

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

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (1999)

Heft: 4

Rubrik: Forum

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.01.2026

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

Prominente sehen Spitex

Interview mit Ursula Koch, Präsidentin der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz



Haben Sie persönliche Erfahrungen mit Spitex gemacht?

Nein, bisher nicht.

Wo sehen Sie – als Politikerin – die grössten Probleme für die Spitex?

In der unübersichtlichen Struktur der Spitex-Dienste. Je nach Kanton und Region sind sie völlig unterschiedlich organisiert. Mal handelt es sich um relativ grosse, professionell geführte Zentren, dann wieder um kleine Vereine, die fast ausschliesslich mit Freiwilligen funktionieren. Teils sind sie öffentlich und teils privatrechtlich organisiert. Unter den Privaten wiederum gibt eine Minderheit, die gewinnorientiert arbeitet. Es ist aus der Sicht der Politik notwendig, dass Spitex stärker in die Gesundheits- und Sozialplanung der Kantone eingebunden wird – so, wie es in der Romandie und im Tessin bereits teilweise der Fall ist.

Problematisch sind auch die oft unhaltbaren Arbeitsbedingungen des Spitex-Personals:

Arbeit auf Abruf und Kleinstpensen sind in diesem Bereich verbreitet – und angesichts der aufgesplitteten Struktur gar nicht zu vermeiden.

«Spitex verdient Förderung statt Leistungskürzungen» – eine Aussage aus dem Spitex-Konzept der SP Schweiz. Welche konkreten Schritte hat Ihre Partei bis heute in diese Richtung unternommen?

Die SP Schweiz hat im Februar 1998 eine Tagung durchgeführt, wo Spitex-Fachleute und PolitikerInnen zusammen über die Rahmenbedingungen diskutierten, die zur Sicherung und Weiterentwicklung von Spitex notwendig sind. In der Folge reichte Nationalrätin Ruth-Gaby Vermot-Mangold eine Motion ein, welche vom Bund konkrete Massnahmen zur Qualitätssicherung und Planung der Spitex-Dienste verlangt. Die Motion verlangt unter anderem, dass der Bund Kriterien für die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Leistungen, für die Aus- und Weiterbil-

dung und für die Anstellungsbedingungen des Personals festlegt. Spitex soll gemäss der Motion in die Global-budgets für die Spitäler integriert werden, und die Finanzierung von Spitex soll analog zu den Spitäler geregelt werden.

Welche Entschädigungsmöglichkeiten sehen Sie für pflegende Angehörige; wie könnten diese Ziele erreicht werden?

Spitex wird immer auf die Mitarbeit von Angehörigen und Freiwilligen angewiesen sein.

Pflegende Angehörige brauchen Begleitung, Beratung und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Eine Entschädigung der Angehörigenarbeit könnte z.B. durch Steuerabzugsmöglichkeiten, Betreuungsgutschriften bei der AHV oder reduzierte Krankenversicherungsprämien erfolgen.

Besten Dank für Ihre Ausführungen. Fl

DIE Internursing-BETREUUNG ZU HAUSE als ZUSATZ ZU IHRER SPITEXPFLEGE:

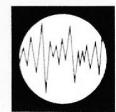
Seit 7 Jahren betreut Internursing Care rund um die Uhr, von 1 bis 24 Stunden täglich, im Kanton Zürich (wie in der ganzen Südschweiz) viele Kunden mit den verschiedensten Bedürfnissen wie

Grundpflege, **B**ehandlungspflege, **H**aushalthilfe, **K**inderbetreuung, **N**otfälle (tags, nachts, Wochenende) mit kompetentem Pikettpersonal und/oder Ärzten, **B**eratung und Organisation von **H**ilfsmitteln (z.B. Inkontinenzhilfsmittel, **A**larme verbunden mit dem Internursingpikett)

(Natürlich sind unsere Leistungen **von den KK anerkannt.**)

Deshalb: ... kommen wir zu Ihren Kunden, als Zusatz zu Ihrer Spitexbetreuung, mit einer anerkannten Qualität (mit einer klaren Qualitätssicherung) und Erfahrung sowie der notwendigen Flexibilität für die verschiedensten Bedürfnisse.

Unser ganzes Organisationsteam steht Ihnen und Ihren Kunden jederzeit gerne zur Verfügung:



internursing®

Tel. (24/24 h)
01 - 360 44 60

Neumühlequai 38, 8006 Zürich
Fax 01-360.44.61 – e-mail: zuerich@internursing.ch



forum

Arbeitsrechtliche Fragen

Arbeit auf Abruf

Im Spitex-Bereich sind Schwankungen des Arbeitsvolumens sehr häufig. Aus diesem Grund besteht meistens ein grosses Bedürfnis an einer möglichst hoher Flexibilität der Arbeitszeit des Spitex-Personals. Diese Flexibilität versuchen die meisten Spitex-Betriebe durch Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, oder Arbeit auf Abruf zu erreichen. Nachfolgend die wichtigsten Grundsätze, die bei einer solchen Anstellung beachtet werden müssen.

Grundsätzlich sind für alle Anstellungen in einer Spitex-Organisation die gesetzlichen Bestimmungen (OR/Arbeitsgesetz) verbindlich. Sobald eine Arbeitnehmerin länger als drei Monate auf unbestimmte Zeit stundenweise regelmässig Einsätze leistet, gilt sie als Teilzeitangestellte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Teilzeitangestellte haben die gleichen Ansprüche wie alle andern Angestellten eines Betriebs wie z.B. Kündigungsfristen,

Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, und Mutterschaft. Anders ist es, wenn die Angestellte für einen einzelnen, in der Regel kurz dauernden Einsatz einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag hat, der nach dem erfolgten Einsatz aufgelöst ist.

Arbeit auf Abruf/Aushilfe

Folgende Punkte müssen in einem unbefristeten Arbeitsvertrag für Spitex-Personal, das aushilfsweise

oder auf Abruf arbeitet festgehalten werden:

- die wöchentliche Mindest- und Höchstarbeitszeit, der ungefähre Beschäftigungsgrad (z.B. ca. 20%) ist anzugeben und gilt lediglich als Richtgröße, das tatsächliche Arbeitspensum kann variieren und richtet sich nach den vorhandenen Einsatzmöglichkeiten
- die Pflicht der Arbeitgeberin, Einsätze frühzeitig anzukündigen
- die separate Erwähnung der Entschädigung für den Ferien- und Freitage-Anspruch auf der Stundenlohnabrechnung, mit dieser Entschädigung entfällt der Anspruch auf Ferien und Freitage
- die separate Erwähnung der Entschädigung für die Bereitschaftszeit (sofern effektiv Bereitschaftszeiten* bestehen).

* Über das Thema «Entschädigung bei Abrufbereitschaft» werden wir in einer der nächsten Ausgaben des «schauplatz» informieren.

Für die Pflege daheim...

embry
...das **VITAL** Pflegebett.
Erstklassig in
Funktion
und Design.

Günstig mieten.

Persönliche Beratung und Lieferservice.

- Spitex-Beratung und -Produkte
- Komfort- und Pflegebetten
- Aufstehsessel
- Gesundheitsmatratzen
- Offizieller Vertragspartner von IV und Krankenkasse.

embry
VITAL
gesund sitzen und liegen

Ausstellung und Verkauf/Vermietung
embry-Werke • 8630 Rüti/ZH
Tel 055 251 12 55 • Fax 055 251 19 49

Kein Rollstuhl und doch ...

... äusserst praktisch und komfortabel. Der Amiroll ist der ideale Begleiter zuhause und unterwegs.

Das ist aber noch nicht alles! Der Amiroll ist leicht (ca. 12 kg) und sehr handlich. Mit wenigen Handgriffen können Sie ihn vollständig zusammenfalten und problemlos im Kofferraum verstauen.



www.auforum.ch
AUFORUM

Emil Frey-Strasse 137
4142 Münchenstein
Telefon 061 411 24 24
Fax 061 411 22 01

Senden Sie mir bitte gratis
den Amiroll-Prospekt

Vorname: _____

Name: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Einsenden an AUFORUM, Emil Frey-Strasse 137
4142 Münchenstein

Der befristete Arbeitsvertrag

Es können tatsächlich sachliche Gründe vorliegen (z.B. spezieller Wunsch der Arbeitnehmer/innen, da sich in keiner Art und Weise verpflichten möchten), welche rechtfertigen, dass in gegenseitigem Einverständnis für einzelne Einsätze jeweils ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Dabei empfiehlt es sich, dass eine Spitex-Organisation für solche befristete Einsätze in einem speziellen Rahmenvertrag festhält, dass:

- das Arbeitsverhältnis nur für den jeweiligen Einsatz gilt und danach aufgelöst ist;
- die Spitex-Organisation bei Bedarf anfragen kann, ob die Arbeitnehmer/in einen Aushilfe-Einsatz leisten möchte, diese eine solche sogenannte «Arbeitsvertragsofferte» annehmen oder ohne Grund ablehnen kann;
- die Organisation nicht verpflichtet ist, eine neue Beschäftigung anzubieten;
- im Falle einer Zustimmung für einen Arbeitseinsatz, für die festgelegte

Dauer ein befristeter Arbeitsvertrag vorliegt;

- die Regelung der Arbeitszeit, des Lohnes, der Lohnfortzahlung usw. schriftlich festgehalten ist.

Zu beachten ist außerdem, dass für die Auflösung eines solchen Rahmenvertrags ein Kündigungsfrist von beispielsweise einem Monat vereinbart werden kann.

Flexible Arbeitszeitmodelle

An vielen Orten werden heute flexible Arbeitszeitmodelle erprobt. Für den Spitex-Bereich, in dem Schwankungen des Arbeitsvolumens häufig sind, eignet sich vor allem die Jahresarbeitszeit. Grundlage des Arbeitens nach Jahresarbeitszeit bildet die jährliche, dem Beschäftigungsgrad entsprechende Sollarbeitszeit.

Monatlich und jährlich festgelegte Sollarbeitszeiten bei festem Monatslohn erlauben einen flexiblen Ausgleich von Unter- oder Überstunden. Wichtig ist, dass auch bei vertraglich vereinbarten

Jahresarbeitszeiten diese Unter- oder Überstunden regelmäßig kontrolliert werden. Zusätzlich muss schriftlich festgehalten sein, wie und in welchem zeitlichen Rahmen eine allfällige Zeitkompensation erfolgen soll.

Empfehlung

Wir empfehlen allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, wenn immer möglich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Monatslohn anzustellen. Detaillierte Angaben zu den Anstellungsbedingungen finden Sie unter anderem in den Muster-Arbeitsverträgen für das Spitex-Personal, die bei den Geschäftsstellen der Spitex Verbände Zürich und St. Gallen erhältlich sind.

Fl

Wir sind da, wenn Sie uns brauchen ...



Stehend v.l.n.r.: Daniel Baud (Repräsentation), Fabrizio Anni (KV-Lehrling), Christa Hirt (Gesamtleitung/PsyKP), Brigitte Bielinski (Personalberaterin/PsyKP), Jürg Schloss (EDV+Administration/KV), Judith Brandenberger (Einsatzleiterin/KWS), Thomas Baud (Gesamtleitung/Kaufmann), Christoph Schäuli (Weiterbildung+Qualitätssicherung/PsyKP), Franziska Wick (Einsatzleiterin/AKP+IPS), Thomas Baumgartner (Einsatzleiter/AKP).
Sitzend, v.l.n.r.: Dominic Hafner (KV-Lehrling), Katja Stalder (Sekretariat), Theres Wettstein (Einsatzleiterin/KWS)



Private Hauskrankenpflege Spitex
Pflegepersonal für Heime und Spitäler

24 Stunden für Sie da

Unterstützen, stellvertreten, oder einfach
zur Stelle sein. So verstehen wir unseren
Beitrag zur Spitex-Arbeit.

Organisieren, planen, weiterbilden, ent-
wickeln, verwalten, delegieren und über-
wachen. Rund um die Uhr.

Das Team
der Einsatzzentrale

Dienstleistungen im Gesundheitswesen
PHS AG
Toblerstrasse 51
8044 Zürich
Telefon 01 201 16 16
Telefax 01 202 35 04



forum

Unbezahlte – aber nicht umsonst

Neues zur unbezahlten Arbeit in der Schweiz

Haus- und Familienarbeit nimmt viel Zeit in Anspruch: 31 Stunden pro Woche investieren Frauen, 16 Stunden Männer im Durchschnitt dafür. Am meisten setzen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ein (durchschnittlich 52 Stunden pro Woche). Pflegende Angehörige leisten dabei einen erheblichen Anteil. Würde die gesamte unbezahlte Arbeit durch bezahlte Arbeitskräfte ausgeführt, kostete dies bis zu 215 Milliarden Franken im Jahr, was 58% des Bruttoinlandproduktes der Schweiz entspricht. Diese Resultate gehen aus zwei neuen Publikationen* des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor.

Die unbezahlte Arbeit stellt im Gegensatz zur bezahlten Erwerbsarbeit einen wenig erforschten und statistisch bisher schlecht erfassten Lebensbereich dar, obwohl sie für das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft zentral ist. 1997 führte das Bundesamt für Statistik im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zum ersten Mal eine Datensammlung zu diesem Themenbereich durch. Die unbezahlte

Arbeit umfasst diejenigen Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsmarkts, die im Prinzip auch von bezahlten Arbeitskräften erledigt werden könnten. Darunter fallen hauptsächlich Haus- und Familienarbeiten, ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten sowie Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte.

Ehrenamt und Freiwilligenarbeit

Gut jede vierte Person führt mindestens eine unbezahlte ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeit in einem Verein oder einer Institution aus. Diese beachtliche Zahl hängt wohl mit dem in der Schweiz historisch gewachsenen und weit verbreiteten Milizsystem zusammen. Männer engagieren sich in diesem Bereich der unbezahlten Arbeit deutlich häufiger als Frauen. Die «typische» ehrenamtlich oder freiwillig tätige Person ist zwischen 40- und 54-jährig, verfügt über eine höhere Ausbildung, lebt in einem Familienhaushalt mit Kindern und ist berufstätig oder im Haushalt tätig.

Netzwerk der Hilfeleistungen

Gut jede dritte Frau und jeder vierte Mann führt ab und zu informelle, unbezahlte Tätigkeiten aus wie Nachbarschaftshilfe, fremde Kinder hüten usw. Vor allem ältere Personen zwischen 62/65 und 74 Jahren, Haus- und Familienfrauen sowie Personen, welche mit Kindern unter 15 Jahren im selben Haushalt leben, üben öfter Nachbarschaftshilfe aus, hüten fremde Kinder oder leisten andere unbezahlte Hilfeleistungen für fremde Haushalte. Dieses Bild verweist auf die Struktur der informellen unbezahlten Tätigkeiten als

ein Netzwerk der (gegenseitigen) Hilfeleistungen im persönlichen Umfeld.

Wie viel ist die unbezahlte Arbeit wert? Die unbezahlte Arbeit wurde im Auftrag des Bundesamtes für Statistik durch die Universität St. Gallen monetär bewertet. Es wurde mit zwei verschiedenen Methoden – der Marktkostenmethode und der Opportunitätskostenmethode – gerechnet.

Ist die Frage, wie viel es kosten würde, jemanden anzustellen, der diese unbezahlten Arbeiten gegen Bezahlung verrichtet, so erhalten wir mittels der Marktkostenmethode einen geschätzten Wert von rund 215 Milliarden Franken, was 58% des Bruttoinlandproduktes (BIP) der Schweiz von 1997 entspricht. Lautet die Frage, wie gross der individuelle Verdienstausfall ist, während dem unbezahlte statt bezahlte Arbeit geleistet wird, erhalten wir mittels der Opportunitätskostenmethode einen geschätzten Wert von 139 Milliarden Franken (entspricht rund 38% des BIP).

Betreuung von pflegebedürftigen Personen

In diesem Bereich leisten pflegende Angehörige in der Schweiz durchschnittlich rund 7 Stunden pro Woche unentgeltliche Arbeit. Zu Marktpreisen wäre diese unbezahlte Arbeit rund 1,1 Milliarden Franken wert, was 0,3% des BIP entspricht. Die Studie zeigt auch auf, dass Frauen im Bereich der Hilfe und Pflege zu Hause deutlich mehr Gratisarbeit leisten als Männer. JU/FI

- Unbezahlte – aber trotzdem Arbeit. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe, Juni 1999, Bestellnr.: 302-9900 (deutsch)

- Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit. Eine empirische Analyse für die Schweiz anhand der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Hans Schmid, Alfonso Sousa-Poza, Rolf Widmer, Juni 1999, Bestellnr.: 306-9900 (deutsch).

* Bestellungen beim Informationsdienst des Bundesamtes für Statistik, Tel. 032-713 60 60