



Angehörige betreuen

INHALT

Einführung	4
1. Meine Rechte am Arbeitsplatz	5
Rücksichtnahme des Arbeitgebers auf die Situation	
Kurzfristige Notfälle	
Längerer Pflegeurlaub	
2. Altersvorsorge	9
Betreuungsgutschriften für pflegende Angehörige	
3. Lohnkompensation	10
Angehörigenbetreuung: Situation für Erwerbstätige verbessern!	11
4. Teilzeitarbeit	12
Arbeitspensum	
Lohn	
Ferien	
Feiertage	
Urlaub für familiäre Ereignisse und Kurzabsenzen	
Lohn bei Krankheit	
AHV – Alters- und Hinterlassenenversicherung	
Pensionskasse	
Unfallversicherung	
5. Hilfen im Haus beschäftigen	16
Spitex-Dienste	
Haushaltshilfen	
„24-Stunden-Betreuerinnen“ oder „Live-ins“ - Betreuerinnen, die im Haushalt wohnen	
Schluss	21
Hinweise	22
Gute Gründe für eine VPOD-Mitgliedschaft!	23
Beitrittserklärung	25

EINFÜHRUNG

Viele Frauen und zunehmend mehr Männer sorgen neben der Berufsarbeit für eine pflegebedürftige Person. Was mit wenigen Hilfestellungen anfängt, kann nach und nach zu einer umfassenden Aufgabe werden, die mehrere Stunden täglich in Anspruch nimmt.

Die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sind auf diese Situation nicht ausreichend eingestellt. Auch Angebote wie Tagesheime, Ferienentlastung, Alterswohnungen und ähnliches sind an den meisten Orten ungenügend ausgebaut, da sich die Politik erst ganz zögerlich mit diesen Fragen beschäftigt. Dagegen gibt es unterdessen zahllose private Firmen und Pflegedienste, welche Hilfe und Unterstützung anbieten. Allerdings fragen sich viele Menschen zurecht, ob diese Angebote seriös sind und welche rechtlichen Verpflichtungen mit der Anstellung von Personen verbunden sind.

Die vorliegende Broschüre fasst die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und Angebote zusammen, welche erwerbstätige Angehörige entlasten können. Je nachdem, wo Sie arbeiten, gelten unterschiedliche Bestimmungen. Wenn Sie öffentlich-rechtlich angestellt sind (bei Bund, Kanton oder Gemeinden), gilt für Sie das entsprechende Personalgesetz. Wenn Sie bei einem privaten Arbeitgeber angestellt sind, gelten die Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes. Möglicherweise gibt es dann für Ihren Betrieb oder Ihre Organisation einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der bessere Bestimmungen festlegt als das OR.

Ergänzend informiert die vorliegende Broschüre darüber, was zu beachten ist, wenn man Personen im Haus beschäftigen will - Haushaltshilfen, BetreuerInnen oder Pflegepersonal, welches Leistungen nach KVG erbringt. Die Broschüre kann aber nicht alle Detailfragen beantworten. Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an das VPOD-Sekretariat in Ihrer Region.

1. MEINE RECHTE AM ARBEITSPLATZ

Rücksichtnahme des Arbeitgebers auf die Situation

Das Arbeitsgesetz hält fest, dass der Arbeitgeber auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten Rücksicht nehmen muss. Diese Bestimmung bezieht sich nicht nur auf Arbeitnehmende mit Kindern, sondern die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder nahestehenden Personen ist ausdrücklich auch erwähnt (Art. 36.1 ArG).

Daraus leiten sich gewisse Rechte ab:

Der Arbeitgeber muss bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeiten auf die Verpflichtungen Rücksicht nehmen.

Arbeitnehmende haben das Recht, 1.5 h Mittagspause zu machen, um die pflegebedürftige Person zuhause zu versorgen (Art. 36.2 ArG).

Arbeitnehmende mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden (Art. 36.2 ArG).

Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung und -einteilung dürfen nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmenden vorgenommen werden und nur soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist (Art. 14 ArGV 1).

Diese Bestimmungen lassen zum Teil viel Interpretationsspielraum, und besonders in kleineren Betrieben kann es schwierig sein, sie durchzusetzen. Der VPOD berät und unterstützt seine Mitglieder bei der Umsetzung!

Für Angestellte des öffentlichen Dienstes gelten die jeweiligen Bestimmungen des Personalgesetzes oder Personalreglements. Diese Gesetze enthalten allerdings meistens nur sehr allgemeine Äusserungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten.

Der VPOD fordert, dass die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes nicht schlechter sein dürfen als die Regelungen des OR und des Arbeitsgesetzes, und dass die genannten Bestimmungen minimal auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes gelten sollten.

Kurzfristige Nofälle

Generell sind die Arbeitsbedingungen in der Schweiz noch ganz ungenügend auf die Situation pflegender Angehöriger eingestellt, so dass es kaum irgendwo Arbeitsverträge gibt, welche diese Situation ausdrücklich berücksichtigen.

Als pflegende Angehörige haben Sie aber grundsätzlich eine Fürsorgepflicht, welche Sie in Notfällen berechtigt, kurzfristig bis zu 3 Tage der Arbeit fern zu bleiben (Art. 328 ZGB; Art. 36 OR).

Die Frage der Lohnfortzahlung ist allerdings nicht geregelt. In Bezug auf kranke Kinder geht die Rechtsprechung unterdessen einhellig davon aus, dass hier eine Arbeitsverhinderung nach Art. 324a OR vorliegt, d.h. eine Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Lohn für eine beschränkte Zeit zu entrichten. Dafür muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

Auch bei erwachsenen Angehörigen besteht eine gesetzliche Unterstützungspflicht, wenn niemand anders aus der Umgebung zur Verfügung steht. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Zürich (im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihre Schwester dringend pflegen musste) muss auch in einem solchen Fall der Lohn für 3 Tage fortgezahlt werden (ArbG Zürich 28.10.1985).

Einige öffentliche Arbeitgeber sehen entsprechende Regelungen für die Angehörigenbetreuung ausdrücklich vor. So gewährt die Stadt Zürich für die Pflege von Familienangehörigen 3 bezahlte Arbeitstage pro Ereignis und bietet darüber hinaus die Möglichkeit zu unbezahltem Urlaub.

Auch im GAV des Universitätsspitals Basel sind 3 Tage bezahlter Betreuungsurlaub für Angehörigenpflege vorgesehen, im GAV der Berner Spitäler sind es 4 Tage. Der Kanton Basel-Stadt gewährt bis zu 4 Tagen bezahlten Pflegeurlaub für erkrankte Angehörige im gleichen Haushalt.

Der VPOD fordert, dass die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nicht anders zu behandeln ist als die Pflege von kranken Kindern, dass also in Notfällen generell mindestens 3 bezahlte Tage pro Fall gewährt werden sollten.

Längerer Pflegeurlaub

Für längerfristige Abwesenheiten zur Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen gibt es in der Schweiz bisher keine gesetzliche Regelung.

Unsere Nachbarländer und viele andere Länder in Europa haben dagegen in den letzten Jahren gesetzliche Grundlagen dafür geschaffen, die Arbeit vorübergehend auszusetzen oder den Beschäftigungsgrad zu reduzieren.

In Deutschland gibt es seit Juli 2017 die Möglichkeit, sich für Pflegeaufgaben bis zu 6 Monaten freistellen zu lassen, allerdings ohne Bezahlung. In dieser Zeit gilt ein Kündigungsverbot. Für kurzfristige Notfälle gibt es schon seit 2008 die Möglichkeit, der Arbeit bis zu 10 Tage fernzubleiben.

In Österreich gibt es seit 2014 einen steuerfinanzierten Pflegeurlaub von bis zu 3 Monaten, mit einer Lohnfortzahlung in der Höhe des Arbeitslosengeldes.

Die Schweiz hinkt in dieser Frage deutlich hinterher. Einige wenige Arbeitgeber bieten unbezahlten Urlaub oder die Reduktion des Beschäftigungsgrads an.

So gibt es in der Stadt Bern laut Personalverordnung bei Übernahme von Pflegeaufgaben einen Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads um 20 %, falls das Pensum damit nicht unter 60 % sinkt, allerdings ohne Garantie, dass das Pensum nach Wegfallen der Verpflichtung wieder erhöht werden kann.

In der Stadt Zürich können unbezahlte Urlaube bis zu einem Jahr bewilligt werden, «wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten», im Kanton Basel-Stadt kann «in besonderen Fällen» unbezahlter Urlaub bewilligt werden, der GAV für die Fachhochschule Nordwestschweiz sieht die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs vor, «wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen».

Im Sommer 2017 hat der Bundesrat den Auftrag gegeben, dass verschiedene gesetzliche Möglichkeiten für einen Pflegeurlaub ausgearbeitet und dem Parlament vorgelegt werden. Bis eine Gesetzesgrundlage entsteht, wird es aber noch einige Zeit dauern.

In der Zwischenzeit gibt es nur die Möglichkeit, in konkreten Fällen mit dem Arbeitgeber auf dem Verhandlungsweg eine Lösung zu suchen. Auch im Rahmen der Sozialpartnerschaft müssen Verbesserungen eingeführt werden.

Der VPOD fordert, dass pflegende Angehörige einen Anspruch erhalten, ihr Pensum vorübergehend zu reduzieren oder einen längeren Pflegeurlaub zu nehmen. Die Arbeitnehmenden müssen während dieser Zeit vor Kündigung geschützt sein und eine Arbeitsplatzgarantie erhalten.

2. ALTERSVORSORGE

Betreuungsgutschriften für pflegende Angehörige

Wer wegen Pflegeverpflichtungen das Arbeitspensum reduziert oder ganz aus der Arbeit aussteigt, muss nicht nur auf Lohn verzichten, sondern bekommt später auch weniger Rente.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann man aber sogenannte Betreuungsgutschriften bei der AHV erhalten, welche diese Einbussen ausgleichen sollen. Im Gegensatz zu den Erziehungsgutschriften für Eltern, die bei Erreichen des Rentenalters geltend gemacht werden können, müssen Betreuungsgutschriften schon zum Zeitpunkt der Betreuungsarbeit jährlich beantragt werden. Und sie werden auch nur unter bestimmten Bedingungen gutgeschrieben:

Die betreute Person muss mindestens 180 Tage im Jahr leicht erreichbar sein und näher als 30 km vom Wohnort wohnen.

Die betreute Person muss gemäss gesetzlicher Definition pflegebedürftig sein, also Hilflosenentschädigung (mittlere oder schwere Hilflosigkeit) beziehen.

Es muss jährlich ein Antrag gestellt werden.

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, können die Betreuungsgutschriften einer Person gutgeschrieben oder auch unter mehreren Personen geteilt werden, wenn sich beispielsweise Geschwister die Pflege ihrer Eltern teilen. Informationen zu den Betreuungsgutschriften und die notwendigen Formulare finden sich auf der Website der AHV.

Der VPOD fordert, dass der Anspruch auf Betreuungsgutschriften erheblich ausgeweitet wird. Unter anderem muss der Anspruch auch für Situationen gelten, wo die betreute Person keine oder leichte Hilflosenentschädigung bezieht. Ausserdem muss die Definition von Erreichbarkeit («näher als 30 km») ausgeweitet werden.

3. LOHNKOMPENSATION

Ausser Betreuungsgutschriften ist im Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen auch die Möglichkeit einer Lohnkompensation für pflegende Angehörige vorgesehen (Art. 14 ELG). Auch die Lohnkompensation hat enge Voraussetzungen:

Die gepflegte Person muss Ergänzungsleistungen beziehen (oder beziehen können) und die pflegende Person muss eine dauerhafte Erwerbseinkünfte haben.

Die Höhe des Lohnersatzes ist begrenzt.

Er muss innerhalb von 15 Monaten geltend gemacht werden.

Die pflegende Person muss von der gepflegten Person angestellt werden. Es müssen also Sozialabgaben entrichtet werden.

Gesuche für eine Lohnkompensation müssen bei der EL-Stelle, in der Regel die kantonale Ausgleichskasse, eingereicht werden.

SITUATION FÜR ERWERBS- TÄTIGE VERBESSERN!

Die wenigen Regelungen für pflegende Angehörige machen deutlich, dass Betreuungsaufgaben in der Schweiz nach wie vor als privates Problem angesehen werden, obwohl man seit Längerem weiss, dass der Anteil an Pflegebedürftigen von Jahr zu Jahr anwächst. Notgedrungen wird die Frage deshalb in den meisten Fällen individuell «gelöst», durch die Reduktion des Arbeitspensums oder sogar den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit. Die Folgen sind Einbussen beim Lohn, bei der Rente und der weiteren sozialen Absicherung und häufig eine kaum zu bewältigende Mehrfachbelastung.

Immerhin gibt es in der Zwischenzeit bei einigen grösseren Arbeitgebern sozialpartnerschaftliche Regelungen, die aber alle nicht weit genug gehen.

Der VPOD fordert, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige deutlich verbessert werden.

Es braucht planbare Arbeitszeiten, die an den Bedürfnissen der pflegenden Arbeitnehmenden orientiert sind.

Es braucht ein Recht auf kurzfristige bezahlte Absenzen bis zu 10 Tagen, nicht nur in medizinischen Notfällen.

Es braucht ein Recht auf vorübergehende Pensenreduktion oder Freistellung mit Kündigungsschutz und Arbeitsplatzgarantie.

Es braucht betriebliche Konzepte für Weiterbildung während der Abwesenheit und für den Wiedereinstieg nach der Pflegephase.

Darüber hinaus müssen gesetzliche Lösungen für die Lohnfortzahlung und die Fortführung der Sozialversicherungen im Falle von längeren Pflegeurlauben erarbeitet werden.

4. TEILZEITARBEIT

Betreuungspflichten und Berufstätigkeit sind in der Schweiz nur schwer vereinbar. Viele Frauen «lösen» dieses Problem, indem sie Teilzeit arbeiten – mit negativen Folgen für ihren Lohn, ihre Sozialversicherungen und ihre Karrieremöglichkeiten. Teilzeitarbeit ist keine echte Lösung des Problems, aber sie ist für die meisten erwerbstätigen Frauen Tatsache. Zurzeit gehen 6 von 10 erwerbstätigen Frauen (gegenüber 17 Prozent der Männer) einer Teilzeitarbeit nach. Ein Viertel der Frauen hat dabei einen Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent.

Es ist für Frauen daher wichtig, dass die Teilzeitarbeit gleichermassen abgesichert und geregelt ist wie die Vollzeitarbeit.

INSBESONDERE FOLGENDE PUNKTE SIND WICHTIG:

Arbeitspensum

Oft ist das Arbeitspensum im Arbeitsvertrag nicht klar definiert. Wenn dies auch dem Wunsch der Arbeitnehmerin entspricht, ist nichts dagegen einzuwenden. Wenn hingegen daraus Arbeit auf Abruf entsteht, so werden das Risiko und die Kosten des schwankenden Arbeitsanfalls auf die Arbeitnehmerin abgeschoben: Wenn weniger Arbeit anfällt, bleibt die Arbeitnehmerin ohne Lohn länger zu Hause.

Das Arbeitspensum sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden.

In jedem Fall sollte ein Mindestpensum oder eine Bandbreite vereinbart werden.

Die Einsatzplanung muss in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus erfolgen (gem. Art. 69 ArGV1). Keine Arbeit auf Abruf!

Abrufbereitschaft muss mit ca. 25% des Lohnes entschädigt werden, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart ist.

Überstundenzuschläge müssen bei Überschreitung des arbeitsvertraglichen Pensums ausbezahlt werden, soweit nicht eine Kompensation durch Freizeit vereinbart wurde.

Lohn

Teilzeitbeschäftigte müssen lohnmässig gleich behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte. Das heisst, dass sie in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden wie Vollzeitbeschäftigte und dass ihr Lohn in den gleichen Lohnschritten angepasst wird (Stufenanstieg wie Vollzeitbeschäftigte).

Erfolgt die Entlöhnung im Stundenlohn, muss dieser aus dem Jahreslohn errechnet werden, den ein Vollzeitbeschäftigter in der gleichen Funktion erhält.

Berechnung: $\text{Stundenlohn} = \text{Jahreslohn [inkl. 13.]} : \text{Sollstunden}$

Ist der 13. Monatslohn nicht im Jahreslohn enthalten, muss dieser mit einem Zuschlag von 1/12 (8,33 Prozent) abgegolten werden.

Ferien

Durch das OR sind in jedem Fall mindestens 4 Wochen Ferien vorgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte sollten gleich viel Ferien erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

Grundsätzlich müssen die Ferien bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.

Wenn eine Arbeitnehmerin nur vorübergehend während einer beschränkten Zeit beschäftigt wird, so erfolgt die Entlöhnung oft im Stundenlohn. Bei nur vorübergehender Beschäftigung kann der Ferienanspruch mit einem Lohnzuschlag abgegolten werden. Bei 4 Wochen Ferien beträgt dieser 8,3 Prozent, bei 5 Wochen 10,6 Prozent, bei 6 Wochen 13 Prozent.

Der Ferienzuschlag muss im Arbeitsvertrag und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Ist dies nicht der Fall (auch wenn beispielsweise steht «alles inklusive»), kann der Ferienzuschlag zusätzlich eingefordert werden.

Feiertage

Von Gesetzes wegen ist nur der 1. August ein für alle bezahlter Feiertag. Die Handhabung der kantonalen gesetzlichen Feiertage richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Wie bei den Vollzeitbeschäftigten üblich, sollen auch Teilzeitbeschäftigte die Feiertage bezahlt erhalten, direkt oder als prozentualen Zuschlag.

Urlaub für familiäre Ereignisse und Kurzabsenzen

Nach Gesetz hat der Arbeitgeber «die üblichen Stunden und Tage» für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten freizugeben. Das Gesetz regelt nicht im Detail, wie hoch der Anspruch im Einzelnen ist, sondern verweist darauf, was am Ort oder in der Branche üblich ist.

Bei einem Todesfall in der Familie, bei einem Wohnungswechsel, bei Hochzeit usw. haben Teilzeitbeschäftigte ebenfalls Anspruch auf arbeitsfreie Tage, im gleichen Umfang wie die Vollzeitbeschäftigten im gleichen Betrieb. Der einzelne Tag wird im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad angerechnet.

Lohn bei Krankheit

Bei Krankheit muss die Lohnfortzahlung wie bei Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden. Die Lohnfortzahlung muss dabei dem tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitspensum entsprechen, nicht nur dem arbeitsvertraglichen Pensum. Bei stark schwankenden Pensen wird für die Berechnung normalerweise der Durchschnitt der vergangenen 12 Monate berücksichtigt.

AHV – Alters- und Hinterlassenenversicherung

Die AHV ist eine Volksversicherung, die alle Personen umfasst, die in der Schweiz wohnhaft oder erwerbstätig sind. Sie ist für die meisten Frauen die wichtigste und solideste Alterssicherung. Grundlage für die AHV-Rente ist die anrechenbare Beitragsdauer und das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen.

Wer seine Arbeitsdauer reduziert und deshalb weniger verdient, erhält eine tiefere AHV-Rente. Wer allerdings Kinder und pflegebedürftige Angehörige im gleichen Haushalt betreut, erhält dafür Gutschriften (siehe Seite 9).

Pensionskasse

Das BVG (Gesetz über die berufliche Vorsorge) ist leider schlecht konstruiert: In der Pensionskasse wird nur obligatorisch versichert, wer ein Einkommen über Fr. 21'150.- (BVG-Eintrittsschwelle 2018) bezieht. Dabei muss nur der Einkommensteil versichert werden, der über dem „Koordinationsabzug“ (Fr. 24'675.- im Jahr 2018) liegt. Ist der errechnete versicherte Lohn kleiner als Fr. 3'525.- wird er auf diesen Betrag aufgerundet. Bei einem Einkommen von 70'000 Franken werden also rund 45'000 Franken in der Pensionskasse versichert, bei einem Einkommen von 30'000 Franken hingegen nur Fr. 5'325.-. Das bedeutet, dass niedrige Einkommen, insbesondere auch Teilzeitarbeitende, benachteiligt sind. Wer unter der Eintrittsschwelle verdient, wird nicht in der Pensionskasse versichert. Es gibt allerdings Pensionskassen, die TeilzeiterInnen unter der Eintrittsschwelle freiwillig aufnehmen und den Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnen. Allerdings gelten in Sammelstiftungen der Versicherungsgesellschaften dafür oft viel schlechtere Bedingungen (schlechtere Verzinsung, tieferer Umwandlungssatz).

Wer mehrere Teilzeitstellen hat, bei denen das Gesamteinkommen die Eintrittsschwelle übersteigt, kann die Versicherung bei einer der Pensionskassen der verschiedenen Arbeitgeber oder bei der eidgenössischen Auffangeinrichtung verlangen.

Unfallversicherung

Alle Arbeitnehmenden müssen obligatorisch für Berufsunfälle (BU) versichert werden. Eine Versicherung für Nichtberufsunfälle (NBU) ist hingegen nur obligatorisch, wenn im Durchschnitt mindestens 8 Stunden pro Woche gearbeitet wird – ist dies der Fall kann man in der Krankenkasse die Unfalldeckung ausschliessen. Bei tieferem Beschäftigungsgrad müssen die Arbeitnehmenden in der Krankenkasse die Unfalldeckung einschliessen.

5. HILFEN IM HAUS BESCHÄFTIGEN

Bei der Pflege von älteren Angehörigen wachsen die Anforderungen stetig. Am Anfang geht es meistens nur um ein paar Handgriffe und Hilfestellungen, aber mit der Zeit kann die Betreuung zu einer umfangreichen Tätigkeit anwachsen, die ohne weitere Hilfe nicht zu schaffen ist.

So stellt sich für viele pflegende Angehörige eines Tages die Frage, wo sie Unterstützung herbekommen und ob sie selbst jemanden einstellen wollen. Was ist dabei zu beachten und welche gesetzlichen Regelungen gelten?

Die wichtigsten Hilfsangebote für die Betreuung zuhause sind:

Spitex-Dienste, welche für einzelne Pflegeleistungen oder andere Dienstleistungen ins Haus kommen;

Haushaltshilfen, welche stundenweise oder tageweise ins Haus kommen;

sogenannte «24-Stunden-Betreuerinnen» oder «Live-ins», welche im Haus leben.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht gelten die pflegebedürftige Person oder die Familienangehörigen entweder als Auftraggeber oder als Arbeitgeber. Sie erteilen einen Auftrag (ein Mandat), oder sie stellen selbst jemanden ein.

Spitex-Dienste

Wer mit Spitex-Diensten zusammenarbeitet, ist in der Regel Auftraggeber. Er oder sie erteilt ein Mandat für bestimmte Dienstleistungen.

Spitex-Mitarbeitende sind in der Regel geschult, das Pflegepersonal untersteht dem Berufsgesetz und kann bestimmte Leistungen nach KVG erbringen, die von den Krankenkassen übernommen werden!

Die Spitex-Mitarbeitenden sind von der Spitex angestellt und erhalten ihre Aufträge von ihrem Arbeitgeber (einem gemeinnützigem oder privaten, gewinnorientierten Spitex-Dienst). Der Arbeitgeber ist auch für alle anstellungsrechtlichen Fragen zuständig (Arbeitsvertrag, Sozialversicherungen, Unfallversicherung etc.). Gemeinnützig orientierte Spitex-Organisationen bieten meistens fairere Anstellungsbedingungen für ihre Angestellten als gewinnorientierte Firmen.

Anders sieht es aus, wenn man selbst jemanden anstellt, beispielsweise eine Haushaltshilfe.

Haushaltshilfen

Für Haushaltshilfen, welche mehr als 5 Stunden pro Woche in einem Privathaushalt arbeiten, gilt ein nationaler Normalarbeitsvertrag, der zwingend eingehalten werden muss. Er legt einen Mindestlohn fest und bezieht sich ausschliesslich auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Reinigen, Einkaufen, Kochen.

Der Zuschlag für **Ferien** beträgt bei 4 Wochen Ferien 8.33 % und muss bei Anstellungen im Stundenlohn zum Grundlohn dazugerechnet werden. Bei Personen unter 20 oder über 50 Jahren beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen. Der Zuschlag auf den Grundlohn ist dann 10.64 %.

Falls die Angestellte im Haus mitisst, darf für die **Verpflegung** ein Naturallohn vom Monatslohn abgezogen werden.

Zurzeit gelten dafür folgende Ansätze:

Frühstück: Fr. 3.50 pro Tag

Mittagessen: Fr. 10.- pro Tag

Abendessen: Fr. 8.- pro Tag

Es dürfen nur die tatsächlich eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden.

Wenn Sie jemanden anstellen, sind Sie ausserdem verpflichtet, **Sozialabgaben** (AHV, IV, ALV u.a.) zu zahlen – auch wenn die Anstellung weniger als 5 Stunden pro Woche umfasst. (Ausnahme: Personen unter 25, deren Jahreslohn unter Fr. 750.- liegt, müssen nicht angemeldet werden.)

Für geringfügige Anstellungsverhältnisse, wie sie im Haushalt oft vorkommen, bieten die AHV-Ausgleichskassen ein „Vereinfachtes Abrechnungsverfahren für Arbeitgebende“ an, welches den administrativen Aufwand möglichst geringhalten soll. Wenden Sie sich dafür an Ihre kantonale Ausgleichskasse.

Wenn Ihre Hilfe einen Jahreslohn von (zurzeit) über Fr. 21'150.- bezieht und das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate dauert, muss sie obligatorisch auch bei einer **Pensionskasse** versichert werden. Unter diesem Einkommen ist auch eine freiwillige Versicherung in einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge möglich.

Der nationale Normalarbeitsvertrag regelt nur die Mindestlöhne. Für die übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Ferienanspruch, Feiertagsanspruch, Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall, Überstundenentschädigung, Probezeit, Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die kantonalen Normalarbeitsverträge oder das OR und das Arbeitsgesetz, soweit Sie keine weitergehenden Regelungen vereinbaren. Die kantonalen Normalarbeitsverträge finden sich im Internet.

Obwohl es nicht zwingend ist, empfiehlt es sich, einen Arbeitsvertrag schriftlich abzuschliessen und die wichtigsten Punkte dort aufzuführen, damit es keine Missverständnisse gibt. Auf der Website des Seco finden sich Muster für einen solchen Vertrag.

Für hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Reinigungsarbeiten, Einkaufen, Kochen etc. braucht es keine Bewilligung. Wenn Ihre Hilfe aber Pflëgetätigkeiten übernehmen soll, muss sie entsprechend qualifiziert sein und braucht – je nach Art der Tätigkeit – eine kantonale Bewilligung. In diesem Fall gelten auch andere Lohnansätze als die für Haushaltstätigkeiten.

„24-Stunden-Betreuerinnen“ oder „Live-ins“ – Betreuerinnen, die im Haushalt wohnen

Wenn der Betreuungsaufwand wächst, denken viele Menschen darüber nach, eine sogenannte „24-Stunden-Betreuung“ einzustellen. Im Internet finden sich zahlreiche Firmen, welche diese Idee als ideale Lösung darstellen, die eine Rund-um-die-Uhr-Versorgung gewährleistet und erst noch legal ist.

Die genannten Firmen treten entweder als Vermittlungsagentur oder als Verleiher von Personal, überwiegend Frauen aus osteuropäischen Ländern, auf. Agenturen müssen einen Geschäftssitz in der Schweiz und eine kantonale Bewilligung haben, sonst dürfen sie nicht in der Schweiz tätig sein. Wer mit ausländischen Agenturen ohne Sitz in der Schweiz einen Vertrag eingeht, läuft Gefahr, hohe Bussen zahlen zu müssen.

Bei Vermittlungsagenturen wird die Betreuerin durch die pflegebedürftige Person angestellt. Dann ist der Normalarbeitsvertrag Haushalt gültig, und es gelten die oben beschriebenen Bedingungen. Die Agentur berechnet für die Vermittlung einen Betrag und hat dann nichts mehr mit dem Arbeitsverhältnis zu tun. Häufiger sind die Betreuerinnen aber durch die Agentur selbst angestellt und werden an den Haushalt „verliehen“.

In diesem Fall gilt der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih. Die Betreuerinnen werden von der Agentur bezahlt und versichert, und der Auftraggeber (in der Regel die betreute Person) bekommt eine monatliche Rechnung von der Agentur, die in den meisten Fällen weit über dem liegt, was die Betreuerin erhält.

Der GAV Personalverleih wurde nicht im Hinblick auf die private Betreuungsarbeit abgeschlossen, daher sind entscheidende Fragen dort nicht geklärt. Insbesondere gibt es keine Regelung, wie Präsenzzeiten entschädigt werden müssen.

Die Agenturen verharmlosen diese Frage gegenüber den Auftraggebern und tun so, als ob Anwesenheit nicht als Arbeitszeit gelte. Das ist nicht richtig, und es führt dazu, dass das Arbeitsrecht in diesem Bereich systematisch verletzt wird. Wenn jemand den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, so handelt es sich grundsätzlich um Arbeitszeit. Wenn jemand auf Abruf bereitstehen muss (beispielsweise nachts aufstehen muss, wenn gerufen wird), so ist das Bereitschaftsdienst und

muss ebenfalls bezahlt werden.

Ausserdem müssen die Betreuungspersonen ausreichend Pausen, Ruhezeiten und Freitage haben.

Eine legale Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine einzelne Person ist daher nicht möglich!

Leider drückt sich der Schweizer Bundesrat bisher um klare Regelungen in diesem Bereich und hat das Problem jetzt an die Kantone abgeschoben. Diese sollen bis Mitte 2018 kantonale Normalarbeitsverträge für die Betagtenbetreuung in Privathaushalten ausarbeiten.

Der VPOD fordert eine nationale Regelung der Frage und eine Unterstellung der Arbeitsverhältnisse unter das Arbeitsgesetz.

SCHLUSS

Die Pflege und Betreuung von Angehörigen ist eine grosse Aufgabe. Grundsätzlich ist der Schweizer Arbeitsmarkt noch viel zu wenig darauf eingestellt, dass mehr und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Betreuungspflichten haben.

Diese Tatsache muss in Personalgesetzen und Gesamtarbeitsverträgen vermehrt anerkannt und berücksichtigt werden, und es braucht auch auf gesetzlicher Ebene deutliche Verbesserungen. Insbesondere braucht es kürzere Arbeitszeiten, bezahlte Pflegeurlaube, Planbarkeit der Arbeitszeiten und den Ausbau des Rechts auf Kurzabsenzen. Auch öffentliche Angebote wie beispielsweise Tagesstätten müssen ausgebaut werden.

Der VPOD engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in allen Berufen, auf allen Stufen. Dazu gehören Rahmenbedingungen, welche eine echte Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit erlauben.

Hinweise

Broschüre „Haushaltshilfe beschäftigen – das müssen Sie wissen“, herausgegeben von der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Broschüre „Haushaltshilfe beschäftigen“, herausgegeben von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stad, <http://www.bs.ch/publikationen/gleichstellung/2016-care-ratgeber.html>

Betreuungsgutschriften Merkblatt <https://www.ahv-iv.ch/p/1.03.d>

Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih <https://www.swissstaffing.ch/de/Branche-Politik/GAV-Personalverleih.php>

Musterarbeitsverträge für Haushaltshilfen des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Mustervertrag.html

Netzwerk Respekt: <https://www.respekt-vpod.ch>

Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20102376/index.html>

Die Kantone sind verpflichtet, für Arbeitnehmende im Hausdienst ergänzend Normalarbeitsverträge zu erlassen, welche vor allem die Arbeits- und Ruhezeiten und die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Jugendliche regeln. Diese Verträge finden sich auf den Websites der Kantone.

GUTE GRÜNDE FÜR EINE VPOD-MITGLIEDSCHAFT!

Auf der Suche nach Unterstützung?

Der VPOD bündelt und stärkt die Interessen seiner Mitglieder.

Wer wenn nicht wir? Der VPOD verhandelt auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.

In Schwierigkeiten? Bei beruflichen Konflikten bietet der VPOD kompetente Beratung und Rechtsschutz.

Ideen für eine humanere Arbeitswelt? Mit dem VPOD lassen sie sich durchsetzen.

Lust auf Weiterbildung? Der VPOD bietet zahlreiche Vorteile und Vergünstigungen: von Bildung über Privatrechtsschutz zum Vorzugspreis bis zum Schlüsselfundservice.

Traditionsbewusst? Der VPOD steht seit 1905 auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verteidigt ihre Rechte.

Kurz und gut: Solidarität ist eben nicht nur ein schönes Gefühl, sondern auch die beste Strategie. Jetzt dem VPOD beitreten!

Der VPOD in deiner Nähe:

VPOD Aargau/Solothurn | Bachstrasse 43 | 5000 Aarau | T 062 834 94 35 | sekretariat@vpod-agso.ch
VPOD Basel | Gewerkschaftshaus | Rebgasse 1 | 4058 Basel | T 061 685 98 98 | sekretariat@vpod-basel.ch
VPOD BernStadt | Eigerplatz 2 | 3007 Bern | T 031 992 18 88 | sekretariat@vpod-bernstadt.ch
VPOD Bern | Bund und Kanton | Monbijoustr. 61 | 3007 Bern | T 031 371 67 45 | info@vpodbern.ch
VPOD Fribourg | Rue des Alpes 11 | 1700 Fribourg | T 026 322 29 60 | fribourg@ssp-vpod.ch
VPOD Genf | Rue Terreaux-du-Temple 6 | 1201 Genève | T 022 741 50 80 | geneve@ssp-vpod.ch
VPOD Grischun | Gürtelstrasse 24 | 7001 Chur | T 081 284 49 06 | grischun@vpod-ssp.ch
VPOD Jura | Rue de la Molière 13 | Case postale | 2800 Delémont | jura@ssp-vpod.ch
VPOD Neuenburg | Case postale 1357 | 2301 La Chaux-de-Fonds | T 032 913 18 01 | neuchatel@vpod-ssp.ch
VPOD Luftverkehr | Lindenstrasse 11 | 8152 Glattbrugg | T 044 810 69 87 | vpod.luftverkehr@bluewin.ch
VPOD Luzern | Theaterstrasse 7 | 6003 Luzern | T 041 240 66 16 | sekretariat@vpod-zentralschweiz.ch
VPOD ngo | Schwanengasse 9 | 3011 Bern | T 031 312 83 28 | info@vpod-ngo.ch
VPOD Ostschweiz | Zwinglistrasse 3 | 9011 St. Gallen | T 071 223 80 43 | info@vpod-ostschweiz.ch
VPOD Schaffhausen | Pfarrweg 1 | 8200 Schaffhausen | T 052 624 75 60 | vpod-sh@bluewin.ch
VPOD Tessin | Via San Gottardo | 6903 Lugano | T 091 911 69 30 | lugano@vpod-ticino.ch
VPOD Wallis | Rue Pré-Fleuri 2a | 1950 Sion | T 027 323 26 60 | valais@ssp-vpod.ch
VPOD Waadt | Av.Ruchonnet 45 | Case postale 1324 | 1001 Lausanne | T 021 341 04 10 | vaud@ssp-vpod.ch
VPOD Zürich | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach 8180 | 8036 Zürich | T 044 295 30 00 | info@vpod-zh.ch

Weitere Infos auf www.vpod.ch

BEITRITTSERKLÄRUNG

Herr Frau

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Telefon:

Email:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Beruf/Tätigkeit:

Ich bin in Ausbildung

Voraussichtlicher Abschluss:

Monat

Jahr

Arbeitgeber:

Gewünschte Zeitung (Sprache): d f i

Brutto-Jahreseinkommen:

Zahlung: jährlich

1/2 jährlich

1/4 jährlich

Eintritt per:

Monat

Jahr

Angeworben von:

Ja, ich trete dem VPOD bei, und verpflichte mich zur Einhaltung der Statuten und zur Zahlung der Mitgliederbeiträge.

Ort, Datum:

Unterschrift:



A

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



VPOD Zentralsekretariat

Postfach 8279

8036 Zürich

© VPOD Zürich 2017

Redaktion: Christine Flitner

Satz & Layout: Tanja Lantz

Foto: Christoph Schlatter

VPOD Zentralsekretariat | Birmensdorferstrasse 67 | 8004 Zürich | www.vpod.ch

Eine Online-Version der vorliegenden Broschüre findet sich unter www.vpod.ch/publikationen

