

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2002)

Heft: 6

Artikel: Brisanter Vorschlag von Santésuisse und SDK zur Finanzierung von Pflegekosten

Autor: Zuberbühler, Hannes

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-822854>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Brisanter Vorschlag von Santésuisse und SDK zur Finanzierung von Pflegekosten

Die älteren und sehr alten Menschen brauchen, als Kollektiv betrachtet, mehr Pflege als die Jüngeren. Die Finanzierung der «Alterspflege» bereitet den Krankenversicherungen Sorge.

bezahlen die Pflegekosten der (wirtschaftlich besser gestellten) Alten. Die im Krankenversicherungsgesetz KVG festgeschriebene Solidarität wird damit strapaziert.

Die Neuerungen

Auch die Schweizerische Sanitätsdirektorenkonferenz SDK scheint diese Einschätzung zu teilen. Die SDK und Santésuisse haben der nationalräthlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit eine Neuregelung der Pflegekosten-Finanzierung unterbreitet. Dieser Vorschlag sieht zwei Neuerungen vor: Die Versicherungen zahlen erstens einen Beitrag an die Pflege im bisherigen Rahmen, und die Pflegebedürftigen erhalten zweitens eine Rechnung für jene Kosten, die nicht von der Krankenversicherung übernommen werden.

Was ist neu an diesem Vorschlag? Das KVG verpflichtet die Kassen, die nachgewiesenen Kosten für die Pflege vollumfänglich zu übernehmen. Mit dem Vorschlag von Santésuisse und SDK würden sie von dieser Verpflichtung entlastet, und der Tarifschutz würde aufgehoben. Spitex und Pflegeheime können für die kassenpflichtigen Leistungen ihre je eigenen Preise (Tarife) machen und der Kundschaft in Rechnung stellen; die Kassen würden bloss den vereinbarten Beitrag zurückerstatten.

Der Wettbewerb SDK und Santésuisse betonen, dass die Kantone weiterhin einen bedarfsgerechten Beitrag an die Pflegekosten zu leisten hätten, in der Form von subjektbezogenen Beiträgen. Diese erhält aber nur, wer die Pflegekosten nicht mehr selbst bezahlen kann. Die «Flexibilisierung» der Pflegekosten-Finanzierung würde zweifellos die betroffenen



Sollen bei den Pflegekosten die Patientinnen und Patienten vermehrt zur Kasse gebeten werden?

Pflegebedürftigen finanziell (noch) stärker belastet. Unter den Leistungsanbietern könnte ein Preiskampf (Wettbewerb) entbrennen: Wer bietet die günstigste Pflege und Betreuung? Den Schaden haben Patientinnen und Patienten.

Die Folgen

Wir bezahlen Prämien für eine soziale Grundversicherung. Die-

se gewährleistet uns heute (noch), dass wir im Krankheitsfall die notwendigen Therapie- und Pflegeleistungen erhalten, und zwar mit relativ geringer Kostenbelastung (abgesehen von Prämien, der Franchise und dem Selbstbehalt). Der SDK-/Santésuisse-Vorschlag will die Kassenleistungen einschränken. Unsere Grundversicherung würde so zu einer Beitrags-Versicherung: Wir bezahlen dann künftig vielleicht Prämien, damit unsere Krankenversicherung einen – je nach Finanzlage variablen! – Beitrag an die Behandlungs- und Pflegekosten übernimmt. □

Referenzen
Referenzaukünfte durch die Arbeitgebernden dürfen grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitnehmernden erteilt werden. Die Auskunft gebende Person hat dabei dieselben Grundsätze zu beachten wie beim Zeugnis.

Referenzen
Referenzaukünfte durch die Arbeitgebernden dürfen grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitnehmernden erteilt werden. Die Auskunft gebende Person hat dabei dieselben Grundsätze zu beachten wie beim Zeugnis.

Gegenseitige Pflichten nach Vertragsende

Mit dem Ende eines Arbeitsverhältnisses bestehen laut Arbeitsrecht einige gegenseitige Verpflichtungen über das Vertragsende hinaus.

(ZU) Die Arbeitgebernden müssen ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen, das über die Art und Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft gibt. Das Zeugnis muss wahrheitsgemäss, sachlich, vollständig und wohlwollend sein. Es muss auf die persönliche Entwicklung des Arbeitnehmenden eingehen und darf nicht einfach generelle Redewendungen enthalten. Der Anspruch auf ein Zeugnis ist 10 Jahre nach Vertragsende verjährt.

Referenzen

Referenzaukünfte durch die Arbeitgebernden dürfen grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitnehmernden erteilt werden. Die Auskunft gebende Person hat dabei dieselben Grundsätze zu beachten wie beim Zeugnis.

Aktenaufbewahrung

Nach Vertragsende müssen die Arbeitgebenden jene Daten aufbewahren, die sie zur Erfüllung

gesetzlicher Vorschriften brauchen (u. a. betreffend Ausländergesetzgebung, Steuergesetzgebung). Zu diesen Dokumenten gehören u. a. Buchhaltungsbelege, der Arbeitsvertrag, formelle, von beiden Parteien unterzeichnete Qualifikations-, Beitragszahlungen an Versicherungen, Lohnforderungen verjähren nach fünf Jahren, übrige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nach zehn Jahren. Danach richtet sich auch die Aktenaufbewahrungsfrist. Während dieser Frist können ehemalige Angestellte Einsicht in die Akten nehmen.

Geheimhaltungspflicht

Arbeitgebende müssen auch nach Vertragsende alles unterlassen, was der persönlichen Integrität, dem Ruf und dem wirtschaftlichen Fortkommen ehemaliger Angestellter schaden könnte. Sie dürfen Kenntnisse über persönliche Eigenschaften oder Angelegenheiten, von denen sie während des Anstellungsverhältnisses erfuhrten, nicht weitergeben. Die ehemaligen Arbeitnehmenden wiederum sind zur Verschwiegenheit verpflichtet; sie dürfen u. a. Fabrikationsgeheimnisse nicht weitergeben, und sie untersteht – z. B. als (ehemalige) Spitex-Mitarbeitende – weiter dem Berufsgeheimnis.

Rückgabepflicht

Beide Parteien müssen nach Vertragsende alles zurückgeben, was der anderen Partei gehört. So müssen Arbeitgebende z. B. alle Zeugnisoriginals oder AHV-Karten den Austrittenden zurückgeben.

Informationspflichten

Informationspflichten bestehen vor allem bei den Versicherungen. Wenn Arbeitnehmende nicht sofort eine neue Tätigkeit mit Unfallversicherung aufnehmen, müssen sie bei der Krankenversicherung dafür sorgen, dass die Sistierung der Unfallversicherung aufgehoben wird. Die Arbeitgebenden müssen die Austrittenden schriftlich darauf hinweisen, dass diese Meldung bei der Krankenversicherung innert 30 Tagen zu machen ist.

Die Arbeitgebenden müssen die Pensionskasse über den Austritt informieren. Bei Krankentagegeldversicherungen besteht die Möglichkeit des Übertritts in eine Einzelversicherung. Die Versicherungsgesellschaft hat die Pflicht, die versicherte Person schriftlich darüber zu orientieren. Oft aber wird diese Orientierungspflicht den Arbeitgebenden übertragen, so dass diese die austretende Person informieren müssen. □

Flexibel, aber nicht prekär

Frauen arbeiten überwiegend Teilzeit und oft im Niedriglohnbereich in nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnissen. Sie spüren die Flexibilisierung der Arbeitswelt am meisten. Befristete Anstellungen, Arbeitsverträge ohne feste Pensum, Arbeit auf Abruf, Arbeit im Stundenlohn zu tiefen Ansätzen als die Kolleginnen und Kollegen im Normalarbeits-

verhältnis – all diese Formen von prekären oder problematischen Arbeitsverhältnissen werden in dem Buch «Flexibel, aber nicht prekär: Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse» beleuchtet. Beschrieben wird anhand verschiedener Themen die Problematik, dann folgen Gleichstellungsziele und eine Checkliste,

die den Betrieben eine Orientierungshilfe sein will. Das vom Zürcher Büro für Gleichstellung herausgegebene Handbuch kann bestellt werden beim Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, Postfach, 8022 Zürich, 01 216 37 37, Telefax 01 216 37 44, E-Mail gleichstellungsbuero@bfz.stz.ch, www.bfz.ch □