

Regierungsratsbeschluss

vom 21. Oktober 2013

Nr. 2013/1936
KR.Nr. K 142/2013

Kleine Anfrage Luzis Stocker (SP, Olten): Durchgeführte Kontrollen zur Einhaltung von Normalarbeitsverträgen von Care Migrantinnen (28.08.2013) Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Seit dem 1. Januar 2011 ist der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft in Kraft. Damit haben alle Hausangestellten, die mehr als fünf Stunden pro Woche in einem Privathaushalt arbeiten, ein Anrecht auf den Mindestlohn und Ferien, unabhängig davon, ob sie Reinigungsarbeiten erledigen, Wäsche besorgen, einkaufen, kochen oder bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken mithelfen. Unter diesen Normalarbeitsvertrag fällt auch die Beschäftigung von Care Migrantinnen.

In der Interpellation von Trudy Küttel Zimmerli (Olten, SP) vom 14.12.2011 zum Thema „Care Migrantinnen – Lösung für das wachsende Betreuungs- und Pflegebedürfnis unserer betagten Menschen“ hält der Regierungsrat fest, dass Kontrollen dieser Arbeitsverhältnisse durch das AWA durchgeführt werden.

Der Regierungsrat wird gebeten, in diesem Zusammenhang folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Arbeitsverhältnisse wurden seit dem Inkrafttreten des Vertrags am 1. Januar 2011 gemeldet?
2. Wie viele Kontrollen wurden seit dem Inkrafttreten des Vertrags durchgeführt?
3. Was ergaben diese Kontrollen?
4. Sind aufgrund der durchgeführten Kontrollen Massnahmen nötig? Wenn ja, welche?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkung

In der Schweiz wird seit einigen Jahren ein Phänomen festgestellt, das als „Pendelmigration“ bezeichnet wird. Diese Bezeichnung umschreibt ein häusliches Versorgungsarrangement, bei dem ausländische Arbeitskräfte mit Kurzaufenthalterstatus beschäftigt werden. Diese kommen vornehmlich aus Osteuropa und arbeiten während drei Monaten in Schweizer Haushalten mit unterstützungsbedürftigen Personen. Danach kehren sie in ihre Herkunftsländer zurück.

Seit 2007 gilt für die EU-15/EFTA-Staaten und seit 2011 für die EU-8/EFTA Staaten die Personenfreizügigkeit mit der Schweiz. Es besteht ein Rechtsanspruch auf Erwerbstätigkeit, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Schweizer Arbeitgeber und EU/EFTA-Staatsangehörigen vorliegt. Kurzaufenthalter aus EU/EFTA-Staaten, die sich in der Schweiz aufhalten, dürfen einer Ver-

dienstmöglichkeit nachgehen. Bleiben sie nur drei Monate im Land, muss der Arbeitgeber lediglich die Person im sogenannten Meldeverfahren anmelden. Soll der Arbeitseinsatz länger dauern, ist ein Bewilligungsverfahren in die Wege zu leiten.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie viele Arbeitsverhältnisse wurden seit dem Inkrafttreten des Vertrags am 1. Januar 2011 gemeldet?

Für Arbeitsverhältnisse von Staatsangehörigen aus der EU/EFTA unter drei Monaten müssen keine Arbeitsbewilligungen erteilt werden. Sie sind lediglich zu melden. Beim Meldeverfahren muss die beabsichtigte Tätigkeit einem generellen Wirtschaftszweig (Code) zugeordnet werden. Daneben enthält das Meldeverfahren aber keine genauen Angaben über die Art des effektiven Einsatzes. Care-Migrantinnen werden in den Wirtschaftszweigen „Persönliche Dienstleistungen“ (Code 620) oder „Private Haushalts-Dienstleistungen“ (Code 630) gemeldet. In diesen beiden Wirtschaftszweigen werden aber auch Personen aufgeführt, die nicht als Care-Migrantinnen gelten. Eine klare Abgrenzung ist deshalb schwierig. Im Kanton Solothurn wurden vom 01.01.2011 - bis 30.08.2013, 54 Personen bei Schweizer Arbeitgebern sowie 40 Selbständigerwerbende gemeldet, die auf einen möglichen Einsatz von Care-Migrantinnen hindeuten. Die Feststellung der effektiven Tätigkeit in diesem Bereich kann lediglich mittels Kontrollen vor Ort eruiert werden.

3.2.2 Zu Frage 2:

Wie viele Kontrollen wurden seit dem Inkrafttreten des Vertrags durchgeführt?

Im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.07.2013 wurden vom Amt für Wirtschaft und Arbeit 43 Kontrollen in Bezug auf den NAV Hauswirtschaft durchgeführt. Davon entfallen 26 Kontrollen auf Schweizer Arbeitgeber und 17 auf Selbständigerwerbende. Bei den Anstellungen durch einen Schweizer Arbeitgeber standen 17 Arbeitnehmende im Dienste einer privaten Personalverleihfirma. Durch die Verschärfung der Flankierenden Massnahmen (Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit) nahmen die Meldungen von Selbständigerwerbstätigen Care-Migrantinnen extrem ab. So wurde im Jahr 2013 im Kanton Solothurn bis anhin keine einzige Meldung registriert.

3.2.3 Zu Frage 3:

Was ergaben diese Kontrollen?

Die Kontrollen haben aufgezeigt, dass die Minimallöhne gemäss dem NAV Hauswirtschaft grundsätzlich eingehalten werden. Bei den meisten Arbeitsverhältnissen bestehen aber keine präzisen Arbeitszeitaufzeichnungen. Es ist deshalb schwierig eine klare Trennung zwischen Arbeits-, Ruhe- und Präsenzzeit vorzunehmen. Die Arbeitsverträge sind grundsätzlich mit einer fixierten Arbeitszeit (bspw. 42 Stunden) ausgestattet. Ebenso beinhalten die Arbeitsverträge Zeitfenster in denen die Care-Migrantinnen Arbeitstätigkeiten ausführen müssen. Die restliche Zeit, bis zur fixierten Höchst Arbeitszeit, wird als Präsenzzeit angesehen, in der sich die Care-Migrantinnen zur Verfügung zu halten haben. Es ist nicht auszuschliessen, dass es unter Berücksichtigung der vollen Präsenzzeit zu Verstössen gegen den Minimallohn kommt. Zudem wurden Meldeverstösse im Ausländerrecht und Verstösse gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz festgestellt.

3.2.4 Zu Frage 4:

Sind aufgrund der durchgeführten Kontrollen Massnahmen nötig? Wenn ja, welche?

Verstösse gegen das Ausländerrecht werden der Staatsanwaltschaft gemeldet. Bei solchen gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz kann die Bewilligung zum Personalverleih resp. Personalvermittlung überprüft und allenfalls entzogen werden. Die Meldung an die Staatsanwaltschaft ist je nach Fall auch hier möglich.

Individualansprüche aus dem NAV werden, wie alle privatrechtlichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, auf dem zivilen Gerichtsweg durchgesetzt. Das OR räumt den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen Anspruch auf gerichtliche Feststellung ein, ob ein Arbeitgeber den NAV einhält (Artikel 360e). Wird auf Grund der arbeitsmarktlichen Beobachtungen eine missbräuchliche Lohnunterbietung festgestellt, so sucht die Kommission der Arbeitsmarktpolitik (KAP), als Tripartite Kommission des Kantons Solothurn, eine direkte Verständigung mit dem betroffenen Arbeitgeber (Art. 360b Abs. 3 OR). Dabei werden diese aufgefordert die NAV-Bestimmungen einzuhalten sowie die Arbeitszeitaufzeichnungen zu verbessern. Weitergehende Kompetenzen zur Durchsetzung des NAV gegenüber Schweizer Arbeitgebern standen der KAP und den Sozialpartnern bis anhin nicht zur Verfügung.

Per 1. Januar 2013 wurden jedoch Lücken in der Gesetzgebung zu den flankierenden Massnahmen im Bereich Personenfreizügigkeit geschlossen und deren Vollzug effizienter gestaltet. Mit den neuen Bestimmungen können nun auch Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen und gegen zwingende Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen (NAV) verstossen, mit Sanktionen belegt werden. Vor diesem Hintergrund wird das Amt für Wirtschaft und Arbeit nun Schweizer Arbeitgeber sanktionieren können, sofern sie Arbeitnehmende im Haushalt beschäftigen und die zwingenden Minimallöhne nicht bezahlen wollen. Infolge dieser Verschärfung der flankierenden Massnahmen drängen sich keine weiteren Massnahmen auf. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit wird weiterhin Kontrollen in diesem Wirtschaftszweig vornehmen und Sanktionen einleiten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Volkswirtschaftsdepartement
Volkswirtschaftsdepartement, Leiterin Administration
Amt für Wirtschaft und Arbeit (3)
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat