

Mehr Zeit für die Eltern

Altenbetreuung. Berufstätige sorgen oft nicht nur für ihre Kinder, sondern betreuen häufig auch noch die Eltern. Die Wirtschaft erkennt, dass sie Lösungen für die besonderen Umstände von «Elder Care» erarbeiten muss. Von Pieter Poldervaart



Unterstützung von älteren Familienangehörigen: Immer mehr Firmen ermöglichen dies ihren Mitarbeitenden.

Obwohl immer mehr Frauen erwerbstätig sind, bleiben doch zahlreiche traditionelle Aufgaben an ihnen hängen. So übernehmen auch berufstätige Frauen den überwiegenden Teil von Kinderbetreuung und Haushaltsführung. Und zu 80 Prozent sind es ebenfalls die Frauen, welche die Betreuung von Angehörigen wahrnehmen, sei dies nun die Langzeitpflege der Schwiegermutter oder die intensive Unterstützung des Vaters, bis ein Pflegeheimplatz gefunden ist. Doch dieses familiäre Engagement tangiert die Erwerbstätigkeit. Sind der Spagat von Dauer, die Betreuung von demenzkranken Angehörigen aufwändiger und die organisatorischen Aufgaben komplizierter,

steigt das Risiko einer Erschöpfung. Am Ende steht im schlimmsten Fall der Abschied aus dem Berufsleben.

Bei Novartis betreut ein Viertel

«Gesicherte Zahlen zu den Beschäftigten, die ältere Angehörige betreuen und pflegen, existieren in der Schweiz nicht», so Iren Bischofberger, Professorin an der Kalaidos Fachhochschule in Zürich und Leiterin der Studie «work & care». Bisherige Schätzungen gehen von wenigen Prozent aus. Doch eine systematische Untersuchung beim Kalaidos-Studienpartner Bank Coop kommt auf beachtliche zehn Prozent der Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten.

Gar ein Viertel sind es bei Novartis, ergab eine etwas anders gelagerte, weltweit angelegte Umfrage des Pharmakonzerns. «Für uns ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im erweiterten Sinn zu verbessern», so Kathrin Amacker, Chancengleichheitsbeauftragte von Novartis Schweiz und Baselbieter Nationalrätin. Ein zweiseitiger Artikel im Mitarbeitermagazin machte kürzlich auf die Thematik aufmerksam und forderte betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, bei Bedarf mit Vorgesetzten Kontakt aufzunehmen. Bei Novartis Schweiz hat sich zudem eine Interessengruppe von Beschäftigten mit demenzen Angehörigen gebildet.

50-JÄHRIGE BESONDERS BETROFFEN

Mehrere Faktoren dürften dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für die Schweizer Wirtschaft an Bedeutung gewinnt. Zum einen führt der medizinische Fortschritt zu einer deutlich längeren Lebensdauer. Diese kann aber auch mit einem langjährigen Pflegebedarf einhergehen, zum Beispiel bei Überlebenden von Schädelhirnverletzungen. Auch Patienten mit Krankheiten wie Multiple Sklerose oder Parkinson leben heute deutlich länger als vor 20 Jahren. Die Pflege findet häufig zu Hause statt. Zum andern steigt die Zahl der Hochbetagten als potenzielle Betreuungsempfänger: Prognosen erwarten bis 2020 eine Zunahme der über 75-Jährigen um 36 Prozent oder 400 000 Personen. Zu pflegenden Angehörigen werden besonders Menschen ab 50, die häufig noch berufstätig sind.

Freitage und unbezahlte Ferien

Rezepte, wie der Arbeitgeber pflegende Mitarbeiter entlasten kann, sind noch im Teststadium. So kann eine externe Firma beauftragt werden, welche die Mitarbeitenden unterstützt. Der gesamtschweizerisch aktive Familienservice etwa kann von der Belegschaft jener zwei Dutzend Firmen, die einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen haben, unkompliziert um Rat gefragt werden. «Bei Notfällen können wir kurzfristig private Spitexdienste mobilisieren oder dabei helfen, einen Alters- oder Pflegeheimplatz zu suchen», sagt Geschäftsleiterin Theres Hofmann. Zwar unterhalte auch die öffentliche Hand solche Angebote, doch deren Qualität und Verfügbarkeit schwanke stark. Bei der AXA Winterthur wird das Familienser-

vice-Angebot zwar weniger genutzt als das Child-Care-Angebot. «Doch es ist ein Zeichen für die fortschrittliche Firmenkultur, wenn nicht nur von Kinder-, sondern ganz selbstverständlich auch von Altenbetreuung gesprochen wird», so Yvonne Seitz von der Fachstelle Diversity & Family Care. Bei der Bank Coop sieht man mit weiteren Massnahmen wie unbezahlten Ferien eine Möglichkeit, «die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu fördern, Beschäftigte zu halten und uns als familienbewusstes Unternehmen zu positionieren», erklärt Eveline Erne, Stellvertreterin Competence Center Personal.

Sind die Kinder krank, dürfen Eltern für die Pflege frei nehmen. Doch ein rechtlicher Anspruch auf Elder Care existiert nicht, denn das Arbeitsgesetz limitiert



Aktuelle Seminarangebote

Führung

- Erfolgreich führen (2 TAGE)
- Gezielte Personalauswahl und Interviewtechnik (2 TAGE)
- Gesundheitliche Probleme von Mitarbeitenden (2 TAGE)
- Coaching – Mehr Erfolg durch Stärkenorientierung (1 TAG)

Recht

- Neues und Wichtiges im Arbeitsrecht (1 TAG)
- Arbeitszeugnisse formulieren – Vertiefung und Training (1 TAG)
- Lohn und Personalversicherungen (1 TAG)
- Personalvorsorge und BVG (2 TAGE)
- Sozialversicherungen im Überblick (1 TAG)

Arbeits- und Lerntechnik

- Office-Management (2 TAGE)
- Mehr Wirkung im Büro (1 TAG)
- Event-Management – eine gute Idee genügt noch nicht (2 TAGE)
- Zeitmanagement (1 TAG)
- Projektmanagement (2 TAGE)
- Effiziente Protokollführung (1 TAG)
- Smart-Reading – effizient und schneller lesen (1 TAG)

Kommunikation

- Besser schreiben – pfiffig und stilsicher formulieren (1 TAG)
- Nicht auf den Mund gefallen – souverän und fair reagieren (1 TAG)
- Die Stimme – meine Visitenkarte (2 TAGE)
- Körpersprache erfolgreich einsetzen (1 TAG)
- Krisisieren ohne zu verletzen – Kunst der konstruktiven Kritik (1 TAG)
- Grundlagen der persönlichen Kommunikation (1 TAG)
- Argumentieren und verhandeln – überzeugend und wirksam (1 TAG)

Persönlichkeitsbildung

- Selfmarketing (1 TAG)
- Die gelassene Art sich durchzusetzen (1 TAG)
- Konfliktmanagement – Strategien für konstruktive Lösungen (2 TAGE)
- Intuitionstraining – 6. Sinn – mentale Erfolgssteuerung (1 TAG)

Lehrverhältnis und Lehrbetrieb

- KV-Lernende rekrutieren und begleiten (1 TAG)
- Konflikte mit Jugendlichen im Berufsalltag (1 TAG)
- Rechte und Pflichten des Lehrbetriebs (0,5 TAGE)
- Führung von Lernenden – eine besondere Aufgabe (1 TAG)

Besuchen Sie
unsere Websites!

Informationen und Anmeldung:

KV Zürich · Pelikanstrasse 18 · Postfach 2928 · 8021 Zürich · Telefon 044 211 33 22 · info@kvz.ch · www.kvz.ch

KV Winterthur · Tösstalstrasse 37 · Postfach 165 · 8411 Winterthur · Telefon 052 269 09 09 · info@kv-winterthur.ch · www.kv-winterthur.ch

entsprechende Absenzen auf betreute Personen im Alter von maximal 15 Jahren. Fortschrittliche Arbeitgeber gewähren deshalb freiwillig Freitage auch für die Pflege von älteren Angehörigen. Beim Kanton Basel-Stadt sind es pro Jahr maximal vier, bei der Bank Coop ein Tag, bei AXA Winterthur und der Migros sind es drei Tage. Zudem offeriert der Grossver-

teiler seinen Beschäftigten ebenfalls eine externe Anlaufstelle für die Organisation von Notfällen und unterstützt sie beim Einfädeln einer langfristigen Pflege.

Trotz Pflege berufstätig bleiben

Im Ausland ist man schon etwas weiter. Österreich kennt seit 2002 die «Hospizkarenz». So heisst die Möglichkeit, sich mit

reduziertem Lohn mehrere Monate lang der Pflege von schwerstkranken Angehörigen zu widmen und dann wieder am selben Arbeitsplatz einzusteigen – was jährlich 500 Personen in Anspruch nehmen. Deutschland kennt seit anderthalb Jahren die «Pflegezeit», die eine mehrmonatige Pause vom Berufsleben ermöglicht. In dieser Zeit erfolgt zwar keine Lohnfortzahlung, aber es besteht ein Kündigungsschutz.

Wenn sich Unternehmen aktiv nicht nur an Kinderkrippen, sondern etwa auch an Tagesheimen für Demente beteiligen, tragen sie dazu bei, dass Mitarbeitende dem Betrieb erhalten bleiben und nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies könnte die Attraktivität der Firma auf dem Arbeitsmarkt steigern.

Voraussetzung ist jedoch, dass das Tabu offen angesprochen wird: Dass also am Kopiergerät und an der Kaffeemaschine nicht nur die Windeln des Nachwuchses, sondern auch jene der betreuten Eltern zum Gesprächsthema werden.

Weitere Informationen:
www.workandcare.ch

Pieter Poldervaart ist Journalist im Basler Pressebüro Kohlenberg. poldervaart@kohlenberg.ch

UNBEKANNTE «LOHNKOMPENSATION»

Wird ein Elternteil pflegebedürftig, bieten sich je nach Umständen die Spitex oder ein Pflegeheimplatz an. Denkbar ist auch, das eigene Arbeitspensum zu reduzieren, um Zeit für die Pflege zu haben. Nicht immer muss dies aber für Gotteslohn geschehen: Ist die Mutter aufgrund ihres tiefen Vermögens Bezügerin von Ergänzungsleistungen, kann sie beim kantonalen Amt für Sozialversicherungen (SVA) einen Antrag auf Krankheits- und Behinderungskosten stellen. Darin fordert sie die Kompensation jenes Verdienstes, dessen die pflegende Person aufgrund der Pensenreduktion verlustig geht. Das formlose Schreiben muss ein Arztzeugnis enthalten, das belegt, dass die Pflegebedürftigkeit nicht bloss vorübergehenden Charakter hat. Zudem ist

eine Kopie des früheren und aktuellen Arbeitsvertrags beizulegen. Die SVA prüft auch, ob die Person für diese Aufgabe geeignet ist. Im positiven Fall erhält die versicherte Person – also die Mutter – die Kompensation zugesprochen. Sie stellt mit diesem Betrag die Pflegeperson an, wird somit zur Arbeitgeberin und rechnet AHV, UVG und ALV ab. Allerdings ist die «Verordnung über die Vergütung von Krankheits- und Behinderungskosten bei den Ergänzungsleistungen» (ELKV) so gut wie unbekannt. Seit Januar 2008 sind die Kantone für die Umsetzung zuständig. Bis 2010 müssen sie eigene Verordnungen erlassen, um für entsprechende Anfragen gerüstet zu sein. Bis dann gilt die frühere Bundesregelung.

«Situation frühzeitig ansprechen»

Wird ein Mitarbeitender plötzlich mit Pflegeverantwortung konfrontiert, sollte er umgehend das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen, meint Agnes Joester.

Familienfreundlich nennen sich viele Firmen. Doch die Pflege von älteren Verwandten ist meist tabu. Warum?

Das liegt an den Bildern in den Köpfen der Mitarbeitenden. Kinder erscheinen darin positiv, sie stehen für Leben und Zukunft. Zudem läuft die Betreuung irgendwann aus. Bei älteren Verwandten hingegen ist die Pflege oft der Auftakt zum Sterben. Diesen Prozess thematisiert niemand aus freien Stücken.

Welchen Einfluss hat die Wirtschaftskrise?

Generell gehen während der Krise die Absenzen zurück. Vielerorts ist die Angst gross, durch Leistungseinbrüche aufzufallen. Man nimmt die Doppel- und Drei-

fachbelastung durch Arbeit, Kinder und pflegebedürftige Verwandte in Kauf. Doch auf Dauer verursacht dies Fehlleistungen und reduziert die Qualität.

Daran können auch Arbeitgeber kein Interesse haben.

Deshalb ist es auch besser, wenn die HR-Abteilung proaktiv handelt. Dabei geht es neben älteren auch um chronisch-kranken Angehörige. Aber die Mitarbeitenden sind ebenfalls gefordert, sich an eine Vertrauensperson zu wenden. So erkennen die Personalleiter Elder Care als Herausforderung, die sie generell wahrnehmen und thematisieren müssen.

Doch welche Firma stellt denn schon ihre Mitarbeitenden für die private Pflege frei?

Es geht nicht in erster Linie um bezahlte Freitage. In Deutschland machen Gleit- und Arbeitszeitkonten Schule: Über- und Fehlzeiten können über meh-

rere Jahre ausgeglichen werden. Das ermöglicht einen Ausgleich zwischen intensiven familiären Phasen und Zeiten, in denen der Beruf im Zentrum steht. Die Firma hat den Vorteil, langfristig auf die Fachkraft zählen zu können. (pol)



Agnes Joester ist Inhaberin der Beratungsfirma vivo Consulting GmbH in Tägerwilien/TG. Zuvor arbeitete sie zwölf Jahre als interne Organisations- und Managemententwicklerin für das mittlere und obere Kader bei den Helvetia Versicherungen Schweiz.