen. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass ein Verweis auf die bestehenden Regelungen zum Pikettdienst sachfremd wäre, da der (regelmässige) Bereitschaftsdienst nicht mit dem (unregelmässigen) Pikettdienst gleichzustellen ist.

### Art. 17b ArGV 2

Im Vergleich zu den Vorschriften zum Pikettdienst (vgl. Art. 8b ArGV 2) gehen die Regelungen sehr weit. Dies entspricht wohl dem Bedürfnis der 24-Stunden-Betreuung. Wir gehen davon, dass das SECO diese Fragestellung intensiv mit den Sozialpartnern besprochen hat und daraus eine akzeptierte Formulierung gefunden hat.

### Art. 17c – Art. 17e ArGV 2

Wir begrüßen die vorgesehenen Regelungen.

## **Fazit**

Den geplanten Änderungen ist aus Sicht der Volkswirtschaftsdirektion zuzustimmen. Aufgrund der Unterstellung unter das Arbeitsgesetz braucht es Sonderbestimmungen für die 24-Stunden-Betreuung. Andernfalls könnte eine solche Betreuung in der Praxis nicht umgesetzt werden. Die Arbeitnehmerrechte wurden im Rahmen der Revision beachtet und Schutzmechanismen zugunsten des Betreuungspersonals eingebaut, weshalb die geplanten Regelungen auch aus sozialpolitischer Hinsicht zu begrüßen sind. Zu überprüfen ist hingegen die Ungleichbehandlung von

Seite 3/3

von Arbeitnehmenden, die direkt von einer Privatperson angestellt werden und solchen, die bei einem Personalverleiher angestellt sind.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme sowie für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse  
Volkswirtschaftsdirektion



Silvia Thalmann-Gut  
Regierungsrätin

Zustellung an:

- [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch) (PDF und Word)
- Gesundheitsdirektion ([info.gd@zg.ch](mailto:info.gd@zg.ch)) PDF
- Amt für Wirtschaft und Arbeit ([bernhard.neidhart@zg.ch](mailto:bernhard.neidhart@zg.ch)) (PDF)



Elektronisch an ab-geko@seco.admin.ch



**Kanton Zürich  
Regierungsrat**

staatskanzlei@sk.zh.ch  
Tel. +41 43 259 20 02  
Neumühlequai 10  
8090 Zürich  
zh.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung  
3003 Bern

5. März 2025 (RRB Nr. 207/2024)

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz  
(Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns eingeladen, zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2, SR 822.112) Stellung zu nehmen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

Wir begrüssen den Erlass von Sonderbestimmungen zur Umsetzung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur Live-in-Betreuung in Privathaushalten im Rahmen von Dreiparteienverhältnissen. Richtig ist, dass die Anwendung der Sonderbestimmungen auf Personalverleihbetriebe beschränkt ist, die dem GAV Personalverleih unterstellt sind. Im Kanton Zürich hat der Kantonsrat die Motion KR-Nr. 458/2020 betreffend Verbesserung der Rechtsstellung von Care-Migrantinnen an den Regierungsrat überwiesen. Damit wird beabsichtigt, die Arbeitsbedingungen der Pendelmigrantinnen zu verbessern. Für die entsprechenden rechtlichen Anpassungen ist jedoch der Bund zuständig. Die vorgeschlagene Änderung der ArGV 2 erfüllt das Anliegen der Motion teilweise. Keine Verbesserung ergibt sich hingegen für diejenigen Betreuungspersonen, die direkt von den Privathaushalten angestellt werden. Wir würden es daher begrüssen, wenn für diese Betreuungspersonen ebenfalls eine Verbesserung bzw. Angleichung der Arbeitsbedingungen angestrebt würde – allenfalls durch eine Gesetzesrevision.

Ausserdem begrüssen wir, dass die Sonderbestimmungen unter Einbezug der Sozialpartner erarbeitet wurden. Fortan wird der GAV Personalverleih somit für die überwiegende Mehrheit der verliehenen Live-in-Betreuungspersonen gelten und diesen bessere Arbeitsbedingungen garantieren. Die Betreuungspersonen dürften neben den sozialpartnerschaftlich festgelegten Entschädigungen für den Bereitschaftsdienst sowie die Nacht- und Sonntagsarbeit auch von einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung profitieren. Hervorzuheben ist auch, dass die Definition des Bereitschaftsdienstes vollständig und klar gefasst ist. Der vorgelegte Revisionsentwurf vermag grundsätzlich zu überzeugen.

Die einzelnen Bestimmungen geben aus Vollzugssicht zu folgenden Bemerkungen Anlass:

**Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2**

Die Definition des Anwendungsbereichs ist grundsätzlich verständlich und zweckmässig formuliert. Wie die Verwaltungs- und Gerichtspraxis jedoch zeigt, ist die Frage, ob ein Sachverhalt als Personalverleih zu qualifizieren ist, häufig umstritten. Eine entsprechende Ergänzung der Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111) könnte Klarheit schaffen. In den Erläuterungen wird bei der Umschreibung der Tätigkeiten der Betreuungspersonen auf Art. 7 Abs. 2 Bst. c der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV, SR 832.112.31) verwiesen. Diese Tätigkeiten werden in dieser Bestimmung als Massnahmen der Grundpflege bezeichnet, deren Kosten von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung übernommen werden. Bei der Tätigkeit von Live-in-Betreuenden handelt es sich jedoch um hauswirtschaftliche Leistungen sowie Leistungen der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung. Diese Abgrenzung wird zu Auslegungsfragen führen. Unklar ist ferner, ob die neuen Bestimmungen auch auf pflegende Angehörige in einem Dreiparteien-/Personalverleihverhältnis Anwendung finden sollen, die Massnahmen der Grundpflege nach Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV erbringen.

**Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2**

Die Verweisung auf Art. 8 Abs. 2 ArGV 2, wonach Überzeitarbeit gemäss Art. 12 Abs. 1 ArG am Sonntag geleistet werden darf und diese innert 26 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen ist, vermag vor dem Hintergrund, dass es sich beim Betreuungspersonal überwiegend um sogenannte Pendelmigrantinnen aus dem EU-Raum handelt, nicht zu überzeugen. Die Pendelmigrantinnen halten sich gewöhnlich im Rahmen des ausländerrechtlichen Meldeverfahrens und damit höchstens drei Monate in der Schweiz auf. Eine Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit innerhalb eines halben Jahres ist somit nicht möglich und wäre bei einer Kontrolle nicht überprüfbar. Würde bei einer Arbeitszeitkontrolle bei einer Betrachtung des üblichen Zeitraums von drei Monaten festgestellt, dass am vergangenen Sonntag Überzeit geleistet wurde, wäre eine zusätzliche Betrachtung der nächsten 26 Wochen erforderlich, um feststellen zu können, ob die erforderliche Überzeitkompensation gewährt wurde.

Wir beantragen deshalb, ein kürzeres Kompensationsintervall vorzusehen.

Da es sich bei den Betreuungspersonen überwiegend um Pendelmigrantinnen handelt, geben wir bei der Verweisung auf Art. 12 Abs. 2 ArGV 2 zu bedenken, ob der Anspruch auf zwölf freie Sonntage pro Kalenderjahr nicht pro rata temporis gewährt werden müsste, denn gemäss Art. 12 Abs. 2 ArGV 2 ist es zulässig, bei einem Einsatz von bis zu 40 Wochen keine freien Sonntage zu gewähren.

**Art. 17b Abs. 3 E-ArGV 2**

Diese Regelung führt im Vollzug zu einem sehr grossen Aufwand bei den Arbeitszeitkontrollen. Für jeden Zeitabschnitt (Block) wäre einzeln zu prüfen, ob innerhalb dieses Blocks nur die effektiv geleisteten Einsätze als Arbeitszeit zählen oder der gesamte Block als Arbeitszeit gilt. Zudem wird mit dieser Regelung auch die Arbeitszeiterfassung erschwert und ein erhebliches Fehlerpotenzial geschaffen. Daher hat der Bereitschaftsdienst immer als Arbeitszeit zu gelten, wenn an einem Arbeitstag mehr als zwei Einsätze geleistet werden. Dies unabhängig davon, ob der Bereitschaftsdienst auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt worden ist oder nicht. Dadurch wird nicht nur die Zeiterfassung übersichtlicher, sondern auch die Kontrolle erleichtert.

### **Art. 17c Abs. 2 E-ArGV 2**

Aufgrund der unregelmässigen und schlecht planbaren Tätigkeit ist es gerechtfertigt, keine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf weniger als elf Stunden zuzulassen. Die sinn-gemässe Anwendung von Art. 19 Abs. 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111) dürfte jedoch rein theoretischer Natur sein. Eine praktische Anwendung dieser Bestim-mung ist kaum denkbar, wenn höchstens fünf Stunden Bereitschaftsdienst pro Tag zu-lässig sind und es gleichzeitig genügt, wenn ein einziger Ruhezeitblock eine Dauer von mindestens vier Stunden aufweist.

### **Art. 17e E-ArGV 2**

Wir beantragen, dass aufgrund der komplexen Sonderbestimmungen eine digitale Arbeitszeiterfassung vorgeschrieben wird, um eine vereinfachte, automatisierte Auswer-tung der Arbeitszeiten sowohl durch den Verleihbetrieb als auch durch die kantonalen Arbeitsinspektorate sicherzustellen. Aufgrund der ausschliesslichen Anwendbarkeit dieser Sonderbestimmungen auf Betriebe, die dem GAV Personalverleih unterstellt sind, wäre es sinnvoll, wenn die Sozialpartner eine entsprechend digitale Erfassungsmöglichkeit zur Verfügung stellen. Falls keine Zeiterfassungssoftware eingesetzt wird, ist für die Zeiterfas-sung eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft zur Verfügung gestellte Excel-Vorlage zu verwenden.

Die Vorgaben betreffend Ausgestaltung von Visum und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung durch den Personalverleihbetrieb erscheint vage: Die Begriffe «zeitnah» und «Kontrolle» sind auslegungsbedürftig. Es bleibt unklar, welchen Umfang die Kontrollpflicht des Perso-nalverleihers hat: Handelt es sich um eine blossе Überprüfung, ob die Arbeitszeit korrekt erfasst wurde und welche Stunden wie zu entschädigen sind? Oder muss der Verleiher die Zeiterfassung auch betreffend die Einhaltung des Arbeitsgesetzes überprüfen? Weiter bleibt unklar, was unter zeitnah zu verstehen ist und in welcher Regelmässigkeit die Kont-rollen erfolgen müssen. Zu beachten ist, dass die Lohnauszahlung gemäss Art. 23 GAV Personalverleih spätestens am 5. Tag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar fol-genden Monats erfolgen muss.

Die praktische Umsetzung des geplanten Visums- und Kontrollprozesses wird durch den Umstand erheblich erschwert, dass es sich in den allermeisten Fällen um Pendelmigran-tinnen und damit um kurze, befristete Arbeitseinsätze handelt.

Schliesslich gehen wir davon aus, dass die neuen Verordnungsbestimmungen beim Voll-zug im Vergleich zu den üblichen Arbeitszeitkontrollen eher zu einem grösseren Kontroll-aufwand führen werden.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Die Staatsschreiberin:

Natalie Rickli

Dr. Kathrin Arioli





Par e-mail: ab-geko@seco.admin.ch

Berne, le 3 mars 2025

## **Consultation : Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail : dispositions spéciales pour l'assistance Live-In (Art. 17a - 17e OLT 2)**

Madame, Monsieur,

Vous avez invité notre parti à prendre position sur le projet de consultation visé en titre. Nous vous remercions de nous offrir l'opportunité de nous exprimer à ce sujet.

La modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) introduit de nouvelles règles encadrant les emplois dans les agences de location de services domestiques dédiées à la prise en charge des personnes âgées (« Live-in »). Bien que le statut juridique des travailleurs et travailleuses du secteur soit déjà plus favorable en Suisse que dans d'autres pays, leurs conditions de travail restent, en effet, souvent précaires.

### **Des conditions de travail dignes pour un maintien durable à domicile**

Cette ordonnance, issue d'une table ronde réunissant les principaux partenaires sociaux concernés, comble une lacune importante, en établissant des règles claires visant à garantir et mieux délimiter le temps de travail et de repos et un meilleur encadrement des conditions de rémunération des accompagnateurs et accompagnatrices « Live-in ». Le Centre salue ces modifications qui permettent de prévenir les risques d'épuisement professionnel et de garantir des conditions de travail dignes pour ces professionnels. Nous tenons à rappeler que leur activité, aux côtés de celle des proches aidants, joue un rôle clé dans le maintien à domicile des personnes âgées en Suisse.

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de prendre position et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

**Le Centre**

Sig. Gerhard Pfister  
Président Le Centre Suisse

Sig. Gianna Luzio  
Secrétaire générale Le Centre Suisse

FDP.Die Liberalen, Postfach, 3001 Bern

Bern, 11. März 2025 / RC  
VL\_Live-in

*Elektronischer Versand: ab-geko@seco.admin.ch*

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2)**  
**Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen**

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung oben genannter Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

Die vorliegende Revision dient der Einführung der Artikel 17a–17e in die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112). Diese Bestimmungen regeln die Bedingungen für Beschäftigte, die im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses (privater Haushalt – Personalverleiher – Arbeitnehmer) für die Betreuung einer betreuungsbedürftigen Person eingesetzt werden und dabei im Haushalt des Klienten wohnen. Auslöser für die Revision war ein Urteil des Bundesgerichts (2C\_470/2020), das die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf solche Konstellationen bestätigte.

Die FDP.Die Liberalen begrüsst die Vorlage, da sie Rechts- und Planungssicherheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende schafft. Jedoch müssen die neuen Regelungen so umgesetzt werden, dass sie nicht zu übermässiger Bürokratie für alle Parteien führen (siehe VE-ArGV 2 Art. 17e). Zudem dürfen die Kosten für Live-in-Betreuung aufgrund der vorliegenden Verordnungsänderung nicht zu stark steigen. Die Auswirkungen der neuen Regelung müssen nach einer Einführungsphase sorgfältig evaluiert werden.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen

Der Präsident



Thierry Burkart  
Ständerat

Der Generalsekretär



Jonas Projer



Les VERT-E-S suisses  
Joanna Haupt  
Waisenhausplatz 21  
3011 Bern  
[joanna.haupt@gruene.ch](mailto:joanna.haupt@gruene.ch)  
031 511 93 20

Département fédéral de  
l'économie de la formation et de  
la recherche DEFR  
Monsieur le Conseiller fédéral  
Guy Parmelin  
3003 Bern

Par e-mail :  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Berne, le 13 mars 2025

**Réponse à la consultation sur la révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail.  
Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in »**

Monsieur le Conseiller fédéral,

Vous avez invité les VERT-E-S à prendre position dans le cadre de la consultation mentionnée en titre. Nous vous remercions de cette invitation et prenons position comme suit.

**Remarques générales**

Les VERT-E-S saluent la modification de l'ordonnance relative à la LTr négociée par le DEFR avec les partenaires sociaux. Avec le vieillissement de la population, le nombre de personnes travaillant dans le secteur des soins et de l'accompagnement à domicile, y compris dans un modèle de prise en charge « live-in », va croissant. Ces métiers sont généralement exercés par des femmes, très souvent issues de la migration. Il est urgent de prendre des dispositions assurant une meilleure protection à ces travailleuses vulnérables.

Cette modification va dans le bon sens, mais elle instaure une inégalité de traitement entre les personnes engagées par des entreprises tierces et les nombreuses personnes directement par les ménages privés –jusqu'à aujourd'hui non soumis-es à la loi sur le travail. Elle n'améliore pas non plus la situation des personnes ne bénéficiant pas d'un statut légal en Suisse. Nous rappelons à ce titre que les VERT-E-S soutiennent la régularisation des sans-papiers vivant depuis trois ans ou plus en Suisse. Tant que toutes les travailleuses du soin à domicile ne disposeront pas d'un statut légal en Suisse, les améliorations légales manqueront une partie de leur cible.

## Remarques détaillées

### Art. 17b, art. 17c, art. 17d et art. 17e

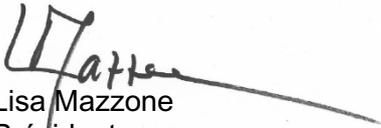
La protection contre un temps de travail abusif est cruciale pour ces salariées dont le métier est de soutenir une personne ou un ménage dans ses tâches quotidiennes, tout en habitant sur place. Nous saluons donc toutes les dispositions limitant la disponibilité exigible pour un service de garde, ainsi que sa durée. Nous saluons également les dispositions règlementant le temps de repos et le temps de pause. Inscire l'obligation de saisir le temps de travail dans l'ordonnance, nous paraît une disposition judicieuse à cette fin.

### Art. 17a al.3

Seule une extension du champ d'application de l'annexe de la CCT Locations de services permettra de règlementer suffisamment le travail de garde, de nuit et du dimanche. Nous espérons que les partenaires sociaux atteindront le but qu'ils se sont fixés.

Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre en compte notre prise de position et restons à votre disposition en cas de questions.

Avec nos salutations distinguées,

  
Lisa Mazzone  
Présidente

  
Joanna Haupt  
Secrétaire politique



Sozialdemokratische Partei  
der Schweiz

Zentralsekretariat  
Theaterplatz 4  
3011 Bern

Tel. 031 329 69 69

[www.sp-ps.ch](http://www.sp-ps.ch)

[info@spschweiz.ch](mailto:info@spschweiz.ch)

[stefan.schuetz@spschweiz.ch](mailto:stefan.schuetz@spschweiz.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Per E-Mail an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

13. März 2025

## **SP-Stellungnahme zum Vorschlag des Bundesrats zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

Sehr geehrter Herr Vizebundespräsident Parmelin,  
sehr geehrte Damen und Herren

Die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) folgt auf das Bundesgerichtsurteil 2C\_470/2020; BGE 148 II 203 zum arbeitsrechtlichen Status von in der Live-in-Betreuung beschäftigten Personen. Die SP dankt Ihnen für die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung nehmen zu dürfen.

### **1. Zusammenfassende Haltung der SP**

Die **SP unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen** der ArGV 2 und regt **eine Modifikation** an: Art. 17a Ab. 1 soll wie folgt formuliert werden: «[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und *in der Regel* im Haushalt der betreuten Person wohnen».

### **2. Inhalt des Erlassentwurfs und Position der SP**

Die Verordnungsänderung bezieht sich auf Dreiecksarbeitsverhältnisse, in welchen ein Unternehmen für die häusliche Pflege Personal in der Wohnung einer zu betreuenden Person beschäftigt. Ist dieses gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) beschäftigt, kämen die Sonderbestimmungen gemäss der Verordnungsänderung zum Schutz der Arbeitnehmenden zur Anwendung.

Art. 17a Abs. 1 definiert den Geltungsbereich der neuen Bestimmungen und grenzt diesen auf Personen ein, die (i) hauswirtschaftliche Leistungen erbringen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung leisten und (ii) «im Haushalt der betreuten Person wohnen». Die SP fordert eine Anpassung der Formulierung, so dass die Bestimmung für Personen gilt, welche «in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen». Auf diese Erweiterung einigten sich die Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen; zudem beugt sie dem Entstehen eines rechtlichen Graubereichs vor und ist kongruent mit dem im Anhang des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) «Personalverleih» definierten Geltungsbereich zur Live-in-Betreuung.

Art. 17a Abs. 2 regelt die Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die damit einhergehenden Kompensationen. Die SP unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen.

Die in Art. 17a Abs. 3 festgehaltenen Bestimmungen sind für die SP wichtig: Die Kompensationen von Sonderbestimmungen zulasten der Arbeitnehmenden müssen über sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen definiert werden. Über den GAV können somit Vergütung und Entlohnung sowie weitere Arbeitszeitfragen geregelt werden, die den Bereitschaftsdienst, die Nacht- und Sonntagsarbeit betreffen. Die SP unterstützt die Formulierung in Abs. 3 vollumfänglich.

Art. 17a Abs. 4 ist für die SP sehr wichtig; garantiert der Passus doch Grundrechte, indem er die Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmer·innen im Bereitschaftsdienst nur im notwendigen Mass einschränkt.

Art. 17b Abs. 1 erst schränkt den Bereitschaftsdienst so weit ein, dass er noch als solcher gelten kann und nicht als Pikettdienst geregelt werden muss. Die SP unterstützt den vorliegenden Änderungsvorschlag.

Für die SP stellt Art. 17b Abs. 2 eine notwendige Einschränkung des Arbeitnehmer·innenschutzes dar.

Art. 17b Abs. 3 ist für die SP essenziell. Er verhindert eine 24-Stunden-Betreuung durch eine·n Arbeitnehmer·in und ist für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer·innen ebenso Voraussetzung wie für den Gesundheitsschutz der betreuten Patient·innen. Ohne diesen Artikel wäre die Wahrscheinlichkeit hoch, dass schlecht ausgeruhte Arbeitnehmer·innen qualitativ ungenügende Leistungen erbringen – zum Schaden der Betreuten.

Art. 17c Abs. 1 und Abs. 2 regeln die Erholungs- und Ruhezeit und sind im Sinne der SP. Dank dieser Bestimmungen kommt Live-in-Arbeitnehmer·innen derselbe Schutz wie Arbeitnehmer·innen zuteil, die gemäss Arbeitsgesetz (ArG) geschützt sind. Deshalb unterstützt die SP die vorgeschlagenen Änderungen.

Art. 17d Abs. 1 und Abs. 2 regeln die Pausen in einem Arbeitsumfeld, welches von einer hohen Präsenz der Arbeitnehmer·innen geprägt ist. Die SP unterstützt die vorgeschlagenen Bestimmungen.

Die Bestimmungen in Art 17e stellen Arbeitnehmenden und -gebenden ein Instrument zur Verfügung, mittels dessen die Einhaltung der vertraglich festgelegten Leistungen und Entschädigungen überprüft werden kann. Die SP unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen.

Insgesamt schätzt die SP die Änderungen positiv ein. Der einzige Kritikpunkt betrifft die restriktive Formulierung in Art. 17a Abs. 1. Wir fordern den Bundesrat auf, unserem Modifikationsvorschlag zu folgen.

Wir danken Ihnen, geschätzter Herr Vizebundespräsident, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer  
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth  
Co-Präsident



Stefan M. Schütz  
Politischer Fachreferent

---

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Bundesrat Guy Parmelin

Elektronisch an:  
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 7. März 2025

## **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2)**

### **Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)**

---

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Wir äussern uns dazu wie folgt:

**Die SVP lehnt die geplanten Änderungen dezidiert ab. Diese schiessen komplett übers Ziel hinaus, beeinträchtigen die Wirtschaftsfreiheit und verteuern bewährte Lösungen für ältere, gebrechliche Menschen, die ihren Lebensabend in den eigenen vier Wänden verbringen möchten. Letztlich würden diese Anpassungen zu mehr Heimeintritten zu Lasten der öffentlichen Hand (Ergänzungsleistungen) sowie zu höheren Ausgaben für die Krankenkassen führen, was angesichts der aktuellen Staatsfinanzen in keiner Weise im Interesse der Bevölkerung ist.**

Die Vorlage erfolgt im Nachgang zum Bundesgerichtsurteil 2C\_470/2020 vom 22. Dezember 2021 und tangiert auch Teilinhalte des Postulats Marti Samira (22.3273). Ersteres kam zum Schluss, dass wenn Unternehmen im Tätigkeitsbereich der häuslichen Pflege in einem Dreiecksverhältnis agieren (privater Haushalt – Spitexfirma/Personalverleiher – Arbeitnehmer) das Arbeitsgesetz zur Anwendung gelangt. Dies im Unterschied zur Situation, in welcher ein Privater eine Betreuungsperson auf eigene Faust anstellt. Das Postulat bezweckte vornehmlich sog. Pendelmigranten arbeitsrechtlich besser zu stellen.

Der Entwurf findet folglich Anwendung auf Betriebe sowie auf die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden, die zwecks Erbringen von hauswirtschaftlichen Leistungen und Betreuung an private Haushalte verliehen werden, wo sie auch wohnen. Der Schutz der Beschäftigten soll gemäss Vorlage verbessert werden. So wurden Sonderbestimmungen für ihre Arbeits- und Ruhezeiten geschaffen. Eine Rundum-die Uhr Betreuung durch eine Person ist nicht zulässig.

Für diese Konstellationen sollen die Sozialpartner weitere Arbeitsbedingungen betreffend Vergütung des Bereitschaftsdienstes und die Sonntags- sowie Nacharbeit regeln. In der Vorlage finden sich zahlreiche Regeln, die für ältere Leute eine erhebliche Einschränkung und Organisation bedeuten. Dadurch werden sie in die Abhängigkeit von Familienmitgliedern getrieben, verlieren an Selbständigkeit

sowie Selbstwirksamkeit und müssen zusätzlich noch mehr Geld in die Hand nehmen für die Abdeckung der neuen Regulierungen durch weitere Personen der Verleihfirma etc.

Das Bundesgerichtsurteil äusserte sich lediglich zum Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und nicht zu den einzelnen Bestimmungen. Um für die grosse Nachfrage nach einer Betreuung zu Hause - heute und angesichts der Demographie noch vermehrt in der Zukunft - Lösungen zu finden, gilt es eine möglichst grosse Vertragsfreiheit für diese Konstellationen zu gewährleisten. Das käme auch den vielen ausländischen Betreuern zugute, möchten diese in aller Regel doch möglichst viel arbeiten, u.a. um Geld in die Heimat zu schicken und regelmässig dorthin zurückzukehren.

Die Spitexkosten steigen seit Jahren erheblich an; der Bedarf an ihren Dienstleistungen ist gross. Gerade deshalb müssen die Kosten so gering als möglich gehalten werden, zumal nicht selten die öffentliche Hand einspringen muss.

Es darf nicht sein, dass vulnerable, ältere Menschen, ihr vertrautes Heim mit all ihren Erinnerungen verlassen müssen, weil sie sich die erhöhten Spitexkosten nicht mehr leisten können. Viele wären dann auf Ergänzungsleistungen angewiesen, um die Heimkosten zu decken. Auch die Krankenversicherung würde stärker belastet. Es ist also angezeigt, die Administration und die Vorschriftendichte so gering als möglich zu halten, damit sich ein Aufenthalt in den eigenen vier Wänden noch lohnt und die notwendige Unterstützung so lange wie möglich selbständig in die Wege geleitet und organisiert werden kann. Ansonsten droht schliesslich die Notwendigkeit einer Begleitung durch die KESB, was die Kosten zusätzlich enorm erhöhen würde. Schliesslich sei noch erwähnt, dass eine andauernde Betreuung zu Hause eine Vertrauenssache ist und man nicht jede Person dort wohnen lassen und sich von ihr betreuen lassen möchte. Dies gilt es bei der Ausgestaltung - im Hinblick auf zu viele Wechsel bei den Bezugspersonen - ebenfalls zu berücksichtigen.

Die SVP setzt sich stark für eine Senkung der Krankheits- und Betreuungskosten ein. Diese Vorlage hingegen bewirkt das Gegenteil, weshalb wir die Vorlage als Ganzes ablehnen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

## **SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI**

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär



Marcel Dettling  
Nationalrat

Henrique Schneider



Herrn Bundesrat Guy Parmelin  
Eidg. Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

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

Bern, 14. Februar 2025

Kontaktperson: David Sansonnens, Direktor VSAA  
Tel. 031 310 08 94 / Mail: david.sansonnens@vsaa.ch  
(int. Ref. 2024-17)

**Konsultation zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) – Stellungnahme des VSAA**

Sehr geehrter Herr Bundesrat,

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit.

Der VSAA verzichtet auf eine eigene Stellungnahme und verweist vollumfänglich auf die Stellungnahme des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz (IVA).

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

**Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA**

Nicole Hostettler  
Präsidentin

David Th. Augustin Sansonnens  
Direktor

**Kopie (per mail)**

Volkswirtschaftsdirektionskonferenz VDK, z.H. Herrn Matthias Schnyder, Generalsekretär  
Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA), z.h. Frau Sandrine Spina, Präsidentin

**Beilage(n): Stellungnahme des IVA vom 3. Februar 2025 (DE/FR)**

www.vsaa.ch  
Haus der Kantone

www.aost.ch  
Speichergasse 6

info@vsaa.ch  
3001 Bern

info@aost.ch  
031 310 08 90



**Interkantonaler Verband für  
Arbeitnehmerschutz (IVA)**

Haus der Kantone  
Speichergasse 6  
Postfach  
3001 Bern

[www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch)

Telefon: 031 552 25 52  
E-Mail: [info@iva-ch.ch](mailto:info@iva-ch.ch)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

per E-Mail an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 03. Februar 2025

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit. Nachfolgend finden Sie unsere Einschätzung.

Es ist sinnvoll und notwendig, dass auf den Bundesgerichtsentscheid 2C\_470/2020 reagiert und unter Einbezug der Sozialpartner eine massgeschneiderte Lösung ausgearbeitet wurde. Der Entwurf ist vor diesem Hintergrund grundsätzlich zu befürworten. Allerdings ist er sehr komplex und nicht ausreichend klar formuliert, was zu diversen Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, führen kann. Durch eine Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs, könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt und das Eingreifen von Behörden und Gerichten auf ein Minimum reduziert werden. Aufgrund der Komplexität der Bestimmungen, ist der mit der Arbeitszeitkontrolle durch die kantonalen Vollzugsbehörden verbundene Aufwand ebenfalls nicht zu unterschätzen.

**Systematik:**

Der Entwurf beinhaltet im 3. Abschnitt der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) eine Reihe von Artikeln, die sich alle auf Betriebe und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zur Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung herbeigezogen werden, beziehen. Dies ist ein Novum, da im 3. Abschnitt die unterstellten Betriebsarten sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgeführt werden, und in den einzelnen Bestimmungen auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt verwiesen werden. Vorliegend werden sowohl in den einzelnen Bestimmungen besondere Bestimmungen, welche systematisch im 2. Abschnitt Eingang finden müssten, festgehalten, als auch auf Sonderbestimmungen des 2. Abschnittes verwiesen. Diese neue Systematik macht die für den Laien ohnehin anspruchsvolle Lektüre der Verordnung unnötigerweise noch komplexer. Demzufolge sollten die besonderen Bestimmungen im 2. Abschnitt eingefügt werden. Im 3. Abschnitt sollte nur ein Artikel vorgesehen werden, der einerseits den Grundsatz der hauswirtschaftlichen Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung erläutert und andererseits Verweise auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt enthält.

**Art. 17a Abs. 1 E-ArGV 2:**

Die Definition des Anwendungsbereichs ist grundsätzlich zweckmässig formuliert. Gemäss dem erläuterten Bericht sind medizinische Pflegeleistungen ausgeschlossen, jedoch fallen Leistungen i.S.v. Art. 7 Abs. 2 lit. c der Krankenpflege-Leistungsverordnung unter die Bestimmungen. Um einen einheitlichen Vollzug zu



gewährleisten, ist es wichtig, dass eine klare Abgrenzung gemacht wird. Dies kann beispielsweise anhand einer Liste mit den typischen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen, oder einer Präzisierung im Wegleitungstext erfolgen.

Um in den Anwendungsbereich der Bestimmungen zu fallen, muss der beschäftigte Arbeitnehmer oder die beschäftigte Arbeitnehmerin unter anderem im Haushalt der betreuten Person wohnen. Somit entfällt die Anwendung der Sonderbestimmungen beispielsweise auf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer die eingesetzt werden, falls die Anzahl Einsätze im Bereitschaftsdienst für die primär mit der Betreuung beauftragten und im gleichen Haushalt wohnenden Personen überschritten werden oder auf die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, welche die Einsätze organisieren. In diesem Zusammenhang überzeugt der Verordnungstext in Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2 nicht, da er von «auf die Betriebe sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Abs. 1» spricht. «Die Betriebe sowie» wäre somit zu streichen.

#### **Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2:**

Art. 8 Abs. 2 ArGV 2 ist nicht zweckmässig. Häufig werden Pendelmigrantinnen und -migranten aus dem EU-Raum für die umfassten Tätigkeiten eingesetzt. Diese halten sich häufig im Rahmen des ausländerrechtlichen Meldeverfahrens während höchstens drei Monaten in der Schweiz auf. Eine Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit während eines Zeitraums von 26 Wochen überzeugt vor diesem Hintergrund nicht. Die Anwendbarkeit der bisher nur auf Spitäler und medizinische Laboratorien anwendbaren Sonderbestimmung hätte zudem zur Folge, dass Arbeitszeitkontrollen ohne Notwendigkeit sehr viel aufwändiger wären. Würde bei einer Betrachtung des üblichen Zeitraums von drei Monaten festgestellt, dass in der letzten Woche am Sonntag Überzeit geleistet wurde, ist eine zusätzliche Betrachtung der nächsten 26 Wochen notwendig, um feststellen zu können, ob die erforderliche Überzeitkompensation gewährt wurde.

Die Regelung von Art. 8 Abs. 1 ArGV 2, wonach die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen ist, wäre vorliegend praxisgerechter. Alternativ und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrscheinlich entgegenkommender wäre eine monetäre Entschädigung anstelle eines Freizeitausgleiches denkbar. Hinzu kommt, dass der Freizeitausgleich, sofern zwischenzeitlich eine Ausreise aus der Schweiz erfolgt ist, für die zuständige Behörde faktisch nicht überprüfbar ist.

Art. 12 Abs. 2 ArGV 2, wonach im Kalenderjahr mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren sind, wird in der Praxis bei einem Aufenthalt von 3 Monaten kaum eine Rolle spielen, da sie unregelmässig auf das Jahr verteilt werden dürfen. In der laufenden oder darauffolgenden Woche, in der am Sonntag gearbeitet wird, muss im unmittelbaren Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden gewährt werden. Diese verlängert sich damit auf insgesamt 47 Stunden. Es ist zu bezweifeln, dass eine solche Regelung den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, was letztlich auch zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeignetem Personal führen könnte. Eine vergleichbare Thematik ist im Zusammenhang mit dem Tunnelbau bekannt, wo Unternehmen aufgrund restriktiver Ruhetagvorgaben, die sich negativ auf das Privatleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken, Probleme bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte haben.

#### **Art. 17a Abs. 3 E-ArGV 2:**

Die verlangte Unterstellung unter den GAV Personalverleih als Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Ausnahmebestimmungen sorgt für eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Fortan dürfte der GAV Personalverleih für die überwiegende Mehrheit der verliehenen Live-in-Betreuungspersonen gelten und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit nicht nur erheblich bessere Mindestlöhne garantieren. Die Live-in-Betreuungspersonen profitieren neben den sozialpartnerschaftlich festgelegten Entschädigungen für Bereitschaftsdienst sowie Nacht- und Sonntagsarbeit namentlich auch von einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung. Somit ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes die Regelung nachvollziehbar, überzeugt aber aus diversen Gründen nicht.

Dem GAV Personalverleih sind nur Betriebe unterstellt, die eine kantonale oder eidgenössische Bewilligung zum Personalverleih besitzen und deren Haupttätigkeit der Personalverleih ist. Jedoch fällt nicht jeder Betrieb der Personalverleih betreibt, wie beispielsweise gemeinnützige Betriebe, unter die Bewilligungspflicht. In der Praxis gibt es Betriebe, welche Live-in-Betreuung anbieten und nicht bewilligungspflichtig sind und demnach nicht dem GAV Personalverleih unterstehen. Dies schafft Wettbewerbsverzerrungen. Ausserdem ist eine Unterstellung unter den GAV Personalverleih für die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen insbesondere dann problematisch, wenn der GAV Personalverleih nicht mehr als allgemeinverbindlich erklärt wird, sei es nur vorübergehend oder gar ganz aufgelöst werden sollte. Dies hätte eine Nichtanwendung der Sonderbe-



stimmungen zur Folge. Die Betriebe und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wüssten nicht mit Sicherheit, wie lange die Sonderbestimmungen auf sie Anwendung finden und befänden sich somit diesbezüglich in einem Schwebezustand. Da die Live-in-Betreuung ohne Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen möglicherweise faktisch nicht mehr umsetzbar wäre, wäre damit möglicherweise der Stellenverlust verbunden. Um dies zu vermeiden, sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind.

Der Verweis auf die sozialpartnerschaftlich festgelegten Arbeitsbedingungen ist nachvollziehbar, jedoch sollte er nicht Eingang in einen öffentlich-rechtlichen Text finden. Das Bestehen öffentlich-rechtlicher Vorschriften, auch wenn es sich um Sonderbestimmungen handelt, darf nicht von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner abhängig gemacht werden. Das Erfordernis, dass die Sozialpartner für die Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdienstes und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln müssen, sollte nicht in einem öffentlich-rechtlichen Verordnungstext vorgeschrieben werden. Zudem ist fraglich, ob diese Regelung dem geltendem Recht entspricht und auf dieser Normstufe möglich ist. So sprechen sowohl die Tarifautonomie als Teil der Vertragsfreiheit als auch die indirekte negative Koalitionsfreiheit dagegen. Ausserdem geht aus dem Verordnungstext nicht klar hervor, inwiefern die Sozialpartner die Sonntags- und Nachtarbeit regeln sollen. Insofern ausschliesslich die Vergütung von Bereitschaftsdienst und Sonn- und Nachtarbeit gemeint ist, und nicht die weiteren Vorgaben für diese Einsätze, hat der Entwurf einen redaktionellen Fehler («der» anstatt «die» Sonntags- und Nachtarbeit). Gemäss erläuternden Bericht wird gemäss aktuell abgeschlossener Vereinbarung festgelegt, dass insbesondere für Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 25% geschuldet ist. Das Arbeitsgesetz sieht für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit ein Zeitzuschlag von 10% vor. Gemäss Art. 22 ArG kann ein Zeitzuschlag nicht durch Geldleistungen ersetzt werden. Daraus lässt sich schliessen, dass vorliegend ein 10% Zeitzuschlag und ein 25% Lohnzuschlag zu gewähren wäre, wobei die Vollzugsorgane des ArG lediglich den Zeitzuschlag kontrollieren. Zudem ist unklar, was die Konsequenzen sind, wenn die Sozialpartner keine Regelung finden – dies sollte geklärt und in der Verordnung festgehalten werden (vgl. z.B. Art. 11 Abs. 3<sup>ter</sup> BVG oder Art. 335j OR).

Die Durchsetzung des GAV Personalverleih wird durch die paritätische Kommission überprüft. Die paritätische Kommission hat die Möglichkeit bei den Vollzugsorganen des ArG eine Anzeige zu machen, falls sie Verfehlungen feststellt. Die Vollzugsorgane des ArG können hingegen die paritätische Kommission nicht über einen festgestellten Verstoss informieren, da für diesen Informationsaustausch eine gesetzliche Grundlage fehlt.

#### **Art. 17a Abs. 4 E-ArGV 2:**

Die Definition des Bereitschaftsdienstes ist klar und vollständig. Systematisch wäre es passender, die Bestimmungen unter Art. 17b E-ArGV 2 zu fassen.

#### **Art. 17b Abs. 1 E-ArGV 2:**

Es ist fraglich, ob eine Interventionszeit von 30 Minuten im Bereich der Live-in-Betreuung realistisch ist. Eine Sonderregelung bei kürzeren Interventionszeiten analog des bisher einzig auf Krankenanstalten und Kliniken anwendbaren Art. 8a Abs. 2 ArGV 2 ist sinnvoll.

Zudem ist unklar, inwiefern die Wegzeit als Arbeitszeit anzurechnen ist. Gemäss erläuterndem Bericht wird lediglich ausgeführt, dass innerhalb des gleichen Zeitabschnittes nur der effektive Arbeitseinsatz als Arbeitszeit zählt. Im Rahmen des Pikettdienstes ist die Anrechnung der nötigen Wegzeiten als Arbeitszeit zwingend, wenn der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes erfolgt. Der Verordnungstext ist aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes dahingehend zu konkretisieren, dass Art. 15 Abs. 2 ArGV 1 analog Anwendung findet. Da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich während dem Bereitschaftsdienst sowohl inner- als auch ausserhalb des Haushalts für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten kann.

Gemäss erläuterndem Bericht stellt die Gewährleistung des Bereitschaftsdienstes einen massgeblichen Teil der vereinbarten Arbeitsleistung dar und ist nicht bloss eine ausnahmsweise geleistete Zusatzleistung für Notfälle, wie beim Pikettdienst. Deshalb muss diese Zeit auch klar von der Ruhezeit abgegrenzt werden. So ist auch eine klare Regelung zum Verhältnis zu anderen Bestimmungen über die Arbeitszeit wichtig. Die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitszeit (Art. 10 ArG für Tages- und Abendarbeit und 17a ArG für Nachtarbeit) sind auf den Pikettdienst nicht anwendbar, da der Pikettdienst per Definition einen Zeitraum



darstellt, während dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zusätzlich zur normalen Arbeitszeit für einen Einsatz bereithält (Art. 14 Abs. 1 ArGV 1). Andere Bestimmungen, insbesondere diejenigen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Überzeitarbeit, bleiben anwendbar. Vorliegend ist zu konkretisieren, welche Bestimmungen durch den Bereitschaftsdienst zur Anwendung gelangen und welche nicht.

Ausserdem besteht ein redaktioneller Fehler. Das Wort «zu» *gewähren* muss noch ergänzt werden.

**Art. 17b Abs. 2 E-ArGV 2:**

Zwar ist die Frequenz des Bereitschaftsdiensts beschränkt, dies jedoch auf einem sehr hohen Niveau (20 von 24 Tagen innert 4 Wochen, 5 von 6 Nächten pro Woche). Die Bestimmung suggeriert, dass der Bereitschaftsdienst nur an einem Arbeitstag zulässig ist. Aus dem erläuternden Bericht geht nicht hervor, weshalb der Bereitschaftsdienst nur an einem Arbeitstag möglich ist. So kann es sein, dass die Einplanung eines Bereitschaftsdienstes bereits vor einem Arbeitstag gewünscht oder erforderlich ist. Die vorgesehene Regelung stellt eine unnötige Einschränkung dar, sofern die Bereitschaftszeit nicht in die Ruhezeit fällt, und kann zu einem unerwünschten oder gar stossenden Ergebnis führen.

**Art. 17b Abs. 3 E-ArGV 2:**

Diese Regelung ist unnötigerweise sehr komplex und sorgt einerseits bei den Arbeitszeitkontrollen für einen sehr hohen Aufwand und überfordert andererseits möglicherweise die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So muss für jeden Block der Bereitschaftszeit einzeln geprüft werden, ob nur die effektiv geleisteten Einsätze oder der gesamte Block als Arbeitszeit gilt. Zudem wird dadurch auch die Arbeitszeiterfassung erschwert und ein erhebliches Fehlerpotenzial geschaffen. Der administrative Aufwand ist nicht verhältnismässig. Beispielsweise die Aufteilung auf höchstens zwei Zeitabschnitte würde das Kontrollvolumen bereits um einen Drittel reduzieren. Sodann sollte die Bestimmung dahingehend ergänzt werden, dass die Unterteilung des Bereitschaftsdiensts nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen.

Wünschenswert wäre im Wegleitungstext, analog zum Pikettdienst, konkrete Fälle aufzuzeigen.

**Art. 17c Abs. 1 E-ArGV 2:**

Es ist sinnvoll, dass in Bezug auf die wöchentliche Ruhezeit explizit festgelegt wurde, dass während dieser kein Bereitschaftsdienst zulässig ist. Nur so besteht die Möglichkeit einer Erholung vom Arbeitsalltag.

**Art. 17c Abs. 2 E-ArGV 2:**

Aufgrund der unregelmässigen und schlecht planbaren Natur der Tätigkeit ist es gerechtfertigt, keine Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf weniger als elf Stunden zuzulassen.

In der Praxis kann diese Regelung zu Schwierigkeiten führen. Davon ausgegangen, dass die minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden kann, beispielsweise bei einer akuten gesundheitlichen Verschlechterung der zu betreuenden Person in der Nacht, muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unmittelbar nach dem letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden. In der Regel wird der Arbeitgeber in der Nacht keine Ersatzperson finden. Eine Ausnahmeregelung für Notfälle ist deshalb notwendig.

**Art. 17d Abs. 1 E-ArGV 2:**

Durch die explizite Verpflichtung, die einstündige Pause ohne Bereitschaftsdienst zu gewähren, wird den besonderen Umständen bei der Live-In-Betreuung Rechnung getragen.

Gemäss erläuterndem Bericht muss die Pause am Stück gewährt werden und darf entgegen der allgemein gültigen Regelung nicht aufgeteilt werden. Dies geht aus dem Verordnungstext nicht klar hervor. Eine Präzisierung im Verordnungstext ist wünschenswert. Ausserdem ist unklar, ob abgesehen von der explizit vorgesehenen Abweichung die Regelungen in Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1 anwendbar sind oder nicht.

**Art. 17d Abs. 2 E-ArGV 2:**

Es ist zu begrüssen, dass dem geringeren Erholungswert von Freizeit, während welcher Bereitschaftsdienst zu leisten ist, Rechnung getragen wird. Gemäss Art. 10 Abs.1 und Art. 16 ArG wird zwischen Tages-, Abend- und Nachtarbeit unterschieden. Im vorliegenden Entwurf wird einzig auf Tages- und Nachtarbeit Bezug genommen. Es ist davon auszugehen, dass es sich um ein redaktionelles Versehen handelt und auch die



Abendarbeit gemeint ist und somit «am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist», heissen sollte.

**Art. 17e E-ArGV 2:**

Aufgrund der für die Anwendung der Sonderbestimmungen erforderlichen Unterstellung unter den GAV Personalverleih erscheint es zweckmässig, wenn durch die Sozialpartner eine entsprechende Erfassungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt wird. Die Vorgaben betreffend Ausgestaltung von Visum und Kontrolle der Arbeitszeiterfassungen durch den Personalverleihbetrieb erscheinen vage. Die Begriffe «zeitnah» und «Kontrolle» sind auslegungsbedürftig. Die praktische Umsetzung wird durch den Umstand, dass es sich grossmehrerheitlich um Pendelmigrantinnen handelt erheblich erschwert. Ausserdem ist vorliegend unklar, ob lediglich die Arbeitszeiten oder sämtliche Daten, wie z.B. der Bereitschaftsdienst, visiert werden muss. Eine Präzisierung ist wünschenswert. Unklar ist, weshalb nicht Art. 73 ArGV 1 entsprechend angepasst wurde.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

INTERKANTONALER VERBAND  
FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA

Sandrine Spina  
Präsidentin

Miriam Kaiser  
Präsidentin Juristische Kommission



Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Per Mail an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 11. Februar 2025

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz:  
Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2)  
Vernehmlassungsantwort der Association SpiteX privée Suisse (ASPS)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Association SpiteX privée Suisse ASPS ist der nationale Verband der privaten SpiteX-Anbietenden. Sie vertritt schweizweit rund 420 SpiteX-Organisationen mit mehr als 18'000 Mitarbeitenden. Die ASPS setzt sich dafür ein, die Rahmenbedingungen privater Engagements zu verbessern, um dem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf zuhause gerecht zu werden. Dafür sind klare Strukturen anzustreben, damit wegweisende Lösungen möglich werden. Deshalb beteiligen wir uns gerne an der laufenden Vernehmlassung «Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung», welche auch einige unserer Mitglieder unmittelbar betrifft.

Obwohl die Vorlage erhebliche Anpassungen und Herausforderungen für unsere Mitglieder mit sich bringt, erkennen wir die Notwendigkeit und unterstützen die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz im Interesse des Gesundheitsschutzes und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Live-in Bereich.

**Besonders hervorzuheben sind folgende Aspekte:**

1. **Verbesserung des Gesundheitsschutzes:** Die neuen Regelungen schaffen klare und verbindliche Vorgaben für Arbeits- und Ruhezeiten. Dies verhindert eine ununterbrochene Betreuung durch nur eine Arbeitskraft und trägt wesentlich zur physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten bei. Langfristig fördert dies ein nachhaltiges und gesundes Arbeitsumfeld.
2. **Berücksichtigung der besonderen Umstände von Pendelmigrantinnen:** Die Regelungen nehmen Rücksicht auf die oft unsichere Situation von Pendelmigrantinnen, die für begrenzte Zeit in der Schweiz tätig sind. Trotz der zusätzlichen organisatorischen und finanziellen Herausforderungen für unsere Mitglieder, unterstützen wir diese Massnahmen, da sie soziale Verantwortung und Fairness widerspiegeln und die Arbeitsbedingungen dieser besonders schutzbedürftigen Gruppe verbessern.

3. **Klare Trennung von Arbeits- und Ruhezeiten:** Die detaillierten Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Ruhezeiten sorgen für eine klare Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Dies ist unerlässlich für die Erholung und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Auch wenn dies für unsere Mitglieder eine erhebliche Anpassung der Arbeitsorganisation bedeutet, profitieren langfristig sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber von gesünderen und motivierteren Mitarbeitenden.
4. **Transparente Erfassung der Arbeitszeiten:** Die Verpflichtung zur genauen Erfassung von Arbeitszeiten, Bereitschaftsdiensten und Pausen stellt sicher, dass die Einhaltung der neuen Bestimmungen überprüft werden kann. Dies fördert die Transparenz und die Pflicht zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durch sämtliche Spitexorganisationen. Obwohl dies zusätzlichen administrativen Aufwand für unsere Mitglieder bedeutet, erkennen wir die Notwendigkeit und den Nutzen einer genauen Arbeitszeiterfassung zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
5. **Kooperative Erarbeitung der Bestimmungen:** Die Einbindung der Sozialpartner bei der Entwicklung der neuen Regelungen und die parallel geführten Verhandlungen zu spezifischen Arbeitsbedingungen, wie Lohn und Arbeitszeit, zeigen die breite Akzeptanz und die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass die Interessen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer berücksichtigt werden und trägt zur Stabilität und Zufriedenheit im Arbeitsmarkt bei.

**Aus Sicht der ASPS ist jedoch noch ein weiterer Schritt nötig:** Trotz der Tatsache, dass die Arbeitszeiterfassung Pflicht wird und den kantonalen Arbeitsämtern grundsätzlich eine genaue Kontrolle ermöglichen wird, würden wir es begrüßen, wenn es eine Meldepflicht an die Kantone geben würde. Grund: Diese könnten Stichproben durchführen und bei Nichteinhaltung Bussen aussprechen. Die Arbeitsämter werden dies kaum leisten können. Die Kantone aber schon, wenn es sich «nur» um Stichproben handelt. Es wird entscheidend sein, dass der Missbrauch substanziell eingeschränkt wird. Dafür sind die Behörden zuständig.

**Fazit:**

Trotz der Herausforderungen, die die vorgeschlagenen Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz für unsere Mitglieder mit sich bringen, unterstützen wir diese Revision. Sie stellt einen bedeutenden Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Live-in-Betreuung dar. Zudem unterstützt und fördert die Änderung die einheitliche gesetzliche Regelung des Live-In-Modells sowie die Gleichstellung aller Anbieter, welche sich an die neuen Regeln zu halten haben.

Wir danken Ihnen für die geleistete Arbeit sowie für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

**Association Spitex privée Suisse ASPS**



Marcel Durst  
Geschäftsführer



Christine Haenni  
Verantwortliche Kommunikation

## Vernehmlassung: Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) SR 822.112 / Vernehmlassungsfrist bis 17. März 2025

Organisation / Organizzazione Verband Zuhause Leben	
Adresse / Indirizzo Bahnhofstrasse 5, 8197 Rafz	
Datum, Unterschrift / Date et signature / Data e firma 19.02.2025	 Silvain Kocher, Präsident

Kontaktperson (Vorname, Nachname, Funktion, E-mailadresse und Telefonnummer) / Personne de contact (prénom, nom, fonction, adresse e-mail et numéro de téléphone) / Persona di contatto (nome, cognome, funzione, indirizzo e-mail e numero di telefono)	Margaretha Stettler, <a href="mailto:m.stettler@hauspflegeservice.ch">m.stettler@hauspflegeservice.ch</a> Silvain Kocher, <a href="mailto:sk@alterswohnhilfe.ch">sk@alterswohnhilfe.ch</a>
--	---

## Allgemeine Bemerkungen / Remarques générales / Osservazioni generali

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Geschätzte Damen und Herren

Als einziger Branchenverband der live-in Branche begrüßen wir die vorgeschlagene Verordnungsänderung. Das tripartit erzielte Verhandlungsergebnis – unter Mitwirkung einer Vertreterin unseres Verbandes – beinhaltet begrüßenswerte Sonderbestimmungen der Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der live-in Branche. Die Neuerungen sind insgesamt ein sozialpartnerschaftlicher und praxisbezogener Kompromiss, sie bringen für alle drei Beteiligten des Verleihverhältnisses gewünschte Klärung. Für die Verleiher sind sie auch verbunden mit gewissen zusätzlichen Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten: im Rahmen der verbesserten Klarstellung/Definition von Arbeits- und Ruhezeit sowie Bereitschaftsdienst wird der erwähnte Mehraufwand akzeptiert.

Neben inhaltlicher Klarstellung mit konkreter Begriffsdefinition insbesondere hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeit, aber auch hinsichtlich eines allfälligen Bereitschaftsdienstes wird auch der betriebliche und persönliche Geltungsbereich klargestellt: Die neuen Bestimmungen kommen dann zur Anwendung, wenn die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem GAV Personalverleih unterstellt sind. Damit fallen direkt vom Privathaushalt angestellte ArbeitnehmerInnen nicht darunter, ebenso wenig Arbeitsverhältnisse nach Auftragsrecht (und nicht Personalverleih) oder Arbeitsverhältnisse nicht gewinnorientierter Institutionen, soweit diese nicht dem allgemeinverbindlichen GAV Personalverleih unterstehen.

Die neuen Bestimmungen legen im Übrigen auch klar, dass die live-in Betreuung nicht zu verwechseln ist mit der unzulässigen 24-Stunden-Betreuung.

**Fazit:**

**Der Verband Zuhause Leben begrüsst die Neuerungen.**

**Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF**  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Ressort Arbeitnehmerschutz ABAS  
Ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 17. März 2025

**Stellungnahme zur Vernehmlassung «Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art 17a-17e ArGV 2)»**

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt CareInfo die Gelegenheit wahr, zur Vorlage Stellung zu nehmen.

Der Verein CareInfo betreibt die Informations- und Austauschplattform [www.careinfo.ch](http://www.careinfo.ch). Seit 2013 finden Privathaushalte, Care-Migrantinnen (Live-In-Betreuerinnen) und Betreuungsfirmen auf der Website aktuelle, situationsgerechte und kantonsspezifische Antworten auf rechtliche Fragen, wie etwa zu Vertragsbestimmungen, Regelungen zum Lohn oder Arbeits- und Ruhezeiten. Zusätzlich greift CareInfo aktuelle Fragen in der öffentlichen Diskussion mit Textbeiträgen von ausgewählten Fachpersonen sowie direkt Betroffenen auf. Ein geschlossenes Forum bietet Care-Migrantinnen die Möglichkeit zum Austauschen und zur Vernetzung. CareInfo ist auf Deutsch, Französisch, Polnisch, Slowakisch und Ungarisch verfügbar.

**Grundsätzliche Anmerkung**

Care-Migrantinnen und Care-Migranten kommen aus wirtschaftlich ärmeren Ländern in die Schweiz und übernehmen hauswirtschaftliche sowie betreuende Tätigkeiten. Es sind hauptsächlich Frauen, die Live-In-Betreuung unter oft prekären Bedingungen und schlechter Bezahlung leisten. Der lückenhafte Schutz für Arbeitnehmende in Privathaushalten ist Teil der geringen Wertschätzung, die Care-Arbeit entgegengebracht wird. Problematische Arbeitsbedingungen schaden nicht nur den Arbeitnehmenden, sondern gefährden auch die Versorgungsqualität betreuungsbedürftiger Menschen. Die steigende Nachfrage nach kostengünstiger Betreuung im Privathaushalt liegt zum einen in der Finanzierung der Langzeitpflege in der Schweiz begründet, die im Vergleich zu anderen OECD-Ländern zu einem überproportionalen Teil privat getragen werden muss. Zum anderen geht sie auf die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung zurück und den damit zusammenhängenden, ungelösten Fragen, wie zum Beispiel den Ausbau und die Finanzierung von Angebot und Infrastruktur in der Langzeitpflege.

Anlass zu der Verordnungsänderung des Arbeitsgesetzes (Art. 17a – 17e ArGV 2) gab der Bundesgerichtsentscheid 2C-470/2020; BGE 148 II 203. Dieser besagt, dass bei Personalverleih zur zeitlich umfassenden Betreuung in einem Privathaushalt das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt. Die vorliegende Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) soll spezifische Bedingungen für die Live-In-Betreuung schaffen. Sie gelten nur für Arbeitnehmende, die in einen Haushalt verliehen werden. Die vorliegenden Sonderbestimmungen sollen einerseits ermöglichen, dass Personalverleihbetriebe weiterhin Live-in-Betreuung anbieten können. Andererseits sollen sie den Schutz der Arbeitnehmenden sicherstellen.

**CareInfo begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Sonderbestimmungen.** Damit werden für Live-In-Betreuerinnen, welche von Personalverleihbetrieben angestellt sind, klare und verbindliche Regelungen geschaffen. Eine Rund-um-die-Uhr Betreuung durch nur eine Arbeitskraft wird damit klar unzulässig.

Als problematisch erachtet der Verein CareInfo indes die **Ungleichbehandlung der Care-Migrantinnen, welche in einer Direktanstellung im Privathaushalt arbeiten.** Obwohl diese Arbeitnehmenden die gleiche Arbeit leisten, gibt es für ihre Arbeitsverhältnisse insbesondere bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten keine rechtlich verbindlichen Vorgaben: Das Arbeitsgesetz findet auf sie keine Anwendung. Die geltenden kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) wurden in den letzten Jahren nach Aufforderung des Bundesrats zwar in vielen Kantonen durch spezifische Regelungen für die sogenannte 24-Stunden-Betreuung ergänzt. Diese können jedoch durch schriftliche Vereinbarungen wegbedungen werden. Zudem hat nur etwa ein Drittel der Kantone die Minimalstandards des vorgeschlagenen Modell-NAV des SECO grösstenteils übernommen.<sup>1</sup>

Das überwiesene Postulat 22.3273 «Grundsatzurteil des Bundesgerichts. Endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen» fordert eine Behebung der Ungleichbehandlung von Direktanstellung gegenüber dem Personalverleih in der Live-In-Betreuung. **CareInfo unterstützt die Bestrebungen, die Ungleichbehandlung zu beheben.** Einerseits würde damit endlich Klarheit für die Privathaushalte geschaffen, welche sich für die Beschäftigung von Live-In-Betreuerinnen in einem rechtlichen Graubereich zurechtfinden müssen. Andererseits

---

<sup>1</sup>Truong, Jasmine und Aner Voloder: [Analyse und Bewertung der kantonalen NAV Hauswirtschaft](#), 2022.

würde damit das Ausweichen von Unternehmen auf (vermeintlich ausschliessliche) Vermittlungstätigkeit und Verlagerung zur Direktanstellung unterbunden.<sup>2</sup>

## Zu den einzelnen Bestimmungen

### 1. Art. 17a Abs. 1

CareInfo empfiehlt die Ergänzung «[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und **in der Regel** im Haushalt der betreuten Person wohnen». Es gibt Betreuungsarrangements, in denen Betreuerinnen in benachbarten Wohnungen wohnen. Die Ergänzung verhindert Umgehungen des Geltungsbereichs der Bestimmungen.

### 2. Art. 17a Abs. 3

CareInfo erachtet die Verknüpfung der Anwendbarkeit der Sonderbestimmung mit der allgemeinen Verbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrags für die Personalverleihbetriebe als wichtig. Die Sonderbestimmungen bedeuten eine Schwächung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden, indem sie Ausnahmen des Arbeitsgesetzes ermöglichen. Verbindliche, sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Bestimmungen zu Lohn, wöchentliche Arbeitszeit etc. sind deshalb eine wichtige Kompensation und verhindern zudem Wettbewerbsverzerrung.

Bedauerlich ist, dass der sozialpartnerschaftlich vereinbarte Mindestansatz zur Entlohnung des Bereitschaftsdienstes tiefer ausfällt als der vom SECO 2018 im Modell-NAV definierten Mindeststandard.<sup>3</sup>

### 3. Art. 17b Abs. 1

CareInfo begrüsst die Bestimmung einer Interventionszeit von 30 Minuten im Bereitschaftsdienst. Dies ermöglicht den Live-In-Betreuerinnen, den Haushalt zu verlassen und sorgt für eine klarere Definition von Bereitschaftsdienst in Abgrenzung zu Arbeitszeit oder Freizeit und trägt der speziellen Situation der Live-In-Betreuung Rechnung.

### 4. Art. 17b Abs. 2 und 3

Diese Bestimmungen sind aus Sicht von CareInfo zentral, weil sie der spezifischen Situation von Live-In-Betreuerinnen Rechnung tragen. Sie dienen einerseits dem Schutz der Arbeitnehmenden, andererseits der Gewährleistung der Betreuungsqualität, weil sie verhindern,

---

<sup>2</sup> Geographisches Institut, Universität Zürich im Auftrag des SECO: [Auswirkungen des BundesgerichtsUrteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt](#), Bern 2024.

<sup>3</sup> SECO: [Modell-NAV für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung](#), Bern 2018.

dass eine Arbeitskraft rund um die Uhr zur Verfügung stehen muss oder über längere Zeit keine Freizeit hat.

### Weitere Bemerkungen

Der Informationsbedarf zu rechtlichen Fragen ist im Live-In-Betreuungssetting bei allen Beteiligten gross, insbesondere bei den Care-Migrantinnen und Privathaushalten. Für Care-Migrantinnen ist es aufgrund ihrer Isolation, der Sprachbarrieren und der Angst vor Jobverlust oft schwierig, sich gegen Arbeitsausbeutung oder Nicht-Einhalten des Arbeitsvertrags zu wehren. Nicht selten sind die Arbeitsverträge zwar rechtlich korrekt ausgestaltet, doch aufgrund des Zusammenfallens von Arbeitsplatz und Unterkunft sind die Trennung von Arbeitszeit, Freizeit und Bereitschaftsdienst oft unscharf. Die Betreuerinnen stehen faktisch rund um die Uhr zur Verfügung. Mit dem in der Regel zunehmenden Betreuungsbedarf der betreuten Person steigt auch die geleistete Arbeitszeit der Live-In-Betreuerin im Laufe des Arbeitsverhältnisses. Zudem ist es nicht selten, dass Care-Migrantinnen auch pflegerische Verrichtungen übernehmen, die ihre Kompetenzen überschreiten. Die Folge sind Überforderung, Überlastung sowie Gesundheitsgefährdung sowohl der Care-Migrantin als auch der betreuten Person. Auch vielen Privathaushalten ist es ein Anliegen, legale und faire Arbeitsverhältnisse zu schaffen, häufig fehlt ihnen aber das spezifische Wissen dazu.

CareInfo.ch leistet einen wichtigen Beitrag, um diesen Informationsbedarf mit mehrsprachigen rechtlichen Informationen, insbesondere für Direktanstellungsverhältnisse, zu decken. CareInfo kann jedoch nur Auskunft, aber keine Beratung bieten. Wir betrachten es deshalb als grundlegend, dass eine **niederschwellige, unabhängige Anlaufstelle** insbesondere für rechtliche Fragen im Live-In-Betreuungssetting geschaffen wird.

Aufgrund der geschilderten Umstände im Live-In-Betreuungssetting ist es zudem besonders wichtig, dass eine **wirkungsvolle Überprüfung** zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben stattfindet.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anregungen und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Im Namen des Vereins CareInfo,

die Präsidentin:



Barbara Lienhard, Projektleiterin Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich



**IGAB** Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung  
**CIPA** Communauté d'intérêts Proches aidants  
**CIFIC** Comunità di interesse Familiari curanti

**IGAB CIPA CIFIC**

Hopfenweg 21  
3001 Berne

T. 031 370 21 07

F. 031 370 21 09

secretariat@cipa-igab.ch

[www.cipa-igab.ch](http://www.cipa-igab.ch)

Département fédéral de l'économie, de  
la formation et de la recherche (DEFR)  
M. le Conseiller fédéral Guy Parmelin  
par e-mail :  
ab-geko@seco.admin.ch

Berne, le 17 mars 2025 / vbs

**Révision de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail. Dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » (art. 17a - 17e OLT 2) - Position de la CIPA**

Monsieur le Conseil fédéral,

La Communauté d'intérêts Proches aidants CIPA souhaite s'exprimer dans le cadre de la consultation citée en titre.

La Loi sur le travail et ses ordonnances ne s'appliquent pas aux ménages privés. Toutefois, le but de protection de la santé de la LTr justifie une interprétation restrictive de l'exclusion du champ d'application de la loi. L'ordonnance 2 règle les cas de relation tripartite de type « ménage privé – entreprise de soins à domicile/bailleur de services – travailleur ».

En l'occurrence, le travailleur peut être une personne qui vit déjà avec la personne qui nécessite des soins, de l'assistance et du soutien dans les actes du quotidien, c'est-à-dire une personne proche aidante. En effet, depuis une décision du Tribunal fédéral de 2019, les organisations d'aide et de soins à domiciles peuvent engager des proches aidants et les rémunérer pour les prestations de soins de base fournies à domicile. Ils deviennent alors des « personnes proches soignantes ». Les prestations fournies et rétribuées aux proches soignants engagés ne concernent que les soins de base tels que définis par l'OPAS Art. 7 al.2 let.c. Elles sont remboursées aux organisations d'aide et de soins à domicile par les caisses maladies.

Les organisations d'aide et de soins à domicile sont assimilables à des « bailleurs de service » au sens de la présente ordonnance. Elles doivent par conséquent être soumises à la convention collective de travail étendue régissant le travail temporaire, dont les conditions de travail concernant l'indemnisation du service de garde et le travail de nuit et du dimanche sont réglées par un avenant négocié entre partenaires sociaux (Art. 17a, al. 3). On se trouve donc bien dans une relation tripartite de type « ménage privé – entreprise de soins à domicile – travailleur ». A notre avis, cette catégorie de personne remplit les critères énoncés :



- Être engagé-e par une entreprise fournissant « des prestations d'économie domestique, d'assistance et de soutien », avec un contrat en bonne et due forme.
- Vivre au domicile de la personne soignée : c'est le cas pour les couples mariés ou en concubinage, mais aussi pour les situations où un membre de la famille proche (ascendant, descendant) ou une autre personne proche vient vivre au domicile de la personne soignée.

Par analogie, les proches concernés sont définis par la loi fédérale pour soutenir les proches aidants qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : il s'agit des parents en ligne directe ascendante ou descendante (les parents et les enfants principalement), ainsi que les frères et sœurs, le conjoint, le partenaire enregistré, les beaux-parents, la personne qui fait ménage commun avec la personne aidée depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue.

- Fournir des prestations relevant des tâches définies à l'article 17a, al. 1 (soins de base selon Art. 7 al.2 let.c OPAS).
- Saisir le temps de travail (Art. 17e), ce qui est contrôlé par le bailleur de services.

Le fait que les proches soignants ainsi engagés par contrat reçoivent une formation, des directives de leur employeur, sont supervisés par un.e professionnel.le de la santé et doivent rendre un décompte des heures travaillées indique qu'on se trouve dans une véritable relation de travail.

**Découlant de ces éléments, il revient aux autorités d'informer activement – par une campagne spécifique – toutes les entreprises qui emploient des proches à leur domicile des obligations qui leur échoient dans le cadre de l'ordonnance 2.** Ce point est particulièrement important, en particulier important au sujet du temps du service de garde qui ne peut excéder 5 heures par jour (Art. 17b al. 3), de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (Art. 17c al. 1) et du temps de repos quotidien de 11 heures (Art. 17c al. 2).

Les dispositions sur le temps de pause (Art. 17d) s'appliquent aussi, même si seuls les soins de base sont rétribués. En effet, l'expérience rapportée par nos membres engagés sur le terrain et en contact avec les personnes proches aidantes et proches soignantes montre que les soins de base et la prise en charge (soutien, accompagnement) sont étroitement imbriqués et difficiles à séparer. Puisque l'objectif est la protection de la santé, alors il faut considérer la situation des personnes proches soignantes engagées dans sa globalité.

Nous vous remercions de prendre en considération les observations de la CIPA et vous transmettons, Monsieur le Conseiller fédéral, nos salutations distinguées.

Adrian Wüthrich  
Président CIPA

Valérie Borioli Sandoz  
Directrice CIPA



**EQUALITY.CH**

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

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)

Par courriel à :  
ab-geko@seco.admin.ch

Berne, le 12 mars 2025

**Procédure de consultation « Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail : dispositions spéciales pour la "prise en charge Live-In" (art. 17a - 17e OLT 2) »**

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions pour votre invitation à participer à la consultation. La Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE), qui regroupe les services et bureaux officiels chargés de l'égalité entre femmes et hommes au niveau de la Confédération, des cantons et des villes, a le plaisir de vous remettre sa position concernant la modification des dispositions spéciales pour la « prise en charge Live-In ».

**I. Contexte**

Ces dernières années, les soins aux personnes âgées dans les ménages privés en Suisse sont de plus en plus assurés par des personnes migrantes en provenance d'Etats de l'UE, en grande majorité de femmes. Ces soignantes, en règle générale bien formées, viennent en Suisse pour trois mois au maximum. Pendant cette période, elles habitent chez les personnes âgées et sont souvent à leur disposition 24 heures sur 24 pour les soins et l'accomplissement des tâches ménagères. En raison du changement démographique, il faut considérer que les demandes de soutien quotidien et de soins vont continuer à augmenter.

Du point de vue de l'égalité, ce marché du travail dans des ménages privés

revêt d'une grande importance pour les motifs suivants : il repose presque exclusivement sur une main-d'œuvre féminine et aucune formation professionnelle spécifique n'est requise. Cependant, des qualifications dites « traditionnellement féminines » pour les tâches du ménage et des soins sont demandées.<sup>1</sup> De plus, les conditions de travail sont peu régulées et difficilement contrôlables. Enfin, ce type de rapports et de conditions de travail peuvent avoir des répercussions directes sur l'ensemble du secteur de la santé et des soins en Suisse, qui est aussi une branche occupée principalement par des femmes. Jusqu'à présent, les rapports de travail dans les ménages privés étaient exclus du champ d'application de la loi sur le travail (LTr ; RS 822.11), ce qui a conduit à des conditions de travail précaires, voire à de l'exploitation des « soignantes Live-In ».

Dans son arrêt du 22 décembre 2021 (2C\_470/2020 ; ATF 148 II 203), le Tribunal fédéral s'est prononcé ainsi : lorsqu'une entreprise de « prise en charge Live-In » emploie du personnel dans l'appartement de la personne nécessitant des soins dans le cadre d'une relation tripartite, il ne s'agit pas de l'occupation d'une travailleuse ou d'un travailleur par un « ménage privé » au sens de l'art. 2 al. 1 let. g de la LTr. Dès lors, cette exclusion du champ d'application de la LTr n'est pas valable et ladite loi s'applique. Cet état de fait est à retenir dès qu'une relation tripartite existe, indépendamment du fait qu'il s'agisse de location de services au sens de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11) ou d'une autre relation contractuelle, à savoir d'un mandat (ATF 148 II 203, consid. 3.3.1).

La présente révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) se saisit de ces rapports de travail tripartites dans la « prise en charge Live-In » et crée des dispositions spécifiques. Celles-ci doivent permettre aux agences de location de services de continuer à proposer la « prise en charge Live-In » en assurant simultanément la protection des personnes employées. Les nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'en cas de location de services au sens de la LSE. Pour d'autres rapports tripartites (par exemple le placement), les dispositions générales de la loi sur le travail sont applicables.

## II. Avis favorable au projet

Du point de vue de l'égalité, la CSDE **salue le principe de l'ancrage dans la**

---

<sup>1</sup> [«In einem Haushalt hast du einfach lieber eine Frau»](#) (« Pour tenir le ménage, je préfère avoir une femme » ; en allemand) – CareInfo, [Rekrutierungs- und Vermarktungsstrategien von Betreuungs-Agenturen](#) (Stratégies de recrutement et de commercialisation de agences de placement ; en allemand) – CareInfo

loi de la jurisprudence du Tribunal fédéral exposée ci-dessus (ATF 148 II 203). Selon le rapport explicatif (p. 2), le présent projet de révision a été **élaboré** avec les **associations concernées** (d'employeurs et de travailleur·euse·s) dans le cadre d'une table ronde. De plus, les **partenaires sociaux de la CCT de la branche du travail temporaire** se sont **entendus** sur d'autres conditions de travail spécifiques pour la « prise en charge Live-In », entre autres le salaire et la durée de travail hebdomadaire. Il est réjouissant de voir que cette entente a aussi été prise en considération à l'**art. 17a al. 3** du projet, qui retient que les entreprises de travail temporaire doivent être soumises à la convention collective de travail étendue régissant le travail temporaire. En outre, les partenaires sociaux doivent régler les **conditions de travail** pour ces entreprises de travail temporaire **en ce qui concerne l'indemnisation du service de garde et le travail de nuit et du dimanche**. Selon le rapport explicatif (p. 3), cette condition vise à ce que les conditions de travail convenues par les partenaires sociaux s'appliquent à **tous les concurrents**, en particulier en ce qui concerne l'indemnisation du service de garde et la réglementation du travail du dimanche et de nuit. Elles constituent ainsi la norme minimale. L'accord conclu actuellement établit que le **service de garde doit être indemnisé au moins à hauteur de 30 % du salaire horaire**, que le **travail du dimanche est rémunéré par un supplément de salaire de 50 %** et que le **travail de nuit donne droit à une majoration de salaire d'au moins 25 %**. En relation avec le **service de garde**, il faut mentionner que la réglementation du modèle de CTT de la Confédération en matière de salaire pour le temps de présence (entre 25 % et 50 % du salaire horaire) n'a malheureusement pas été retenue dans l'accord.<sup>2</sup>

Le projet constitue sur le fond un projet équilibré et améliore les conditions de travail des « soignantes Live-In » qui sont employées dans le cadre de rapports de travail tripartites : les nouvelles dispositions créent pour ces personnes employées des dispositions spéciales pour leur temps de travail et de repos. **Nous saluons particulièrement** le fait qu'une prise en charge permanente **par une seule personne employée n'est pas autorisée**. Pour être conforme à la loi, une prise en charge permanente ne pourra continuer à être organisée **qu'avec plusieurs personnes employées** qui se relaient l'une l'autre. Nous saluons également le fait que l'**art. 17a al. 4 en relation avec l'art. 17b** du projet offre une **définition et une réglementation claires du service de garde**.

Ce **traitement spécial de la « prise en charge Live-In »** s'impose car les personnes employées habitent dans le ménage de la personne nécessitant des

---

<sup>2</sup> Voir Modèle CTT en matière de prise en charge « Live-In » : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/live-in-be-treuung.html>. Ce modèle de CTT définit la norme minimale suisse pour les conditions de travail en matière de prise en charge 24 heures sur 24.

soins et parce que la délimitation entre les temps de travail et de repos requiert une attention particulière. Comme ce type de rapports de travail est conclu souvent avec des **migrantes pendulaires** séjournant en Suisse pour une durée limitée, leur éventuelle précarité doit aussi être prise en compte de manière appropriée.

### III. Inégalité de traitement problématique

En dépit des **améliorations réjouissantes** apportées par le projet, la CSDE souhaite mettre en lumière notamment la situation des « soignantes Live-In » qui sont engagées ou simplement placées directement par les ménages. La nouvelle réglementation ne s'applique pas à ces personnes, car dans ce cas l'exception de « ménage privé » du champ d'application de la LTr reste applicable.

De ce fait, des **conditions différentes et précaires continuent** de s'appliquer aux « soignantes Live-In » directement engagées par un ménage privé rapport à celles engagées dans un rapport de travail tripartite, bien que le **travail fourni ne se distingue pas**. Il s'agit là de la conclusion d'une étude réalisée sur mandat du SECO à l'automne 2023 concernant les conséquences pratiques de l'arrêt du Tribunal fédéral susmentionné.<sup>3</sup> L'étude montre de plus que les **engagements directs** vont gagner en importance à l'avenir vraisemblablement. Par manque de relevé statistique des « soignantes Live-In » engagées directement dans un ménage, il faut tenir compte du fait que de **nombreuses femmes sont engagées directement et employées de manière informelle** et que les employées annoncées sont payées pour partie en dessous du salaire minimal ou pas indemnisées pour les heures de garde effectuées.

Selon le rapport explicatif (p. 2), suite au postulat Samira Marti 22.3273 (« Arrêt de principe du Tribunal fédéral. Étendre enfin le champ d'application de la loi sur le travail à la prise en charge de personnes âgées 24 heures sur 24 par des migrantes pendulaires ») un rapport du Conseil fédéral est en cours d'élaboration.

**La CSDE demande que le rapport relatif audit postulat détermine comment des solutions pour corriger les conséquences négatives décrites plus haut en matière d'inégalité de traitement des « soignantes Live-In ».**

---

<sup>3</sup> Voir le rapport [Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt](#) (Conséquences de l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 décembre 2021 sur le marché de l'assistance « Live-In » ; en allemand).

En vous remerciant pour l'attention portée à nos remarques, nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Au nom de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité,

Les co-présidentes



Mirjam Gasser



Miriam Ganzfried Couderc



## **Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

### **Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art 17a-17e ArGV 2)**

#### **Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF**

März 2025

#### **I. Grundsätzliches**

Mit der Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz sollen spezifische Bestimmungen für die Live-in-Betreuung erlassen werden. Sie betreffen Arbeitnehmende, die von einem Personalverleihbetrieb in einen Haushalt verliehen werden, um dort hauswirtschaftliche Leistungen zu erbringen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung zu leisten. Für die Dauer ihres Einsatzvertrags wohnen sie in der Regel zusammen mit der betreuungsbedürftigen Person in deren Haushalt. Die überwiegende Mehrheit dieser Beschäftigten sind Frauen.

Anlass zu dieser Verordnungsänderung gab der Bundesgerichtsentscheid 2C-470/2020; BGE 148 II 203, welcher festhielt, dass bei Personalverleih zur Unterstützung und Betreuung von Personen in privaten Haushalten das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt. Mit den vorliegenden Sonderbestimmungen soll nun einerseits ermöglicht werden, dass Personalverleihbetriebe weiterhin Live-in-Betreuung anbieten können. Andererseits sollen sie den Schutz der Beschäftigten sicherstellen.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF begrüsst die geplanten Sonderbestimmungen. Viele Live-in-Betreuende haben ihren Lebensmittelpunkt im Ausland. Sie reisen für temporäre Einsätze von ein paar Wochen oder wenigen Monaten am Stück in die Schweiz und haben deshalb oft nur eingeschränkte Kenntnisse der Landessprache und ihrer Arbeitsrechte. Es handelt sich folglich um eine Beschäftigtengruppe mit besonders hoher Vulnerabilität. Da Live-in-Betreuende im Haushalt der zu betreuenden Personen nicht nur arbeiten, sondern auch dort wohnen, stellt zudem die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeiten eine besondere Herausforderung dar. Die Sonderbestimmungen bieten hierbei Klärung.

Eine zentrale Problematik bleibt jedoch auch mit den vorliegenden Sonderbestimmungen bestehen: So hat das Arbeitsgesetz bis heute nur für jene Arbeitskräfte im Haushalt Gültigkeit, die in einem Dreiecksverhältnis von einem Verleihbetrieb an einen Haushalt verliehen werden. Sämtliche Arbeitnehmende, die von einem Betrieb an einen Haushalt vermittelt werden und direkt von einem Haushalt angestellt werden, sind basierend auf Art 2 Abs. 1 Bst. g (ArG; SR 822.11) vom Schutz des Arbeitsgesetzes ausgenommen.

Dies ist aus Sicht der EKF in verschiedener Hinsicht stossend. Erstens verdeutlicht es, dass bezahlte Arbeit im Haushalt – die zu einem überwiegenden Teil von Frauen verrichtet wird – vom Gesetzgeber weiterhin nicht als vollwertige Arbeit anerkannt wird und nicht den gleichen Schutz genießt wie jede andere Arbeit. Zweitens führt dieser fehlende Schutz dazu, dass die

gleiche Arbeit ungleich behandelt wird – abhängig davon, ob sie durch verliehene oder direkt-angestellte Arbeitnehmende ausgeführt wird. Diese Ungleichbehandlung kritisieren nicht zuletzt auch die Verleihbetriebe, die gleich lange Spiesse fordern.

Mit dem oben genannten Bundesgerichtsurteil (2C-470/2020; BGE 148 II 203), das die Anwendung des Arbeitsgesetzes auf verliehene Arbeitskräfte bestätigt hat, drängt sich hier eine Gesetzesanpassung auf. Eine solche fordert auch Postulat 22.3273 «Grundsatzurteil des Bundesgerichts. Endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen». Der Nationalrat hat das Postulat im September 2023 angenommen und zur Beantwortung an den Bundesrat überwiesen. Der Bundesratsbericht ist in Erarbeitung und wird bis September 2025 vorliegen. Die EKF unterstützt die Bestrebungen, bezahlte Arbeit im Haushalt als vollwertige Erwerbsarbeit anzuerkennen und den Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes zu unterstellen.

## **II. Zu den einzelnen Bestimmungen**

### **1. Art. 17a Abs. 1**

Die EKF erachtet es als wichtig, Art. 17a Abs. 1 folgendermassen zu ergänzen: «[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen».

Es gibt einige wenige Live-In Settings, in welchen die Arbeitnehmenden in einer anliegenden oder benachbarten Wohnung leben. Die Ergänzung entspricht der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen und verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Zudem entspricht sie dem Geltungsbereich des Anhangs «Live-In» zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih.

### **2. Art. 17a Abs. 3**

Die EKF erachtet es als wichtig, dass die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen mit dem Vorhandensein eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih verknüpft werden. Die Sonderbestimmungen wurden in einem sozialpartnerschaftlichen Prozess zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelt. Dabei erlauben die vorliegenden Sonderbestimmungen den Betrieben bestimmte Ausnahmen vom Arbeitsgesetz. Zum Beispiel werden die Verleihbetriebe von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit befreit und dürfen die wöchentlichen freien Halbtage innert acht Wochen zusammenhängend gewähren. Im Gegenzug verpflichten sich die Verleihbetriebe im GAV auf Mindestvergütungen für Bereitschaftsdienst, Nacht- und Sonntagsarbeit. Damit dieser gefundene Kompromiss im Gleichgewicht bleibt und zwischen den Betrieben keine Wettbewerbsverzerrung entsteht, ist zwingend erforderlich, dass für die Betriebe, die die Sonderbestimmungen in Anspruch nehmen, auch der GAV Personalverleih gilt.

### **3. Art. 17b Abs. 1**

Die EKF begrüsst, dass die Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst eine Reaktionszeit von 30 Minuten vorsehen. Damit die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht geschädigt

wird, ist es entscheidend, dass sie sich während der Bereitschaftsstunden aus dem Haushalt entfernen und beispielsweise Spaziergänge, Sport oder persönliche Besorgungen machen können.

#### **4. Art. 17b Abs. 3**

Aus Sicht der EKF ist es zentral, dass der Bereitschaftsdienst wie vorgesehen auf ein Maximum von 5 Stunden pro Arbeitstag beschränkt wird. Mit dieser Beschränkung wird verhindert, dass die Arbeitskräfte dazu angehalten werden können, die Verantwortung für eine betreuungsbedürftige Person rund um die Uhr zu tragen.

### **III. Weitere Anregungen**

Ein weiteres Problem bei der bezahlten Arbeit in Privathaushalten besteht darin, dass oft eine grosse Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen in den Haushalten besteht. So erwarten Haushalte häufig, dass Live-in-Betreuende für Unterstützungsleistungen zur Verfügung stehen, obwohl sie gemäss Vertrag zu diesem Zeitpunkt frei hätten. Illegale aber de facto praktizierte Betreuungen rund um die Uhr durch eine einzige Arbeitskraft sind keine Seltenheit.

In den allermeisten Fällen fehlen den Beschäftigten die Möglichkeiten, sich gegen solche Praktiken zur Wehr zu setzen. Ihre prekäre Situation als temporäre und meist ausländische Angestellte macht sie leicht ausbeutbar. In diesem Zusammenhang fehlt in der Schweiz eine niederschwellige Anlaufstelle für arbeitsrechtliche Beratung, die die Position der Arbeitskräfte gegenüber ihren Arbeitgebenden stärken würde. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass weder die Sozialämter noch die Gewerkschaften diese Beratung anbieten (können).

Eine solche niederschwellige Anlaufstelle würde Arbeitnehmende dabei unterstützen, ihre Rechte einzufordern. Zu Gunsten der Arbeitgebenden würde sie verhindern, dass sich einzelne Verleihbetriebe durch Nichteinhalten von arbeitsrechtlichen Bestimmungen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Aus Sicht der öffentlichen Hand würde sie die Rechtsdurchsetzung zudem massgeblich verbessern. Aus diesen Überlegungen regt die EKF an, die Schaffung einer solchen Anlaufstelle für niederschwellige arbeitsrechtliche Beratung zu prüfen.

#### **Kontakt**

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF

Annina Grob, Geschäftsführerin

Schwarztorstrasse 51

3003 Bern

[annina.grob@ebg.admin.ch](mailto:annina.grob@ebg.admin.ch)

058 463 88 76



Bern-Wabern, 20.02.2025

---

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

## Stellungnahme der EKM

---

### Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>1</b>
1.1	Pendelmigration aus der EU .....	1
1.2	Arbeitssituation von Pendelmigrantinnen .....	1
1.3	Arbeitsrechtliche Vorgaben.....	2
<b>2</b>	<b>Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung im Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Die Position der Eidgenössischen Migrationskommission EKM</b> .....	<b>3</b>

### 1 Ausgangslage

#### 1.1 Pendelmigration aus der EU

Aktuelle demographische Modelle zeigen es deutlich: Der Anteil älterer Personen steigt. Die höhere Lebenserwartung führt dazu, dass in den kommenden Jahren auch die Zahl betagter Personen steigen wird. Damit ist auch eine erhöhte Nachfrage nach Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für ältere Menschen zu erwarten. Es ist damit zu rechnen, dass in den nächsten Jahren mehr Unternehmen Dienstleistungen für die älter werdende Bevölkerung anbieten werden – auch im Bereich der Live-in-Betreuung.

Mit der Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf die östlichen EU-Länder wurde die Live-in-Betreuung durch Pendelmigrantinnen in der Schweiz ein Thema. Zu Beginn kamen die Pendelmigrantinnen vor allem aus Polen und der Slowakei, später auch aus Rumänien oder aus Bulgarien.

#### 1.2 Arbeitssituation von Pendelmigrantinnen

Pendelmigrantinnen, welche in der Schweiz betagte Menschen betreuen, werden von Verleihfirmen oder von Privathaushalten nach schweizerischem Recht angestellt. Im Rahmen der Live-in-Betreuung leben die Betreuerinnen im selben Haushalt wie die zu betreuenden Personen. Pendelmigrantinnen halten sich jeweils zwischen zwei Wochen bis zu etwa drei Monaten in der Schweiz auf, bevor sie wieder in ihr Herkunftsland zurückreisen. Ihr Aufenthalt in der Schweiz wird also durch mehr oder weniger lange Aufenthalt im Herkunftsland unterbrochen. Die Anstellungen sind temporär und befristet, die Kündigungsfrist beträgt nur wenige Wochen. Stirbt die betreute Person, so müssen die Pendelmigrantinnen eine neue Anstellung suchen oder ausreisen.

Für betagte Menschen bietet die Live-in-Betreuung in ihrem gewohnten Umfeld Sicherheit, sie wissen eine Person im Haus, die sich bei Bedarf rund um die Uhr um sie kümmern kann. Die Care-Migrantinnen bauen zu den Menschen, die sie betreuen und mit denen sie zusammenleben, Beziehungen auf. Sie übernehmen für die Menschen, die auf sie angewiesen sind, Verantwortung. Erholung und Freizeit gibt es für Pendelmigrantinnen in der Live-in-Betreuung nur in der Zeit, in welcher sich jemand anderes um die betagten Personen kümmert. Da Wohn- und Arbeitsort nicht getrennt sind, haben Pendelmigrantinnen in Live-in-Settings oft wenig Privatsphäre, die Betreuung ist physisch und psychisch anspruchsvoll.

### **1.3 Arbeitsrechtliche Vorgaben**

Seit Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes (ArG) sind private Haushalte vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen. Hausangestellte werden durch das Obligationsrecht (OR) und Normalarbeitsverträge (NAV) geschützt. Der nationale Normalarbeitsvertrag (NAV) für die Hauswirtschaft schreibt einen obligatorischen Mindestlohn vor. Zudem müssen die Kantone Gesamtarbeitsverträge (GAV) erlassen, die unter anderem die Arbeits- und Ruhezeiten regeln. Der Bund stellt den Kantonen dafür einen GAV mit einer Modellvorlage für Betreuungsaufgaben zur Verfügung. Etwa die Hälfte der Kantone hat diese Vorlage übernommen.

Mit dem [Bundesgerichtsurteil](#) vom 22. Dezember 2021 (2C\_470/2020 ) hat sich die Situation geändert. Dieses stellt klar, dass Care-Migrantinnen, die über eine Verleihfirma in einen Privathaushalt kommen, sehr wohl in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes fallen und deshalb Höchstarbeitszeiten, Pausen und Piktetdienstregelungen gesetzlich vorgegeben sind: Care-Migrantinnen haben das Recht auf elf Stunden tägliche Ruhezeit, aufeinanderfolgende Bereitschaftstage und die nächtliche Rufbereitschaft sind limitiert. Das bedeutet, dass die durch Verleihfirmen vermittelte Rund-um-die-Uhr-Betreuung, wie sie in der Live-in-Settings bisher üblich war, nicht mehr möglich ist.

## **2 Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung im Arbeitsrecht**

Ausgehend vom bundesgerichtlichen Entscheid zielt die vorliegende Revisionsvorlage auf die durch eine Verleihfirma vermittelte Live-in-Betreuung in Privathaushalten.

Auf der Grundlage der Regelungen im Arbeitsgesetz werden in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ARGV 2) für hauswirtschaftliche Leistungen sowie für die Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung Sonderbestimmungen vorgeschlagen. Diese wurden mit den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden am runden Tisch erarbeitet. Parallel dazu haben sich die Sozialpartner des GAV Personalverleih auf weitere spezifische Arbeitsbedingungen für die Live-in-Betreuung – wie den Lohn oder die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit – geeinigt. Verleihfirmen müssen betagten Personen damit künftig gleichzeitig mehrere Betreuende zur Seite stellen, die sich ablösen. Diese Regelungen haben Auswirkungen auf die Kosten für die Live-in-Betreuung.<sup>1</sup>

Für Privathaushalte, welche Pendelmigrantinnen nicht über eine Verleihfirma, sondern direkt anstellen, gelten diese neuen Sonderbestimmungen nicht.

---

<sup>1</sup> [Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft \(SECO\)](#)

### 3 Die Position der Eidgenössischen Migrationskommission EKM

Die Eidgenössische Migrationskommission EKM

- begrüsst die Verankerung einer Sonderbestimmung für die Live-in-Betreuung im Arbeitsgesetz.
  - Die Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten werden klar geregelt.
  - Es gelten klare Vorschriften zum Gesundheitsschutz.
- bedauert, dass die neue Sonderbestimmung bei der Direktanstellungen durch Privathaushalte nicht anwendbar ist. Dadurch sind bei Direktanstellungen die rechtlichen Anforderungen niedriger und die Kosten tiefer.

Haushalte werden künftig Direktanstellungen bevorzugen.

- In diesem Setting werden jedoch weder die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen noch die Vorschriften zum Gesundheitsschutz gelten.
  - Kontrollen der Lohn- und Arbeitsbedingungen werden in diesem Setting schwieriger.
  - Informationen an die Pendelmigrantinnen und die Arbeitgebenden weiterzugeben, wird in diesem Setting komplizierter.
  - Mögliche Vertragsinhalte liefern in diesem Setting die kantonalen Normalarbeitsverträge NAV, was im Bereich der Live-in-Betreuung eine harmonisierte Umsetzung des Rechts erschwert.
  - Sind Direktanstellungen informell, dann ist es für Pendelmigrantinnen noch schwieriger, ihre Rechte geltend zu machen.
- 
- hofft, dass der Bericht zum Postulat von Samira Marti 22.3273 «Grundsatzurteil des Bundesgerichts. Endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen» Möglichkeiten aufzeigen wird,
    - um die Betreuung aller betagten Menschen in Privathaushalten dem Arbeitsgesetz zu unterstellen.
    - um Pendel-Migrantinnen, die durch Privathaushalte direkt angestellt werden, arbeitsrechtlich besser zu schützen.
  - hofft, dass die Ausdehnung des Bundesgerichtsurteils und die entsprechende Einführung einer Sonderbestimmung für die Live-in-Betreuung in der Verordnung 2 des Arbeitsgesetzes die Voraussetzung schafft, damit für die häusliche Rund-um-die-Uhr-Betreuung von betagten Menschen künftig vermehrt auch einheimisches Arbeitskräftepotenzial eingesetzt werden kann.

Eidgenössische Migrationskommission EKM



Manuele Bertoli

Präsident

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung (WBF)  
[Ab-geko@seco.admin.ch](mailto:Ab-geko@seco.admin.ch)

Zürich, 25. Februar 2025

**Vernehmlassungsantwort zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz:  
Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und  
Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art. 17a - 17e  
ArGV 2; SR 822.112)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die FIZ Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (folgend: FIZ) bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (folgend ArGV 2) in Bezug auf die Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung Stellung zu nehmen.

Die FIZ beschäftigt sich seit 40 Jahren mit den Themen Gewalt und Ausbeutung insbesondere gegenüber Migrant\*innen. Zu diesem Zweck führt sie die Beratungsstelle für Migrant\*innen und das spezialisierte Opferschutzprogramm für Betroffene von Menschenhandel. Zudem leitet die FIZ ein nationales Pilotprojekt zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Care-Migrant\*innen sowie von Opfer von Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung, die in der Schweiz in Privathaushalten arbeiten. Als ausgewiesene Fachorganisation begrüssen wir die Einführung der genannten Sonderbestimmungen, die einen wesentlichen Schritt zur Verbesserung der Rechtslage darstellen und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmer\*innen in Privathaushalten im Vergleich zu denen in anderen Branchen leisten.

**Allgemeine Bemerkungen**

**Die FIZ begrüsst und unterstützt entschieden die Einführung der Sonderbestimmungen Art. 17a - 17e ArGV 2. Diese Verordnungsänderung ist ein wichtiger Schritt in der Erfüllung von internationalen Mindeststandards für die Rechte und den Schutz von Live-in-Betreuer\*innen.**

Die ILO-Konvention 189<sup>1</sup> verankert grundlegende Rechte für Hausangestellte einschliesslich Live-in-Betreuer\*innen, darunter faire Arbeitsbedingungen mit klaren Arbeitsverträgen, begrenzten Arbeitszeiten, geregelten Ruhezeiten sowie Mindestlöhnen oder angemessener Bezahlung. Zudem enthält sie Sozialschutzmassnahmen und besondere Schutzvorschriften für migrantische Hausangestellte. Die Schweiz hat das Übereinkommen am 11. Juni 2014 ratifiziert und ist damit völkerrechtlich verpflichtet, innerstaatliche Rechtsvorschriften und Massnahmen zu erlassen, um die darin festgelegten Verpflichtungen auf nationaler Ebene umzusetzen. Die ILO-Konvention 189 soll sicherstellen, **dass Hausangestellte gleichwertige Rechte wie andere Arbeitnehmer\*innen haben und nicht ausgebeutet werden.**

Der arbeitsrechtliche Schutz von Live-in-Betreuer\*innen war bisher in vielerlei Hinsicht nicht gewährleistet – sowohl für Arbeitnehmer\*innen, die über einen Verleihbetrieb angestellt wurden, als auch für jene, die direkt von Privatpersonen beschäftigt werden.

---

<sup>1</sup> Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (AS 2015 475)

Der Bundesgerichtsentscheid 2C-470/2020<sup>2</sup> hat den Gesetzgeber dazu verpflichtet, die rechtliche Situation bei der Anstellung von Arbeitskräften über Personalverleihfirmen klarer zu regeln. Konkret bedeutet dies, dass das Arbeitsgesetz (folgend: ArG) nun auch auf den Personalverleih zur Unterstützung und Betreuung von Personen in Privathaushalten angewendet wird. Die vorliegenden Sonderbestimmungen sollen sicherstellen, dass Personalverleihbetriebe weiterhin Live-in-Betreuung anbieten können, während gleichzeitig der Schutz der Arbeitnehmer\*innen gewährleistet wird.

Trotz dieser Ordnungsänderung bleibt eine zentrale und ungelöste Problematik bestehen, die im Widerspruch zur ILO-Konvention 189 steht: Das ArG gilt ausschliesslich für Haushaltsarbeitskräfte, die im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses von einem Verleihunternehmen an einen Haushalt vermittelt werden. Arbeitnehmer\*innen, die direkt von einem Haushalt angestellt werden – unabhängig davon, ob eine Vermittlung vorausging oder nicht – fallen gemäss Art. 2 Abs. 1 Bst. g ArG<sup>3</sup> nicht in dessen Geltungsbereich und sind somit weitgehend vom Schutz dieser gesetzlichen Bestimmungen ausgeschlossen.

Die aktuelle Rechtslage bleibt auch nach der Anpassung von ArGV 2 aus Sicht der FIZ unzureichend und benachteiligt die bezahlte Haushaltsarbeit, die überwiegend von Frauen verrichtet wird. Es ist besonders deutlich, dass diese Arbeit vom Gesetzgeber noch nicht als vollwertige, gleichwertige Arbeit anerkannt wird. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur unhaltbar, sondern auch paradox: Ohne die Pflege, Betreuung und Unterstützung im privaten Bereich wäre unser gesellschaftliches und wirtschaftliches System nicht funktionsfähig. **Arbeitnehmer\*innen, die diese unverzichtbare Arbeit leisten aber direkt angestellt werden, müssen denselben rechtlichen Schutz erhalten wie alle anderen Arbeitnehmer\*innen.**

Der Mangel an Rechtsschutz führt zudem zu problematischen Praktiken, die auch wettbewerbsrechtlich bedenklich sind: Es kommt nicht nur zu einer ungleichen Behandlung der gleichen Arbeit, abhängig davon, ob sie von verliehenen oder direkt angestellten Arbeitnehmer\*innen ausgeführt wird, sondern es entsteht auch eine Verzerrung des Wettbewerbs zwischen Verleihbetrieben und Direktanstellungen. Diese Ungleichbehandlung wird auch von den Verleihbetrieben selbst scharf kritisiert, die zurecht eine gleichwertige Behandlung und faire Wettbewerbsbedingungen fordern.

## Zu den einzelnen Bestimmungen

### Art. 17a Abs. 1

Dieser Absatz sollte wie folgt ergänzt werden: «[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und **in der Regel** im Haushalt der betreuten Person wohnen».

Es gibt einige wenige Live-In Settings, in welchen die Arbeitnehmenden in einer anliegenden oder benachbarten Wohnung leben. Die beantragte Ergänzung entspricht der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen und verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Zudem entspricht sie dem Geltungsbereich des Anhangs Live-In zum Gesamtarbeitsvertrag (folgend: GAV) Personalverleih.

### Art. 17a Abs. 2

Die vorliegenden Sonderbestimmungen, die im Rahmen eines sozialpartnerschaftlichen Dialogs zwischen den Parteien ausgehandelt wurden, können nur mit einem allgemeinverbindlichen GAV sinnvoll umgesetzt werden. Ein allgemeinverbindlicher GAV bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Er bietet sowohl für Arbeitgebenden als auch für Arbeitnehmendene eine rechtliche Absicherung und schafft klare, transparente Arbeitsbedingungen. Der GAV sorgt für eine ausgewogene Vereinbarung zwischen den Parteien, minimiert rechtliche Unsicherheiten und fördert ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis. Zudem bietet er Planungssicherheit, indem er sowohl den Arbeitgebenden als auch den Arbeitnehmenden klare Vorgaben für Arbeitszeitregelungen, Vergütungen und andere wichtige Arbeitsbedingungen liefert.

---

<sup>2</sup> BGE 148 II 203

<sup>3</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, SR 822.11

Der GAV verpflichtet die Verleihbetriebe, Mindestvergütungen für Bereitschaftsdienst sowie für Nacht- und Sonntagsarbeit zu zahlen, was für die Arbeitnehmenden eine klare finanzielle Absicherung bedeutet. Darüber hinaus gewährleistet der GAV nicht nur die rechtliche Absicherung der Arbeitnehmenden, sondern gibt auch den Arbeitgeber\*innen eine gewisse Planungssicherheit.

Nicht zuletzt trägt die Einhaltung des GAV zur Stärkung des Vertrauens in die Branche bei. Sie sorgt für rechtliche Klarheit und eine transparente Handhabung der Arbeitsbedingungen, was besonders in einem systemrelevanten Bereich wie dem Personalverleih für Haushaltsarbeiten von grosser Bedeutung ist. **Aus all diesen Gründen spricht sich die FIZ eindeutig für die Verknüpfung der Sonderbestimmungen mit dem GAV aus.**

#### **Art. 17b Abs.1**

Diese Formulierung ist zentral. Durch die Festlegung einer minimalen Interventionszeit wird der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen Rechnung getragen, die durch den zusätzlichen Bereitschaftsdienst ohnehin zusätzlich belastet ist.

#### **Art. 17b Abs. 2**

Dieser Absatz enthält eine massgebliche Abweichung zu denen im ArG enthaltenen Bestimmungen. Unter Berücksichtigung der maximal zulässigen Wochenarbeitszeit von 50 Stunden gemäss Art. 9 Abs. 2 ArG erscheinen die hier vorgesehenen zusätzlichen Arbeitstage und Nächte als übermässig und unverhältnismässig hoch. Insbesondere die Kumulation mehrerer Belastungsfaktoren führt zu einer erheblichen und langfristigen Überbeanspruchung der Arbeitnehmer\*innen: Zum einen ist eine Bereitschaftsdienstregelung vorgesehen, die an zwei Dritteln des Monats gilt, zum anderen fällt auch die nächtliche Bereitschaft in zwei Dritteln der Wochen an. Hinzu kommen die zusätzlichen fünf Stunden pro Tag, die im in Art. 17b Abs. 3 vorgesehen sind.

Diese Regelung führt dazu, dass die Belastung der Arbeitnehmenden auf allen drei Ebenen – pro Monat, pro Woche und pro Tag – im Verhältnis von 2:3 zu ihren Lasten ausfällt. Angesichts der psychisch und emotional intensiven Arbeit in der Betreuung bedürftiger Menschen ist eine ausgewogenere Lösung erforderlich, die den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmenden gewährleistet. Aus diesem Grund ist die FIZ der Meinung, dass **eine Lösung erforderlich ist, die zumindest ein Verhältnis von 50:50 herstellt**. Dies ist notwendig, um potenziell ausbeuterischen Arbeitsbedingungen vorzubeugen, die sich in dieser Konstellation über einen längeren Zeitraum verfestigen könnten.

#### **Art. 17b Abs. 3**

**Die FIZ hält es für essenziell, dass der Bereitschaftsdienst auf maximal 5 Stunden pro Arbeitstag begrenzt bleibt.** Lediglich durch diese Begrenzung kann sichergestellt werden, dass eine 24-Stunden-Betreuung rechtlich nicht zulässig ist. In Anlehnung an die obigen Ausführungen sollte eine Anpassung vorgenommen werden, die eine ausgewogenere Lösung zwischen den verschiedenen Belastungsfaktoren berücksichtigt – etwa durch eine Reduktion dieser Regelung auf maximal zwei Stunden pro Arbeitstag.

#### **Weitere Punkte**

Live-In-Betreuer\*innen sind mehrheitlich (Pendel-)Migrant\*innen, die in Privathaushalten leben und arbeiten und sich dadurch in einer besonders vulnerablen Lage befinden. Ihre Abhängigkeit von Arbeitgeber\*in, die Isolation im Haushalt und oft unklare rechtliche Verhältnisse führen dazu, dass selbst gesetzliche Mindestbestimmungen nicht eingehalten werden. Arbeitszeiten überschreiten regelmässig die zulässigen Grenzen, Ruhezeiten werden missachtet, und Löhne bleiben unter dem vorgeschriebenen Minimum. Viele scheuen sich jedoch, Hilfe in Anspruch zu nehmen, aus Angst vor dem Verlust ihrer Anstellung, möglichen aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen oder weil es an niederschweligen Anlaufstellen fehlt.

Die Kluft zwischen gesetzlichen Vorgaben und der Realität bleibt gross – und macht deutlich, dass formale Schutzmechanismen nicht ausreichen, solange strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse und soziale Isolation bestehen. In diesem Sinne werden nachfolgend zwei zentrale Punkte aufgegriffen,

die im Rahmen dieser Verordnungsanpassung dringend vom Gesetzgeber angegangen werden sollten.

### **Pauschalabzüge für Kost und Logis**

Grundsätzlich darf der Abzug für Kost und Logis maximal CHF 33 pro Tag und höchstens CHF 990 pro Monat betragen. Der Naturallohn berechnet sich dabei aus der Anzahl der tatsächlich eingenommenen Mahlzeiten sowie der Nächte, die während eines Monats im Haushalt verbracht wurden. Die kantonalen Normalarbeitsverträge enthalten präzisierte Angaben dazu.

Die ILO-Konvention 189 erkennt an, dass viele Hausangestellte Kost und Logis als Teil ihrer Entlohnung erhalten, jedoch verlangt sie, dass solche Abzüge fair und transparent sein müssen. Die Konvention fordert, dass die Kosten für Unterkunft und Verpflegung nicht in einem Mass abgezogen werden dürfen, dass das Arbeitsentgelt unangemessen reduziert oder die Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen beeinträchtigt. Das bedeutet, dass die Abzüge für Kost und Logis nicht überhöht sein dürfen und die Arbeitnehmerinnen für ihren Lebensunterhalt ein faires Gehalt erhalten müssen. In verschiedenen internationalen arbeitsrechtlichen Praktiken, wird die Forderung nach mehr Autonomie und Entscheidungsfreiheit für die Arbeitnehmer\*innen, auch im Bereich der Kost- und Logisabzüge, häufig betont. Die Förderung von Autonomie, Transparenz und Gerechtigkeit in der Bereitstellung von Unterkunft und Verpflegung ist ein häufiges Thema im Zusammenhang mit der Umsetzung der ILO-Konvention 189.

Aus der Praxis wissen wir, dass ein Pauschalabzug in der Regel vorgenommen wird und von den Arbeitnehmer\*innen aufgrund ihrer prekären und vulnerablen Situation häufig stillschweigend hingenommen wird. **Ein sinnvoller Ansatz wäre daher ein garantierter Mindestlohn, auf den – als Lohnbestandteil – Kost & Logis draufgerechnet werden.** So wird garantiert, dass auch nach dem Abzug von Kost und Logis der ausbezahlte Lohn zum Leben reicht und die Abhängigkeit nicht vergrössert wird. Eine solche Regelung würde den Arbeitnehmer\*innen mehr Autonomie und Entscheidungsfreiheit in Bezug auf ihre Lebensumstände ermöglichen und die bereits im Vorfeld bestehenden ungleichen Machtverhältnisse zumindest teilweise ausgleichen.

Folgende Argumente sprechen dafür und sollten berücksichtigt werden:

- Fehlende Wahlfreiheit und Autonomie: Arbeitnehmer\*innen haben oft keine Möglichkeit, den Abzug zu verweigern oder selbst über ihre Verpflegung und Unterkunft zu entscheiden. Dies nimmt ihnen die Autonomie, ihre Lebensbedingungen selbst zu gestalten.
- Verstärkung der Ungleichheit und der Abhängigkeit: Der pauschale Abzug für Kost und Logis kann bestehende Machtungleichgewichte verstärken. Insbesondere für migrantische Arbeitnehmer\*innen wird die finanzielle Abhängigkeit von den Arbeitgeber\*innen noch stärker. Diese Ungleichbehandlung erschwert es ihnen, ihre Arbeitsbedingungen zu hinterfragen oder zu verändern.
- Mangelnde Transparenz: Pauschale Abzüge für Kost und Logis schaffen intransparente und undurchsichtige Arbeitsbedingungen. Die Arbeitnehmer\*innen haben keinen Einblick in die tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, und es besteht die Gefahr, dass die Abzüge unangemessen hoch sind im Verhältnis zu den tatsächlichen Leistungen.  
Unzureichende Lebensqualität: In vielen Fällen bieten die Unterbringung und Verpflegung im Haushalt möglicherweise nicht den Lebensstandard, den die Arbeitnehmer\*innen verdienen. Ein pauschaler Abzug für Kost und Logis berücksichtigt nicht die Qualität der Unterkunft oder die Angemessenheit der Mahlzeiten.

### **Niederschwellige Anlaufstelle**

Das Thema der Arbeitsausbeutung von vulnerablen Migrant\*innen ist seit jeher ein Schwerpunkt in den Tätigkeitsfeldern der FIZ. Migrant\*innen mit prekärem Aufenthaltsstatus sind in besonderem Masse von Arbeitsausbeutung und schlechten Arbeitsbedingungen betroffen, da sie oft in Sektoren arbeiten mit niedrigen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen. Durch die erhöhte Vulnerabilität aufgrund des unsicheren Aufenthaltsstatus und aufgrund der strukturellen geschlechterspezifischen Ungleichheiten bleibt oft wenig Auswahl bei der Stelle und sie sind gezwungen schlecht bezahlte Arbeit anzunehmen und in solchen Arbeitsstellen zu verbleiben. Auch strukturelle Diskriminierungen erhöhen das Risiko von Arbeitsausbeutung.

---

<sup>4</sup> International Labour Conference, 99th Session, 2010. Report III (Part 1B) - Decent Work for Domestic Workers, Seite 44.

Live-In Betreuer\*innen, die in Privathaushalten arbeiten, sind in besonderem Masse von Ausbeutung aber auch von kleineren Verletzungen des Arbeitsrechts betroffen. Sie arbeiten häufig isoliert und wohnen im selben Haushalt wie sie arbeiten. Da in Privathaushalten keine Inspektionen durchgeführt werden, bleiben Arbeitsrechtsverletzungen und auch ausbeuterische Arbeitsverhältnisse oft unerkannt. Es sind aber auch viele Arbeitgebende mit der komplexen Rechtslage einer 24-Stunden Betreuung überfordert. All dies führt dazu, dass Live-In Betreuer\*innen die in Privathaushalten arbeiten besonders vulnerabel sind und auch spezifische Fragen haben, mit welchen sie sich bisher nirgendwohin wenden können. Live-In Betreuer\*innen sind typischerweise nicht gut in der Schweiz vernetzt, da sie oft nicht oder noch nicht lange hier wohnen, wenig Ausbildung haben und oft wenig Freizeit. Sie sind damit auch äusserst selten Mitglied in einer Gewerkschaft. Das Fehlen von niederschweligen Mechanismen begünstigt nicht nur die unfaire Behandlung und Ausbeutung von Hausangestellten, sondern hindert auch an einer effektiven Bekämpfung schwerwiegender Verstösse wie Kinder- und Zwangsarbeit.

Bereits die ILO-Konvention 189 betont die Bedeutung von Mechanismen, die den Zugang von Hausangestellten zu ihren Rechten erleichtern. Eine niederschwellige Anlaufstelle könnte für Arbeitnehmer\*innen eine wichtige Unterstützung darstellen, indem sie ihnen hilft, ihre Rechte zu kennen, selbstbewusst einzufordern und zu wahren. **Für viele Arbeitnehmende, insbesondere in prekären Arbeitsverhältnissen, ist der Zugang zu rechtlicher Beratung oft nicht einfach oder überhaupt nicht verfügbar.** Eine solche Anlaufstelle würde dazu beitragen, diese Barrieren zu überwinden und den Betroffenen eine direkte, unkomplizierte Unterstützung zu bieten. Auf der Seite der Arbeitgebenden würde diese Anlaufstelle sicherstellen, dass alle Personalverleihbetriebe gleiche Standards einhalten und keine ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteile durch das Nichteinhalten arbeitsrechtlicher Bestimmungen erzielen können. So könnten etwaige Verzerrungen im Markt vermieden werden, die entstehen, wenn einige Betriebe ihre Pflichten nicht erfüllen und dadurch unfaire Konditionen bieten. Für die öffentliche Hand würde die Etablierung einer solchen Anlaufstelle zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung beitragen, und damit, einen Beitrag zur Stärkung des Rechtsstaates leisten. Eine proaktive Unterstützung der Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebenden durch eine leicht zugängliche Anlaufstelle würde den Prozess der Rechtsdurchsetzung effizienter machen und zu einer nachhaltigeren Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards führen.

**Aus diesen Gründen hält die FIZ die Schaffung einer niederschweligen Anlaufstelle für unerlässlich, um die bestehende Lücke im Zugang zum Recht zu schliessen, den Schutz der Arbeitnehmer\*innen zu verstärken und das arbeitsrechtliche Gleichgewicht nachhaltig zu gewährleisten.**

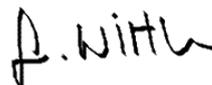
Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen bei der Einführung der Sonderbestimmungen.

Freundliche Grüsse

**FIZ Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration**



Cristina Ruiz-Gonzalez  
Projektleiterin Arbeitsausbeutung Care-Bereich



Fanie Wirth  
Bereichsleiterin Fachwissen und Advocacy

prio.swiss, Gutenbergstrasse 14, 3011 Bern

Eingereicht per E-Mail an:  
Ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 17. März 2025

**Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz:  
Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2);  
Stellungnahme von prio.swiss**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) äussern zu können.

**prio.swiss unterstützt die Änderungen in der ArGV 2**

Der neu vorgesehene Art. 17a Abs. 1 ArGV 2 lautet wie folgt:

*«Die Artikel 17a - 17e gelten für Betriebe und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zur Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung an einen privaten Haushalt verliehen werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen.»*

Gemäss dem erläuternden Bericht zur Vorlage sind unter «Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung» auch Leistungen im Sinne von Art. 7 Abs. 2 lit. c der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV) aufgeführt. Hierzu zählen die Hilfe bei der Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Essen und Trinken, Beine einbinden, das Betten und Bewegungsübungen. Es handelt sich hier also unter anderem um Leistungen der Grundpflege, deren Kosten von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) übernommen werden.

**Höherer Schutz am Arbeitsplatz und verbesserte Arbeitsqualität**

prio.swiss befürwortet es vor diesem Hintergrund, dass neu auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung von einem Unternehmen an einen privaten Haushalt verliehen werden, dem Arbeitsgesetz unterstehen sollen und entsprechend die arbeitsrechtlichen Vorgaben betreffend Arbeits- und Ruhezeiten sowie zum Bereitschaftsdienst eingehalten werden müssen. Durch diese Regelungen wird unserer Meinung nach im Bereich der Betreuung und Pflege der Schutz am Arbeitsplatz erhöht und damit verbunden, resultiert auch eine verbesserte Arbeitsqualität.

Dem erläuternden Bericht zur Vorlage ist weiter zu entnehmen, dass die neue Regelung demgegenüber nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten soll, die nicht über ein Dreiecksverhältnis, sondern direkt vom Privathaushalt angestellt werden, weil in diesem Fall die Ausnahme «privater Haushalt» vom Anwendungsbereich des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) nach wie vor gilt (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG).

### **Bestehende Lücken für pflegende Angehörige im Arbeitsgesetz beseitigen**

Auch wenn die Änderung der ArGV 2 in der vorliegenden Vernehmlassung im Vordergrund steht, möchten wir die Gelegenheit nutzen um auf bestehende Lücken im Arbeitsgesetz hinweisen. Pflegende Angehörige werden durch Organisationen angestellt, unterstehen aber nicht dem Arbeitsgesetz.

Um hierbei einerseits gleich lange Spiesse und somit Gleichbehandlung für pflegende Angehörige, die direkt von einer Organisation angestellt werden und Arbeitnehmern, die an einen privaten Haushalt verliehen werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen, herzustellen und andererseits Missbrauch im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für pflegende Angehörige zu vermeiden, fordert prio.swiss eine entsprechende Anpassung des Arbeitsgesetzes, um zukünftig auch pflegende Angehörige dem Arbeitsgesetz zu unterstellen.

Für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Für allfällige Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
prio.swiss



Marco Romano  
Leiter Gesundheitspolitik und Public Affairs



Axel Reichlmeier  
Projektleiter Gesundheitsökonomie

Eidg. Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung WBF  
Bundesrat Guy Parmelin  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

Vorab per E-Mail an:

Bundesrat Guy Parmelain

Winterthur, 14. März 2025

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie uns eingeladen, uns an der vorliegenden Konsultation zu beteiligen. Wir bedanken uns für diese Gelegenheit der Meinungsäusserung.

Die Firma Sentivo GmbH nimmt, gestützt auf viele Gespräche und als direkt betroffenes grösseres Unternehmen in diesem Bereich, gerne wie folgt Stellung:

**Zusammenfassung**

Die Sentivo GmbH unterstützt die Bestrebungen des Bundesrates die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich Live-in im Art. 17 ArGV 2 zu regeln und Klarheit zu schaffen. Die faire Behandlung der Betreuer: innen und ihr Wohlbefinden muss im Mittelpunkt stehen.

Jedoch möchten wir festhalten, dass mit der vorgeschlagenen Umsetzung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz ein seit über zehn Jahren erfolgreiches bestehendes Modell verunmöglicht wird. Ein Modell welches von zweidritteln der Betreuerinnen klar befürwortet wird. Wir gehen zudem davon aus, dass damit ein noch grösserer Teil der Live-In-Betreuung mit gesetzlich nicht konformen Lösungen umgesetzt wird und damit viele Anbieter und Mitarbeiter, sowie viele Schweizer Privathaushalte in die Illegalität gedrängt werden, mangels praktikabler Lösungen.

Mit dem 14-Tage-Modell werden die Betreuerinnen und Betreuer nicht dauerhaft vom eigenen sozialen Umfeld getrennt, sie behalten den Lebensmittelpunkt und ihr soziales Umfeld im Heimatland und ihre Familie. Ohne diese Möglichkeit würden sie dem Schweizer Arbeitsmarkt, der in diesem Bereich unter akutem Fachkräftemangel leidet, gar nicht zur Verfügung stehen!

## 1 Ausgangslage

Sentivo engagiert sich seit 2011 in der flexiblen Stundenbetreuung sowie in der 24-Stunden-Betreuung nach dem Live-in-Modell. Als inhabergeführtes Schweizer Unternehmen bürgen wir deshalb in der ganzen Schweiz für eine Seniorenbetreuung mit einem Maximum an individuell abgestimmten Leistungen, persönlicher Nähe und fachlicher Kompetenz.

### 1.1 Gesellschaftspolitisches Umfeld

- **Aktueller Bedarf:** In der Schweiz sind derzeit etwa 620.000 ältere Menschen auf Betreuung angewiesen. Bis ins Jahr 2050 werden doppelt so viele über 80-Jährige in der Schweiz wohnen. Damit nimmt auch die Zahl der älteren Menschen stark zu, die Betreuung benötigen. Gemäss Bundesamt für Statistik gibt es in der Schweiz insgesamt 1.485 Alters- und Pflegeheime mit 100.354 verfügbaren Plätzen.
- **Betreuungsstunden:** Es besteht ein jährlicher Bedarf von 20 Millionen Betreuungsstunden, was einem finanziellen Gegenwert von 0,8 bis 1,6 Milliarden Franken entspricht. Dieser Bedarf steigt bis 2050 auf jährlich zusätzlich vier Milliarden Franken.<sup>1</sup>
- **Pendel-Migrantinnen im Live-in Bereich:** Es arbeiten 20'000 Pendel-Migrantinnen in der Schweiz, die im Live-in Bereich arbeiten.<sup>2</sup>

### 1.2 Das 14-Tage-Modells

- **Viele Anbieter von Betreuung zu Hause arbeiten mit dem sogenannten 14-Tage-Modell. Wechsel alle 14 Tage: Jede Betreuungskraft arbeitet zwei Wochen und hat anschliessend zwei Wochen frei und kann dabei Stunden und Freitage kompensieren.**
- Dieses System bietet mehrere **Vorteile:**

**Vermeidung von Überlastung:** Die Betreuerinnen und Betreuer können sich in ihrer freien Zeit erholen und sind somit weniger gefährdet, durch die anspruchsvolle Arbeit auszubrennen. Sie verbringen nach zwei Wochen Einsatz zwei Wochen zu Hause.

**Vermeidung von Isolation:** Da die Betreuerinnen und Betreuer nicht dauerhaft vom eigenen sozialen Umfeld getrennt sind, können sie ihre sozialen Kontakte und Aktivitäten ausserhalb der Arbeit pflegen, da sie immer wieder zwei Wochen zuhause sind. So bleiben der Lebensmittelpunkt und das soziale Umfeld im Heimatland erhalten. Ein Umzug in die Schweiz ist für sie nicht erstrebenswert.

**Gehalt:** Das Gehalt (i.d.R 8-fach) der Betreuer: innen ist in der Schweiz vergleichsweise hoch. Dadurch ist es ihnen möglich, ihre Familien zu Hause zu ernähren und angemessen zu versorgen.

---

<sup>1</sup> Paul Schiller Stiftung «Kosten und Finanzierung für eine gute Betreuung im Alter in der Schweiz» Seite 12

<sup>2</sup> Universität Zürich, Bericht Bundesgerichtsurteil Live in Betreuungsmarkt

=> Dieses System erfreut sich bei den Betreuer: innen grosser Beliebtheit. Die faire Behandlung der Betreuer: innen und ihr Wohlbefinden müssen im Mittelpunkt stehen.

## 2. Anträge

### 2.1 Antrag zur Ergänzung von Art. 17a Abs. 3

*Die Betriebe nach Absatz 1 müssen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln.*

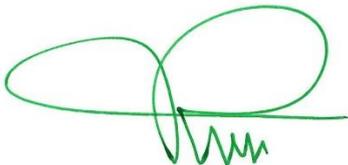
### 2.2 Antrag Umfrage unter Live-In-Betreuerinnen

*Wir beantragen, dass das Seco eine breitangelegte Umfrage unter den Live-In-Betreuerinnen zum 2-Wochen-Rhythmus durchführt und die Bedürfnisse der Live-In-Betreuerinnen klärt.*

Wir sind gerne bereit, konstruktiv an einer Überarbeitung der Vorlage mitzuwirken, welche die Bedürfnisse der Pendel-Migrantinnen und der betroffenen Firmen berücksichtigt.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sentivo GmbH



Hannes Ruh, M.A. HSG  
Inhaber und Geschäftsführer

Spitex Schweiz · Effingerstrasse 33 · 3008 Bern

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
3003 Bern

Per E-Mail an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

12. März 2025

## **Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in Betreuung; Stellungnahme von Spitex Schweiz**

Sehr geehrte Damen und Herren

Spitex Schweiz bedankt sich für die Einladung zur Vernehmlassung.

Spitex-Organisationen engagieren sich in der ambulanten Pflege und Betreuung. Sie unterstützen Menschen, die zu Hause leben und Hilfe benötigen. Dies betrifft auch Menschen in privaten Haushalten mit einer sogenannten Live-in Betreuung. In der Regel kommt hier eine Spitex-Organisationen ergänzend zum Zug – sei es für die Erbringung gewisser Pflegeleistungen oder zur zeitweiligen Entlastung der Arbeitnehmenden in den privaten Haushalten. Spitex Schweiz ist damit von den Sonderbestimmungen vor allem indirekt betroffen.

Spitex Schweiz unterstützt eine klare Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten – auch weil dies für eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden in den privaten Haushalten wichtig ist. Die Regelungen sind gleichzeitig so auszugestalten, dass Angebote der Live-in-Betreuung auch weiterhin möglich und realistisch sind.

Spitex Schweiz verzichtet auf eine Beurteilung der einzelnen Bestimmungen. Es ist von Vorteil, wenn sich die Sozialpartner auf gemeinsame Regelungen einigen können. Spitex Schweiz nimmt zur Kenntnis, dass die vorliegende Revisionsvorlage mit den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden am runden Tisch erarbeitet worden ist.

Spitex Schweiz unterstützt aus diesen Gründen die vorgeschlagene Änderung.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

## Spitex Schweiz



Marianne Pfister  
Co-Geschäftsführerin



Patrick Imhof  
Leiter Politik

Spitex Schweiz ist der nationale Dachverband von Spitex-Kantonalverbänden und weiteren Organisationen für professionelle Pflege und Unterstützung zu Hause. Er setzt sich auf nationaler Ebene für die Interessen der Mitglieder und deren lokalen Spitex-Organisationen ein und stellt Dienstleistungen für die gesamte Branche zur Verfügung. Rund 400 Organisationen mit über 40'000 Mitarbeitenden pflegen und betreuen Menschen jeden Alters, damit diese weiterhin in ihrer gewohnten Umgebung leben können. Unsere Organisationen versorgen rund drei Viertel der Spitex-Klientinnen und -Klienten in der ganzen Schweiz. [www.spitex.ch](http://www.spitex.ch)

Monsieur C. Alain Vuissoz  
Par courriel à  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)  
[alain.vuissoz@seco.admin.ch](mailto:alain.vuissoz@seco.admin.ch)

Consultation du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)  
Révision de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

Dispositions spéciales pour la prise en charge < Live-in > (art. 17a - 17e OLT 2)

Lausanne, le 17 mars 2025

Monsieur Vuissoz,  
Mesdames, Messieurs,

En tant qu'organisation syndicale active dans le secteur de la santé et notamment dans le secteur des soins à domicile, nous avons été consulté-e-s par notre organisation faîtière, l'USS, sur la modification de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail et les dispositions spéciales pour la prise en charge des employé-e-s dans ménages privés salarié-e-s par des entreprise de location de services.

Notre syndicat se considère particulièrement concerné par cette demande de révision, car nous avons déposé la requête en justice qui a motivé le jugement du 22 décembre 2021 du Tribunal fédéral obligeant les entreprises de location de service à respecter, pour leurs salarié-e-s, occupé-e-s dans des ménages privés, toutes les dispositions de la loi sur le travail.

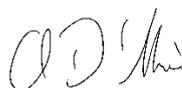
Nous vous transmettons en pièce jointe, en version Word et PDF, la prise de position de notre organisation en réponse à la consultation susmentionnée et restons à votre disposition pour tout complément d'information.

Veuillez recevoir, Monsieur Vuissoz, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations.

ssp vpod Secrétariat central

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosende'.

Beatriz Rosende Carobbio  
Secrétaire centrale

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dandrès'.

Christian Dandrès  
Président ssp vpod

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bovolenta'.

Michela Bovolenta  
Secrétaire centrale

## Réponse à la consultation sur la Révision de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail du Syndicat des services publics, ssp-vpod

Dispositions spéciales pour la prise en charge des « Live-in » (art. 17a à 17e OLT 2)

- 1 – Contexte de la révision de l'OLT 2
- 2 – Commentaires de la révision de l'OLT en consultation
- 3 – Conclusion

### 1 – Contexte de la révision de l'Ordonnance 2

Depuis les années 2000, le phénomène dit des “Live-In”, soit l'engagement d'une personne, le plus souvent une femme immigrée, au domicile d'une personne âgée dépendante s'est fortement développé en Suisse alémanique. Le secrétariat du SSP à Bâle a organisé du personnel (en particulier des soignantes) engagé par des entreprises temporaires pour travailler dans des ménages privés. Depuis mars 2013, le syndicat SSP a défendu le droit de ces travailleuses dans le cadre du projet Respekt@vpod. Ce projet a rassemblé du personnel chargé de prodiguer des soins ambulatoires et pas uniquement des tâches de ménage domestique. Des requêtes en justice ont été déposées pour contrer les abus manifestes, notamment sur la comptabilisation du temps de travail. En effet, ces travailleuses étaient souvent engagées pour travailler 24 heures sur 24, avec des pauses insuffisantes. En décembre 2021, le Tribunal fédéral a finalement donné raison au SSP qui luttait depuis des années pour faire admettre que la Loi sur le travail (LTr) doit s'appliquer sans exception à ce personnel. Les entreprises de location de service soutenaient que l'exception dans la LTr, qui exclut le personnel engagé par des ménages privés du champ d'application de la loi, s'appliquait dans leur situation.

L'assujettissement du personnel engagé par des entreprises de location de service à la Loi sur le travail a posé un « problème » aux employeurs. En effet, la loi sur le travail interdit l'occupation de personnel pour des durées de travail dépassant les 14 heures quotidiennes (jour + soir) ; elle interdit en outre le travail de nuit qui suivrait directement un travail de jour.

A la suite de la décision du TF, une table ronde entre partenaires sociaux signataires de la Convention collective de travail (CCT) de la location de services se constitue pour trouver une « solution » qui préserve les intérêts des entreprises de location de services en contournant l'impact de l'Arrêt du Tribunal fédéral. En effet, la soumission de ces employé-e-s dans des domicile privés à la LTr non seulement renchérit considérablement leurs services, mais remet aussi en cause le concept de “Live-In”, soit un système de soins assuré par un nombre minimal d'employé-e-s.

La proposition des partenaires sociaux mise en consultation propose de faire **de nouvelles exceptions** aux dispositions de la LTr uniquement pour le personnel des entreprises de location de services employé chez des particuliers, et ce par le biais de l'Ordonnance 2 de la loi sur le travail (OLT 2). Cette révision revient à annuler les effets de l'Arrêt du TF du 22 décembre 2021 (2C\_470/2020; ATF 148 II 203).

## 2 – Commentaires de la révision de l'OLT 2 en consultation

La dérogation se présente sous la forme d'un nouvel article dans l'OLT 2 : l'article nouveau 17a (lettres a à e) (cet article suit immédiatement l'art. 17 qui signale les dérogations réservées aux Entreprises de soins à domicile).

**2. 1. Nouvel article 17a** : cet art. s'applique « *aux travailleurs occupés par des entreprises à fournir des prestations d'économie domestique, d'assistance et de soutien dans les actes du quotidien à un ménage privé et qui habitent au sein du ménage de la personne assistée, ainsi qu'aux entreprises qui les emploient* ».

Les dérogations qui figurent sur la liste de l'OLT 2 réservées au personnel des entreprises de location de services occupés dans des ménages privés sont les suivantes :

Art. 17a al. 2 : L'employeur ne doit pas demander d'autorisation pour occuper des travailleurs la nuit, le dimanche ou dans un système de travail continu (art. 4 OLT 2).

- Rappel : La LTr interdit le travail de nuit (dès 23 heures) et du dimanche : pour pouvoir occuper des travailleurs-euses, les employeurs doivent faire une demande à l'autorité cantonale.

Art. 17a al. 2 : Le travail supplémentaire (donc au-delà de 50 heures) peut être effectué le dimanche ; il est compensé par un congé de même durée (donc sans supplément) (art. 8 al. 2 OLT 2).

- Rappel : La LTr interdit le travail supplémentaire les dimanches.

Art. 17a al. 2 : Le travailleur bénéficie d'au moins 12 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. Dans la semaine où le dimanche est travaillé ou dans la semaine suivante le repos hebdomadaire comporte 36 heures consécutives, immédiatement à la suite du repos quotidien (art. 12 al. 2 OLT 2)

- Rappel : la LTr interdit le travail du dimanche en principe ; s'il est autorisé, une fois toutes les 2 semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet (soit 26 dimanches).

Art. 17a al. 2 : Les demi-journées de congé hebdomadaires peuvent être cumulées pendant un intervalle de 8 semaines (art. 14 al. 1 OLT 2).

- Rappel : La LTr dispose que, lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, l'employeur est tenu de donner au travailleur, à la travailleuse, une demi-journée de congé par semaine, sauf dans les semaines comprenant un jour chômé (art. 21 LTr).

Nous tenons à souligner que les dérogations dans l'OLT 2 sont conséquentes au regard des dispositions légales que nous rappelons sous chaque article. Ainsi, passer d'un droit de 26 dimanches au moins à 12, autoriser le travail supplémentaire (au-delà de 50 heures) le dimanche, cumuler les demi-journées de congé au lieu de les octroyer semaine après semaine, sont des dispositions qui autorisent des semaines de travail d'une rare intensité, dont l'impact sur la santé et la vie sociale sont considérables.

2.2. Introduction d'une **nouvelle notion** dans l'OLT 2 le **service de garde (art. 17a al. 4)**

« Est considéré comme service de garde un service pendant lequel le travailleur se tient prêt, à l'intérieur ou à l'extérieur du ménage, pour fournir des prestations de travail en dehors des heures habituelles de travail. »

Nous soulignons, et cela nous préoccupe, la notion, à l'extérieur du ménage qui permet d'occuper du personnel non domicilié chez les particuliers. Autrement dit, cette rédaction peut parfaitement concerner le personnel d'ordinaire engagé par des organisations de soins à domicile.

La notion de **garde à l'intérieur ou à l'extérieur du ménage** est une nouveauté qui vient contredire un principe important figurant dans la Loi sur le travail. En effet, à ce stade, le temps pendant lequel des travailleurs-euses se tiennent à disposition de l'employeur sans fournir de prestations de travail est défini dans la LTr comme **un service de piquet**. Ce service de piquet fait l'objet de dispositions spécifiques. Toujours, selon les dispositions actuelles, le service **de garde** – rester à disposition de l'employeur sur le lieu de travail – est considéré comme du temps de travail : « *Le service de piquet compte intégralement comme temps de travail lorsqu'il est effectué dans l'entreprise* » (art. 15, al. 1er, OLT 1).

Il y a donc un **changement fondamental** et problématique dans cette révision. Il est d'autant plus fondamental et problématique qu'il concerne non seulement les « Live-In », mais aussi des travailleurs-euses qui ne vivent pas dans le « ménage ». La révision crée dès lors une catégorie de personnel qui échappe aux dispositions légales prévues précisément pour régler les interventions en dehors du temps de travail planifié !

Les modifications importantes, selon la révision, par rapport aux dispositions actuelles de la LTr pour le service en piquets :

- Selon la révision proposée (art. 17b al. 2) le service de garde peut être planifié pendant 20 jours de travail maximum sur une période de 4 semaines. Or, cette amplitude de la garde est bien supérieure à ce que la Loi prescrit pour les piquets (art. 14 LTr), soit en règle générale, 7 jours au maximum sur une période de 4 semaines.
- L'indemnisation (en salaire et non en temps) pour le service de garde serait de 30%, mais cette indemnisation ne figure pas dans la LTr. La proposition de révision confie aux partenaires sociaux la responsabilité de régler cette indemnisation dans la CCT de location de services.

Ce n'est pas dit clairement dans le commentaire de la révision, mais la garde proposée ne compterait donc pas comme temps de travail, sauf s'il y a intervention, à l'instar du piquet selon la LTr, mais sans être considérée comme un piquet...

- Le document de la révision en consultation ne précise pas si l'indemnisation de la garde, selon la CCT, s'additionne aux éventuelles indemnités en temps pour le travail de nuit et du WE, ou si elle les remplace.

Quant aux dispositions de l'art. 17c, nous constatons qu'elles figurent déjà dans les dispositions actuelles (repos de 35 heures consécutives, repos quotidien de 11 heures).

L'art. 17d définit qu'une pause quotidienne de 60 minutes par jour doit être accordée. Il n'est pas clairement indiqué si cet article remplace, ou modifie, l'art. 15 de la LTr et l'art. 18 OLT 1 qui prévoient un droit à des pauses par tranche horaire.

Enfin, le nouvel art. 17e oblige l'employeur à mettre à disposition du travailleur un outil pour la saisie de la durée du travail :

*« L'employeur met à la disposition du travailleur un outil pour saisir la durée du travail, les services de garde, les interventions pendant ces derniers ainsi que les pauses. La personne assistée et le travailleur doivent viser les heures de travail effectuées. Le bailleur de services doit contrôler et viser régulièrement et rapidement ces relevés d'heures de travail. »*

Or, en application de l'article 73 OLT 1, des dispositions obligent déjà les employeurs à documenter les durées du travail (cf. lettres c, d, e, g, h).

En résumé, la modification de l'OLT 2 en question autorise des dérogations déjà prévues pour une série de secteurs. Nous constatons en outre que ces dernières sont plus étendues que les dérogations réservées aux organisations de soins à domicile. Cette modification crée aussi une nouvelle notion : **la garde** à domicile qui ne compte pas comme temps de travail. Enfin, la modification suggère que les employeurs auront de nouvelles obligations, alors que ces obligations figurent déjà dans la loi.

Cet ensemble de nouvelles prescriptions proposées par le nouvel article 17 a à e est particulièrement favorable aux entreprises de location de services qui bénéficieraient d'une marge de manœuvre très élargie pour allonger les durées de travail, notamment pour occuper du personnel plus souvent le dimanche et la nuit, et qu'elle restreint massivement les droits des travailleurs-euses concerné-e-s, alors que l'Arrêt du TF les élargissait.

Nous relevons, et ce n'est pas anodin, que les organisations de soins à domicile (OSAD) disposent également d'un article spécifique dans l'OLT 2 avec quelques dérogations. Cet article est particulièrement restreint en comparaison avec la révision qui est proposée pour les entreprises de location de service. En effet, la seule dérogation pour les OSAD concerne le droit de faire travailler du personnel la nuit ou le dimanche sans autorisation officielle.

### **3 – Conclusion**

Nous constatons qu'un droit – la stricte application de la LTr pour le personnel engagé par des entreprises de location de services – gagné par le SSP au TF est remis en question par une proposition de conséquentes nouvelles dérogations par une révision de l'OLT 2.

Nous constatons que la révision proposée réduit considérablement les droits d'un personnel particulièrement vulnérable et souvent isolé chez des particuliers et qu'elle va impacter des travailleuses issues de la migration. L'arrêt du TF de 2021, qui rétablissait des droits niés pendant des années, serait rendu caduque au profit d'une déréglementation favorisant les entreprises location de service. Pour notre syndicat la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, la valorisation des métiers féminins et l'égalité des droits des migrant-e-s sont une priorité à laquelle nous ne saurions déroger.

L'argument de la CCT de location de services qui améliore les conditions de travail du personnel concerné n'est pas de nature à modifier notre appréciation. En effet, les partenaires sociaux peuvent réglementer dans leur convention collective de travail toutes les compensations souhaitées plus favorables que la LTr ; il n'y a pas de nécessité d'introduire de nouvelles dérogations par le biais de l'OLT 2.

Les dérogations sont extrêmement larges, en particulier pour la définition du temps de travail pendant les gardes à domicile. Dans tous les secteurs de la santé où les horaires de travail sont organisés 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, les gardes pourraient subir le même sort que la dérogation proposée par cette révision.

Notre syndicat est particulièrement alarmé par l'incitation qui est proposée dans la consultation : toutes les entreprises qui emploient du personnel pour des soins à domicile pourraient être tentées d'adhérer à la CCT de location de services, au détriment d'autres accords conventionnels plus

contraignants qui réglementent les conditions de travail du secteur. Nous avons déjà observé, avec préoccupation, ce glissement dans cette branche d'activité en plein essor. Si au surplus, ces mêmes employeurs constatent que la Loi sur le travail autorise davantage de dérogations pour la branche de location de services, ce mouvement va s'accélérer au détriment de la santé et des conditions de travail des travailleuses et travailleurs occupé-e-s dans des ménages privés.

En conclusion, le SSP rejette la révision de l'OLT 2 telle que proposée et demande que les travailleurs et travailleuses occupé-e-s dans les ménages privés par des entreprises de locations de services soient soumises aux dispositions de la LTr sans les dérogations proposées par cette révision.

Per E-Mail an:

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Dübendorf, den 17. März 2025

**Stellungnahme zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2)**

Sehr geehrte Damen und Herren

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 500 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 11.3 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent der grösste GAV in der Schweiz ist.

Mit Schreiben vom 28. November 2024 haben Sie die Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 17. März 2025 zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) vernehmen zu lassen.

Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch.

## **I. Ausgangslage und geplante Änderungen**

swissstaffing begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) bezüglich der Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung. Diese Änderungen stellen einen wichtigen Schritt zur Flexibilisierung und gleichzeitig Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Live-in-Betreuung dar.

swissstaffing setzt sich dafür ein, die Rahmenbedingungen festzulegen, um dem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf zuhause gerecht zu werden. Dafür sind klare Strukturen anzustreben, damit wegweisende Lösungen möglich werden.

Vorliegender Entwurf ist das Ergebnis eines sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kompromisses zur Regulierung der Arbeitsverhältnisse von Live-In Beschäftigten in Dreiecksanstellungen (Personalverleih). Wir begrüssen die vorliegende Fassung des Art. 17a-e ArGV2 grundsätzlich und bedanken uns für die Aufnahme der am Runden Tisch vereinbarten Bestimmungen in die Verordnung.

## **II. Vorbemerkungen**

Die demografische Alterung der Schweizer Wohnbevölkerung und der dadurch steigende Bedarf an Alltagsunterstützung und Betreuung führen zu einer Vielzahl von Formen von Care-Arbeit. Eine dieser Formen ist die sogenannte Live-In Betreuung, bei welcher vornehmlich Pendelmigrantinnen aus Zentral- und Osteuropa in den Haushalten ihrer Klienten leben und arbeiten. Weiter konstitutiv für Arbeitsverhältnisse der Live-In Betreuung ist, dass sich die Arbeitnehmenden nebst der Arbeitszeit während eines gewissen Zeitraums für Einsätze zur Verfügung halten (Bereitschaftsdienst).

Anbieter, welche Live-In Betreuerinnen anstellen und Privathaushalten überlassen, fallen gemäss Weisung des Seco, bestätigt 2012 durch BGE 2C-356/2012 vom 11. Februar 2013, unter das Arbeitsvermittlungsgesetz AVG und benötigen eine Verleihbewilligung. Dadurch sind sie aktuell dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih unterstellt, wenn ihre Hauptaktivität der Personalverleih ist.

Mit dem BGE 148 II 2023 stellte das Bundesgericht überdies fest, dass auf jene Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) anzuwenden sind.

Vor diesem Hintergrund sind Sonderbestimmungen für Live-In Arbeitsverhältnisse in der ArGV2 notwendig, damit dieses Geschäftsmodell ArG-konform geführt werden kann. Solche Sonderbestimmungen wurden in einem tripartiten Verfahren ausgehandelt.

### III. Detailbemerkungen zu den einzelnen Artikeln

#### Art. 17a Abs. 1 und 2

Die referenzierten Artikel entsprechen den Vereinbarungen bei der Aushandlung der Bestimmungen und berücksichtigen den Bedarf der Verleihbetriebe zum Angebot von Live-In Arbeitsverhältnissen.

#### Art. 17a Abs. 3

swissstaffing ist der Ansicht, dass der Geltungsbereich im aktuellen Gesetzesentwurf zu restriktiv formuliert ist. swissstaffing beantragt deshalb eine Ergänzung des Geltungsbereichs in Art. 17a Abs. 3 ArGV 2, in dem die Live-in Betriebe dem ave GAV zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein müssen (d.h. nicht unbedingt dem ave GAV zum Personalverleih wie in der Vorlage vorgesehen), um von der Ausnahmeregelung profitieren zu können.

Begründung: Dadurch wird der Geltungsbereich zeitlos und unabhängig von einem allfälligen ave-losen Zustand in Bezug auf den GAV Personalverleih. Mit dieser offenen und neutralen Formulierung haben Anbieter in der Live-in Branche gegebenenfalls immer noch die Möglichkeit, einen separaten ave GAV nur für die Live-in Branche zu verhandeln bzw. abzuschliessen, sollten die Sozialpartner des GAV Personalverleih künftig keinen GAV mehr haben bzw. sollte die Live-in Betreuung künftig nicht mehr als Personalverleih gelten.

#### **Antrag zur Ergänzung von Art. 17a Abs. 3**

*Die Betriebe nach Absatz 1 müssen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln.*

#### Art. 17a Abs. 4 und Art. 17b Abs. 1

Diese Definition des Bereitschaftsdienstes entspricht der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung.

#### Art. 17b Abs. 2

Diese Bestimmung ist eine Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, entspricht aber einer Notwendigkeit in der Praxis. Die Beschränkung auf fünf Nächte pro Woche dient dem Schutz der Arbeitnehmenden.

#### Art. 17b Abs. 3

Diese Bestimmung verhindert eine 24-Stunden Betreuung, in welcher die Arbeitnehmenden nebst der regulären Arbeitszeit zusätzlich ausgedehnte Bereitschaftsdienste leisten müssen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmenden, sondern garantiert durch die Beschränkung auch eine gewisse Betreuungsqualität.

#### Art. 17c Abs. 1 und 2

Mit diesen Bestimmungen profitieren die Live-In Arbeitnehmenden vom vollumfänglichen Schutz des Arbeitsgesetzes hinsichtlich einer ausreichenden Erholungs- und Ruhezeit. Die Regelung des ArG zum Unterbruch der Ruhezeit durch Piketteinsätze kommt aber auch für Live-In Arbeitnehmende zum Tragen.

#### Art. 17d Abs. 1 und 2

Insbesondere in Live-In Settings sind ungestörte Pausen notwendig. Die Betreuung von bedürftigen Menschen ist psychisch und emotional intensiv. Die Bestimmung schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden und trägt der erhöhten Belastung bei Bereitschaftsdienst während der Nacht Rechnung.

#### Art. 17e

Eine transparente Arbeitsplanung und damit auch Zeiterfassung dienen dem Schutz der Arbeitnehmenden, insbesondere wenn Arbeits- und Wohnort deckungsgleich sind.

### **IV. Fazit: Die Vorlage wird unterstützt mit einer leichten Ergänzung des Geltungsbereichs**

Trotz der Herausforderungen, die die vorgeschlagenen Änderungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz bezüglich der Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung für unsere Mitglieder mit sich bringen, unterstützen wir diese Revision.

Sie stellt einen bedeutenden Schritt zur Flexibilisierung des ArG dar, damit Live-in Modelle weiterhin praktikabel bleiben, und trägt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Live-in-Betreuung bei.

Einzel in Bezug auf den Geltungsbereich beantragt swissstaffing eine leichte Ergänzung des Art. 17a Abs. 3 ArGV 2, in dem die Live-in Betriebe dem ave GAV zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein müssen um von der Ausnahmeregelung profitieren zu können. Eine solche Umformulierung scheint uns

notwendig zu sein, damit der Geltungsbereich neutral formuliert wird und künftige Szenarien besser berücksichtigen kann.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

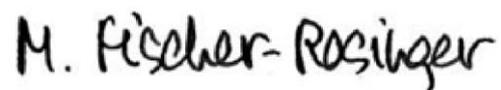
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Per Mail an: [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 5. Februar 2025

**Vernehmlassung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz – Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art. 17a-17e)**

Sehr geehrter Bundesrat

Travail.Suisse bedankt sich für die Möglichkeit zur Vorlage Stellung nehmen zu können.

**Vorbemerkungen**

Das Bundesgericht hat per 22. Dezember 2021 entschieden, dass für Arbeitnehmende, welche in privaten Haushalten arbeiten und nicht direkt vom Haushalt angestellt wurden, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten.

Mit der Revision der Verordnung 2 sollen einerseits die daraus folgenden Herausforderungen für die Arbeitgeberseite adressiert werden. Andererseits sollen die Anliegen der Arbeitnehmendenseite hinsichtlich des Gesundheitsschutzes dieser häufig vulnerablen Gruppe an Arbeitnehmenden festgehalten werden.

Gleichzeitig zu den Diskussionen über eine neue Verordnungsbestimmung im Arbeitsgesetz wurde zwischen den Sozialpartnern des Personalverleihs ein Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt, welcher dem Gesundheitsschutz Rechnung trägt und Fragen der Entlohnung etwa für den Bereitschaftsdienst klärt. Die Verordnungsbestimmung und dieser Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag sollen gleichzeitig in Kraft treten. Die Sozialpartner streben eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung für den Anhang des Gesamtarbeitsvertrages an.

## **Zu den einzelnen Gesetzesartikeln**

### **Art. 17a, Abs.1:**

Da Arbeitnehmende bei der Live-In Betreuung teilweise auch ausserhalb des Haushalts im engeren Sinne wohnen können (z.B. «Stöckli», Wohnung nebenan) soll der Artikel wie folgt ergänzt werden:

*<sup>1</sup> Die Artikel 17a - 17e gelten für Betriebe und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zur Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen sowie der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung an einen privaten Haushalt verliehen werden und **in der Regel** im Haushalt der betreuten Person wohnen.*

### **Art. 17a, Abs. 3:**

Travail.Suisse akzeptiert die aufgeführten Sonderbestimmungen für die Live-In-Betreuung und erachtet sie in der Verordnung als zentral. Kompensationen zugunsten der Arbeitnehmenden für diese Sonderbestimmungen erfolgen über den sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih und den dazugehörigen Anhang zu den Live-In-Betreuungen. Darin sind Fragen der Entschädigung – etwa für Sonntagsarbeit oder den Bereitschaftsdienst, sowie Arbeitszeitregelungen festgehalten. Für entsprechende Agenturen, welche nicht dem Arbeitsvermittlungsgesetz und somit nicht dem GAV des Personalverleihs unterstehen, gelten auch diese Sonderbestimmungen nicht.

### **Art. 17a, Abs. 4 und Art. 17b, Abs. 1:**

Während des Bereitschaftsdienstes halten sich Arbeitnehmende für allfällige Arbeitseinsätze bereit. Sie sollen dabei nicht gezwungen sein, sich innerhalb des Haushalts zu bewegen, sondern sollen diesen Bereitschaftsdienst auch ausserhalb des Haushalts leisten können. Diese Regelung ist für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden sehr bedeutend und muss aus Sicht von Travail.Suisse zwingend in der Verordnung enthalten sein. Damit verbunden ist die Regelung in Art. 17, Abs. 1, welche Arbeitnehmenden im Bereitschaftsdienst eine Reaktionszeit von 30 Minuten zugesteht. Damit wird eine Abgrenzung des Bereitschaftsdienstes zur Arbeitszeit erst möglich. Die entsprechende Formulierung ist somit aus Sicht von Travail.Suisse unabdingbar.

### **Art. 17b, Abs. 2 und 3:**

Die Beschränkung des Bereitschaftsdienstes wie in Absatz 2 und 3 vorgesehen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass der Schutz der Gesundheit betroffenen Arbeitnehmenden gewährleistet werden kann.

### **Art. 17c, Abs. 1 und 2:**

Artikel 17c garantiert den betroffenen Arbeitnehmenden eine minimale zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 35 Stunden pro Woche ohne Bereitschaftsdienst. Diese Regelung ist für den Gesundheitsschutz ebenso unabdingbar wie die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden in Absatz 2.

### **Art. 17d:**

Eine tägliche Pause von mindestens 60 Minuten, in der die Arbeitnehmenden der betreuten Person nicht zur Verfügung steht ist für die Erholung und den Gesundheitsschutz. Gleiches gilt für die zusammenhängende Pause von zwei Stunden bei entsprechenden Bereitschaftsdiensten.

**Art. 17e:**

Für den Gesundheitsschutz und die Vorbeugung von Missbräuchen ist die Erfassung der Arbeitszeit, der Bereitschaftsdienste und der Pausen von grosser Bedeutung.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Adrian Wüthrich  
Präsident Travail.Suisse



Thomas Bauer, Dr.rer.pol.  
Leiter Wirtschaftspolitik



**Die Gewerkschaft.**  
**Le Syndicat.**  
**Il Sindacato.**

AN: Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung  
Per Mail an: [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 14. März 2025

Für Rückfragen: Samuel Burri, Co-Branchenverantwortlicher Langzeitpflege und Betreuung, 078 892 10 95

**Vernehmlassungsantwort zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz  
Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und  
Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art. 17a - 17e ArGV 2)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Vorliegender Entwurf ist das Ergebnis eines sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kompromisses zur Regulierung der Arbeitsverhältnisse von Live-In Beschäftigten in Dreiecksanstellungen (Personalverleih). Wir begrüßen die vorliegende Fassung des Art. 17a-e ArGV2 grundsätzlich und bedanken uns für die vollumfängliche Aufnahme der am Runden Tisch vereinbarten Bestimmungen in die Verordnung.

**Vorbemerkungen:**

Die demografische Alterung der Schweizer Wohnbevölkerung und der dadurch steigende Bedarf an Alltagsunterstützung und Betreuung führen zu einer Vielzahl von Formen von Care-Arbeit. Eine dieser Formen ist die sogenannte Live-In Betreuung, bei welcher vornehmlich Pendelmigrant:innen aus Zentral- und Osteuropa in den Haushalten ihrer Klient:innen leben und arbeiten. Weiter konstitutiv für Arbeitsverhältnisse der Live-In Betreuung ist, dass sich die Arbeitnehmenden nebst der Arbeitszeit während eines gewissen Zeitraums für Einsätze zur Verfügung halten (Bereitschaftsdienst). Durch diese konstitutiven Merkmale sind als Live-In beschäftigte Arbeitnehmende einer erhöhten Vulnerabilität ausgesetzt, welcher bei der Regulierung der Arbeitsbedingungen Rechnung getragen werden muss.

Agenturen und Anbieter, welche Live-In Betreuer:innen anstellen und Privathaushalten überlassen fallen gemäss Weisung des Seco, bestätigt 2012 durch BGE 2C-356/2012 vom 11. Februar 2013, unter das Arbeitsvermittlungsgesetz AVG und benötigen eine Verleihbewilligung. Dadurch sind sie dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih unterstellt. Mit dem BGE 148 II 203 stellte das Bundesgericht fest, dass auf jene Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) anzuwenden sind. Die Arbeitgeberschaft trat auf das Seco zu, um Sonderbestimmungen für Live-In Arbeitsverhältnisse in der ArGV2 festzuschreiben. Solche Sonderbestimmungen werden in einem tripartiten Verfahren ausgehandelt.

Da solche Sonderbestimmungen den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden abschwächen, müssen diese anderweitig kompensiert werden. Daher verhandelten die Sozialpartner des GAV-Personalverleih parallel dazu einen Anhang zum GAV-Personalverleih, welcher den Besonderheiten der Live-In Arbeitsverhältnisse

durch höhere Entschädigungen und weitergehende Schutzbestimmungen Rechnung trägt und bis anhin unregelte Bereiche, wie beispielsweise die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes verbindlich festlegt. Die Sonderbestimmungen und der Anhang zum GAV-Personalverleih ergänzen sich und sollen gleichzeitig in Kraft treten. Die Sozialpartner bemühen sich, den Anhang allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

### Zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 17a Zf. 1 **Ergänzung:**  
«[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und **in der Regel** im Haushalt der betreuten Person wohnen».

**Begründung:**

Es gibt einige wenige Live-In Settings, in welchen die Arbeitnehmenden in einer anliegenden oder benachbarten Wohnung leben. Die beantragte Ergänzung entspricht der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen und verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Zudem entspricht sie dem Geltungsbereich des Anhangs Live-In zum GAV-Personalverleih.

Art. 17a Zf. 2 Die referenzierten Artikel entsprechen den Vereinbarungen bei der Aushandlung der Bestimmungen und berücksichtigen den Bedarf der Verleihbetriebe zum Angebot von Live-In Arbeitsverhältnissen.

Art. 17a Zf. 3 **Diese Bestimmung ist für die beteiligten Sozialpartner unabdingbar.** Dies aufgrund folgender Erwägungen:

1. Aufgrund der Vulnerabilität der Arbeitnehmer:innen in Live-In Verhältnissen und den Erschwernissen der Arbeit brauchen die Arbeitnehmenden einen über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Schutz sowie eine angemessene Entlohnung und Vergütung. Dieser wird durch den GAV-Personalverleih sowie den Anhang zu Live-In Arbeitsverhältnissen gewährleistet. Dies unter anderem, indem GAV und Anhang höhere Mindestlöhne als der NAV-Hauswirtschaft und weitere Entschädigungen festlegen und zudem weitergehende Arbeitszeitfragen regeln.
2. Die Sonderbestimmungen stellen per Definition eine Schwächung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden dar. Diese müssen entsprechend kompensiert werden. Dies geschieht über sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen.
3. Der GAV-Personalverleih als solcher enthält keine Bestimmungen zu der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes.<sup>1</sup> Der Bereitschaftsdienst ist gemäss den vorliegenden Sonderbestimmungen nicht Arbeitszeit. Entsprechend muss die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes dieser Tatsache Rechnung tragen. Die Entschädigung muss zwingend mittels sozialpartnerschaftlicher

---

<sup>1</sup> Der GAV-Personalverleih braucht die Entschädigung für Bereitschaftsdienst nicht zu regeln, in „normalen“ Arbeitsverhältnissen gilt sogenannter Pikettdienst im Betrieb als Arbeitszeit.

Vereinbarungen festgelegt werden. Nur dies garantiert eine angemessene Höhe.

4. Dasselbe gilt für die Zulagen für Sonntagsarbeit. Die Sonntage haben speziell in der Live-In Betreuung eine zentrale Funktion: sie ermöglichen die Vernetzung und soziale Teilhabe der Pendelmigrant:innen über den Haushalt der Klient:in hinaus. Entsprechend muss Sonntagsarbeit, so sie denn nötig ist, mit höheren Zulagen vergütet werden.
5. Nicht zuletzt schützt vorliegende Bestimmung die Arbeitgeber vor unlauterer Konkurrenz. Die Agenturen sind gemäss Bundesgericht dem AVG unterstellt und fallen damit in den Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih. Sie sind damit den höheren materiellen Bestimmungen des GAV verpflichtet. Sollten in Zukunft weitere Formen der Live-In Betreuung dem ArG, nicht aber dem AVG unterstellt sein, würden die Sonderbestimmungen bei einem Fehlen der vorliegenden Bestimmung zu Wettbewerbsnachteilen für die Verleiher führen. Entsprechend sollen Betriebe, die sich nicht an die materiellen Bestimmungen von GAV und Anhang halten auch nicht von den Sonderbestimmungen profitieren können.

- Art. 17a Zf. 4 Diese Definition des Bereitschaftsdienstes trägt der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung Rechnung, dass Bereitschaftsdienst in Live-In Arbeitsverhältnissen nicht bedeutet, dass die Arbeitnehmer:innen das Haus der Klient:in nicht verlassen dürfen und ist für die Arbeitnehmendenseite **in der Form zwingend**.
- Art. 17b Zf. 1 Damit nähert sich der Bereitschaftsdienst in Live-In Arbeitsverhältnissen einem regulären Pikettdienst an. Erst diese Bestimmung legitimiert, dass der Bereitschaftsdienst im Live-In Verhältnis nicht als Arbeitszeit anzurechnen ist. Die Bestimmung verhindert zudem, dass schwere Betreuungsfälle, für welche eine Live-In Betreuung nicht angemessen ist, über solche betreut werden. **Für die Arbeitnehmendenseite ist diese Formulierung zwingend**.
- Art. 17b Zf. 2 Diese Bestimmung ist eine massgebliche Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und entspricht einer Notwendigkeit. Die Beschränkung auf fünf Nächte pro Woche dient dem Schutz der Arbeitnehmenden.
- Art. 17b Zf. 3 Diese Bestimmung verhindert eine 24-Stunden Betreuung, in welchen die Arbeitnehmenden nebst der regulären Arbeitszeit zusätzlich ausgedehnte Bereitschaftsdienste leisten müssen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmenden, sondern garantiert durch die Beschränkung auch eine gewisse Betreuungsqualität, indem a) die Betreuer:innen genügend ausgeruht sind und b) dadurch verhindert wird, dass schwere Fälle, welche eine Rund-um-die-Uhr Überwachung benötigen, alleinig durch eine einzelne Arbeitnehmende betreut werden. **Diese Formulierung ist für uns essenziell**.
- Art. 17c Zf. 1  
& 2 Mit diesen Bestimmungen profitieren die Live-In Arbeitnehmenden vom vollumfänglichen Schutz des Arbeitsgesetzes hinsichtlich einer ausreichenden Erholungs- und Ruhezeit. Die Regelung des ArG zum Unterbruch der Ruhezeit

durch Piketteinsätze kommt damit auch für Live-In Arbeitnehmende zum Tragen.

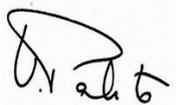
**Diese Formulierung ist für uns essenziell.**

Art. 17d Zf.  
1&2

Insbesondere in Live-In Settings sind ungestörte Pausen notwendig. Die Betreuung von bedürftigen Menschen ist psychisch und emotional intensiv. Die Bestimmung schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden und trägt der erhöhten Belastung bei Bereitschaftsdienst während der Nacht Rechnung.

Art. 17e

Eine transparente Arbeitsplanung und damit auch Zeiterfassung dienen dem Schutz der Arbeitnehmenden, insbesondere wenn Arbeits- und Wohnort deckungsgleich sind.



Véronique Polito  
Vize-Präsidentin



Samuel Burri  
Mitglied der Sektorleitung Tertiär



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Eidgenössischen Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung WBF  
3003 Bern

Per E-Mail: [ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Zürich, 17. März 2025 AS/sm/mb  
schwarzenbach@arbeitgeber.ch

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz:  
Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a – 17e ArGV 2)  
Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wurde mit E-Mail vom 28. November 2024 des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, eingeladen, zu eingangs erwähnter Anhörung bis zum 17. März 2025 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

**Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):**

Der SAV unterstützt die Position von swissstaffing (Eingabe vom 17. März 2025) und begrüsst grundsätzlich die Sonderbestimmungen in Art. 17a – 17e in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz.

**1. Ausgangslage**

Das Bundesgericht entschied im Dezember 2021, dass die Beschäftigung von Personal für häusliche Pflege im Dreiecksverhältnis (privater Haushalt – Spitexfirma/Personalverleiher – Arbeitnehmer/in) nicht unter die Ausnahme für «private Haushaltungen» im Sinne von Art. 2 Abs. lit. g Arbeitsgesetz

(ArG) fällt. Das ArG ist somit für diese Konstellation anwendbar. Diese Regelung gilt unabhängig von der Art des Vertrags (z. B. Personalverleih oder Auftrag). Die vorliegende Revision der ArGV 2 schafft neu spezifische Bestimmungen für die Live-in-Betreuung, die nur beim Personalverleih im Sinne des AVG gelten. Andernfalls gelten die allgemeinen Bestimmungen des ArG.

Der SAV begrüsst grundsätzlich die Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2). **Bei dieser Vernehmlassung handelt es sich um ein Branchenanliegen, insbesondere für eine spezielle Gruppe von Arbeitnehmenden, die im Haushalt der zu betreuenden Personen wohnen. Der SAV unterstützt dabei die Position von swisstaffing und verweist auf dessen Eingabe vom 17. März 2025.** Gemäss swisstaffing stellen die Änderungen einen wichtigen Schritt zur Flexibilisierung und gleichzeitig zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Live-in-Betreuung dar.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Eingabe. Die Rechtsunterzeichnende steht Ihnen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Daniella Lützel Schwab  
Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Andrea Schwarzenbach  
Stv. Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
3003 Bern

[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 14. März 2025 sgv-Kl/ym

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 28. November 2024 lädt das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF ein, sich zu den Sonderbestimmungen für die Live-in-Betreuung (Art. 17a - 17e ArGV 2) zu äussern. Diese sehen für Arbeitnehmende, die für die Betreuung einer zu betreuenden Person im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses (vorliegend privater Haushalt – Personalverleiher – Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin) zum Einsatz kommen und dazu auch im Haushalt der Klientin oder des Klienten wohnen, besondere Bedingungen vor.

**Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt den vorliegenden Entwurf.**

Einerseits gibt ein Urteil des Bundesgerichtes (2C\_470/2020), das in den betreffenden Dreiecksverhältnissen (Betroffene – Verleihbetrieb – Klient) das Arbeitsgesetz für anwendbar erklärte, den Grund für die Revision. Andererseits war der Schweizerische Gewerbeverband sgv Teil des runden Tisches der Sozialpartner, der diese Lösung aushandelte.

Freundliche Grüsse

**Schweizerischer Gewerbeverband sgv**

Urs Furrer  
Direktor

Dieter Kläy  
stv. Direktor, Ressortleiter

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung WBF  
Herr Bundesrat Guy Parmelin  
3003 Bern

per Mail an:  
[ab-geko@seco.admin.ch](mailto:ab-geko@seco.admin.ch)

Bern, 12. Februar 2025

**Vernehmlassungsantwort zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in-Betreuung; Art. 17a – 17e ArGV 2)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) begrüsst die vorliegende Fassung des Art. 17a-e ArGV2 grundsätzlich und bedankt sich für die vollumfängliche Aufnahme der am Runden Tisch vereinbarten Bestimmungen in die Verordnung.

**Vorbemerkungen**

Die demografische Alterung der Schweizer Wohnbevölkerung und der dadurch steigende Bedarf an Alltagsunterstützung und Betreuung führen zu einer Vielzahl von Formen von Care-Arbeit. Eine dieser Formen ist die sogenannte Live-In Betreuung, bei welcher vornehmlich Pendelmigrant:innen aus Zentral- und Osteuropa in den Haushalten ihrer Klient:innen leben und arbeiten. Weiter konstitutiv für Arbeitsverhältnisse der Live-In Betreuung ist, dass sich die Arbeitnehmenden nebst der Arbeitszeit während eines gewissen Zeitraums für Einsätze zur Verfügung halten (Bereitschaftsdienst). Durch diese konstitutiven Merkmale sind als Live-In beschäftigte Arbeitnehmende einer erhöhten Vulnerabilität ausgesetzt, welcher bei der Regulierung der Arbeitsbedingungen Rechnung getragen werden muss.

Agenturen und Anbieter, welche Live-In Betreuer:innen anstellen und Privathaushalten überlassen, fallen gemäss Weisung des Seco, bestätigt 2012 durch BGE 2C-356/2012 vom 11. Februar 2013, unter das Arbeitsvermittlungsgesetz AVG und benötigen eine Verleihbewilligung. Dadurch sind sie dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih unterstellt. Mit dem BGE 148 II 2023 stellte das Bundesgericht fest, dass auf jene Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) anzuwenden sind. Die Arbeitgeberschaft trat auf das Seco zu, um Sonderbestimmungen für Live-In Arbeitsverhältnisse in der ArGV2 festzuschreiben. Solche Sonderbestimmungen werden in einem tripartiten Verfahren ausgehandelt.

Da solche Sonderbestimmungen den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden abschwächen, müssen diese anderweitig kompensiert werden. Daher verhandelten die Sozialpartner des GAV-Personalverleih parallel dazu einen Anhang zum GAV-Personalverleih, welcher den Besonderheiten der Live-In Arbeitsverhältnisse durch höhere Entschädigungen und weitergehende Schutzbestimmungen Rechnung trägt und bis anhin unregelte Bereiche, wie beispielsweise die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes verbindlich festlegt. Die Sonderbestimmungen und der Anhang zum GAV-Personalverleih ergänzen sich und sollen gleichzeitig in Kraft treten. Die Sozialpartner bemühen sich, den Anhang allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

### **Zu den einzelnen Bestimmungen**

Art. 17a Zf. 1

#### **Ergänzung:**

«[...] an einen privaten Haushalt verliehen werden und **in der Regel** im Haushalt der betreuten Person wohnen».

#### **Begründung:**

Es gibt einige wenige Live-In Settings, in welchen die Arbeitnehmenden in einer anliegenden oder benachbarten Wohnung leben. Die beantragte Ergänzung entspricht der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen und verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Zudem entspricht sie dem Geltungsbereich des Anhangs Live-In zum GAV-Personalverleih.

Art. 17a Zf. 2

Die referenzierten Artikel entsprechen den Vereinbarungen bei der Aushandlung der Bestimmungen und berücksichtigen den Bedarf der Verleihbetriebe zum Angebot von Live-In Arbeitsverhältnissen.

Art. 17a Zf. 3

#### **Diese Bestimmung ist für die beteiligten Sozialpartner unabdingbar.**

Dies aufgrund folgender Erwägungen:

1. Aufgrund der Vulnerabilität der Arbeitnehmer:innen in Live-In Verhältnissen und den Erschwernissen der Arbeit brauchen die Arbeitnehmenden einen über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Schutz sowie eine angemessene Entlohnung und Vergütung. Dieser wird durch den GAV-Personalverleih sowie den Anhang zu Live-In Arbeitsverhältnissen gewährleistet. Dies unter anderem, indem GAV und Anhang höhere Mindestlöhne als der NAV-Hauswirtschaft und weitere Entschädigungen festlegen und zudem weitergehende Arbeitszeitfragen regeln.
2. Die Sonderbestimmungen stellen per Definition eine Schwächung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden dar. Diese müssen entsprechend kompensiert werden. Dies geschieht über sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen.

3. Der GAV-Personalverleih als solcher enthält keine Bestimmungen zu der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes.<sup>1</sup>Der Bereitschaftsdienst ist gemäss den vorliegenden Sonderbestimmungen nicht Arbeitszeit. Entsprechend muss die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes dieser Tatsache Rechnung tragen. Die Entschädigung muss zwingend mittels sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen festgelegt werden. Nur dies garantiert eine angemessene Höhe.
4. Dasselbe gilt für die Zulagen für Sonntagsarbeit. Die Sonntage haben speziell in der Live-In Betreuung eine zentrale Funktion: sie ermöglichen die Vernetzung und soziale Teilhabe der Pendelmigrant:innen über den Haushalt der Klient:in hinaus. Entsprechend muss Sonntagsarbeit, so sie denn nötig ist, mit höheren Zulagen vergütet werden.
5. Nicht zuletzt schützt vorliegende Bestimmung die Arbeitgeber vor unlauterer Konkurrenz. Die Agenturen sind gemäss Bundesgericht dem AVG unterstellt und fallen damit in den Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih. Sie sind damit den höheren materiellen Bestimmungen des GAV verpflichtet. Sollten in Zukunft weitere Formen der Live-In Betreuung dem ArG, nicht aber dem AVG unterstellt sein, würden die Sonderbestimmungen bei einem Fehlen der vorliegenden Bestimmung zu Wettbewerbsnachteilen für die Verleiher führen. Entsprechend sollen Betriebe, die sich nicht an die materiellen Bestimmungen von GAV und Anhang halten auch nicht von den Sonderbestimmungen profitieren können.

Art. 17a Zf. 4                      Diese Definition des Bereitschaftsdienstes trägt der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung Rechnung, dass Bereitschaftsdienst in Live-In Arbeitsverhältnissen nicht bedeutet, dass die Arbeitnehmer:innen das Haus der Klient:in nicht verlassen dürfen und ist für die Arbeitnehmendenseite **in der Form zwingend**.

Art. 17b Zf. 1                      Damit nähert sich der Bereitschaftsdienst in Live-In Arbeitsverhältnissen einem regulären Pikettdienst an. Erst diese Bestimmung legitimiert, dass der Bereitschaftsdienst im Live-In Verhältnis nicht als Arbeitszeit anzurechnen ist. Die Bestimmung verhindert zudem, dass schwere Betreuungsfälle, für welche eine Live-In Betreuung nicht angemessen ist, über solche betreut werden. **Für die Arbeitnehmendenseite ist diese Formulierung zwingend.**

Art. 17b Zf. 2                      Diese Bestimmung ist eine massgebliche Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und entspricht einer Notwendigkeit. Die

---

<sup>1</sup> Der GAV-Personalverleih braucht die Entschädigung für Bereitschaftsdienst nicht zu regeln, in „normalen“ Arbeitsverhältnissen gilt sogenannter Pikettdienst im Betrieb als Arbeitszeit.

Beschränkung auf fünf Nächte pro Woche dient dem Schutz der Arbeitnehmenden.

Art. 17b Zf. 3 Diese Bestimmung verhindert eine 24-Stunden Betreuung, in welchen die Arbeitnehmenden nebst der regulären Arbeitszeit zusätzlich ausgedehnte Bereitschaftsdienste leisten müssen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmenden, sondern garantiert durch die Beschränkung auch eine gewisse Betreuungsqualität, indem a) die Betreuer:innen genügend ausgeruht sind und b) dadurch verhindert wird, dass schwere Fälle, welche eine Rund-um-die-Uhr Überwachung benötigen, alleinig durch eine einzelne Arbeitnehmende betreut werden. **Diese Formulierung ist für uns essenziell.**

Art. 17c Zf. 1 & 2 Mit diesen Bestimmungen profitieren die Live-In Arbeitnehmenden vom vollumfänglichen Schutz des Arbeitsgesetzes hinsichtlich einer ausreichenden Erholungs- und Ruhezeit. Die Regelung des ArG zum Unterbruch der Ruhezeit durch Piketteinsätze kommt damit auch für Live-In Arbeitnehmende zum Tragen. **Diese Formulierung ist für uns essenziell.**

Art. 17d Zf. 1 & 2 Insbesondere in Live-In Settings sind ungestörte Pausen notwendig. Die Betreuung von bedürftigen Menschen ist psychisch und emotional intensiv. Die Bestimmung schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden und trägt der erhöhten Belastung bei Bereitschaftsdienst während der Nacht Rechnung.

Art. 17e Eine transparente Arbeitsplanung und damit auch Zeiterfassung dienen dem Schutz der Arbeitnehmenden, insbesondere wenn Arbeits- und Wohnort deckungsgleich sind.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

**SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**



Pierre-Yves Maillard  
Präsident



Luca Cirigliano  
Zentralsekretär