

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 Hauswirtschaft (NAV-Hauswirtschaft). Zum ersten Mal seit der Einführung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr hat der Bundesrat damit einen Mindestlohn im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts¹ (OR) für eine Branche festgelegt. Der NAV-Hauswirtschaft ist auf drei Jahre befristet und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

Die tripartite Kommission des Bundes im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr (TPK Bund) hat an ihrer Sitzung vom 26. Juni 2013 entschieden, dem Bundesrat die Verlängerung des NAV Hauswirtschaft und eine gleichzeitige Anpassung der Mindestlöhne per 1. Januar 2014 zu beantragen.

Gestützt auf den Antrag der TPK Bund wird unter den betroffenen Kreisen ein Anhörungsverfahren im Hinblick auf einen Antrag des WBF an den Bundesrat durchgeführt. Dieses Verfahren wurde bereits beim Erlass des NAV Hauswirtschaft im Jahre 2010 angewendet.

1.1 Stand des Abkommens über die Freizügigkeit im Personenverkehr (August 2013)

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.

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 SR 220

1.1.1 Übergangsregelungen für Angehörige der EU-17, der EU-8 und der EU-2

Am 1. Juni 2007 trat die volle Personenfreizügigkeit für die EU-15 sowie für Malta und Zypern in Kraft. Seit 1. Mai 2011 kommen auch die acht osteuropäischen Staaten, die der EU 2004 beigetreten sind (EU-8), in den Genuss dieser Regelung. Für Bulgarien und Rumänien, die der EU 2007 beigetreten sind, gelten noch längstens bis am 31. Mai 2016 gewisse Übergangsbestimmungen, d.h. eine beschränkte Personenfreizügigkeit (Inländervorrang, vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente). Von der Ventilklausel kann für Bulgarien und Rumänien bis spätestens am 31. Mai 2019 Gebrauch gemacht werden.

1.1.2 Ventilklausel

Am 1. Mai 2012 hat der Bundesrat die im Freizügigkeitsabkommen vorgesehene Ventilklausel für Erwerbstätige aus acht osteuropäischen Staaten (EU-8) angerufen. Während eines Jahres wurde die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen B (Arbeitsvertragsdauer von mindestens einem Jahr) eingeschränkt. Am 24. April 2013 hat der Bundesrat beschlossen, die Ventilklausel erneut in Anspruch zu nehmen. Per 1. Mai 2013 wird deshalb die Kontingentierung der B-Bewilligungen für Angehörige der osteuropäischen EU-8-Staaten fortgesetzt und per 1. Juni 2013 auf B-Bewilligungen für Erwerbstätige aus EU-17-Staaten ausgedehnt. Die Kontingentierung wird während eines Jahres gelten. Davon betroffen sind Personen, welche mit jährigem, überjährigem oder unbefristetem Arbeitsvertrag in der Schweiz eine Stelle antreten wollen und dafür eine Aufenthaltsbewilligung B als Erwerbstätige beantragen. Dasselbe gilt für selbständig Erwerbende, die sich in der Schweiz niederlassen möchten.

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 EU² weggefallen. Da die Schweiz im Vergleich zur EU als ein Hochlohnland gilt, besteht die Gefahr, 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.

Sie 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

² Gegenüber Rumänien und Bulgarien erst im Jahre 2016

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**.

allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) und in Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a des Obligationenrechts (OR)⁴ 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 Gesamtarbeitsverträgen⁵ 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 mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Diese Massnahme gilt für alle Betriebe der jeweiligen Branche.

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

Im Juli 2013 existieren in drei Kantonen neun Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen.

Kanton Genf:

- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft (Vollzeit und Teilzeit), revidierte Version in Kraft seit dem 1. Januar 2012. Gültigkeitsdauer der Mindestlöhne bis zum 31.12.2015 (Art. 10 Abs. 8 CTT EDom)
- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Kosmetikbereich, revidierte Version in Kraft seit dem 1. Januar 2013. Gültigkeitsdauer der Mindestlöhne bis zum 31.12.2015
- Normalarbeitsvertrag für den Einzelhandel, in Kraft seit dem 1. Februar 2013. Gültigkeitsdauer der Mindestlöhne bis zum 31. Januar 2014

Kanton Tessin:

- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in Callcentern. Gültigkeitsdauer vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013.
- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in Kosmetiksalons. Revidierte Version in Kraft bis zum 31. Dezember 2014.

⁴ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht), vom 30. März 1911 (OR); SR 220.

⁵ Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 (AVEG); SR 221.215.311.

- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Verkauf. Gültigkeitsdauer 1. April 2013 bis zum 30. März 2014.
- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in Fitnesscentern. Gültigkeitsdauer vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014.
- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in Pneuhäusern. Gültigkeitsdauer vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2013.

Kanton Wallis:

- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Sektors der industriellen Wartung und Reinigung; Gültigkeitsdauer am 13. März 2013 abgelaufen. Die Verlängerung des NAV befindet sich in Vernehmlassung.

1.3 Das Übereinkommen (Nr. 189) der Internationalen Arbeitsorganisation über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) hat im Juni 2011 ein Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Übereinkommen Nr. 189) verabschiedet. Das Übereinkommen schafft die Rahmenbedingungen, um die Beschäftigung von Hausangestellten zu fördern und gleichzeitig die grundlegenden Rechte bei der Arbeit und ein Mindestmass an sozialem Schutz zu gewährleisten. Es sieht vor, dass Hausangestellte nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als andere Arbeitnehmer und enthält Bestimmungen in Bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Entlohnung, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit). Das Übereinkommen wird am 5. September 2013 in Kraft treten und ist bisher (Stand 9. August 2013) von 8 Staaten ratifiziert worden.

Das Übereinkommen fordert nicht zwingend einen Mindestlohn für Hausangestellte, sieht in Artikel 11 aber vor, dass jeder ratifizierende Staat Massnahmen ergreifen muss, "um sicherzustellen, dass Hausangestellte vom Mindestlohnschutz erfasst werden, soweit ein solcher besteht".

Der Bundesrat hat am 28. August 2013 seine Botschaft zur Ratifikation des Übereinkommens Nr. 189 durch die Schweiz verabschiedet und ans Parlament überwiesen. Er unterstützt das Ziel des Übereinkommens, das anerkennt, dass gewisse Gruppen von Hausangestellten (Migranten, Jugendliche, Hausangestellte, die im Haushalt ihres Arbeitgebers leben) besonderen Risiken ausgesetzt sind, die spezifische Massnahmen erfordern. Der Bundesrat hat in der Botschaft festgehalten, dass die Schweiz im internationalen Vergleich über ein ausgefeiltes System zum Schutz von Hausangestellten verfügt, wobei der NAV Hauswirtschaft ein wichtiges Element dieses Systems darstellt. Die Verlängerung des NAV würde deshalb zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 189 in Recht und Praxis beitragen und wäre kohärent mit der Empfehlung des Bundesrates an das Parlament, das Übereinkommen Nr. 189 zu ratifizieren und Hausangestellte weiterhin effektiv vor Missbräuchen zu schützen.

2 Entwicklungen in der Hauswirtschaft

2.1 Ausgangslage vor dem Erlass des NAV Hauswirtschaft

Aufgrund der Beobachtungen diverser kantonaler Arbeitsmarktbehörden, dass vermehrt Personen aus Tieflohnländern in privaten Haushalten tätig sind, sowie aufgrund der Kontrollergebnisse des FlaM-Berichts vom 27. September 2007, welche auf gewisse Missstände in privaten Haushalten hindeuteten, wollte sich die TPK Bund im Jahre 2008 ein genaueres Bild über die Lohnsituation in der Branche zu machen. Zu diesem Zweck liess die TPK Bund beim Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) an der Universität Genf eine wissenschaftliche Studie.⁶ durchführen. Die Studie kam - auf dünner Datenbasis - zum Ergebnis, dass die Löhne in der Hauswirtschaft generell tiefer sind als in vergleichbaren Tätigkeiten. Gleichzeitig zeigten die Daten, dass die orts- und branchenüblichen Löhne häufig deutlich unterschritten werden.

Gestützt auf die Studie des OUE sowie die weiteren in dieser Branche durchgeführten Studien kam die TPK Bund zum Schluss, dass die branchenüblichen Löhne in der Hauswirtschaft infolge der gelockerten Einwanderungsbestimmungen oftmals deutlich unterschritten werden. Sie hat am 21. November 2008 entschieden, dem Bundesrat den Erlass eines NAV mit Mindestlöhnen zu beantragen. Mit der Einführung von zwingenden Mindestlöhnen sollte die TPK Bund den Lohnunterbietungen entgegenwirken und verhindern, dass in Folge der Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf Länder mit noch sehr tiefen Löhnen zunehmend Personen für Haushaltsdienste in der Schweiz angestellt werden, die bereit sind, für Löhne weit unter dem orts- und branchenüblichen Niveau zu arbeiten. Zudem existierten damals wie heute keine sozialpartnerschaftlichen Organisationen in der privaten Hauswirtschaft, die gegen Missbräuche einschreiten könnten. Vor diesem Hintergrund erachtete die TPK Bund die Voraussetzungen für den Erlass eines NAV mit zwingenden Mindestlöhnen als erfüllt.

2.2 Zuwanderung

Der Erlass von Mindestlöhnen in der privaten Hauswirtschaft stand im Zusammenhang mit der Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf Länder mit tiefen Löhnen - insbesondere EU-8-Staaten. Aufgrund der beobachteten tiefen Löhne in Hauswirtschaft bestand die Befürchtung, dass zunehmend Personen aus diesen Staaten zu sehr tiefen Löhnen für Haushaltsdienste in der Schweiz angestellt werden könnten. Diese Befürchtung wurde verstärkt durch die zunehmende Nachfrage nach Betreuungspersonen/Haushaltshilfen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten.

Abbildung 1 zeigt, inwiefern sich die Zuwanderung der Bewilligungspflichtigen (Bewilligungen B, C und L) der Berufsgruppe "Hauswirtschaftsberufe" seit 2003 entwickelt hat.⁷ Zwischen 2003 und 2005 war die Zuwanderung von Bewilligungspflichtigen mit einem hauswirtschaftlichen Berufsprofil rückläufig. Danach stabilisierte sich die Zuwanderung bei jährlich 2'500 Personen. Ab 2010 nahm die Zuwanderung jedoch wieder zu. 2012 registrierten die kantonalen Migrationsbehörden 3'065 zugewanderte Personen mit einem hauswirtschaftlichen Berufsprofil.

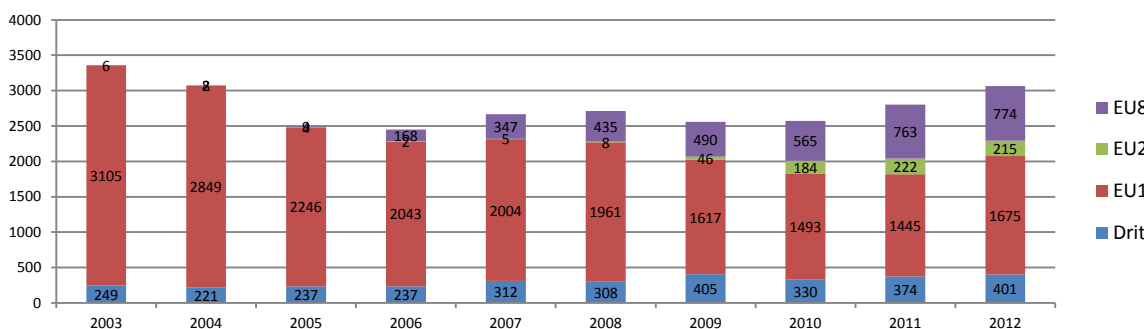
⁶ «*Le travail domestique en Suisse – Calcul d'un seuil de salaire en usage en vue de l'édiction d'un contrat-type de travail au sein du secteur des Services domestiques en Suisse*», Prof. Yves Flückiger, Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE), Université de Genève.

⁷ Diese Personen arbeiten nicht ausschliesslich im Geltungsbereich des NAV-Hauswirtschaft. Diese Berufsgruppe umfasst z.B.: Au-pair-Mädchen, bäuerliche Hausangestellte, Hausangestellte, Hauswirtschaftler, Hauswirtschaftler in privaten und kollektiven Haushalten, Hauswirtschaftspraktiker EBA, Kammerdiener, usw.

Dies entsprach rund 1.9 Prozent der gesamten Zuwanderung.⁸ Verglichen mit 2010 nahm die Zuwanderung in dieser Berufsgruppe um 493 Personen (oder 19%) zu.

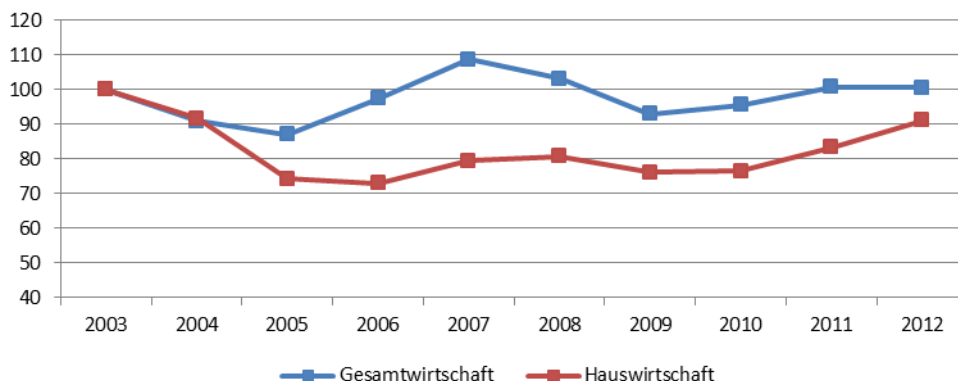
Über die letzten neun Jahre ist die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften, welche hauswirtschaftliche Berufe ausüben, zudem vermehrt durch EU-8 und EU-2-Staatsangehörige gedeckt worden. Der Anteil von EU-17-Staatsangehörigen an den Zuwanderern mit dem besagten Berufsprofil belief sich 2012 noch auf 55% (Jahr 2003 - 92%). Der Anteil von EU-8-Staatsangehörigen an der Gesamtzuwanderung von Personen mit einem hauswirtschaftlichen Beruf nahm von 0.2% im Jahr 2003 auf 25% im Jahr 2012 zu.

Abbildung 1: Entwicklung der Einwanderung (Bewilligungspflichtige) in der Berufsgruppe "Hauswirtschaftsberufe" nach Nationalität (BFM, ZEMIS)



Um sich ein genaues Bild der Entwicklung der Zuwanderung in der Hauswirtschaft zu machen, ist ein Vergleich mit der Entwicklung der Gesamtzuwanderung hilfreich. Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Zuwanderung von Bewilligungspflichtigen ab 2010 in der Berufskategorie "Hauswirtschaftsberufe" stärker zunahm als die Gesamtzuwanderung. Während diese um 5% zunahm, verzeichnete die Zuwanderung von Personen mit hauswirtschaftlichem Beruf eine Zunahme von 19%.

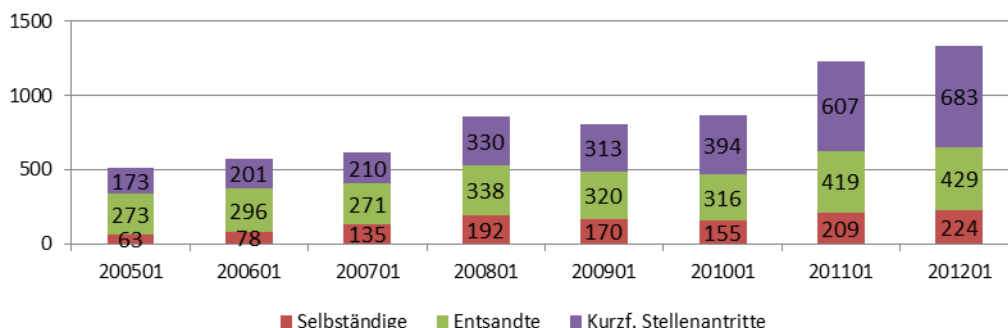
Abbildung 2: Jährliche Entwicklung der Zuwanderung von Bewilligungspflichtigen, insgesamt und in der Berufsgruppe "Hauswirtschaftsberufe", Index (2003 = 100), Quelle: BFS, ZEMIS



⁸ 2012 hatten 3.5% der EU-8-Zuwanderer ein hauswirtschaftliches Berufsprofil. Bei den EU-17-Staatsangehörigen waren es 1.4% der Zuwanderer.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Entwicklung der Anzahl **meldepflichtiger Kurzaufenthalter** bis 90 Tage. Im Jahr 2012 registrierten die Kantone 1'336 Meldepflichtige, welche im Bereich "Dienstleistungen in privaten Haushalten" eine Arbeit verrichteten: Dies entsprach 0.7% aller Meldepflichtigen im Jahre 2012. Davon entfielen 683 (oder 51%) auf die Kategorie "kurzfristige Stellenantritte bei Schweizer Arbeitgeber". Seit 2010 hat die Anzahl Meldepflichtigen in dieser Branche um 471 Personen oder 54% zugenommen. Die Anzahl Meldepflichtigen insgesamt hat gegenüber 2010 um 38% zugenommen.

Abbildung 3: Entwicklung der meldepflichtigen Kurzaufenthalter bis 90 Tage in der Branche "private Haushaltsdienstleistungen" (Quelle: SECO)



Die Zuwanderung von Personen, welche im Hauswirtschaftsbereich arbeiten, hat nach einem leichten Einbruch im Jahr 2009 weiter zugenommen und in den letzten zwei Jahren sogar etwas stärker als die Zuwanderung insgesamt. Obwohl die Zuwanderung in der Hauswirtschaft relativ zur Zuwanderung insgesamt nicht unbedingt ins Gewicht fällt, ist sie angesichts der Größe der Branche durchaus von Bedeutung.

Auch wenn die Definition der Branche "private Haushaltsdienstleistungen" weiter gefasst ist als der Geltungsbereich des NAV Hauswirtschaft, so fällt schätzungsweise die grosse Mehrheit der meldepflichtigen Stellenantritte in dieser Branche auf die sog. "Care Migrantinnen". Es handelt sich um Pendelmigrantinnen, weitgehend aus Deutschland, Polen, Österreich, Ungarn Slowakei, Tschechische Republik und Litauen⁹. Das typische Arbeitszeitmodell ist auf intervallmässige Einsätze in der Schweiz von zwei- bis vier Wochen in einem privaten Haushalt ausgerichtet, verbunden mit einer 24-h-Betreuung resp. Präsenzzeit. Typisch ist laut der Careum-Studie auch, dass die Pendelmigrantinnen während ihres Aufenthaltes in der Schweiz im Privathaushalt wohnen (sog. Live-Ins), weil dadurch für die in Seniorenhaushalten oft notwendige Präsenz rund um die Uhr gewährleistet ist. Die Zeit zwischen den Einsätzen wird im Heimatland verbracht, die Betreuerinnen behalten somit nach Meinung der befragten Experten ihren Lebensmittelpunkt im Herkunftsland¹⁰. Oft handelt es sich um Frauen mit eigenen Familien im Herkunftsland. Die intervallmässigen Einsätze in der Schweiz entsprechen laut der Studie den Bedürfnissen der Care-Migrantinnen, ihre Arbeit im Ausland mit ihren familiären Pflichten im Heimatland zu

⁹ Arbeitsmarkt Privathaushalt, Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen, eine Studie im Auftrag der Fachstelle Gleichstellung der Stadt Zürich, Geografisches Institut der Universität Zürich, 2012, S. 11 (Geografisches Institut Uni Zürich)

¹⁰ Transnationale Arrangements in der häuslichen Pflege, ein Kooperationsprojekt des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) und Careum F+E, Schlussbericht qualitatives Teilprojekt: Care Migration aus der Optik von Angehörigen und Expert/innen, 2013, S. 35 (Careum)

vereinbaren¹¹. Die Betreuerinnen werden oftmals über Vermittlungs- und Verleihbetriebe eingesetzt. Laut der Studie des Geografischen Instituts der Universität Zürich handelt es sich um einen schnelllebigen und wachsenden Betreuungsmarkt, geprägt von einem höheren Angebot an ausländischen "Live-ins" gegenüber der Nachfrage in der Schweiz nach einer 24-Stunden-Betreuung¹². Laut der Studie ist ein erhöhter Konkurrenzdruck unter den Marktakteuren, d.h. Anbietern von Betreuungsdiensten, Verleihern und Vermittlern, festzustellen, der sich auch in einem spürbaren Preisdruck niederschlägt¹³.

2.3 Entwicklung der Löhne, Kontrollen und Verstösse in der privaten Hauswirtschaft

Die statistische Datenlage hat sich seit Inkrafttreten des NAV nicht verbessert. Einerseits erhebt das BFS im Rahmen der Lohnstrukturerhebung (LSE) keine Daten für diesen Wirtschaftszeit: Die Umfrage der LSE bezieht sich ausschliesslich auf Unternehmungen. Andererseits enthält die Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zwar Lohnangaben für die Branche "Private Haushalte" (NOGA 97-98), die Stichprobe war in der Vergangenheit aber jeweils sehr klein und Aussagen daher schwierig.

Hinweise bezüglich der Einhaltung der NAV-Mindestlöhne können jedoch die jüngsten Kontrollergebnisse der Kantone im Bereich Hauswirtschaft liefern. Der jährlich erstellte FlaM-Bericht bietet diesbezüglich nützliche Informationen zur Anzahl Kontrollen und Verstösse in den jeweiligen Branchen. Im Jahr 2012 wurden die Kantone zudem angehalten, in der Hauswirtschaft intensiver zu kontrollieren. Allerdings ist die Durchführung von Kontrollen in privaten Haushalten nicht vergleichbar mit Kontrollen in Kleinbetrieben, Werkstätten und auf Baustellen. Nach Auffassung verschiedener kantonaler Arbeitsmarktbehörden ist der Anspruch auf die Privatsphäre in Privathaushalten und ihre besondere Situation bei der Arbeitsmarktbeobachtung zu respektieren. Um diesem Anliegen Rechnung zu tragen, hat das SECO in Zusammenarbeit mit einigen Kantonsvertretern die möglichen Arten von Lohnkontrollen definiert, um die Einhaltung des NAV Hauswirtschaft zu kontrollieren und um aussagekräftige Daten über allfällige Lohnunterbietungen zu erhalten.

Im Bereich Hauswirtschaft bestehen die folgenden Möglichkeiten zur Durchführung von schriftlichen Kontrollen der Arbeitsverhältnisse (registrierte und nicht registrierte):

- die in dieser Branche tätigen Personalverleiher und -vermittler. Bei diesen kann Einsicht in die Arbeitsverträge von Hausangestellten verlangt werden.
- die meldepflichtige Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Anhand der Meldungen von kurzfristigen Stellenantritten bei Schweizer Arbeitgebern können gezielt schriftliche Kontrollen über die gezahlten Löhne durchgeführt werden.
- die Bewilligungen an Angehörige aus der EU/EFTA sowie an Drittstaatsangehörige. Die nach dem Ausländergesetz bewilligungspflichtigen Tätigkeiten werden vorgängig auf die Einhaltung der Mindestlöhne überprüft.

¹¹ Careum, S. 35

¹² Geografisches Institut Uni Zürich, S. 20

¹³ Geografisches Institut Uni Zürich, S. 21

- die Meldungen seitens (privater) Dritter.

Die Auswertungen im Rahmen des FlaM-Berichts 2013 zeigen folgendes Bild: Die Anzahl Arbeitgeberkontrollen in der Branche "Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte" haben seit 2009 stetig zugenommen. Hauptfokus der Kontrollen liegt jeweils auf den Schweizer Arbeitgebern, was angesichts der Branche plausibel erscheint: 2012 wurden 23 meldepflichtige Selbständige und 19 Entsendebetriebe kontrolliert. Auch die Anzahl kontrollierter Personen im Bereich der Hauswirtschaft liegt mit rund 530 Personen im Jahr 2012 über dem Vorjahresniveau.¹⁴ Die Verstossquote gegenüber Lohnbestimmungen belief sich bei Schweizer Arbeitgebern im Jahr 2012 auf 16%.¹⁵ Bei Entsendebetrieben und meldepflichtigen Selbständigerwerbenden wurden keine Verstösse registriert.

¹⁴ Bemerkenswert ist, dass zwischen 2011 und 2012 die Anzahl kontrollierten Personen mehr als verdoppelt wurde, während die Anzahl kontrollierter Betriebe nur um 12% zugenommen hat. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Kantone Verleiher und Vermittler kontrollierten, welche im Bereich Hauswirtschaft tätig sind.

¹⁵ Anzahl Verstösse gegen Lohnbestimmungen: 31

Abbildung 4: Anzahl kontrollierter Betriebe (Haushalte)

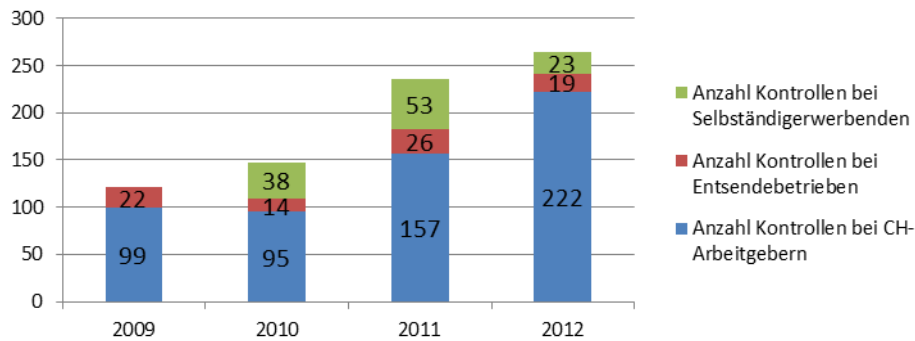


Abbildung 5: Anzahl kontrollierter Personen in der Hauswirtschaft

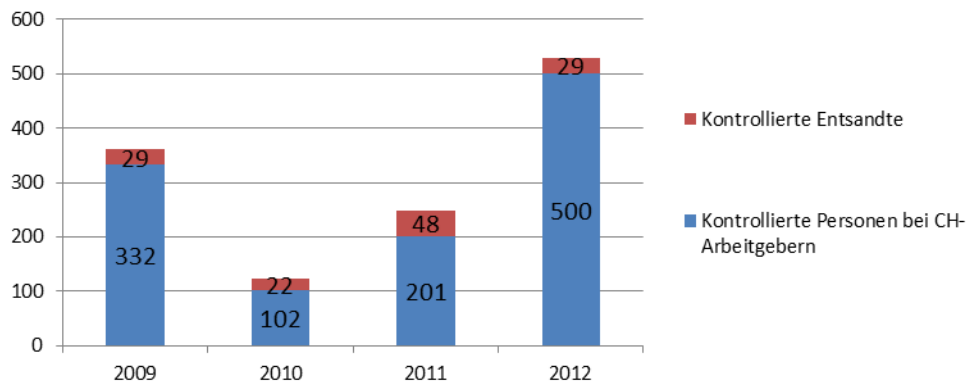
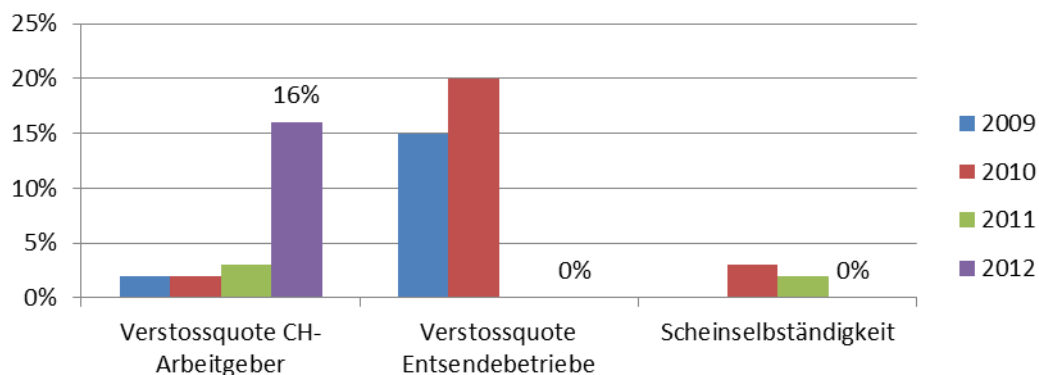


Abbildung 6: Verstösse gegen Mindestlohnbestimmungen in der Hauswirtschaft



Wie erwähnt, bezieht sich die Verstossquote hinsichtlich Lohnbestimmungen ausschliesslich auf Schweizer Arbeitgeber.¹⁶ Die Zunahme der Verstossquote bei Schweizer Arbeitgebern könnte darauf zurückzuführen sein, dass seit Inkrafttreten des NAV mehr Klarheit darüber besteht, welcher Lohn eingehalten werden muss. Unter den schweizweit 31 Verstössen wurden 15 durch die Kontrollinstanzen des Kantons Genfs aufgedeckt. Dort gilt der kantonale NAV für

¹⁶ Bei 9% (Anzahl 43) der kontrollierten Personen wurden Verstösse gegen Mindestlohnbestimmungen festgestellt.

Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft, welcher ebenfalls zwingende Mindestlöhne enthält. Lässt man den Kanton Genf aus der Betrachtung, reduziert sich die Anzahl kontrollierten Betriebe um ein Viertel und die Verstossquote sinkt auf 11%. Bei den restlichen 146 kontrollierten Haushalten hielten sich 133 (oder 89%) an die Lohnbestimmungen. Viele Kantone haben keine oder sehr wenige Kontrollen im Bereich Hauswirtschaft durchgeführt. Drei Viertel aller Kontrollen wurden durch die Kantone AG, BS, GE, SG und TI durchgeführt.

3 Grundzüge der Vorlage

3.1 Gesetzliche 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).

Das OR äussert sich nicht explizit zur Frage der Verlängerungsmöglichkeit der befristeten NAV. Absatz 4 von Artikel 360b sieht jedoch vor, dass die TPK der zuständigen Behörde die Änderung oder Aufhebung des NAV beantragt, wenn sich die Arbeitsmarktsituation in den betroffenen Branchen ändert. Laut der Botschaft des Bundesrates¹⁷ fällt der Kommission die Aufgabe zu, den Arbeitsmarkt nach dem Erlass von Mindestlohnvorschriften im NAV zu beobachten, um die allfällige Änderung oder Aufhebung des NAV vorschlagen zu können. Nach Auffassung der TPK Bund umfasst dieses Vorschlagsrecht auch eine Verlängerung des NAV. Sind am Ende der Geltungsdauer die Voraussetzungen gemäss Art. 360a OR für die Notwendigkeit eines Mindestlohnes in einer Branche immer noch erfüllt, muss der NAV verlängert werden können. Andernfalls würde dies bedeuten, dass nach Ablauf der Geltungsdauer des NAV keine Massnahme zur Verhinderung oder Bekämpfung von missbräuchlichen Löhnen für diese Branche mehr zur Verfügung stände. Diese Auffassung entspricht wohl nicht dem Sinn und Zweck der Bestimmung.

Die Verlängerung von NAV ist auch Praxis in jenen Kantonen, welche NAV mit Mindestlöhnen eingeführt haben. Der NAV Hauswirtschaft des Kantons Genf beispielsweise wurde im Mai 2005 erlassen und seither mehrmals verlängert.

¹⁷ Botschaft vom 23. Juni 1999 zur Genehmigung der sektoriellen Abkommen zwischen der Schweiz und der EG, BBl 1999 6128

3.2 Verlängerung des NAV Hauswirtschaft

Aufgrund der fehlenden statistischen Daten bezüglich Lohnverteilung und Entwicklung im Bereich der "Privaten Haushalte" kann nicht abschliessend gesagt werden, in welchem Ausmass es in dieser Branche immer noch wiederholte und missbräuchliche Unterbietungen der Löhne gibt. Die FlaM-Kontrollen¹⁸ zeigen, dass die NAV-Mindestlöhne im Jahr 2012 von 16% der kontrollierten Betriebe (Haushalte) nicht eingehalten wurden. Die Kontrolltätigkeit der Kantone hat in dieser Branche seit 2010 zugenommen, was die im Jahresvergleich hohe Verstossquote miterklären könnte. Die relativ hohe Verstossquote könnte weiter darauf zurückzuführen sein, dass seit der Einführung des NAV Hauswirtschaft mehr Klarheit darüber besteht, welche Löhne eingehalten werden müssen.

Zu beachten ist auch, dass über eine Verlängerung des NAV Hauswirtschaft nicht alleine aufgrund der Verstossquote entschieden werden kann, sondern weitere arbeitsmarktpolitische Faktoren wie z.B. die Herkunftsländer der Zuwanderung der Arbeitskräfte in der Hauswirtschaft zu berücksichtigen sind.

Die Entwicklung der Zuwanderung zeigt, dass die Nachfrage in der Schweiz nach Haus- und Betreuungspersonal aus den EU/EFTA-Staaten jährlich steigt. Die Zuwanderung aus der EU/EFTA hat sowohl bei den bewilligungspflichtigen Arbeitnehmenden mit hauswirtschaftlichem Profil (+20%) als auch bei den meldepflichtigen Kurzaufenthaltern bis 90 Tage pro Kalenderjahr (+54%), welche im Bereich "Dienstleistungen in privaten Haushalten" einer Beschäftigung nachgingen, zugenommen (siehe Abb. 2 und 3). Im Vergleich zu den EU 17 /EFTA-Staaten sind die EU 8-Mitgliedstaaten in der Hauswirtschaft mit 25 Prozent überdurchschnittlich stark vertreten.

Die Zuwanderung stammt also zunehmend aus diesen EU-8-Staaten, welche im Vergleich zur Schweiz ein viel tieferes Lohnniveau haben. So ist über die letzten neun Jahre die Nachfrage nach Arbeitskräften für hauswirtschaftliche Berufe vermehrt durch EU-8-Staatsangehörige gedeckt worden. Der Anteil an EU-8-Staatsangehörigen an der Gesamtzuwanderung von Personen mit einem hauswirtschaftlichen Beruf nahm von 0.2% im Jahr 2003 auf 25% im Jahr 2012 zu (siehe Abb. 1). Im Jahre 2010 hat der Bundesrat den NAV Hauswirtschaft hauptsächlich aus dem Grund verabschiedet, um die Arbeitskräfte aus Tieflohnländern vor der Gefahr von missbräuchlichen Löhnen zu schützen. Angesichts der starken Zuwanderung von Personen mit hauswirtschaftlichem Profil und der Zunahme von Meldepflichtigen insbesondere aus den EU-8-Staaten besteht diese Gefahr weiterhin. Darauf deutet auch die relativ hohe Verstossquote bei den NAV-Mindestlöhnen hin. Im Allgemeinen ist zu erwarten, dass die Nachfrage nach Betreuung und Hilfe in privaten Haushalten angesichts der demographischen Entwicklung und der Alterung der Bevölkerung auch in Zukunft anhalten oder zunehmen wird.

Aufgrund der nach wie vor starken Zuwanderung in diesem Bereich besteht weiterhin Druck auf Löhne. Würde der NAV Hauswirtschaft nicht verlängert und ersatzlos wegfallen, hätte dies zur Folge, dass der Druck auf die Löhne und damit die Gefahr des Missbrauchs erhöht würde. Daher ist es aus Sicht der TPK Bund angezeigt, in dieser Branche mittels verbindlichen Mindestlöhnen missbräuchliche und wiederholte Lohnunterbietungen zu bekämpfen und dem Missbrauch entgegenzuwirken. Vor diesem Hintergrund besteht nach wie vor Bedarf, die Lohnbedingungen der Hausangestellten in einem NAV festzulegen.

¹⁸ FlaM-Bericht vom 26. April 2013, Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz-Europäische Union, 1. Januar - 31. Dezember 2012

Ein weiterer Faktor für den erhöhten Druck auf die Löhne ist der Umstand, dass es in der privaten Hauswirtschaft keine zwingende Regelung zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten gibt. Die fehlenden verbindlichen Arbeitszeiten und die in der Branche oftmals anzutreffenden langen Präsenzzeiten (Bereitschaftsdienst) können sich negativ auf die Löhne auswirken, indem Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, bei welchen angesichts der im Haushalt verbrachten aktiven und passiven Stunden nur ein tiefer Lohn bezahlt wird.

In seiner Antwort auf das Postulat 12.3266 Schmid-Federer (Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigranten zur Alterspflege) hat der Bundesrat die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes¹⁹ auf solche Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten verneint (vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. g ArG). Zum Zwecke der Verbesserung der Arbeitsbedingungen war der Bundesrat deshalb zur Annahme des Postulates bereit. Eine interdepartementale Arbeitsgruppe unter der Leitung des SECO sucht daher nach Lösungsvorschlägen. Bis zum Juni 2014 will der Bundesrat dem Parlament einen Bericht unterbreiten. Es wird also noch einige Zeit vergehen, bis in der privaten Hauswirtschaft und -betreuung verbindliche Arbeits- und Ruhezeiten gelten werden. Mit einem Mindestlohn wird das Missbrauchspotenzial im Zusammenhang mit den fehlenden Arbeitszeiten bis zum Inkrafttreten einer gesetzlichen Regelung eingedämmt.

Aus diesen Gründen beschloss die TPK Bund am 26. Juni 2013, dem Bundesrat die Verlängerung des NAV Hauswirtschaft um drei Jahre zu beantragen, d.h. vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016.

3.3 Anpassung der Mindestlöhne im NAV Hauswirtschaft

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

In der Diskussion um den Erlass des NAV Hauswirtschaft im Jahre 2009 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 (z.B. GAV Bäckerei-Gewerbe und GAV Coop) den Massstab für die Festlegung der Löhne im NAV. Hinzu kamen die kantonalen NAV, welche Löhne oder Lohnempfehlungen für Hausangestellte erlassen hatten.

Aus dem Anhang ist ersichtlich, wie sich die Mindestlöhne in den Branchen Reinigung und Gastgewerbe entwickelt haben, ebenso die Löhne in den kantonalen NAV in Genf, Bern und Wallis. Mit Ausnahme des Kantons Genf²⁰ sind diese Löhne nicht zwingend und können einzelvertraglich wegbedungen werden.

Die Löhne in den erwähnten Branchen sind in allen Kategorien gestiegen. Im tiefsten Lohnbereich, im ave GAV Reinigungsgewerbe Deutschschweiz, liegt der Lohn eines ungelernten Mitarbeiters bei Fr. 20.90, ab 2014 bei Fr. 21.40 (mit Zuschlägen für Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn). Bei den qualifizierten Mitarbeitern (Eidg. Fähigkeitszeugnis) liegt der Lohn im 2013 im Reinigungsgewerbe Deutsch- und Westschweiz sowie im Gastgewerbe

¹⁹ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG); SR **822.11**

²⁰ Der aktuelle Mindestlohn im NAV des Kt. Genf gilt bis zum 31.12.2015

deutlich über dem Mindestlohn für Qualifizierte im NAV. Auch die Kantone Genf, Bern und Wallis haben die Löhne in ihren kantonalen NAV angepasst und liegen mehrheitlich über denjenigen im NAV Hauswirtschaft.

Vor diesem Hintergrund ist nach drei Jahren Geltungsdauer des NAV Hauswirtschaft eine Anpassung der Mindestlöhne angezeigt. Die mittlerweile bestehenden Unterschiede zu den Löhnen in den erwähnten ave GAV lassen eine Anpassung des Mindestlohnes im NAV Hauswirtschaft zu, ohne dass die Interessen dieser Branchen tangiert werden. Auch die bei den Vorarbeiten zum NAV teilweise befürchtete Abwanderung von Arbeitskräften aus dem Gast- und Reinigungsgewerbe in die Hauswirtschaft konnte bisher nicht festgestellt werden.

Die TPK Bund beantragt, die Mindestlöhne der Nominallohnentwicklung²¹ 2011 und 2012 anzupassen, d.h. eine Erhöhung um 1.8 Prozent. Die untenstehende Tabelle zeigt die NAV-Löhne mit den obligatorischen Zuschlägen (4 Wochen Ferien und 1 Feiertag) bei einer Anpassung um 1.8 Prozent. Der Vergleich mit den Referenzbranchen im Anhang zeigt, dass die Löhne im Gastgewerbe und im Reinigungsgewerbe Deutsch- sowie Westschweiz höher liegen. Auch in den NAV der Kantone GE, BE und VS sind die Löhne im Jahre 2013 auf vergleichbarem Niveau. Mit einer Anpassung der Löhne im NAV Hauswirtschaft an die Nominallohnentwicklung 2011/2012 von 1.8 Prozent ist also in den erwähnten Branchen kein Druck auf die Lohnhöhe zu befürchten.

Aus den oben dargelegten Gründen beantragt die TPK Bund, mit der Verlängerung des NAV Hauswirtschaft die Mindestlöhne um 1.8 Prozent zu erhöhen.

Mindestlöhne bei Anpassung um 1.8 Prozent

Lohnkategorie gemäss Art. 5 NAV Hauswirtschaft	Mindestlohn aktuell	Mindestlohn neu ohne Zuschläge 18.53 (gerundet 18.55) 20.36 (gerundet 20.35)	4 Wochen Ferien	1 Feiertag	Mindestlohn inkl. Zuschläge
Ungelernt	18.20	18.55	1.54	0.08	20.15
Ungelernt mit 4. Jahren Berufserfahrung oder EBA	20.00	20.35	1.70	0.09	22.14
Gelernt mit EFZ	22.00	22.40	1.87	0.09	24.36

3.4 Formelles

Gemäss Art. 360a OR folgt der Erlass 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 26. Juni 2013 beantragt die TPK Bund dem Bundesrat die Verlängerung NAV

²¹ Nominallohnentwicklung: 2011 (+1%) 2012 (+0.8%)

Hauswirtschaft um drei Jahre. Zudem beantragt die TPK Bund, die geltenden Mindestlöhne um 1.8 Prozent zu erhöhen.

4 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 2011/2012.

Artikel 9 Absatz 2 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der bisherige Artikel 9 wird um einen Absatz 2 ergänzt, wonach die Geltungsdauer dieser Verordnung bis zum 31. Dezember 2016 verlängert wird.

5 Finanzielle Auswirkungen

Der NAV gehört zum Vollzug der Flankierenden Massnahmen durch die tripartiten Kommissionen. Durch die Verlängerung sind keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen für Bund und Kantone zu erwarten. Daran hat auch die am 1. Januar 2013 in Kraft getretene Sanktionsmöglichkeit bei Verstoss gegen Mindestlöhne in NAV nichts geändert (Art. 9 Abs. 2 Bst. c EntsG).

6 Inkrafttreten und Dauer

Das Inkrafttreten der Verlängerung des NAV Hauswirtschaft und der Anpassung der Mindestlöhne ist per 1. Januar 2014 vorgesehen. Der NAV Hauswirtschaft wird gemäss Art. 360a Abs. 1 OR wiederum befristet für eine Dauer von drei Jahren, d.h. bis zum 31. Dezember 2016.

Anhang: Referenzbranchen Stand Mai 2013

Anhang: Referenzbranchen Stand Mai 2013	Mindestlöhne ohne Zuschläge					Mindestlöhne mit Zuschlägen				
	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
	NAV - Hauswirtschaft									
Ungelernt	18.20	18.20	18.20	18.53		19.79	19.79	19.79	20.15	
Ungelernt mit 4. Jahren Berufserfahrung oder EBA	20.00	20.00	20.00	20.36		21.75	21.75	21.75	22.14	
Gelernt	22.00	22.00	22.00	22.40		23.92	23.92	23.92	24.36	
CTT de l'économie domestique (Genève)										
Sans qualification particulière	18.45	18.60	18.60			20.70	20.23	20.23		
Travailleurs sans qualifications mais avec 4 ans d'exp.			20.00					21.75		
Personnel qualifié porteur d'un CFC, titre ou expérience équivalents	20.65	21.65	22.05			23.17	23.54	23.98		
(par exemple: maîtres d'hôtel, gouvernante)										
NAV für den Hausdienst (Bern)										
Mitarbeiter ohne Berufsbildung	16.90	17.79				19.91	20.96			
Mitarbeiter mit EBA oder 4. Jahren Berufserfahrung		19.13					22.53			
Mitarbeiter mit hauswirtschaftlicher Berufsausbildung	19.46	20.65				22.92	24.32			
CTT pour le personnel au service de l'économie domestique (Valais)										
Personnel payé à l'heure non qualifié	18.30	18.40	18.50			19.90	20.01	20.12		
Personnel payé à l'heure semi-qualifié	20.55	20.65	20.75			22.35	22.46	22.57		
Personnel payé à l'heure qualifié	21.85	21.95	22.05			23.76	23.87	23.98		
Reinigungsgewerbe Deutschschweiz gültig bis 31.12.2015										
UnterhaltsreinigerIn I bis und mit vollendetem 3. Dienstjahr	17.05	17.15	17.6	18.05	18.5	19.9	20.4	20.9	21.4	22.0
UnterhaltsreinigerIn II ab vollendetem 3. Dienstjahr	17.25	17.35	17.8	18.25	18.7	20.1	20.6	21.1	21.7	22.2
UnterhaltsreinigerIn III ab vollendetem 6. Dienstjahr	17.55	17.65	18.1	18.55	19	20.4	21.0	21.5	22.0	22.6
SpezialreinigungsmitarbeiterIn I, ungelernt bis zum 4. Dienstjahr	19.5	19.85	20.05	20.2	20.4	23.6	24.1	24.3	24.5	24.7
SpezialreinigungsmitarbeiterIn II, gelernt oder 4 J. Erfahrung oder EFZ	22.05	22.3	22.5	22.8	23.05	26.7	27.0	27.3	27.6	27.9

Reinigungsgewerbe Westschweiz gültig bis 31.12.2013						
Personnel engagé avec un temps de travail < 18h	16.80	17.00	17.40	20.42	20.67	21.15
Bei der Anstellung unqualifiziertes Personal	19.60	19.85	19.85	23.83	24.13	24.13
Unqualifiziertes Personal mit 4 Jahren Berufserfahrung	21.70	22.00	22.40	26.38	26.74	27.23
Qualifiziertes Personal im Besitz eines eidg. Fähigkeitszeugnisses	24.95	25.30	25.80	30.33	30.76	31.36
Gastgewerbe gültig bis 31.12.2015						
Mitarbeiter ohne Berufslehre	18.60	18.70	18.70	22.80	22.92	22.92
Mitarbeiter mit 2-jähriger beruflicher Grundbildung	19.61	20.35	20.35	24.04	24.94	24.94
Mitarbeiter mit beruflicher Grundbildung mit EFZ	21.02	22.54	22.54	25.77	27.64	27.64
GAV Personalverleih seit 01.01.2012 in Kraft						
Ungelernt		16.46			19.93	
Gelernt		21.95			26.58	