

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5232

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5232



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Stellungnahme der Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung IGAB

Pflegende Angehörige. Fair bezahlt und stark unterstützt

Am 5. Mai verabschiedet.

Modell «Anstellung von pflegenden Angehörigen»

Das von den betreuenden Angehörigen geleistete Volumen für Betreuungsarbeit beläuft sich jedes Jahr auf Millionen von Stunden¹. Diese Arbeit ist nicht hinreichend anerkannt und wird unzureichend vergütet. Die von den Angehörigen für ältere, beeinträchtigte, kranke oder verunfallte Menschen erbrachten Pflege- und Hilfeleistungen ermöglichen grosse Einsparungen im Gesundheitswesen. Die betreute Person kann dank der Angehörigenbetreuung in ihrem Umfeld bleiben, was meistens dem eigenen Willen entspricht. Wenn Angehörige im erwerbstätigen Alter für Pflege- und Betreuungsarbeit ihren Beschäftigungsgrad reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben, kann dies gravierende Auswirkungen auf ihre Rente nach der Pensionierung haben. Finanzielle Ausgaben für die Betreuung (z.B. Alltagsbegleitung, Tagesstätten u.a.) schlagen sich im Haushaltsbudget nieder. Weiter fehlenden betreuenden Angehörigen oft Zeit für soziale Kontakte und es besteht die Gefahr der sozialen Isolation.

Seit 2019 können Spitex-Organisationen unter bestimmten Bedingungen betreuende Angehörige anstellen und für die im häuslichen Umfeld erbrachten Grundpflegeleistungen entlohnen. Ein Ziel ist es, die obengenannten negativen finanziellen Konsequenzen zu schmälern.

Dieses neue Anstellungsmodell hat dazu geführt, dass das Thema «Angehörigenbetreuung» in der Gesellschaft und in der Politik angekommen ist. Sowohl in der Öffentlichkeit wie auch in der Politik wird das Modell mit seinen Vor- und Nachteilen diskutiert. Die IGAB hat deshalb entschieden, sich zum Modell «Anstellung von pflegenden Angehörigen» mittels einer Stellungnahme zu äussern.

¹ Die Betreuungsaufgaben für Kinder und Erwachsene im eigenen Haushalt lassen sich mit 1,6 Milliarden Stunden oder 16% des Gesamtvolumens der unbezahlten Arbeit pro Jahr beziffern. Im Jahr 2020 hat die gesamte ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren in der Schweiz 9,8 Milliarden Stunden unbezahlt gearbeitet. [Gemäss BFS](#) 2020 war unbezahlte Arbeit 434 Milliarden Franken wert. Die Betreuungsaufgaben für Kinder und Erwachsene waren 694 Millionen wert.

Stellungnahme der IGAB

Die Entlohnung betreuender Angehöriger für ihre Arbeit ist eine **Chance**, die es zu nutzen gilt, auch wenn nicht alle Betreuungsarbeit entschädigt wird. Die IGAB begrüsst die Möglichkeit, betreuende Angehörige für die Grundpflege zu entlohnen. Die Arbeit der Angehörigen ermöglicht es den Betreuten und Betreuenden gemeinsam in ihrem gewohnten Umfeld zu leben. Dies entspricht mehrheitlich ihren Wünschen. Deshalb empfiehlt die IGAB das Model der Anstellung von Angehörigen durch Spitex-Organisationen zu fördern. Dazu braucht es jedoch Rahmenbedingungen. Die Anstellung und Entlohnung von pflegenden Angehörigen – wenn sie nach einheitlichen Regeln angeboten wird - schützt die Pflegeempfänger und die pflegenden Angehörigen. Dafür sorgen Massnahmen der Spitex-Organisationen wie Qualitätssicherung, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz, Sozialversicherungen und Care Management. Diese Massnahmen schützen vor potenziellen Pflegefehlern und Überlastung. Sie sind auch ein wertvolles Mittel gegen Isolation und Einsamkeit in der Pflegebeziehung, unter der pflegende Angehörige und die gepflegten Personen häufig leiden.

Werden die Angehörigen in ihrem Engagement unterstützt, ermöglicht dies der gepflegten Person, so lange wie möglich zuhause zu bleiben. Das Wohlergehen der betreuenden Angehörigen trägt dazu bei, dass Heimeintritte verzögert oder vermieden werden können². Weiter kann der Lohn einen Betrag dazu leisten, dass die finanzielle Situation der Angehörigen im Moment und in Zukunft, sowie die Absicherung bei Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit verbessert wird.

Damit das Modell erfolgreich ist, müssen die Herausforderungen (siehe Anhang) angegangen werden. Es sollen für alle betreuende Angehörigen die gleichen Regeln gelten. Die IGAB möchte einen Betrag zum Gelingen leisten. Sie hat Lücken identifiziert und Empfehlungen daraus formuliert. Diese sind nicht abschliessend. Sie richten sich an allen betroffenen Akteuren: Spitex-Organisationen, andere Pflegeorganisationen, kantonalen bzw. nationalen Behörden sowie Sozialpartner. Kurz, an alle Partner, die Rahmenbedingungen gestalten und für die Erteilung einer Zulassung der Spitex-Organisationen zuständig sind.

1. Information

Betreuende Angehörige, die sich anstellen lassen wollen, müssen über die langfristigen Auswirkungen ihres Engagements auf Ihre persönliche finanzielle Situation, sowie auf die finanzielle Situation der gepflegten Person, informiert werden (Pensionskasse, Ergänzungsleistungen, Assistenzbeiträge, IV-Rente, Sozialhilfe). Sie werden auf der Grundlage eines Vertrags zu «pflegenden Angehörigen». Ebenfalls müssen Angehörige darüber informiert werden, dass ihr Arbeitsverhältnis bei Todesfall der gepflegten Person mit einer Kündigungsfrist endet (siehe unter Arbeitsbedingungen) endet.

² [Entlastungsdienst Schweiz & Paul Schiller Stiftung \(Hrsg.\) \(2024\). Wie Entlastung wirkt. Eine empirische Analyse der Wirksamkeit des Entlastungsdienstes. Zürich.](#)

2. Supervision und Begleitung

Pflegende Angehörige benötigen für die sichere und qualitative Durchführung der Grundpflege von den Spitex-Organisationen detaillierte Instruktionen und Anleitungen zu rückschonender Arbeitsweise, Arbeitssicherheit und Hygiene.

Eine berufliche Supervision soll die angestellten Angehörigen unterstützen. Den angestellten pflegenden Angehörigen werden durch fachlich kompetente Bezugspersonen (= Dipl. Pflegefachpersonen HF/FH) begleitet und beaufsichtigt. Die Anzahl der Pflegeempfänger:innen, die von einer professionellen Pflegefachperson HF/FH bei einem 100% Pensum unterstützt werden können, darf in der Regel 24 Personen pro Monat nicht überschreiten.

Zuletzt sollten die angestellten Angehörigen darüber informiert sein, dass sie dem Berufsgeheimnis unterstehen und der Umgang damit kennen.

3. Anstellungsbedingungen

Der Arbeitgeber (Spitex-Organisationen) muss bei einem Ausfall von pflegenden Angehörigen (Krankheit, Unfall, Ferien) eine Stellvertretung und nach Bedarf (Erschöpfung, Überlastung, andere Verpflichtungen) Entlastungsangebote organisieren.

Die Anstellungsbedingungen (Ferienanspruch, Entschädigung oder Ausgleich von Überstunden oder Überzeit, Nacht- oder Wochenendarbeit) entsprechen den üblichen gesetzlichen Standards. Sie umfassen die von den Arbeitgebenden bezahlten Sozialversicherungen (AHV, obligatorische Unfall- und Nichtunfallversicherung), unabhängig vom Alter und Einkommen der beschäftigten Person. Dabei werden branchen- und ortsübliche Bedingungen sowie alle gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die Anwendung des Arbeitsgesetzes, eingehalten. Die zuständigen kantonalen Behörden kontrollieren die Einhaltung der Anstellungsbedingungen. In enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Sozialpartnern und allen weiteren Akteuren ist rasch für eine Klärung und ein Einvernehmen zu sorgen, um einheitliche Standards zu definieren und die Möglichkeit eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) abzuklären.

Pflegende Angehörige erhalten einen fairen, angemessenen und kompetenzgerechten Lohn, der sich mindestens am Assistenzbeitrag IV orientiert (Assistenzbetrag IV-AI 2025: 35.30 Franken pro Stunde).

Die Spitex-Organisationen müssen je nach Anstellungsdauer, eine Kündigungsfrist von einem bis drei Monaten einhalten. Als Arbeitgebende unterstehen sie dem Obligationenrecht. Diese Informationen müssen mit dem Abschluss des Anstellungsvertrages kommuniziert werden.

Die Anstellungsbedingungen der Spitex-Organisationen (Ferienanspruch, Entschädigung oder Ausgleich von Überstunden oder Überzeit, Nacht- oder Wochenendarbeit) werden von den zuständigen Behörden regelmässig kontrolliert.

Gemäss diesem Modell darf das Einkommen der pflegebedürftigen Person nicht für die Bezahlung der pflegenden Angehörigen verwendet werden. Deshalb braucht es eine Ausnahmeregelung (zu Art. 64 Ab. 2 b KVG und Art. 103 Ab. 2 KVV): Es soll auf die ordentliche

Beteiligung der Versicherten an den Kosten der Leistungen, die ihnen in diesem Fall gewährt werden, abgesehen werden.

4. Qualitätssicherung der Pflege

Der Gewinn darf nicht die einzige Motivation der tätigen Spitex-Organisationen darstellen. Vielmehr muss die Situation der pflegenden Angehörigen im Zentrum der Arbeit der Spitex-Organisationen stehen. Eine wichtige Aufgabe der Spitexorganisationen ist die Qualitätssicherung der pflegerischen Tätigkeiten. Dazu gehören:

- Case und Care Management
- Organisation der Ablösung für Ferien, Freizeit sowie bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit des pflegenden Angehörigen
- Information und Sensibilisierung der Angehörigen
- Organisation und Bezahlung einer angemessenen Schulung
- Supervision, Instruktion und Begleitung
- Monitoring der Pflegeziele, wiederkehrende Besprechungen mit den pflegenden Angehörigen zur Zielerreichung und Ableitung von weiteren Massnahmen
- Einschätzung der persönlichen Belastung der pflegenden Angehörigen und Organisation von Unterstützungsmassnahmen bei Bedarf zur Entlastung
- Regelmässige Telefongespräche und Besuche vor Ort zur Evaluation der Pflegesituation und Qualitätssicherung

5. Ausbildung

Die Ausbildungen (Pflegehilfe oder gleichwertige Ausbildungen), für die angehenden angestellten Angehörigen müssen bedürfnisgerecht, von hoher Qualität und national akkreditiert sein.

Folgende Eckpunkte sind dabei zu beachten:

- Ausbildungen erfüllen die von den Spitex-Verbänden definierten Mindestanforderungen.
- Das Format des Kurses fördert den Austausch zwischen den pflegenden Angehörigen. Kurse, welche ausschliesslich Selbststudium/E-Learnings beinhalten, entsprechen nicht den Mindestanforderungen.
- Die Ausbildung ist speziell für Angehörige konzipiert, die bereits in der Pflege tätig sind und berücksichtigen deren Erfahrungen. Eine gemeinsame Grundlage sollte für alle Interessierten geschaffen werden.
- Je nach Situation werden den pflegenden Angehörigen Vertiefungsmodule angeboten (z.B. Demenz, Alzheimer, etc.).
- Eine praxisorientierte Weiterbildung soll je nach Situation zur Verfügung gestellt werden.
- Der Kurs bzw. die Ausbildungsinstitutionen, die solche Kurse anbieten, unterziehen sich einer jährlichen Re-Akkreditierung, gemäss von den Spitex-Verbänden definierten Anerkennungsprozess.
- Die Kurskosten werden durch den Arbeitgeber übernommen.

6. Bewilligungsverfahren

Die Kantone stellen eine ausreichende, aber angepasste Finanzierung der Angehörigenpflege sicher und kontrollieren die entsprechende Spitex-Organisationen regelmässig auf die Einhaltung der Qualitätsmassnahmen.

Die IGAB fordert ein einheitliches Bewilligungsverfahren in den Kantonen. Die Kantone bzw. Gesundheitsdepartemente sollen bei der Erstzulassung prüfen, wie die Spitex-Organisationen die Qualitätskriterien der Angehörigenpflege umzusetzen gedenken und jährlich überprüfen, wie die Spitex-Organisationen sie tatsächlich umsetzen.

Die Mindestbedingungen für die angestellten pflegenden Angehörigen sollen durch Verträge auf kantonaler und/oder nationaler Ebene geregelt werden. Auf nationaler Ebene soll der Bundesrat Normalarbeitsverträge erlassen. Diese sollen die Arbeitsbedingungen und die Mindestlöhne (Art. 360 und folgende OR) festhalten. Diese Regelung soll bis zur Unterzeichnung eines nationalen Gesamtarbeitsvertrags GAV gelten. Solange es diesen GAV nicht gibt und der Bundesrat keinen Normalarbeitsvertrag erlässt, sollen die Kantone für den Erlass der notwendigen Normalarbeitsverträge sorgen.

Solange die Anstellung von Angehörigen nicht auf nationaler Ebene geregelt ist, halten sich die Kantone an folgende Regeln:

- Es gilt die Wahlfreiheit: Sowohl pflegende Angehörige als auch die gepflegten Personen sollten ihre Pflegeverträge selbstbestimmt innerhalb der Rahmenbedingungen und den Mindestanforderungen verhandeln können, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dies beinhaltet auch, welche Anbietergruppe (NonProfit, öffentlich-rechtlich, privat) als Arbeitgeber gewählt wird.
- Auch wenn sie für die Erbringung von Grundpflegeleistungen bezahlt werden, müssen die pflegenden Angehörigen weiterhin Zugang zu den Entlastungsangeboten von Gemeinden und Kantonen haben, da sie in erster Linie betreuende Angehörige bleiben und sich ihr Engagement auch ausserhalb der entlöhnten Zeit fortsetzt.

Die Kantone, die den privaten Spitex-Organisationen die Zulassung erteilen, überprüfen die Kostenrechnung dieser Organisationen anhand vorab definierter Kriterien gemäss des Spitex Schweiz Finanzmanuals. Die Differenz zwischen dem fakturierten Stundentarif und dem Tarif, der den pflegenden Angehörigen bezahlt wird, wird für die Aus- und Weiterbildung der pflegenden Angehörigen und für die Gewährleistung der Leistungsqualität eingesetzt. Die Verwaltungskosten werden von den Kantonen mittels objektiver Indikatoren bestimmt.

Mögliche objektive Indikatoren:

- Verwaltungskosten müssen mit Angaben gemäss Spitex Schweiz-Finanzmanual gegenüber den kantonalen Behörden gerechtfertigt werden;
- das Verhältnis zwischen einer diplomierten Pflegefachperson HF/FH mit einem 100% Pensum und ihren zugewiesenen Pflegeempfängern sollte nicht höher als 24 sein;
- das Einhalten der Qualitätsmassnahmen durch die entsprechende Spitex-Organisationen.

Die Angehörigenpflege als neues Versorgungsmodell muss ganzheitlich beurteilt werden. Zählen soll nicht nur die Stichhaltigkeit der Rechnungslegung, sondern auch die Qualität der Leistungen. Diese Qualität misst sich insbesondere an der Lebensqualität der gepflegten Personen sowie der entlöhnten pflegenden Angehörigen.

7. Sorgen um die Zukunft angestellter Angehöriger

Um die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern, soll der Prozess zur Validierung von Bildungsleistungen in allen Kantonen erweitert werden, mit dem Ziel, pflegenden Angehörigen eine Anerkennung ihrer Ausbildung und Erfahrung bei der Erlangung von weitergehenden Diplomen zu ermöglichen.

Interessensgemeinschaft Angehörigenbetreuung IGAB

Portrait

Die Interessensgemeinschaft Angehörigenbetreuung (IGAB) hat sich zum Ziel gesetzt die Anliegen der betreuenden Angehörigen auf nationaler Ebene zu vertreten. Betreuende Angehörige sollen eine Stimme in der Politik und in der Gesellschaft haben, unabhängig von ihrem Geschlecht, ob sie arbeiten oder nicht, unabhängig von ihrem Alter, ihrem Status oder dem Gesundheitszustand der von ihnen betreuten Person.

- **POLITIK** – Die IGAB ist auf der Ebene der nationalen Politik aktiv. Sie vertritt die Interessen von betreuenden und pflegenden Angehörigen.
- **NETZWERK** – Die IGAB setzt sich für eine breite Bekanntmachung der Bedürfnisse der betreuenden Angehörigen und ihrer Herausforderungen ein.
- **DACHORGANISATION** – Die IGAB unterstützt die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses unter ihren Mitgliedern und übernimmt eine koordinierende und vermittelnde Rolle zwischen den Mitgliedern.

Unsere Mission

Damit Menschen, die in ihrer Autonomie eingeschränkt sind und die regelmässige Hilfe, Unterstützung, Betreuung und Pflege benötigen, in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können, spielen die betreuenden Angehörigen eine massgebliche Rolle. Betreuende Angehörige benötigen jedoch ihrerseits auch Unterstützung, damit sie ihre Rolle wahrnehmen und gleichzeitig auch zu sich Sorge tragen können.

Dazu fordert die IGAB

- eine **nationale Strategie** mit allen Akteuren für gleiche Bedingungen
- eine **zentrale Anlaufstelle** für betreuende und pflegende Angehörige
- **mehr Entlastung** muss für alle **zugänglich** sein
- eine **nationale einheitliche Finanzierung** von Betreuungsangeboten

Anhang

Herausforderungen

5.1 Pflegende Angehörige werden bezahlt, jedoch nur teilweise

Angestellte pflegende Angehörige werden nur für einen kleinen Teil ihrer Arbeit entlohnt. Abgegolten wird ausschliesslich die Grundpflege gemäss Art. 7 Abs. 2, Bst. c Verordnung über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung [KLV; SR 832.112.31](#), nicht aber die Betreuungsarbeit. Allerdings sind diese Arbeiten eng miteinander verbunden und sie lassen sich nur schwer eindeutig unterscheiden.

5.2 Neue Pflichten für die angestellte pflegende Person

Wenn Angehörige von einer Spitex-Organisation angestellt werden, haben sie neue Rechte und Pflichten. Die Anweisungen der Organisation müssen befolgt werden, z.B. die genaue Aufzeichnung und Dokumentation der Pflegeleistungen oder die Vorgaben zu Arbeits- und Einsatzzeiten sowie Arbeitsort. Sie unterstehen auch dem Berufsgeheimnis. Letzteres bedingt eine zurückhaltende Kommunikation innerhalb der Familie. Dies kann in der Umsetzung zu Interessenskonflikten führen.

5.3. Unklare rechtliche Grundlage einer Anstellung

Gemäss Bundesgerichtsentscheid vom 22. Dezember 2021³ kommt das Arbeitsgesetz zur Anwendung (siehe [erläuternder Bericht zur Vernehmlassung über die Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz «Live-in Betreuung»](#)). Die Frage, ob das Arbeitsgesetz in Privathaushalten bei dieser Art von Anstellung Anwendung findet, muss aber vom SECO (Stand Mai 2025) noch entschieden werden.

5.4 Risiko prekärer Anstellungsbedingungen

Momentan laufen die meisten Arbeitsverträge unverzüglich aus, sobald die pflegebedürftige Person in ein Alters- oder Pflegeheim kommt oder verstirbt. So entfällt die finanzielle Entschädigung äusserst kurzfristig. Gemäss Obligationenrecht (OR) ist dies problematisch, weil die Kündigungsfrist in der Regel zwischen einem und drei Monaten betragen muss, je nach Anstellungsdauer.

Zudem haben die pflegenden Angehörigen einen geringen Beschäftigungsgrad von 20 bis 50 Prozent. Die Anzahl der von den Krankenversicherungen akzeptierten Stunden für die Grundpflege ist in der Regel auf zwei Stunden pro Tag begrenzt (je nach Situation mit einem möglichen Maximum von 5-6 Stunden pro Tag), der Rest ist (unbezahlte) Betreuung. Dieser tiefe Beschäftigungsgrad hat Konsequenzen in der beruflichen Vorsorge.

5.5 Wahlfreiheit der pflegebedürftigen Menschen

Es ist wichtig, die von den hilfs- und pflegebedürftigen Personen geäusserten Bedürfnisse zur Kenntnis zu nehmen, aber ebenso wichtig, dass die pflegenden Angehörigen frei wählen können, ob sie sich diesbezüglich engagieren wollen oder nicht. Es besteht das Risiko, dass die

³ Bundesgerichtsentscheid [2C_470/2020; BGE 148 II 203](#)

Anstellung pflegender Angehöriger durch Spitex-Organisationen zur Norm wird, weil sie den Fachkräftemangel abfedern kann.

5.6 Ausbildung gewährt eine hohe Pflegequalität und verhindert Gewaltsituationen

Ein angemessener, regelmässig aufgefrischter Ausbildungsstand erlaubt es, die Pflegequalität sicherzustellen. Dies dient auch der Vermeidung von Pflegefehlern oder Gewaltsituationen, die sich aus Überforderung und Überlastung ergeben und sich mit der Zeit verschlimmern können.

Die pflegenden Angehörigen haben das Recht, von der Organisation, bei der sie angestellt sind, wie alle anderen Mitarbeitenden auch ausgebildet zu werden. Laut Artikel 13 Absatz 4 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) gilt eine vom Arbeitgeber angeordnete oder gesetzlich erforderliche Weiter- oder Fortbildung als Arbeitszeit:

Die (öffentlichen und privaten) Spitex-Organisationen haben gewisse Bedingungen im Rahmen der «Administrativverträge» mit den Krankenversicherern festgelegt. Beispielsweise den Umfang und Inhalt der Ausbildung. Diese orientierten sich bis vor Kurzem (2024) an Pflegehilfekursen im Umfang von 120 Lektionen. Neu legen Mindestanforderungen eine gleichwertige Ausbildung von mind. 100 Lektionen fest.

Die Kosten für die Weiterbildung umfassen die von den Absolventinnen und Absolventen aufgewendete Zeit sowie die Kosten der Ausbildung selbst. Diese Kosten werden in der Regel vom Arbeitgeber übernommen. Die Bedingungen können in einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der angestellten Person geregelt werden. Die Frage der Ersetzung der pflegenden Angehörigen während der Ausbildung durch eine andere Person ist entscheidend für die Teilnahme an der Ausbildung.

5.7 Gesundheitsschutz wie Ergonomie und Zugang zu Entlastungsangeboten

Im Sinne des Gesundheitsschutzes ist der Arbeitgeber in der Pflicht Massnahmen zu ergreifen, um die körperliche, geistige und emotionale Gesundheit der Angestellten zu erhalten. Dies kann z.B. sein: die Ergonomie, die professionelle Begleitung und der durch Dritten erbrachten Entlastung.

Auch wenn sie für die Erbringung von Grundpflegeleistungen bezahlt werden, müssen die pflegenden Angehörigen weiterhin Zugang zu den Entlastungsangeboten z.B. von Gemeinden und Kantonen haben, weil sie in erster Linie betreuende Angehörige bleiben.

5.8 Ermittlung und Überwachung des Pflegebedarfs als Grundlage für den Umfang der Anstellung

Die Ermittlung des Pflegebedarfs, die Beratung und die Koordination der Massnahmen haben durch Pflegefachpersonen HF/FH zu erfolgen, die eine entsprechende Berufserfahrung nachweisen können (Art. 7 Abs. 2^{bis} KLV). Wie häufig der Pflegebedarf ermittelt wird, ist an die jeweilige Situation anzupassen. Gemäss den [administrativen Verträgen](#) von Spitex Schweiz und ASPS mit den Krankenversicherungen muss ein monatlicher Besuch durchgeführt werden, um sich ein Bild von der Situation zu machen.

5.9 Keine Altersbeschränkung bei der Anstellung

Die Eignung, Kompetenzen und Arbeitsfähigkeit sind ausschlaggebend dafür, ob eine Person für die Erbringung der Grundpflege angestellt werden kann. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, dies festzustellen. Im Zweifelsfall kann er von den Betroffenen verlangen, dass ihr behandelnder Arzt ein Attest über die Arbeitsfähigkeit ausstellt. Für die Begrenzung des Alters, um als pflegender Angehöriger eingestellt zu werden, gibt es keine rechtliche Grundlage.

5.10 Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Pflegende Angehörige, die sich entschieden haben, auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten, können aufgrund der länger andauernden Absenz Schwierigkeiten haben, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.