

Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in aller Munde. Gemeint sind üblicherweise Erwerbstätige mit kleinen gesunden Kindern. Wenig bekannt ist, wie Erwerbstätigkeit und Pflege von kranken oder gebrechlichen Angehörigen zu vereinbaren sind. Wie viele Erwerbstätige sind in der Schweiz davon betroffen? Welche Herausforderungen stellen sich den Berufstätigen und Arbeitgebern? Welche Lösungsansätze sind denkbar? Diesen Fragen geht die Kalaidos Fachhochschule in ihrem Projekt «work & care» nach. Praxispartnerinnen sind die Schweizerische Alzheimervereinigung und die Bank Coop.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege wird immer wichtiger.

- Erstens sind Frauen zunehmend erwerbstätig und verfügen dadurch über weniger Zeit für ihre traditionellen Betreuungsaufgaben in der Familie.
- Zweitens werden medizinische Therapien immer häufiger während kürzerer Spitalaufenthalte oder vollständig im ambulanten Bereich durchgeführt. Wenn die Leistungserbringer ihre Dienste nicht genügend miteinander koordinieren, springen primär Angehörige in die Lücke.
- Drittens steigen die Dauer und Häufigkeit verschiedener chronischer Krankheiten, die medizinische und pflegerische Dienstleistungen erfordern. Dazu gehört z. B. die Alzheimersche Krankheit – im

Volksmund «Alzheimer» genannt – mit ca. 30 000 Neudiagnosen pro Jahr und einer durchschnittlichen Krankheitsdauer von rund 10 Jahren.

- Schliesslich nehmen Phasen der intensiven Hilfebedürftigkeit im hohen Alter zu, d. h., bei höherem Durchschnittsalter der Erwerbstätigen dürfte die Wahrscheinlichkeit für Hilfe- und Pflegeaufgaben parallel zur Berufstätigkeit steigen.

Die Unterstützung für Angehörige vorwiegend im häuslichen Rahmen ist sozial und politisch erwünscht. Allerdings sind dann geeignete Vereinbarkeitsarrangements nötig.

All diese Gründe zeigen auf, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege eine ernst zu nehmende Schnittmenge bilden.

hörigenpflege eine ernst zu nehmende Schnittmenge bilden.

Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege auf dem Prüfstand

Gemeinsam mit dem Praxispartner Schweizerische Alzheimervereinigung wird an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz untersucht, wie Angehörige von demenzkranken Familienmitgliedern ihre Berufstätigkeit mit der Pflege und Betreuung von Angehörigen vereinbaren. Wegen der langen Krankheitsdauer der Alzheimerkrankheit ist es wahrscheinlich, dass erwerbstätige Ehepartner, Kinder oder Grosskinder mit der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege konfrontiert und geeignete Arrangements nötig werden. Das folgende kurz skizzierte Beispiel aus dem Nationalfondsprojekt «work & care» zeigt Möglichkeiten und Grenzen dieser Vereinbarkeit auf:

Renate Sieber (Name geändert) ist 58-jährig, alleinstehend und arbeitete seit ihrem Lehrabschluss vor bald 30 Jahren in einem gesamtschweizerisch tätigen Dienstleistungsunternehmen. Sie übte ihre Arbeit sehr gerne und in verschiedenen Funktionen in mehreren Landesteilen aus. Vor 12 Jahren, als ihr Vater an Demenz erkrankte, arbeitete sie Vollzeit. Bereits 1 Jahr später reduzierte sie ihr Pensum auf 50 %, verteilt auf 5 Tage, damit sie mit ihrer Mutter zusammen den Vater morgens und abends zuhause pflegen konnte. Sie wohnte dazu im Haushalt ihrer Eltern, behielt aber ihre kleine Wohnung in der nahe gelegenen Stadt. Dort erholte sie sich am Wochenende, währenddem die Spitem die Pflege übernahm. Nachdem die Mutter einen Sturzunfall erlitten hatte, pflegte sie beide Eltern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurde sehr schwierig, und auf die Hilfe des Bruders konnte und kann sie nicht zählen. Sie kündigte vor einigen Jahren ihre Arbeitsstelle in der Meinung – so

Erwerbstätige und Angehörigenpflege

Gruppe der Erwerbstätigen	Anzahl Personen	Anteil an allen Erwerbstätigen
Erwerbstätige, die mit einer pflegebedürftigen Person im gleichen Haushalt leben	82 844	2,1 %
Erwerbstätige, die Angehörige in einem anderen Haushalt pflegen	77 225	1,9 %
Nicht in «work & care»-Situation	3 873 324	96,0 %
Total Anzahl Erwerbstätige	4 033 392	100,0 %

Quelle: SAKE 2004, eigene Berechnungen



Dr. Iren Bischofberger

Die Co-Autorin ist Pflegefachfrau. Sie studierte an der University of Surrey (UK) Betriebliches Gesundheitsmanagement, an der Universität Basel Pflegewissenschaft und promovierte in Epidemiologie am Schweizerischen Tropeninstitut in Basel. Seit 2006 arbeitet sie als Projektleiterin in Lehre und Forschung an der Kalaidos Fachhochschule. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Innovative Versorgungsmodelle für Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen, Care Management sowie Qualitative Gesundheitsforschung.

Bild: zVg

die Information in einem Pflegekurs –, sie würde für ihre Arbeit zuhause entschädigt. Da sie nach verschiedenen Abklärungen kein Entgelt erhält, lebt sie heute teils von ihrem Ersparten und teils von der AHV ihres Vaters. Gesicherte Informationen für ihre finanzielle Situation nach der Kündigung wurden weder von ihr selber noch von ihrem Vorgesetzten eingeholt. Renate Sieber plant,

nach dem Tod ihrer Eltern wieder erwerbstätig zu sein, allerdings nicht in ihrem früheren Beruf, sondern in der Privatpflege älterer Personen. Wann dies möglich sein wird, ist zurzeit offen.

Dieses Beispiel weist auf verschiedene Möglichkeiten und Grenzen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hin: Flexible Arbeitsarrangements sind während einiger Jahre möglich. Allerdings führt die zeitlich und organisatorisch aufwändige elterliche Pflege zur Aufgabe der Anstellung. Die finanzielle Situation ist prekär, da keine Entschädigung für den Einkommensverlust möglich wurde. Durch die gewonnene Erfahrung in der Betreuung und Pflege erhofft sich die betroffene Person einen beruflichen Neuanfang, allerdings in einem Arbeitsfeld mit geringem Arbeitsschutz.

Kaum Diskussionen in Wirtschaft, Politik und Behörden

Situationen und Probleme wie im Fallbeispiel sind für die im Forschungsprojekt befragten Experten aus der nationalen Politik, der Wirtschaft und den Bundesbehörden durchaus nachvollziehbar. Allerdings scheint es ihnen an Diskussionen im Parlament, in Firmen und in der Verwaltung zu mangeln. Als einfachste Lösung der Vereinbarkeitsproblematik wird mehrmals ein Pflegeheim genannt, im Wissen um den Widerspruch einer solchen Lösung, denn Pflegeheime sind für die öffentliche Hand sehr teuer, und für Angehörige nicht zwingend die beste Lösung.

Für SP-Familienpolitikerin Jacqueline Fehr spitzt sich die Situation vor allem für Frauen zu: «Man kann nicht mehr Frauen im Arbeitsmarkt wollen und gleichzeitig zuhause pflegen lassen. Diese Rechnung geht nicht auf.»

Analog zu Kinderkrippen wären Allianzen zwischen Pflegeheimen und Firmen



Marc Höglinger

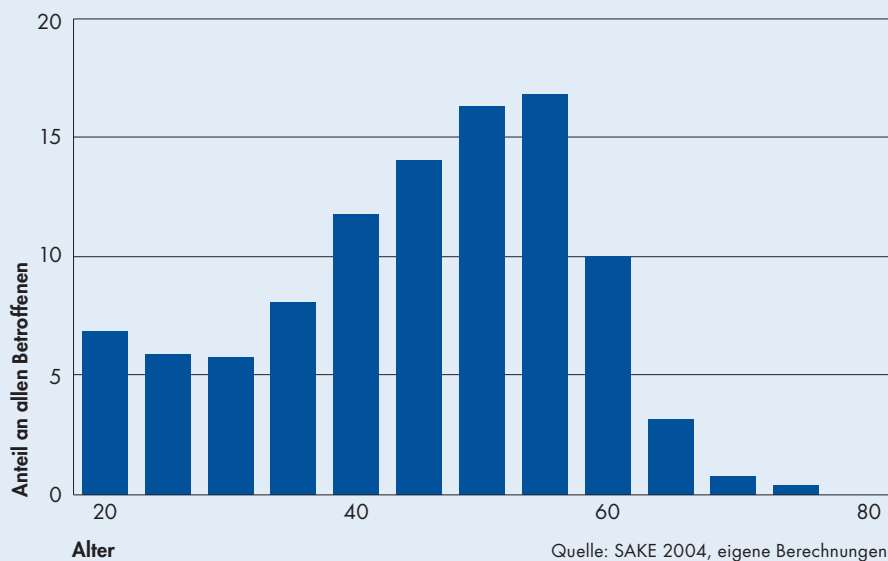
Der Co-Autor studierte Soziologie, Volkswirtschaft sowie Sozial- und Wirtschaftsgeschichte an der Universität Zürich. Seit 2006 arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dozent an der Kalaidos Fachhochschule. Seine Forschungsschwerpunkte sind Organisationsforschung, Weiterbildung, neue Arbeitsformen und Freiwilligenarbeit.

Bild: zVg

ein interessantes Experiment und könnten der Diskussion Schwung geben, glaubt Theres Hofmann von der Familienservice AG, die im Auftrag von Firmen Betreuungsplätze für Kinder organisiert.

Allerdings ist die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege noch kaum ein Thema in den Firmen, mit denen sie zusammenarbeitet.

Alter der Erwerbstätigen in «work & care»-Situationen



Ruth Derrer Ballardore, Geschäftsleitungsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, wünscht sich eine bessere Anerkennung der Pflegearbeit: «Es müsste am Arbeitsplatz «sexy» sein zu sagen, «Ich habe Pflegeaufgaben zuhause». Das ist ein Leistungsausweis. Im Moment werden solche Personen aber eher bemitleidet.»

Einig sind sich die befragten Experten, dass die Thematik breit diskutiert werden muss, um das Ausmass und die Konsequenzen für die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Gesundheitswesen besser zu kennen. Dazu sind mehr und detaillierte Informationen nötig.

Lückenhafte Daten zu pflegenden Erwerbstätigen

Zurzeit gibt es in der Schweiz kaum Daten zur genauen Zahl und zur Situation von pflegenden Erwerbstätigen. Lediglich im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden vereinzelte Fragen zur Angehörigenpflege gestellt. Auf die-

ser Grundlage kann die Zahl der betroffenen Personen geschätzt werden. Unsere Berechnungen zeigen folgendes Bild:

- Rund 2,1% aller Erwerbstätigen leben mit einer behinderten oder pflegebedürftigen Person im selben Haushalt und sind – zumindest potenziell – mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege konfrontiert.
- Hinzu kommen weitere 1,9% der Erwerbstätigen, die angeben, Betreuungsaufgaben für Verwandte oder Bekannte in anderen Haushalten zu übernehmen.

Damit sind rund 4% aller Erwerbstätigen (rund 160 000 Arbeitnehmende) in irgendeiner Form von der «work & care»-Situation betroffen (vgl. Tabelle S.36). Zu beachten ist, dass diese 4% nur diejenigen Erwerbspersonen einschliessen, die aktuell erwerbstätig oder auf Stellensuche sind. Gibt jemand seine Erwerbsarbeit wegen der Angehörigenpflege vorübergehend oder längerfristig auf – wie etwa Renate Sieber

im genannten Beispiel – erscheint sie in der Statistik nicht mehr als Erwerbstätige. In welchem zeitlichen Ausmass diese 4% der Erwerbstätigen Pflegeaufgaben übernehmen und welche Krankheiten oder Behinderungen die Pflegebedürftigkeit der Angehörigen verursachen, lässt sich nicht eindeutig bestimmen.

Die Gruppe der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen lässt sich bezüglich Verwandtschaftsgrad zur pflegebedürftigen Person im Haushalt und zum Alter der Erwerbstätigen wie folgt charakterisieren:

- In rund einem Drittel der Fälle handelt es sich bei der pflegebedürftigen Person im Haushalt um den Sohn oder die Tochter der Erwerbstätigen, in einem Viertel um die Ehepartnerin oder den Ehepartner und in nicht ganz einem Fünftel um die Eltern- oder Schwiegereltern.
- Der grösste Teil der pflegenden Erwerbstätigen findet sich in der Gruppe der 40- bis knapp 60-Jährigen (vgl. Grafik). Dass dieser Anteil ab 60 Jahren stark sinkt, darf nicht zum Trugschluss verleiten, dass ab dann weniger gepflegt wird – im Gegenteil. In diesem Alter nimmt einfach die Erwerbspartizipation stark ab. Dies lässt sich zumindest teilweise durch die Unvereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege erklären – in welchem Ausmass ist allerdings noch ungeklärt.

Lösungsansätze in Unternehmen

In der Bank Coop, dem zweiten Praxispartner des Forschungsprojekts, hat die Sensibilisierung zur Vereinbarung von Beruf und Angehörigenpflege bereits begonnen. An der diesjährigen Aktionärsversammlung wurde ein Kurzfilm gezeigt, in dem sich neben zwei Mitarbeitenden mit kleinen Kindern auch ein leitender Mitarbeiter zu seinem betagten Vater äussert. Er steht ihm zur Seite, wenn kurzfristig Hilfe nötig

ist. Dafür kann er gemäss Personalreglement seit 2007 einen bezahlten Tag Abwesenheit pro Krankheitsereignis beziehen.

Ziel der Bank Coop ist es, Chancengleichheit zu schaffen zwischen Mitarbeitenden, die gemäss Arbeitsgesetz wegen kranker Kinder bis zu 3 Tagen pro Krankheitsereignis beziehen dürfen, und jenen Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen über 15 Jahren.

Andere Lösungsansätze sind für gewisse Branchen in der Rentenflexibilisierung denkbar. Dazu reduzieren die Mitarbeitenden die Anstellung und beziehen eine Teilrente. Wenn es dadurch gelingt, den Beruf mit der Pflegesituation in Einklang zu bringen, wird dieses Arbeitsarrangement über das

reguläre Pensionsalter hinaus fortgesetzt, und die Sozialversicherungsbeiträge werden weiter einbezahlt.

Generell sind *flexible Arbeitsarrangements*, wie sie jüngst im KMU-Handbuch «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» vom Seco gemeinsam mit dem Schweizerischen Gewerbeverband und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband publiziert wurden, zu fördern. Im Handbuch fehlen derzeit noch konkrete Firmenbeispiele, wie Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Familie unterstützt werden können. Eine Möglichkeit – analog der deutschen Krankenkasse AOK – könnte sein, im Intranet eine Datenbank mit Dienstleistungen im Bereich Pflege und Betreu-

ung einzurichten. Damit werden Mitarbeitende in der Suche nach professioneller Hilfe für die Angehörigenpflege unterstützt.

Ausblick

Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmende individuelle Lösungen zu Vereinbarkeitsfragen bereits heute realisieren, ist eine breitere Diskussion zu «work & care» nötig. Die *Sensibilisierung für gezielte Verbesserungsmaßnahmen* ist ein wichtiger Beitrag zu einer höheren und befriedigenden Erwerbspartizipation vor allem von Frauen. ■

Iren Bischofberger/Marc Höglinger



«KMU-Handbuch Beruf und Familie»

Diese Wegleitung zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zeigt:
Es ist möglich, und es lohnt sich!

Bestellungen unter:

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index.html?lang=de>