

Erläuternder Bericht zum Entwurf für die Verlängerung und Änderung des Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft

1 Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2011 gilt für Hausangestellte in Privathaushalten die Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft¹ (NAV-Hauswirtschaft). Damit hatte der Bundesrat zum ersten Mal seit der Einführung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr einen Mindestlohn im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts² (OR) für eine Branche festgelegt. Nach Ablauf der erstmaligen Geltungsdauer am 31. Dezember 2013 hatte der Bundesrat den NAV-Hauswirtschaft um weitere drei Jahre bis Ende 2016 und auf den 1. Januar 2017 nochmals um 3 Jahre verlängert. Dabei wurden bei jeder Verlängerung die Löhne an die Nominallohnentwicklung angepasst.

Der aktuell geltende NAV Hauswirtschaft gilt noch bis Ende Jahr und muss verlängert werden, wenn er weiterhin zur Anwendung kommen soll. Die tripartite Kommission des Bundes im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr (TPK Bund) hat an ihrer Sitzung vom 2. Juli 2019 entschieden, dem Bundesrat die nochmalige Verlängerung des NAV Hauswirtschaft und eine gleichzeitige Anpassung der Mindestlöhne per 1. Januar 2020 zu beantragen.

Gestützt auf den Antrag der TPK Bund wird unter den betroffenen Kreisen ein Vernehmlassungsverfahren im Hinblick auf einen Antrag des WBF an den Bundesrat durchgeführt. Dieses Verfahren wurde bereits beim Erlass des NAV Hauswirtschaft im Jahre 2010 sowie anlässlich der Verlängerungen von 2013 und 2016 angewendet.

1.1 Abkommen über die Freizügigkeit im Personenverkehr

Mit dem Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU wurden die Grundregeln der Personenfreizügigkeit, wie sie innerhalb der EU zur Anwendung kommen, schrittweise zwischen der Schweiz und der EU eingeführt. Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Staaten haben das Recht, Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsort innerhalb des Staatsgebiets der Vertragsparteien frei zu wählen. Voraussetzung ist, dass sie über einen gültigen Arbeitsvertrag verfügen, selbständig erwerbend sind oder – bei Nichterwerbstätigen – ausreichende finanzielle Mittel nachweisen können und krankenversichert sind. Ergänzt wird die Personenfreizügigkeit durch die gegenseitige Anerkennung der Berufsdiplome sowie durch die Koordinierung der nationalen Sozialversicherungssysteme.

¹ SR 221.215.329.4

² Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht), vom 30. März 1911 (OR); SR 220.

Das Abkommen sieht auch eine beschränkte Liberalisierung der personenbezogenen, grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung vor. Arbeitnehmer und selbständige Dienstleistungserbringer sind berechtigt, sich in einen Vertragsstaat zu begeben und dort für bis zu 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr Dienstleistungen zu erbringen.

1.2 Die flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr

1.2.1 Allgemeines

Im Zuge der schrittweisen Einführung des freien Personenverkehrs mit der EU ist die vorgängige Kontrolle der Einhaltung der üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für die Erteilung einer Bewilligung gegenüber den Staaten der EU weggefallen. Da die Schweiz im Vergleich zur EU als ein Hochlohnland gilt, bestand das Risiko, dass die Löhne infolge des freien Personenverkehrs unter Druck geraten. Als Ausgleich zur weggefallenen vorgängigen und systematischen arbeitsmarktlichen Kontrolle wird mit den flankierenden Massnahmen der missbräuchlichen Unterschreitung der üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz entgegengewirkt. Werden Unterbietungen der Löhne festgestellt, greifen auf individueller Ebene Massnahmen wie Sanktionen gegen fehlbare ausländische Arbeitgeber und auf genereller Ebene Mittel wie die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen oder der Erlass von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen.

Die FlaM umfassen im Wesentlichen die folgenden Regelungen:

- Das Entsendegesetz³ verpflichtet einen ausländischen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung in die Schweiz entsendet, zur Einhaltung von minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen, die in Bundesgesetzen, in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) und in Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR vorgeschrieben sind. Verstösse gegen die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen werden mit Verwaltungssanktionen gebüsst (Art. 9 Entsg).
- Seit dem 1. Januar 2013 können auch inländische Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer in der Schweiz anstellen und gegen die Mindestlöhne in einem Normalarbeitsvertrag im Sinne von Art. 360a OR verstossen, mit Verwaltungssanktionen belegt werden (Art. 9 Abs. 2 Bst. c Entsg).
- Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung können Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, die Mindestlöhne, Arbeitszeiten und paritätischen Vollzug betreffen, im Sinne von Artikel 1a des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen⁴ leichter allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese Massnahme gilt für sowohl inländische Betriebe als auch für Entsendebetriebe. Seit dem 1. Januar 2013 können zusätzlich die folgenden Bestimmungen unter die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung fallen: Vollzugskostenbeiträge und Sanktionen gegenüber fehlbaren Arbeitgebern wie Konventionalstrafen und Kontrollkosten.
- In Branchen, in denen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung Normalarbeitsverträge im Sinne von Artikel 360a OR

³ Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne vom 8. Oktober 1999 (Entsg); SR **823.20**.

⁴ Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 (AVEG); SR **221.215.311**.

mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Diese Massnahme gilt für alle Betriebe der jeweiligen Branche.

1.2.2 Übersicht über den Stand der kantonalen Normalarbeitsverträge im Sinne von Artikel 360a OR

Im Juli 2019 existieren insgesamt in fünf Kantonen 25 Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen: fünf im Kanton Genf, einer im Kanton Jura, einer im Kanton Basel-Stadt, zwei im Kanton Wallis und 16 im Kanton Tessin.⁵

2 Entwicklungen in der Hauswirtschaft

2.1 Zuwanderung in der Hauswirtschaft

Das Arbeitsangebot in dieser Berufsgattung hat sich über die letzten Jahre ausgeweitet, was auch auf die steigende Nachfrage nach hauswirtschaftlichen Dienstleistungen zurückzuführen ist. So nimmt z.B. die Zahl der betreuungsbedürftigen Betagten in der Schweiz aus demographischen Gründen zu, während gleichzeitig die zeitlichen und personellen Ressourcen der Familienmitglieder, welche früher diese Arbeiten wahrgenommen haben, abnehmen⁶. So führt u.a. die heute deutlich höhere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen in der Schweiz dazu, dass Schweizer Haushalte gewisse Arbeiten heute nicht mehr selber ausführen, sondern extern „einkaufen“. Die Statistiken des BFS zur Betreuung und Pflege zu Hause liefern ebenfalls entsprechende Hinweise. Gemäss diesen Statistiken hat in den letzten Jahren die sozialmedizinische Betreuung für ältere Menschen zu Hause im Vergleich zu den in den Alters- und Pflegeheimen erbrachten Leistungen deutlich zugenommen⁷. Um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden, spielt auch die Zuwanderung eine wichtige Rolle.

⁵ <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/contratti-normali-di-lavoro/>
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Kantone.html

⁶ Vgl. Kapitel 6: Follow-up des Berichts des BR in Erfüllung des Postulates Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012.

⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/karten.assetdetail.6406792.html>

Abbildung 1: Zuwanderung in die Berufsgruppe „Hauswirtschaftsberufe“ gemäss ZEMIS (Bewilligungspflichtige Zuwanderung nach Herkunftsland)

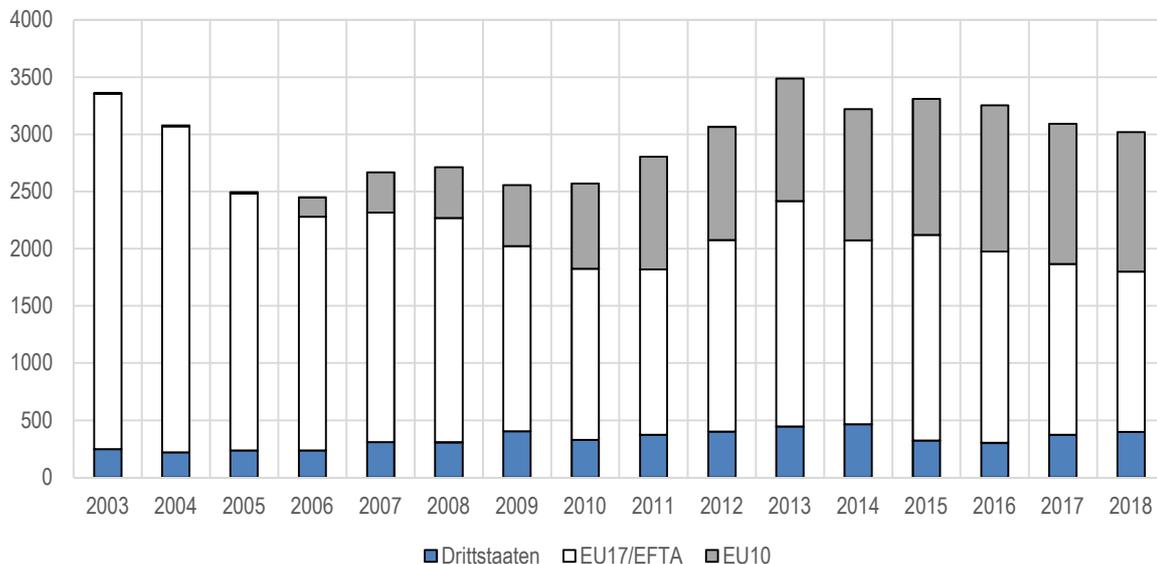


Abbildung 1 zeigt auf, wie sich die bewilligungspflichtige Zuwanderung von Personen, welche der Berufsgruppe „Hauswirtschaftsberufe“ zugeordnet werden können, über die letzten Jahre entwickelt hat. Das SEM benutzt diesbezüglich eine etwas andere Berufsnomenklatur als die Strukturerhebung des BFS. Es kann somit durchaus sein, dass diese Personen auch in Betrieben des Gastgewebes oder in Heimen arbeiten und nicht nur in privaten Haushalten. Dementsprechend handelt es sich in Abbildung 1 und Tabelle 1 nicht exakt um dieselbe Population. Zudem ist das Ausmass der Rückwanderung nicht bekannt, um Rückschlüsse auf den Bestand machen zu können.

Seit 2013 nimmt die Zuwanderung über alle Berufe hinweg ab (-14%), auch in der Hauswirtschaft (minus 13% seit dem Rekordjahr 2013). Die Zuwanderung in diese spezifische Berufsgruppe bleibt jedoch im Vergleich zu früher (2005-2006) auf einem relativ hohen Niveau.

Im Jahr 2018 betrug die Zuwanderung in der Berufsgruppe „Hauswirtschaftsberufe“ 3'019 Personen. Im Kontext der gesamten Zuwanderung spielt sie mit einem Anteil von 2% zwar eine untergeordnete Rolle. Angesichts der Grösse des betroffenen Arbeitsmarktes (inländische Berufsgruppe wird auf rund 22'000 Hausangestellte geschätzt) dürfen die vergleichsweise tiefen Zuwanderungszahlen um die 3'000 Personen nicht unterschätzt werden. Die Zuwanderungsquote in der Berufsgruppe Hauswirtschaftsberufe betrug 2018 immer noch 14%⁸ und lag deutlich über der Quote auf nationaler Ebene (4%).

Gut ersichtlich in Tabelle 1 ist, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften, welche hauswirtschaftliche Berufe ausüben, vermehrt durch Personen aus den EU-10-Staaten gedeckt wird. Es sind dies Länder mit einem deutlich tieferen Lohnniveau als die Schweiz. Während im Jahr 2005 noch 90% aller Einwanderer in der Berufskategorie „Hauswirtschaftsberufe“ aus dem EU-17-Raum stammten, lag dieser Anteil im Jahr 2015 noch bei 54%. Dieser Anteil hat sich weiter ver-

⁸Unter Berücksichtigung der SAKE, der Grenzgängerstatistik, der Statistik zur kurzfristigen Erwerbstätigkeit (<12 Monate) sowie der «Flüsse» der einer Bewilligungspflicht unterworfenen Personen sowie der meldepflichtigen Kurzaufenthalter beläuft sich die Zuwanderung auf 16% für die Hauswirtschaft und auf 7% für die Schweizer Gesamtwirtschaft.

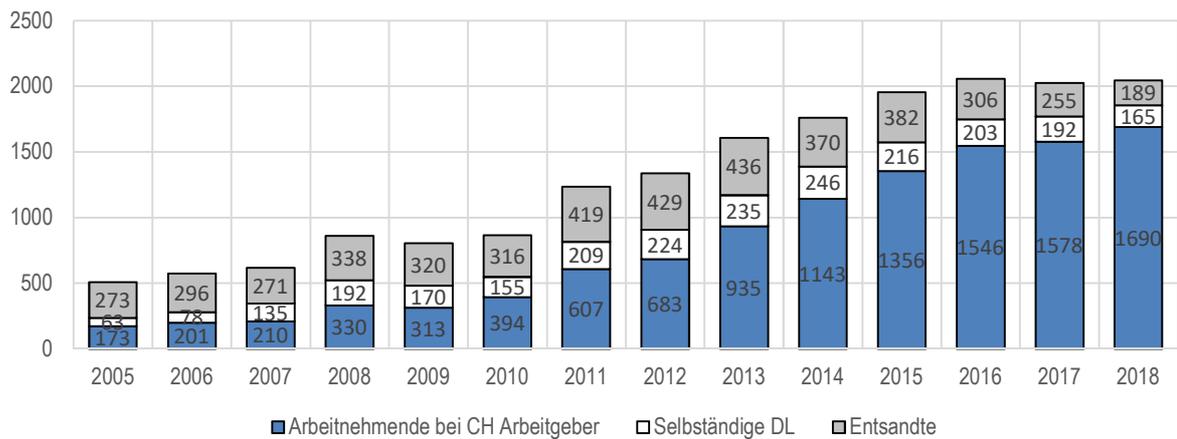
ringert und lag im Jahr 2018 bei 46%. Der Anteil Zuwanderer aus den neuen EU-Ländern erhöhte sich zwischen 2008 und 2018 von 16% auf 40%. Seit 2014 ist dieser Anteil stabil geblieben. Im Jahr 2018 kamen 80% der rund 3'000 Zuwanderer in der Berufsgruppe „Hauswirtschaftsberufe“ aus den in Tabelle 1 aufgelisteten Ländern. Angeführt wird diese Liste von Zuwanderern aus Polen, Portugal, Spanien und Italien.

Tabelle 1: Bewilligungspflichtige Zuwanderung in die Berufsgruppe „Hauswirtschaftsberufe“ nach Nationalität (SEM, ZEMIS)

2018	Zugewanderte in der Berufsgruppe Hauswirtschaftsberufe	in %
Polen	367	12%
Portugal	352	12%
Spanien	306	10%
Italien	288	10%
Slowakei	278	9%
Ungarn	153	5%
Rumänien	143	5%
Deutschland	127	4%
Litauen	126	4%
Vereinigtes Königreich	97	3%
Frankreich	85	3%
Philippinen	81	3%
Andere	616	20%
Total	3'019	100%

Der Blick auf die Entwicklung der meldepflichtigen Kurzaufenthalter zeigt ebenfalls auf, dass die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften in der Hauswirtschaft von Bedeutung ist (Abbildung 2). Abbildung 2 bezieht sich hingegen nicht auf den Beruf, sondern auf die Einsatzbranche „private Haushaltsdienstleistungen“. Somit werden Personen, welche via einen Personalverleiher angestellt wurden und Dienstleistungen in einem privaten Haushalt erbringen, in Abbildung 2 nicht erfasst. Dennoch wird ersichtlich, dass speziell die Anzahl der kurzfristigen Stellenantritte aus dem EU/EFTA-Raum bei einem Schweizer Arbeitgeber (private Haushalte) stark zugenommen hat. Die Anzahl meldepflichtige Kurzaufenthalter insgesamt (inkl. Entsandte und Selbständige) verharrt seit 2015 auf hohem Niveau.

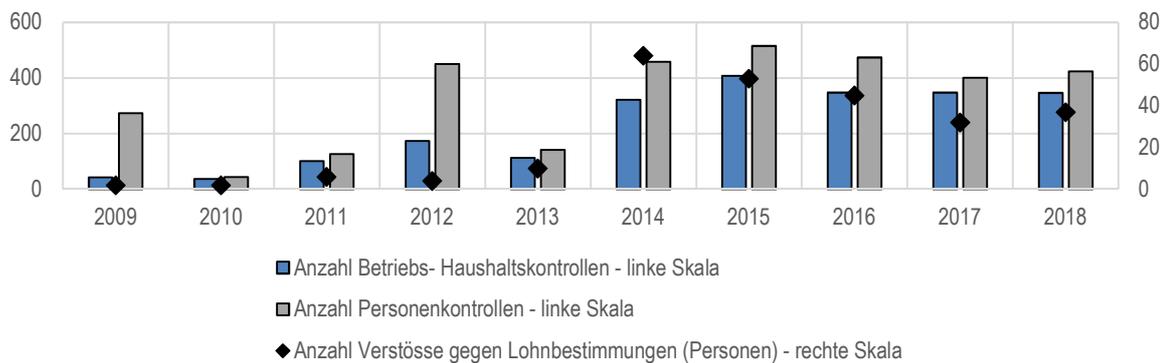
Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl meldepflichtigen Kurzaufenthalter in der Branche „private Haushaltsdienstleistungen“, (SEM, ZEMIS)



3.1 Ergebnisse der FlaM-Kontrolltätigkeit

Hinweise bezüglich der Einhaltung der NAV-Mindestlöhne liefern jeweils die Kontrollergebnisse der kantonalen TPK im Bereich Hauswirtschaft. Der jährlich erstellte FlaM-Bericht bietet diesbezüglich nützliche Informationen zur Anzahl Kontrollen und Verstösse. Die TPK wurden angehalten, in der Hauswirtschaft intensiver zu kontrollieren. Die Auswertungen der Berichterstattungen der FlaM-Vollzugsorgane in den letzten Jahren zeigen folgendes Bild: Die Anzahl Kontrollen (Personen und Betriebe) hat 2014 und 2015 beträchtlich zugenommen (siehe Abbildung 3). Seit 2015 hat das Kontrollvolumen wieder leicht abgenommen und bleibt seit 2017 stabil. Seit der letzten Verlängerung des NAV-Hauswirtschaft überprüften die kantonalen TPK die Lohn- und Arbeitsbedingungen von rund 1'200 Angestellten in privaten Haushalten (Jahre 2016-2018). In dieser Zeitpanne stellten sie bei 94 Arbeitgebern und 104 Angestellten Verstösse gegen Lohnbestimmungen fest. Die Verstossquote belief sich im Jahr 2018 auf 11% für die Betriebe und auf 9% für die Personen. Die Mehrzahl der Kontrollen in dieser Berufsgruppe wurden in den Kantonen Zürich, Graubünden und Tessin durchgeführt. Auf die Kantone Zürich und Tessin entfällt der Hauptanteil der Verstösse gegen die im NAV-Hauswirtschaft festgelegten Mindestlöhne.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl Personen- und Betriebskontrollen bei Schweizer Arbeitgebern in der Hauswirtschaft (TPK)



3.2 Zwischenfazit

Die Ergebnisse der Kontrolltätigkeit zeigen, dass die kantonalen tripartiten Kommissionen in den letzten drei Jahren wiederholte Verstösse gegen den Mindestlohn festgestellt haben. Bei 9 Prozent der überprüften Angestellten in privaten Haushalten wurden Verstösse gegen die zwingenden Mindestlöhne gemäss NAV festgestellt. Aufgrund der Bedeutung und der Entwicklung der Zuwanderung in dieser Branche besteht zudem nach wie vor ein erhebliches Risiko von erhöhtem, unerwünschten Druck auf die Löhne.

4 Grundzüge der Vorlage

4.1 Allgemeine Voraussetzungen

Nach den Vorgaben von Art. 360a OR kann ein NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nur unter bestimmten Bedingungen erlassen werden. Insbesondere müssen innerhalb einer Branche oder eines Berufes die **orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten** werden. Damit diese Voraussetzung erfüllt ist, ist es notwendig, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Löhnen klar erkennbar sind. Ein einzelner isolierter Fall genügt grundsätzlich nicht, um den Erlass eines NAV beantragen zu können. Absatz 2 des Artikels 360a OR hält zudem fest, dass die Mindestlöhne weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen dürfen.

NAV können nur subsidiär zu GAV erlassen werden, wenn in der betreffenden Branche kein GAV mit Mindestlöhnen vorliegt, der allgemein verbindlich erklärt werden könnte (Art. 360a Abs. 1 OR).

4.2 Gesetzliche Regelung der Verlängerung von NAV

Mit der Revision des Entsendegesetzes vom 30. September 2016 wurden die Voraussetzungen für eine befristete Verlängerung eines NAV im Gesetz festgehalten. Artikel 360a Abs. 3 OR ist seit dem 1. April 2017 in Kraft. Er regelt, dass ein bestehender NAV verlängert werden kann, wenn die zuständige tripartite Kommission wiederholte Verstösse gegen den Mindestlohn feststellt oder ihr Hinweise vorliegen, dass der Wegfall des NAV erneut zu wiederholten und missbräuchlichen Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne führen könnte. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so kann die zuständige Kommission der zuständigen Behörde die Verlängerung des NAV beantragen.

4.3 Verlängerung des NAV Hauswirtschaft um drei Jahre

Die in den vorausgegangenen Kapiteln präsentierten Analysen zeigen, dass in der Berufsgruppe Hauswirtschaft der Anteil an ausländischen Beschäftigten nach wie vor höher ist als im schweizerischen Durchschnitt. Auch wenn die Zuwanderung in der Hauswirtschaftsbranche gesamtschweizerisch betrachtet gering ausfällt, ist hier die Zuwanderungsquote doch überdurchschnittlich hoch. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten ist im gesamtschweizerischen Vergleich weiterhin hoch und das Ausbildungsniveau relativ tief. Das Lohngefälle zwischen den Herkunftsländern der in der Branche tätigen ausländischen Beschäftigten (u.a. Polen, Slowakei, Ungarn) und der Schweiz ist beträchtlich. Überdies ist das Lohnniveau in der Hauswirtschaft tiefer als in der Gesamtwirtschaft, was eine erhöhte Kontrollintensität in der Branche zur Bekämpfung von Missbräuchen rechtfertigt. Seit 2010 hat die Anzahl der meldepflichtigen kurzfristigen Stellenan-

tritte bei Schweizer Arbeitgebern in der Hauswirtschaft laufend zugenommen. Über drei Jahre betrachtet (2016-2017-2018) beträgt die Verstossquote gegen die minimalen Lohnbestimmungen des NAV-Hauswirtschaft 11% bei den Arbeitgebern und 9% bei den Personen. Zu beachten ist auch, dass ein Teil der in der Hauswirtschaft tätigen Personen im Rahmen des Personalverleihs beschäftigt ist. Der Personalverleih ist seit mehreren Jahren eine Fokusbranche der TPK Bund. Hinzu kommt die Schwierigkeit, in der Branche Kontrollen durchzuführen. Aus den genannten Gründen sowie aufgrund der Tatsache, dass in dieser Branche nach wie vor wiederholte Verstösse festgestellt werden, empfiehlt es sich, den Kampf gegen missbräuchliche Lohnunterbietungen mittels verbindlicher Mindestlöhne weiterzuführen und so Missbräuchen vorzubeugen.

Vor dieser Ausgangslage sind nach Ansicht der TPK Bund die Voraussetzungen für eine Verlängerung erfüllt: Einerseits liegen wiederholte Verstösse gegen die Mindestlöhne vor, andererseits ist wegen der starken Nachfrage nach ausländischen Betreuungskräften in Privathaushalten davon auszugehen, dass beim Wegfall des Mindestlohnes im NAV der Druck auf die Löhne und die Missbrauchsgefahr steigen würde. Daher ist es angezeigt, in dieser Branche auch weiterhin mittels verbindlichen Mindestlöhne gegen Missbräuche vorzugehen. Wie schon im Jahre 2016 soll der NAV um weitere drei Jahre, d.h., bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

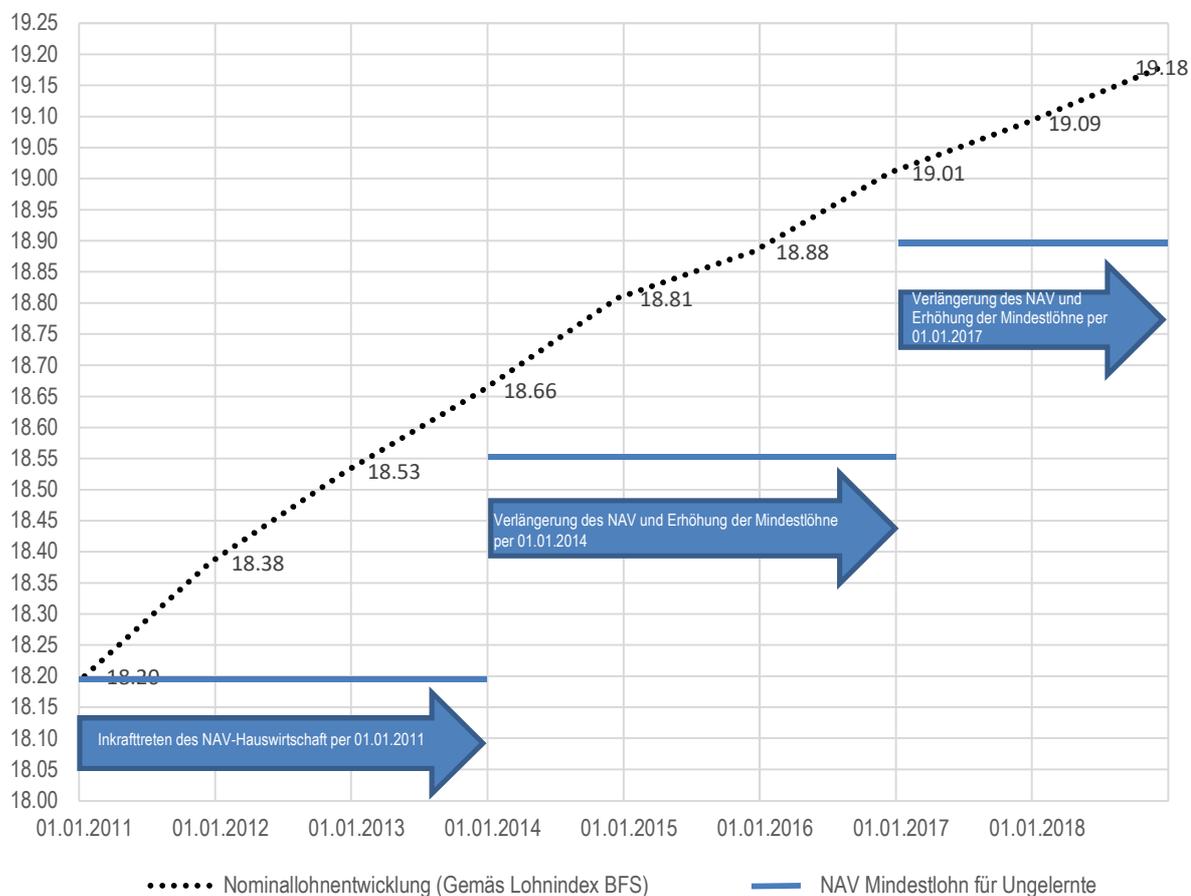
4.4 Anpassung der Mindestlöhne im NAV Hauswirtschaft

Anlässlich der beantragten Verlängerung des NAV Hauswirtschaft stellt sich auch die Frage nach einer allfälligen Lohnanpassung.

Beim Erlass des NAV Hauswirtschaft wurde von einer Indexierung der Mindestlöhne im NAV abgesehen, weil die TPK Bund die Arbeitsmarktsituation in der Hauswirtschaft vor einer allfälligen Lohnanpassung neu beurteilen sollte. Artikel 360a Absatz 2 OR hält fest, dass die Mindestlöhne weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen dürfen.

Bei der Festlegung der Lohnhöhe wurde von Arbeitgeberseite gefordert, dass die Interessen der Arbeitgeberschaft in ähnlichen Dienstleistungsbranchen berücksichtigt werden müssen. Die Mindestlöhne dürften die bestehenden Löhne in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) nicht konkurrenzieren, d.h. nicht höher liegen. Die Mindestlöhne in Branchen mit ave GAV (v.a. Reinigungs- und Gastgewerbe) bildeten zusammen mit den Löhnen aus Dienstleistungsbranchen mit GAV, welche nicht allgemeinverbindlich erklärt sind den Massstab für die Festlegung der Löhne im NAV. Hinzu kamen die kantonalen NAV, welche Löhne oder Lohnempfehlungen für Hausangestellte erlassen hatten. Das gesetzliche Gebot der Wahrung der berechtigten Interessen anderer Branchen fand auch bei der erstmaligen Lohnanpassung Beachtung. Der Bundesrat entschied sich im Jahre 2013 auf Antrag der TPK Bund für eine Anpassung der Mindestlöhne. Dabei wurde die Nominallohnentwicklung zwischen 2011 und 2012 zugrunde (total +1.8%) gelegt, er wurde also auf CHF 18.55 erhöht. Auch im Jahr 2017 wurde der Mindestlohn auf Antrag der TPK und entsprechend der Nominallohnentwicklung angepasst und auf CHF 18.90 festgelegt.

Abbildung 4: Bisherige Nominallohnentwicklung und Anpassung der Mindestlöhne (BFS, Lohnindex)



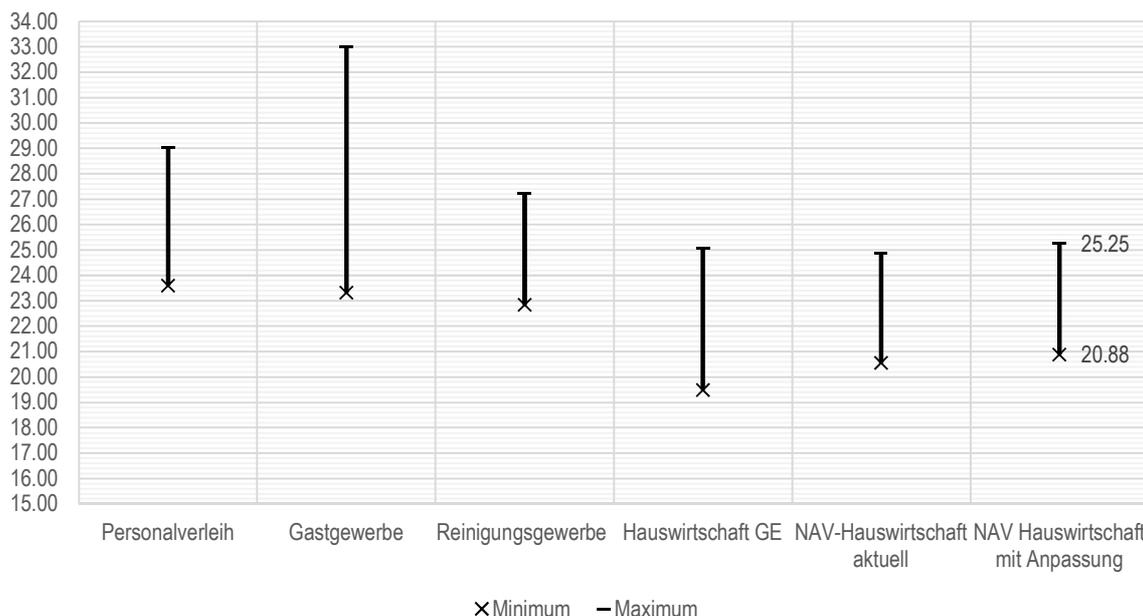
Nimmt man die Nominalentwicklung als Massstab, so beziffert sich der aktuelle Anpassungsbedarf der Mindestlöhne auf 1.6 Prozent (ca. 30 Rappen). Die Erhöhung der Mindestlöhne fällt somit in einer ähnlichen Grössenordnung aus, wie bei den letzten Verlängerungen. Angesichts der positiven Teuerung liegt das reale Lohnwachstum zwischen 2016 und 2018 bei 0.5 Prozent⁹. Tabelle 2 im Anhang zeigt die NAV-Löhne mit und ohne die obligatorischen Zuschläge (4 Wochen Ferien und 1 Feiertag) bei einer Anpassung an die Nominallohnentwicklung 2016-2018. Der Vergleich der Minimallohne mit den tangierten Branchen wurde schon in der Expertengruppe zur Erarbeitung des Entwurfs des NAV auf Basis Grundlohn plus Zuschläge für Ferien, Feier-

⁹ Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerischer Lohnindex

tage und 13. Monatslohn angestellt und gilt allgemein als anerkannte Methode zur Berechnung resp. zum Vergleich von Mindestlöhnen¹⁰.

Abbildung 5 vergleicht die Lohnspanne innerhalb ausgewählter Gesamtarbeitsverträge für verschiedene Profile mit den Mindestlöhnen des NAV-Hauswirtschaft (aktuell und angepasste Version). Es handelt sich dabei um Stundenlöhne inklusive Zuschläge für Feiertage und Ferien sowie – falls vorgesehen – 13. Monatslohn.

Abbildung 5: Mindestlöhne im Vergleich



Aus der obigen Abbildung wird ersichtlich, dass eine Anpassung der Mindestlöhne im NAV-Hauswirtschaft um 1.6% gemäss Nominallohnentwicklung die Minimallöhne der Branchen nicht übersteigt und damit die Interessen dieser Branchen nicht tangiert.¹¹ Aus Tabelle 2 im Anhang ist die Höhe der Mindestlöhne in den Branchen Reinigung, Personalverleih und Gastgewerbe sowie im NAV des Kantons Genf ersichtlich.

Die TPK Bund schlägt vor, die Mindestlöhne der Nominallohnentwicklung¹² 2016, 2017 und 2018 anzupassen, d.h. eine Erhöhung um 1.6 Prozent. Die untenstehende Tabelle zeigt die NAV-Löhne mit den obligatorischen Zuschlägen (4 Wochen Ferien und 1 Feiertag) bei einer Anpassung um 1.6 Prozent. Aus den oben dargelegten Gründen beantragt die TPK Bund, mit der Verlängerung des NAV Hauswirtschaft die Mindestlöhne um 1.6 Prozent zu erhöhen.

¹⁰ Siehe z.B. ave GAV für den Personalverleih, Anhang 2, sowie Weisung des SECO zum Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich

¹¹ **L-GAV Gastgewerbe:** Kalkulation Stundenlöhne für 2019, normale Gastgewerbliche Betriebe, 42-h-Woche, Stufe Ia, Stufe II, Stufe IIIa, Stufe IV. **GAV Personalverleih:** Kalkulation Stundenlöhne für 2020, Ungelernte, Angelernte, Gelernte, 20 bis 49 Jahre, normale Region. **GAV Reinigungsgewerbe Deutschschweiz:** Kalkulation Stundenlöhne, für das Jahr 2020, Unterhaltsreinigerin I, Spitalreinigerin I, Spezialreinigerin I und II, Zuschlag für Ferien (8.3333%), Zuschlag für Feiertage (1.5% für Unterhaltsreinigerinnen ansonsten 3.3%). Mehr Informationen siehe Anhang.

¹² Nominallohnentwicklung: 2016 (+ 0.7%) 2017 (+0.4 %) 2018 (+0.5 %)

Mindestlöhne bei Anpassung um 1.6 Prozent

Lohnkategorie gemäss Art. 5 NAV Hauswirt- schaft	Mindestlohn		4 Wochen Ferien	1 Feiertag	Mindestlohn neu inkl. Zu- schläge
	Mindestlohn aktuell	Mindestlohn neu ohne Zu- schläge			
Ungelernt	18.90 ¹³	19.20	1.61	0.07	20.90
Ungelernt mit 4. Jahren Berufserfahrung oder EBA	20.75	21.10	1.76	0.09	22.95
Gelernt mit EFZ	22.85	23.20	1.94	0.09	25.25

4.5 Formelles

Gemäss Art. 360a OR folgt die Verlängerung eines NAV mit Mindestlöhnen auf Antrag der TPK an die zuständige Behörde. Auf Ebene Bund ist die TPK Bund dafür zuständig, dem Bundesrat einen Antrag auf Verlängerung oder Änderung des NAV Hauswirtschaft zu unterbreiten. Mit dem Beschluss vom 2. Juli 2019 beantragt die TPK Bund dem Bundesrat die Verlängerung NAV Hauswirtschaft um drei Jahre. Zudem beantragt die TPK Bund, die geltenden Mindestlöhne um 1.6 Prozent zu erhöhen.

5 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 5 Absatz 1 Höhe des Mindestlohnes

Dieser Absatz enthält die neuen Mindestlöhne im NAV Hauswirtschaft aufgrund der Anpassung an die Nominallohnentwicklung 2016-2018.

Artikel 9 Absatz 3 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der bisherige Artikel 9 wird um einen Absatz 4 ergänzt, wonach die Geltungsdauer dieser Verordnung bis zum 31. Dezember 2022 verlängert wird.

6 Finanzielle Auswirkungen

Der NAV gehört zum Vollzug der Flankierenden Massnahmen durch die tripartiten Kommissionen. Durch die Verlängerung und Anpassung der Minimallohne sind keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen für Bund und Kantone zu erwarten.

¹³ Das Neuenburger Gesetz über den Mindestlohn, das seit August 2017 in Kraft ist regelt, dass der kantonale Mindestlohn für alle Personen gilt, die ihre Arbeit üblicherweise im Kanton Neuenburg ausführen. Es sagt jedoch, im Gegensatz zum Mindestlohn im Kanton Jura nichts über den Vorrang von NAV-Mindestlöhnen aus. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen Mindestlöhne des NAV-Hauswirtschaft, die unter dem kantonalen Mindestlohn liegen für Arbeitnehmende, die unter den territorialen Anwendungsbereich des kantonalen Mindestlohngesetzes fallen, nicht gelten, sondern der höhere kantonale Mindestlohn. Der Entscheid in einem konkreten Fall einer Kollision des NAV mit dem kantonalen Gesetz bleibt den Gerichten vorbehalten.

7 Inkrafttreten und Dauer

Das Inkrafttreten der Verlängerung des NAV Hauswirtschaft und der Anpassung der Mindestlöhne ist per 1. Januar 2020 vorgesehen. Der NAV Hauswirtschaft wird gemäss Art. 360a Abs. 3 OR wiederum befristet für eine Dauer von drei Jahren, d.h. bis zum 31. Dezember 2022.

Tabelle 2: Höhe der Mindestlöhne in Referenzbranchen

<i>Y compris indemnités pour jours fériés, vacances et 13ème si convenu</i>	NAV-Hauswirtschaft unverändert (1 Feiertag, 4 W Ferien)	NAV-Hauswirtschaft angepasst (+1.6% gemäss Nominal)	CTT-Économie domestique Genève dès le 1er janvier 2019 (calculé avec 9 jours fériés et 4 semaines de vacances)	Location de service dès le 1er janvier 2020 (indemnités pour jours fériés 3.2%, 4 semaines de vacances, avec 13ème)	Secteur du nettoyage suisse allemandique dès le 1er janvier 2020 (indemnités pour jours fériés 1.5%, 4 semaines de vacances, avec 13ème)	Hôtellerie-restauration dès le 1.01.2019 (Indemnités pour vacances 10.65%, pour jours fériés 2.27%, avec 13ème)
Kat. ungelernt	20.55	20.88				
Kat. Ungelernt mit 4 Jahre Berufserfahrung	22.57	22.93				
Kat. Gelernt mit 2 Jahre berufliche Grundbildung EBA	22.57	22.93				
Kat. Gelernt mit 3 Jahre berufliche Grundbildung EFZ	24.85	25.25				
a) Employé non qualifié			19.49			
b) Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste			20.90			
c) Employé qualifié porteur d'un autre titre			20.90			
d) Employé qualifié avec AFP			21.00			
e) Employé qualifié avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents: cuisiniers/cuisinières et chauffeurs /maîtres d'hôtel et gouvernantes			23.12			
f) Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents			25.07			
Ungelernt (Normal)				23.59		
Anglernt(Normal)				25.55		
Gelernt (Normal)				29.04		
Unterhaltsreinigerin I (< 4 Jahre Erfahrung)					22.84	
Spitalreinigerin I (< 4 Jahre Erfahrung)					24.19	
Spezialreinigerin I (ungelernt)					26.00	
Spezialreinigerin II (> 4 Jahre Erfahrung oder gelemt)					27.21	
Mitarbeiter ohne Berufslehre						23.32
Mitarbeiter mit 2-jähriger beruflicher Grundbildung						25.45
Mitarbeiter mit beruflichen Grundbildung mit EFZ						28.19
Mitarbeiter mit Berufsprüfung						33.00