



careum

Careum
Hochschule Gesundheit
Teil der Kalaidos Fachhochschule

MANUAL

«Pflegerische Angehörige bei der Spitex anstellen»

Zürich, Dezember 2021

Lara Nonnenmacher, Katharina Pelzelmayer, Iren Bischofberger

Impressum

Dieser Bericht dokumentiert ein Förderprojekt der Age-Stiftung – weitere Informationen dazu finden Sie unter www.age-stiftung.ch. Der Bericht ist integraler Bestandteil der Förderung. Dossiernummer I-2018-059.

Ein Dank geht an Anja Orschulko und Eva Schellenberg für die wissenschaftliche und Milena Svec Götschi für kommunikative Arbeit.

Fachlicher Beirat: Elisabeth Bühler, Dipl. Pflegefachfrau, Dipl. Erwachsenenbildnerin AEB, ehemalige angestellte pflegende Angehörige der Spitex RegionKöniz; Marianne Pfister, Geschäftsführerin Spitex Schweiz; Prof. Dr. oec. Bernhard Güntert, Professur für Gesundheitssystementwicklung an der Privaten Universität im Fürstentum Liechtenstein (UFL); Marlène Wälchli Schaffner, Careum Weiterbildung, Careum Laufbahnberatung.

Aktualisierung zur Qualifikation von angestellten pflegenden Angehörigen (Juli 2023)

Für pflegende Angehörige, die bei einem Spitex Betrieb angestellt sind, gilt seit Frühling 2023 gemäss aktualisierten [Administrativverträgen](#) neben dem bisherigen Kurs in Pflegehilfe neu auch eine andere gleichwertige Ausbildung als Mindestqualifikation. Die Bildungskommission von Spitex Schweiz prüft derzeit alternative Qualifikationen (vgl. [Position Spitex Schweiz](#), April 2023). Die Ausbildung ist innerhalb eines Jahres ab Anstellungsbeginn zu absolvieren.

Diese Aktualisierung betrifft folgende Seiten im Manual: S. 4, Punkt 1.2; S. 10, Punkt d.; S. 20, Punkt e.

Kontakt der Co-Autorin Iren Bischofberger: ib@rethinking.care

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Wie funktioniert das Erwerbsmodell?	4
1.3	An wen richtet sich dieses Manual?	5
1.4	Was ist der Zweck dieses Manuals?	6
1.5	Auf welche Datengrundlage stützt sich dieses Manual?	6
2	Rahmenbedingungen für eine Anstellung	9
2.1	Rechtliche Grundlagen	9
2.2	Arbeitsvertrag	12
2.3	Qualitätssicherung	14
2.4	Haftpflicht	15
3	Chancen und Herausforderungen	16
3.1	Chancen für die Angehörigen	16
3.2	Chancen für Spitex-Betriebe	17
3.3	Herausforderungen	18
4	Anhang	22
4.1	Checklisten	22
4.2	Musterarbeitsverträge	24
4.3	Kalkulationstool	25
4.4	Unterstützungsmöglichkeiten ausserhalb einer Anstellung	25
5	Literaturangaben	27
6	Linksammlung	28

Vorbemerkungen zum Manual

Was möchte dieses Manual?

Das Manual informiert über die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Anstellung pflegender Angehöriger bei der Spitex. Es bietet Hinweise zur rechtlichen Situation, sowie zu Chancen und Herausforderungen. Die Checklisten am Schluss sollen pflegende Angehörige und Spitex-Betriebe unterstützen, kompetente Entscheide zu treffen.

Worauf stützt es sich?

Dieses Manual entstand im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts «work and care integra: Pflegende Angehörige bei der Spitex anstellen» der Careum Hochschule Gesundheit. Dazu wurden eine Umfrage bei Spitex-Betrieben sowie qualitative Interviews durchgeführt.

Wer ist an diesem Projekt beteiligt?

Die Careum Hochschule Gesundheit entwickelte das Projekt gemeinsam mit den Praxispartnerinnen Spitex Zürich Limmat ([Link 1](#)) und ParaHelp ([Link 2](#)). Ein fachlicher Beirat begleitete das Projekt über die gesamte Dauer. Das Projekt wurde finanziert durch die Age-Stiftung ([Link 3](#)) und erhielt auch Beiträge der beiden Praxispartnerinnen.

Welche Hilfestellung bietet das beiliegende Kalkulationstool?

In einer spezifisch entwickelten Excel-Tabelle können pflegende Angehörige und Spitex-Betriebe die finanziellen Auswirkungen einer Anstellung individuell berechnen. Die Entwicklung des Kalkulationstools ermöglichten Drittmittel des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG, [Link 4](#)), basierend auf Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Leseanleitung

Das Manual ist in verschiedene Kapitel gegliedert, die unterschiedliche Aspekte und Blickwinkel umfassen. Verweise auf weiterführende Informationen im Internet sind durch die Bezeichnung «[Link](#)» erkenntlich. Im pdf-Dokument sind diese direkt mit der jeweiligen Website verlinkt. Alle Links sind in der Linksammlung im [Kapitel 6](#) aufgelistet.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Häusliche Pflege, Betreuung und Behandlung werden laufend zeitintensiver und komplexer. Für die Leistungserbringenden bedeutet dies zunehmend personelle, strukturelle und finanzielle Herausforderungen. Spitex-Angebote werden zwar regelmässig erweitert. Der Fachkräftemangel gestaltet die Personalsuche jedoch aufwendig, vor allem für die intensive häusliche Pflege von Personen mit chronischen Mehrfacherkrankungen oder dauerhaften Beeinträchtigungen.

Die gesundheitspolitische Maxime «ambulant vor stationär» trägt dazu bei, dass 64 Millionen Stunden häuslicher Pflege und Betreuung durch Angehörige geleistet werden, was einem Wert von 3.5 Milliarden Franken entspricht (Rudin & Strub, 2014). Da ihre Arbeit jedoch meist informell und unbezahlt ist, bleibt sie gesellschaftlich und gesundheitsökonomisch weitgehend unbeachtet. Für pflegende Angehörige selbst wirkt sich dieser Umstand negativ auf ihre finanzielle Situation im Erwerbsalter und auf ihre soziale Absicherung im Rentenalter aus (Stutz, 2020).

Wichtig: *Angehörige leisten unentgeltlich Pflege und Betreuung – ein Umstand, der Einbussen in Einkommen und Altersvorsorge nach sich zieht.*

Entsprechend sind zukunftssträchtige Modelle guter Praxis am «Gesundheitsstandort Privathaushalt» gefragt (Otto & Bischofberger, 2020). Die Anstellung pflegender Angehöriger bei der Spitex ist ein solches innovatives Modell. Da es die Erwerbstätigkeit im Arbeitsmarkt unterstützt, ist von einem «Erwerbsmodell» die Rede. Wie dieses Erwerbsmodell funktioniert und welche Rahmenbedingungen beachtet werden müssen, soll in diesem Manual aufgezeigt werden.

1.2 Wie funktioniert das Erwerbsmodell?

Mit dem Erwerbsmodell werden pflegende Angehörige in Spitex-Betrieben angestellt. Die folgende Auflistung zeigt die wichtigsten Merkmale auf, die im Manual noch detaillierter erläutert werden:

- Die pflegenden Angehörigen erhalten einen Arbeitsvertrag vom Spitex-Betrieb. Sie haben somit Rechte und Pflichten als reguläre Arbeitnehmende.
- Den Umfang der Anstellung und die Lohnhöhe bestimmen der Spitex-Betrieb.
- Der zeitliche Umfang einer Anstellung richtet sich nach dem Pflegebedarf für die zu pflegende Person. Die Bedarfsermittlung, die durch eine Pflegefachperson erfolgt, beruht auf den Vorgaben der Krankenpflege-Leistungsverordnung. In der Regel erwächst daraus für pflegende Angehörige ein Teilzeitpensum.
- Bis anhin war für die Anstellung der Besuch eines Pflegehilfekurses notwendig, um den Qualifikationsanforderungen der Administrativverträge (siehe [Link 5](#)) nachzukommen. Aktuell wird zwischen Spitex Verbänden und Krankenversicherungsverbänden abgeklärt, unter welchen Bedingungen eine Anstellung auch ohne Qualifikation möglich ist, denn gemäss einem Bundesgerichtsurteil aus dem Jahr 2019 ist keine Ausbildung für Grundpflegeleistungen erforderlich.

- Der Spitex-Betrieb ist sowohl für die Qualität der geleisteten Arbeit wie auch für die Gesundheit der Mitarbeitenden verantwortlich, wie dies für jedes Arbeitsverhältnis gilt.
- Falls die angestellten pflegenden Angehörigen über die zeitlichen Kapazitäten und die nötige Qualifikation verfügen, können sie im Auftrag des Spitex-Betriebs auch in anderen Haushalten Leistungen erbringen.
- Die im Umfang der Anstellung erbrachten Leistungen werden vom Spitex-Betrieb über die Krankenversicherung der gepflegten Person abgerechnet.
- Während der Arbeitszeit unterstehen die angestellten pflegenden Angehörigen der Betriebshaftpflichtversicherung des Spitex-Betriebs.

1.3 An wen richtet sich dieses Manual?

Dieses Manual richtet sich in erster Linie an zwei Zielgruppen:

- **Spitex-Betriebe** mit und ohne Erfahrung mit der Anstellung pflegender Angehöriger
- **Pflegende Angehörige**

Zum Begriff «Spitex-Betriebe»

In der Schweiz gibt es gemeinnützige und erwerbswirtschaftliche Spitex-Betriebe, die alle eine kantonale Bewilligung haben müssen, um ihre Dienstleistungen anbieten zu dürfen. Die meisten sind auch einem der zwei Arbeitgeberbände «Spitex Schweiz» oder «Association Spitex Privée Suisse ASPS» angeschlossen. Die Gemeinden oder Kantone vereinbaren Leistungsverträge mit den Spitex-Betrieben, in denen die sogenannte Restfinanzierung geregelt ist, d. h. welche Aufgaben die öffentliche Hand finanziert neben den Beiträgen der Krankenversicherungen und der Privathaushalte. Mit einem Leistungsvertrag, den die öffentliche Hand sowohl mit gemeinnützigen als auch erwerbswirtschaftlichen Spitex-Betrieben abschliessen kann, geht auch die Versorgungspflicht einher. Versorgungspflicht heisst, dass die Betriebe Aufträge annehmen und entsprechend Vorhalteleistungen zur Verfügung stellen müssen.

Zum Begriff «pflegende Angehörige»

In diesem Manual sprechen wir ausschliesslich von «pflegenden» Angehörigen, weil sie im Rahmen der Anstellung Pflegeleistungen gemäss Art. 7 der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV) erbringen. Somit sind «betreuende» Angehörige als grössere Gruppe hier nicht gemeint (Bundesamt für Gesundheit BAG, 2017).

Als «Angehörige» sind Personen zu verstehen, die:

- in auf- und absteigender Folge direkt verwandt sind, sowie Eheleute und Personen in eingetragenen Partner- und Lebensgemeinschaften.
- aus dem engen Lebensumfeld, wie z. B. Freundinnen und Freunde sowie Personen aus der Nachbarschaft sind.
- ihre Nahestehenden regelmässig und substantiell unterstützen, und die sich durch Verantwortung und Verbindlichkeit in ihrer Unterstützung auszeichnen.
- Ihre Nächsten in jedem Lebensalter und in unterschiedlichen Formen und Kontexten pflegen (z. B. im selben Haushalt oder weiter entfernt).

Weiterführende Informationen finden Sie auch in den Berichten des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020» (Bundesamt für Gesundheit BAG, 2017).

Wichtig: Pflegende Angehörige nehmen ihre Aufgaben regelmässig wahr.
Sie leisten einen substanziellen Beitrag und tragen Verantwortung.



1.4 Was ist der Zweck dieses Manuals?

Das Manual möchte Spitex-Betrieben und pflegenden Angehörigen bei der Überprüfung helfen, ob eine Anstellung für die jeweilige Situation das geeignete Modell ist.

- Es beleuchtet die verschiedenen Facetten der Anstellung, inklusive Chancen und Herausforderungen.
- Es beschreibt die Rahmenbedingungen, die zu einer gelungenen Anstellung führen.
- Es soll beiden Zielgruppen helfen, informierte Entscheidungen zu treffen.
- Es zeigt auf, wie das Erwerbsmodell z.B. nach dem Tod der zu pflegenden Person oder einem Eintritt ins Pflegeheim weiterentwickelt werden kann.

1.5 Auf welche Datengrundlage stützt sich dieses Manual?

Die Inhalte des Manuals stützen sich auf zwei Datenbestände:

1. In einer *Umfrage* wurde das aktuelle Ausmass von Anstellungen pflegender Angehöriger in der Deutschschweiz erhoben. In Zusammenarbeit mit «Spitex Schweiz» und «Association Spitex privée Suisse» wurden zwischen November 2019 und Februar 2020 gemeinnützige und erwerbswirtschaftliche Spitex-Betriebe befragt.
2. In *Einzelinterviews* wurden Erfahrungen mit dem Erwerbsmodell gesammelt. Zwischen Dezember 2019 und August 2020 fanden 20 qualitative Interviews mit Spitex-Leitungspersonen und Spitex-Mitarbeitenden; mit pflegenden Angehörigen, die bereits angestellt sind oder dies erwägen; mit zu pflegenden Personen; sowie mit Fachpersonen aus dem Bildungs- und Sozialwesen statt. Die Ergebnisse der qualitativen

Erhebung werden bei der Beurteilung der Chancen und Herausforderungen ([Kapitel 3](#)) sowie in den *Checklisten* in [Kapitel 4.1](#) aufgegriffen.

Ergebnisse der Umfrage

Insgesamt wurden 294 gemeinnützige und 197 erwerbswirtschaftliche Spitex-Betriebe eingeladen, an den Umfragen teilzunehmen. Tatsächlich teilgenommen haben 84 gemeinnützige und 52 erwerbswirtschaftliche Spitex-Betriebe. Die Ergebnisse geben einen Einblick in die aktuelle Umsetzung des Erwerbsmodells (Stand Februar 2020):

Interesse: Abbildung 1 zeigt das Verhältnis von Interesse und Praxis der befragten Spitex-Betriebe. Während die Hälfte der befragten Mitglieder von Spitex Schweiz angibt, pflegende Angehörige anzustellen, ist dies nur bei einem Fünftel der Mitglieder von ASPS der Fall. Gleichzeitig bekunden erstere ein grösseres Interesse am Erwerbsmodell.

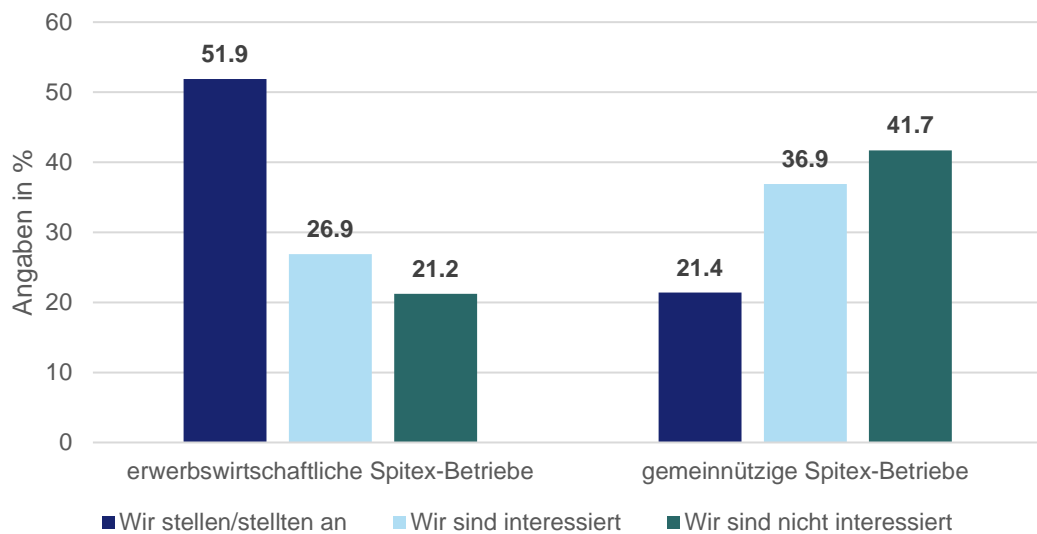


Abbildung 1: Anzahl erwerbswirtschaftlicher (Mitglieder ASPS) und gemeinnütziger (Mitglieder Spitex Schweiz) Spitex-Betriebe, die pflegende Angehörige beschäftigen/beschäftigt haben oder Interesse/kein Interesse am Erwerbsmodell haben, in %.

Bisheriger Umfang: 130 pflegende Angehörige wurden bisher bei den befragten Spitex-Betrieben angestellt. Dabei handelt es sich um ein geschlechterspezifisches Phänomen: Eine Anstellung wird überwiegend von Frauen im Alter zwischen 45 und 54 Jahren praktiziert – am häufigsten von Schwiegertöchtern oder Töchtern.

Ausbildungsniveau: 12% der Mitglieder von Spitex Schweiz gaben an, dass die angestellten pflegenden Angehörigen keine Ausbildung im Bereich Pflege und Betreuung hatten. Knapp die Hälfte der pflegenden Angehörigen besaßen eine Qualifikation auf Assistenzstufe, d. h., sie hatten während der Anstellung mindestens einen Pflegehilfekurs besucht. 16% verfügten über eine Ausbildung auf Sekundarstufe und rund ein Viertel auf Tertiärstufe, z. B. als Pflegefachperson BSc oder Höhere Fachschule (HF). Laut Angaben der ASPS-Mitglieder hat knapp ein Viertel keine pflegerelevante Ausbildung, zwei Drittel der angestellten Angehörigen verfügten über eine Qualifikation auf Assistenzstufe, keine auf Sekundar- und 10% auf Tertiärstufe.

Beschäftigungsgrad: Bei Mitgliedern von Spitex Schweiz arbeiten die angestellten pflegenden Angehörigen in einem durchschnittlichen Teilzeitpensum von 25%. Bei denjenigen von ASPS kommen auch Pensen von bis zu 50% vor.

Wichtig: Bei Mitgliedern von Spitex Schweiz arbeitet der Grossteil der angestellten pflegenden Angehörigen in einem durchschnittlichen Pensum von 25%. Bei denjenigen von ASPS kommen auch höhere Pensen vor.

Pflegeleistungen: Sowohl bei den Mitgliedbetrieben von Spitex Schweiz wie auch bei denjenigen von ASPS wird Grundpflege von pflegenden Angehörigen erbracht. Je ein Viertel aller befragten Spitex-Betriebe gibt an, dass sie pflegende Angehörige für Massnahmen der Untersuchung und Behandlung entlohnen würden.

Fortbildungen: 83% bzw. 85% der befragten Betriebe gaben, an pflegenden Angehörigen im Rahmen ihrer Anstellung Fortbildungen anzubieten.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Ein Drittel aller befragten Spitex-Betriebe setzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von ein, zwei oder drei Monaten auf. Bei knapp der Hälfte der Anstellungen handelt es sich um eine unbefristete Anstellung, die sofort bei Eintritt ins Pflegeheim oder mit dem Tod der zu pflegenden Person beendet wird. Wiederum die Hälfte der Spitex-Betriebe unterstützt die Angehörigen bei der internen und externen Stellensuche.



2 Rahmenbedingungen für eine Anstellung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Wie sieht die Rechtslage für die Anstellung pflegender Angehöriger aus? Was gibt es zu beachten? Die folgenden rechtlichen Grundlagen geben eine kurze Übersicht über relevante kantonale Gesetze und Verordnungen sowie Gerichtsurteile und Verträge.

Die angeführten rechtlichen Bestimmungen legen **unterschiedliche Schwerpunkte**. Es ist also für Spitex-Betriebe und Angehörige ratsam, sich z.B. direkt bei den kantonalen Behörden oder den kommunalen Altersstellen nach den für sie relevanten Bestimmungen zu erkundigen. Dies auch deshalb, weil sich die Gesetzeslage durch politische Vorstösse oder neue Rechtsprechungen in unregelmässigen Abständen ändern kann.

***Wichtig:** Holen Sie die für Ihre individuelle Situation relevanten rechtlichen Informationen ein.*

a. Kantonale Gesetze und Verordnungen

In den meisten Kantonen fällt die Anstellung pflegender Angehöriger unter allgemeine Bestimmungen. Es gibt jedoch Kantone, die sie spezifisch in ihre Verordnungen oder Gesetze aufgenommen haben. Zum Beispiel bestehen im Kanton Graubünden und im Kanton Basel-Landschaft seit mehreren Jahrzehnten gesetzliche Bestimmungen zur Anstellung von pflegenden Angehörigen.

Exemplarisch ist hier der entsprechende Auszug aus der Verordnung des Krankenpflegegesetzes des Kantons Graubünden aufgeführt (Art. 29 VOzKPG, siehe [Link 6](#)). Laut dies Verordnung, können sich pflegende Angehörige auf Anfragedurch die Dienste der häuslichen Pflege und Betreuung anstellen lassen. Der Umfang der Anstellung richtet sich nach der Bedarfsklärung und ihren individuellen Kompetenzen. Voraussetzung dafür ist, dass die pflegenden Angehörigen:

- a. über ein Zertifikat Pflegehilfe des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) oder über eine abgeschlossene Ausbildung in einem auf der Liste gemäss Artikel 10 Absatz 2 der Verordnung zum Gesundheitsgesetz aufgeführten Beruf verfügen (siehe [Link 7](#));
- b. in einer Langzeitsituation eingesetzt werden und die Anstellung auf mindestens zwei Monate angelegt ist;
- c. noch nicht das AHV-Alter erreicht haben.

***Wichtig:** In Kantonen ohne spezifische gesetzliche Regelungen ist die Anstellung pflegender Angehöriger innerhalb der allgemeinen Bestimmungen praktikierbar.*

b. Rechtsprechungen

Es gibt aktuell zwei *Bundesgerichtsentscheide*, die für die Anstellung pflegender Angehöriger besonders relevant sind, weil sie die aktuellen Bildungsanforderungen verändern:

1. Die Anstellung von pflegenden Angehörigen ohne Pflegefachdiplom durch Spitex-Organisationen ist grundsätzlich zulässig. Es besteht aber kein Anspruch auf Anstellung (siehe Bundesgericht K 156/04 vom 21. Juni 2006 = SVR 2006 KV Nr. 37 S. 141).
2. Pflegende Angehörige ohne Pflegefachdiplom können von Spitex-Betrieben nur für Grund-, nicht aber Behandlungspflegeleistungen angestellt werden (BGE 145 V 161 vom 18. April 2019).

c. Krankenpflege-Leistungsverordnung

Die Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV), bzw. die Art. 7 und 8 sind die massgebliche rechtliche Bestimmung für die Definition der zu erbringenden pflegerischen Leistungen und deren Umfang.

Der Art. 7 unterscheidet zwischen drei Leistungskategorien: sogenannte «A»-, «B»- und «C»-Leistungen (siehe [Link 8](#)).

Für pflegende Angehörige ist in den meisten Fällen folgende Kategorie relevant:

- *Kategorie «C»: Massnahmen der Grundpflege* (z. B. Beine einbinden, Kompressionsstrümpfe anlegen, Betten, Lagern).

Die weiteren zwei Kategorien sind in den meisten Fällen weniger relevant, da Ausbildungen auf Sekundar- oder Tertiärstufe erforderlich sind:

- *Kategorie «B»: Massnahmen der Untersuchung und Behandlung* (z. B. Messung von Puls, Blutdruck, Temperatur, Atmung).
- *Kategorie «A»: Massnahmen der Abklärung, Beratung und Koordination* (z. B. Ermittlung des Pflegebedarfs und des Umfelds der zu pflegenden Person und Planung der notwendigen Massnahmen).

Die Krankenpflege-Leistungsverordnung wird in unregelmässigen Abständen angepasst. Daher gilt immer die aktuellste Version (siehe [Link 9](#)).

d. Administrativvertrag

Die Arbeitgeberverbände «Spitex Schweiz» und «ASPS» verhandeln mit den Versicherungsverbänden, bzw. einzelnen Krankenversicherungen sogenannte Administrativverträge. Die darin vereinbarten Vorgaben gelten für alle gemeinnützigen und erwerbswirtschaftlichen Spitex-Betriebe, sofern sie dem Administrativvertrag beigetreten sind. Diese Verträge regeln administrative Abläufe, insbesondere auch die Kontrolle der Leistungserbringenden (Spitex-Betriebe) durch die Krankenversicherungen sowie Ausbildungsanforderungen.

Anhang 3 des Administrativvertrags regelt aktuell die Befugnisse für die drei KLV Leistungskategorien wie folgt:

Ausbildungsstufe/ Berufsbezeichnung	Kategorie «C»: Massnahmen der Grundpflege	Kategorie «B»: Massnahmen der Untersuchung und Behandlung	Kategorie «A»: Massnahmen der Abklärung, Beratung und Koordination
Tertiärstufe, z. B. Pflegefachperson BSc/HF	x	x	x
Sekundarstufe, z. B. Fachperson Gesundheit	x	x (teilweise)	
Assistenzstufe, z. B. Pflegehilfekurs, Pflegeassistent, Pflegehilfe, Haushilfe mit Pflegehilfekurs	x (nur Art. 7 Abs. 1 lit. c KLV)		

Tabelle 1: Darstellung der Ausbildung und Befugnisse gemäss Administrativvertrag (Anhang 3)

Der Vorstand von Spitex Schweiz hat sich aufgrund des Bundesgerichtsentscheids in der Sache neu positioniert und entschieden, es den Organisationen zu überlassen, ob sie pflegende Angehörige auch ohne ein Zertifikat Pflegehilfe für C-Leistungen «Grundpflege» anstellen möchten. Entsprechend wird der betreffende Anhang im Administrativvertrag ergänzt. Die entsprechenden Verhandlungen mit den Versicherern laufen. Sobald sie abgeschlossen sind, können die Spitex-Betriebe gemäss Administrativvertrag konkrete Anstellungsbedingungen vorbereiten.

Vereinzelt gibt es Spitex-Betriebe, die sich keinem Administrativvertrag angeschlossen haben, und die seit einigen Jahren auf die Anstellung pflegender Angehöriger spezialisiert sind. Die pflegenden Angehörigen dieser Betriebe können bereits jetzt auch ohne Ausbildung, bzw. ohne Pflegehilfekurs in ihrer spezifischen häuslichen Situation Grundpflege erbringen. Auch in diesem Modell ist der Spitex-Betrieb für die Qualität der erbrachten Leistungen gegenüber der Krankenversicherung und der Aufsichtsbehörde verantwortlich. Das Geschäftsmodell dieser Spitex-Betriebe wurde in jüngster Zeit kontrovers diskutiert. Einerseits ermöglicht es pflegenden Angehörigen auch ohne Aufwand für einen Pflegehilfekurs eine Anstellung mit einer gewissen sozialen Absicherung. Andererseits wird das Business-Modell kritisiert, da aufgrund der verrechenbaren Leistungen für Grundpflege eine relativ hohe Marge möglich ist. Diese resultiert daraus, dass den pflegenden Angehörigen ein Brutto Lohn von in der Regel CHF 33.50 angeboten wird, was dem Stundenlohn für den Assistenzbeitrag gemäss Invalidenversicherung entspricht. Bei Normkosten für Leistungen der Grundpflege – im Kanton Zürich betragen sie z. B. CHF 87.75 – bleiben den Betrieben rund CHF 55 pro verrechneter Leistungsstunde.

2.2 Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag orientiert sich an Artikel 319 ff des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und am Arbeitsgesetz (ArG). Allenfalls gelten lokale Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gemäss Artikeln 356 bis 358 OR.

Gemäss Art. 2 ff. ArG stehen allen Angestellten folgende Rechte zu:

- Einsicht in die Personalakte
- Zeitliche Freistellung für Fort- und Weiterbildung an 5 Tagen pro Jahr bei 100 % Anstellung
- Mitarbeiterbeurteilung
- Regelung der Arbeitszeit, Ruhezeit, Überstunden/Überzeit, Nacht/Wochenend- und Feiertagsarbeit
- Arbeitszeugnis

Wichtig: Damit eine Anstellung gelingt, müssen Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag vor Stellenbeginn geklärt werden.

a. Arbeitsinhalte

Innerhalb einer Anstellung bei der Spitex können Angehörige pflegerische Leistungen erbringen. Welche das sind, hängt massgeblich von ihrer Pflegeausbildung ab.

Angehörige können neben einer Anstellung für pflegerische Leistungen auch bezahlte hauswirtschaftliche oder betreuende Leistungen erbringen. Da diese ausserhalb der KLV liegen, ist dafür eine andere Finanzierung zu prüfen (z. B. Zusatzversicherung bei der Kranken- oder Unfallversicherung der zu betreuenden Person). Auch ein separater Vertrag direkt zwischen der Angehörigen und der zu pflegenden Person ist möglich (vgl. Empfehlungen der Pro Senectute, siehe [Link 10](#)).

b. Qualifikation (vgl. auch [Kapitel 2.3](#))

Um die Pflegequalität zu gewährleisten, müssen Spitex-Betriebe sicherstellen, dass die angestellten pflegenden Angehörigen über die nötigen pflegerischen Grundlagen verfügen oder diese erwerben können. Es sind:

- Informationen und Hilfe zum Zugang eines Pflegehilfekurses zu vermitteln, falls ein Spitex-Betrieb dies weiterhin vorsieht, sowie allenfalls die Übernahme von Kosten und/oder Zeit.
- Spezifische Aus- oder Weiterbildung, soweit sich dies bei der Abklärung zur Anstellung ergibt.
- Gegebenenfalls eine weitere berufliche Perspektive zu besprechen oder die Erlangung eines berufsbildenden Abschlusses in der Gesundheitsbranche zu unterstützen (z. B. Eidg. Fähigkeitszeugnis «Fachperson Gesundheit, FaGe» oder «Assistenz Gesundheit und Soziales, AGS»).



c. *Kommunikation innerhalb des Spitex-Betriebs*

Damit die Zusammenarbeit zwischen pflegenden Angehörigen und Spitex-Betrieben gelingt, braucht es einen guten Kommunikations- und Informationsfluss. Es gilt:

- Ansprechperson für fachliche Fragen und für allfällige Krisensituationen im Spitex-Team zu definieren.
- Absprachen zu halten, Ferien und bezahlte oder unbezahlte Abwesenheiten frühzeitig planen und Ersatzpersonen zu organisieren.
- Zeitspannen zu vereinbaren, in denen pflegende Angehörige die fallführende Pflegefachperson kontaktieren können, z.B. wenn sich der Gesundheitszustand der zu pflegenden Person verändert, respektive wenn ein höherer oder sinkender Pflegebedarf vereinbart werden muss.

d. *Entlöhnung, Finanzierung, Vorsorgeleistungen*

- Der Beschäftigungsgrad von pflegenden Angehörigen beruht auf dem Pflegebedarf der zu pflegenden Person.
- Eine Anstellung kann im Stunden- oder Monatslohn erfolgen.
- Die Lohnhöhe richtet sich nach den geltenden Lohnberechnungen des Spitex-Betriebs. Für pflegende Angehörige bieten Lohntabellen eine Hilfestellung (z. B. Lohntabelle Spitex Kanton Thurgau, siehe [Link 11](#)).

Auf das Erwerbsmodell spezialisierte Spitex-Betriebe orientieren sich oft am Stundenansatz für den Assistenzbeitrag gemäss Invalidenversicherungsgesetz (IVG).

- Berufliche Vorsorge: Bei kleinen Pensen ist die Höhe des Jahreslohnes für den Eintritt in die Pensionskasse zu bedenken. Gegebenenfalls sind individuelle Lösungen zu besprechen. (Weiterführend: [Link 12](#)).

Wichtig: Der Beschäftigungsgrad basiert auf dem erhobenen Pflegebedarf.

e. *Auflösung resp. Weiterführung des Arbeitsverhältnisses*

- Gemäss Obligationenrecht (Art 3.38 Abs. 1 OR) hat die Kündigungsfrist bei unbefristeten Verträgen je nach Dauer des Anstellungsverhältnisses zwischen einem und drei Monaten zu betragen.

Wichtig: Um den bestmöglichen Schutz nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten, ist der Aspekt der Kündigung unbedingt im Rahmen eines individuellen Gespräches festzulegen.

- Beim Übertritt ins Pflegeheim oder dem Tod der zu pflegenden Person, können Spitex-Betriebe pflegende Angehörige weiter beschäftigen und ihnen eine berufliche Perspektive im Betrieb bieten. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, kann der Spitex-Betrieb pflegende Angehörige bei der Stellensuche unterstützen und dabei auf seine Netzwerke zurückgreifen.

2.3 Qualitätssicherung

Die Spitex-Betriebe sind für die Qualität der erbrachten Leistung verantwortlich, und pflegende Angehörige müssen die vom Betrieb geforderte Qualität umsetzen. Deshalb sind ein zeitnahe Austausch und eine gute Zusammenarbeit zwischen den angestellten pflegenden Angehörigen, den zuständigen Pflegefachpersonen und auch den Geschäftsleitungen zentral. Dies umso mehr, falls im Betrieb noch keine oder nur wenige Erfahrungen mit der Anstellung pflegender Angehöriger vorliegen.

In der Regel unterstehen die angestellten pflegenden Angehörigen (wie alle Spitex-Mitarbeitenden) einer Dokumentationspflicht über ihre geleisteten Tätigkeiten: Diese kann auf Papier oder in elektronischen Tools erfolgen.

a. *Ausbildungsanforderung*

- a. Das Absolvieren eines Pflegehilfekurses für die Grundpflege wird empfohlen. Solche Kurse werden zum Beispiel vom Schweizerischen Roten Kreuz angeboten (siehe [Link 13](#)). Die Aufteilung der Kurskosten wird individuell zwischen Spitex-Betrieben und angestellten Angehörigen vereinbart. Gewisse Leistungen benötigen eine Ausbildung, siehe Tabelle auf S.10.

Im Frühling 2021 wurde ein neuer Verband für Mitglieder von Spitex-Betrieben gegründet, die ausschliesslich pflegende Angehörige anstellen (siehe [Link 14](#)). Bis dato gibt es in diesem Verband keine Mindeststandards für die Qualifikation von angestellten pflegenden Angehörigen.

b. Bedarfsermittlung

Gemäss Abs. 2 Art. 8 KLV muss eine schriftliche Ermittlung des Pflegebedarfs durchgeführt werden. Eine Pflegefachperson beurteilt die Gesamtsituation und klärt das Umfeld ab. Gestützt darauf holt sie die ärztliche Verordnung ein, die für maximal neun Monate gilt. Danach ist eine erneute Abklärung erforderlich, und die zu erbringenden Leistungen werden ggf. an den Pflegebedarf angepasst.

c. Fort- und Weiterbildungen

Angestellte Angehörige haben ein Anrecht auf interne Fortbildungen oder externe Weiterbildung, je nach ihrer Qualifikation, dem individuellen Bedarf und der individuellen Situation. Detaillierte Ausführungen finden sich in der Regel in den Personal- oder Fortbildungsreglementen.

2.4 Haftpflicht

Die Betriebshaftpflichtversicherung des Spitex-Betriebes deckt ausschliesslich Schadenskosten von Leistungen ab, die durch die Spitex in Auftrag gegeben worden sind (vgl. Fuhrer, 2013). Damit die betriebliche Haftpflichtversicherung greift, sind klar vereinbarte Arbeitszeiten wichtig.

***Wichtig:** Da sich im Alltag die in Anstellung erbrachten Pflegeleistungen nur mit minutiöser Zeiteinteilung abgrenzen lassen, ist ein umfassender Schutz durch eine Privathaftpflichtversicherung empfehlenswert. Pflegenden Angehörigen sollten sich bei ihrer Versicherung erkundigen, wie und in welchem Ausmass sie durch ihre private Haftpflicht geschützt sind. Im Einzelfall können sie sich schriftlich bestätigen lassen, dass ihre (private) Tätigkeit durch die Privathaftpflichtversicherung gedeckt wird.*

3 Chancen und Herausforderungen

Damit die Zusammenarbeit zwischen Spitex-Betrieben und angestellten pflegenden Angehörigen gelingt, wird an dieser Stelle aufgezeigt, welche Chancen die Anstellung für beide Seiten birgt und welche Herausforderungen es zu meistern gilt. Die Datengrundlage sind zumeist die Ergebnisse der im Forschungsprojekt geführten qualitativen Interviews.

Bei den Herausforderungen sind zur Illustration anonymisierte Zitate aus den Interviews mit pflegenden Angehörigen in den Text eingestreut. Diese sind zum Teil angepasst, um den Datenschutz und die Privatsphäre der interviewten pflegenden Angehörigen und ihrer Familien zu gewährleisten.



3.1 Chancen für die Angehörigen

Für pflegende Angehörige ergeben sich im Rahmen einer Anstellung mehrere Vorteile:

a. *Einbettung in ein Fachteam*

Eine Anstellung bei der Spitex bedeutet für pflegende Angehörige, dass sie sich im Team austauschen können sowie kollegiale Unterstützung erhalten. Sie haben so direkten Zugang zu fachlichem Rat bei Fragen und Unsicherheiten, sowie Zugang zu Fachliteratur und internen Fortbildungen.

b. *Soziale Absicherung*

Eine Anstellung bietet pflegenden Angehörigen auch eine soziale Absicherung, indem Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, EO, ALV) und allenfalls Pensionskassenbeiträge für sie eingezahlt werden. Ab einer Anzahl von acht Stunden pro Woche sind sie gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) zudem obligatorisch gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert.

Im Unterschied zu AHV-Betreuungsgutschriften erhalten angestellte pflegende Angehörige reguläre Lohnzahlungen. Bei einer Anstellung entfällt auch der Aufwand, den jährlich einzureichende Anträge mit sich bringen.

Wichtig: Eine Anstellung bedeutet nicht nur regelmässige Lohnauszahlungen, sondern auch Sozialversicherungsbeiträge und ggf. Pensionskassenbeiträge sowie eine Unfallversicherung.

c. Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Eine Anstellung bei der Spitex kann für pflegende Angehörige einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt bedeuten – vor allem, wenn sie wegen der Pflegesituation ihre Erwerbsarbeit reduziert oder aufgegeben hatten. Sie erhalten Jahresabschlussgespräche sowie Arbeitszeugnisse, die ihnen bei einer allfälligen Stellenbewerbung nach Stellenauflösung (durch den Tod der zu pflegenden Person oder dem Eintritt ins Pflegeheim) nützlich sind. Auch besteht durch die Anstellung die Möglichkeit einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb der Gesundheitsbranche. So lassen sich insbesondere Lücken im beruflichen Lebenslauf vermeiden.

d. Anrechnung für den Bildungsweg

Bei Interesse an einer Ausbildung der beruflichen Grundbildung (Eidg. Fähigkeitszeugnis zur Fachperson Gesundheit oder Assistenz Gesundheit und Soziales), können die Erfahrungen aus einer Anstellung gegebenenfalls angerechnet werden. Es lohnt sich, mit einer Berufsberatung oder den jeweiligen Bildungsinstitutionen bei der Anmeldung ins Gespräch zu treten, um abzuklären, was angerechnet werden kann.

3.2 Chancen für Spitex-Betriebe

Auch für die Spitex ergeben sich durch eine Anstellung pflegender Angehörige Vorteile:

a. Einbringen langjähriger Angehörigenerfahrung in Spitex-Teams

Spitex-Teams profitieren von der Pflegeroutine pflegender Angehöriger. Nun auch Teil des Teams, können ihnen die Angehörigen z.B. spezifische Handreichungen betriebsintern vermitteln. Es ist auch möglich, dass pflegende Angehörige ihr spezifisches Wissen und Know-how dem Spitex-Team im Rahmen von internen Fortbildungen vermitteln, z. B. die Mobilisation von zu pflegenden Personen mit Kinästhetik.

b. Pflegekontinuität

Die angestellten pflegenden Angehörigen sind die primären Bezugspersonen für die zu pflegenden Personen sowohl aus betrieblicher als auch familiärer Sicht. Je nach Pflegebedarf sind sie die einzigen Spitex-Mitarbeitenden in einem Haushalt oder sie sind die Ansprechpersonen für das weitere Spitex-Team. Dieser Umstand begünstigt den Informationsfluss, und die pflegenden Angehörigen können somit auch während ihrer Abwesenheit optimal ersetzt werden. Eine Anstellung pflegender Angehöriger kann sich also positiv auf die Pflegekontinuität und somit auf die Pflegequalität auswirken.

3.3 Herausforderungen

Nebst vielen Chancen ergeben sich auch Spannungsfelder bzw. Herausforderungen:

b. Beziehungsebene

Eine häusliche Pflegesituation baut auf einer persönlichen Beziehung auf. Eine Anstellung kann die Beziehungsdynamik beeinflussen. Für eine erfolgreiche Anstellung sind deshalb folgende Punkte zu beachten:

- Eine Anstellung bedeutet eine neue Trennung zwischen Leistungen im Auftrag der Spitex einerseits und Leistungen der familiären Pflege andererseits. Pflegenden Angehörige sind nun sowohl Angehörige als auch bezahlte Leistungserbringende. Dies kann die Beziehung innerhalb des Familiengefüges beeinflussen. Für Angehörige ist es also wichtig, sich bereits vor dem Arbeitsverhältnis Gedanken zu machen, welche Herausforderungen ihre neue Doppelfunktion mit sich bringen kann. Unter Umständen kann eine Probephase helfen.
- Auch für die gepflegten Personen bedeutet eine Anstellung eine neue Rollenverteilung, veränderte Rahmenbedingungen und einen regelmässigen Wechsel zwischen Anstellungsverhältnis und familiärer Pflege im Alltag. Es ist deshalb wichtig, dass sich auch die zu pflegenden Personen, soweit möglich, für die Anstellung einbringen können.
- Durch eine Anstellung kann ein Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der Partnerschaft oder Verwandtschaft entstehen oder verstärkt werden. Diese mögliche Entwicklung gilt es von beiden Seiten (Spitex-Betrieb und Angehörige) zu berücksichtigen.

c. Gesundheit von angestellten pflegenden Angehörigen

Bei einer Anstellung ist auf die Gesundheit der pflegenden Angehörigen zu achten:

*«Man muss gewiss auch ein wenig vorsichtig sein. Manche Angehörige übernehmen sich häufig ein wenig und sind dann irgendwann ausge-
laugt. ... Es kostet Kraft, jemanden so hilflos und betreuungsbedürftig zu
sehen.» Pflegenden Angehörige*

- Bei einer Anstellung ist es deshalb wichtig, Überarbeitung oder Überlastung frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Gerade die Kombination aus familiärer Verantwortung und professioneller Anstellungsverpflichtung kann pflegenden Angehörigen zeitlich und emotional unter Druck setzen.
- Eine Anstellung bietet hier die Chance, die häusliche Pflegesituation professionell begleiten zu lassen. Die fallführende Pflegefachperson kann auf die bestehende biographische Nähe in der Prozessbegleitung aufbauen und in der regelmässigen Qualitätsüberprüfung auch Krisensituationen entgegenwirken bzw. eingreifen.
- Kann oder möchte eine angestellte pflegende Angehörige aufgrund ihrer biographischen Nähe gewisse Aufgaben nicht durchführen (zum Beispiel schmerzhaftes Handeln, wie etwa das Assistieren bei einem Wundverband), können diese von anderen Spitex-Mitarbeitenden übernommen werden.
- Die Rechte und Pflichten aller Beteiligten in Bezug auf ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima sind wichtig. Dazu gehört das Recht der pflegenden Angehörigen, ihr Arbeitsverhältnis (mit Einhaltung der Kündigungsfrist) jederzeit zu beenden, oder das Recht, professionelle Unterstützung (bspw. seitens der Spitex) einzufordern, sowie das Recht auf Ferien und Ruhetage.

«Pro Jahr kann ich drei Wochen in die Ferien. Während dieser Zeit kann mein Partner, den ich pflege, in einem Pflegeheim unterkommen. Dies bietet mir eine Auszeit – es sind dann aber auch sehr teure Ferien».

Pflegende Angehörige

- Eine Anstellung bei der Spitex ist kein geeignetes Modell, wenn beispielsweise Angehörige bereits durch die Pflege und/oder ein hohes Erwerbspensum ausgelastet sind. In solchen Situationen sollte auch eine unbezahlte Betreuung vermieden und stattdessen ein umfassendes Versorgungsarrangement gewählt werden.

Wichtig: Die Spitex bietet im Rahmen der KLV verrechenbare Beratung bei der Wahl der passenden Unterstützung an.

d. Soziale Absicherung und Stellensicherheit

Pflegende Angehörige erhalten durch eine Anstellung einen regulären Lohn und es werden Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Es gilt jedoch zu beachten, dass eine niedrigprozentige Anstellung im Tieflohnbereich die soziale Absicherung auch beeinträchtigen kann. Vor allem bei einer Stellenreduktion der bisherigen Erwerbsarbeit können Einbussen bei Lohn und Sozialversicherungsbeiträgen entstehen. Im Kalkulationstool (Excel-Tabelle) können pflegende Angehörige ihre soziale Absicherung berechnen.

Gemäss der oben erwähnten Umfrage werden viele Arbeitsverträge mit angestellten Angehörigen aktuell bei Eintritt ins Pflegeheim oder dem Tod der zu pflegenden Person ohne jegliche Kündigungsfrist aufgelöst. So fehlt innert kürzester Zeit die finanzielle Abgeltung und es kann zu Lücken in der Vorsorge führen.

«Wenn alles klappt, dann bin ich bei der Spitex 20% angestellt und das finde ich super. ... Die Spitex kann aber meinen Bruder zum Beispiel nicht auch noch anstellen, weil das die Krankenkasse nicht mehr übernimmt. Damit er jetzt nicht zu kurz kommt, müssen wir uns [den Spitexlohn] teilen, obwohl wir beide 20% reduziert haben.»

Pflegende Angehörige



e. *Qualifikationsanforderungen*

Spitex-Betriebe empfehlen den angestellten pflegenden Angehörigen, einen Pflegehilfekurs zu absolvieren. Damit sind mehrere Herausforderungen verbunden:

- Der Pflegehilfekurs wird in der Regel von den pflegenden Angehörigen selbst bezahlt und stellt somit eine gewisse finanzielle Hürde dar.
- Der Pflegehilfekurs stellt in gewissen Fällen eine zu hohe Einstiegshürde für ein Arbeitsverhältnis mit der Spitex dar, u. a. auch, weil Kurse nicht überall und jederzeit verfügbar sind.
- Während des Kurses und des verlangten Praktikums muss eine Vertretung für die häusliche Pflegesituation organisiert und finanziert werden können.
- Der inhaltliche Mehrwert eines Kurses erschliesst sich Angehörigen in einer Langzeitpflegesituation nicht immer, z. B. weil sie bereits eine Routine für die benötigten Tätigkeiten erlangt haben.

f. *Befugnisse der angestellten Angehörigen*

Angestellte pflegende Angehörige, die nur über einen Pflegehilfekurs verfügen, dürfen laut Administrativverträgen nur Grundpflege erbringen. Massnahmen der Untersuchung und Behandlung (Kategorie «B» der KLV) dürfen sie also unter Anstellungsbedingungen nicht erbringen. Dies betrifft z. B. die Messung der Vitalzeichen (Puls, Blutdruck, Temperatur) aber auch die Vorbereitung und Verabreichung von Medikamenten oder Flüssignahrung, das Absaugen bei einer Beatmung und die Dokumentation der damit verbundenen Tätigkeiten.

Diese Einschränkung ist für pflegende Angehörige oft nicht nachvollziehbar, da sie diese Tätigkeiten oft über viele Jahre hinweg ausserhalb einer Anstellung verrichten und dafür teils auch von Spital- oder Spitex-Mitarbeitenden angeleitet wurden.

g. Zusammenarbeit mit und im Spitex-Team

Auch in der Zusammenarbeit von regulären Spitex-Mitarbeitenden und angestellten pflegenden Angehörigen kann es zu Spannungen kommen. Mögliche Ursachen sind:

- Angestellte pflegende Angehörige und reguläres Spitex-Personal bringen unterschiedliche Wissens- und Erfahrungshintergründe mit. Gegebenenfalls abweichende Einschätzungen der Pflegesituation verlangen situative Lösungen und ihre Überprüfung in gemeinsam vereinbarten Zeitabständen.
- Pflegende Angehörige haben mitunter eine Routine erlangt, die sich im Alltag und gegenüber den zu pflegenden Personen bewährt, die aber vielleicht nicht den professionellen Standards entspricht. Wichtig für eine optimale Prozessbegleitung und Qualitätskontrolle durch den Spitex-Betrieb sind deshalb Austausch und Informationsfluss. Dies verlangt von den fallführenden Pflegefachpersonen kommunikatives Geschick und eine Rundum-Sicht der häuslichen Situation.
- Angehörige müssen sich bewusst sein, dass sie während einer Anstellung nicht mehr gleich autonom in ihrem Handeln sind. Allerdings können sie von der Fachexpertise der Spitex und dem Mehraugenprinzip profitieren.
- Eine Anstellung wird durch eine gute Integration ins Spitex-Team gefördert. Dazu ist es wichtig, dass angestellte pflegende Angehörige gleichberechtigt behandelt werden und ebenfalls an Teammeetings, Fachbegleitungen sowie an offiziellen Anlässen teilnehmen können.

Wichtig: Für eine gelungene Anstellung sind Integration ins Spitex-Team, situative Lösungen und kommunikatives Geschick wichtig.



4 Anhang

4.1 Checklisten

a. Checkliste für pflegende Angehörige

Die folgende Checkliste soll pflegenden Angehörigen bei den Überlegungen unterstützen, was sie bei einer Anstellung bei der Spitex berücksichtigen sollten:

- ✓ Ich kenne das Ergebnis der Bedarfsermittlung bei der zu pflegenden Person, das als Basis für den Umfang der Anstellung gilt.
- ✓ Ich informiere mich (Spitex/Manual resp. Administrativvertrag) über die notwendigen Ausbildungsanforderungen (z.B. Pflegehilfekurs), welche es benötigt, deren Dauer und Kosten. Bei Bedarf wende ich mich an die Spitex.
- ✓ Ich überlege mir, um wie viel Prozent ich meine derzeitige Tätigkeit reduzieren kann/möchte und achte darauf, dass ich beim Erbringen von Grundpflege auf ein Arbeitspensum von maximal 12.6 Stunden (30%) komme.
- ✓ Wenn ich Bedenken habe, ob und wie sich eine Anstellung bei der Spitex auf meine allgemeine finanzielle Situation auswirkt, kann ich mich mithilfe des Kalkulationstools dazu informieren.
- ✓ Ich nehme mir regelmässig Zeit, um mich zu erholen und aufzutanken. Bei Bedarf hole ich mir Unterstützung.
- ✓ Ich nutze die Probezeit bewusst dazu, um die Anstellung zu beurteilen und nehme gegebenenfalls danach Anpassungen vor.
- ✓ Ich versuche, Berufliches und Privates so gut es geht zu trennen und berücksichtige, dass ich im Rahmen einer Anstellung das Recht auf Ruhe- und Ferientage und sonstige bezahlte und unbezahlte Abwesenheiten habe.
- ✓ Ich kläre mit der Spitex den Einsatz einer Pflegefachperson während der Inanspruchnahme von Ferien oder sonstigen bezahlten oder unbezahlten Abwesenheiten. Allenfalls besteht auch die Möglichkeit, eine Person vorübergehend kostenpflichtig in ein Heim zu geben.
- ✓ Ich trage Sorge zu mir und meiner Gesundheit.
- ✓ Ich spreche offen mit meiner Familie, mit Spitex-Mitarbeitenden über mein Erleben und meine Bedenken, bevor es zu einem zu hohen Verpflichtungs- und Verantwortungsdruck kommt. Beispielsweise, wenn ich das Gefühl habe, dass es mir zu viel wird mit der Betreuung und ich denke, dass ein Heim doch mehr in Frage käme.
- ✓ Ich traue mich «Nein» zu sagen und kenne meine Grenzen.
- ✓ Ich kläre mit allen Beteiligten (auch mit der betreuten Person) meine Rechte und Pflichten ab. Dazu gehört auch, dass ich das Recht habe, jederzeit das Arbeitsverhältnis zu kündigen oder das Recht, mir bei Überlastung professionelle Unterstützung seitens der Spitex zu holen (z.B. Anleitungen und Tipps zur Pflege).
- ✓ Ich erhalte jährlich eine Mitarbeitendenbeurteilung und beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses hole ich ein Abschlusszeugnis ein.

b. Checkliste für Spitex-Betriebe

Die folgenden Fragen basieren auf den Interviews, die in diesem Projekt mit Führungs- und Fachpersonen aus Spitex- oder Bildungsbetrieben geführt wurden.

Wie stellt ein Spitex-Betrieb die Qualitätssicherung der Betreuung (kontinuierlich) sicher?

- ✓ Wir halten die Mindestanforderungen gemäss Administrativvertrag und Krankenpflege-Leistungsverordnung ein (z. B. Bedarfsermittlung als Basis für den Umfang der Anstellung) ein.
- ✓ Wir setzen für pflegerische Leistungen, für welche die pflegenden Angehörigen nicht genügend qualifiziert sind, die jedoch gestützt auf die Bedarfsermittlung erbracht werden müssen, Pflegepersonal mit entsprechender Qualifikation ein.
- ✓ Wir setzen auf ein Vier- und Mehraugenprinzip bei der Kontrolle der pflegenden Tätigkeit und fördern die Pflegequalität sowohl bei den angestellten pflegenden Angehörigen als auch bei den Mitarbeitenden, die mit diesen Angehörigen zusammenarbeiten.
- ✓ Gleichzeitig fördern wir die Pflegekontinuität durch Angehörige, die eine vertraute Person im Privathaushalt sind, und die gleichzeitig im Spitex-Team mitarbeitet.

Was gilt es bei der Integration der pflegenden Angehörigen ins Team zu beachten?

- ✓ Als Spitex-Betrieb sind wir uns bewusst, dass pflegende Angehörige über spezifisches Wissen und teilweise viel Erfahrung zur Situation der zu pflegenden Person verfügen, das sie in vielen Fällen über Jahre hinweg aufgebaut haben. Ihr Know-How würdigen wir in der Zusammenarbeit.
- ✓ Um eine Pflegeroutine, die sich im Alltag der pflegenden Angehörigen bewährt hat, aber nicht den professionellen Vorgängen entspricht, professionell zu begleiten und gegebenenfalls qualitativ zu verbessern, bedarf es guter Kommunikation und Absprachen. Uns ist bewusst, dass dies von den fallführenden Pflegefachpersonen viel kommunikatives Geschick mit Blick auf die Qualitätskontrolle verlangt.
- ✓ Wir behandeln Pflegemitarbeitende und angestellte pflegende Angehörige gleichberechtigt.
- ✓ Wir informieren die Angehörigen darüber, dass zu einer gelungenen Integration ins Spitex-Team auch die Teilnahme an Team-Meetings, Fachbegleitungen sowie an offiziellen Anlässen gehört.

Was gibt es bei interner Fortbildung zu berücksichtigen?

- ✓ Wir sind uns bewusst, dass die angestellten Angehörigen im Rahmen ihres Anstellungsverhältnisses Anrecht auf interne Fortbildungen haben, entsprechend der vorliegenden Qualifikation, des Bedarfs, der individuellen Situation und des vorhandenen Fortbildungsprogramms.
- ✓ Wir stellen ihnen auf der Basis einer 100% Anstellung an fünf Tagen pro Jahr Zeit für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.
- ✓ Wir setzen uns auch für die Weiterbildung ein und fördern diese aktiv, indem wir angestellte pflegende Angehörige zum Beispiel auf Bildungsangebote und berufliche Perspektiven in der Gesundheitsbranche aufmerksam machen. Wir stellen ihnen dafür bei Bedarf unser Netzwerk zur Verfügung.

4.2 Musterarbeitsverträge

Privatrechtlicher Arbeitsvertrag

Arbeitgeber	:	
Arbeitnehmerin	:	Name Vorname Bürgerort Adresse Geburtsdatum Zivilstand
Vertragsdauer	:	siehe Besonderes
Funktion	:	dipl. Pflegefachfrau HF
Beschäftigungsumfang	:	siehe Besonderes
Stundenlohn	:	Klasse CHF/ Stunde, zuzüglich 10.64% Ferien und 8.33% 13.ML
Einsatzgebiet	:
Kündigungsfrist	:	Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat gekündigt werden.
Rechtsgrundlage	:	Alle in diesem Vertrag nicht geregelten Bestimmungen richten sich nach dem Personalreglement Version 2 (samt Anhängen 1-11) der Spitex..... sowie der Stellenbeschreibung für Pflegefachpersonen. Die Arbeitnehmerin bestätigt mit dem Arbeitsvertrag, von den hier erwähnten Rechtsgrundlagen Kenntnis zu haben.
Besonderes	:	Dieser Anstellungsvertrag wird wirksam mit einer gültigen Bedarfsmeldung, die durch die Spitex ausgestellt wird und endet nach dem Wegfall des Leistungsbedarfs. Der Umfang der Anstellung ergibt sich aus der Pflegeplanung. Diese ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

4.3 Kalkulationstool

Auf das Kalkulationstool kann auf <http://www.careum-hochschule.ch/> zugegriffen werden.

4.4 Unterstützungsmöglichkeiten ausserhalb einer Anstellung

Für häusliche Pflegesituationen gibt es eine Reihe an Unterstützungsmöglichkeiten, die pflegende Angehörige oder die zu pflegenden Personen beziehen können.

a. Unterstützungen für Angehörige

- *AHV Betreuungsgutschriften*

Die Betreuungsgutschriften wurden im Rahmen der 10. Revision der Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) im Jahr 1997 eingeführt. (Siehe [Link 15](#) zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung Art. 29 AHVG).

Sie betragen das Dreifache der jährlichen Mindestrente zum Zeitpunkt des Anspruchsbeginns. Mit Stand 2019 sind dies CHF 42'660 pro Jahr für Frauen ab dem 64. Altersjahr und für Männer ab dem 65. Altersjahr.

Damit sollen sie eine höhere Altersrente (limitiert bis zur Maximalrente) ermöglichen, wenn pflegende und betreuende Angehörige ihr Erwerbsspensum wegen der privaten Sorgearbeit für die gesundheitsbeeinträchtigte Person stark reduzieren oder sie gar nicht erwerbstätig sind.

Diese Regelung wurde 1997 eingeführt, um Frauen mit familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben im Alter besser abzusichern. Der Betrag der Betreuungsgutschriften wird dem individuellen AHV-Konto der versicherten Person gutgeschrieben. Die Betreuungsgutschriften müssen aber jährlich beantragt werden.

Anspruch auf Betreuungsgutschriften haben Personen, die Pflege und Betreuung für Verwandte übernehmen. Dazu zählen Urgrosseltern, Grosseltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatte, Geschwister, Kinder, Stiefkinder und Enkelkinder sowie seit 2004 eingetragene Partnerschaften, die den Ehegatten gleichgestellt sind. (Siehe dazu das Kreisreiben über die Betreuungsgutschriften, [Link 16](#)).

Bedingung ist einerseits, dass die zu pflegende Person eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfall- oder Militärversicherung bezieht. (Siehe Merkblatt «Betreuungsgutschriften», [Link 17](#)).

Andererseits müssen sich die Angehörigen und die pflegebedürftige Person während mindestens 180 Tagen im Jahr in derselben, leicht erreichbaren Wohnsituation befinden, d. h. nicht mehr als 30 Kilometer entfernt voneinander wohnen oder als Angehörige nicht länger als eine Stunde Zeit benötigen, um bei der pflegebedürftigen Person zu sein.

- *Ergänzungsleistungen*

Bund und Kantone gewähren Bezügerinnen und Bezüger von AHV- und IV-Renten Ergänzungsleistungen (EL) gemäss EL-Gesetz (ELG), sofern der Existenzbedarf durch die Renten nicht gedeckt wird. Gestützt auf Art. 14 dieses Bundesgesetzes werden auch Krankheits- und Behinderungskosten vergütet. Diese Vergütungen decken Aufwände für Hilfe, Pflege und Betreuung zu Hause sowie in Tagesstrukturen.

Zudem werden teilweise auch Erwerbseinbussen der Angehörigen gedeckt, wenn diese Pflege, Betreuung oder Haushalthilfe leisten müssen.

Wichtig: Wenn sich Angehörige bei der Spitex anstellen lassen möchten und die zu pflegende Person Ergänzungsleistungen bezieht, kann es sein, dass diese aufgehoben werden. Deshalb empfiehlt es sich, den Anspruch individuell abzuklären, z. B. bei der Pro Infirmis (gepflegte Person unter dem Rentenalter) oder bei der Pro Senectute (gepflegte Person über dem Rentenalter). In Fällen von Kleinstpensen lohnt sich der Bezug von Krankheits- und Behinderungskosten in finanzieller Hinsicht.

Wie eine Evaluation im Jahr 2008 ergab, wurden die Krankheits- und Behinderungskosten im Rahmen der Ergänzungsleistungen weit unter den Erwartungen des Gesetzgebers wenig beansprucht. Dies wurde einerseits mit den relativ hohen administrativen Hürden erklärt, andererseits informierten wohl auch die kantonalen Behörden zu wenig darüber (Latzel & Andermatt, 2008).

b. Unterstützungen für zu pflegende Personen

Ergänzend zum Erwerbsmodell werden in diesem Kapitel auch kurz die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten aufgeführt, auf welche zu pflegende Personen Anspruch haben. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten kann den Angehörigen ebenfalls eine Unterstützung sein:

- **Assistenzbeitrag der IV**

Dieser ist für Bezügerinnen und Bezüger einer Hilflosenentschädigung vorgesehen, die auf regelmässige Hilfe angewiesen sind, aber dennoch zu Hause leben möchten. Sie ermöglicht die Anstellung einer Assistenzperson mit einem aktuellen Minimalstundenlohn von CHF 33.50. Ein höherer Ansatz von aktuell CHF 50.20 ist möglich, wenn besondere Qualifikationen erforderlich sind. Die Anstellung von Familienmitgliedern ist nicht erlaubt. (Siehe dazu «Assistenzbeitrag», [Link 18](#)).

- **Hilfsmittel der IV oder AHV**

Dazu gibt es eine Liste, die Ansprüche im Rahmen der Berufstätigkeit, bzw. der sozialen Integration ermöglichen. (Siehe Merkblatt «Hilfsmittel der IV», [Link 19](#)).

- **Hilflosenentschädigung (HE) der IV oder der AHV**

Diese sind unabhängig von Einkommen und Vermögen, und sind dafür vorgesehen, wenn Hilfe bei alltäglichen Lebensverrichtungen benötigt wird (z. B. Ankleiden, Aufstehen, Absitzen, Essen, Körperpflege etc.). Zudem wird berücksichtigt, ob besonders aufwendige Pflege oder Überwachung erforderlich sind. Je nach Ausmass der Hilflosigkeit werden drei Schweregrade (leicht, mittel und schwer) ermittelt und mit je unterschiedlichen Tagessätzen unterstützt. (Siehe dazu «Hilflosenentschädigung», [Link 20](#)).

- **Taggelder**

Taggelder ergänzen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (IV). (Siehe dazu Merkblatt «Taggelder der IV», [Link 21](#)).

- *Intensivpflegezuschlag*

Minderjährigen mit schwerer Beeinträchtigung, die während mindestens vier Stunden täglich Pflege benötigen, kann die IV zusätzlich einen Intensivpflegezuschlag ausrichten. Auch bei diesem gibt es die Stufen leicht, mittel und schwer. (Siehe Merkblatt «Leistungen der Invalidenversicherung (IV) für Kinder», [Link 22](#)).

- *Ergänzungsleistungen der IV oder AHV*

Sie dienen der Existenzsicherung und sind abhängig von Einkommen und Vermögen. Eine erste Einschätzung zum Anspruch ermöglicht der folgende Online-Rechner der AHV mit verschiedenen Tools wie Berechnen von Beiträgen, Umrechnung Netto-/Bruttolohn etc. (siehe Online-Rechner, [Link 23](#)).

5 Literaturangaben

Bundesamt für Gesundheit BAG (2017). Faktenblatt Förderprogramm «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige 2017–2020» – Hintergrundinformationen zum Begriff «pflegende Angehörige».

Fuhrer, S. (2013). Betriebshaftpflicht für pflegende Angehörige. *Pflegerecht*, 2(2), 125.

Latzel, G., & Andermatt, C. (2008). Vergütung von Hilfe, Pflege und Betreuung durch die Ergänzungsleistungen. *Soziale Sicherheit CHSS*. (5), 284–288.

Otto, U., & Bischofberger, I. (2020). Gesundheitsstandort Privathaushalt – mehr Aufmerksamkeit nötig. *Theorie Und Praxis Der Sozialen Arbeit*, 71(2), 115–123. <https://doi.org/10.3262/TUP2002115>

Rudin, M., & Strub, S. (2014). Zeitlicher Umfang und monetäre Bewertung der Pflege und Betreuung durch Angehörige: Datenzusammenstellung, Factsheet im Auftrag des Spitex Verbands Schweiz. Bern.

Stutz, H. (2020). Exkurs: Prekarität als Folge der Angehörigenbetreuung. In Bundesamt für Gesundheit (Ed.), *Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige(2017–2020)»: Synthesebericht* (pp. 77–80). Bern: Bundesamt für Gesundheit (BAG).

6 Linksammlung

Link 1 zur Webseite Spitex Zürich: <http://www.spitex-zuerich.ch/>

Link 2 zur Webseite Parahelp: <http://www.parahelp.ch/>

Link 3 zur Webseite Age Stiftung: <http://www.age-stiftung.ch/>

Link 4 zur Webseite Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann: <http://www.ebg.admin.ch/>

Link 5 zum Administrativvertrag: <https://www.spitex.ch/Spitex/Vertraege/Administrativvertraege/Pq0kl/>

Link 6 zur Verordnung zum Krankenpflegegesetz (VOzKPG): https://www.lex.gr.ch/app/de/texts_of_law/506.060/versions/3122

Link 7 zum Gesundheitsgesetz Graubünden: <https://www.lexfind.ch/tolv/45913/de>

Link 8 zur Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV): https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1995/4964_4964_4964/de

Link 9 zu den Publikationen des Bundesrechts (Fedlex): <https://www.fedlex.admin.ch/>

Link 10 zur Webseite Pro Senectute: <https://www.prosenectute.ch/de/ratgeber/gesundheitsangehoerige-pflegen.html>

Link 11 zur Lohntabelle Spitex Kanton Thurgau: https://www.spitextg.ch/files/HCNN011/2020_empfehlungen_besoldung_mtarbeitende_spitex.pdf

Link 12 zur Beruflichen Vorsorge: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/WeitererSozialversicherungen/Berufliche-Vorsorge-BV>

Link 13 zur Webseite Schweizerischen Roten Kreuz: <https://www.redcross.ch/de/srk-dienstleistungen/pflegehelferinpfegehelfer-srk/grundlagen-fuer-den-einstieg-in-die-pflege>

Link 14 zur Webseite vom Verband für Mitglieder von Spitex-Betrieben: <https://www.ve-spa.ch/>

Link 15 zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/63/837_843_843/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-63-837_843_843-20210101-de-pdf-a.pdf

Link 16 zum Kreisschreiben über die Betreuungsgutschriften: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6397/download>

Link 17 zum Merkblatt «Betreuungsgutschriften»: <https://www.ahv-iv.ch/p/1.03.d>

Link 18 zum Assistenzbeitrag: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Assistenzbeitrag>

Link 19 zum Merkblatt «Hilfsmittel der IV»: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.03.d>

Link 20 zur Hilflosenentschädigung: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Hilflosenentsch%C3%A4digung>

Link 21 zum Taggeld der IV: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.02.d>

Link 22 zum Merkblatt «Leistungen der Invalidenversicherung (IV) für Kinder»: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.16.d>

Link 23 zum Online Rechner AHV: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Alters-und-Hinterlassenenversicherung-AHV/Online-Rechner>