

Arbeitszeit bei Hausangestellten und Homeoffice: Wann ist Feierabend?

Die Grenze zwischen Arbeitszeit und Privatleben verschwimmt zunehmend, vor allem wenn die Arbeit zu Hause verrichtet wird. Zum Schutz von Hausangestellten, die in privaten Haushalten arbeiten, gibt es zwar Lösungen. Doch bei der Telearbeit ist man noch weit von einem Konsens entfernt. *Karine Lempen*

Abstract Arbeitszeit oder Ruhezeit? Diese brennende Frage stellt sich für zwei sehr unterschiedliche Arbeitsformen immer häufiger: für die Hausarbeit, die von einer im Haushalt des Arbeitgebers lebenden Person verrichtet wird (Live-in), und für die Telearbeit, bei der mithilfe digitaler Hilfsmittel von zu Hause aus gearbeitet wird (Homeoffice). In beiden Fällen verschwimmt die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend. Um Hauspersonal besser vor dem Risiko eines berufsbedingten Burn-outs zu schützen, hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) vor Kurzem Regeln verabschiedet. Bei den Vorschlägen zur besseren Regelung von Telearbeit gehen die Meinungen hingegen weit auseinander. Gleichzeitig werden in allen politischen Lagern Stimmen laut, die sich für die Verringerung von arbeitsbedingtem Stress und für eine bessere Work-Life-Balance starkmachen.

Was soll bei Arbeitnehmern, die einen Teil oder ihre gesamte Tätigkeit in einem privaten Haushalt ausüben, als Arbeitszeit gelten?¹ Diese Frage stellt sich vor allem für zwei moderne Arbeitsformen: für die Hausarbeit, die von einer im Haushalt des Arbeitgebers lebenden Person verrichtet wird (Live-in), und für die Telearbeit, bei der mithilfe digitaler Hilfsmittel von zu Hause aus gearbeitet wird (Homeoffice).

In beiden Fällen kann die unscharfe Abgrenzung zwischen Arbeits- und Ruhezeit dazu führen, dass die Angestellten sich verpflichtet fühlen, ständig verfügbar zu sein. Teilweise sind sie bereit, einer allfälligen Aufforderung des Arbeitgebers rund um die Uhr nachzukommen, was auf Kosten ihrer Gesundheit und ihres Privatlebens geht.

Rahmen für Hausarbeit

Deshalb wurden vor Kurzem Regeln verabschiedet, um das Hauspersonal besser vor dem Risiko einer berufsbedingten Erschöpfung zu schützen. Die Hausangestellten, die im Haushalt des Arbeitgebers leben, gehören weltweit zu den Arbeitnehmern mit den längsten und unberechenbarsten Arbeitszeiten. Der dadurch entstehende Schlafmangel verschlechtert klar

ihre Gesundheit. Zudem besteht das Risiko der sozialen Isolation, was auch für das Privatleben negative Folgen hat.² Angesichts dessen hat sich die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) mit einem ihrer jüngsten Übereinkommen der Arbeitsbedingungen beim Haushaltsdienst angenommen.

Das 2011 verabschiedete IAO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte präzisiert insbesondere den Begriff der Arbeitszeit. Demzufolge gehören auch Zeiten dazu, in denen Hausangestellte zwar keine konkrete Leistung erbringen, aber auch nicht frei über ihre Zeit verfügen können, weil sie sich dem Arbeitgeber zur Verfügung halten müssen.³ Die IAO-Empfehlung 201 rät den Staaten, die Höchstzahl der Stunden, während derer von Hausangestellten Bereitschaftszeiten verlangt werden können, festzulegen. Zudem sollen sie auch die Art und Weise, wie diese gemessen werden könnten, definieren.⁴ Die Arbeitszeiten, einschliesslich der Bereitschaftszeiten, sollten genau aufgezeichnet werden.⁵

Die Schweiz hat das Übereinkommen Nr. 189 im Jahr 2014 ratifiziert. Hierzulande hat der Gesetzgeber die privaten Haushaltungen jedoch vom Geltungsbereich des Arbeits-

gesetzes ausgenommen. Die Regeln für die von Hausangestellten geleistete Arbeitszeit sind somit in den kantonalen Normalarbeitsverträgen (NAV) zu finden, von denen allerdings abgewichen werden kann. Wer einen Einzelarbeitsvertrag unterzeichnet, darf beispielsweise eine längere Arbeitszeit vereinbaren, als dies im NAV vorgesehen ist.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat kürzlich zuhanden der Kantone einen Modell-NAV für die 24-Stunden-Betreuung erarbeitet. Dieser Modell-NAV ergänzt die kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer im Haushaltsdienst gemäss Artikel 359 Obligationenrecht. Er legt fest, dass die Arbeitnehmer für die Zeit, in der sie sich im Wohnhaus der zu betreuenden Person aufhalten, «ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen», Anspruch auf eine gemäss Betreuungsintensität abgestufte Entlohnung haben.

Weiter legt der Modell-NAV des Seco auch neue Standards für die Arbeitszeiterfassung fest. So sieht er etwa vor, dass wöchentlich eine detaillierte Arbeitszeitdokumentation durch alle Vertragsparteien zu visieren ist. Die Kantone Genf, Waadt und Wallis haben in ihren Normalarbeitsverträgen für den Haushaltsdienst beispielsweise bereits eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung eingeführt. Eine solche Pflicht entspricht der IAO-Empfehlung 201 und erleichtert den Nachweis der Arbeitsstunden.

Schwierige Abgrenzung

Die Arbeitsinspektorate sind nicht befugt, private Haushalte zu betreten, um die korrekte Anwendung des NAV für das Hauspersonal zu kontrollieren. Das Gleiche gilt für die Telearbeitenden. Trotzdem: Die zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes zur Dauer und Erfassung der Arbeitszeit sind grundsätzlich auch auf die Telearbeit anwendbar.

² IAO (2014), S. 4–5.

³ Art. 10 Abs. 3 Ü189.

⁴ Ziff. 9 Abs. 1 E201.

⁵ Ziff. 8 Abs. 1 E201.

¹ Für eine detaillierte Analyse siehe Lempen und Major (2019).

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und das Internationale Arbeitsamt (IAA) weisen darauf hin, dass Telearbeit häufig zu längeren Arbeitszeiten führt.⁶ Das scheint durchaus logisch, vor allem wenn die Telearbeit zur vereinbarten Arbeitszeit hinzukommt. In der Praxis ist die Grenze zwischen formeller Telearbeit (anstelle der Arbeit im Büro) und informeller Telearbeit (die zusätzlich geleistet wird) nicht einfach zu ziehen. Vor allem wenn die vereinbarte Arbeitszeit nicht ausreicht, um die vom Unternehmen definierten Ziele zu erreichen, ist es häufig schwierig, zu sagen, ob die von zu Hause aus geleisteten Stunden angeordnet sind, toleriert oder heimlich verrichtet werden.

Anders als bei den Regeln, die für einen besseren Schutz von Hauspersonal verabschiedet wurden, herrscht bei den Vorschlägen für eine bessere Regelung der Telearbeit mit digitalen Hilfsmitteln von zu Hause aus alles andere als Einigkeit. Auf der einen Seite fordern einige Parteien vom Parlament die Einführung eines Rechts zum Abschalten von Kommunikationsgeräten⁷ nach französischem oder belgischem Vorbild sowie eine systematische Dokumentation von Telearbeit, die mit digitalen Hilfsmitteln geleistet wurde. Auf der anderen Seite befürworten verschiedene Parteien mehr Gestaltungsfreiheit bei den Standards für die Arbeit im Homeoffice.⁸

Sehr unterschiedliche Ansichten

Die verschiedenen Vorschläge der Parteien führen teilweise die gleichen Argumente

6 Eurofound und IAO (2017), S. 21–22; Eurofound (2019), S. 31–32.

7 Siehe z. B. Motion 17.3201 Mazzone (Grüne Fraktion), «Abschalten ausserhalb der Arbeitszeit. Den rechtlichen Rahmen für die technologischen Veränderungen am Arbeitsplatz festlegen», erledigt.

8 Siehe insbesondere die parlamentarische Initiative 16.484 Burkart (FDP-Liberale Fraktion), «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice», im Nationalrat noch nicht behandelt.

an, unter anderem jenes des Gesundheitsschutzes: Einige sind der Ansicht, mehr Autonomie würde zur Stressreduktion beitragen; für andere wiederum würde eine Deregulierung der unbegrenzten Verfügbarkeit Tür und Tor öffnen und so zwangsläufig zu Burn-outs führen.

Auch das Argument der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird von beiden Lagern bemüht. Die einen betonen, wie wertvoll es sei, auch sonntags an einem Dossier weiterarbeiten zu können und trotzdem zu Hause präsent zu sein. Doch die Gegenseite kontert, dass es dem Familienleben nicht gerade zuträglich sei, wenn eine Person zwar zu Hause ist, aber bei ihrer am Sonntag verrichteten Arbeit nicht gestört werden möchte.

Mehr Zeitsouveränität

Die von der Stiftung Eurofound analysierten Studien zeigen, dass die Beziehung zwischen Telearbeit und Work-Life-Balance komplex ist. Je nach Form der Telearbeit fallen die Erkenntnisse unterschiedlich aus. So kann Telearbeit einerseits die Arbeit im Büro ganz oder teilweise ersetzen. Andererseits kann es sich dabei auch um informelle Telearbeit handeln, die oft unentgeltlich und zusätzlich zu den vereinbarten Stunden geleistet wird. Die Verbesserung der Work-Life-Balance wird regelmässig als einer der Hauptvorteile dieser Arbeitsform genannt. Angesichts der schwierigen Abgrenzung kann sie aber auch dazu führen, dass Haushaltsaufgaben vernachlässigt werden und es zu Konflikten in der Familie kommt. Das Risiko von Spannungen ist besonders hoch, wenn die arbeitnehmende Person in ihrer Freizeit für das Unternehmen arbeitet.⁹

Die höhere Beteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt, die Überalterung sowie

9 Eurofound und IAO (2017), S. 28–31; Eurofound (2019), S. 34–35.

der Mangel an Betreuungsstrukturen und deren Kosten sorgen dafür, dass eine bezahlte Beschäftigung immer häufiger auch mit unentgeltlicher Betreuungsarbeit für Angehörige kombiniert werden muss. Vor diesem Hintergrund werden nicht nur in der Schweiz die Arbeitszeitstandards neu definiert.

In Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau macht die IAO die Regierungen vor allem auf eines aufmerksam: Lösungen, die auf tripartiter Ebene – also unter Einbezug der Sozialpartner – auszuhandeln sind, sollten es den Arbeitnehmenden erlauben, ihre Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen stärker mitzubestimmen.¹⁰

10 IAO (2018) Ziff. 927.



Karine Lempen
Professorin für Arbeitsrecht, Universität Genf

Literatur

Eurofound und IAO (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work.

Eurofound (2019). Digital Age. Further Exploring the Working Conditions of ICT-Based Mobile Workers and Home-Based Teleworkers.

Internationale Arbeitsorganisation IAO (2014). Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur, Informationsnotiz Nr. 7.

Internationale Arbeitsorganisation IAO (2018). Garantir un temps de travail décent pour l'avenir.

Lempen, Karine und Major Marie (2019). Les normes de l'OIT et les discours sur le temps de travail en Suisse, erschienen in: Stéphanie Dagron, Anne-Sylvie Dupont und Karine Lempen (Hrsg.), L'OIT et le droit social en Suisse: 100 ans et après ? Éditions juridiques libres, Genf, S. 81–135.

Gesetzesvorlage zu flexibleren Arbeitszeiten

Das Parlament befasst sich mit Vorstössen zu flexibleren Arbeitsmodellen. Im März 2016 reichte der Luzerner CVP-Ständerat Konrad Graber eine parlamentarische Initiative ein, welche die «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und den Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» fordert. Sie schlägt ein neues Jahresarbeitszeitmodell vor, um die wöchentliche Höchstarbeitszeit flexibler zu gestalten. Unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen soll der individuelle Arbeitstag neu 15 Stunden (statt 14 Stunden) betragen können. Die tägliche Ruhezeit kann dabei laut dem aktuellen Entwurf

mehrmals wöchentlich auf 9 Stunden verkürzt und freiwillig unterbrochen werden. Zudem ist die Sonntagsarbeit bewilligungsbefreit, wenn sie nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebs stattfindet. Dies ist etwa bei Homeoffice oder auf Dienstreisen der Fall. Das Modell steht Vorgesetzten und Fachpersonen offen mit einem Jahresbruttolohn von mehr als 120 000 Franken oder einem höheren Bildungsabschluss, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.

Eine parlamentarische Initiative von Alt-Ständerätin Karin Keller-

Sutter, welche die «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten» verlangte, hat der Ständerat im September abgeschlossen. Die Ratsmehrheit will sich auf die erstgenannte Initiative konzentrieren. Die externe Vernehmlassung lief bis Ende 2018. Die Behandlungsfrist wurde bis zur Frühjahressession 2021 verlängert. Zuständig für die Ausarbeitung der Vorlage ist die Wirtschaftskommission des Ständerats.

Bei einer parlamentarischen Initiative entwirft das Parlament den Erlassentwurf selber. Die Verwaltung leistet dabei technische Unterstützung –



beispielsweise in Form von Sach- und Rechtsauskünften. Anschliessend überweist die federführende Kommission die Vorlage an ihren Rat und unterbreitet sie gleichzeitig dem Bundesrat zur Stellungnahme.