

SP Kanton Bern - Postfach 2947 - 3001 Bern

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern
beco Berner Wirtschaft
Münsterplatz 3a
Postfach
3000 Bern 8
info.beco@vol.be.ch



Bern, 25. April 2019

KONSULTATIONSANTWORT

Normalarbeitsvertrag 24-Stunden-Betreuung (NAV)

Sehr geehrter Herr Volkswirtschaftsdirektor
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Konsultation zum Normalarbeitsvertrag 24-Stunden-Betreuung (NAV). Gerne nimmt die Sozialdemokratische Partei des Kantons Bern (SP Kanton Bern) dazu fristgerecht Stellung.

Grundsätzliches

Für die SP Kanton Bern sind gesetzliche Vorgaben zum Schutz von ArbeitnehmerInnen unabdingbar. Mit Sorge beobachten wir, dass in der Betreuung von pflegebedürftigen Personen immer mehr prekäre Arbeitsplätze geschaffen werden. Wir begrüssen deshalb die Absicht des Regierungsrates, in diesem Bereich klare Bedingungen zu schaffen, ausserordentlich. Dies auch im Bewusstsein, dass solche Regulierungen letztlich auch im Interesse der ArbeitgeberInnen sind.

Das ILO-Übereinkommen 189 schreibt die Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Arbeitnehmenden vor. Die Schweiz hat das Übereinkommen ratifiziert und 2015 in Kraft gesetzt. Die SP Kanton Bern erachtet deshalb die Unterstellung der Betreuerinnen in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz für folgerichtig und zwingend notwendig. Diese Betreuungsarbeit 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 Menschenrechtskommission EMRK «Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens». Daraus lässt sich die Notwendigkeit einer täglichen Ruhezeit ableiten, damit die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt wird.

Die SP Kanton Bern bedauert, dass der Bundesrat keinen nationalen NAV zur Regelung der Arbeitsbedingung von Betreuerinnen in Privathaushalten erlassen hat, sondern diese Aufgabe an die Kantone delegiert hat. Wir anerkennen aber, dass er immerhin einen Modell-NAV mit Mindeststandards vorgibt.

Wir begrüßen die Initiative des Kantons Bern, neben dem NAV Hausdienst einen eigenständigen NAV 24-Stunden-Betreuung zu schaffen. Ebenso begrüßen wir, dass sich der vorliegende NAV in vielen Punkten an den NAV Hausdienst anlehnt und Ferien, Pausen, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und weitere Punkte gleich geregelt werden.

Störend ist aus Sicht der ArbeitnehmerInnen die Bezeichnung der 24-Stunden-Betreuung. Ein derartiges Pensum ist nicht machbar und nicht zulässig. Wir würden deshalb eine andere Bezeichnung des Vertrages begrüßen.

Zu den einzelnen Artikeln

Art. 2 Persönliche Ausnahmen

Absatz 2: «Ärztliche und medizinische Pflege ...» ersetzen durch «Ärztliche Leistungen und Krankenpflege», da die ersteren keine Begriffe des KVL sind und zu Missverständnissen führen können.

Art. 3 Betriebliche Ausnahmen

Ziffer b ergänzen: Arbeitnehmende, die bei öffentlich-rechtlichen oder diesen gleichgestellten Organisationen beschäftigt sind, die dem Arbeitsgesetz unterstehen.

Art. 6 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages

Absatz 1 ergänzen: «Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages *in ihrer Muttersprache* aus.»

Aus unserer Sicht ist es wichtig, dass die Arbeitnehmenden verstehen, was in diesem Vertrag steht.

Art. 11 Wöchentliche Arbeitszeit

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beläuft sich auf 50 Stunden pro Woche. Diese Höchstarbeitszeit muss im NAV analog zum Arbeitsgesetz definiert und explizit aufgeführt werden. Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit, sogenannte Überzeit, muss durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Der Artikel ist entsprechend zu ergänzen.

Abs. 2: Eine zusätzliche Beschäftigung ist bei dieser Anstellungsform unmöglich. Eine Teilzeitanstellung oder eine Anstellung, bei der der Präsenzdienst als Basis für die Entlohnung genommen wird, läuft dem Ziel des NAV zuwider, die Situation von Betreuerinnen in Privathaushalten zu verbessern. Der erste Satz ist daher zu streichen. Die Klarstellung, dass eine Anstellung nur für die Präsenzzeit nicht zulässig ist, ist hingegen beizubehalten.

Art. 12 Präsenzzeit

Es ist zu begrüßen, dass die Rufbereitschaft ebenfalls explizit als Präsenzzeit definiert wird und der NAV den Arbeitgeber verpflichtet, die Betreuungssituation regelmässig zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Dazu müssen klare Kriterien festgelegt werden.

Art. 13 Nachtruhe

Ergänzen mit Ziffer 2: Es ist eine zusammenhängende Ruhezeit von 9 Stunden zu planen.

Art. 14 Pausen

Wird die Pause nicht am Stück gewährt, sind die Erledigung privater Angelegenheiten, Kontakte ausser Haus und das Nachschlafen nach einem Nachteinsatz erschwert. Die unbezahlte Pause muss deshalb zusammenhängend gewährt werden.

Abs. 2 ändern: Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine zusammenhängende Pause von mindestens zwei Stunden. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens vier Stunden.

Art. 17 Wöchentliche Freizeit

Abs. 1: Die Lage des Halbtages zu acht Stunden sollte definiert werden: Ein wöchentlich freier Halbtage gilt als bezogen, wenn er zwischen 6 und 14 Uhr oder 12 und 20 Uhr liegt.

Der Besuch von Gottesdiensten sollte den Betreuerinnen in Privathaushalten ermöglicht werden. Damit wird nicht nur die Ausübung der Religion gewährleistet. Die religiösen Anlässe ermöglichen auch soziale Kontakte und verhindern die soziale Isolation, unter der viele Care-Migrantinnen leiden. Deshalb ist dieser Punkt ausdrücklich auszuführen.

Ergänzen mit neuem Absatz: Für den Besuch von religiösen Feiern muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auf Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

Art. 19 Bezahlter Urlaub

Absatz 2: «Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von ~~zwei Tagen~~ *zehn Arbeitstagen* bei der Geburt eines eigenen Kindes.»

Art. 23 Lohn für aktive Arbeitszeit

Die im NAV Hauswirtschaft festgelegten Mindestansätze regeln die Mindestlöhne für hauswirtschaftliche Tätigkeiten je nach Berufserfahrung und Bildungsabschluss. Die Aufgaben der BetreuerInnen in Privathaushalten gehen aber über die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten hinaus. Sie umfassen gemäss Art. 1 auch das gemeinsame Essen, die Unterstützung in der Alltagsbewältigung und die Freizeitgestaltung. Dazu braucht es spezifische soziale Kompetenzen, die deutlich über eine Haushaltsführung hinausgehen. Dazu kommt die erhöhte Verantwortung, da die BetreuerInnen in Privathaushalten in der Regel alleinige Betreuungsperson sind und eigenverantwortlich entscheiden müssen. Die Mindestlöhne NAV Hauswirtschaft sind deshalb ungenügend.

Die Mindestlöhne für BetreuerInnen in Privathaushalten müssen sich an den Löhnen für Fachpersonen in der Betreuung orientieren. Die Mindestlöhne sind nicht nur für die aktive Arbeitszeit, sondern und auch für die Präsenzzeit verbindlich festzulegen. Sie sind regelmässig zu überprüfen und zumindest der Teuerung anzupassen. Aufgrund Art. 360a OR hat der Kanton auf Antrag der Tripartiten Kommission die Handhabe, nach Berufserfahrung und Bildungsabschluss differenzierte Mindestlöhne festzulegen. Die Mindestlöhne für aktive Arbeitszeit und Präsenzzeit sind in Merkblättern transparent und verständlich aufzuführen.

Art. 24 Lohn für Präsenzzeit

Eine nach Betreuungsintensität abgestufte Entlohnung der Präsenzzeit wird grundsätzlich begrüsst. Eine Orientierung an den nächtlichen Einsätzen ist grundsätzlich richtig, da die Nachtruhe besonders schützenswert ist. Wenn Betreuungspersonen mehrmals pro Woche oder bei grosser Unruhe der betreuten Person (z.B. infolge einer Demenzerkrankung oder einer akuten Erkrankung) gar mehrmals pro Nacht aufstehen müssen, soll dies auch entsprechend entschädigt werden.

Der vorliegende NAV geht bei seiner Skala deutlich unter den Modell-NAV des Bundesrates. Das Basler Gerichtsurteil zu der Klage einer Betreuerin, welche die Bezahlung der Präsenzzeit einklagte, setzte die Ansätze noch höher an.

Die Ansätze für die Präsenzzeiten sind wie folgt anzupassen:

a sie beträgt 50 Prozent der aktiven Arbeitszeit, aber mindestens CHF 10.- pro Stunde Präsenzzeit, bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem Einsatz kommt (durchschnittlich bis 0.5 Einsätze pro Nacht)

b sie beträgt 100 Prozent der aktiven Arbeitszeit bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (durchschnittlich bis ein Einsatz pro Nacht).

Die Betreuung einer Person durch eine einzige Person ist gesundheitlich nicht zumutbar, wenn sie über eine längere Zeit jede Nacht mehrmals aufstehen muss. Auch ausserhalb der Nachtruhe sind die ständige Rufbereitschaft ausser Haus und die Präsenzzeit vor Ort sehr kräftezehrend und führen über einen längeren Zeitraum hinweg zu psychischen und physischen Problemen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gilt auch bei Anstellungen in Privathaushalten. Deshalb soll diese verpflichtet werden, innert nützlicher Frist eine Entlastungslösung zu organisieren.

Neuer Absatz hinzufügen: Bei durchschnittlich 2 bis 3 Einsätzen pro Tag während der Präsenzzeit ist die Situation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter Beizug einer Ärztin oder eines Arztes zu überprüfen und gegebenenfalls innert nützlicher Frist eine Einlastungsmöglichkeit zu organisieren. Bei häufigeren Einsätzen ist die Betreuung durch eine einzige Person nicht erlaubt.

Art. 32 Lohnauszahlung

Die Verpflichtung zur detaillierten Lohnabrechnung wird ausdrücklich begrüsst.

Art. 33 Reisekosten

Es sind nicht nur die Kosten für die erstmalige Anreise zu bezahlen, sondern auch die Rückreise am Schluss eines Arbeitseinsatzes. Wenn es sich bei den Arbeitnehmenden um PendelmigrantInnen handelt, fallen regelmässig hohe Reisekosten an. Diese müssen deshalb vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin übernommen werden. Der Absatz ist entsprechend umzuformulieren.

Art. 39 Bestehende Arbeitsverhältnisse

Wir begrüssen, dass bestehende schriftliche Arbeitsverträge nur bis Ende 2020 gültig sind und abweichende Regelungen vom NAV mit einem neuen schriftlichen Vertrag vereinbart werden müssen.

Für die Berücksichtigung unsere Anträge danken wir Ihnen im Voraus bestens. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei des Kantons Bern
Parti socialiste du canton de Berne



Mirjam Veglio
Co-Präsidentin



Ueli Egger
Co-Präsident



David Stampfli
Geschäftsführender Parteisekretär