



Departement für Wirtschaft, Soziales
und Umwelt des Kantons Basel-Stadt
Utengasse 36
Postfach
4005 Basel

Basel, den 3. April 2020

Stellungnahme der SP Basel-Stadt zur Vernehmlassung Totalrevision des Normalarbeitsvertrages für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit der Vernehmlassung, die wir Ihnen hiermit zustellen.

Allgemeine Bemerkungen zum NAV

Die SP Basel-Stadt begrüsst es, dass möglichen Missständen im Bereich des Hauspersonals mit der Revision ein wirksameres Mittel entgegengesetzt werden soll.

Mit dem vorliegenden NAV wird versucht, ein Geschäftsmodell zu regulieren, das man grundsätzlich hinterfragen kann. Insbesondere die 24h-Betreuungen im privaten Haushalt setzen häufig die Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden voraus. Zudem weist die Branche spezifische Eigenschaften auf: So sind vielfach Migrantinnen und Migranten in privaten Care-Modellen beschäftigt und arbeiten oft auch temporär in drei- bis vierwöchigen Einsätzen hier.

Es wurde verpasst, auf Bundesebene den Bereich der 24h-Betreuer*innen dem Arbeitsgesetz zu unterstellen. Dies wäre insbesondere für den Vollzug nötig (beispielsweise die Durchsetzung der Ruhezeiten). Mit seinem Vorgehen hat der Bund die Verantwortung an die Kantone weitergegeben. Vor diesem Hintergrund sind der vorliegende NAV und die damit verbundenen Bemühungen des Kantons positiv zu sehen. Wir fordern aber klare Verbesserungen in einigen Punkten. Zudem ist für uns grundsätzlich nicht nachvollziehbar, warum der kantonale NAV in zwei Punkten vom Modell-NAV des Bundes abweicht und diese aus unserer Sicht verschlechtert.

Die SP Basel-Stadt verlangt eine Stärkung des Schutzes und der Rechte der Arbeitnehmenden im Bereich Hauspersonal. Dabei kann ein guter NAV eine wichtige Rolle spielen. **Untenstehend finden Sie unsere Stellungnahmen zu den einzelnen Kapiteln und Artikeln.**

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.

Freundliche Grüsse

Pascal Pfister
Parteipräsident SP Basel-Stadt



Genauere Stellungnahmen zu den Kapiteln und einzelnen Paragraphen

Kapitel I. Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich/§ 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Allgemeiner Kommentar: Widerspruch: Aus diesen beiden Paragraphen ergibt sich unseres Erachtens ein Widerspruch. §2 hält fest, dass der NAV auch für Au-Pair-Verhältnisse gilt. In §4, Absatz 2a) werden aber auch Personen ausgenommen, welche „gelegentlich und ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden“. Grundsätzlich ist es der SP Basel-Stadt wichtig, dass der NAV auch für Au-Pairs-Verhältnisse gilt.

Paragraph §2 mit einem Absatz² ergänzen, der lautet wie folgt: *Sein Inhalt ist massgeblich, soweit nicht zwischen den Vertragsparteien rechtlich zulässige Abweichungen schriftlich vereinbart worden sind.*

Erklärung: in der Praxis stellen sich ansonsten grosse Beweisschwierigkeiten, wenn die Vereinbarungen mündlich getroffen wurden.

Kapitel II. Schutzbestimmungen

Keine weiteren Ergänzungen.

Kapitel III. Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 14 Tod oder Heimeintritt des Arbeitgebenden im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung

Bisherigen Paragraphen streichen und neu formulieren: *Beim Tod oder einer Heimeinweisung der zu betreuenden Person kann das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.*

Erklärung: Hier wird auf problematische Weise vom Modell-NAV des Bundes abgewichen. Bei einem Heimeintritt oder beim Tod der betreuten Person würde die oder der Arbeitnehmende also faktisch sofort ohne Lohn und Stelle dastehen. Eine Lohnfortzahlung von einem Monat, wie sie der Bund vorsieht, ist darum als Minimum zwingend.

Aufgrund von Informationen von bisherigen Gerichtsfällen und von Hausangestellten selbst ist zudem festzuhalten, dass die Schadenersatzforderungen unpraktikabel sind, da momentan beispielsweise nicht einmal Überstunden eingefordert werden.

Kapitel IV. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien

§21 Ruhezeit

Absatz³ streichen.

Erklärung: Präsenzzeit kann nicht als Ruhezeit bezeichnet werden. Faktisch muss in diesem Moment von Piktettdienst gesprochen werden, wie es beispielsweise das Spitalwesen kennt. In diesem Paragraphen und Absatz zeigt sich die faktische Unregulierbarkeit eines falschen Geschäftsmodells. In



einem wegweisenden Urteil für den Fall einer 24h-Betreuerin in Basel-Stadt wird denn auch Präsenzzeit als Arbeitszeit bezeichnet.¹

Kapitel IV. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien

§20 Pausen

Absatz³ streichen / ersetzen durch: *Das Betreuungspersonal hat Anspruch auf mindestens 4 Stunden Freizeit pro Tag, wobei mindestens 2 Stunden zusammenhängend bezogen werden müssen.*

Erklärung: Die täglich gewährte Freizeit (mind. 2 Stunden zusammenhängend für Spaziergang, Sport, kleiner Ausflug) 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.

§ 26 Freie Tage

Ergänzung Absatz⁴: *Die freien Tage werden nicht am Anfang oder am Schluss des Einsatzes gewährt.*

Erklärung: Generell ist §26 aus unserer Sicht sehr positiv zu bewerten, damit geht der Kanton mit den zwei Tagen weiter als verschiedene, andere NAVs. Die Ergänzung soll verhindern, dass Arbeitnehmende ihre Freitage so einsetzen, dass sie dazwischen eine fortwährende, „ewige“ Arbeitszeit haben.

Kapitel V. Lohn

Allgemeiner Kommentar: Um eine wirklich griffige Wirkung bezüglich der Löhne zu haben, wäre ein NAV nach OR Art. 360a mit zwingenden Mindestlöhnen nötig.

§34 Lohn für Präsenzzeit

Anpassung des Absatzes¹a): *unregelmässigen Einsätzen bis durchschnittlich dreimal wöchentlich basierend auf **50%** der Minimalstundenlöhne*

und des Absatzes¹b): *Einsätzen im Durchschnitt einmal pro Nacht basierend auf **50%** der Minimalstundenlöhne*

und des Absatzes¹c): *häufigen Einsätzen im Durchschnitt ab zweimal pro Nacht basierend auf **100%** der Minimalstundenlöhne:*

Erklärung: Bei den sowieso schon tief angesetzten Löhnen ist es wichtig, dass die Präsenzzeit auch entsprechend vergütet wird. Die Hälfte des Stundenlohnes stellt für die SP Basel-Stadt daher das Minimum dar. Grundsätzlich findet die SP Basel-Stadt: Falls sich herausstellt, dass im Durchschnitt mehr als nur ein Einsatz pro Nacht notwendig ist, muss das Betreuungsarrangement ab dem Folge-monat grundsätzlich überdacht und ergänzende Massnahmen geprüft werden (beispielsweise könnten tägliche Entlastungsdienste von einer zweiten Betreuerin zum Einsatz kommen).

Ergänzung zu Absatz²: *Dies bedeutet, dass keine Rufbereitschaft oder Pikettdienst besteht.*

¹ http://www.nigon.ch/docs/de/Swisslex_ARV_2015_S.112_1_01.pdf?m=1516980130



Erklärung: Die Freizeit muss tatsächlich auch Freizeit sein und darf nicht eine Art Pikettdienst darstellen.

Ergänzung zu Absatz²: *Bei häufigen Einsätzen gemäss vorstehendem § 34 Abs. 1 lit. c sind die Arbeitnehmenden lediglich mit einem 50%-Pensum anstellbar. Es ist den Arbeitnehmenden jeweils der Vormittag bis 14:00 Uhr als frei zu gewähren, womit die tägliche Arbeitszeit lediglich 4,2 Stunden betragen kann.*

Erklärung: Es ist sehr schwierig diese Ruhezeiten als betreuende Person überhaupt einzuhalten. Daher sollte hier die Zeit klarer definiert und ausgedehnt werden.

§35 Lohnbestandteile und Ansprüche der Arbeitnehmenden

Ergänzung zu §35 Absatz² durch lit. c): *unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geschützt bleibt.*

Erklärung: Der Modell-NAV des Bundes sieht eine Besserstellung vor als der NAV-Entwurf des Kantons BS. Daher sollte man hier gleichziehen.

§36 Auslagen

Ergänzung: *Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort nach den vereinbarten Modalitäten und dem abgemachten Transportmittel sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.*

Erklärung: Mit dem Vorschlag wird vom Modell-NAV des Bundes abgewichen. Sehr viele Personalverleiher organisieren die Betreuung in einem Pendelrhythmus mit zwei Betreuer*innen, typischerweise in einem Turnus von 21 Tagen oder einem Monat. Das hat zur Folge, dass das Betreuungspersonal sehr viel reisen muss. Die Transportkosten fallen daher häufig und regelmässig an und müssen daher auch vom Arbeitgeber bezahlt werden. Mit der aktuellen Formulierung wäre nur zu bezahlen, was „im Auftrag der Arbeitgebenden“ anfällt.

Kapitel VI. Versicherungen, Berufliche Vorsorge

Keine weiteren Ergänzungen.

Kapitel VII. Weisungsbefugnis und Haftung

Keine weiteren Ergänzungen.

Kapitel VIII. Abweichungen, Streitigkeiten und Übergangsbestimmung

Keine weiteren Ergänzungen.