



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit

Cash-for-Care: Ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels?

Dr. Jérôme Cosandey, Leiter der Direktion für Arbeit, SECO

5. November 2025





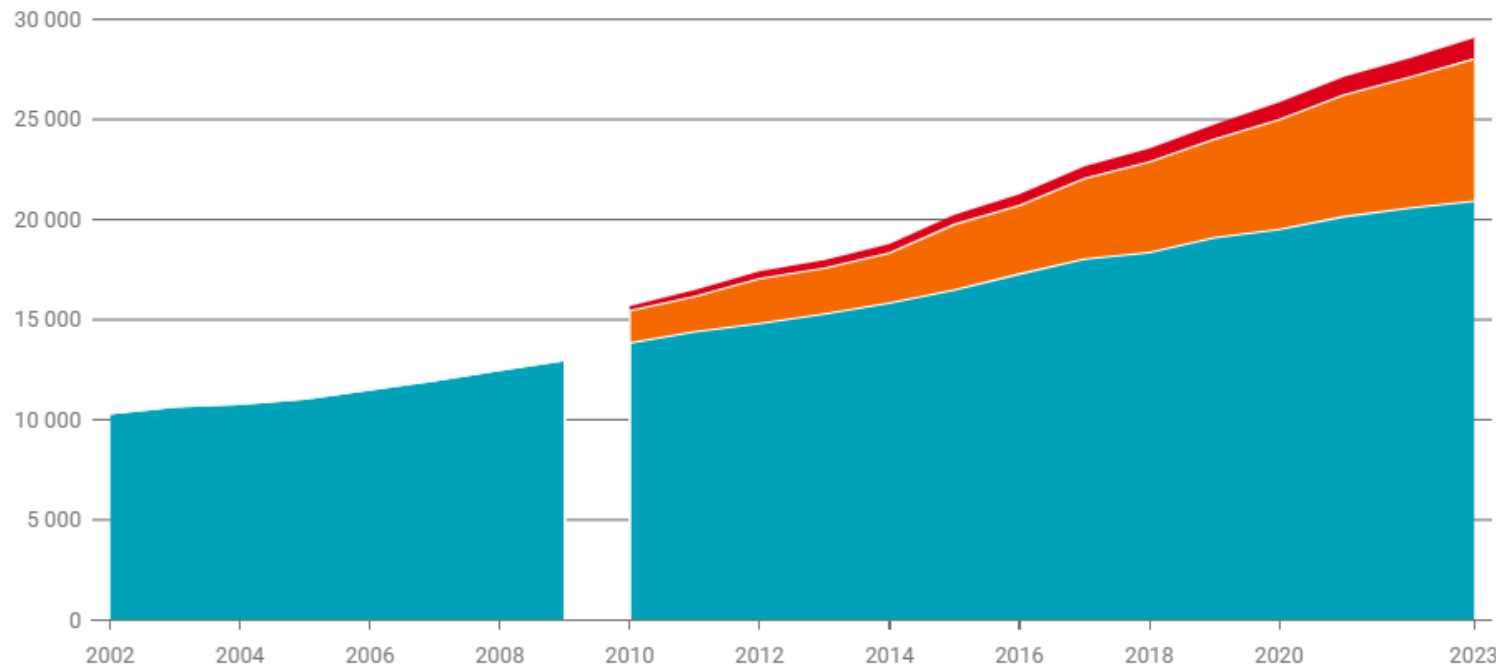
(Noch) wenige «OKP»-pflegende Angehörigen

Beschäftigte der Spitex-Dienste



In Vollzeitäquivalenten

■ gemeinnützige und öffentlich-rechtliche Unternehmen ■ erwerbswirtschaftliche Unternehmen ■ selbstständige Pflegefachpersonen

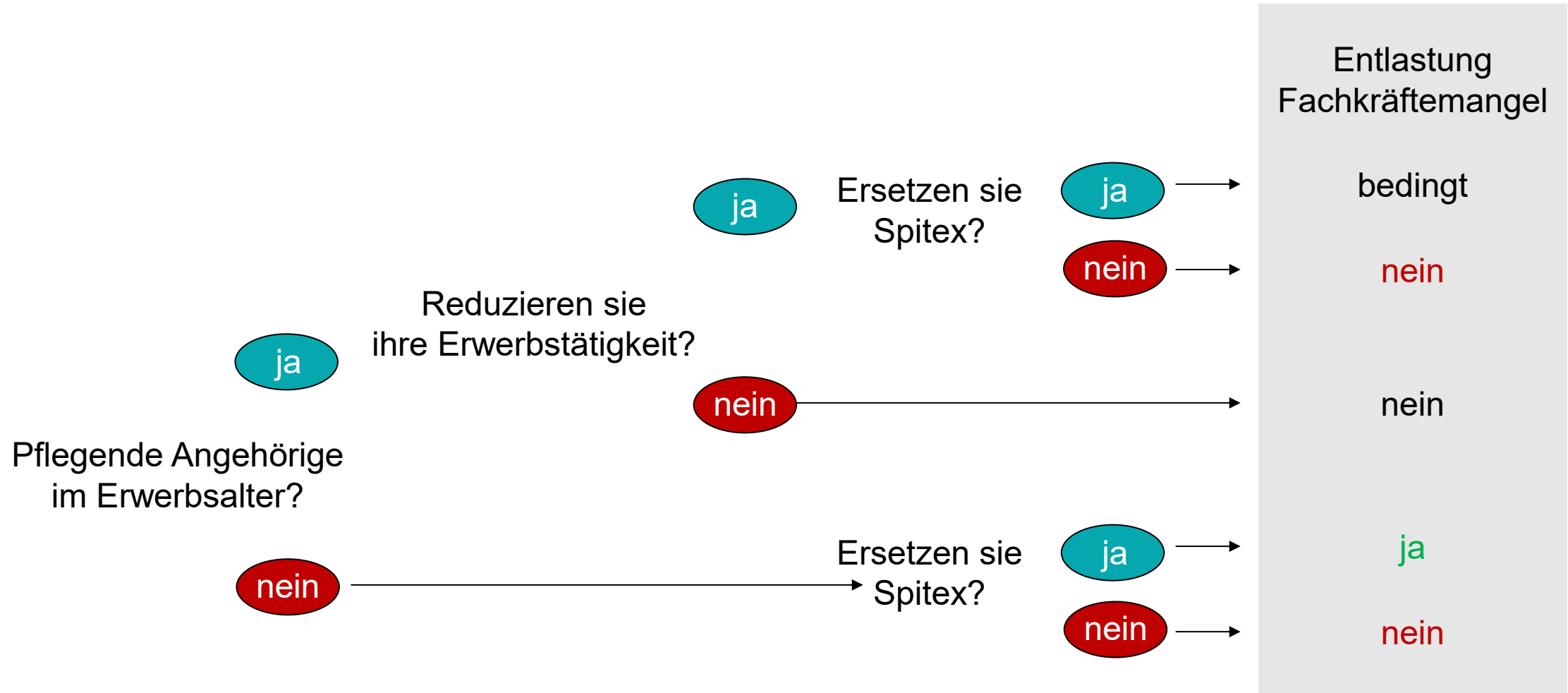


614
OKP-pflegende
Angehörigen in
VZÄ *

Ca. 97% der Pflege zu Hause durch Spitex erbracht



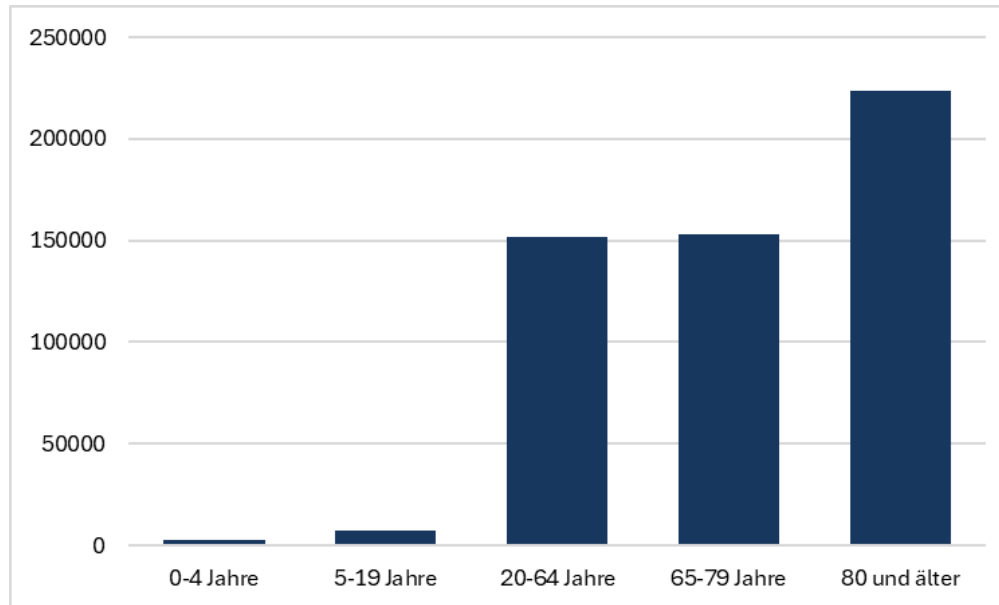
Pflegende Angehörige entlasten nur bedingt Fachkräftemangel





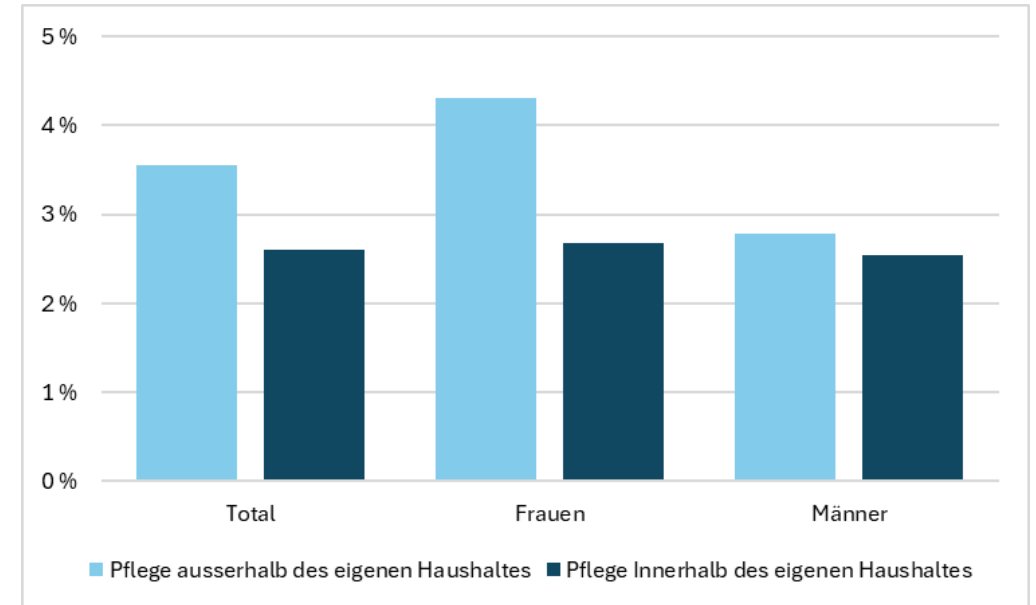
Klienten eher älter, Frauen mehr extern im Einsatz

Anzahl pflegebedürftiger Personen zu Hause (2023)



70% der Klienten älter als 65

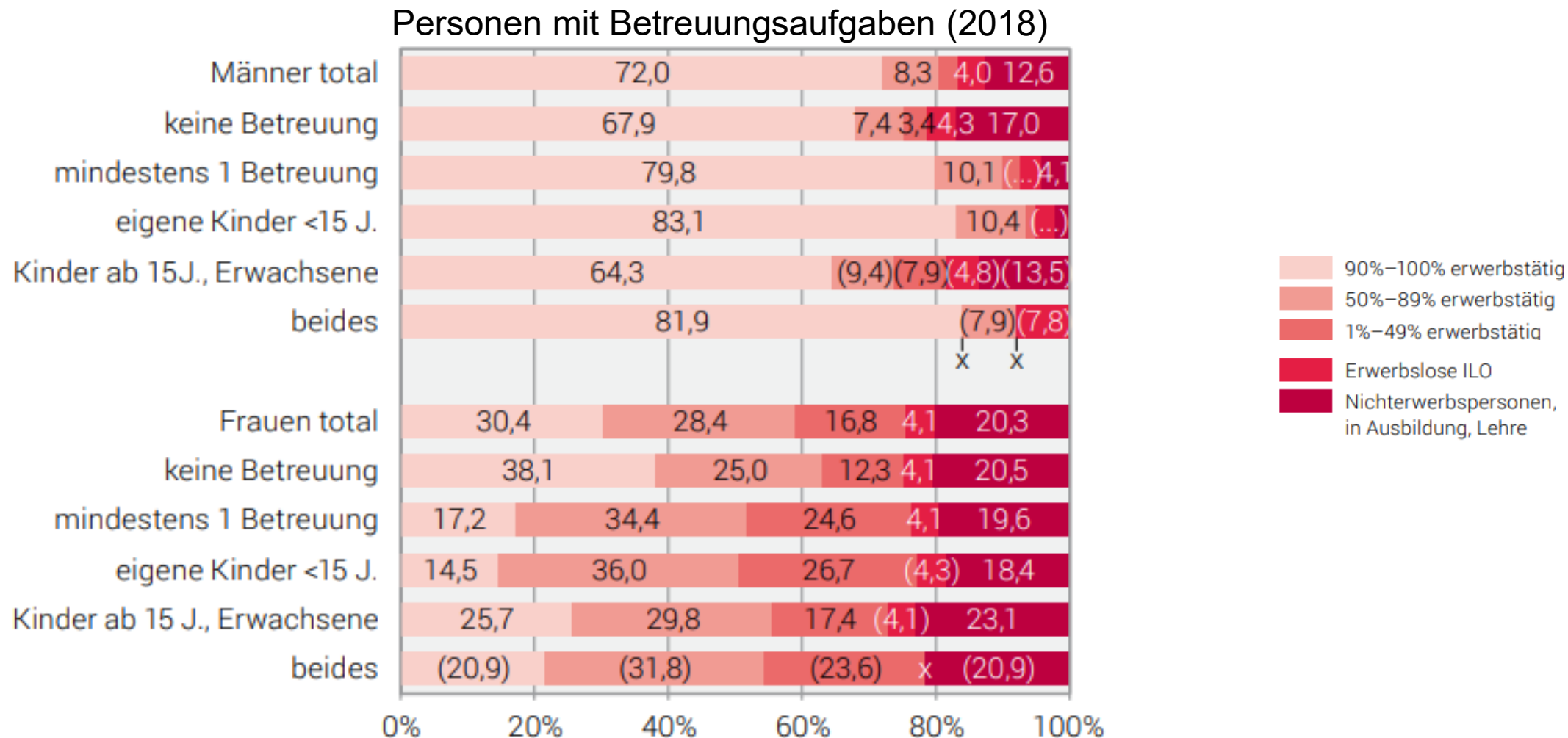
Anteil Bevölkerung, der Erwachsene pflegt (2024)



Knapp 45% der Pflege innerhalb des Haushalts
Frauen stärker ausserhalb des HH im Einsatz

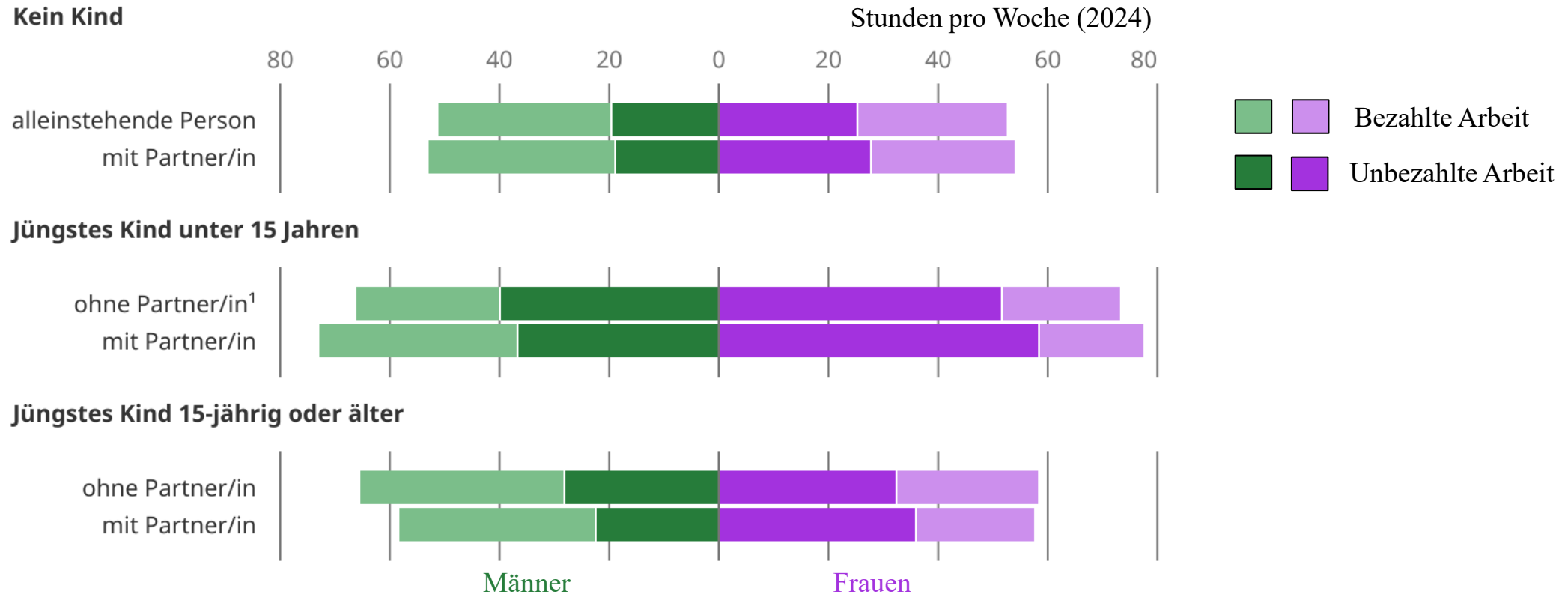


Frauen reduzieren Pensum häufiger als Männer





Keine faule Geschlechter – aber unterschiedliche Rollenverteilung



Nur eine erhöhte Arbeitsmarktpartizipation, ohne Senkung des Beschäftigungsgrades des Partners, reduziert den Fachkräftemangel



Unterschiedliche Arbeitsverhältnisse

Kinderbetreuung der eigenen Kinder	Betagtenbetreuung in der eigenen Familie / Angehörigenbetreuung	Betagtenbetreuung durch Angestellte Live-in-Betreuerin im fremden Haushalt
Unbezahlte Familienarbeit	Unbezahlte Familienarbeit Ausnahme: durch OKP abrechenbare Pflegeleistungen	Bezahlte Erwerbstätigkeit
Kein Arbeitsverhältnis	Vertrag über Pflegeleistungen, die abgegolten werden, mit Spitex-Betrieb, welcher Ausbildung, Begleitung und Unterstützung bietet	Arbeitsverhältnis: Arbeitgeber ist ein Spitex-Betrieb als Personalverleiher oder der Privathaushalt
Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bei bis zu 10 Krankheitstagen bzw. EO-Versicherungsleistungen bei schwer kranken Kindern	Lohnfortzahlung in der Erwerbsarbeit durch den Arbeitgeber an bis zu 10 Krankheitstagen	Wenn Dreiecksverhältnis: Unterstellung unter das Arbeitsgesetz (Privathaushalte sind ausgenommen)



Warum sind die Angehörigenpflegeverträge mit den Spitex-Betrieben keine Arbeitsverhältnisse?

Weil die Wesensmerkmale eines Arbeitsvertrages nicht erfüllt sind:

- Arbeitsvertrag = Lohn für das zeitliche zur Verfügung Stehen
nicht die Abgeltung einzelner Tätigkeiten
- Eingliederung in einen fremden Betrieb (Weisungsrecht, im Interesse des Arbeitgebers handeln)
Tätigkeit wird im eigenen Haushalt erbracht unter selbst vorgegebenen Voraussetzungen
- Betreuungsarbeit ist das, was von den Angehörigen ganztägig geleistet wird
Vertragsinhalt ist nicht die Betreuung, sondern nur einzelne Tätigkeiten

Es ist wichtig, an diesen Kriterien festzuhalten; ähnliche Fragen stellen sich bei Uber-Fahrern (zählt die Wartezeit als Arbeitszeit oder nur die tatsächlich durchgeführte Fahrt?) und könnten sich auch in anderen Arbeitsverhältnissen stellen (kriegt die Verkäuferin nur Lohn, wenn sie ein Produkt verkauft?).



Neue Regelung für Live-In-Betreuung im fremden Haushalt

Im Dezember 2021 hatte das Bundesgericht geurteilt, dass das Arbeitsgesetz für Betreuungspersonen gilt, die als Angestellte von Personalverleihern in Privathaushalten arbeiten (Live-in-Betreuung)

Der Bundesrat reagiert auf diesen Bundesgerichtsentscheid und führt **ab 1. Dezember 2025** Sonderbestimmungen (ArGV 2) für über Personalverleih angestellte Live-in-Betreuende, die gemeinsam **mit den Sozialpartnern erarbeitet** wurden

Diese regeln Arbeits- und Ruhezeiten und stellen klar

- Eine Einzelperson kann **keine 24-Stunden-Betreuung** leisten
- Sie gelten für Betriebe, die dem **Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih** unterstehen und beinhalten u.a. Ausnahmen von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit
- Klare Regeln zum **Bereitschaftsdienst sowie zur Ruhezeit** sind definiert
- Arbeitszeiten und Einsätze müssen dokumentiert und **von allen Beteiligten visiert** werden



Cash-for-Care kann Schwarzarbeitsbekämpfung erleichtern

Im Bereich der Live-In-Betreuung kommen nicht deklarierte Arbeitsverhältnisse vor (Schwarzarbeit)

Cash-for-care können Anreize setzen, diese informellen Live-In Settings durch von der OKP bezahlten pflegende Angehörigen zu ersetzen, und damit die Situation dieser Personen zu regularisieren

Umfang der Schwarzarbeit – sowie Substitutionspotenzial – sind schwer abzuschätzen



Fazit: aus Arbeitsmarktsicht hilft Cash-for-Care nur bedingt

Der Pflegebereich leidet – wie anderen Sektoren auch – unter Fachkräftemangel

- Gute Arbeitsbedingungen (Lohn, Flexibilität, Planbarkeit) sind wichtige Faktoren für die Attraktivität des Berufs – sowohl bei der Rekrutierung wie beim Erhalt von Fachkräften
- In der Spitex-Pflege sind Beschäftigungsgrade niedrig. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann einen Beitrag zur erhöhten Partizipation der Spitex-Pflegenden leisten

Cash-for-Care bei pflegenden Angehörigen kann nur bedingt den Fachkräftemangel lindern

- In vielen Fällen entschädigt C4C eine Leistung, die nicht durch Spitex erbracht wurde
- C4C kann Anreize setzen, das Arbeitspensum zu reduzieren
- C4C kann aber auch die Nachfrage nach Spitex-Leistungen substituieren

Cash-for-Care kann einen Beitrag zur Schwarzarbeitsbekämpfung leisten

- Leistungen durch pflegenden Angehörigen, sowie von Live-in-Betreuenden schaffen Transparenz