



Grüne Kanton Bern, Postfach, 3000 Bern 23
Tel. 031 311 87 01
Fax 031 311 87 04
sekretariat@gruenebern.ch
www.gruenebern.ch
www.twitter.com/gruenebern

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern
Münsterplatz 3a
3011 Bern 8

Mail: stefan.kolb@vol.be.ch

Bern, 26. April 2019

KONSULTATION: NORMALARBEITSVERTRAG NAV FÜR DIE 24-STUNDEN-BETREUUNG

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Ammann

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Gelegenheit im Rahmen der Konsultation zum Normalarbeitsvertrag NAV für die 24-Stunden-Betreuung Stellung nehmen zu können.

1. Grundsätzliches

Seit Jahren ist das Thema von privaten BetreuerInnen älterer Menschen aktuell, häufig werden die Arbeiten von sogenannten «Care-Migrantinnen» erbracht. Daher erachten die Grünen einen besseren Schutz der Beschäftigten in dieser wachsenden Branche für sehr wichtig. Bereits im Jahr 2012 haben die Grünen dazu Vorstösse eingereicht (017-2012: "Arbeitsmarkt Privathaushalt": Volkswirtschaftliche Bedeutung und arbeitsrechtliche Absicherung im Kanton Bern?). Viele dokumentierte Beispiele zeigen mit welchen prekären Arbeitsbedingungen viele der BetreuerInnen konfrontiert sind. Mit verantwortlich dafür ist das Fehlen einer einheitlichen, transparenten und fairen Regelung der Betreuung im Privathaushalt. Nicht nur die Betreuenden fordern klar verständliche und faire Arbeitsverträge, sondern auch zunehmend Privathaushalte und Beratungsstellen von Alters- und SeniorInnenorganisationen.

Die Grünen erachten die Unterstellung der privaten BetreuerInnen älterer Menschen unter das Arbeitsgesetz ArG weiterhin für zwingend notwendig. Die Betreuungsarbeit als Teil der Langzeitpflege gehört zum Service public und sollte national einheitlich und verbindlich geregelt werden. Die Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen ArbeitnehmerInnen schreibt im Übrigen auch das ILO-Übereinkommen 189 explizit vor. Die Schweiz hat dieses Abkommen ratifiziert, es ist seit November 2015 in Kraft. Anzuführen ist an dieser Stelle auch Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention EMRK zum «Schutz des Privatlebens». Daraus lässt sich die Notwendigkeit einer täglichen Ruhezeit ableiten, denn die Privatsphäre der Arbeitnehmenden muss unbedingt geschützt werden.



Der Bundesrat hatte am 21.06.2017 entschieden, ein Modell eines Normalarbeitsvertrages NAV zu definieren, welches einen schweizweiten Minimalstandard für die Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung garantieren soll. Die Kantone ergänzen ihre bestehenden Normalarbeitsverträge zur Hauswirtschaft mit diesen Regelungen, was jetzt im Kanton Bern gemacht wird.

Der gewählte Weg eines nichtverbindlichen NAV ist problematisch, da der Schutz der Beschäftigten ungenügend bleibt. So kann jederzeit vom NAV abgewichen werden und es gibt keine wirksamen Kontrollen. Die Tätigkeiten werden grossmehrheitlich von Frauen erbracht, was zu neuen indirekten Diskriminierungen führen kann und gleichstellungspolitisch gefährlich ist.

Das Grundproblem des vorliegenden NAV liegt darin, dass er nicht verbindlich ist («dispositives Recht») und jederzeit vom Arbeitgeber, bzw. der Arbeitgeberin davon abgewichen werden kann. Zudem wirkt der NAV nur zivilrechtlich. Bei Verletzungen können beispielsweise die kantonalen ArbeitsmarktinspektorInnen nicht aktiv werden. Damit wird der Zweck eines Minimalstandards und die Verhinderung von «schwarzen Schafen» keinesfalls sichergestellt. Gemäss den Ergebnissen der FLAM-Kontrollen liegt im Kanton Bern die Unterbietungsrate bei 20% und es besteht Handlungsbedarf.

Gemäss Art 360a OR kann der Kanton auf Antrag der Tripartiten Kommission nach Berufserfahrung und Bildungsabschluss differenzierte Mindestlöhne festlegen.

Antrag: Die Grünen beantragen, dass der NAV mindestens im Bereich der Löhne (Lohn für aktive Arbeitszeit und Präsenzzeit) zwingend erklärt wird. Dabei sind die Löhne für die Präsenzzeit und die aktive Arbeitszeit festzulegen.

2. Zur Form

Im Sinne der Transparenz begrüssen die Grünen einen eigenständigen NAV neben dem existierenden NAV Hausdienst. Die Grünen stossen sich aber am Begriff der 24-Stunden-Betreuung, da diese aus der Sicht der Beschäftigten gerade nicht möglich ist. Denkbar wäre der Begriff «Liv-In».

Zur Vermeidung von Missverständnissen und Unklarheiten sollte die Einführung neuer Begriffe ausserhalb des im Arbeitsgesetz Üblichen (z.B. «aktive Arbeitszeit», «Betreuungszeit», «Präsenzzeit» etc.) möglichst vermieden werden. Es ist auf jeden Fall in den Materialien ein Glossar mit allen wichtigen aufgeführten Begriffen inkl. ihrer Definitionen beizulegen. Auch die Merkblätter sind entsprechend auszuführen sowie klar verständlich und gut strukturiert zu verfassen.

3. Zu den einzelnen Artikeln

Geltungsbereich (Art. 1)

Pflegeleistungen des KVG fallen nicht unter den Begriff der hauswirtschaftlichen und betreuerischen Leistungen, was explizit als Ausschluss erwähnt werden soll.



Persönliche Ausnahmen (Art. 2)

Ärztliche oder medizinische Pflege sind keine Begriffe der KLV. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollen sie ersetzt werden durch "Ärztliche Leistungen und Krankenpflege im Sinne der Verordnung des EDI vom ...".

Betriebliche Ausnahmen (Art 3)

Dieser Normalarbeitsvertrag ist zudem auch nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz ArG unterstehen, was ergänzt werden muss.

Ergänzendes Recht (Art. 5)

Schriftliche Abreden sollen nicht zu Ungunsten der Mitarbeitenden getroffen werden können.

Wöchentliche Arbeitszeit (Art. 11)

Es sind für 100% maximal 44 Stunden erlaubt, d.h. eine 5 1/2 Tage Woche à 8 Stunden pro Tag. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden. Überzeit (alle Stunden über 50 Stunden) muss durch Freizeit innerhalb des Arbeits-Turnus kompensiert werden, Überstunden (Stunden zwischen 44 und 50 Stunden) sind mit einem Zuschlag gemäss Entwurf zu entgelten.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit muss analog zum Arbeitsgesetz ArG definiert und explizit aufgeführt werden. Die Regelung von Überzeit und Überstunden ist, analog zum ArG, ebenfalls explizit aufzuführen.

Abs. 2: Dies ist nicht kompatibel mit den Tätigkeiten im Sinne des NAV. Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet. Die Grünen schlagen vor, den Absatz zu streichen und einzig eine tägliche Mindestarbeitszeit von 8 Stunden für Einsätze von weniger als eine Woche Dauer zu akzeptieren.

Präsenzzeit (Art. 12)

Absatz 2: Bei intensiven Betreuungssituationen (was ein wöchentlicher Durchschnitt von 2 bis 3 Einsätzen während der Präsenzzeit bedeutet) kann sich eine Person alleine nicht mehr um die Betreuung kümmern. Es müssen Massnahmen zur Entlastung ergriffen werden. Es müssen klare Kriterien festgelegt werden.

Lohn für aktive Arbeitszeit (Art. 23)

Für die Vergütung der aktiven Arbeitszeit sollen gemäss Regierungsvorschlag die im NAV Hauswirtschaft des Bundes (SR 221.215.329.4) festgelegten Mindestansätze gelten. Diese betragen seit 1.1.2017 bis 31.12.2019:



Fr. 18.90 /h für ungelernt;

Fr. 20.75/h für ungelernt mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft;

Fr. 22.75/h für gelernt mit EFZ;

Fr. 20.75/h für gelernt mit EBA.

Die Nichteinhaltung des Mindestlohns, der gestützt auf Art. 360a OR im nationalen NAV Hauswirtschaft definiert wurde, kann gemäss Entsendegesetz (Art. 9) sanktioniert werden. Die Vergütung der Präsenzzeiten fällt hingegen nicht unter diesen NAV und kann somit nicht auf diesem Weg durchgesetzt werden. Solche Entschädigungen müssen von den Arbeitnehmenden privatrechtlich vor Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Die Grünen weisen darauf hin, dass diese Mindestlöhne des NAV für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft gering und insgesamt tiefer sind als in vergleichbaren Branchen. Artikel 3 Bst. e bezieht sich einzig auf die «Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken». Die im neuen NAV aufgeführten Tätigkeiten gehen weit über eine simple Mithilfe hinaus und ist auch breiter als nur hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Es geht um die umfassende Betreuung über einen langen Zeitraum hinweg, wofür es spezifische soziale Kompetenzen und insbesondere eine hohe Eigenverantwortung braucht. **Der vorgeschlagene Mindestlohn ist somit völlig unzureichend und sollte aufgrund vergleichbarer Tätigkeiten festgelegt werden.**

- **Antrag:** Die Grünen beantragen, dass nach Erfahrung und Ausbildung differenzierte Mindestansätze für die Vergütung verbindlich erklärt werden.
- Aufgrund Art. 360a OR hat der Kanton (auf Antrag der TPK) eine geeignete (höher als der NAV Hauswirtschaft) und verbindliche Lohnskala zu definieren.
- Diese Mindestansätze orientieren sich an vergleichbaren Tätigkeiten, so beispielsweise an Fachpersonen Betreuung.
- Die Mindestansätze werden regelmässig mindestens der Teuerung angepasst.
- Zudem sind die Ansätze in Merkblättern transparent und verständlich aufzuführen.



Lohn für Präsenzzeit (Art. 24)

Die Grünen folgen dem Grundsatz, dass die Präsenzzeit, während der man sich am Arbeitsplatz zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss, als Arbeitszeit gelten muss. Mit Bezug auf ein Basler Gerichtsurteil haben die Gewerkschaften einen Kompromiss vorgeschlagen, den die Grünen unterstützen.

Dabei muss sich die Zahl der Einsätze auf die gesamte Präsenzzeit beziehen, nicht auf den Nachtzeitraum (zwischen 23 und 6 Uhr). Indem man nur den Nachtzeitraum berücksichtigt, akzeptiert man, dass die Arbeitnehmerin für die übrige Präsenzzeit (d.h. für eine Dauer von 9Std/Tag) quasi bedingungslos ausgeliefert ist, was inakzeptabel ist.

Antrag:

- a) zu 50 % des Stundenlohns, aber mindestens Fr. 10.- pro Stunde Präsenzzeit bei gelegentlichen Einsätzen (bis dreimal wöchentlich im Durchschnitt, während der vereinbarten Präsenzzeit);
- b) zu 100% des Stundenlohns (bei einem wöchentlichen Durchschnitt von 1 Einsatz pro Tag, während der vereinbarten Präsenzzeit)
- c) Bei durchschnittlich 2 bis 3 Einsätzen pro Tag während der Präsenzzeit überprüft der Hausarzt die Situation für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bei häufigen Einsätzen ist die 24-Std.-Betreuung durch eine einzige Person nicht erlaubt.
Jede angebrochene halbe Stunde wird als ganze Stunde entlohnt.

Vollzug:

Dem Vollzug kommt angesichts der besonderen Situation des Arbeitsplatzes «Privathaushalt» eine wichtige Funktion zu. Der Kanton Bern klärt, welche Instanz(en) das Personal im Fall von Verletzungen der NAV-Bestimmungen unterstützen.

Antrag: Der Kanton stellt angemessene Verfahren zur Verfügung, um die Durchsetzung des NAV zu kontrollieren und stellt die dazu notwendigen Mittel bereit.

Der Kanton richtet eine Anlaufstelle ein, welche für Privathaushalte, PatientInnen und Fachorganisationen Auskünfte erteilt und organisiert einen regelmässigen Austausch mit interessierten Privathaushalten, PatientInnen und Fachorganisationen und den Sozialpartner/innen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.



Freundliche Grüsse

Natalie Imboden

Natalie Imboden
Co-Präsidentin, Grossrätin

J. Fuchs

Jessica Fuchs
Geschäftsführerin Grüne Kanton Bern