

Kleine Anfrage

Normalarbeitsvertrag NAV für Arbeitnehmende im Hausdienst

Frage von Landtagsabgeordnete Dagmar Bühler-Nigsch

Antwort von Regierungschef-Stellvertreterin Sabine Monauni

Frage vom 06. März 2024

Das Arbeitsgesetz muss nicht auf Arbeitnehmende in Privathaushalten angewendet werden, was bedeutet, dass sie nicht durch das Arbeitsgesetz geschützt sind und die Bestimmungen zum Beispiel zu Arbeits- und Ruhezeiten, zur Schwangerschaft und Mutterschaft nicht angewendet werden (müssen). Dies betrifft unter anderem auch die 24-Stunden-Betreuer/-innen, die zunehmend in Privathaushalten eingesetzt werden. Der derzeit gültige NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende stammt von 1997 und ist nicht auf die 24-Stunden-Betreuung ausgerichtet. Die Regierung ist für den Erlass eines NAV für Arbeitnehmende im Hausdienst zuständig (§ 1173a Art. 109 und 110 des AGBG). Durch die Zunahme der 24-Stunden-Betreuer/-innen verschärft sich die Problematik eines überalterten NAVs. Seit 2006 fordert der LANV eine Komplettrevision des NAV. Mehrere Entwürfe scheiterten an rechtlichen Bedenken. Der aktuelle Entwurf entspricht den heutigen Realitäten und wurde am 24. Juli 2023 beim Amt für Volkswirtschaft eingereicht. Seit 2023 bieten die Infra, der LANV und der Verein für Menschenrechte eine Informations- und Anlaufstelle für 24-Stunden-Betreuer/-innen. Um Arbeitgebende und Arbeitnehmende, insbesondere die 24-Stunden-Betreuer/-innen rechtlich besser zu schützen, ist ein zeitgemässer NAV unabdingbar.

- * Wann kann mit dem Erlass eines aktuellen NAV für hauswirtschaftliche Angestellte gerechnet werden?
- * Welche rechtlichen Bedenken oder anderen Vorbehalte sprechen gegen einen NAV für hauswirtschaftliche Angestellte, welche die Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Altersbetreuung abbildet?
- * Gibt es Bestrebungen, dass das Arbeitsgesetz auch für Haushalte gültig wird analog der Schweiz?

Antwort vom 08. Dezember 2023

Zu Frage 1:

Das Verfahren zum Erlass eines Normalarbeitsvertrags (NAV) richtet sich nach § 1173 Art. 110 ABGB. Der LANV wurde im Rahmen seiner Leistungsvereinbarung beauftragt, einen Entwurf für einen NAV vorzulegen. Dieser befindet sich derzeit beim AVW zur Prüfung. Das AVW wird diese Prüfung voraussichtlich noch in diesem Frühjahr abschliessen. Gemäss § 1173a Art. 110 Abs. 2 ABGB ist vor Erlass des NAV eine Vernehmlassung durchzuführen. Unter Umständen wird eine weitere Überarbeitung erfolgen müssen, anschliessend tritt der NAV mit der Kundmachung und Publikation im Landesgesetzblatt in Kraft. Aufgrund der genannten ausstehenden Schritte kann zum heutigen Zeitpunkt kein Datum für das Inkrafttreten eines revidierten NAV genannt werden. Das AVW und die Regierung sind jedoch bestrebt, das Verfahren zügig durchzuführen.

Zu Frage 2:

Die Regierung hat keine rechtlichen Bedenken oder andere Vorbehalte gegen einen NAV für hauswirtschaftliche Angestellte, welcher die Arbeitsbedingungen der 24-Stunden-Altersbetreuung abbildet. Der Regierung war und ist es ein Anliegen, bezüglich dieses NAV keine Alleingänge vorzunehmen, sondern vielmehr die Entwicklungen in der Schweiz miteinzubeziehen. In der Schweiz hat sich diesbezüglich in den vergangenen Jahren einiges getan, insbesondere seit das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2018 den sogenannten Modell-NAV publiziert hat, in welchem Minimalstandards für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung definiert wurden. Das SECO verknüpfte die Publikation des Modell-NAV mit der Erwartung, dass die Kantone die bestehenden Normalarbeitsverträge zur Hauswirtschaft mit diesen Regelungen ergänzen, sofern nicht bereits andere angemessene Regelungen bestehen. In der Folge wurden in einem Grossteil der Kantone die bestehenden NAV revidiert und um Bestimmungen zur 24-Stundenbetreuung ergänzt.

Die Kritik des AVW an den NAV-Entwürfen des LANV zielte in der Hauptsache darauf ab, dass die seit 2018 in der Schweiz erfolgten Entwicklungen nicht ausreichend im Entwurf eingearbeitet wurden.

Zu Frage 3:

Auch in der Schweiz gilt das Arbeitsgesetz grundsätzlich nicht für Arbeiten in privaten Haushalten. Das schweizerische Bundesgericht kam in einem Urteil vom 22. Dezember 2021 allerdings zum Schluss, dass das Arbeitsgesetz anwendbar sei, wenn die Arbeit in einem privaten Haushalt im Rahmen eines Dreiparteienverhältnisses stattfindet. Ein solches Dreiparteienverhältnis kann z.B. vorliegen, wenn neben der betreuenden und der betreuten Person oder deren Familie auch eine Agentur involviert ist, welche bestimmte Aufgaben übernimmt. Im Nachgang zu diesem Urteil wurde in der Schweiz eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, in welcher auch die für den Vollzug des Arbeitsgesetzes zuständigen kantonalen Arbeitsinspektorate beteiligt sind. Die Arbeitsgruppe hat bis dato noch keine Ergebnisse präsentiert, wie in der Schweiz das Arbeitsgesetz in diesem Bereich vollzogen werden könnte.

Das liechtensteinische Arbeitsgesetz hat seine Rezeptionsgrundlage im schweizerischen Arbeitsgesetz. Nach ständiger Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs soll die einschlägige Rechtsprechung des Rezeptionslandes in Liechtenstein angemessen berücksichtigt werden. Ein allfälliges Abweichen bedarf triftiger Gründe und ist eingehend zu begründen. Insoweit soll die Praxis in der Schweiz zum Vollzug des Arbeitsgesetzes im Kontext der 24-Stunden-Betreuung auch in Liechtenstein Berücksichtigung finden. Zusätzlich ist zu beachten, dass der Vollzug des Arbeitsgesetzes auch immer im Einklang mit dem europäischen Arbeitsrecht stehen muss.