



Merkblatt

betreffend Anstellung von Haushaltshilfen bzw. Seniorenbetreuer/innen

Immer mehr Agenturen aus dem EU-Raum vermitteln Seniorenbetreuerinnen an Privathaushalte in der Schweiz, wohlwissend, dass die Arbeitsvermittlung und der Personalverleih vom Ausland in die Schweiz **verboten** sind. Die Betreuerinnen werden als „Selbständigerwerbende“ für einen „Hungerlohn“ entsendet, sind angeblich im Ausland versichert und sollen dort auch ihre Steuern zahlen. Mit diesem Merkblatt möchten wir Sie darüber informieren, dass diese Vorgehensweise illegal ist und strafrechtliche Folgen haben könnte.

Sozialversicherungsrechtlich ist eine selbständige Erwerbstätigkeit in Privathaushalten **nicht möglich**. Dies im Wesentlichen, weil die Haushaltshilfen und Betreuungskräfte hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Art der Tätigkeit in der Regel keine eigenen Entscheidungen treffen und zudem nicht mit eigenen Hilfsmitteln und Werkzeugen arbeiten. Zudem arbeiten die sogenannten „**Live-In-Haushaltshilfen**“ in der Regel nur für einen Haushalt und sind somit wirtschaftlichen von dieser Arbeitgeberschaft abhängig (siehe auch Merkblatt 2.06 AHV).

Es ist demnach nicht zulässig, ausländische Haushaltshilfen über ein ausländisches Vermittlungs- oder Entsendeunternehmen als selbständig oder unselbständig Erwerbstätige in einem schweizerischen Haushalt zu beschäftigen. Haushaltshilfen müssen in der Schweiz angestellt werden.

Arbeitszeit und weitere Arbeitsbedingungen

Für „Live-In-Haushaltshilfen“, die in den Haushalten, in welchen sie arbeiten, wohnen, gelten dieselben Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für Haushaltshilfen, welche nicht im Haushalt der Arbeitgeberschaft wohnen. Diese Arbeitsbedingungen ergeben sich, soweit keine anderweitigen Abmachungen getroffen wurden, aus dem Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis des Kantons Graubünden (BR 535.200). Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt 44 Std., wobei die Arbeitszeit in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein sollte.

Wird Überzeit geleistet, so kann sie im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin innert höchstes 3 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Wird die Überzeit nicht ausgeglichen, so ist sie mit dem Lohn auszubezahlen, wobei ein Lohnzuschlag von mindestens 25% zu leisten ist.

Soweit keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde, ergibt sich im Falle von Krankheit oder Unfall folgende Lohnfortzahlungspflicht:

- im 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
- im 3. und 5. Dienstjahr 2 Monate
- im 6. bis 10 Dienstjahr 3 Monate
- ab dem 11. Dienstjahr 4 Monate

Ferienanspruch

- Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Arbeitnehmerinnen über dem 50. Altersjahr nach 5 Dienstjahren 5 Wochen Ferien
- Alle übrigen Arbeitnehmerinnen 4 Wochen Ferien

Kranken- und Unfallversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich über den Abschluss eines Krankenversicherungsvertrages der Arbeitnehmerin zu vergewissern. Nötigenfalls hat er für die Arbeitnehmerin mit deren Einverständnis eine solche Versicherung abzuschliessen.

Die Versicherung umfasst die Kosten für die Krankenpflege (Arzt, Arzneien und Spalkosten) sowie ein Krankentaggeld, das mindestens 80% des Lohnes entspricht. Die Prämien für die Grundversicherung trägt die Arbeitnehmerin, jene für die Taggeldversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmerin nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung bei einer anerkannten Krankenkasse oder Unfallversicherungsgesellschaft gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle zu versichern.

Die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmerin.

Haushaltshilfen sind keine Pflegefachleute

Zu den Aufgaben von Haushaltshilfen gehören Reinigungsarbeiten sowie weitere Arbeiten, welche täglich im Haushalt anfallen, wie einkaufen, das zubereiten von Mahlzeiten etc. Nicht zu den Aufgaben der Haushaltshilfe gehören die Pflege von alten oder erkrankten Menschen, die Abgabe von Medikamenten sowie weitere Dienstleistungen im Medizinalbereich.

Mindestlöhne

Qualifikation	Stundelohn	Monatslohn 44 Std./Woche
Kat. „ungelernt“	Fr. 18.20	Fr. 3470.10
Kat. „ungelernt mit 4 J. Berufserfahrung in der Hauswirtschaft“	Fr. 20.00	Fr. 3813.30
Kat. „gelernt mit EFZ oder 3-jähriger beruflicher Grundbildung“	Fr. 22.00	Fr. 4194.70
Kat. „gelernt mit EBA oder 2-jähriger beruflicher Grundbildung“	Fr. 20.00	Fr. 3813.30

Bei den oben angegebenen Löhnen handelt es sich um Bruttolöhne. Von diesen Bruttolöhnen müssen die Sozialversicherungsbeiträge und Quellensteuern abgezogen werden.

Ferienanspruch bei Stundelöhnen

Zusätzlich zum Stundenlohn muss der Ferienlohn abgerechnet und ausbezahlt werden. Bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen beträgt der Ferienzuschlag 8.33%, bei einem solchen von 5 Wochen 10.64%. Der Lohnanteil für die Ferien ist in der Abrechnung separat auszuweisen.

Kost und Logis

Wenn die Arbeitnehmerin im Haushalt, in welchem sie arbeitet, wohnt und dort auch die Mahlzeiten einnimmt, kann für Kost und Logis ein Betrag von max. Fr. 990.-- pro Monat vom Lohn abgezogen werden.

Anstellung einer ausländischen Arbeitskraft bei einem Arbeitgeber in der Schweiz

Bewilligungsverfahren (Formular A1)

Sofern der Aufenthalt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit **länger als drei Monate im Kalenderjahr** dauert, kommt für EU-25/EFTA-Staatsangehörigen das Bewilligungsverfahren zur Anwendung. Staatsangehörige aus **Bulgarien und Rumänien** benötigen bereits **vom ersten Arbeitstag an** eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, selbst wenn sie weniger als 3 Monate arbeitet.

Beachten Sie bitte, dass das Gesuch (Formular A1) vor Arbeitsbeginn einzureichen ist. Das Gesuch ist bei der Wohngemeinde mit einer Kopie des Arbeitsvertrages und einer Bestätigung, dass keine pflegerische Tätigkeit ausgeübt wird, abzugeben.

Das Formular A1 kann von der Homepage des KIGA heruntergeladen werden. www.kiga.gr.ch (Dokumentation – Formulare)

Meldeverfahren (Meldeformular für Arbeitnehmer aus einem EG-/EFTA-Mitgliedstaat mit Stellenantritt bei einem Schweizer Arbeitgeber)

Für Arbeitskräfte aus den EU-25/EFTA-Staaten), welche **max. 3 Monate pro Kalenderjahr** beschäftigt werden, braucht es kein Bewilligungsverfahren, es genügt das Meldeverfahren (siehe www.bfm.admin.ch). Die Meldung kann in elektronischer Form, per Post oder per FAX (Fax-Nr. 081 257 20 25) getätigt werden. Für die elektronische Meldung hat das Bundesamt für Migration auf der Homepage www.bfm.admin.ch ein Meldeportal eingerichtet.

Beachten Sie bitte, dass die Meldung vor Stellenantritt zu erfolgen hat. Mit der Meldung ist eine Kopie des Arbeitsvertrages und eine Bestätigung, dass keine pflegerische Tätigkeit ausgeübt wird, dem KIGA GR, Abt. Arbeitsbedingungen, Grabenstrasse 8, 7000 Chur, postalisch einzureichen, zu mailen oder zu faxen.

Mail-Adresse: marisa.zala@kiga.gr.ch

Fax-Nr.: 081 / 257 20 25

Verbot des direkten und indirekten Personalverleihs sowie der privaten Arbeitsvermittlung vom Ausland in die Schweiz

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU sieht keine vollständige Übernahme der Dienstleistungsfreiheit vor. Namentlich der Personalverleih und die Personalvermittlung von ausländischen Betrieben in die Schweiz ist nicht liberalisiert worden und bleibt daher aufgrund von Art. 12 Abs. 2 Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SR 823.11; abgekürzt AVG, Art. 12) unzulässig.

Wo bekomme ich zusätzliche Informationen?

Muster von Arbeitsverträgen und zusätzliche Informationen erhalten Sie von der Abt. Arbeitsbedingungen unter der Tel.-Nr. 081 257 23 48 (Frau Marisa Zala).