

Frau Ursula Scherrer
SECO
Direktion für Arbeit
Ressort PACO
3003 Bern

Lausanne, 07. Mai 2010

Anhörung: Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), nimmt die Gelegenheit gerne wahr, sich zur eingangs erwähnten Angelegenheit zu äussern.

Einleitung

Die SKG begrüsst die Einführung eines Normalarbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft. Mit diesem Vertrag werden nun die Mindestansätze für die ganze Schweiz vereinheitlicht. Die Einhaltung der vorgegebenen Mindestansätze können künftig von den Arbeitnehmenden in diesem Bereich geltend gemacht werden.

Im Hinblick auf die mangelnde rechtliche Absicherung und den mangelnden Schutz der Arbeitnehmenden in der Hauswirtschaftsbranche, wird der NAV Hauswirtschaft als unentbehrlich betrachtet, um Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in der formellen und informellen Hausarbeit zu schaffen, in welcher praktisch ausschliesslich Frauen, insbesondere Migrantinnen, tätig sind. Zusätzlich begünstigt ein NAV Hauswirtschaft die Anerkennung der Hauswirtschaftsarbeit als eine Arbeit, die von ökonomischer Bedeutung ist.

Kommentare nach Artikel

Artikel 2: Persönlicher Geltungsbereich

Den Ausschluss von «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durchschnittlich weniger als fünf Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber tätig sind» (Art. 2, Abs. 3, i.) unterstützt die SKG nicht. Denn dies hätte zur Folge, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden des Sektors nicht vom Minimalansatz des NAV Hauswirtschaft profitieren könnten.

Artikel 3: Hauswirtschaftliche Tätigkeiten

Wie der Bericht des SECO aufzeigt, werden die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in zwei Kategorien unterteilt: Auf der einen Seite die Tätigkeiten im Haushalt und auf der anderen Seite Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Kranke und Betagte (was oft mit dem Anglizismus «care» bezeichnet wird). Die SKG ist der Ansicht, dass die aktuelle Fassung dieses Artikels, wie vom SECO vorgeschlagen, zu Verwirrungen führen kann. Denn die «Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken» sowie die «Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung» sind sehr anspruchsvolle Tätigkeiten und deshalb nicht einfach unter die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zu subsumieren. Die Tätigkeiten des «Care»-Bereichs sollten Gegenstand eines eigenen Paragraphen sein, insbesondere auch deshalb, weil die genannten Tätigkeiten einen immer höheren Stellenwert einnehmen werden.

Die Betreuungsleistungen durch das öffentliche Gesundheitswesen, durch Nonprofit-Organisationen im Pflegebereich und durch die unbezahlte Pflegearbeit im intrafamiliären Umfeld stossen an ihre Grenzen. Der Bedarf an Pflegepersonal steigt aufgrund verschiedener Faktoren kontinuierlich an, allen voran durch die demographisch bedingte Alterung der Bevölkerung.

In der Versorgungslücke zwischen hohem Pflegebedarf und begrenztem, öffentlichen Pflegeangebot etabliert sich nun ein privatwirtschaftlicher Markt an Home-Care Dienstleistungen, welcher momentan kaum reguliert ist.

Dieser ist durch eine geschlechterspezifische Ausrichtung geprägt und aufgrund seiner hohen Deregulierung stark mit einem Ausnutzungsrisiko behaftet.

Artikel 4: Lohnkategorien

Die Stufung der Mindestlöhne in drei Kategorien von *Ungelernt*, *Ungelernt mit 4 Jahren Berufserfahrung* und *Gelernt* (NAV Art. 4) wird von der SKG unterstützt.

Gleichwohl stellt die SKG fest, dass die wenigsten der ausländischen Arbeitnehmerinnen in diesem Bereich über eine eigentliche Berufslehre im Pflegebereich verfügen, möglicherweise aber über einen Hochschulabschluss, der nicht unbedingt in Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit steht. Deshalb bedauert es die SKG, dass das SECO weder diese Dimension berücksichtigt noch einen Weg aufzeigt, wie sich der Bildungshintergrund dieser Arbeitnehmenden in einer der genannten Kategorien abbilden könnte.

Der Berufserfahrung kommt in der Hauswirtschaft ein hoher Stellenwert zu. Deshalb plädiert die SKG für eine Ergänzung des Absatzes 3 wie folgt:

Als gelernt gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ als Fachfrau oder Fachmann Hauswirtschaft oder mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen beruflichen Grundbildung, die für die auszuübende hauswirtschaftliche Tätigkeit geeignet ist, oder mit mindestens zehnjähriger Arbeitserfahrung in der Hauswirtschaft.

Artikel 5: Höhe des Mindestlohnes

Die SKG ist mit den genannten Mindestlohnansätzen einverstanden, möchte jedoch festgehalten haben, dass es sich bei den Ansätzen um ein absolutes Minimum handelt. Bei diesen Tätigkeiten, insbesondere jenen, die man dem «Care-Bereich» zuordnen kann, stellen sich Arbeitsanforderungen, die nur mit hoher Eigenverantwortung, sozialen Kompetenzen sowie steter psychischer und physischer Belastbarkeit zu bewältigen sind.

Artikel 6: Abweichung vom Mindestlohn bei beeinträchtiger Leistungsfähigkeit

Der SKG stellt sich hier die Frage, wie mit der Problematik der Anwendung und Kontrolle von Artikel 6 umgegangen werden wird. Wie im Bericht des SECO ausgeführt (Kap. 4, S. 24-25), kann bei einem Bezug der Arbeitnehmerin einer Invalidenrente nicht automatisch darauf geschlossen werden, dass die NAV Mindestansätze keine Gültigkeit haben. Denn die Arbeitnehmerin kann trotz des Bezugs einer Invalidenrente in der Hauswirtschaftsarbeit vollumfänglich einsatzfähig sein. Um den Tatbestand zu verdeutlichen und Risiken der Ausnützung vorzubeugen, sollte dieser Hinweis in Artikel 6 zur «Abweichung vom Mindestlohn bei beeinträchtiger Leistungsfähigkeit» explizit aufgenommen werden.

Artikel 7: Naturallohn

Als positiv bewertet die SKG die Festsetzung eines pekuniären Maximalbetrags, der für Verpflegung und Unterkunft berechnet werden darf. Dies ist insbesondere für Arbeitnehmerinnen mit einem 24 Stunden-Rundumpfleger Arbeitsverhältnis von grosser Bedeutung.

Schlussbemerkungen

Arbeitsbedingungen

Die SKG möchte daran erinnern, dass im Sektor der Hauswirtschaft die Arbeitnehmenden oft nicht von Regelungen des Gesundheitsschutzes und der sozialen Sicherheit am Arbeitsplatz profitieren. Dies betrifft im Speziellen Migrantinnen, die ohne Arbeitsbewilligung im Bereich Hauswirtschaft tätig sind.

Vor diesem Hintergrund bedauert es die SKG, dass der Bund die Chance nicht genutzt hat, eine vertiefte Auseinandersetzung und weitergehende Regelungen zu solchen Fragen zu initiieren, namentlich zu: Arbeits- und Ruhezeiten, Feier- und Ferienentschädigungen, Lohnfortzahlung bei Krankheit sowie Kündigungsmodalitäten.

Diese Aspekte sind gerade in der Betreuung und Pflege von Kindern sowie Betagten im Alltag zentral und hier eben insbesondere in Privathaushalten, wo Anforderungen der 24 Stunden-Rundumpfleger es nötig machen, dass die Arbeitnehmenden auch am Arbeitsplatz wohnen.

ArbeitgeberInnen

Über die Arbeitsbedingungen bei neuen Anbietern auf dem Arbeitsmarkt ist wenig bekannt, insbesondere über die so genannten Vermittlungsagenturen im «private care» Bereich, welche Arbeitnehmerinnen im Ausland rekrutieren. Die SKG ist besorgt über diese Intransparenz, da in diesen Fällen vermutlich auch unklar sein dürfte, wer ArbeitgeberIn ist: Sind dies die Vermittlungsagenturen oder sind es die Privathaushalte, welche die Frauen beschäftigen? Wer ist zuständig und verantwortlich für die Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten? Hier vermutet die SKG bereits jetzt und künftig ein grosses Risiko für Ausnützung, wobei diese Arbeitnehmerinnen aufgrund der Art ihres Arbeitseinsatzes (Kurz-Arbeitsbewilligungen) besonders ungeschützt sein dürften.

Kontrolle

Wie im Bericht des SECO hervorgehoben (Abs. 1.4, S. 4; Abs. 2.2, S. 9), stellt sich eine weitere Herausforderung bei der Kontrolle zur Umsetzung des NAV Hauswirtschaft in den Privathaushalten. In welcher Form die Inspektionen zur Einhaltung des NAV Hauswirtschaft von

Seiten der staatlichen Kontrollorgane vorgenommen werden sollen, bleibt vorderhand ungeklärt.

Diesbezüglich anzunehmen, das Bestehen einer gesetzlichen Vorlage reiche für eine Sensibilisierung unter den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus, wird von Seiten des SKG als illusorisch betrachtet.

Ebenso kritisch steht die SKG der Annahme gegenüber, es sei aufgrund eines NAV Hauswirtschaft automatisch mit einer aktiveren Rolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Einforderung ihrer Rechte zu rechnen.

AusländerInnenrechte

Wie eingangs erwähnt, wird der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal in Privathaushalten zunehmen. Vor diesem Hintergrund scheint es dringlich, der Nachfrage legale Wege zu eröffnen, indem Privathaushalte auch Personen aus nicht EU-Staaten oder den EU-8 sowie EU-2 in einem Angestelltenverhältnis beschäftigen können. Bereits heute sind viele Migrantinnen ohne Arbeitsbewilligung in diesem Sektor tätig, was sie einem besonderen Ausnützungsrisiko aussetzt. In diesem Zusammenhang bedauert es die SKG, dass die Chance nicht ergriffen wurde, um die Realitätstauglichkeit von ausländerrechtlichen Regelungen zu überprüfen.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen im Voraus.

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Sylvie Durrer, Präsidentin