So nicht!

Vertuschte Verantwortung bei Alterspflege

Seit vielen Jahren fordert der LANV gesetzliche Regeln für die häusliche Betreuung. Privathaushalte sind wie die Landwirtschaft explizit vom Arbeitsgesetz zum Schutz der Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Schäden ausgenommen. Um diese Lücke zu schliessen, erliess die Regierung 1998 Normalarbeitsverträge für diese Branchen. Deren Bestimmungen sind jedoch nur dann verbindlich, wenn in den Einzelarbeitsverträgen nichts anderes vereinbart wurde. Die Normalarbeitsverträge beinhalten unter anderem Mindestlöhne, die von der Regierung regelmässig der Teuerung angepasst werden sollen. Die letzte Anpassung erfolgte jedoch vor über 20 Jahren im Jahr 2004.

Im Jahr 2010 wurde das Betreuungs- und Pflegegeld eingeführt, um die häusliche Pflege finanziell zu unterstützen. Dadurch traten profitorientierte Agenturen in den Markt ein, die betreuungsbedürftigen Personen Betreuerinnen aus osteuropäischen Ländern vermitteln. Fehlender gesetzlicher Schutz und die Versäumnisse der Regierung werden dabei gezielt ausgenutzt, indem komplizierte Dreiecksverhältnisse zwischen Agentur, betreute Person und Betreuerin geschaffen werden.

Diese Agenturen vermitteln zwei Betreuerinnen, die sich im Drei-Wochen-Rhythmus in der 24-Stunden-Betreuung abwechseln. Die Agentur übernimmt über einen Vermittlungs- und Beratungsvertrag die Rekrutierung, die administrative Abwicklung mit Behörden und Versicherungen sowie die Lohnzahlungen. Gleichzeitig unterschreibt die betreuungsbedürftige Person einen sogenannten «Personenbetreuungsvertrag», der de facto nichts anderes als ein Arbeitsvertrag mit der Betreuerin ist. Durch diese Konstruktion wird nicht die Agentur, sondern der Haushalt zum Arbeitgeber – wodurch das Arbeitsgesetz sowie der allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsvertrag des Personalverleihs umgangen werden.

Eine bekannte Agentur im Unterland informiert ihre Kund:innen bewusst nicht darüber, dass sie mit ihrer Unterschrift Arbeitgeberpflichten übernehmen – zum Beispiel die Fürsorgepflicht oder die Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Agentur schliesst eine Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 30 Tagen ab, um von den günstigeren Prämien zu profitieren. Den Betreuerinnen wird jedoch fälschlicherweise erklärt, dass sie im Krankheitsfall 30 Tage lang keinen Anspruch auf Leistungen hätten. Das kann dazu führen, dass Betreuerinnen trotz Krankheit weiterarbeiten – aus Angst, kein Einkommen zu erhalten –, und somit pflegebedürftige Menschen einem Ansteckungsrisiko aussetzen. Gleichzeitig verschweigt die Agentur den Auftraggeber:innen, dass diese als Arbeitgeber während dieser 30 Tage zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind.

Jahrelang funktionierte dieses System, weil die Betreuerinnen ihre gesetzlichen Ansprüche nicht kannten. Der LANV konnte einige von ihnen erreichen und über ihre Rechte informieren. Wir haben zudem alle Agenturen auf ihre Pflichten hingewiesen. Dennoch ignorierte die Agentur im Unterland die Lohnfortzahlungspflicht weiterhin. Erst als wir die Familienangehörigen der betreuten Personen über ihre Verpflichtungen aufklärten, reagierte die Geschäftsführerin – indem sie die Verantwortung nun einfach auf die betreuten Personen bzw. deren Angehörige abschiebt. Diese wiederum wissen nichts von ihrer Pflicht, da sie die fragliche Krankentaggeldversicherung mit aufgeschobenem Taggeld gar nicht abgeschlossen haben.

Wir vertreten die klare Position: Agenturen, die eine Krankentaggeldversicherung mit aufgeschobenem Taggeld abschliessen und ihre Kund:innen nicht über die Folgen informieren, müssen selbst für die Lohnfortzahlung aufkommen.

Unser Appell an Familienangehörige betreuter Personen:
Konfrontieren Sie die Agenturen mit der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall. Betreuerinnen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zum Beginn der Versicherungsleistungen. Führen Sie zudem regelmässig Gespräche mit den Betreuerinnen über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung. Die Bezeichnung «24-Stunden-Betreuung» weckt falsche Erwartungen und führt häufig zu Überlastung – besonders, wenn der Pflegeaufwand mit zunehmenden gesundheitlichen Einschränkungen steigt. Als Arbeitgeber:innen haben Sie eine gesetzliche Fürsorgepflicht: Sie müssen die Gesundheit, die körperliche Unversehrtheit und die Würde Ihrer Betreuerinnen schützen.