



Juli 2025

Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Sonderbestimmungen für hauswirtschaftliche Leis- tungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (Live-in Betreuung; Art. 17a - 17e ArGV 2)

Bericht über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens
(vom 28. November bis 17. März 2025)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Ausgangslage | 3 |
| 2 | Eingegangene Stellungnahmen | 3 |
| 3 | Generelle Positionen der Vernehmlassungsteilnehmenden | 4 |
| 3.1 | Allgemeine Bemerkungen der Kantone und des IVA..... | 4 |
| 3.2 | Allgemeine Bemerkungen der Parteien | 7 |
| 3.3 | Allgemeine Bemerkungen der Dachverbände | 8 |
| 3.4 | Allgemeine Bemerkungen weiterer Kreise | 9 |
| 4 | Revision der ArGV 2 – Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln | 10 |
| 4.1 | Artikel 17a Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Grundsätze..... | 10 |
| 4.1.1 | Absatz 1 | 10 |
| 4.1.2 | Absatz 2 | 12 |
| 4.1.3 | Absatz 3 | 13 |
| 4.1.4 | Absatz 4 | 17 |
| 4.2 | Artikel 17b Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Bereitschaftsdienst..... | 18 |
| 4.2.1 | Absatz 1 | 18 |
| 4.2.2 | Absatz 2 | 20 |
| 4.2.3 | Absatz 3 | 21 |
| 4.3 | Artikel 17c Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Ruhezeiten | 22 |
| 4.3.1 | Absatz 1 | 22 |
| 4.3.2 | Absatz 2 | 23 |
| 4.4 | Artikel 17d Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Pause | 24 |
| 4.4.1 | Absatz 1 | 24 |
| 4.4.2 | Absatz 2 | 25 |
| 4.5 | Artikel 17e Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Arbeitszeiterfassung | 25 |
| 5 | Liste der eingegangenen Stellungnahmen | 28 |

1 Ausgangslage

Das Bundesgericht hat in seinem Entscheid vom 22. Dezember 2021 (2C_470/2020; BGE 148 II 203) Folgendes entschieden: Wenn ein Unternehmen für häusliche Pflege im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses Personal in der Wohnung einer zu betreuenden Person beschäftigt (vorliegend privater Haushalt – Spitexfirma/Personalverleiher – Arbeitnehmer/in), um diese zeitlich umfassend zu betreuen, handelt es sich nicht um die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin durch eine „private Haushaltung“ im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. g des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11). Somit trifft diese Ausnahme vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht zu, und das Arbeitsgesetz kommt zur Anwendung. Die neue Regelung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht über ein Dreiecksverhältnis, sondern direkt vom Privathaushalt angestellt werden, weil in diesem Fall die Ausnahme «privater Haushalt» vom Anwendungsbereich des ArG nach wie vor gilt

Diese Sachlage gilt, sobald ein Dreiecksverhältnis vorliegt, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Personalverleih im Sinne des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11) oder um ein anderes Vertragsverhältnis, namentlich einen Auftrag, handelt (BGE 148 II 203, E. 3.3.1) Das Ziel des Gesundheitsschutzes gemäss ArG rechtfertigt es, eine restriktive Auslegung der erwähnten Ausnahme vom Geltungsbereich des Gesetzes zu machen.

Die vorliegende Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) nimmt sich diesen Dreiecksarbeitsverhältnissen an und schafft zum Schutz der Beschäftigten spezifische Bestimmungen bei hauswirtschaftlichen Leistungen sowie bei der Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung (nachfolgend Live-in Betreuung genannt). Die neuen Bestimmungen gelten einzig, wenn Personalverleih im Sinne des AVG vorliegt. Für andere Dreiecksverhältnisse gelten die allgemeinen Bestimmungen des ArG.

Die vorliegende Revisionsvorlage wurde mit den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden am runden Tisch erarbeitet (einerseits Swisstaffing mit verschiedenen Mitgliedern und die Dachverbände SAV und SGV und andererseits Syndicom, VPOD, Unia und die Dachverbände Travail.Suisse und SGB). Die Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Personalverleih haben sich zudem auf weitere spezifische Arbeitsbedingungen für die Live-in Betreuung geeinigt (wie Lohn oder die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit). Die entsprechenden Verhandlungen liefen parallel mit der Erarbeitung der vorliegenden Sonderbestimmungen in der ArGV 2.

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) hat vom 28. November 2024 bis zum 17. März 2025 ein Vernehmlassungsverfahren bei den Kantonen, den politischen Parteien, den nationalen Dachverbänden der Gemeinden, Städte und Berggebiete, den nationalen Dachverbänden der Wirtschaft und den interessierten Kreisen durchgeführt. Der vorliegende Bericht fasst die verschiedenen Stellungnahmen zusammen.

2 Eingegangene Stellungnahmen

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens sind 53 Stellungnahmen eingegangen. 26 Kantone und der VSAA/IVA, 5 Parteien, 7 Dachverbände und 13 Vertreterinnen und Vertreter von anderen interessierten Kreisen haben sich geäußert.

Der IVA, AG, AI, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH unterstützten die Revision im Grundsatz. Die Mehrheit der Kantone wünscht allerdings, dass die Vorlage vereinfacht und/oder präzisiert wird.

SG ist der Ansicht, dass diese Änderung noch nicht zufriedenstellend ist.

VS lehnt sie ab.

Der VSAA, GL, OW, SO, TG und UR verweisen auf die Stellungnahme des IVA. GE bestätigt die vom IVA geäusserten technischen Feststellungen.

Von den Parteien unterstützen die Mitte, die SP, die FDP und die Grünen die Vorlage. Die SVP lehnt die Vorlage dezidiert ab, insbesondere, da die Änderungen die Wirtschaftsfreiheit beeinträchtigen und bewährte Betreuungslösungen verteuern würden.

Alle Dachverbände unterstützen die vorgeschlagene Revision. Die ASPS anerkennt, dass die Revisionsvorlage einen bedeutenden Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes für Beschäftigte in der Live-in Betreuung darstellt. Spitex Schweiz verzichtet auf eine Beurteilung der einzelnen Bestimmungen. Sie unterstützt eine klare Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten, insbesondere für eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden in den privaten Haushalten. Swisstaffing begrüsst die vorliegende Fassung der Vorlage grundsätzlich und bedankt sich für die Aufnahme der am Runden Tisch vereinbarten Bestimmungen in die Verordnung. Der SAV unterstützt die Position von Swisstaffing und verweist auf dessen Stellungnahme.

Unter den Vertretern der anderen interessierten Kreise begrüssen der Verein «Zuhause Leben», CareInfo, EKM, EKF, SKG, FIZ, prio.swiss und die Unia die vorgeschlagene Ordnungsänderung. Allerdings erachten CareInfo, EKM, EKF, SKG, FIZ und prio.swiss in mehreren Hinsichten als problematisch, dass direkt durch die Privathaushalte angestellte Arbeitnehmende weiterhin vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind.

Obwohl das Unternehmen Sentivo GmbH die Bestrebungen des Bundesrates unterstützt, die Rahmenbedingungen im Bereich «Live-in» zu regeln und Klarheit zu schaffen, hält es fest, dass mit der Umsetzung der Vorlage das 14-Tage-Modell verunmöglicht wird. Es beantragt daher, dass das SECO eine Umfrage bei den gemäss diesem Modell beschäftigten Arbeitnehmenden durchführt, um deren Bedürfnisse zu klären.

Für die IGAB können die Arbeitnehmenden betreuende Angehörige sein. Daher schlägt sie vor, dass die Behörden alle Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen, aktiv über ihre Verpflichtungen im Rahmen der ArGV 2 orientieren. Prio.Swiss fordert eine Anpassung des Arbeitsgesetzes, um zukünftig auch pflegende Angehörige dem Arbeitsgesetz zu unterstellen.

Der VPOD lehnt die Vorlage in der aktuellen Fassung ab und verlangt, dass die durch Personalverleihfirmen angestellten Arbeitnehmenden allen Bestimmungen des ArG unterstellt werden, ohne die vorgeschlagenen Ausnahmen.

Die Suva und der Schweizerische Gemeindeverband haben auf eine Stellungnahme verzichtet.

Das Verzeichnis der eingegangenen Stellungnahmen ist in Punkt 5 ersichtlich.

3 Generelle Positionen der Vernehmlassungsteilnehmenden

3.1 Allgemeine Bemerkungen der Kantone und des IVA

Laut IVA war es sinnvoll und notwendig, dass auf den Bundesgerichtsentscheid 2C_470/2020 reagiert und unter Einbezug der Sozialpartner eine massgeschneiderte Lösung ausgearbeitet wurde. Daher befürwortet der Verband den Entwurf grundsätzlich.

BE, NW, SZ und ZG begrüssen und unterstützen die Änderungen der ArGV 2. Laut SZ sind die Änderungen aufgrund des Missbrauchspotenzials und der Erfahrungen mit solchen Arbeitsverhältnissen angemessen und notwendig. Für NW: *«Die neu ausgearbeiteten Sonderbestimmungen (...) schliessen gestützt auf die aktuelle Rechtsprechung eine bestehende Gesetzeslücke zugunsten des Gleichbehandlungsgebotes und des Gesundheitsschutzes von Beschäftigten in einer Live-in-Betreuung».*

AG stimmt den Änderungen zu, unter Berücksichtigung seiner Anpassungsvorschläge, insbesondere der verlangten Präzisierungen und der Schaffung eines ergänzenden Artikels 17f bezüglich der Regelung von Mehrpersoneneinsätzen: *«Mit einem zusätzlichen Artikel ist zu regeln, wie der Einsatz mehrerer Arbeitnehmenden (fix zugeteilt oder als Springer) im gleichen Einsatzbetrieb umgesetzt werden kann»*.

GE präzisiert einleitend in seiner Stellungnahme, dass im Kanton Genf die Live-in Betreuung grundsätzlich im Rahmen von direkt zwischen den Arbeitnehmenden und den Privathaushalten abgeschlossenen vertraglichen Beziehungen organisiert wird. Hinsichtlich der Revisionsvorlage schlägt der Kanton einleitend vor, in der ArGV 2 solle ausdrücklich festgehalten werden, dass die betroffene Betreuungsform nur im Rahmen einer Teamarbeit zwischen mehreren Arbeitnehmenden möglich ist.

ZH begrüsst den Erlass von Sonderbestimmungen zur Umsetzung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, hält jedoch fest, dass sich keine Verbesserung für diejenigen Betreuungspersonen ergibt, die direkt von den Privathaushalten angestellt werden. ZH hält fest: *«Wir würden es daher begrüssen, wenn für diese Betreuungspersonen ebenfalls eine Verbesserung bzw. Angleichung der Arbeitsbedingungen angestrebt würde – allenfalls durch eine Gesetzesrevision»*.

Obwohl VD die Einführung von Sonderbestimmungen begrüsst, bedauert der Kanton, dass der Geltungsbereich auf Unternehmen beschränkt ist, die dem GAV für den Personalverleih unterstehen und empfiehlt, dass die Vorlage insbesondere in diesem Punkt sowie hinsichtlich der aktuellen Systematik überarbeitet wird.

AG und VD weisen darauf hin, dass aktuell nur wenige Betriebe, die solche Unterstützungsdienste anbieten, dem GAV Personalverleih unterstellt sind.

Während SO die Stossrichtung der neuen Bestimmungen begrüsst, beantragt der Kanton, dass die Vorlage angepasst bzw. in den Erläuterungen klarer definiert wird.

Für SG stellen die vorgeschlagenen Änderungen noch keinen praxistauglichen Weg dar, der den besonderen Umständen der Live-in Betreuung Rechnung trägt und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmenden schützt.

Für VS enthält die Vorlage zu viele Ungenauigkeiten und scheint noch nicht ausgereift, weshalb der Kanton die vorgeschlagenen Änderungen ablehnt.

Systematik

Der IVA, BL, BS, GE, NE, VD und VS weisen darauf hin, dass die Vorlage nicht die übliche Systematik der ArGV 2 einhält. BS erläutert, dass besondere Bestimmungen, die im 2. Abschnitt der Verordnung enthalten sein sollten, im 3. Abschnitt aufgeführt sind und dass auch auf Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt verwiesen wird. Für den IVA und BS macht diese Systematik die ohnehin anspruchsvolle Lektüre der Verordnung noch komplexer. Die besonderen Bestimmungen sollten daher im 2. Abschnitt eingefügt werden. BS hält fest: *«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»*. Der IVA und BL teilen diese Ansicht.

BL schlägt zudem vor, den Titel des Artikels zu ändern: *« (...) unter den vereinfachenden Titel der Live-in-Betreuungsdienste zu stellen»*.

Laut GE und VS verkompliziert die vorgeschlagene Systematik die Lektüre der Artikel unnötig.

Für NE verkompliziert und erschwert die vorgeschlagene Rechtsform die Rechtsanwendung.

Komplexität der Vorlage und Umsetzungsschwierigkeiten

TI weist auf eine Reihe von Ambiguitäten hin, die geklärt werden sollten. So ist TI der Ansicht, dass die Vorlage in der aktuellen Fassung gewiss nützlich ist, dass sie jedoch – aufgrund der oben erwähnten Bestimmungen – für die Betriebe schwierig umzusetzen und für die mit der Kontrolle beauftragten kantonalen Behörden schwer zu überprüfen ist, was ihre Einhaltung behindern und Missbräuche begünstigen könnte.

Der IVA, AR, BL, BS, GL, GR, LU, OW und SH erachten die vorgeschlagenen Änderungen als sehr komplex. Für LU läuft die hohe Komplexität zudem dem Zweck zuwider, die mögliche Prekarität der von diesen Arbeitsverhältnissen betroffenen Arbeitnehmenden angemessen zu berücksichtigen.

Der IVA, AR, BL, BS, GR, OW und SH ergänzen, dass der Entwurf nicht ausreichend klar formuliert ist, was zu diversen Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren führen kann.

Für GL könnte diese Komplexität zu Verständnis- und Vollzugsproblemen bei den involvierten Akteuren, insbesondere auch den zu schützenden Arbeitnehmenden führen.

Überdies ist für den IVA, BS, GL, OW und SH der mit der Arbeitszeitkontrolle durch die kantonalen Vollzugsbehörden verbundene Aufwand ebenfalls nicht zu unterschätzen. Der IVA und BS empfehlen: *« 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 ».*

SH bemängelt: *« Das Grundproblem, das sich unseres Erachtens sodann nach wie vor stellt, ist, wie derartige Hauswirtschaftsarbeitsverhältnisse von den Arbeitsinspektoraten detektiert werden können. Wir haben bei der Totalrevision des kantonalen NAV HW SH (SHR 221.216) diesbezüglich eine Meldepflicht eingeführt (vgl. § 57) ».*

Aufwand im Vollzug

Obwohl laut JU die Erweiterung des Geltungsbereichs des ArG aus Sicht des Schutzes der Arbeitnehmenden wünschenswert ist, wird diese den Aufwand für die Arbeitsinspektorate erhöhen, insbesondere aufgrund der besonders komplexen Sonderregelungen. JU weist darauf hin, dass dieses Phänomen mit der Alterung der Bevölkerung noch zuzunehmen droht, was einen Anstieg der Vollzugskosten für die Kantone mit sich bringt.

NE bedauert, dass die neuen Regeln nicht durch die Ausstattung mit zusätzlichem Personal begleitet werden. Das ArG entwickelt sich und sieht immer mehr Sondersysteme vor, wodurch eine starke Zunahme dieser Kontrollen droht. Laut NE müssen mit der Zeit zusätzliche Mittel bereitgestellt werden, um die Wirksamkeit der Kontrollen im Zusammenhang mit diesen neuen Systemen zu gewährleisten.

Problematik der Kontrollen in Privathaushalten

Für AI und FR scheint fraglich, inwiefern die neuen Bestimmungen in der Praxis vollzogen werden können, insbesondere, da es sich um Kontrollen in Privathaushalten handelt. FR hält fest: *« (...) il est démontré que l'exercice de contrôles au sein de ménages privés est particulièrement délicat ».* Die mit diesen Kontrollen verbundenen Aspekte müssen noch geklärt werden. AI beurteilt: *« Die Durchführung von Kontrollen in Privathaushalten wird als besonders heikel eingeschätzt ».*

Für VS erscheint die Anwendung des ArG, insbesondere der ArGV 3 und der VUV im Privathaushalt, da der Wohnsitz des Kunden den Hauptarbeitsort bildet, kompliziert.

Aus Sicht von OW sind physische Kontrollen, welche die kantonalen Arbeitsinspektorate in Privatwohnungen durchzuführen hätten, abzulehnen, da diese einen unverhältnismässigen Eingriff in die Privatsphäre der betroffenen Personen darstellen würden. OW fordert: *« 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».

Ungleichbehandlung

ZG weist darauf hin, dass die vom SECO erarbeitete Vorlage für die Ergänzung der Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmende, die direkt durch Privathaushalte angestellt werden, Bestimmungen enthält, die von den vorgesehenen Sonderbestimmungen abweichen. Diese Ungleichbehandlung von Arbeitnehmenden, die bei einem Personalverleiher angestellt sind und solchen, die direkt von einer Privatperson angestellt werden, lässt sich sachlich nicht rechtfertigen. ZG verlangt: *«Wir fordern das WBF auf, diese Inkongruenzen zu überprüfen».*

Obwohl NE die Revision unterstützt, ist der Kanton der Ansicht, dass alle *« (...) des soins domestiques au domicile d'une personne qui les loge (...) »* erbringenden Arbeitnehmenden den Sonderbestimmungen unterstellt sein sollten. NE weist darauf hin, dass die Arbeitnehmenden schriftlich von den für Direktanstellungen geltenden NAV abweichen können: *« 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 »*. Um diese Situation zu beheben und Missbräuche zu vermeiden, sollten Abweichungen vom NAV die Arbeitsbedingungen nicht beeinträchtigen.

Laut VD führt die vorgeschlagene Revision zu einer Ungleichbehandlung zwischen den Betrieben, die dem GAV Personalverleih unterstellt sind und den übrigen, die nur den allgemeinen Bestimmungen des ArG unterliegen. VD hält fest: *« 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 »*.

AR weist darauf hin, dass die Vorlage nicht für Arbeitnehmende gilt, die direkt von einem Privathaushalt angestellt werden und die Betreuungsdienste leisten: *«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».*

Laut JU müsste die Position des SECO, laut der betreuenden Angehörigen nicht unter den Geltungsbereich des ArG fallen, selbst wenn diese von einer Hauspflegeorganisation angestellt sind, noch bestätigt und gegebenenfalls im Kommentar zum neuen Artikel 17a ArGV 2 erwähnt werden. Überdies würde die aktuelle Rechtslage zu einer Ungleichbehandlung führen, da direkt durch die Privathaushalte angestellte Arbeitnehmende vom Geltungsbereich des ArG ausgeschlossen wären.

3.2 Allgemeine Bemerkungen der Parteien

Die Mitte, FDP, SP und die Grünen begrüssen die vorgeschlagene Änderung.

Die Mitte ist der Ansicht, dass das Projekt dazu beiträgt, Burnout-Risiken vorzubeugen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Darüber hinaus erinnert sie daran, dass diese Arbeit, neben der Unterstützung durch Angehörige, eine entscheidende Rolle für die Betreuung älterer Menschen zu Hause spielt.

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

Die SP regt eine Modifikation bei Art. 17a Abs. 1 ArGV 2 an.

Nach Ansicht der Grünen schafft die Änderung der ArGV 2 einen besseren Schutz für die oft migrantischen und vulnerablen Pflegekräfte im Live-in-Modell. Sie kritisieren jedoch die ungleiche Behandlung zwischen Beschäftigten von Drittunternehmen und direkt von Privathaushalten angestellten Personen sowie den fehlenden Schutz für Arbeitskräfte ohne regulären Aufenthaltsstatus (Sans papiers). Die Grünen fordern daher die Regularisierung von Sans papiers, um sicherzustellen, dass alle Pflegekräfte von den Verbesserungen profitieren.

Die SVP lehnt die Änderungen dezidiert ab, da sie bewährte Betreuungsmodelle einschränken, die Kosten erhöhen und ältere Menschen in die Abhängigkeit von Familienmitgliedern oder staatlichen Leistungen drängen. Die geplanten Regulierungen erschweren es Bedürftigen, in ihrem vertrauten Zuhause zu bleiben, und treiben die Spitex- sowie Krankenkassenkosten weiter in die Höhe. Zudem würden ausländische Betreuungskräfte in ihrer Arbeitsgestaltung eingeschränkt.

3.3 Allgemeine Bemerkungen der Dachverbände

Die ASPS, Spitex Schweiz, SAV, SGV, SGB und Swisstaffing unterstützen die vorgeschlagenen Änderungen.

Laut ASPS sind die Verbesserung des Gesundheitsschutzes, die Berücksichtigung der besonderen Situation von Pendlerinnen und Pendlern, die klare Trennung von Arbeits- und Ruhezeiten, die transparente Erfassung der Arbeitszeiten und die Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung der Bestimmungen wichtige Schritte in die richtige Richtung. Die ASPS weist darauf hin, dass die Vorlage erhebliche Anpassungen und Herausforderungen für ihre Mitglieder mit sich bringt, um die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz für Beschäftigte in der Live-in Betreuung zu verbessern. Die ASPS betont auch die Notwendigkeit einer Meldepflicht an die Kantone, um die Einhaltung der neuen Bestimmungen durch Stichproben zu überprüfen und Missbrauch, allenfalls mit einer Bussenregelung zu verhindern.

Der SGB dankt für die vollständige Übernahme der am runden Tisch vereinbarten Bestimmungen in die Verordnung. Die Alterung der Bevölkerung führt zu einem steigenden Bedarf an Betreuung, insbesondere in der Live-in Betreuung durch Pendelmigrantinnen und -migranten. Diese Arbeitsverhältnisse sind durch hohe Präsenzzeiten und Bereitschaftsdienst geprägt, was die ArbeitnehmerInnen besonders vulnerabel macht. Sonderbestimmungen für Live-in Betreuung in der ArGV 2 und den Anhang zum GAV-Personalverleih, der durch höhere Entschädigungen und zusätzliche Schutzmassnahmen die besonderen Arbeitsbedingungen ausgleicht sollen gleichzeitig in Kraft treten.

Der SGV erinnert daran, dass er am runden Tisch der Sozialpartner an der Erarbeitung der Lösung beteiligt ist.

Swisstaffing begrüsst die vorgeschlagenen Änderungen der ArGV 2 und beantragt eine leichte Ergänzung des Art. 17a Abs. 3 ArGV 2, in dem die Live-in Betriebe dem allgemeinverbindlichen 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 Swisstaffing notwendig zu sein, damit der Geltungsbereich neutral formuliert wird. Die Anpassungen fördern flexiblere Strukturen und verbessern zugleich die Arbeitsbedingungen sowie den Gesundheitsschutz. Swisstaffing setzt sich für klare Rahmenbedingungen ein, um dem wachsenden Bedarf an Betreuung zu Hause gerecht zu werden. Der Entwurf basiert auf einem sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kompromiss im Bereich des Personalverleihs und Swisstaffing dankt für die Umsetzung der am runden Tisch vereinbarten Regelungen.

Der SAV unterstützt die Position von Swisstaffing und begrüsst grundsätzlich die Sonderbestimmungen in Art. 17a – 17e in der ArGV 2.

Spitex Schweiz unterstützt Menschen, die zu Hause leben und Hilfe benötigen, auch in Live-in Betreuung, und ist indirekt von den Sonderbestimmungen betroffen. Sie befürwortet klare Regelungen der Ar-

beits- und Ruhezeiten, um die Zusammenarbeit zu verbessern und die Live-in Betreuung zu ermöglichen. Spitex Schweiz unterstützt die vorgeschlagene Änderung, da die Vorlage gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeitet wurde.

3.4 Allgemeine Bemerkungen weiterer Kreise

Der Schweizerische Gemeindeverband und die SUVA haben zu dieser Vorlage keine Stellungnahme eingereicht.

Der VSAA verzichtet auf eine Stellungnahme und verweist vollumfänglich auf die Stellungnahme des IVA.

Der Verein Zuhause Leben, CareInfo, EKM, EKF, SKG, FIZ, prio.awiss und Unia begrüßen die vorgeschlagenen Sonderregelungen.

CareInfo, EKM, EKF, SKG und prio.swiss kritisieren jedoch, dass die neue Sonderbestimmung nicht bei Direktanstellungen durch Privathaushalte gilt. Für die EKF führt dies zu einer rechtlich ungerechtfertigten Ungleichbehandlung gleicher Arbeit und zeigt, dass bezahlte Hausarbeit – die in der Regel von Frauen verrichtet wird – gesetzlich immer noch nicht als gleichwertig anerkannt ist. Die EKM weist darauf hin, dass in solchen Fällen sind die rechtlichen Anforderungen tiefer, was zu geringeren Kosten führt und Haushalte dazu verleitet, Direktanstellungen zu bevorzugen. Zudem erschweren kantonale Normalarbeitsverträge (NAV) eine einheitliche Rechtsumsetzung im Bereich der Live-in Betreuung. Bei informellen Anstellungen ist es für Pendelmigrantinnen und -migranten besonders schwierig, ihre Rechte durchzusetzen.

Die EKM hofft, dass der Bericht zum Postulat 22.3273 Marti Samira Wege aufzeigt, um die Betreuung betagter Menschen in Privathaushalten dem Arbeitsgesetz zu unterstellen und Pendelmigrantinnen und -migranten bei Direktanstellungen besser zu schützen. Die EKF fordert eine Gesetzesänderung, wie sie die Rechtsprechung des Bundesgerichts und das Postulat 22.3273 Marti Samira vorschlagen. Die CSDE fordert, dass im Bericht zum Postulat 22.3273 Marti Samira erläutert wird, wie die Ungleichbehandlung von direkt angestellten oder vermittelten Personen, die eine Live-in Betreuung leisten, und die damit verbundenen Nachteile beseitigt werden können. Ziel ist es, die Auswirkungen der gesetzlichen Ausnahmen für Privathaushalte auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu begrenzen und faire Arbeitsbedingungen für alle Personen zu gewährleisten, die Betreuungsaufgaben übernehmen. CareInfo unterstützt das Postulat 22.3273 Marti Samira, dass die Gleichbehandlung von *Live-in* Personal, das vermittelt wird, und direkt von privaten Haushalten angestelltem Personal fordert. Eine gesetzliche Klärung würde Rechtssicherheit für private Haushalte schaffen und gleichzeitig Umgehungen durch Vermittlung und direkte Anstellung bekämpfen.

Darüber hinaus hofft die EKM, dass das Urteil des Bundesgerichts und die Einführung einer Sonderbestimmung in der ArGV 2 die Grundlage schaffen, um das Potenzial der einheimischen Arbeitskräfte für die 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten künftig besser zu nutzen.

CareInfo betont den grossen Informationsbedarf im Bereich der Live-in Betreuung – insbesondere für Migrantinnen und Migranten mit Betreuungsaufgaben und private Haushalte. CareInfo erklärt, dass sie mehrsprachige rechtliche Informationen bereitstellt, aber keine Beratung anbieten kann. Deshalb fordert der Verband eine unabhängige, niederschwellige Anlaufstelle für rechtliche Fragen sowie eine wirksame Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften.

Die FIZ erinnert daran, dass die ILO-Konvention 189 faire Arbeitsbedingungen und besonderen Schutz für Hausangestellte verlangt und von der Schweiz 2014 ratifiziert wurde. Die FIZ betont, dass der arbeitsrechtliche Schutz bisher unzureichend war – insbesondere bei Direktanstellungen durch Privathaushalte, die weiterhin vom Arbeitsgesetz ausgeschlossen bleiben. Diese Lücke widerspricht der ILO-Konvention und benachteiligt eine zentrale, meist von Frauen ausgeführte Arbeit. Zudem warnt die FIZ vor Wettbewerbsverzerrungen: Verleihbetriebe unterliegen strengeren Regeln als Direktanstellungen, was zu ungleichen Bedingungen führt – auch zum Nachteil der betroffenen Arbeitskräfte. Die FIZ weist auf

die besondere Vulnerabilität von Live-in-Betreuenden, vor allem Migrantinnen und Migranten hin, die oft in Privathaushalten arbeiten und unter prekären Bedingungen leben. Ihre Abhängigkeit von ArbeitgeberInnen, Isolation und unklare rechtliche Verhältnisse führen zu Missachtungen gesetzlicher Mindestbestimmungen. Arbeitszeiten überschreiten häufig zulässige Grenzen, Ruhezeiten werden ignoriert und Löhne sind oft unter dem Mindestniveau. Die FIZ fordert eine Regelung für faire Abzüge für Kost und Logis, um die Autonomie der Arbeitnehmenden zu stärken und Transparenz zu gewährleisten. Zudem wird eine niederschwellige Anlaufstelle gefordert, um Arbeitsausbeutung zu bekämpfen und den Zugang zu Rechten zu erleichtern, insbesondere für diejenigen ohne gewerkschaftliche Unterstützung oder rechtliche Beratung. Eine solche Anlaufstelle würde sowohl Arbeitnehmenden als auch Arbeitgebern helfen, arbeitsrechtliche Standards einzuhalten und den Rechtsschutz zu verbessern.

Die Sentivo GmbH unterstützt die Bemühungen des Bundesrates, klare arbeitsrechtliche Regelungen für Live-in Betreuung. Allerdings wird die vorgeschlagene Umsetzung der Verordnung als problematisch angesehen, da sie ein erfolgreiches Modell (zwei Wochen arbeiten und anschliessend zwei Wochen frei), das von zwei Dritteln der Betreuenden befürwortet wird, verunmöglicht. Es wird befürchtet, dass dies zu einer Zunahme gesetzlich nicht konformer Lösungen führen und viele Anbieter sowie Privathaushalte in die Illegalität treiben könnte. Das bestehende 14-Tage-Modell erlaubt es den Betreuenden, mit ihrem sozialen Umfeld im Heimatland verbunden zu bleiben, was ohne diese Möglichkeit die Verfügbarkeit für den Schweizer Arbeitsmarkt, der unter Fachkräftemangel leidet, erheblich einschränken würde.

Die IGAB fordert, dass Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen, umfassend durch die Behörden mit einer speziellen Kampagne aktiv über ihre Verpflichtungen im Rahmen der ArGV 2 informiert werden, insbesondere zu den Regelungen für Bereitschaftsdienste, Ruhezeiten und Pausen. Darüber hinaus weist prio.swiss auf die Lücken im Arbeitsgesetz für pflegende Angehörige hin, die zwar bei Organisationen angestellt sind, aber nicht dem Arbeitsgesetz unterliegen. Um Gleichbehandlung zu schaffen und Missbräuche zu verhindern, fordert prio.swiss, dass pflegende Angehörige ebenfalls in das Arbeitsgesetz aufgenommen werden.

Der VPOD lehnt die Revisionsvorlage in der aktuellen Fassung ab und fordert, dass die Arbeitnehmenden, die durch Personalverleihbetriebe in Privathaushalten beschäftigt werden, ohne die vorgeschlagenen Ausnahmen dem ArG unterstellt werden.

4 Revision der ArGV 2 – Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

4.1 Artikel 17a Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Grundsätze

4.1.1 Absatz 1

Kantone

ZG begrüsst den Geltungsbereich der Bestimmung.

Für den IVA ist die Definition des Anwendungsbereichs grundsätzlich zweckmässig formuliert. So entfällt die Anwendung der Sonderbestimmungen auf Arbeitnehmende, die nicht im gleichen Haushalt mit der zu betreuende Person wohnen sowie auf die Arbeitnehmenden, welche die Einsätze organisieren. Der IVA hebt hervor: *«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»*. BS teilt diese Ansicht.

Obwohl die Definition des Anwendungsbereichs laut ZH grundsätzlich verständlich und zweckmässig formuliert ist, weist der Kanton darauf hin, dass die Frage, ob ein Sachverhalt als Personalverleih zu qualifizieren ist, häufig umstritten ist. Um dem abzuhelpen, schlägt er vor: *«Eine entsprechende Ergänzung der Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111) könnte Klarheit schaffen»*.

Für NE ist der Geltungsbereich der Sonderbestimmungen nicht klar: « *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-es» sur le lieu et pour les besoins du travail ».*

JU macht darauf aufmerksam, dass es durchaus vorstellbar ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einer Wohnung in der Nähe des Haushaltes lebt. Daher hält der Kanton es für nicht angebracht, die Anwendung der neuen Bestimmungen auf Arbeitnehmende zu beschränken, die im Haushalt der zu betreuende Person leben.

BS und SO weisen darauf hin, dass obwohl medizinische Pflegeleistungen ausgeschlossen sind, Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2 KLV unter die Bestimmungen fallen. Um einen einheitlichen Vollzug zu gewährleisten, ist laut BS 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*». SO teilt diese Ansicht.

AG findet ebenfalls, dass die Abgrenzung zu den pflegerischen Leistungen schwierig ist und fordert, dass ein Wegleitungstext geschaffen wird, in welchen die Ausführungen aus dem erläuternden Bericht einfließen, um eine klare Abgrenzung zu ermöglichen.

Für GE muss der Gesetzestext zwingend präzisieren, dass die medizinischen Pflegeleistungen ausgeschlossen sind. Ein einfacher Verweis auf Art. 7 Abs. 2 KLV reicht nicht aus. GE schlägt vor, dass im Kommentar die Pflegeleistungen aufgeführt werden, die im Rahmen der Live-in Betreuung erbracht werden können, sowie jene, die durch eine qualifizierte Person erbracht werden müssen. GR wünscht ebenfalls, « *(...) 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* ».

Für SG ist nicht klar, warum die von der Vorlage betroffenen Arbeitnehmenden die Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2, Bst. c KLV erbringen dürfen, ohne eine Qualifikation zu haben. Der Kanton hält dazu folgendes fest: «*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*». Laut SG fehlt diese fachliche Differenzierung und muss ergänzt werden.

Für ZH werden der Verweis auf Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV und die Abgrenzung zu den üblichen Aufgaben der Arbeitnehmenden, welche abhängige Personen betreuen, zu Auslegungsfragen führen. Ausserdem hebt ZH hervor: «*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*».

Um einen einheitlichen Vollzug zu gewährleisten, hält der IVA es für wichtig, dass eine klare Abgrenzung zwischen den medizinischen Pflegeleistungen und den Leistungen, die im Rahmen der Live-in Betreuung erbracht werden dürfen, gemacht wird. Der IVA schlägt vor, dass dies anhand einer Liste mit den typischen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen, oder einer Präzisierung im Wegleitungstext erfolgt.

Laut AG muss eine Kombination von Arbeitseinsätzen nach dem neuen Art. 17a und nach Art. 17, der für die Spitex-Betriebe gilt, möglich sein.

BL wünscht, dass der Geltungsbereich auf sämtliche Arbeitnehmende ausgeweitet wird, welche hauswirtschaftliche Leistungen in einem Dreiecksverhältnis erbringen, und nicht auf den Personalverleih beschränkt wird. Der Kanton schlägt daher vor, den Wortlaut des Absatzes wie folgt anzupassen: « *(...) in einem privaten Haushalt eingesetzt (...) » werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen*».

Parteien

Die SP fordert eine Anpassung der Formulierung, sodass die Bestimmung für Personen gilt, die « (...) *in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen*». Diese Erweiterung wurde von den Sozialpartnern bei der Aushandlung der Bestimmungen vereinbart, verhindert einen rechtlichen Graubereich und entspricht dem im Anhang des Gesamtarbeitsvertrags GAV-Personalverleih festgelegten Geltungsbereich zur Live-in Betreuung.

Dachverbände

Der SGB und Travail.Suisse schlagen folgende Ergänzung vor: « (...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen*». Ihrer Ansicht nach kann es möglich sein, dass in einigen wenigen Live-In-Settings die Arbeitnehmenden in einer angrenzenden oder benachbarten Wohnung leben. Laut dem SGB entspricht die vorgeschlagene Ergänzung der Vereinbarung der Sozialpartner bei der Aushandlung der Bestimmungen, verhindert Auslegungsfragen zum Geltungsbereich der Sonderbestimmungen und stimmt mit dem Anhang Live-in zum GAV-Personalverleih überein.

Swissstaffing hält fest, dass die referenzierten Artikel den Vereinbarungen der Verhandlungen entsprechen und den Bedürfnissen der Verleihbetriebe für Live-in-Arbeitsverhältnisse Rechnung tragen.

Weitere Kreise

Die FIZ, die EKF, CareInfo und Unia schlagen folgende Ergänzung vor: « (...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen*». Die FIZ und die EKF weisen darauf hin, dass es Situationen gibt, in denen Arbeitnehmende in anliegenden oder benachbarten Wohnungen leben. Ausserdem entspricht der beantragte Zusatz laut FIZ, EKF und Unia der Vereinbarung der Sozialpartner und klärt den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen. Darüber hinaus stimmt zudem mit dem Geltungsbereich des GAV-Anhangs Live-in überein.

4.1.2 Absatz 2

Kantone

BL äussert Vorbehalte betreffend Zweckmässigkeit und Kontrollierbarkeit der geplanten Regelungen, namentlich jener zur Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit, beim Einsatz von Pendelmigrantinnen und -migranten bei der Live-in Betreuung. Laut diesem Kanton dürfte die Verteilung der freien Sonntage auf das Jahr in solchen Fällen in der Praxis kaum eine Rolle spielen.

ZG weist darauf hin, dass die vorgesehenen Sonderbestimmungen bereits für andere Bereiche Anwendung finden, beispielsweise für Krankenanstalten / Kliniken (Art. 15 ArGV 2) und Heime (Art. 16 ArGV 2), sowie für andere «24-Stunden-Betriebe» wie Tiergärten oder Tierheime. SG begrüsst die Erweiterung dieser Sonderbestimmungen zur Live-in Betreuung, die der Kanton als notwendig erachtet.

Gemäss IVA, AR, BS, NE, SO, VS und ZH ist der Verweis auf Art. 8 Abs. 2 ArGV 2, der eine Kompensation von sonntags geleisteter Überzeit während eines Zeitraums von 26 Wochen vorsieht, nicht zweckmässig, denn die für die betreffenden Tätigkeiten mehrheitlich eingesetzten Arbeitnehmenden sind Pendelmigrantinnen und -migranten, die sich häufig während höchstens drei Monaten in der Schweiz aufhalten. Die Anwendbarkeit dieses Artikels hätte zudem zur Folge, dass Arbeitszeitkontrollen ohne Notwendigkeit sehr viel aufwändiger wären. BS hält fest: «*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*». Der IVA und VS teilen diese Ansicht. Laut AR könnte eine Lösung darin bestehen, dass die Überzeit in diesen Fällen unmittelbar monetär abgegolten werden kann. SO findet ebenfalls, dass Alternativen wie

beispielsweise monetäre Entschädigungen anstelle von Freizeitausgleich zu prüfen sind. ZH beantragt: « (...) ein kürzeres Kompensationsintervall vorzusehen ».

Laut GE muss Art. 8 Abs. 2 ArGV 2 auf die medizinischen Kreise beschränkt bleiben. GE unterstützt einen Verweis auf Art. 8 Abs. 1 ArGV 2.

Der IVA und BS sind ausserdem der Ansicht, dass Art. 12 Abs. 2 ArGV 2 in der Praxis bei einem Aufenthalt von 3 Monaten kaum eine Rolle spielen wird: «*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*». NE, VS und ZH finden ebenfalls, dass dieser Artikel ein Problem darstellt, wenn Arbeitnehmende sich nur während 3 Monaten in der Schweiz aufhalten.

NE hält fest: «*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* ».

GE weist darauf hin, dass der aktuelle Wortlaut zu Verwirrung Anlass gibt, da er den Angestellten der Personalverleihbetriebe erlauben würde, von den Sonderbestimmungen zu profitieren. Daher schlägt GE vor, «auf die Betriebe» zu streichen.

Parteien

Die SP unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen.

Dachverbände

Der SGB und Swisstaffing stellen fest, dass die referenzierten Artikel den bei der Aushandlung getroffenen Vereinbarungen entsprechen und den Bedarf der Verleihbetriebe zur Bereitstellung von Live-in-Arbeitsverhältnissen berücksichtigen.

Weitere Kreise

Die FIZ betont, dass die Sonderbestimmungen nur mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wirksam umsetzbar sind. Ein solcher GAV schafft klare, rechtlich abgesicherte und transparente Arbeitsbedingungen, bietet Planungssicherheit für beide Seiten und stärkt das Vertrauen in die Branche. Er regelt unter anderem Mindestvergütungen für Bereitschafts-, Nacht- und Sonntagsarbeit und minimiert rechtliche Unsicherheiten. Deshalb spricht sich die FIZ eindeutig für die Verknüpfung der Sonderbestimmungen mit dem GAV aus.

Die Unia bestätigt, dass die referenzierten Artikel den sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen entsprechen und dem Bedarf der Verleihbetriebe für Live-in-Arbeitsverhältnisse Rechnung tragen.

Der VPOD macht darauf aufmerksam, dass die vorgeschlagenen Ausnahmen massgeblich sind und intensive Arbeitswochen erlauben, die beträchtliche Auswirkungen auf die Gesundheit und das soziale Leben haben.

4.1.3 Absatz 3

Kantone

AI, AR, TI und ZG begrüssen den Grundsatz, dass der Anwendungsbereich auf dem GAV Personalverleih unterstellte Betriebe beschränkt ist. Laut TI können damit Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden.

Obwohl die verlangte Unterstellung unter den GAV Personalverleih als Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen für eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen sorgt, sind der IVA, BS, GE und GR von dieser Voraussetzung nicht überzeugt.

Der IVA, AI, BS, GR, SO und VS weisen darauf hin, dass diese Voraussetzung Wettbewerbsverzerrungen mit den Betrieben schafft, die im Personalverleih tätig, jedoch nicht bewilligungspflichtig sind und demnach nicht dem GAV Personalverleih unterstehen, wie beispielsweise gemeinnützige Betriebe. GR fordert: *«Um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, sollten alle Personalverleih-Dreiecksverhältnisse den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig von der GAV-Unterstellung».*

Laut AR *«sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind».*

GE erwähnt, dass der Kanton «Family Offices» aufweist, bei denen es sich um Rechtseinheiten handelt, die Hausangestellte für ihre Kunden anstellen, die jedoch dem GAV Personalverleih nicht unterstellt sind.

VS macht darauf aufmerksam, dass laut dem erläuternden Bericht ein Betrieb freiwillig dem GAV beitreten müsste, um von den Ausnahmestimmungen profitieren zu können. Der Kanton fragt sich, ob diese Vorgehensweise eine Form der Allgemeinverbindlicherklärung darstellt und ob dies mit dem Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen im Einklang steht.

Ferner erachten der IVA, BS, VD und VS die Unterstellung unter den GAV Personalverleih als Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Sonderbestimmungen als problematisch, insbesondere wenn der GAV nicht mehr als allgemeinverbindlich erklärt wird, sei es nur vorübergehend oder gar ganz aufgelöst werden sollte. Laut BS würde dies für die Betriebe und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden eine unsichere Lage hervorrufen und möglicherweise gar zu Stellenverlusten führen. Um dies zu vermeiden, schlägt BS vor, es *«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 IVA, GE und VS sind ebenfalls dieser Ansicht.

Der IVA und BS sind der Meinung, dass der Verweis auf die sozialpartnerschaftlich festgelegten Arbeitsbedingungen nachvollziehbar ist, jedoch nicht Eingang in den Verordnungsentwurf finden sollte und auch nicht vorschreiben darf, welche Bereiche durch die Sozialpartner geregelt werden müssen. BS meint: *«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».*

Der IVA und BS weisen darauf hin, dass insofern ausschliesslich der Vergütung von Bereitschaftsdienst und Sonntags- und Nachtarbeit gemeint ist, und nicht die weiteren Vorgaben für diese Einsätze, der Entwurf einen redaktionellen Fehler hat: *««der» anstatt «die» Sonntags- und Nachtarbeit».* Zudem ist unklar, was die Konsequenzen sind, wenn die Sozialpartner keine Regelung finden. Laut BS sollte dies geklärt und in der Verordnung festgehalten werden.

Der IVA und BS machen darauf aufmerksam, dass gemäss erläuterndem Bericht in der aktuell geltenden Vereinbarung festgelegt ist, dass insbesondere für Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von mindestens 25% geschuldet ist. Daraus resultiert, dass vorliegend ein 10% Zeitzuschlag und ein 25% Lohnzuschlag zu gewähren wäre, wobei die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes lediglich den Zeitzuschlag kontrollieren. VS bemängelt: *« Cette double indemnisation pourrait créer une inégalité de traitement par rapport à d'autres secteurs d'activité ».* Zudem würden die Kontrollen komplizierter, da die Einhaltung des Zeitzuschlags von 10% durch die Vollzugsorgane des ArG überprüft wird, und jene des Lohnzuschlags von 25% durch die zuständige paritätische Berufskommission.

Der IVA erwähnt, dass die Vollzugsorgane des ArG die paritätische Kommission nicht über einen festgestellten Verstoss informieren können, da eine gesetzliche Grundlage dafür fehlt.

SG hält fest, dass die Regelungen zur Vergütung der Arbeit den Vorgaben gemäss Art. 17b ArG widersprechen. Zudem geht aus dem Entwurf nicht eindeutig hervor, ob diese Regelung kumulativ gelten soll. SG findet, dass dies klar dargelegt werden sollte.

Für NE betrifft ein GAV in erster Linie die Sozialpartner und sollte keinen Platz in einem Text des öffentlichen Rechts haben.

GE, VD und VS sind der Ansicht, dass der Verweis auf die Sozialpartner zur Regelung privatrechtlicher Aspekte nicht in einem Text des öffentlichen Rechts enthalten sein sollte

BL findet, dass das ArG und seine Verordnungen unabhängig davon zur Anwendung gelangen müssen, ob ein Gesamtarbeitsvertrag existiert. BL hält fest: *«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»*. Daher ist BL der Ansicht, dass dieser Absatz gestrichen werden sollte.

Laut IVA 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. 3ter BVG oder Art. 335j OR.

Parteien

Aus Sicht der Grünen wird nur eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Anhangs des GAV-Personalverleih eine angemessene Regulierung der Betreuungs-, Nacht- und Sonntagsarbeit ermöglichen.

Die SP unterstützt die Formulierung vollumfänglich. Sie erachtet die darin festgehaltenen Bestimmungen als wesentlich, da die Kompensation von Sonderbestimmungen zulasten der Arbeitnehmenden über sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen festgelegt werden muss. Durch den GAV "Personalverleih" können Vergütung, Entlohnung und weitere Arbeitszeitfragen, insbesondere zum Bereitschaftsdienst, zur Nacht- und Sonntagsarbeit, geregelt werden.

Dachverbände

Der SGB erachtet die Formulierung als unverzichtbar für die Sozialpartner. Die Bestimmung stellt sicher, dass Live-in-Arbeitnehmende aufgrund ihrer vulnerablen Position und erschwerten Arbeitsbedingungen über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Schutz sowie eine angemessene Entlohnung erhalten. Dies wird durch den GAV-Personalverleih und den Anhang zu Live-in-Arbeitsverhältnissen gewährleistet, die höhere Mindestlöhne und zusätzliche Entschädigungen vorsehen. Da die Sonderbestimmungen den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden per Definition schwächen, müssen sie durch sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen kompensiert werden. Insbesondere für den Bereitschaftsdienst, der nicht als Arbeitszeit gilt, muss eine angemessene Entschädigung festgelegt werden. Diese Entschädigung muss zwingend mittels sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen festgelegt werden. Gleiches gilt für die Sonntagszulagen, da Sonntage für die soziale Vernetzung von Pendelmigrantinnen und -migranten essenziell sind und entsprechend höher vergütet werden müssen. Zudem schützt die Bestimmung Arbeitgeber vor unlauterer Konkurrenz. Agenturen unterliegen dem AVG und damit dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih, der höhere materielle Standards vorgibt. Falls künftig andere Live-in-Modelle nur dem ArG, nicht aber dem AVG unterstellt wären, könnten sie ohne diese Regelung unfaire Wettbewerbsvorteile geniessen. Daher sollen nur Betriebe, die sich an die Bestimmungen des GAV und des Anhangs halten, von den Sonderbestimmungen profitieren können.

Travail.Suisse akzeptiert die Sonderbestimmungen für die Live-in Betreuung und hält sie in der Verordnung für zentral. Kompensationen für die Arbeitnehmenden werden im Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih und den Anhang zu den Live-in Betreuungen geregelt, einschliesslich Entschädigungen für Sonntagsarbeit, Bereitschaftsdienst und Arbeitszeitregelungen. Agenturen, die nicht dem Arbeitsvermittlungsgesetz und dem GAV des Personalverleihs unterliegen, sind von diesen Sonderbestimmungen ausgenommen.

Swisstaffing ist der Ansicht, dass der Geltungsbereich im aktuellen Gesetzesentwurf zu restriktiv formuliert ist. Swisstaffing beantragt deshalb eine Ergänzung des Geltungsbereichs in Art. 17a Abs. 3 ArGV 2, in dem die Live-in Betriebe dem allgemeinverbindlichen 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 laut Swisstaffing 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. Swisstaffing schlägt zur Ergänzung von Art. 17a Abs. 3 ArGV 2 folgendes vor: « *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* ». Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln.

Weitere Kreise

CareInfo und die EKF halten es für zentral, dass die Sonderbestimmungen nur bei Vorliegen eines allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih gelten. Die EKF weist auf die Diskrepanz zwischen rechtlichen Vorgaben und tatsächlichen Arbeitsbedingungen in Privathaushalten hin. Oft werden Live-in-Betreuende trotz vertraglich vereinbarter Freizeit rund um die Uhr beansprucht. Wegen ihrer prekären und meist ausländischen Stellung können sich viele nicht wehren. Laut EKF fehlt eine niederschwellige Anlaufstelle für arbeitsrechtliche Beratung. Eine solche würde nicht nur die Position der Arbeitnehmenden stärken, sondern auch für fairen Wettbewerb unter Verleihbetrieben sorgen und die Rechtsdurchsetzung verbessern. Die EKF regt daher deren Schaffung an.

Die SKG stellt fest, dass die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern des GAV für die Personalverleihbranche, die eine Mindestvergütung von 30 % für Bereitschaftsdienst, 50 % Lohnzuschlag für Sonntags- und 25 % für Nachtarbeit vorsieht, nicht die Lohnregelung des Modell-NAV des Bundes übernommen hat. CareInfo bedauert auch, dass der von den Sozialpartnern vereinbarte Mindestlohnsatz für den Bereitschaftsdienst unter dem Mindeststandard liegt, den das SECO 2018 im Modell-TTV festgelegt hat.

Die Unia erachtet die Bestimmung als unverzichtbar, da Live-in-Arbeitnehmende aufgrund ihrer vulnerablen Situation besonderen Schutz benötigen. Dieser wird durch den GAV-Personalverleih und dessen Anhang regeln. Da die Sonderbestimmungen den Gesundheitsschutz schwächen, braucht es sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen. Die Unia betont, dass der GAV-Personalverleih keine Regelung zur Entschädigung des Bereitschaftsdienstes enthält, welcher gemäss Sonderbestimmungen nicht als Arbeitszeit gilt. Eine angemessene Vergütung müsse daher zwingend sozialpartnerschaftlich vereinbart werden. Gleiches gelte für Sonntagszulagen, da Sonntage für die soziale Teilhabe der Pendelmigrantinnen und -migranten essenziell sind. Zudem schützt die Bestimmung faire Anbieter vor unlauterer Konkurrenz: Nur wer sich an die GAV-Bestimmungen und Anhang hält, soll von den Sonderregeln profitieren können.

Die Sentivo GmbH beantragt eine Ergänzung, dass die Betriebe nach Absatz 1 dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-in Betreuung unterstellt sein müssen. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln. Darüber hinaus wird beantragt, dass das Seco eine breitangelegte Umfrage unter den Live-in-Betreuenden zum 2-Wochen-Rhythmus (zwei Wochen arbeiten und anschliessend zwei Wochen frei) durchführt und die Bedürfnisse der Live-in-Betreuenden klärt.

Laut der IGAB die Spitex-Organisationen den Personalverleihern im Sinne dieser Verordnung gleichgestellt sind. Sie müssen daher dem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag über die Temporärarbeit unterstellt werden, dessen Arbeitsbedingungen bezüglich der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes sowie der Nacht- und Sonntagsarbeit in einem zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Zusatz geregelt sind.

4.1.4 Absatz 4

Kantone

Der IVA erachtet die Definition des Bereitschaftsdienstes als klar und vollständig. Systematisch fände er es passender, die Bestimmungen unter Art. 17b zu fassen. GE teilt diese Ansicht.

Laut TI wäre es besser, im erläuternden Bericht zu definieren, wie zwischen der Präsenzzeit und der Ruhezeit unterschieden wird und wie die Präsenzzeit begrenzt wird, um zu verhindern, dass der Umfang der Tages- oder Nachtarbeit überschritten wird.

ZG begrüsst diese Regelung, denn ein Verweis auf die bestehenden Regelungen zum Pikettdienst wäre sachfremd, da der (regelmässige) Bereitschaftsdienst nicht mit dem (unregelmässigen) Pikettdienst gleichzustellen ist.

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

Parteien

Die SP erachtet diesen Passus als sehr wichtig, da er Grundrechte garantiert, indem er die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden im Bereitschaftsdienst nur im notwendigen Mass einschränkt.

Dachverbände

Der SGB betont, dass diese Definition des Bereitschaftsdienstes der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung entspricht. Sie stellt klar, dass ArbeitnehmerInnen in Live-in-Arbeitsverhältnissen das Haus der Klienten während des Bereitschaftsdienstes verlassen dürfen. Für die Arbeitnehmendenseite ist diese Regelung zwingend.

Travail.Suisse fordert, dass Arbeitnehmende im Bereitschaftsdienst nicht gezwungen sind, sich innerhalb des Haushalts zu bewegen, sondern diesen auch ausserhalb des Haushalts leisten können. Diese Regelung ist wichtig für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und muss zwingend in der Verordnung enthalten sein.

Swissstaffing stellt fest, dass die Definition des Bereitschaftsdienstes der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung entspricht.

Weitere Kreise

Die SKG erachtet die Vorlage als ausgewogen und begrüsst die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Live-in Betreuungspersonen in Dreiecksarbeitsverhältnissen. Besonders positiv wird das Verbot einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch nur eine Person hervorgehoben. Die Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten sowie zum Bereitschaftsdienst (Art. 17a Abs. 4 i.V.m. Art. 17b) seien klar und notwendig, da diese Beschäftigten im Haushalt leben und oft in prekären Verhältnissen als Pendelmigrantinnen und -migranten arbeiten.

Die Unia hält fest: Die Definition des Bereitschaftsdienstes entspricht der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung und ist für die Arbeitnehmendenseite zwingend, da sie klarstellt, dass ein Verlassen des Hauses zulässig ist.

Laut VPOD könnte der Begriff «ausserhalb des Haushalts» auch ordentlich durch Spitex-Betriebe angestelltes Personal betreffen. Die Vorlage führt eine grundlegende Änderung gegenüber den Regeln zum Pikettdienst ein, was problematisch ist.

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

ZG stellt fest, dass die geplanten Bestimmungen weiter gehen als jene zum Pikettdienst (vgl. Art. 8b ArGV 2). Dieser Kanton geht davon aus, dass das SECO diese Fragestellung intensiv mit den Sozialpartnern besprochen hat und daraus eine akzeptierte Formulierung gefunden hat.

GE erachtet die vorgeschlagene Regelung als: « (...) *extrêmement complexe* (...) » und weist namentlich darauf hin, dass die Interventionszeit wenig realistisch ist und dass der Bereitschaftsdienst keine ganze Nacht abdecken kann. Dieser Kanton hätte es geschätzt, dass im erläuternden Bericht Planungsbeispiele geliefert würden.

SG zweifelt an der Praxistauglichkeit des Entwurfs und beantragt eine grundlegende Überarbeitung der entsprechenden Bestimmungen.

4.2.1 Absatz 1

Kantone

LU fordert dass: « (...) *eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten* (...) » geklärt wird, umso mehr als im erläuternden Bericht der Ausdruck «Reaktionszeit von mindestens 30 Minuten» verwendet wird.

Der IVA, BS und SO halten es für fraglich, ob eine Interventionszeit von 30 Minuten im Bereich der Live-in Betreuung realistisch ist. BS schlägt eine Sonderregelung bei kürzeren Interventionszeiten analog des bisher einzig auf Krankenanstalten und Kliniken anwendbaren Art. 8a, Abs. 2 ArGV 2 vor. Der IVA findet eine solche Regelung ebenfalls sinnvoll.

AR empfiehlt, eine Sonderregelung bei kürzeren Interventionszeiten zu formulieren.

Der IVA, BL, BS, LU und VS erachten es als unklar, inwiefern die Wegzeit während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit anzurechnen ist. LU verlangt, dass der Artikel präzisiert, ob Art. 15, Abs. 2 ArGV 1 analog Anwendung findet oder ob im Rahmen einer Live-in Betreuung besondere Regeln gelten und die Wegzeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Laut SO ist zu definieren, ob und wenn ja, inwiefern die Wegzeit als Arbeitszeit angerechnet werden kann.

Gemäss BL, BS, LU und VS ist die Wegzeit als Arbeitszeit anzurechnen und Art. 15 Abs. 2 ArGV 1 analog anzuwenden. Für den IVA ist der Verordnungstext dahingehend zu konkretisieren.

Der IVA und BS halten eine klare Regelung zum Verhältnis zwischen dem Bereitschaftsdienst und den anderen Bestimmungen über die Arbeitszeit für wichtig. Zum Beispiel sind die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitszeit (Art. 10 ArG für Tages- und Abendarbeit und Art. 17a ArG für Nachtarbeit) auf den Pikettdienst nicht anwendbar. Andere Bestimmungen, insbesondere diejenigen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Überzeitarbeit, bleiben anwendbar. Der IVA und BS fordern, dass konkretisiert wird, welche Bestimmungen durch den Bereitschaftsdienst zur Anwendung gelangen und welche nicht.

Nach Ansicht von VS und SO ist eine genaue Abgrenzung zwischen Bereitschaftsdienst und Ruhezeit vorzunehmen und das Verhältnis zu den anderen Bestimmungen über die Arbeitszeit (Tag- und Abendarbeit, Höchstarbeitszeit usw.) klar zu definieren.

Der IVA, BS und TG fordern eine redaktionelle Korrektur: « (...) *muss das Wort «zu» noch vor «gewähren» ergänzt werden*».

Parteien

Die Grünen unterstützen die Massnahme zur Begrenzung des Bereitschaftsdienstes.

Die SP unterstützt den vorliegenden Änderungsvorschlag, da er den Bereitschaftsdienst so weit einschränkt, dass er noch als solcher gilt und nicht als Pikettdienst geregelt werden muss.

Dachverbände

Der SGB stellt fest, dass diese Bestimmung den Bereitschaftsdienst in Live-in-Arbeitsverhältnissen einem regulären Pikettdienst annähert. Erst dadurch wird legitimiert, dass der Bereitschaftsdienst in diesem Kontext nicht als Arbeitszeit gilt. Zudem verhindert die Regelung, dass schwere Betreuungsfälle unangemessen durch Live-in Betreuung abgedeckt werden. Für die Arbeitnehmendenseite ist diese Formulierung zwingend.

Travail.Suisse fordert, dass Arbeitnehmende im Bereitschaftsdienst nicht gezwungen sind, sich innerhalb des Haushalts zu bewegen, sondern diesen auch ausserhalb des Haushalts leisten können. Diese Regelung ist wichtig für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und muss zwingend in der Verordnung enthalten sein. Zudem unterstützt Travail.Suisse die Regelung, die eine Reaktionszeit von 30 Minuten im Bereitschaftsdienst gewährt, um den Bereitschaftsdienst von der Arbeitszeit abzugrenzen.

Swissstaffing stellt fest, dass die Definition des Bereitschaftsdienstes der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung entspricht.

Weitere Kreise

Die FIZ hält die Formulierung für zentral: Die Festlegung einer minimalen Interventionszeit von 30 Minuten schützt die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden, die durch den zusätzlichen Bereitschaftsdienst bereits stark belastet sind.

CareInfo und die EKF begrüssen, dass die Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst eine Reaktionszeit von 30 Minuten vorsehen, damit die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht geschädigt wird. CareInfo erklärt, dass dies dem *in der Wohnung* tätigen Personal ermöglicht, die Wohnung zu verlassen, eine klarere Abgrenzung der Betreuungsleistung von Arbeits- und Freizeit gewährleistet und der besonderen Situation der *in der Wohnung* erbrachten Betreuungsleistung Rechnung trägt. Der EKF ist der Ansicht, dass mit dieser Bestimmung die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht geschädigt wird. Entscheidend ist, dass sie sich während der Bereitschaftsstunden aus dem Haushalt entfernen und beispielsweise Spaziergänge machen, Sport treiben oder persönliche Besorgungen erledigen können.

Die Unia betont: Die Regelung macht den Bereitschaftsdienst im Live-in Setting vergleichbar mit Pikettdienst und rechtfertigt dessen Nichtanrechnung als Arbeitszeit. Sie verhindert den Einsatz bei zu schweren Fällen und ist für die Arbeitnehmendenseite zwingend.

4.2.2 Absatz 2

Kantone

TI befürchtet, dass diese Regel in der Praxis schwierig anzuwenden ist, was die erforderliche Zeit für die Umplanung des Bereitschaftsdienstes betrifft. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits 5 Nächte/Woche Bereitschaftsdienst leisten, müsste die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen Ersatz finden.

Laut IVA und BS suggeriert der Verordnungsentwurf, dass der Bereitschaftsdienst nur an einem Arbeitstag zulässig ist, ohne dass im erläuternden Bericht der Grund dafür erklärt wird. Allerdings kann es sein, dass die Einplanung eines Bereitschaftsdienstes bereits vor einem Arbeitstag und somit nicht an einem Arbeitstag gewünscht oder erforderlich ist. Für den IVA und BS «*stellt die vorgesehene Regelung eine unnötige Einschränkung dar, (...)*».

Sollte ein fünfter ungeplanter Nachteinsatz tatsächlich geleistet worden sein, erscheint es laut SG realitätsfremd, dass unmittelbar noch in derselben Nacht für den nächsten Tag eine Ersatzbetreuung angeboten wird. Zudem widerspricht ein derart kurzfristiges Aufbieten einer Ersatzperson Art. 69 Abs. 1 ArGV 1.

Parteien

Die Grünen unterstützen die Massnahme zur Begrenzung des Bereitschaftsdienstes.

Für die SP ist diese Regelung eine notwendige Einschränkung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Dachverbände

Der SGB und Swisstaffing betonen, dass diese Bestimmung eine Abweichung von den regulären Bestimmungen des Arbeitsgesetzes darstellt und notwendig ist. Ihrer Meinung nach dient die Beschränkung auf fünf Nächte pro Woche dem Schutz der Arbeitnehmenden.

Travail.Suisse hält die Beschränkung des Bereitschaftsdienstes für eine wichtige Voraussetzung, um den Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Weitere Kreise

Diese Bestimmungen sind aus Sicht von CareInfo zentral, weil sie der spezifischen Situation von Live-in-Betreuenden Rechnung tragen. Sie dienen einerseits dem Schutz der Arbeitnehmenden, andererseits der Gewährleistung der Betreuungsqualität, weil sie verhindern, dass eine Arbeitskraft rund um die Uhr zur Verfügung stehen muss oder über längere Zeit keine Freizeit hat.

Die Unia erachtet auch diese Bestimmung als 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.

Die FIZ kritisiert die geplante Regelung als deutliche Abweichung vom Arbeitsgesetz, da sie zu einer unverhältnismässig hohen Belastung führt. Die Kumulation von häufigem Bereitschaftsdienst, nächtlicher Einsatzbereitschaft und zusätzlichen Arbeitsstunden übersteigt die zulässige Wochenarbeitszeit deutlich. Diese Mehrfachbelastung gefährdet langfristig die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die FIZ fordert deshalb eine ausgewogenere Lösung mit einem mindestens 50:50-Verhältnis, um ausbeuterischen Arbeitsbedingungen vorzubeugen.

Der VPOD weist darauf hin, dass die festgelegten Begrenzungen für die Planung des Bereitschaftsdienstes deutlich über die Vorschriften für den Pikettdienst hinausgehen. Die Vernehmlassungsunterlagen präzisieren nicht, ob die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst gemäss GAV Personalverleih zu den allfälligen anderen Entschädigungen für Nacht- der Wochenendarbeit dazukommen.

4.2.3 Absatz 3

Kantone

TI hält die vorgesehenen Regeln für schwierig anwendbar und kritisiert insbesondere den administrativen Aufwand für die Kontrolle der festgelegten Begrenzungen. TI befürchtet: *«Questa situazione si presta a una non corretta registrazione degli interventi che potrebbero sfociare in abuso»*.

Für den IVA, BS und VS ist diese Regelung 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. Laut IVA und VS ist der daraus resultierende administrative Aufwand nicht verhältnismässig.

ZH ist auch der Ansicht, dass diese Regelung im Vollzug zu einem sehr grossen Aufwand bei den Arbeitszeitkontrollen führt.

BS schlägt vor: *«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 Bereitschaftsdienstes nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen»*. AR fordert ebenfalls, dass die Regelung vereinfacht wird, z.B. durch die Reduktion auf nur zwei Zeitabschnitte anstelle von drei, um den administrativen Aufwand bei der Rapportierung und bei der Überprüfung zu verringern. Gemäss IVA würde die Aufteilung des Bereitschaftsdienstes auf höchstens zwei Zeitabschnitte das Kontrollvolumen bereits um einen Drittel reduzieren. Sodann sollte die Bestimmung dahingehend ergänzt werden, dass die Unterteilung des Bereitschaftsdienstes nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen. Überdies sollten im Wegleitungstext, analog zum Pikettdienst, konkrete Fälle aufgezeigt werden.

ZH schlägt auch eine Vereinfachung vor: *«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»*.

SO gibt ebenfalls zu bedenken, dass die Regelungen sehr komplex und für die zuständigen Vollzugsorgane anspruchsvoll zu überprüfen sein werden. Der Kanton betont: *«Wichtig ist daher, dass umsetzbare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und deren Kontrolle geschaffen werden»*.

Laut BL sind die Regelung zur Aufteilung des Bereitschaftsdienstes und die Berechnung der Arbeitszeiten kompliziert und auslegungsbedürftig. Daher erscheinen dem Kanton konkretisierende Ausführungen in der Wegleitung des SECO mit aussagekräftigen Beispielfällen wichtig.

Parteien

Die Grünen unterstützen die Massnahme zur Begrenzung des Bereitschaftsdienstes.

Die SP erachtet diese Bestimmung als essenziell, da sie eine 24-Stunden-Betreuung durch eine einzelne Arbeitskraft verhindert. Sie ist sowohl für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden als auch für das Wohl der betreuten Personen unerlässlich. Ohne diese Regelung bestünde ein hohes Risiko, dass übermüdete Betreuungspersonen qualitativ unzureichende Leistungen erbringen, was den Betreuten schaden würde.

Dachverbände

Der SGB hält diese Bestimmung für essenziell, da sie eine 24-Stunden-Betreuung verhindert, in der Arbeitnehmende neben der regulären Arbeitszeit ausgedehnte Bereitschaftsdienste leisten müssten. Dies dient sowohl dem Schutz der Arbeitnehmenden als auch der Betreuungsqualität, indem einerseits die Betreuenden ausreichend ausgeruht sind und andererseits verhindert wird, dass schwere Fälle, die eine Rund-um-die-Uhr-Überwachung erfordern, von einer einzigen Person betreut werden.

Travail.Suisse hält die Beschränkung des Bereitschaftsdienstes für eine wichtige Voraussetzung, um den Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Swissstaffing betont, dass diese Bestimmung eine 24-Stunden-Betreuung mit übermässigen Bereitschaftsdiensten neben der regulären Arbeitszeit verhindert. Sie dient dem Schutz der Arbeitnehmenden und sichert gleichzeitig eine gewisse Betreuungsqualität.

Weitere Kreise

Die FIZ fordert, den Bereitschaftsdienst auf maximal 5 Stunden pro Arbeitstag zu begrenzen, um eine rechtlich unzulässige 24-Stunden-Betreuung zu vermeiden. Sie schlägt vor, die Regelung auf maximal zwei Stunden pro Arbeitstag zu reduzieren, um eine ausgewogenere Lösung der verschiedenen Belastungsfaktoren zu erreichen.

Laut EKF, CareInfo und Unia ist die Einschränkung des Bereitschaftsdienstes unerlässlich. Mit dieser Beschränkung wird soll verhindert werden, dass eine betreuungsbedürftige Person rund um die Uhr betreut wird. CareInfo und Unia sind der Ansicht, dass dadurch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt werden können und die Qualität der Betreuung gewährleistet werden kann.

Die FIZ fordert, den Bereitschaftsdienst auf maximal 5 Stunden pro Arbeitstag zu begrenzen, um eine rechtlich unzulässige 24-Stunden-Betreuung zu vermeiden. Sie schlägt vor, die Regelung auf maximal zwei Stunden pro Arbeitstag zu reduzieren, um eine ausgewogenere Lösung der verschiedenen Belastungsfaktoren zu erreichen.

4.3 Artikel 17c Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Ruhezeiten

ZG begrüsst die vorgesehenen Regelungen.

SG zweifelt an der Praxistauglichkeit des Entwurfs und beantragt die grundlegende Überarbeitung der entsprechenden Bestimmungen.

BL ist der Ansicht, dass im Verordnungstext oder zumindest in der Wegleitung ausdrücklich festgehalten werden sollte, ob die Artikel 15a Abs. 2 ArG und 19 Abs. 1 und 2 ArGV 1 mit Art. 17c wegbedungen werden oder zusätzlich zur Anwendung gelangen sollen.

Der VPOD stellt fest, dass die in diesem Artikel vorgesehenen Bestimmungen bereits bestehen.

4.3.1 Absatz 1

Kantone

Laut IVA ist es sinnvoll, dass in Bezug auf die wöchentliche Ruhezeit explizit festgelegt wird, dass während dieser kein Bereitschaftsdienst zulässig ist. Für die IVA «*besteht nur so die Möglichkeit einer Erholung vom Arbeitsalltag*».

Parteien

Die Grünen unterstützen die Massnahme zur Begrenzung der Ruhezeiten.

Die SP befürwortet die Regelung der Erholungs- und Ruhezeit, da sie Live-in-Arbeitnehmenden den gleichen Schutz wie dem ArG unterstellten Arbeitnehmenden gewährt.

Dachverbände

Der SGB sieht diese Bestimmungen als essenziell.

Laut dem SGB und Swisstaffing garantieren diese Bestimmungen den Live-in Arbeitnehmenden den vollständigen Schutz des Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Gewährleistung der Erholungs- und Ruhezeit. Die Regelung des Arbeitsgesetzes, die den Unterbruch der Ruhezeit durch Piketteinsätze regelt, findet somit auch Anwendung auf Live-in Arbeitnehmende.

Travail.Suisse hält die garantierte minimale Ruhezeit von 35 Stunden pro Woche ohne Bereitschaftsdienst für unabdingbar zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Weitere Kreise

Diese Formulierung ist für die Unia essenziell.

4.3.2 Absatz 2

Kantone

Laut dem IVA, BS, GE und TI ist diese Regelung schwierig umsetzbar. TI fragt sich, wer sich im Fall eines Nachteinsatzes, während dem Rest des Tages um die Person kümmern könnte.

Der IVA, BS und VS weisen darauf hin, dass wenn die minimale Ruhezeit von vier aufeinanderfolgenden Stunden nicht erreicht werden kann, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unmittelbar nach dem letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von elf Stunden nachgewährt werden muss. Jedoch wird der Betrieb während der Nacht keine Ersatzperson finden. Für SG erscheint es realitätsfremd, dass unmittelbar noch in derselben Nacht für den nächsten Tag eine Ersatzbetreuung aufgeboden wird.

So hält SG fest: «*Auch wenn die Stossrichtung dieser Regelung begrüssenswert erscheint, ist sie in der Praxis angesichts der vorgesehenen Kurzfristigkeit der nachfolgenden Ruhezeit untauglich*». Auch für ZH ist eine praktische Anwendung dieser Bestimmung kaum denkbar.

Folglich sind der IVA, AR, BS und VS der Ansicht, dass eine Ausnahmeregelung für Notfälle notwendig ist.

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

Parteien

Die Grünen unterstützen die Massnahme zur Begrenzung der Ruhezeiten.

Die SP befürwortet die Regelung der Erholungs- und Ruhezeit, da sie Live-in-Arbeitnehmenden den gleichen Schutz wie dem ArG unterstellten Arbeitnehmenden gewährt.

Dachverbände

Der SGB sieht diese Bestimmungen als essenziell. Laut SGB und Swisstaffing garantieren diese Bestimmungen den Live-in Arbeitnehmenden den vollständigen Schutz des Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Gewährleistung der Erholungs- und Ruhezeit. Die Regelung des Arbeitsgesetzes, die den Unterbruch der Ruhezeit durch Piketteinsätze regelt, findet somit auch Anwendung auf Live-in Arbeitnehmende.

Travail.Suisse hält die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden für unabdingbar zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Weitere Kreise

Diese Formulierung ist für Unia essenziell.

4.4 Artikel 17d Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Pause

ZG begrüsst die vorgesehenen Regelungen.

4.4.1 Absatz 1

Kantone

Laut IVA und BS ist unklar, ob die Regelungen in den Artikeln 15 ArG und 18 ArGV 1 anwendbar sind oder nicht.

TI, BS und VS sind der Meinung, dass geklärt werden müsste, ob die Aufteilung der Pausen die in den Artikeln 15 ArG und 18 ArGV 1 vorgesehenen Regeln einhalten muss. BS hält eine Präzisierung, zumindest im Wegleitungstext, für wünschenswert.

Falls die Artikel 15 ArG und 18 ArGV 1 nicht anwendbar sind, muss nach Ansicht von TI festgelegt werden, ob es möglich ist, die Pause bei Arbeitsbeginn oder Arbeitsende zu kumulieren.

Der IVA, GE, NE, VD und VS sind der Meinung, der Artikel sollte ausdrücklich festhalten, dass die tägliche einstündige Pause nicht aufgeteilt werden darf. Zur Präzisierung schlägt BL den folgenden Wortlaut vor: « (...) *eine zusammenhängende Pause von mindestens einer Stunde* (...) ».

Parteien

Die Grünen und die SP unterstützen die Regelung im Zusammenhang mit der Pause.

Dachverbände

Der SGB und Swisstaffing betonen, dass insbesondere in Live-in Settings ungestörte Pausen notwendig sind, da die Betreuung von bedürftigen Menschen sowohl psychisch als auch emotional intensiv ist. Diese Bestimmung schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden und berücksichtigt die Belastung durch Bereitschaftsdienste während der Nacht.

Travail.Suisse betont, dass eine tägliche Pause von mindestens 60 Minuten bei Bereitschaftsdiensten für die Erholung und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden unerlässlich sind.

Weitere Kreise

Gemäss Unia schützt die Bestimmung die Gesundheit der Arbeitnehmenden in Live-in Settings, indem sie ungestörte Pausen gewährleistet – besonders wichtig angesichts der psychisch und emotional belastenden Betreuung sowie des nächtlichen Bereitschaftsdienstes.

Laut VPOD wird nicht klar erwähnt, ob dieser Artikel die Artikel 15 ArG und 18 ArGV 1 ersetzt oder ändert.

4.4.2 Absatz 2

Kantone

Der IVA und BS weisen darauf hin, dass im Verordnungsentwurf nur auf Tages- und Nachtarbeit Bezug genommen wird. Sie gehen davon aus, dass es sich um ein redaktionelles Versehen handelt und auch die Abendarbeit gemeint ist. BS schlägt die folgende Formulierung vor: « (...) *am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist* ». Der IVA hält fest: « *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* ».

Für AG ist der Text unklar. Der Bereitschaftsdienst muss im Grundsatz ausgelöst und geleistet sein, um die zwei Stunden Pause zu erhalten. Ansonsten sind die Pausen gemäss Art. 15 ArG respektive Art. 18 ArGV 1 zu gewähren.

Parteien

Die Grünen und die SP unterstützen die Regelung im Zusammenhang mit der Pause.

Dachverbände

Der SGB und Swisstaffing betonen, dass insbesondere in Live-in Settings ungestörte Pausen notwendig sind, da die Betreuung von bedürftigen Menschen sowohl psychisch als auch emotional intensiv ist. Diese Bestimmung schützt die Gesundheit der Arbeitnehmenden und berücksichtigt die Belastung durch Bereitschaftsdienste während der Nacht.

Travail.Suisse begrüsst eine zusammenhängende Pause von zwei Stunden bei Bereitschaftsdiensten für die Erholung und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden.

Weitere Kreise

Gemäss Unia schützt die Bestimmung die Gesundheit der Arbeitnehmenden in Live-In Settings, indem sie ungestörte Pausen gewährleistet – besonders wichtig angesichts der psychisch und emotional belastenden Betreuung sowie des nächtlichen Bereitschaftsdienstes.

4.5 Artikel 17e Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung: Arbeitszeiterfassung

Kantone

ZG begrüsst die vorgesehenen Regelungen.

Für den IVA, BS und ZH erscheinen die Vorgaben vage. Insbesondere die Begriffe «zeitnah» und «Kontrolle» sind auslegungsbedürftig. Laut IVA und BS wird die praktische Umsetzung durch den Umstand, dass es sich bei den betroffenen Arbeitnehmenden grossmehrheitlich um Pendelmigrantinnen und -migranten handelt, erheblich erschwert. Für sie bleibt ausserdem unklar, ob lediglich die Arbeitszeiten oder

sämtliche Daten, wie z.B. der Bereitschaftsdienst, visiert werden müssen. BS wünscht eine entsprechende Präzisierung.

Gemäss VD ist der Umstand, dass die Arbeitszeiterfassung von den drei Parteien visiert wird « (...) *inédié et constitue de surcroît une inégalité de traitement avec d'autres domaines soumis à la LTr qui ne sont pourtant pas de moindre importance* ». Obwohl das angestrebte Ziel nachvollziehbar ist, befürchtet VD, dass diese Verpflichtung einen bedeutenden administrativen Aufwand für die Haushalte und die Betriebe darstellt.

Laut AG ist je nach gesundheitlicher Verfassung der zu betreuende Person ein Visieren der geleisteten Arbeitszeiten durch die betreute Person schwierig. AG schlägt daher vor: « *Das Visieren der Arbeitszeit soll durch die betreute Person oder eine definierte Stellvertretung erfolgen* ». AG fordert ausserdem, dass ein Wegleitungstext geschaffen wird, in welchem eine eindeutige und abgeschlossene Liste der zu verwendenden Zeitelemente der Zeiterfassung enthalten ist.

Für SG konfrontiert das vorgeschlagene Modell zur Arbeitszeiterfassung die Angestellten angesichts der Ausnahmebestimmungen zum Bereitschaftsdienst mit erheblichen Schwierigkeiten.

ZH geht davon aus, dass die neuen Verordnungsbestimmungen beim Vollzug im Vergleich zu den üblichen Arbeitszeitkontrollen eher zu einem grösseren Kontrollaufwand führen werden.

Angesichts der Komplexität dieser Bestimmungen beantragt ZH, dass die Sozialpartner eine digitale Erfassungsmöglichkeit zur Verfügung stellen oder dass zumindest eine vom SECO bereitgestellte Excel-Vorlage zu verwenden ist.

Gemäss IVA erscheint es aufgrund der für die Anwendung der Sonderbestimmungen erforderlichen Unterstellung unter den GAV Personalverleih zweckmässig, wenn durch die Sozialpartner eine entsprechende Erfassungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt wird.

SG schlägt vor, dass die Arbeitgebenden ein einfaches digitales Tool zur Erfassung der Daten anbieten sollten.

LU befürchtet, selbst unter Zuhilfenahme eines ausgeklügelten Werkzeugs 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.

Laut GE besteht ohne Vorlagen für die Arbeitszeiterfassung ein Risiko, dass die Vollzugsorgane des ArG mit fiktiven Erfassungen konfrontiert würden, die zwar dem Gesetz entsprechen, jedoch die Revisionsvorlage ihres Sinnes entleeren.

Da BL vorschlägt, den Geltungsbereich der Sonderbestimmungen auf alle Dreiecksverhältnisse auszuweiten, sollte der Begriff des Personalverleihers ersetzt werden. Ausserdem sollte gemäss BL geprüft werden, ob Art. 73 ArGV 1 auf sinnvolle Weise ergänzt und auf eine Sonderbestimmung für die Live-in Betreuung verzichtet werden kann.

Der IVA, BS und VD fragen sich auch, weshalb nicht Art. 73 ArGV 1 entsprechend angepasst wird.

Parteien

Die Grünen und die SP unterstützen die vorgeschlagenen Änderungen. Die Grünen finden die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung eine sinnvolle Massnahme.

Dachverbände

Der SGB und Swisstaffing betonen, dass eine transparente Arbeitsplanung und Zeiterfassung dem Schutz der Arbeitnehmenden dienen, insbesondere wenn Arbeits- und Wohnort deckungsgleich sind.

Travail.Suisse hält die Erfassung der Arbeitszeit, Bereitschaftsdienste und Pausen für entscheidend, um den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und Missbräuche vorzubeugen.

Weitere Kreise

Die Unia betont, dass eine transparente Arbeitsplanung und Zeiterfassung dem Schutz der Arbeitnehmenden dienen, besonders wenn Arbeits- und Wohnort identisch sind.

Der VPOD weist darauf hin, dass Art. 73 ArGV 1 die Betriebe bereits zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet.

5 Liste der eingegangenen Stellungnahmen

| Kantone | | | |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------|--------------|
| AG | Aargau | 5001 | Aarau |
| AI | Appenzell Innerrhoden | 9050 | Appenzell |
| AR | Appenzell Ausserrhoden | 9102 | Herisau |
| BE | Bern | 3000 | Bern |
| BL | Basel-Landschaft | 4410 | Liestal |
| BS | Basel-Stadt | 4001 | Basel |
| FR | Freiburg | 1701 | Freiburg |
| GE | Genf | 1211 | Genève |
| GL | Glarus | 8750 | Glarus |
| GR | Graubünden | 7001 | Chur |
| JU | Jura | 2800 | Delémont |
| LU | Luzern | 6002 | Luzern |
| NE | Neuenburg | 2001 | Neuchâtel |
| NW | Nidwalden | 6370 | Stans |
| OW | Obwalden | 6060 | Sarnen |
| SG | St. Gallen | 9001 | St. Gallen |
| SH | Schaffhausen | 8200 | Schaffhausen |
| SO | Solothurn | 4509 | Solothurn |
| SZ | Schwyz | 6431 | Schwyz |
| TG | Thurgau | 8510 | Frauenfeld |
| TI | Tessin | 6501 | Bellinzona |
| UR | Uri | 6460 | Altdorf |
| VD | Waadt | 1014 | Lausanne |
| VS | Wallis | 1950 | Sion |
| ZG | Zug | 6310 | Zug |
| ZH | Zürich | 8090 | Zürich |
| IVA | Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz | 3001 | Bern |
| VSAA | Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden | 3001 | Bern |
| In der Bundesversammlung vertretene politische Parteien | | | |
| | Die Mitte | 3001 | Bern |
| FDP | FDP. Die Liberalen | 3001 | Bern |
| Die Grünen | Grüne Partei der Schweiz | 3011 | Bern |
| SP | Sozialdemokratische Partei der Schweiz | 3011 | Bern |
| SVP | Schweizerische Volkspartei | 3001 | Bern |
| Gesamtschweizerische Dachverbände, Städte und Berggebiete | | | |
| ASPS | Association Spitex privée Suisse | 3013 | Bern |
| SAV | Schweizerischer Arbeitgeberverband | 8032 | Zürich |
| | Schweizerischer Gemeindeverband | 3001 | Bern |
| sgv | Schweizerischer Gewerbeverband | 3001 | Bern |
| SGB | Schweizerischer Gewerkschaftsbund | 3000 | Bern 23 |
| Spitex Schweiz | Spitex Schweiz Geschäftsstelle | 3008 | Bern |
| | Swisstaffing | 8600 | Dübendorf |
| Travail.Suisse | Dachorganisation der Arbeitnehmenden | 3001 | Bern |
| Weitere interessierte Kreise | | | |
| CareInfo | Verein CareInfo | | Zürich |
| EKF | Eidgenössische Kommission für Frauenfragen | 3003 | Bern |

| | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------|------|-------------|
| EKM | Eidgenössische Migrationskommission | 3003 | Bern-Wabern |
| FIZ | Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration | 8048 | Zürich |
| IGAB | Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung | 3001 | Bern |
| prio.swiss | Der Verband Schweizer Krankenversicherer | 3011 | Bern |
| SKG | Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten | 3001 | Bern |
| SUVA | Schweizerische Unfallversicherungsanstalt | 6004 | Luzern |
| Sentivo GmbH | Sentivo Zuhause rundum betreut | 8408 | Winterthur |
| Unia | Gewerkschaft Unia | 3000 | Bern 16 |
| VPOD | Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste | 1001 | Lausanne |
| Der Verein «Zuhause Leben» | Verband Zuhause Leben | 8197 | Rafz |