



15. Januar 2024

**Bericht**

**Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom  
22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt**

**Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)**



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ziel der Studie</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Auftragnehmer</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Auftraggeber</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Projektdesign und Methodik</b> .....	<b>4</b>
5.1	<i>Identifizierung der in der Schweiz tätigen Betreuungsbetriebe</i> .....	4
5.2	<i>Kontaktaufnahme und Telefonbefragung der Betriebe</i> .....	4
5.3	<i>Ergänzende Expert:innengespräche</i> .....	4
5.4	<i>Datenauswertung</i> .....	4
<b>6</b>	<b>Resultate</b> .....	<b>5</b>
6.1	<i>Aktuelle Erhebung der Betriebslandschaft</i> .....	5
6.2	<i>Erkenntnisse aus der Telefonbefragung</i> .....	7
6.2.1	Statistische Aussagen zu den befragten Betrieben .....	7
6.2.2	Herausforderungen des Bundesgerichtsurteils .....	8
6.2.3	Anpassungen am Betreuungsmodell .....	10
6.2.4	Anpassungen in den Verträgen und im Alltag der Betreuer:innen .....	12
6.2.5	Auswirkungen auf den Geschäftsgang .....	13
6.2.6	Veränderungen im Betreuungsmarkt .....	14
6.2.7	Herausforderungen für die Branche .....	15
6.2.8	Lateinische Schweiz .....	16
6.2.9	Gründe für Nichtteilnahme .....	17
6.3	<i>Ergänzende Hinweise aus den Expert:innengesprächen</i> .....	17
<b>7</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>18</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>20</b>
	Gesprächsleitfaden .....	20



## 1 Ausgangslage

In der Schweiz ist mit der Osterweiterung der Personenfreizügigkeit seit 2011 ein Markt entstanden, auf dem spezialisierte Betriebe Arbeitskräfte aus meist osteuropäischen Ländern als sog. Live-in-Betreuer:innen in die Haushalte betagter Personen vermitteln oder verleihen. Aufgrund einer Ausnahmebestimmung im Schweizerischen Arbeitsgesetz (ArG) wurde lange Zeit angenommen, dass sämtliche dieser Betreuungsverhältnisse von dessen Anwendungsbereich ausgenommen sind.<sup>1</sup> Das änderte sich am 22. Dezember 2021: In einem von der Gewerkschaft vpod als Verbandsklage herbeigeführten Entscheid ([2C 470/2020](#)) beschied das Bundesgericht, dass Live-in-Betreuungsverhältnisse im Privathaushalt, die über einen Personalverleihbetrieb zustande gekommen sind, dem Arbeitsgesetz unterliegen. Dies bedeutet, dass die Ausnahmebestimmung im ArG für den Privathaushalt als Arbeitsort nicht mehr anwendbar ist, wenn ein:e Betreuer:in zwar bei der zu betreuenden Person zu Hause tätig ist, den Arbeitsvertrag aber mit einer Drittpartei (Personalverleihbetrieb) abgeschlossen hat oder wenn de facto ein Personalverleihverhältnis vorliegt (sog. Dreiecksverhältnis).

Aufgrund dieser rechtlichen Neubeurteilung verhandeln die Sozialpartner unter Aufsicht des SECO gegenwärtig darüber, ob für die Live-in-Betreuung gewisse Sonderbestimmungen in der Verordnung 2 zum ArG festgeschrieben werden sollen. Gleichzeitig verhandeln die Sozialpartner über einen spezifischen Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih für diese Arbeitnehmergruppe.

## 2 Ziel der Studie

Mit dem Entscheid des Bundesgerichts gelten für Live-in-Betreuer:innen im Personalverleih u.a. die im ArG festgelegten Höchstarbeitszeiten sowie die Bestimmungen zu Pausen, Ruhezeiten und Pikettendiensten. Dies hat potenziell grosse Auswirkungen auf den Betreuungsmarkt. Die vorliegende Studie verfolgte vor diesem Hintergrund das Ziel, herauszufinden, wie sich der Schweizer Live-in-Betreuungsmarkt seit dem Bundesgerichtsentscheid vom Dezember 2021 verändert und wie sich die neue rechtliche Ausgangslage in der Praxis ausgewirkt hat. Im Fokus stehen dabei die Tätigkeiten der Betriebe.

## 3 Auftragnehmer

Projektnehmer	Geographisches Institut, Universität Zürich
Projektleitung	Prof. Dr. Karin Schwiter
Projektbearbeitung	Dr. Jennifer Steiner

## 4 Auftraggeber

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Corina Müller, lic. iur., Stv. Bereichsleiterin Arbeitsbedingungen

---

<sup>1</sup> Art. 2 Abs. 1g ArG.

## 5 Projektdesign und Methodik

Die Studie wurde im Oktober und November 2023 durchgeführt. Dabei wurde das folgende empirische Vorgehen gewählt:

### 5.1 Identifizierung der in der Schweiz tätigen Betreuungsbetriebe

In einem ersten Schritt wurde mittels einer Deskrecherche eine möglichst vollständige Liste aller gegenwärtig in der Schweiz tätigen Verleih- und Vermittlungsbetriebe für Live-in-Betreuung erstellt. Als Grundlage dazu dienten die früheren Erhebungen der Forschungsgruppe, die bereits in den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021 eine Übersicht über die in der deutschsprachigen Schweiz tätigen Betriebe erarbeitet hatte. Diese wurde mittels Internetrecherche aktualisiert und um die Betriebe in der lateinischen Schweiz ergänzt. Es wurde dabei davon ausgegangen, dass Betriebe ihre Kund:innen zu einem überwiegenden Teil über einen Internetauftritt anwerben.

- Suchplattformen: Google, VZAVG<sup>2</sup>, Zefix/Handelsregister, infosenior.ch
- Suchbegriffe (nicht abschliessend):
  - Seniorenbetreuung, Betreuung zu Hause/Zuhause/daheim, 24 Stunden Betreuung, Live-in, Rund um die Uhr
  - Badanti, badante h 24, Assistenza (domestica) agli anziani, assistenza Live-In, Collaboratori familiari, collaboratrici domestiche, lavoro 24 ore su 24
  - aide à domicile, accompagnement 24h/24, assistance aux personnes âgées 24/24, service à domicile, assistance à la vie quotidienne, accompagnement à domicile, la garde de personne âgée 24h/24

### 5.2 Kontaktaufnahme und Telefonbefragung der Betriebe

Die Befragung der Betriebe fand in Form einer Telefonumfrage mit einem strukturierten Gesprächsleitfaden (vgl. [Anhang](#)) statt. Sämtliche identifizierten, in der Schweiz tätigen Betriebe (vgl. [Aktuelle Erhebung der Betriebslandschaft](#)) wurden dafür per Mail angefragt; im Falle einer ausbleibenden Antwort wurde der entsprechende Betrieb ein weiteres Mal angeschrieben. Den Gesprächspartner:innen wurde dabei Anonymität zugesichert (auch gegenüber dem Auftraggeber). Die Interviews wurden auf Deutsch, Französisch oder Italienisch geführt und anhand von Gesprächsprotokollen dokumentiert.

### 5.3 Ergänzende Expert:innengespräche

Zusätzlich zur Telefonumfrage bei den Betreuungsbetrieben wurden Expert:innengespräche (Dauer: 15 bis 60 Minuten) mit sechs Fachpersonen aus der Verwaltung (2), Wissenschaft (1) und den Gewerkschaften (3) geführt. Diese dienten dazu, zusätzliches Kontextwissen einzuholen und die Perspektiven auf die Thematik zu erweitern.

### 5.4 Datenauswertung

Die Gespräche wurden inhaltsanalytisch mit Hilfe von MAXQDA ausgewertet, einer Software zur qualitativen Daten- und Textanalyse.

---

<sup>2</sup> [www.avg-seco.admin.ch](http://www.avg-seco.admin.ch)

## 6 Resultate

### 6.1 Aktuelle Erhebung der Betriebslandschaft

Betrieb	URL	2023
24h Seniorenbetreuung	<a href="http://www.24hseniorenbetreuung.ch">www.24hseniorenbetreuung.ch</a>	1
Dornbierer Alterspflege-Schweiz	<a href="http://www.alterspflege-schweiz.ch">www.alterspflege-schweiz.ch</a>	1
AWH Alterswohnhilfe GmbH	<a href="http://www.alterswohnhilfe.ch">www.alterswohnhilfe.ch</a> / <a href="http://www.senioren-betreuung.ch">www.senioren-betreuung.ch</a>	1
Betreuungs-Spezialist	<a href="http://betreuungs-spezialist.ch">betreuungs-spezialist.ch</a>	1
Butler Service Felix, Inhaber Dente	<a href="http://www.24betreuung.ch">www.24betreuung.ch</a>	1
Care Agency GmbH	<a href="http://www.careagency.ch">www.careagency.ch</a>	1
CareOne Schweiz AG	<a href="http://www.careone.ch">www.careone.ch</a>	1
Caritas Care	<a href="https://www.caritascare.ch/de/betreuung-zuhause/">https://www.caritascare.ch/de/betreuung-zuhause/</a>	1
cura-pflege GmbH	<a href="http://www.curapflege.ch">www.curapflege.ch</a>	1
Curae+ (Jober24Group GmbH)	<a href="http://www.curaeplus.ch">www.curaeplus.ch</a>	1
Curahome GmbH	<a href="http://www.curahome.ch">www.curahome.ch</a>	1
Daheim am besten GmbH	<a href="http://www.daheim-am-besten.ch">www.daheim-am-besten.ch</a>	1
Daheim bleiben AG	<a href="http://daheimbleiben.ch">daheimbleiben.ch</a>	1
Daheim24 (neu Teil von Curahome GmbH)	<a href="http://www.daheim24.ch">www.daheim24.ch</a>	1
Dehime wohne GmbH	<a href="http://www.deheimwohne.ch">www.deheimwohne.ch</a>	1
Eden Home Care GmbH	<a href="https://www.edenhomecare.ch/">https://www.edenhomecare.ch/</a>	1
EDP Seniorenbetreuung, neu: Happy at Home Betreuung GmbH	<a href="http://www.edp-betreuung.ch">www.edp-betreuung.ch</a> / <a href="http://www.happyathome-betreuung.ch">www.happyathome-betreuung.ch</a>	1
ElternCare - Hildebrand	<a href="http://www.elternCare.ch">www.elternCare.ch</a>	1
FairCare365	<a href="https://www.faircare365.ch/">https://www.faircare365.ch/</a>	1
Faire Betreuung GmbH	<a href="http://www.faire-betreuung.ch">www.faire-betreuung.ch</a>	1
Good Care (Walde Agency Personalvermittlung)	<a href="http://www.goodcare.ch">www.goodcare.ch</a>	1
HausPflegeservice.ch GmbH	<a href="https://www.hauspflegeservice.ch/">https://www.hauspflegeservice.ch/</a>	1
Heko Seniorenbetreuung GmbH	<a href="http://www.heko-seniorenbetreuung.ch">www.heko-seniorenbetreuung.ch</a>	1
Home Instead (Seniordienste Schweiz AG)	<a href="http://www.homeinstead.ch">www.homeinstead.ch</a>	1
im-alter-daheim GmbH	<a href="http://www.im-alter-daheim.ch">www.im-alter-daheim.ch</a>	1
Lieber Daheim GmbH	<a href="http://lieber-daheim.ch">lieber-daheim.ch</a>	1
Omsorgt GmbH	<a href="http://omsorgt-personal.com">omsorgt-personal.com</a>	1
ONORA GmbH	<a href="http://onora.ch">onora.ch</a>	1
Permed Spitex AG	<a href="http://permed.ch">permed.ch</a>	1
Spitex Perspecta AG	<a href="http://www.perspecta.ch">www.perspecta.ch</a>	1
Pflegehilfe Schweiz AG	<a href="https://www.pflegehilfe.ch/">https://www.pflegehilfe.ch/</a>	1
Pflegevermittlung Schweiz GmbH	<a href="http://www.pflegevermittlungschweiz.ch">www.pflegevermittlungschweiz.ch</a>	1
PremiumPflege24 GmbH	<a href="https://www.premiumpflege24.ch/">https://www.premiumpflege24.ch/</a>	1
Priva Cura GmbH	<a href="http://www.privacura.ch">www.privacura.ch</a>	1
Pro Senex Schweiz GmbH	<a href="http://www.prosenex.ch">www.prosenex.ch</a>	1
Pro Senioris AG	<a href="http://www.pro-senioris.ch">www.pro-senioris.ch</a>	1
Qualis Vita 24 AG	<a href="https://www.qv-24.ch/">https://www.qv-24.ch/</a>	1
reha at home ag	<a href="http://www.rehaathome.ch">www.rehaathome.ch</a>	1
Sandra's Huusengel GmbH	<a href="http://www.huusengel.ch">www.huusengel.ch</a>	1
Senior Home Care, neu: seniorenzuhause.ch AG	<a href="http://seniorenzuhause.ch">seniorenzuhause.ch</a>	1
Seniorenpflege24	<a href="http://www.seniorenpflege24.ch">www.seniorenpflege24.ch</a>	1
Senioren- und Seniorenbetreuung Schweiz (EU-Netz Schweiz GmbH)	<a href="http://www.seniorenbetreuungschweiz.ch">www.seniorenbetreuungschweiz.ch</a>	1
Sentivo GmbH	<a href="http://www.sentivo.ch">www.sentivo.ch</a>	1
Spitex 24 AG	<a href="http://www.spitex24.ch">http://www.spitex24.ch</a>	1
Sympacare AG	<a href="https://www.sympacare.ch/">https://www.sympacare.ch/</a>	1
Vitassist GmbH	<a href="http://www.vitassist.ch">www.vitassist.ch</a>	1
WG-Betreuung-Zuhause AG	<a href="http://www.wg-betreuung-zuhause.ch">www.wg-betreuung-zuhause.ch</a>	1
Domovita GmbH	<a href="https://www.domovita.ch/">https://www.domovita.ch/</a>	2
FamilyHelp24 GmbH	<a href="http://www.familyhelp24.ch">www.familyhelp24.ch</a>	2
Flügel & Partner GmbH	<a href="https://flugelpartner.ch/vermittlung">https://flugelpartner.ch/vermittlung</a>	2



Fuchs Betreuung	<a href="http://www.fuchs-betreuung.ch">www.fuchs-betreuung.ch</a>	2
Glücklich zu Hause 24 by Asta Langel	keine Website	2
Kieber Alterspflegevermittlung	<a href="https://alterspflege.li/">https://alterspflege.li/</a>	2
L & E Pflege und Betreuung GmbH	<a href="http://le-pflegebetreuung.ch/index.htm">http://le-pflegebetreuung.ch/index.htm</a>	2
Privat Spitex Stern GmbH	<a href="http://www.spitexstern.ch">www.spitexstern.ch</a>	2
Pro Senectute Home	<a href="https://psz.ch/betreuung/begleitung-und-betreuung/24-stunden-betreuung/">https://psz.ch/betreuung/begleitung-und-betreuung/24-stunden-betreuung/</a>	2
SB Senioren Betreuung GmbH	<a href="https://sb24h.ch/">https://sb24h.ch/</a>	2
Seniicare Schweiz	<a href="https://www.seniicare-schweiz.info/">https://www.seniicare-schweiz.info/</a>	2
Seniorencare 24 AG	<a href="https://seniorencare24.ch/">https://seniorencare24.ch/</a>	2
Sonnenschein 24h Betreuung zu Hause (Sonnenschein 24h Betreuung Vukmir)	<a href="https://www.sonnenschein24.ch/">https://www.sonnenschein24.ch/</a>	2
Spitex Tag & Nacht GmbH	<a href="https://www.spitex-tagundnacht.ch/">https://www.spitex-tagundnacht.ch/</a>	2
Verein zuhause-betreut	<a href="https://www.zuhause-betreut.info/">https://www.zuhause-betreut.info/</a>	2
VIVA DOMUS Holding AG	<a href="https://www.vivadomus.ch/about/">https://www.vivadomus.ch/about/</a>	2
Vollzeitbetreuung GmbH	<a href="https://www.vollzeitbetreuung.ch/">https://www.vollzeitbetreuung.ch/</a>	2
Associazione Opera Prima	<a href="https://operaprima.ch/">https://operaprima.ch/</a>	3
BeeCare assistenza domiciliare SA	<a href="https://beecare.ch/">https://beecare.ch/</a>	3
DiCi Domestic Care SA	<a href="http://www.domestic-care.ch/domestic-care.ch/index.html">http://www.domestic-care.ch/domestic-care.ch/index.html</a>	3
Global Communication service sagl	<a href="https://gcservice.ch/badanti/">https://gcservice.ch/badanti/</a>	3
Internursing SA	<a href="https://www.badantinternursing.ch/">https://www.badantinternursing.ch/</a>	3
ACTAIA, services à la personne	<a href="http://www.actaia.ch">www.actaia.ch</a>	4
Agence de placement Chapuisat Pont	<a href="http://www.agencechapuisat.ch">www.agencechapuisat.ch</a>	4
Alamaison.ch Sàrl	<a href="http://www.alamaison.ch/">www.alamaison.ch/</a>	4
AMAD Homecare	<a href="https://amad-vaud.ch/">https://amad-vaud.ch/</a>	4
Casa Famiglia Sàrl	<a href="http://www.casa-famiglia.ch">www.casa-famiglia.ch</a>	4
FPF-Assistance Sàrl	<a href="http://www.assistance-domicile.ch">www.assistance-domicile.ch</a>	4
Home Assistance Sàrl	<a href="https://homeassistance.ch/tarifs/">https://homeassistance.ch/tarifs/</a>	4
La Boîte O Services Sàrl	<a href="http://www.laboiteoservices.ch">www.laboiteoservices.ch</a>	4
La-solution.ch SA	<a href="https://la-solution.ch/">https://la-solution.ch/</a>	4
Linea Home Services (Linea Group Services Sàrl)	<a href="http://www.linea-services.ch/">http://www.linea-services.ch/</a>	4
My Private Care SARL c/o One Placement Holding SA	<a href="https://soins-domicile-geneve.ch/">https://soins-domicile-geneve.ch/</a>	4
Presti-Services Sàrl	<a href="https://prestiservices.ch/">https://prestiservices.ch/</a>	4
SERADO SA	<a href="https://serado.ch/aide-et-soins-a-domicile/">https://serado.ch/aide-et-soins-a-domicile/</a>	4
Vivradom Sàrl	<a href="https://vivradom.ch/">https://vivradom.ch/</a>	4
Colf-badanti	<a href="https://colf-badanti.ch/">https://colf-badanti.ch/</a>	x
CareWork	<a href="http://www.24stundenbetreut.com">www.24stundenbetreut.com</a>	x
Agentur Respekt	<a href="http://www.agentur-respekt.eu">www.agentur-respekt.eu</a>	x
Betreuung.com	<a href="https://www.betreuung.com/24-stunden-seniorenbetreuung-in-der-schweiz/">https://www.betreuung.com/24-stunden-seniorenbetreuung-in-der-schweiz/</a>	x
GETcare	<a href="http://get-care.info">get-care.info</a>	x
Gute Wesen	<a href="http://www.gute-wesen.de/">http://www.gute-wesen.de/</a>	x
Pflegehelden	<a href="http://www.pflegehelden.ch">www.pflegehelden.ch</a>	x

### Legende<sup>3</sup>

1 = Dieser uns aus der Recherche von 2021 bekannte Betrieb wurde in der Websuche Anfang Oktober 2023 wiedergefunden (nur deutschsprachige Schweiz).

2 = Diesen Betrieb haben wir in unserer Websuche 2023 neu gefunden (deutschsprachige Schweiz).

3 = Diesen Betrieb haben wir in unserer Websuche 2023 gefunden (italienischsprachige Schweiz).

4 = Diesen Betrieb haben wir in unserer Websuche 2023 gefunden (französischsprachige Schweiz).

x = Dieser Betrieb bietet Live-in-Betreuung in der Schweiz an. Es gibt aber keine Hinweise auf einen Sitz in der Schweiz.

<sup>3</sup> Bei der Erhebung ist anzumerken, dass aufgrund unvollständiger Rückmeldungen nicht bei allen aufgeführten Betrieben mit letzter Sicherheit gesagt werden kann, dass sie gegenwärtig Live-in-Betreuung anbieten. Weiter ist die Auflistung von Anbietern mit Sitz im Ausland (x) nicht abschliessend.

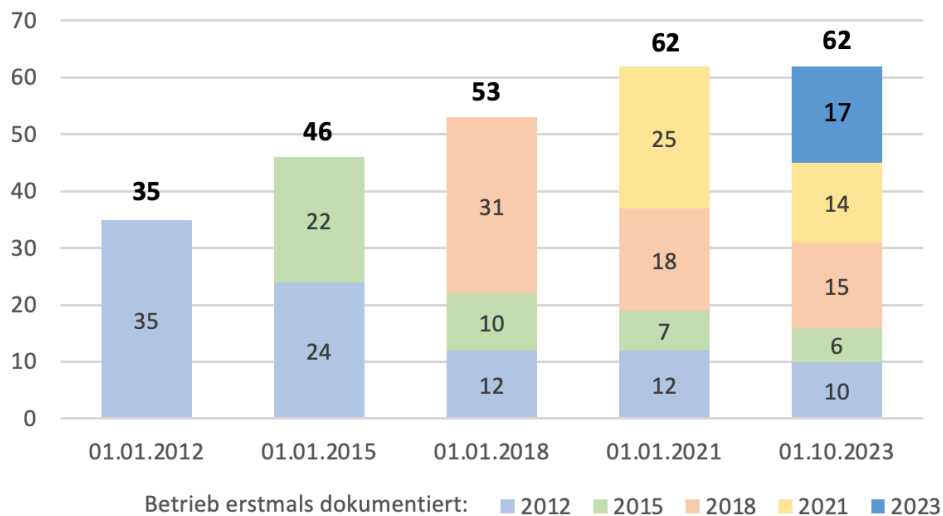


Abbildung 1: Anzahl Verleih- und Vermittlungsbetriebe für Live-in-Betreuung mit Sitz in der deutschsprachigen Schweiz. Betriebe mit Sitz in der lateinischen Schweiz wurden 2023 erstmals erhoben (s. Tabelle) und sind in der Graphik nicht abgebildet.

## 6.2 Erkenntnisse aus der Telefonbefragung

Von den 90 angeschriebenen Betrieben haben sich **31 für ein Interview** bereit erklärt, davon 26 aus der deutschsprachigen Schweiz, drei aus dem Tessin und zwei aus der Romandie.<sup>4 5</sup> Zehn Betriebe haben geantwortet, dass sie sich nicht an der Umfrage beteiligen wollen. Fünf Betriebe haben zurückgemeldet, dass sie keine Live-in-Betreuung (mehr) anbieten. 44 Betriebe haben trotz mehrerer Kontaktversuche nicht auf die Anfrage reagiert und auch nicht zurückgemeldet, ob sie gegenwärtig Live-in-Betreuung anbieten.

Im Folgenden werden die Resultate entlang der thematischen Schwerpunkte der Umfrage aggregiert dargestellt. Zum besseren Verständnis werden die Ausführungen z.T. mit Zitaten aus den Gesprächsprotokollen illustriert, wenn diese exemplarisch für die gemachten Aussagen sind. Zitate auf Französisch oder Italienisch wurden ins Deutsche übersetzt.

### 6.2.1 Statistische Aussagen zu den befragten Betrieben

Von den 31 befragten Betrieben boten 25 bis zum Bundesgerichtsurteil vom 21.12.21 (nachfolgend «Urteil») Live-in-Betreuung im **Personalverleih** an; neun davon agierten dabei zusätzlich als Arbeitsvermittler. Von diesen 25 Betrieben sind 21 weiterhin als Personalverleiher im Live-in-Bereich tätig, einer möchte in Zukunft aber auch auf Arbeitsvermittlung umstellen in Kombination mit einer zusätzlichen Firma, die treuhänderische Leistungen anbietet und den Kontakt zum Haushalt sicherstellt.

<sup>4</sup> Das entspricht der Quote aus vergangenen Befragungen, wo sich jeweils rund ein Drittel der angefragten Betriebe zu einem Telefoninterview bereit erklärt hatte. (Letztmals erklärten sich im Rahmen einer Anfang 2021 vom Geographischen Institut durchgeführten Befragung zu den Folgen der Corona-Pandemie 20 von rund 60 angefragten Betriebe zu einem Telefoninterview bereit.)

<sup>5</sup> Die Interviews wurden jeweils mit der inhabenden, geschäftsleitenden oder projektverantwortlichen Person geführt.

Von den vier Betrieben, die nicht mehr als Personalverleiher tätig sind, agiert einer als Folge des Urteils nur noch als Arbeitsvermittler und ein Betrieb bietet gar keine Live-in-Betreuung mehr an. Zwei weitere sind auf ein Modell mit einer zweiten Firma umgestiegen, welche **treuhänderische resp. Payroll-Dienstleistungen** anbietet: Die Betreuungskraft ist beim Haushalt angestellt, die Firma übernimmt die Abrechnungsdienstleistungen und hilft in einem Fall auch, den Arbeitsvertrag aufzusetzen.

Von den übrigen sechs Betrieben agierten vier bereits vor dem Urteil ausschliesslich als **Arbeitsvermittler** (davon einer mit einer Schwesterfirma, die als Treuhänderin im Namen der Kund:innen für diese die administrativen Arbeiten erledigt) und zwei bieten zwar eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung an, allerdings in allen Fällen ausschliesslich im Schichtbetrieb mit mehreren Beschäftigten.

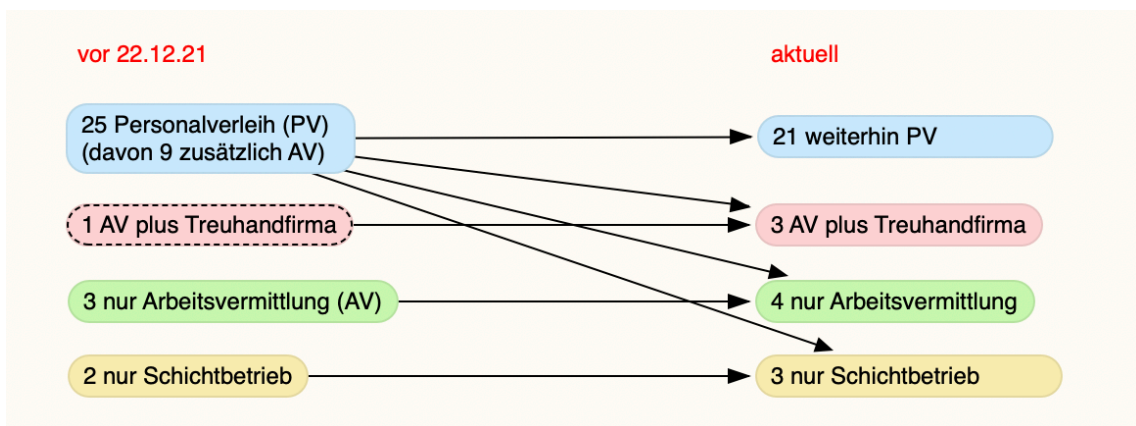


Abbildung 2: Entwicklung der Betriebsmodelle seit dem Urteil

Von den insgesamt 31 Betrieben bieten neun auch pflegerische (**Spitex-)**Leistungen an. Einer der befragten Betriebe wurde vor 2000 **gegründet**, sechs zwischen 2000 und 2010, 21 zwischen 2011 und 2020 und drei seit 2021.

Die **Anzahl** der Live-in-Betreuer:innen (nachfolgend: «Betreuer:innen»), die sich in einem Anstellungsverhältnis bei einem der 21 gegenwärtig aktiven Personalverleihern befinden, erstreckt sich von drei bis 450. Die Gesamtzahl liegt bei rund 2100<sup>6</sup> und der Median der Betriebe bei 50. 15 Betriebe stellen die Betreuer:innen im **Stundenlohn** an, sechs im Monatslohn.

Die meistgenannten **Herkunftsländer** der Betreuer:innen ohne Wohnsitz in der Schweiz sind, in dieser Reihenfolge (mind. zwei Nennungen): Polen (17 Nennungen), Slowakei (14), Rumänien (10), Deutschland (5), Litauen (4), Ungarn (4), Bulgarien, Tschechische Republik, Ukraine (je 2).

### 6.2.2 Herausforderungen des Bundesgerichtsurteils

Auf die Frage nach den Herausforderungen des Urteils für die Betriebe wird die Einhaltung der **Nachruhe** am häufigsten erwähnt (13 Nennungen). Dabei identifizieren die als Verleiher tätigen Betriebe erstens die Schwierigkeit, die im ArG vorgeschriebene Ruhezeit von elf aufeinanderfolgenden Stunden zu garantieren.

<sup>6</sup> Aufgrund der nur ungefähren Angabe eines grösseren Betriebs handelt es sich bei dieser Zahl lediglich um eine informierte Schätzung.





*«Wir hätten eigentlich alle Vorgaben erfüllt. Das Einzige, was unmöglich zu garantieren ist: dass die elf Stunden Nachtruhe nicht unterbrochen werden. Nach intensiver Analyse sind wir zum Schluss gekommen, dass es so nicht funktioniert. Wir können nicht nachweisen, dass gar keine Nachtarbeit mehr geleistet wird.» (Betrieb Nr. 6)*

Zweitens erwähnen die Betriebe die Einschränkungen bezüglich der Anzahl **nächtlicher Bereitschaftsdienste**, die am Stück geleistet werden dürfen.

*«Wir bieten zwar nicht so viel Bereitschaftsdienst an wie andere Anbieter, wir haben nie 24 Stunden abgedeckt oder Fälle mit sehr viel Bedarf angenommen. Aber wir bieten eben halt schon auch Bereitschaftsdienst in der Nacht – weil das macht das Live-in-Modell aus, es geht um die Sicherheit in der Nacht. Momentan sind es sechs Nächte Bereitschaftsdienst pro Woche, aber das wird nicht mehr möglich sein in Zukunft. Auch die aneinander liegende Ruhezeit von elf Stunden ist eine Herausforderung.» (B17)*

*«Beim Thema Nacht- und Bereitschaftsdienst können wir dem ArG nicht entsprechen und brauchen die Ausnahmeregelung. Mit sieben Bereitschaftsdiensten pro Monat können wir den Bedürfnissen der Leute schlicht nicht entsprechen.» (B14)*

Nicht alle Betriebe schätzen diesen Aspekt allerdings als gleich gravierend ein:

*«Die Betreuerin kann in der Nacht theoretisch machen, was sie will, aber sie ist halt dort. Nur falls sie gestört wird, dann ist es Arbeitszeit.» (B7)*

*«In der Nacht schlafen alle durch. Nur ab und zu kann halt ein Malheur vorkommen. Aber wenn sie mal in der Nacht aufstehen müssen, sage ich ihnen: dann sollen sie halt am nächsten Tag Teigwaren machen statt etwas Aufwändiges wie Lasagne.» (B10)*

*«Wir machen keine Nachtarbeit – was nicht heisst, dass jemand nicht mal kurz aufstehen muss. Aber wenn es mehr wird, dann muss man aufstocken: Wenn wir merken, dass vermehrt Einsätze nötig sind, dann muss entweder die Familie einspringen oder dann wird die Zeit sehr grosszügig kompensiert.» (B23)*

Wird der im Haushalt geleistete Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit bewertet, ergibt sich gemäss sechs Betrieben zudem die Herausforderung, die im ArG festgeschriebene **wöchentliche Höchstarbeitszeit** einzuhalten.

*«Die Höchstarbeitszeiten sind eine grosse Herausforderung. Nun zählen nämlich auch Pikettzeiten zu den max. 50 Wochenstunden dazu, falls sie im Haus geleistet werden. Das ist ein viel grösseres Problem als die elf Stunden Nachtruhe.» (B29)*

*«Zudem soll Präsenzzeit Arbeitszeit sein, das ergibt nur noch sieben mögliche Stunden pro Tag, wo man arbeitet oder anwesend ist. Da fragen sich Kunden natürlich, wieso sie das Modell überhaupt haben.» (B22)*

Vier Betriebe äussern darüber hinaus, dass die Gewährung von **eineinhalb Freitagen** pro Woche für sie eine Herausforderung darstellen würde.

*«Plus die eineinhalb Tage frei statt einem Tag, das ist organisatorisch und finanziell eine grosse Herausforderung.» (B12)*

Acht Betriebe erwähnen explizit die **Mehrkosten**, welche sie mit der neuen gesetzlichen Regelung auf sich zu kommen sehen oder die bereits spürbar sind. In diesem Zusammenhang



erwähnen sechs Betriebe die Schwierigkeit, zu **konkurrenzfähigen** Tarifen Live-in-Betreuung anzubieten, insbesondere im Vergleich zu Anbietern, die Arbeitsvermittlung betreiben oder die aus dem Ausland agieren.

*«Wenn ein Kunde viel Betreuung braucht, wird es bei uns bis zu drei Mal so teuer. Privat kann man dagegen weiterhin machen, was man will.» (B22)*

*«Wir waren immer für höhere Bedingungen und höhere Löhne. Das geht aber nur, wenn man einen entsprechenden Tarif verlangen kann. Das hat der Gesetzgeber nicht berücksichtigt. Wir haben es im Durchschnitt auf 6'600 Franken inkl. MWST gebracht, mehr konnten wir nicht verlangen von den Kunden. Mit einem Tarif unter 7'000 Franken kann die neue gesetzliche Regelung aber überhaupt nicht mehr erfüllt werden.» (B19)*

*«Zudem bekommen wir ganz harte illegale Konkurrenz von Entsendefirmen aus dem Ausland. Die drängen massiv rein und machen Werbung im Netz, u.a. gibt es aus Deutschland zwei, drei neue Firmen wie etwa Pflegevermittlung.de.» (B14)*

Schliesslich sagen neun Betriebe, dass das Urteil zu einer grösseren **Rechtsunsicherheit** geführt hat.

*«Wir haben nie wirklich eine Antwort gekriegt, was das Urteil genau bedeutet, v.a. bezüglich des Bereitschaftsdiensts. ... Es bräuchte klare Bedingungen und v.a. gleiche Bedingungen für alle.» (B9)*

*«Wir würden uns vom SECO eine Art Leitfaden wünschen, wie man Betreuung Zuhause legal anbieten könnte, z.B. als gemischtes Modell – und nicht nur, wie man es nicht darf.» (B29)*

Im Gegensatz zu den obigen Ausführungen geben sieben der 21 gegenwärtig als Personalverleiher tätigen Betriebe an, keine oder **keine wesentlichen Herausforderungen** aufgrund des Urteils zu spüren. Begründet wird dies damit, dass die Ruhe- und Höchstarbeitszeiten ohnehin bereits eingehalten würden; dass man davon ausgehe, dass der GAV die arbeitsrechtlichen Bestimmungen bereits berücksichtige; und/oder dass nur «einfache», d.h. wenig betreuungsintensive Fälle im Live-in-Modell betreut würden. Ein halbes Dutzend Betriebe gibt explizit an, Personen mit komplexem Betreuungsbedarf nur im Schichtmodell mit zwei bis fünf Personen zu betreuen.

### 6.2.3 Anpassungen am Betreuungsmodell

Von den 25 befragten Betrieben, die zum Zeitpunkt des Urteils als Personalverleiher agierten, stieg einer als Folge des Urteils komplett auf Arbeitsvermittlung um. Ein weiterer Betrieb bietet keine Live-in-Betreuung mehr an und ist nur noch als Spitex tätig (vgl. oben).

*«Wir haben das mit dem Arbeitsinspektorat so abgesprochen, da wir gemeinsam keine Lösung gefunden haben, die mit dem Arbeitsrecht vereinbar wäre, insbesondere was die Pausenregelung betrifft.» (B29)*

Zwei weitere haben eine zweite Firma gegründet, welche **treuhänderische Dienstleistungen** anbietet: Die erste Firma vermittelt die Betreuungskraft resp. stellt sie als Spitex weiterhin für



pflegerische Arbeiten an.<sup>7</sup> Für die Betreuungsleistungen ist sie beim Haushalt direkt unter Vertrag. Die zweite Firma übernimmt in dessen Namen die Abrechnungsdienstleistungen und hilft in einem der beiden Fälle auch, den Arbeitsvertrag aufzusetzen.

*«Mit einem Tarif unter 7'000 Franken kann die neue gesetzliche Regelung überhaupt nicht mehr erfüllt werden, v.a. wenn die Betreuerinnen nicht mehr als 5.5 Tage pro Woche arbeiten dürfen; ... wir hatten 40 Angestellte, es war uns ein Anliegen, dass diese auch weiterhin arbeiten können. Deshalb haben wir nun ein Payroll-Angebot; das hilft dem Kunden, die Anstellung zu realisieren, aber nur wenn dieser auch bereit ist, einen anständigen Lohn zu zahlen. Wir machen die Anmeldungen, organisieren die Versicherungen, zeigen ein, zwei Mal, wie man abrechnen muss.» (B19)*

Ein weiterer Betrieb agiert zwar weiterhin Personalverleiher, möchte in Zukunft aber auch auf Arbeitsvermittlung umsteigen in Kombination mit einer Treuhandfirma.

*«Wir gleisen das auf mit einer weiteren Firma, die treuhänderische Leistung anbietet und so im Hintergrund den Kontakt sicherstellt zum Haushalt. Das Problem mit der Arbeitsvermittlung ist ja die fehlende Kontrolle und komplette Abgabe der Verantwortung an den Haushalt. Aber wenn ich eine Person aus dem Ausland hole, dann möchte ich auch, dass es ihr gut geht und sie nicht einfach auf der Türschwelle abstellen.» (B13)*

Wie bereits erwähnt, sind 21 Betriebe weiterhin als Personalverleiher im Bereich Live-in-Betreuung tätig. Davon haben zehn seit dem Urteil **keine wesentlichen Anpassungen** an ihrem Betreuungsmodell vorgenommen. Einige äussern sich dahingehend, dass sie damit auf Anweisungen oder Leitlinien von Seiten der Behörden warten würden. Gemäss der Umfrage sind die Betriebe im Nachgang des Urteils nur in einem Teil der Kantone von den Arbeitsämtern kontaktiert worden, was zumindest bei einigen einen Bedarf nach Klärung hinterlässt. Andere wiederum sagen, dass sie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen vorher schon eingehalten hätten und deshalb keine Anpassungen nötig seien (s. oben).

Sechs Betriebe haben ihr Angebot unter Berücksichtigung der **Nachtruhe** angepasst, und zwar entlang der folgenden Leitlinien.

*«Wir haben auch in Absprache mit dem SECO bisher nur wenige Punkte angepasst, da einiges noch unklar ist. Der wichtigste Punkt: Elf Stunden Nachtruhe. Das stiess z.T. auf wenig Verständnis bei den Kunden. Es gibt unterschiedliche Lösungsansätze, einer davon ist: Die Nachtruhe kann zwar unterbrochen werden, aber vorher oder nachher müssen mindestens vier Stunden ungestört sein, sonst müssen die ganzen elf Stunden nachgeholt werden.» (B2)*

*«Die Live-in-Betreuerinnen sind zwar dort, aber sie haben offiziell keinen Bereitschaftsdienst. Das Verständnis von Seiten der Familien ist da. In Situationen, wo viel Bedarf während der Nacht da ist, suchen wir nach Lösungen, meistens mit Familienangehörigen oder stundenweisem Personal.» (B7)*

*«Die Regel: Wenn eine Person mehr als einmal in der Nacht aufsteht, dann braucht es eine zweite Betreuerin, welche die Nacht macht.» (B9)*

---

<sup>7</sup> In einem der Fälle haben die Betreuer:innen für das Erbringen von pflegerischen Leistungen nach wie vor einen Arbeitsvertrag mit ihrem ursprünglichen Betrieb, dessen Kerngeschäft Spitex-Leistungen sind.



Fünf Betriebe haben Anpassungen bezüglich der gesetzlich vorgesehenen **Freitage** vorgenommen. Zwei Betriebe musste in diesem Zusammenhang das sog. 14-Tage-Modell einstellen.

*«Gewisse Einsatzmodelle mussten aufgekündigt werden, etwa das beliebte 14-Tage-Rotationsmodell. ... Nach wie vor möglich ist das 5.5-Tage-Modell mit 1.5 Freitagen, sofern die Nacht kein grosses Thema ist oder die Angehörigen stärker beteiligt sind.» (B1)*

*«Früher konnte man die Freitage am Ende eines Einsatzes kompensieren, das geht jetzt nicht mehr. Jetzt muss ich den Betreuerinnen sagen: 'Mehr als 14 Tage dürft ihr nicht mehr durcharbeiten. Jetzt müsst ihr aussuchen: entweder jede Woche einen freien Tag, oder Ablösung alle 14 Tage.' Das entspricht aber nicht dem Wunsch der Betreuerinnen, die gerne längere Zyklen von einem Monat am Stück arbeiten würden.» (B21)*

#### 6.2.4 Anpassungen in den Verträgen und im Alltag der Betreuer:innen

Von den 21 befragten Betrieben, die weiterhin als Personalverleiher tätig sind, geben neun an, aufgrund des Urteils **keine Anpassungen der Rahmen- und Einsatzverträge** vorgenommen zu haben. Dies sei entweder nicht nötig gewesen, weil diese bereits zuvor dem Arbeitsgesetz entsprochen hätten oder weil stattdessen Änderungen in der Einsatzplanung vorgenommen worden seien (z.B. Nachtablösen, Aufgabe des 14-Tage-Modells). Drei dieser Betriebe gaben explizit an, die Resultate der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und dem SECO abzuwarten.

Drei Betriebe haben den **Bereitschaftsdienst während der Nacht** reduziert und drei andere haben die Nachtbereitschaft komplett aus den Einsatzverträgen gestrichen. Die Einsatzverträge eines weiteren Betriebes enthalten gar keinen Bereitschaftsdienst mehr.

Vier Betriebe haben die Anzahl resp. die Dauer der **wöchentlichen Freizeit** erhöht, eine weitere den Detailgrad der **Arbeitszeiterfassung** verfeinert.

Aus diesen Aussagen kann abgeleitet werden, dass sich der **Arbeitsalltag** einer Mehrheit der Betreuer:innen nicht wesentlich verändert hat. Mehrere Betriebe betonen, dass die Einstellung des 14-Tage-Modells resp. die freien Wochenenden nicht im Sinne der Betreuer:innen seien.

*«Für viele, gerade die Angestellten aus der Slowakei, war das 14-Tage-Modell – 2 Wochen im Einsatz, 2 Wochen frei – optimal. Es war lukrativ und sie konnten sich gut erholen. Das ist jetzt nicht mehr möglich.» (B1)*

*«Die Betreuerinnen wollten die eineinhalb Freitage gar nicht. ... Sie sagen: 'Ich will in die Schweiz kommen, um zu arbeiten und nicht, um frei zu haben'. Unsere Modelle dauern ja nur zwei Wochen, nicht zwei Monate, wo das mit den eineinhalb freien Tagen mehr Sinn machen würde.» (B14)*

Vier Betriebe sagen zudem, dass die Betreuer:innen im Fall eines erhöhten Betreuungsbedarfs während der Nacht nun von einer zusätzlichen Person **abgelöst** würden.

*«Bei einem erhöhtem Betreuungsbedarf in der Nacht, das bedeutet mehr als einmal aufstehen, wird dies nicht mehr von der gleichen Person gemacht. Dann kommt eine zweite Betreuerin.» (B9)*

Mehrere Betriebe geben zudem zu Protokoll, dass sich Kund:innen seit dem Urteil vermehrt um eine Direktanstellung ihrer Betreuungskraft bemühten (s. auch [Auswirkungen auf den Geschäftsgang](#)), und dass sich dies aufgrund erschwerter arbeitsrechtlicher Kontrollen und der mangelnden



Erfahrung der Haushalte als Arbeitgeber:innen negativ auf den **Arbeitnehmer:innenschutz** auswirke.

#### 6.2.5 Auswirkungen auf den Geschäftsgang

Auf die Frage nach der Entwicklung ihres Geschäftsgangs in den vergangenen zwei Jahren haben die **Verleihbetriebe** wie folgt geantwortet:

Acht Betriebe geben an, dass das Geschäft **gut oder sehr gut** läuft; drei sprechen gar davon, dass sich die Nachfrage verdoppelt habe. Gleichzeitig weisen mehrere Betriebe darauf hin, dass es schwierig sei, qualifiziertes Personal zu finden, um diese Nachfrage tatsächlich zu decken.

Zwölf Betriebe sprechen von einem leichten bis starken **Rückgang**. Als Gründe nennen sie (in abnehmender Reihenfolge):

- steigende Preise aufgrund höherer Lohnkosten, insbesondere im Vergleich zur Konkurrenz
- Bedeutungszunahme von Arbeitsvermittlung und Direktanstellungen über die Haushalte
- Konkurrenz von Billiganbietern aus dem Ausland
- komplizierter werdende Administration und Einsatzplanung
- Rechtsunsicherheit aufgrund des Urteils (z.T. wurde die Bewerbung des eigenen Angebots auf Eis gelegt)
- spezifisch für das Tessin: Zunahme von selbständigen, ausgebildeten Krankenpfleger:innen, die in einem Konkurrenzverhältnis zu den Betrieben stehen (vgl. [Lateinische Schweiz](#))
- zeitintensive und kostspielige Umstellung auf zwei Firmen (Treuhand, s. oben).

*«Es ist schwieriger geworden, da die Mindestlöhne im GAV jedes Jahr steigen und das Angebot damit teurer wird. Es ist auch schwieriger geworden, Kunden zu akquirieren, da die Konkurrenz gross ist und oft auch billiger ist als wir.» (B20)*

*«Gewisse Verträge mussten ... aufgekündigt werden. Bereitschaftsdienst hätte nicht verhindert werden können, weil die ältere Person zu krank war und/oder nicht verstand, dass Rufen nicht möglich ist. Die Familien haben dann entweder unsaubere Lösungen gefunden oder die Personen mussten ins Heim.» (B1)*

*«Die Preise, die wir verlangen können von den Familien, beissen sich einfach mit den gesetzlichen Bestimmungen. Die Modelle, wie wir anbieten, werden immer weniger finanzierbar. Es sind lange nicht nur reiche Leute, die das Angebot nutzen. Es sind z.B. auch Leute mit hohem Zins auf ihrer BVG oder sparsame Menschen mit einer guten 3. Säule. Falls der Reichtum zurückgeht in der Schweiz, dann kann es gut sein, dass öfters Familienmitglieder gegen Bezahlung einspringen werden.» (B19)*

Zwei Betriebe geben an, dass die Nachfrage ungefähr **gleichgeblieben** sei und bei dreien ist keine Aussage möglich, weil sie erst in den letzten zwei Jahren gegründet wurden oder die Live-in-Betreuung für sie nur ein Nebengeschäft darstellt.

*«Ich würde sagen, es ist einfach kleiner und komplexer geworden. Alles, was in einfachem Rahmen stattfinden kann, wird von günstigen Anbietern auf dem Schwarzmarkt abgedeckt. Die komplexeren und teureren Fälle sind bei uns, weil wir auch eine Spitex sind und im höheren Preissegment.» (B14)*



Von den vier Betrieben, die seit jeher ausschliesslich als **Vermittler** agieren, spüren zwei keine Veränderung seit dem Urteil. Einer sagt, dass die Akquise von Kund:innen seit der Pandemie schwieriger geworden sei, da Alterswohnungen immer beliebter würden. Bei einem Betrieb ist keine Aussage möglich.

#### 6.2.6 Veränderungen im Betreuungsmarkt

Ebenfalls wurden die insgesamt 31 Betriebe danach befragt, welche Veränderungen des Betreuungsmarktes sie in den vergangenen zwei Jahren beobachtet haben. Dabei haben sich vier zentrale Aspekte herauskristallisiert, die jeweils von rund der Hälfte der Befragten genannt wurden.

Erstens nimmt in der Wahrnehmung der Betriebe die **Anzahl der Direktanstellungen** – sowohl über einen Vermittler wie auch ohne Intermediär – in den Haushalten zu. Das führe wiederum zu einem Kontrolldefizit.

*«Für die Verleihbetriebe ist der administrative Aufwand riesig. Die Verträge sind sehr aufwändig und die Kantone schreiben noch unzählige Details mit rein. ... Vermittlung wird immer populärer und es gibt Bedenken, wie lange der Personalverleih noch auf dieses Modell passt. Teilweise werden Betreuerinnen von den Haushalten gefragt, ob sie sie direkt anstellen können. Aber das wollen sie eher nicht, wegen der Sicherheit, die sie über die Agentur haben. Aber es gibt auch solche, die denken, dass sie direktangestellt mehr verdienen würden.» (B11)*

*«Wir hören vermehrt von Leuten, die nun direkt anstellen. Einige Betriebe haben zugemacht, andere – auch zwei oder drei grössere – haben auf Arbeitsvermittlung umgestellt, und damit das Risiko abgewälzt auf den Kunden und die Betreuerin.» (B12)*

*«Vor fünf Jahren hatte ich das Gefühl, dass das Verhältnis zwischen Direktanstellungen und Verleih etwa halb halb war. Mittlerweile sind sicher zwei Drittel direkt angestellt. Da gibt es aber keinerlei Regulative, keinerlei Kontrolle; es gibt zwar den Modellnormalarbeitsvertrag, aber da ist seit dessen Ausarbeitung gar nichts mehr gegangen.» (B14)*

In diesem Zusammenhang ist gemäss den befragten Betrieben zweitens eine Zunahme von **nicht gesetzeskonformen Anstellungen** zu beobachten. Das gehe etwa aus den Unterlagen neuer Bewerber:innen hervor, geben mehrere Verleiher zu Protokoll. Genannt werden insbesondere Mängel betreffend Sozialversicherungen (AHV, Pensionskasse, Krankenkasse). Weiter geben mehrere Betriebe zu Protokoll, bei der Konkurrenz Umgehung des Personalverleihs zu beobachten (d.h. Vermittler binden die Kundschaft über die Übernahme administrativer Arbeiten an sich).

*«Wir hatten auch schon Kunden, die kündigen und die Betreuungsperson direkt anstellen wollten. Das setzt die Betreuerinnen natürlich unter Druck; sie kriegt dann zwar 1'000 Franken mehr im Monat, aber keine Pensionskasse.» (B23)*

*«Als Spitex sehen wir in viele Haushalte hinein. Wir sehen viele Polinnen, die für 1'800 Franken im Monat arbeiten, nicht angemeldet sind und das Haus fast nicht verlassen können. Viel mehr wird nun privat abgegolten.» (B22)*

*«Es gibt eine Verschlechterung des Marktes. Ich bin viel im Austausch mit Betreuerinnen, lasse mir auch immer wieder ihre alten Verträge schicken. So sehe ich, dass die allermeisten Löhne heute unter 3'000 Franken liegen. 90% von dem, was ich sehe, liegt bei rund 2'500 Franken im Monat.» (B19)*



*«Es gibt eine grosse Konkurrenz. Die arbeitet oft mit weniger Rufbereitschaft, dann sind die Kosten auch tiefer. Bei uns ist es so, dass alles, was zwischen den Arbeitseinsätzen liegt, Rufbereitschaft ist. Das entspricht einfach der Realität.» (B20)*

Drittens stellen die Betriebe in den letzten zwei Jahren eine steigende Anzahl **neuer Akteure auf dem Markt** fest. Genannt werden einerseits eine Zunahme von Billiganbietern mit Sitz im Ausland und andererseits Anbieter in der Schweiz mit neuen Rechtsformen: Die Rede ist hier einerseits von Betreuungsbetrieben, die eine separate Treuhandfirma gründen, die für die Haushalte buchhalterische Aufgaben übernimmt (s. oben). Andererseits ist die Rede von Anbietern, die als (nicht-gewinnorientierte) Vereine oder Stiftungen agieren und damit keine Verleihlizenz benötigen.

*«Es gibt ... viele neue Player auf dem Markt, die keine Ahnung haben. Damit nimmt auch die Qualität des Angebots ab. Über die letzten ein, zwei Jahren sind das bestimmt 20, 30 neue Anbieter, die sich durchwursteln, mit und ohne Bewilligung, auch aus dem Ausland.» (B13)*

*«Es gibt die Entwicklung, dass der Kunde vermehrt selber Arbeitgeber wird. Das läuft dann oft über ein Treuhandbüro, welches die Buchhaltung macht. Da gelten dann viel weniger strenge Regeln.» (B7)*

*«Die Betriebe versuchen auszuweichen zu Rechtsformen, mit denen man die SECO-Vorschriften umgehen kann und die Präsenzzeit anders gerechnet wird. Wenn es so weitergeht, machen wir das auch. Es entstehen Vereine, wo die Familien und Betreuerinnen Mitglieder werden und wo dann gemeinnützige Arbeit geleistet wird. Das ist weniger teuer und es gibt viel weniger Vorschriften.» (B4)*

Viertens beobachten die Betriebe eine weiterhin **steigende Nachfrage** nach ihrer Dienstleistung, die sie mit der demographischen Entwicklung (Peak hochaltriger Menschen wegen der «Baby-Boomer»), der Pandemie (und der Angst vor institutionellen Betreuungslösungen) sowie der erhöhten Medienaufmerksamkeit (und damit Bekanntheit des Modells) erklären.

#### 6.2.7 Herausforderungen für die Branche

Schliesslich wurden die insgesamt 31 Betriebe danach befragt, welche allgemeinen Herausforderungen sie für die Branche der häuslichen Betreuung sehen. Die genannten Punkte sind im Folgenden nach Relevanz sortiert, angefangen mit dem meistgenannten. Da die meisten Punkte weiter oben bereits ausgeführt wurden, werden sie hier nicht weiter erklärt.

- Nicht gesetzes-konforme Anstellungen und Geschäftspraktiken, die ein schlechtes Licht auf die Branche werfen
- Die steigenden Kosten und die Frage, wer sich Betreuung Zuhause noch leisten kann
- Die zunehmende Konkurrenz durch Billiganbieter aus dem Ausland
- Komplizierte Vorgaben und aufwändige Kontrollen durch die Behörden
- Ein Mangel an qualifiziertem Personal mit den erforderlichen Sprachkenntnissen
- Rechtsunsicherheit bezüglich der aktuell geltenden Vorschriften
- Zusammenspiel von Betreuung und Pflege

### 6.2.8 Lateinische Schweiz

Wie oben ersichtlich, lässt nicht nur die Online-Erhebung für die lateinische Schweiz auf einen – im Vergleich zur Deutschschweiz – deutlich kleineren Markt für Live-in-Betreuung schliessen. Auch die Rücklaufquote der Betriebsumfrage war insbesondere in der Westschweiz sehr tief.

Die Interviews mit den im Tessin und der Westschweiz ansässigen Betrieben sowie zwei Hintergrundgespräche mit einem regionalen Gewerkschaftsvertreter und einer Expertin aus der Wissenschaft bestätigen die Vermutung, dass es zwischen den Landesteilen Unterschiede gibt in der Organisation und Funktionsweise der häuslichen Betreuung. Weil dies jedoch nicht der Fokus der vorliegenden Studie war, wird an dieser Stelle nur kurz darauf eingegangen.

Die **französischsprachige Schweiz** hat im Vergleich zur Deutschschweiz grundsätzlich eine stärker häusliche Orientierung in der Langzeitpflege mit den entsprechend ausgebauten Strukturen in der häuslichen Versorgung. So gibt es etwa eine stärkere öffentliche Spitex und weniger stationäre Betreuungsplätze (vgl. auch Füglistler et al. 2015<sup>8</sup>). Einen vergleichbaren Markt mit ausschliesslich auf Live-in-Betreuung spezialisierten Anbietern gibt es nicht. An ihrer Stelle finden sich gemischte Betriebe, die neben ihrem Schwerpunkt auf Spitexleistungen bei Bedarf Rundum-Betreuung v.a. im Schichtmodell anbieten.

Auch die Sprache spielt eine Rolle: Die Arbeitskräfte, die im Pendelmodell als Live-in-Betreuer:innen tätig sind, kommen klassischerweise aus Ländern, in denen Menschen aus historischen Gründen eher Deutsch als Französisch verstehen. Das eröffnet ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Deutschschweiz (van Holten et al. 2013, S. 55<sup>9</sup>). Es ist währenddessen anzunehmen, dass es in der Westschweiz eine grössere Anzahl Betreuer:innen aus sog. Drittstaaten gibt, die direkt im Haushalt angestellt und z.T. auch irregulär beschäftigt sind (vgl. Carreras 2008<sup>10</sup>). Zusammenfassend scheinen also sowohl die Spitex wie auch Direktanstellungen in der Westschweiz eine grössere Rolle zu spielen.

In der **italienischsprachigen Schweiz** ist das Live-in-Modell bekannter als in der Westschweiz, was gemäss zwei Gesprächspartnern nicht zuletzt auch als Folge der Corona-Pandemie zu verstehen ist, die in Tessiner Pflegeeinrichtungen besonders viele Todesopfer gefordert hat. Es gibt im Tessin eine Handvoll auf Live-in-Betreuung spezialisierte Betriebe mit einem klaren Marktführer, daneben aber wohl auch zahlreiche Direktanstellungen, die ohne Intermediär zustande kommen (vgl. Solcà et al. 2013<sup>11</sup>). Im Vergleich zur übrigen Schweiz ist Rumänien als Herkunftsland der Betreuer:innen besonders relevant, was v.a. auch mit der Nähe der rumänischen zur italienischen Sprache zu tun hat.

In mehreren Gesprächen wurde zudem erwähnt, dass es im Tessin in letzter Zeit eine deutliche Zunahme von Pfleger:innen gibt, die sich nach Anstellungen in Pflegeinstitutionen selbständig machen und (z.T. als Grenzgänger:innen) in der häuslichen Pflege und Betreuung tätig werden.

---

<sup>8</sup> Füglistler-Dousse, S., Dutoit, L. & Pellegrini, S. (2015). Soins de longue durée aux personnes âgées en Suisse. Evolutions 2006–2013 (Obsan Rapport 67). Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

<sup>9</sup> van Holten, K., Jähnke, A. & Bischofberger, I. (2013). Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt (Obsan Bericht 57). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

<sup>10</sup> Carreras, L. (2008). Travailleuses domestiques « sans papier » en Suisse : comment s'en sortir, rester et résister? Nouvelles Questions Féministes, Vol. 27, No. 2, pp. 84-98.

<sup>11</sup> Solcà, P., Testa-Mader, A., Lepori Sergi, A., Colubriale Carone, A. & Cavadini, P. (2013). Migranti transnazionali e lavoro di cura. Badanti dell'Est coresidenti da anziani in Ticino. Project Report UNSPECIFIED, Manno.





### 6.2.9 Gründe für Nichtteilnahme

Von den zehn Betrieben, die sich gemäss Rückmeldung per Mail nicht an der Studie beteiligen wollten, gaben vier keine weiteren Gründe dafür an. Drei sagten aus Zeitgründen ab, weitere drei hatten kein Interesse, da sie nur als Arbeitsvermittler tätig sind und ein Betrieb wollte keine Informationen teilen, solange die Verhandlungen mit dem SECO und den Sozialpartnern noch nicht abgeschlossen seien.

### 6.3 Ergänzende Hinweise aus den Expert:innengesprächen

Zusätzlich zur Telefonumfrage bei den Betreuungsbetrieben wurden Expert:innengespräche mit sechs Fachpersonen aus der Wissenschaft (W), der Verwaltung (V) und den Gewerkschaften (G) geführt. Deren Perspektiven sind selbstverständlich nicht in allen Punkten deckungsgleich. Die Fachpersonen weisen in den Gesprächen aber auf mehrere Aspekte hin, die im Sinne einer Kontextualisierung relevant erscheinen und hier als Stichpunkte wiedergegeben werden.

So weisen die Fachpersonen u.a. darauf hin, dass...

- die **Löhne** heute in der Tendenz besser eingehalten würden als früher, nicht aber die vorgeschriebene **Freizeit** (G). Jedoch wisse man nach wie vor von Betreuer:innen, die für 2'000 bis 2'500 Franken im Monat im Live-in-Modell arbeiten würden. Die tiefsten Löhne erhielten oftmals Betreuungskräfte aus Rumänien (G).
- viele Familien sich erst für eine Live-in-Betreuung entschieden, wenn sich die **gesundheitliche Situation** der zu betreuenden Person so stark verschlechtert habe, dass sie nicht mehr längere Zeit allein im Haushalt verbringen könne (G).
- klar sei, dass es in den allermeisten Fällen eine **Entlastung** brauche und eine Live-in-Betreuung mit nur einer Person seit der Unterstellung unter das ArG grundsätzlich nicht mehr möglich sei (W, G).
- ein **Bereitschaftsdienst** (ohne aktive Arbeitszeit) mit einer Interventionszeit von 30 Minuten unrealistisch sei, da die meisten Betreuer:innen kein Auto hätten und sie sich damit kaum vom Haushalt entfernen könnten (G).
- die meisten Betriebe sich zwar im Klaren seien, dass jetzt das ArG gelte; sie aber nicht wüssten, wie sie es umsetzen sollten. Das führe dazu, dass viele weitermachten wie bisher, aber ohne resp. mit weniger Bereitschaftsdienst in den Verträgen. Dies sei zu Ungunsten der Betreuungskräfte, die trotzdem auch in der Nacht zur Verfügung stünden (G).
- es nicht nur aus Sicht der Betriebe, sondern auch der **Kantone** zahlreiche offene Fragen rechtlicher Natur sowie Unklarheiten bezüglich Vorgehen und Zuständigkeiten gebe (z.B. Frage des Datenschutzes bei Kontrollen im Haushalt oder allgemein die Frage nach einheitlichen Lösungen in allen Kantonen). Diesbezüglich seien mehr Hilfestellungen vom SECO erwünscht (V, G).
- die rechtliche Zulässigkeit unterschiedlicher **Arbeitsvermittlungsmodelle** geprüft werden sollte: Das betreffe einerseits das Zweifirmenmodell mit der Treuhandfirma und andererseits die Praxis von Arbeitsvermittlern, z.T. gegen eine wiederkehrende monatliche Gebühr auch nach der eigentlichen Vermittlung für die Kund:innen ansprechbar zu bleiben (G, V).
- mehr **Direktanstellungen** zu erwarten oder bereits zu beobachten seien (G, V). Nötig wäre eine Kampagne gegen informelle Direktanstellungen (analog der Kampagne gegen Schwarzarbeit in den Nullerjahren), die sich direkt an die Familien richte (G).

- sich die Grundsatzfrage stelle, ob der Bund zulassen wolle, dass für die gleiche Arbeit **unterschiedliche Bedingungen** gelten würden (G, V).<sup>12</sup>
- es eine Tendenz gebe zur **Qualifizierung** der Mitarbeitenden, damit im Betreuungsarrangement auch Grundpflege möglich und abrechenbar werde, was das Modell günstiger mache. Grosse Anbieter hätten den Vorteil, dass sie neben Live-in- auch stundenweise Betreuung (und Pflege) im gleichen Haushalt anbieten könnten. Falls die erlaubte Höchstarbeitszeit überschritten werde, könnten sie *inhouse* zusätzliche Dienstleistungen stellen. Bei Anbietern, die genügend Personalführungskapazitäten hätten, sehe man ergo eine **Diversifizierung** der Angebotspalette (W).
- «die Leute werden immer älter» ein sehr ungenauer Beschrieb der **Kostenentwicklung** in der Alterspflege sei. Denn es sei v.a. die High-End-Medizin, welche viele Ressourcen brauche, die Langzeitversorgung nehme nach wie vor eine untergeordnete Rolle ein (W).

## 7 Fazit

Das Bundesgericht hält in einem vom 21.12.2021 datierenden Entscheid fest, dass Live-in-Betreuungsverhältnisse im Privathaushalt, die über einen Personalverleihbetrieb zustande gekommen sind, dem Arbeitsgesetz unterliegen. Ziel der vorliegenden Studie war es, herauszufinden, wie sich der Schweizer Live-in-Betreuungsmarkt seit dem Urteil verändert und wie sich die neue rechtliche Ausgangslage in der Praxis ausgewirkt hat. Zu diesem Zweck wurden die gegenwärtig in der Schweiz tätigen Live-in-Betreuungsbetriebe identifiziert und angeschrieben. Anschliessend wurden 31 Betriebe in einer Telefonumfrage befragt. Ausserdem wurden sieben Expert:innengespräche mit Fachpersonen aus der Wissenschaft, Verwaltung und den Gewerkschaften geführt.

Dank der Kenntnisse der Betriebslandschaft aus früheren Untersuchungen kann gesagt werden, dass mit den 31 Interviews ein relevanter Teil des Marktes für Live-in-Betreuung inkl. fast aller gewichtiger (Verleih-)Betriebe abgedeckt werden konnte. Dies bestätigte auch die sog. theoretische Sättigung gegen Ende der Umfrage, als mit den zusätzlichen Gesprächen keine wesentlichen Einsichten mehr dazugewonnen werden konnten.

Konkret ist davon auszugehen, dass die Telefonumfrage rund die Hälfte der gegenwärtig (offiziell) als Personalverleiher agierenden Betriebe umfasst. Damit kann von schätzungsweise rund 4'000 Live-in-Betreuer:innen ausgegangen werden, die in einem Schweizer Haushalt arbeiten, aber bei einer Betreuungsfirma angestellt sind. Das bedeutet, dass es sich – insb. im Vergleich zu den Nachbarländern Deutschland und Österreich – um **ein vergleichsweise kleines Phänomen** mit einer überschaubaren Anzahl Akteure handelt. Weiterhin ist von **einer hohen Dunkelziffer** von direkt in den Haushalten angestellten Live-in-Betreuer:innen auszugehen, die in keiner offiziellen Statistik erfasst werden.

Zudem kann festgestellt werden, dass trotz des Bundesgerichtsurteils auch weiterhin neue Akteure auf den Markt kommen. Ein Wachstum ist – erstmals seit 2012 – aber nicht mehr zu verzeichnen. Es zeigt sich, dass sich das **Geschäftsmodell der Betriebe bislang nicht grundsätzlich verändert** hat. Die in den Gesprächen zahlreich geäusserte Vermutung, dass ein grosser Teil der Betriebe von Personalverleih auf Arbeitsvermittlung umstellen würde, widerspiegelt sich (noch) nicht in den Daten. Grundsätzlich scheinen die meisten Betriebe abzuwarten oder haben

---

<sup>12</sup> Vgl. Postulat von Nationalrätin Samira Marti vom 17.03.2022, <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20223273>



erst kleinere Anpassungen vorgenommen. Demzufolge haben sich auch die Arbeitsbedingungen der Betreuer:innen (noch) nicht massgeblich verändert.

Dennoch lassen sich einige relevante Entwicklungen festmachen. Die erste betrifft das zentrale Thema des **Bereitschaftsdienstes**. Dabei legen die Betriebe u.a. die Frage, ob die im Haushalt verbrachte Nacht als Bereitschaftsdienst zu qualifizieren ist und als Arbeitszeit gilt, unterschiedlich aus. In wenigen Fällen wird die Nacht mit zusätzlichem Personal abgedeckt, oder aber das Modell wird als nicht mehr praktikabel erachtet und eingestellt. Mindestens ein Drittel der befragten Verleiher haben den Bereitschaftsdienst jedoch reduziert oder gar komplett gestrichen. Auf Nachfrage wurde jeweils klar, dass – auch wenn keine Bereitschaft mehr bezahlt wird – die meisten Betriebe dennoch darauf zählen, dass die Betreuungskraft ausserhalb ihrer bezahlten Arbeitsstunden «für den Notfall» zur Stelle wäre. In diesem Zusammenhang liegt die Vermutung nahe, dass die Betreuer:innen am Ende zu einem tieferen Lohn gleich viel arbeiten, da die Entschädigung des Bereitschaftsdienstes zumindest teilweise wegfällt, um die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes formell einzuhalten.

Als zweite Tendenz zeigt sich, dass sich eine Zweifirmenstrategie von Arbeitsvermittlung in Kombination mit einer Treuhandfirma, welche die buchhalterischen Dienstleistungen für den Haushalt übernimmt, herausbildet. Deren **rechtliche Zulässigkeit** ist ebenso abzuklären wie diejenige der Arbeitsvermittler, die eine wiederkehrende Vermittlungsgebühr verlangen und/oder auch nach der eigentlichen Vermittlung bestimmte Dienstleistungen für den Haushalt übernehmen. Nennenswert ist auch das Thema resp. die Regulierung gemeinnütziger Anbieter, welche in den Interviews mehrmals aufgebracht wurde.

Drittens sind sich sämtliche Akteur:innen einig, dass **Direktanstellungen** (mit und ohne Intermediär) weit verbreitet sind und in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen werden. Um ihre Prävalenz abzuschätzen und ihre Entwicklung verfolgen zu können, ist eine statistische Erfassung von direkt im Privathaushalt angestelltem Live-in-Betreuungspersonal erforderlich. Es ist davon auszugehen, dass es bei den direktangestellten Live-in-Betreuer:innen eine beträchtliche Zahl an informellen Beschäftigungen gibt und auch angemeldete Beschäftigte teilweise unter Mindestlohn bezahlt oder für geleistete Bereitschaftsstunden nicht entschädigt werden. Fest steht, dass es in diesem Bereich ein Kontrolldefizit gibt, welches nicht zuletzt darin begründet liegt, dass der Privathaushalt nicht als vollwertiger Arbeitsort anerkannt wird. Zudem führt die bis heute bestehende Exklusion des Privathaushalts aus dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes dazu, dass für vermittelte im Vergleich zu verliehenen Live-in-Betreuungskräfte auch weiterhin unterschiedliche Bedingungen gelten – sowohl für die Betriebe als auch die Betreuungskräfte – obschon sich die Art der geleisteten Arbeit nicht unterscheidet.



## Anhang

### *Gesprächsleitfaden*

Im Dezember 2021 hat das Bundesgericht entschieden, dass Live-in-Betreuungsverhältnisse im Privathaushalt, die über einen Personalverleihbetrieb zustande gekommen sind, dem Arbeitsgesetz unterliegen.

- Welche Herausforderungen haben sich für Ihren Betrieb mit dem Bundesgerichtsurteil ergeben?
- Welche Anpassungen haben Sie an Ihrem Betreuungsmodell vorgenommen?
  - Falls keine: Welche Anpassungen haben Sie an Ihrem Betreuungsmodell für die Zukunft geplant?
  - Falls keine: Weshalb waren in Ihrem Betrieb keine Anpassungen nötig?
- Welche Anpassungen haben Sie an Ihren Rahmen- und Einsatzverträgen vorgenommen?
  - Falls keine: Welche Anpassungen haben Sie an ihren Verträgen für die Zukunft geplant?
  - Falls keine: Weshalb waren in Ihrem Betrieb keine Anpassungen nötig?
- Inwiefern hat sich der Arbeitsalltag Ihrer Live-in-Betreuer:innen durch das Bundesgerichtsurteil verändert?
- Wie hat sich Ihr Geschäftsgang seither verändert?
- Wie hat sich der Live-in-Betreuungsmarkt seither verändert?
  - Welche Veränderungen haben Sie bei anderen Betrieben beobachtet?
  - Welche neuen Player sind auf den Markt gekommen?
  - Welches sind die aktuell grössten Herausforderungen für die Branche?
- Wie hoch schätzen Sie die heutigen Anteile von Verleih, Vermittlung und Direktanstellungen am Gesamtmarkt der Live-in-Betreuung in der Schweiz?
- Welche Marktentwicklungen erwarten Sie in Zukunft?
- Statistische Fragen
  - Seit wann ist ihr Betrieb im Bereich der Live-in-Betreuung tätig?
  - Personalverleih und/oder Arbeitsvermittlung?
  - Wie viele von Ihnen vermittelte/verliehene Betreuungskräfte sind aktuell als 24-Stunden-BetreuerInnen tätig?
  - Stundenlohn oder Monatslohn? Befristet oder unbefristet?
  - In welchem geographischen Radius vermitteln/verleihen Sie Betreuungskräfte?
  - Woher stammen die Betreuungskräfte?