

24-Stunden-Betreuung auf dem Prüfstand

Unbestimmt In Liechtenstein gibt es immer mehr Firmen, die die 24-Stunden-Betreuung anbieten. Sigi Langenbahn, Präsident des LANV, sieht Handlungsbedarf in den Arbeitsverhältnissen, die sich aus der Betreuung ergeben, gerade weil sie nicht gesetzlich geregelt sind.

Susanne Quaderer
squaderer@medienhaus.li

Die 24-Stunden-Betreuerin ist rund um die Uhr im Haus des Patienten anwesend. Sie wohnt und lebt im Haus, betreut den Patienten je nach ihrer Qualifikation auch pflegerisch und unterstützt dadurch die Angehörigen. Drei Wochenlang ist dieselbe Betreuerin beim Patienten, danach wird sie von einer anderen abgelöst. Nach drei Wochen beginnt der Turnus für die Frauen von neuem.

So weit so gut, doch es gibt einen Haken: Denn diese Arbeitsverhältnisse sind nicht gesetzlich geregelt. Sigi Langenbahn, Präsident des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands (LANV) bemängelt die Problematik schon seit Längerem. Die Löhne seien grösstenteils sehr tief, auch deswegen würden die Betreuerinnen zunehmend aus dem Osten rekrutiert, so Langenbahn in der Verbandszeitschrift «LANV info». Diese benötigten aufgrund ihres Status als Grenzgänger einen Pseudowohnsitz im Rheintal. Langenbahn wird deutlich: «Die Behörden verschliessen die Augen.»

Esgäbe aber weitere Gefahren und Graubereiche, erklärt Langenbahn. So beispielsweise im Falle der Krankheit einer Betreuerin. «Ist die Betreuungskraft in Liechtenstein kranken- und unfallversichert, kann ein Arztbesuch enorme Kosten verursachen, bedingt durch die Franchise und den Selbstbehalt», führt der Präsident aus. Zudem herrschte Unklarheit über Taggeld und Lohnfortzahlung, wenn die Betreuerin während ihrer dreiwöchigen Auszeit erkrankte. Damit nicht genug: Der fließende Übergang von Betreuung zu Pflege könne zu Erschöpfungskrankheiten führen. Das passiere zum Beispiel in Fällen von Patienten, die aufgrund

zunehmender Demenz oft auch in der Nacht auf die Hilfe der Betreuerin angewiesen seien. «Es bestehen keinerlei gesetzliche Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten», erklärt Langenbahn. Die Forderungen der Gewerkschaft sind dementsprechend deutlich: Neben der Aufnahme der Arbeitsverhältnisse ins Arbeitsgesetz soll ein Normalarbeitsvertrag die Situation regeln. Ein fertiger Entwurf wurde gemäss Langenbahn der Regierung vor fünf Jahren vorgelegt. «Dieser wurde jedoch ständig verschleppt. Der Hauptstreitpunkt ist der Mindestlohn – bei hohen Löhnen habe dieses Betreuungsmodell gemäss der Regierung keine Zukunft mehr. In der Schweiz wurden die Mindestlöhne für Betreuungspersonal kürzlich angehoben.

24 Stunden präsent, aber nicht 24 Stunden arbeiten

In Liechtenstein gibt es einige Unternehmen, die den Service anbieten. Das «Vaterland» hat vier von ihnen angeschrieben. Zwei davon haben eine Stellungnahme abgegeben. Teilweise verstehen sie den Handlungsbedarf.

Bei der Wachter Personalmanagement Anstalt werden Standardarbeitsverträge ausgestellt, erklärt Beatrice Wachter. «Der monatliche Bruttolohn einer Betreuerin liegt bei mindestens 4400 Franken», sagt sie. Auch in Bezug auf die Arbeitszeiten sagt Wachter, dass die Betreuerin in der Regel 24 Stunden präsent sei, das aber nicht heisse, dass sie wirklich 24 Stunden arbeitet. «Sie hat immer wieder die Möglichkeit, sich zurückzuziehen», betont sie. Die Ablöse erfolge dann durch Familienmitglieder oder die Familienhilfe. «Wir sind in stetem Kontakt mit unseren Betreuerinnen, und gegebenenfalls werden die Freistunden erhöht», sagt Wachter. Versichert (Krankentaggeld und Unfall) ist das Pflegepersonal



«Auch eine Pausenzeitenregelung könnte fix ins Gesetz aufgenommen werden», erklärt Cornelia Büchel von der BestCare AG. Bild: iStock

über den Klienten. Dieser ist bei Wachter Personalmanagement auch der Arbeitgeber. Die Krankenversicherung wird im Heimatland abgeschlossen. «Die ausländischen Betreuerinnen können hier zum Arzt, bezahlen die Rechnung und erhalten von ihrer Krankenkasse die Rückerstattung», so Wachter. Sie bezweifelt aber die Umsetzbarkeit eines Normalarbeitsvertrages für die 24-Stunden-Betreuung. Denn die Betreuung sowie die Freizeit des Arbeiters müsse der jeweiligen Situation angepasst sein. Werde beispielsweise eine anfängliche Betreuung zu einer intensiven Pflege, müsse auch die Entlastung der Betreuerin gewährleistet sein. Im Punkt mit der angemessenen Be-

zahlung könne Wachter Langenbahn zustimmen, sie könnte sich auch einen Mindestlohn gut vorstellen.

Das zweite Unternehmen ist die Firma BestCare AG. Sie ist der Arbeitgeber der Betreuerinnen und nicht wie im Fall der Wachter Personalmanagement Anstalt die Klienten. Die Geschäftsführerin Cornelia Büchel sieht Langenbahns Artikel kritisch, aber: «Hätte ich den Hut der Gewerkschaft an, könnte ich einigen Aussagen zustimmen.» So würde Büchel, um die Situation zu verbessern, einführen, dass die Krankenkasse im Heimatland abgeschlossen wird und in Liechtenstein gültig ist. «Auch eine Pausenzeitenregelung könnte fix ins Gesetz auf-

genommen werden», erklärt sie. Die Forderung von Langenbahn nach einem Normalarbeitsvertrag sieht Büchel kritisch. «Den Nachteinsatz pauschal zu vergüten, wäre sinnvoller», sagt sie.

BestCare hält die Mindestlohnrichtlinien ein. Die Geschäftsführerin stellt klar: «Ich bin grundsätzlich für klare Regelungen.» Die Firma unternehme jetzt schon viel, sodass die Arbeiterinnen gute Verhältnisse vorfinden. «Wir überprüfen, ob die zwei Stunden Pause eingehalten werden und ob die Betreuerin nicht mehr als drei Mal in der Nacht aufstehen muss», so Büchel. Muss die Betreuerin mehr als drei Mal in der Nacht aufstehen, würden sofort Massnahmen

eingeleitet, sodass die Arbeiterin entlastet wird. «Man könnte die Tätigkeit unserer Betreuerinnen mit der einer Mutter vergleichen – sie sind da, wenn der Klient sie braucht, nehmen sich aber auch Auszeiten», erklärt sie. Es würden grundsätzlich keine Personen betreut, die über eine lange Zeitspanne Fachpersonal benötigen, oder bei denen die Nacht zum Tag werde. «Da empfehlen wir der Familie, einen stationären Aufenthalt des Klienten zu planen», erklärt sie. BestCare sei als Beteiligter in der Kette tätig, bis der Klient einen Platz im Heim erhalte. Zudem arbeite das Unternehmen auch mit der Familienhilfe sowie mit der Spitex zusammen.

Kein Lohndumping festgestellt

Die Forderungen des LANV richten sich an die Regierung und das Amt für Volkswirtschaft (AVV). So wurde dem Amt ein fertiger Entwurf vorgelegt. Dazu sagt Christian Hausmann, Leiter des AVV: «Das AVV hat diesen Entwurf überarbeitet und vor kurzem dem LANV zugesandt.» Die Mindestlöhne seien unkommentiert geblieben, da es zunächst Sache der Sozialpartner sei, eine Lösung zu finden. Ein zwingender Normalarbeitsvertrag und dementsprechend auch ein Mindestlohn kann nach Hausmann nur dann erlassen werden, «wenn seitens der dringlichen Kommission wiederholt Lohndumping in einer Branche festgestellt worden ist und mit den betroffenen Arbeitgebern keine Einigung erzielt werden konnte.» Dies konnte bei den offiziellen Anbietern der «Häuslichen Betreuung» bis dato nicht festgestellt werden», so Hausmann. Wenn es nach dem AVV ginge, wäre ein Normalarbeitsvertrag mit Lohnempfehlung ein erster Schritt, um private Haushalte für das Thema zu sensibilisieren.