

Arbeitspapier 6 Care-Migration

Entwicklung eines FairCare Tandem-Modells

Übersicht Spannungsfelder und Massnahmen

van Holten, Karin; Cerullo, Rivana; Frey, Thomas; Biedermann, Andreas & Salis Gross, Corina (2021): Übersicht Spannungsfelder und Massnahmen. In: Biedermann, Andreas; van Holten, Karin & Salis Gross, Corina (2021). Care-Migration: Entwicklung eines FairCare Tandem-Modells. Gesamtbericht. Bern/Zürich: PHS, Careum, S. 52-59.

09.02.2021

Spannungsfeld	Erläuterung
Arbeitszeit und Freizeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit ist Teil der Aufgabe. Diese passive Zeit, gilt aber nicht als Arbeitszeit. Frei – im Sinne davon, dass Sie den Haushalt verlassen können und nicht erreichbar sein müssen – haben gerade live-in Betreuungspersonen nur sehr wenig, nämlich 1-1.5 Tage die Woche. • An Frei-Tagen wird morgens und abends oft dennoch gearbeitet (z.B. Frühstück vorbereiten, Bett neu beziehen und Wäsche waschen ...) • Betreuungsbedürfnisse sind nicht fix im Voraus bestimmbar. Manchmal braucht es mehr Betreuung als vorgesehen. Trotzdem wird den Betreuungspersonen ein fixes Stundenkontingent ausbezahlt und es gibt keine Überstundenregelung. Dies steht im Kontrast zur Erwartung, des flexiblen Eingehens auf Bedürfnisse. • Die gesundheitliche Situation der betreuten Person kann die Einhaltung der Trennung von Arbeits- und Freizeit erschweren. So kann sich zum Beispiel eine an Demenz erkrankte Person eventuell einfach nicht daran halten, in deren Freizeit ohne Verfügbarkeit nicht nach der Betreuungsperson zu rufen, da sie es schlichtweg vergisst. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Klare und transparente Regelung von Arbeits- und Freizeiten (ohne und mit Verfügbarkeit) sowie Überstunden ➤ Verantwortung der Arbeitgebenden und der Angehörigen mit Blick auf Freizeitregelung verbindlich regeln

	<p>(siehe Arbeitspapier 4 «Betreute Person und deren Angehörige: Aufgaben und Pflichten»)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Problem Diskrepanz 'Theorie – Realität' – eine vertragliche Regelung garantiert keine Umsetzung, gerade weil die Realität fließend und dynamisch ist. Deshalb braucht es Massnahmen zur Sensibilisierung und (wiederholte) Information von Kund*innen, deren Angehöriger sowie auch der live-in Betreuungspersonen → Betreuungsplan, Verantwortung der Spitzex hinsichtlich fachlicher und persönlicher Begleitung der Betreuungsperson inkl. Arbeitszeitkontrolle.
<p>Rufbereitschaft / Präsenzzeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zeit, in der Präsenz erwartet wird und Rufbereitschaft besteht, ist keine Freizeit jedoch wird diese oft nicht entlohnt. In der Nacht zum Beispiel wird die Präsenzzeit nur entlohnt, wenn es auch tatsächlich zu Einsätzen in der Nacht kommt (und der Umfang der Entlohnung richtet sich auch nach der Anzahl Einsätze). Auch wenn es zu keinen Einsätzen kommt, ist dies aber nicht Freizeit, sondern Rufbereitschaft. Gar keine Entlohnung dafür, wird dem nicht gerecht. • Die klare Abgrenzung von Präsenzzeit und Freizeit ist aber nicht immer einfach. Zum Beispiel, wenn die Betreuungsperson am Abend frei hat und nur jeweils kontrollieren geht, ob die betreute Person die Medikamente eingenommen hat. Die beiden live-in Betreuungspersonen Viera Bodorova und Lena Czeneova beschreiben viele dieser kleinen Dinge, die sie in ihrer 'Freizeit' tun, die nicht im Arbeitsplan stehen und sie nicht als Arbeitszeit aufschreiben. • Ein springender Punkt des Anreizes für live-in Arrangements ist, dass auch in der Nacht (und während den meisten Stunden des Tages) jemand anwesend ist. Dies gibt ein Gefühl von Sicherheit, falls etwas passiert. Dementsprechend sollte dies auch als Präsenzzeit und Rufbereitschaft anerkannt werden. In starkem Kontrast dazu steht, dass den live-in Betreuungspersonen ein Abzug gemacht wird für ihren Schlafplatz im Haushalt, also für die Logis. Wenn es eine Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist und Präsenzzeit, wieso wird dieser Abzug gemacht? In anderen Betreuungsarbeiten, in denen Präsenz in der Nacht zur Arbeit gehört, ist dies nicht üblich: z.B. als Sozialarbeitende oder Sozialpädagog*in. <p>Massnahmen im FairCare Tandem Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vertraglich geregelte Arbeitszeit von 36h/Woche ➤ Klare Regelung von Freizeit ohne Verfügbarkeit (42h/Woche) und Freizeit mit Verfügbarkeit (90h/Woche). Letztere wird mit einer Wochenpauschale von CHF 225.- vergütet (Ansatz CHF 2.50/h). Wird in dieser Zeit Arbeit geleistet, gilt diese Zeit als

	<p>Arbeitszeit und muss spätestens bis Einsatzende in Form von Freizeit ohne Verfügbarkeit kompensiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nicht kompensierte Überzeit/Mehrarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% auf den Bruttolohn ausbezahlt. ➤ Nächtliche Arbeitseinsätze zwischen 23.00 und 6.00 Uhr gelten als Nachtarbeitszeit. Dafür ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25% auf dem Brutto-Stundenlohn zu bezahlen. ➤ Ein differenziertes Instrument zur Erfassung der geleisteten Arbeit und der Entlohnung wird erstellt. ➤ Auch kleine Tätigkeiten summieren sich und sollten in den Arbeitsplan und ins Zeitpensum integriert werden. ➤ Die Kontrolle obliegt der Spitex und nicht der Agentur.
<p>Variierende Bandbreite und Umfang von Arbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Pflege und Betreuung richten sich nach den Bedürfnissen und Ressourcen der zu betreuenden Person. Dementsprechend wird beispielsweise bei der Caritas für betreute Person ein individueller Betreuungsplan erstellt. Die übernommenen Aufgabengebiete und der Arbeitsumfang in den verschiedenen häuslichen und gesundheitlichen Situationen variieren stark, dies ist aber nicht in der Form von unterschiedlicher Entlohnung anerkannt. Bei anderen professionellen Dienstleister*innen, wie der Spitex, werden verschiedene Dienstleistungen zu unterschiedlichem Satz abgerechnet. <p>Massnahmen im FairCare Tandem Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ professionelles, fallbezogenes Assessment durch die Spitex für die Bereiche Haushalt, Grundpflege und Betreuung als Grundlage für der Betreuungsplan mit regelmässiger Überprüfung mind. alle drei Monate auf allfälligen Anpassungsbedarf. ➤ Nutzung validierter, strukturierter Instrumente InterRAI Hauswirtschaft und Pflege ➤ Für den Bereich Betreuung soll in Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachpersonen ein weiteres Instrument entwickelt werden. ➤ Definition und Kommunikation von No-Go Kriterien bzw. Betreuungs- oder Pflegebedarf, der im Rahmen des häuslichen Betreuungsarrangements nicht mehr abgedeckt werden kann

<p>Kompetenzprofil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung und ‘professionelle Distanz’ wird als Fähigkeit oder Kompetenz erwartet. Demgegenüber steht die Schwierigkeit der Vermischung von Arbeitsplatz und privater Zeit/ Raum. Durch die Wohnsituation geraten live-in Betreuungspersonen gezwungenermassen in einen Rollenkonflikt zwischen Arbeitsverhältnis und sich kümmernde, im gleichen Haushalt lebende ‘Familien-Ersatz-Person’. So beschreiben die beiden live-in Betreuerinnen Viera Bodorova und Lena Czeneova, dass sie nicht ‘weghören’ können, nur weil sie Freizeit haben und in ihrem Zimmer sind, wenn die betreute Person etwas braucht/ will oder sie hören, dass sie Hilfe benötigt. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Schulung und Sensibilisierung der live-in Betreuungspersonen, die explizit auch solche Themen anspricht ➤ Information und Sensibilisierung der Kund*innen ➤ No-Go Kriterien (siehe oben) ➤ Betreuungsplan als gemeinsame Grundlage für die Planung und Umsetzung der Betreuung im Privathaushalt. ➤ Spitex als anerkannte professionelle Dienstleisterin mit Weisungsbefugnis und Verantwortung für die Koordination
<p>Vielfalt der Akteursgruppen (s. Grafik am Ende der Tabelle):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Langzeitbetreuung im Privathaushalt ist eine äusserst komplexe und umfassende Tätigkeit. Live-in Betreuungspersonen fühlen sich oft in der moralischen Pflicht, immer für die betreute Person da zu sein. Sie können jedoch nicht alles abdecken – weder zeitlich noch funktional (s. auch Berufsausübungsbewilligung). • Um faire Arbeitsbedingungen zu schaffen ist das Einbinden von anderen Akteur*innen unerlässlich → «<i>We became part of a team.</i>», damit die Arbeit der live-in Betreuungsperson nicht als «Fass ohne Boden» verstanden wird, sowohl was ihren zeitlichen Umfang wie auch die Aufgabenbereiche betrifft. <p>Live-in Betreuungspersonen als ‘billiger’ Ersatz für spezialisierte Dienstleistende?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teils werden die live-In Betreuungspersonen als Ersatz für teurere Arbeitskräfte wahrgenommen, so wie Putzkräfte oder Spitex. Damit erfolgen Einsparnisse auf Seiten der Haushalte. Der Lohn der Betreuungspersonen reflektiert die Übernahme der zusätzlichen Aufgaben aber nicht angemessen. • Abgrenzung zu Pflegefachpersonen und Sozialarbeitenden, wie auch Abgrenzung zu rein hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, von einer Köch*in oder einer Putzkraft wird zum Beispiel nicht erwartet, dass

sie Fachwissen im Umgang mit psychischen Krankheiten haben (z.B. Demenz). Die live-in Betreuungspersonen sind Betreuungspersonen und nicht rein hauswirtschaftliches Personal – wo liegt die Rechtfertigung der Bezahlung als solche (siehe NAV Haushaltshilfe), wenn weiterführende Kompetenzen erwartet werden?

Kompetenzen (an-)erkennen und integrieren:

- Umgekehrt wiederum werden die spezifischen Kenntnisse der Betreuungspersonen über die Gesundheitssituation vor Ort (u.a. erlangt durch ihre umfassende Präsenz, ihren Zugang und der räumlichen Nähe zur betreuten Person) nicht ausreichend in das gesamte Versorgungsmanagement integriert. D.h. der Beitrag der live-in Betreuungspersonen zur Stabilisierung der Gesundheitssituation wie auch im Erkennen von negativen/positiven Veränderungen derselben wird von Gesundheitsfachpersonen (Spitex, Hausärzt*innen, ...) wie auch von Angehörigen oft nicht (an-)erkannt oder sinnvoll genutzt.

Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:

- Betreuung versteht sich als Aufgabe, die nur in der Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen und Institutionen erfolgreich umgesetzt werden kann. Alle involvierten Akteur*innen müssen um die anderen wissen und die Kommunikation und Kooperation müssen geklärt werden.
- Zusammenarbeit → siehe Arbeitspapier 2 «Organisationen: Aufgaben und Verantwortungsbereiche», Anhang 1 «Ausführungen zur Aufgabe 'Integration ins Care-Team'» und Anhang 2 «Eckpunkte eines stabilen Versorgungsarrangements»
 - Interprofessionelle Zusammenarbeit erfordert den Aufbau eines Netzwerks zwischen den betroffenen Akteur*innen, welches die Koordination und Kooperation zwischen den Leistungserbringern der Gesundheitsversorgung (BAG/GDK 2016) sowie weiteren relevanten Akteuren fördert (BAG 2014).
- Das Lohnniveau der live-in Betreuungspersonen entspricht demjenigen einer Pflegehilfe in der Schweiz. Wichtig ist dabei, dass die vertragliche Regelung der Arbeitszeit auch wirklich eingehalten wird.

**Formale Aspekte /
Diskrepanz Realität und Vorgaben**

- **Berufsausübungsrecht:** Grund- und Behandlungspflege dürfen nur bei vorliegender Anerkennung des Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) für eine entsprechende Ausbildung ausgeführt werden.

Was liegt im legalen Tätigkeitsfeld einer (live-in) Betreuungsperson? Ihre Anstellung ist im Bereich der Haushaltshilfe angesiedelt, die dem NAV der Hauswirtschaft unterstellt ist, worin bestimmt ist, dass jegliche pflegerische Tätigkeit der Bewilligung bedarf (auch einfache Grundpflege). Die Realität sieht aber vielfach anders aus.
 - **Aufenthalts-/Migrationsrecht, Personenfreizügigkeit:**
(Live-in) Betreuungspersonen aus dem Ausland dürfen maximal 90 Tage pro Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz arbeiten, bei zwei dreimonatigen Einsätzen wäre eine L-Aufenthaltsbewilligung (oder eine Grenzgänger*innenbewilligung) erforderlich.
 - **Sozialversicherungsrecht:**
Sozialabzug wird zwar gemacht, sie haben aber nur bedingt die Möglichkeit nachher darauf zurückzugreifen, weil sie keinen festen Wohnsitz in der Schweiz haben und die Arbeitseinsätze jeweils von kurzer Dauer sind.
 - (Live-in) Betreuungspersonen wissen oft unzureichend über ihre Rechte als Arbeitnehmende in der Schweiz Bescheid. Dies kann dazu führen, dass sie schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren, weil sie nicht wissen, welche Rechte sie hätten oder welche Gesetze es gibt, auf die sie in Verhandlungen verweisen könnten.
- Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:**
- In der Schweiz anerkannte pflegerische Qualifikation (mind. Niveau SRK Pflegehelfer*in) ist eine Voraussetzung oder soll zumindest *on the job* erlangt werden.
 - Klärung der Optionen zur Anerkennung äquivalenter ausländischer Qualifikationen beim SRK
 - Administration und Anmeldung durch die Agentur gemäss geltendem Recht
 - Idee: Tandems bilden mit älteren/erfahreneren (live-in) Betreuungspersonen und solchen, die neu sind, um so Austausch und Empowerment zu fördern.
- Noch offen: Frage der Finanzierung der notwendigen Ausbildungen

<p>Schulung, Weiterbildung, Perspektiven</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeit als (live-in) Betreuungsperson bietet kaum bzw. keine Möglichkeiten zur Qualifikation oder Weiterbildung. Gleichzeitig ist die vielfach fehlende (oder in der CH nicht anerkannte) pflegerische Basisqualifikation problematisch mit Blick auf oft dennoch geleistete pflegerische Tätigkeiten. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Integration in die Bildungssystematik Gesundheitsberufe, z.B. durch Teilnahme an SRK Pflegehelfer*innenkurs ➤ Zugang zu grundlegenden Aus- und Weiterbildungen (in house oder extern) im Verantwortungsbereich der Spitex (formal, aber auch mit Blick auf Zeitressourcen) ➤ Unterstützung beim Prozess zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen ➤ Idee: Formate für Peer-Austausch schaffen – mehrsprachig, niederschwellig <p>Bezüglich rechtlicher Rahmenbedingungen und Umsetzbarkeit noch zu prüfende Idee:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kein Abzug für Kost und Logis von monatlich CHF 990.-, stattdessen je hälftige Überführung dieses Betrags auf den Lohn der Betreuungsperson und in den Soli-Fonds zur Finanzierung von fachlicher Aus- oder Weiterbildung
<p>Freizeit & Freizeitgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Freizeit haben ist wichtig für die langfristige psychische und physische Gesundheit der (live-in) Betreuungsperson. Jedoch muss freie Zeit wirklich freie Zeit sein. Es muss klar sein, d.h. auch explizit und wiederholt kommuniziert werden, dass die Betreuungspersonen während ihrer freien Zeit keine Verantwortung tragen, falls etwas passiert. Auch wenn sie sich physisch aus dem Haushalt begeben können in der Freizeit, kann es schwierig sein sich psychisch von der Betreuungssituation zu lösen, wenn in dieser Zeit für keine Ersatzbetreuung gesorgt wird. Freizeit ist nur wirklich Freizeit, wenn die Betreuungspersonen in dieser Zeit auch nicht erreichbar sein müssen, andernfalls wäre das Bereitschaftsdienst. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Klare Regelung im Betreuungsplan inkl. verbindliche Verantwortung der Angehörigen zur Organisation von Stellvertreter-Regelungen. ➤ Kontrolle der Einhaltung durch die Spitex

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Idee: zur Unterstützung bei der Freizeitgestaltung, Interessen der (live-in) Betreuungspersonen abholen & dokumentieren, Dokument mit konkreten Inputs zur Freizeitgestaltung erstellen und zugänglich machen, Abklären Anspruchsberechtigung auf Kulturlegi (Angebot der Caritas) → https://www.kulturlegi.ch/
<p>Diskrepanz Theorie - Praxis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wir können zwar Richtlinien und Regelungen festsetzen, aber wie in der Literatur und von den beiden live-in Betreuungspersonen Lena und Viera beschrieben, mangelt es an der Umsetzung und oft auch an griffigen Kontrollmechanismen. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Das Modell soll im Rahmen einer Pilotierung umgesetzt und durch eine wissenschaftliche Begleitung evaluiert werden.
<p>Abhängigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die (live-in) Betreuungspersonen bleiben abhängig von ihren Kund*innen, mit denen sie aufgrund der Kongruenz von Arbeits- und Wohnort aufs Engste verknüpft sind. Und damit bleiben auch die Arbeitsbedingungen bis zu einem gewissen Grad abhängig vom sich stark unterscheidenden Umgang der Kund*innen mit den Betreuungspersonen. <p>Massnahmen im FairCare Tandem-Modell:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Durch den Betreuungsplan sowie die rahmenden Dokumente verspricht sich das Modell eine Stärkung der Position der Betreuungspersonen im Versorgungsteam und gleichzeitig auch eine erhöhte Sensibilisierung für die Fallstricke dieses Modells auf Seiten der Kund*innen.