

Meine Rechte am Arbeitsplatz | Hilfsangebote |  
Rahmenbedingungen für Angestellte im Haushalt



# Angehörige pflegen

Die starke Gewerkschaft im Service public  
Birmensdorferstr. 67 | Postfach | 8036 Zürich  
T 044-266 52 52 | [vpod@vpod-ssp.ch](mailto:vpod@vpod-ssp.ch) | [www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)

*vpod*  *ssp*

© VPOD Schweiz, Zürich 2022

Redaktion: Natascha Wey

Foto: Pixelstock / Adobe Stock

Eine Online-Version der vorliegenden Broschüre findet sich unter [www.vpod.ch/publikationen](http://www.vpod.ch/publikationen)

# INHALT

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>1. Meine Rechte am Arbeitsplatz</b>	<b>5</b>
Rücksichtnahme des Arbeitgebers auf die Situation	
Kurzfristige Notfälle	
Längerer Pflegeurlaub	
<b>2. Altersvorsorge</b>	<b>9</b>
Betreuungsgutschriften für pflegende Angehörige	
<b>3. Lohnkompensation</b>	<b>10</b>
<b>Situation für Erwerbstätige verbessern!</b>	<b>12</b>
<b>Beitrittserklärung</b>	<b>13</b>
<b>Gute Gründe für eine VPOD-Mitgliedschaft!</b>	<b>15</b>

# EINFÜHRUNG

Viele Erwerbstätige 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 die öffentlichen 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. Trotzdem gelang es in den vergangenen Jahren - dank hartnäckigem Engagement des VPOD - einige Verbesserungen zu erzielen.

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.

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 ist der Meinung, 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**

Die Arbeitsbedingungen in der Schweiz für pflegende Angehörige verbessern sich nur in kleinen Schritten. 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 ArG).

Die Frage der Lohnfortzahlung war lange Zeit nicht geregelt. Seit dem 1. Januar 2021 ist ein neues Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft. Für die Betreuung bzw. die Organisation der Betreuung von kranken oder verunfallten Familienmitgliedern oder Lebenspartner:in ist neu ein bezahlter Betreuungsurlaub von maximal 3 Tagen pro Ereignis und insgesamt maximal 10 Tagen pro Jahr vorgesehen («gegen die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses»).

Dieser Urlaub wird nicht an eigene Krankheiten oder Abwesenheiten gem. Art. 324a OR (Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers) angerechnet.

Die Obergrenze von 10 Tagen gilt für die Betreuung von Familienangehörigen und Lebenspartner:innen, aber ausdrücklich nicht für die Betreuung eigener Kinder (neuer Art 36 Abs. 3 und 4 ArG). Das bedeutet, dass die Betreuung von kranken Kindern weiterhin auch gem. Art. 324a OR erfolgen kann, ohne dass die im neuen Artikel 329g OR vorgesehenen 10 Tage dafür angebraucht werden.

Wenn Sie Teilzeit angestellt sind, wird der Lohnanspruch entsprechend Ihrem Pensum berechnet. Wenn Sie vereinbart haben, immer an bestimmten Wochentagen zu arbeiten, und der Notfall an einem dieser Tage auftritt, muss der ganze Arbeitstag angerechnet werden.

Art. 329g ist eine sogenannte zwingende Bestimmung im OR. Das bedeutet, es darf in Verträgen und Gesamtarbeitsverträgen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden. Die neue Regelung ist daher auch für Angestellte gültig, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen und allenfalls noch eine andere, veraltete Regelung festgeschrieben haben. Der VPOD vertritt die Auffassung, dass die Arbeitsbedingungen für das öffentliche Personal bei Bund, Kantonen und Gemeinden nicht hinter die Bedingungen des ArG zurückfallen dürfen. Personalreglemente von Bund, Kantonen und Gemeinden müssen daher, wo sie nicht mindestens gleichwertig sind, entsprechend angepasst werden.

## **Längerer Pflegeurlaub**

Das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung sieht auch einen längeren Betreuungsurlaub für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder vor. Diese Bestimmungen sind seit dem 1. Juli 2021 in Kraft. Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls beeinträchtigt ist, erhalten eine Betreuungsentschädigung, welche über die EO (Erwerbsersatzordnung) finanziert wird. Der Betreuungsurlaub dauert maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten. Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz während sechs Monaten, und die Ferien dürfen nicht gekürzt werden.

Für Eltern mit Kindern ist dieser neue Betreuungsurlaub ein erster, wichtiger Schritt. Bedauerlich ist jedoch, dass das neue Gesetz die Frage der Angehörigenbetreuung bei längerfristigen Absenzen nach wie vor ausklammert. Wer schwerkranke oder gebrechliche Eltern pflegt, braucht dafür in der Regel länger als die möglichen drei Tage.

Die Schweiz hinkt in der Frage der Angehörigenbetreuung nach wie vor 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».

**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 leicht erreichbar sein.**

**Bei der betreuten Person muss es sich um Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder um Geschwister handeln. Verwandten gleichgestellt sind zudem Ehepartner:innen, Schwiegereltern und Stiefkinder sowie Lebenspartner:innen, die seit mindestens 5 Jahren mit der versicherten Person im gleichen Haushalt leben.**

**Die betreute Person muss gemäss gesetzlicher Definition pflegebedürftig sein, also Hilflosenentschädigung (leichte Hilflosigkeit) beziehen.**

**Es muss jährlich ein Antrag gestellt werden.**

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.

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

**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 Hilflöschenschädigung 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 und die pflegende Person muss eine dauerhafte Erwerbseinbusse 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.**

# SITUATION FÜR ERWERBS- TÄTIGE VERBESSERN!

Die wenigen Regelungen für pflegende Angehörige machen deutlich, dass Pflegeaufgaben 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 ist der Meinung, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige deutlich verbessert werden müssen.**

**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.**

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.

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

# 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:

GAS/ECR/ICR

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare



**DIEPOST**



VPOD Zentralsekretariat  
Postfach  
8036 Zürich

# 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 | Place de la Gare 4a | 2300 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 | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach | 8036 Zürich | T 044 266 52 29 | info@vpod-ngo.ch  
VPOD Ostschweiz | Zwinglistrasse 3 | 9011 St. Gallen | T 071 223 80 43 | info@vpod-ostschweiz.ch  
VPOD Schaffhausen | Walther-Bringolf-Platz 8 | 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](http://www.vpod.ch)**

