

KIGA Baselland
Abteilung Arbeitsrecht/Arbeitnehmerschutz
z.H. Dr. Eva Pless
Bahnhofstrasse 32
4133 Pratteln

Basel, 26. November 2019

Anhörung zum neuen Normalarbeitsvertrag (NAV) für die wohngemeinschaftliche Betreuung

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Weber
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Gelegenheit im Rahmen der Anhörung zum neuen Normalarbeitsvertrag NAV für die wohngemeinschaftliche Betreuung Stellung nehmen zu können.

Grundsätzliches

Der VPOD betreut seit sechs Jahren ein Netzwerk von Care-Migrantinnen, die als sog. 24h-Betreuerinnen in Privathaushalten arbeiten. Sozusagen alle von ihnen sind mit äusserst prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert. Dafür mitverantwortlich ist das Fehlen einer einheitlichen, fairen und vor allen Dingen verbindlichen Regulierung dieser Berufsbranche. Nicht nur die Betreuerinnen fordern faire Arbeitsbedingungen und Löhne, auch die Arbeitgeber und die Sozialberatungsstellen haben ein Interesse an einheitlich regulierten Arbeitsbeziehungen.

Das ILO-Übereinkommen 189 schreibt die Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Arbeitnehmenden vor. Die Schweiz hat das Übereinkommen ratifiziert und 2015 in Kraft gesetzt. Der VPOD erachtet deshalb die Unterstellung der Arbeit in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz weiterhin für folgerichtig und zwingend notwendig, um den Gesundheitsschutz der Betreuerinnen zu gewährleisten. Ein vom VPOD in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten von Prof. Dr. Kurt Pärli (Universität Basel) kommt denn auch zum Schluss, dass sich Personalverleiher schon heute – gestützt auf die aktuelle Gesetzeslage – an das Arbeitsgesetz halten müssten (siehe u.a. auch Beitrag SRF 10vor10 vom 23. Mai 2019).

Die Betreuungsarbeit in Privathaushalten ist Teil der Langzeitpflege und somit eine Service-public-Leistung, die entsprechend schweizweit einheitlich und verbindlich geregelt werden sollte. Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention EMRK «Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens». Daraus lässt sich die Notwendigkeit einer täglichen Ruhezeit ableiten, damit die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt wird.

Der Bundesrat hat sich bedauerlicherweise gegen eine nationale Regelung der Arbeitsbedingungen von Betreuerinnen in Privathaushalten entschieden. Er delegiert diese Aufgabe an die

Kantone, gibt aber einen Modell-NAV mit Mindeststandards vor. Der VPOD begrüsst unter den gegebenen Umständen, dass nun im Kanton Basel-Landschaft neben dem NAV für Hauspersonal ein eigenständiger NAV für die wohngemeinschaftliche Betreuung geschaffen wird. Das schafft Klarheit für alle Beteiligten.

Gerne nehmen wir zu einzelnen Paragrafen im Entwurf wie folgt Stellung:

§ 13 Dokumentationspflichten

¹ Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Betreuungspersonal ein Exemplar des kantonalen NAV für die wohngemeinschaftliche Betreuung [Geschäftsnummer] und des schriftlichen Arbeitsvertrages auszuhändigen. Sofern in Kraft bzw. relevant, ist auch der nationale NAV Hauswirtschaft [221.215.329.4] bzw. der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih abzugeben.

³

→ «wöchentlich durch alle Vertragsparteien»: sehr gut gemeint, aber bei Dreiecksverhältnissen (Personalverleih) u.E. leider in der Praxis nicht umsetzbar. Personalverleiher agieren ja als Arbeitgeber und übernehmen in der Regel auch die treuhänderischen Aufgaben. Sie müssten u.E. realistischerweise einmal monatlich, bevor die Löhne ausbezahlt werden, die Arbeitsdokumentation einsehen und visieren, um sicherzustellen, dass insb. die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss §19 nicht überschritten wird.

Bei Zweierkonstellationen (AG-AN) ist eine wöchentliche Visierung unbedingt notwendig und zu begrüssen.

Sehr erwünscht wäre von unserer Seite, dass das KIGA Baselland hierfür online ein Formular zur Verfügung stellt.

§17 Tod oder Heimeintritt der betreuten Person

¹

→ Wortlaut unklar. Was heisst aufgelöst werden? Kann frühestens 30 Tage nach dem Ereignis (Tod/Heimeintritt) die Kündigung ausgesprochen werden?

Unsere Erfahrung zeigt, dass dies ein wichtiger und häufig strittiger Punkt ist. U.E. muss dieser Paragrafsicherstellen, dass das Betreuungspersonal nach dem Tod bzw. nach dem Heimeintritt nicht per sofort ohne Dach über dem Kopf dasteht. Das heisst, es soll frühestens nach 30 Tagen den Haushalt verlassen müssen und gleichzeitig den Lohnanspruch gewährt haben. Diese Absicht begrüsst der VPOD, nur muss der Wortlaut präzisiert werden.

Vorschlag:

¹ Bei Tod oder Heimeintritt der betreuten Person kann das angetretene Arbeitsverhältnis auch während der Probezeit nur mit einer Kündigungsfrist von mindestens 1 Monat beendet werden.

§18 Zeiterfassung

→ Unsere Erfahrung zeigt, dass es notwendig ist, die ordentlichen Arbeits- und Präsenzzeiten sowie die Freizeit von Anfang an im Arbeitsvertrag zu regeln. Wir sehen nämlich viele Verträge mit einer ordentlichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden, bei denen alle (betreute Person sowie die Angehörigen) davon ausgehen, dass das Betreuungspersonal rund-um-die-Uhr verfügbar ist und ganz und gar auf Rückzugsmöglichkeiten und Freizeit verzichtet. Das ist stossend, gesundheitsschädigend für das Betreuungspersonal und arbeitsrechtlich höchst problematisch.

Um dies zu verhindern, schlagen wir vor, dass im Arbeitsvertrag jeweils die ordentlichen Arbeits- und Präsenzzeiten sowie die tägliche und wöchentliche Freizeit im Grundsatz festgelegt werden. Diese Planung muss unbedingt realistisch sein und von allen Beteiligten getragen und regelmässig überprüft werden. D.h. unter anderem, dass die Angehörigen verstehen müssen, dass das Betreuungspersonal gestützt auf §23 Abs. 2 des vorliegenden NAV pro Woche mind. 24h+12h Freizeit haben muss und die betagte Person vor allem auch während des Bereitschaftsdienstes nur in Ausnahmesituationen die Arbeitsleistung des Betreuungspersonals beanspruchen darf.

Mit der vorgesehen Zeiterfassung gemäss §18 kann dann jeweils nachträglich sichergestellt werden,

dass auch Überstunden (d.h. Einsätze während dem Bereitschaftsdienst) korrekt dokumentiert und ausbezahlt werden.

§19 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.

→ Unbestritten ist, dass Betreuungsarbeit in Privathaushalten physisch und psychisch sehr herausfordernde Arbeit ist, dies insb. auch, weil neben der ordentlichen Arbeitszeit noch weitreichender Bereitschaftsdienst (Einschränkung Bewegungsfreiheit der Betreuerinnen) Usus ist. Aus diesem Grund ist für den VPOD klar, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht höher als 42 Stunden sein darf.

³

→ Dieser Absatz ist wiederum gut gemeint, aber wir sehen, dass dieser Absatz zu Komplikationen mit dem §23 Abs. 2 des vorliegenden NAV führen könnte. Bei 5.5 Arbeitstagen pro Woche kann es unter Umständen im Sinne der Arbeitnehmerin sein, dass an 5 Tagen 7.5h Arbeitszeit und an 0.5 Tagen 4.5h Arbeitszeit eingeplant werden, was u.E. in Ordnung wäre.

§23 Tägliche und wöchentliche Freizeit

¹ Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf mindestens 4 Stunden Freizeit pro Tag, wobei mindestens 2 Stunden zusammenhängend bezogen werden müssen. ...

→ Man muss sich vorstellen, wie der jeweilige Arbeitsalltag des Betreuungspersonals ideal typischerweise aussieht: Das Personal ist in aller Regel sehr isoliert im Privathaushalt der betreuten Person, da neben der ordentlichen Arbeitszeit auch noch fast rund-um-die Uhr ein Bereitschaftsdienst erfordert wird. Aus diesem Grund ist ausreichende Freizeit neben der fairen Entschädigung des Bereitschaftsdienstes für den VPOD das absolut wichtigste Anliegen!

Die täglich gewährte Freizeit (mind. 2 Stunden zusammenhängend für Spaziergang, Sport, kleiner Ausflug, Kaffee mit einer Bekannten/Freundin im Nachbarsdorf etc.) von mindestens 4 Stunden ist dazu da, um den Gesundheitsschutz des Betreuungspersonals zu gewährleisten. Denn es ist auch nicht im Sinne der Angehörigen und betreuten Personen, wenn das Personal übermüdet, erschöpft und überarbeitet ist und die Betreuungsleistung darunter zu leiden beginnt. Folglich ist der Anspruch von 4 Stunden Freizeit pro Tag das absolute Minimum. Er sollte eine Selbstverständlichkeit darstellen und keines Falles nur für die Folgetage nach mehreren Nachteinsätzen vorgesehen sein.

§27 Grundlohn für aktive Arbeitszeit

¹

→ Unseres Erachtens ist es nicht sinnvoll vorzusehen, dass der Grundlohn im Stundenansatz entlohnt werden soll, denn in vielen Fällen macht es mehr Sinn einen fixen Monatslohn und zusätzlich die Präsenzzeitentschädigung festzulegen. Die Überstunden, die über die Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, können dann separat ausbezahlt werden (oder im Folgemonat kompensiert werden – wobei dies meistens nicht realistisch ist). Für das Betreuungspersonal ist es nämlich wichtig zu wissen, wie viel sie wenigstens pro Monat verdienen werden und für die zu betreuende Person und deren Angehörige ebenfalls, dann können sie nämlich den Kostenaufwand besser abschätzen.

²

→ Auch der GAV Personalverleih sieht Mindestlöhne vor, die sind in Dreiecksverhältnissen i.d.R. relevant und gehen dem NAV Hauswirtschaft vor.

§28 Grundlohn für Bereitschaftsdienst

→ Ordentlich zu prüfen wäre u.E., ob man den Bereitschaftsdienst ausserhalb des Haushaltes (sog. Telefonpikett mit einer Reaktionszeit von bspw. 30 Minuten, analog ArG) separat regeln könnte. Vorschlag für Entschädigung bei Bereitschaftsdienst ausserhalb des Haushaltes: CHF 5.00/h

→ Die Mindestansätze für den Bereitschaftsdienst innerhalb des Haushaltes sind viel zu tief angesetzt. Wir orientieren uns bei der Höhe des Grundlohnes für Bereitschaftsdienst am wegweisenden Urteil GS.2013.32 vom 27. Oktober 2014 des Zivilgerichts Basel-Stadt.

² Die Mindestansätze betragen:

- a. In Betreuungssituationen, bei denen es ausnahmsweise oder gelegentlich zu Nachteinsätzen kommt (bis 0.5 Einsätze pro Nacht)
50% des Stundenlohnes, mindestens aber CHF 10.00
- b. ...regelmässig zu Nachteinsätzen kommt (pro Kalenderwoche mind. 1 Einsatz pro Nacht)
100% des Stundenlohnes
- c. ...häufig zu Nachteinsätzen kommt (mehr als 1 Einsatz pro Nacht)
→ streichen, da nicht zumutbar für das Personal!

³ ... Stellt sich heraus, dass im Durchschnitt mehr als 1 Einsatz pro Nacht notwendig ist, muss das Betreuungsarrangement ab dem Folgemonat grundsätzlich überdacht werden (tägliche Entlastungsdienste von einer zweiten Betreuerin, mehr Freizeit für Betreuungspersonal).

§32 Reisekosten

¹ ... für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort sowie auch für die Rückreise an den Wohnort..

→ Sehr viele Personalverleiher organisieren die Betreuung in einem Pendelrhythmus mit zwei Betreuerinnen, typischerweise in einem Turnus von 21 Tagen oder einem Monat. Das hat zur Folge, dass das Betreuungspersonal sehr viel reisen muss. Diese Kosten dürfen auf keinen Fall dem Personal zur Last fallen, denn sie müssen die Reise auf sich nehmen und verdienen überdies während der Zeit am Wohnort keinen müden Rappen. Sie müssen sich aber in dieser Zeit Zuhause von den Strapazen des Einsatzes und der Reiserei erholen. Diese Kosten muss u.E. zwingend die Arbeitgeberschaft bezahlen.

In diesem Sinne hoffen wir auf die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und danken Ihnen herzlich für die Zusammenarbeit. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Eliane Albisser
Gewerkschaftssekretärin Rechtsberatung
vpod region basel