

Forschungsreise

Ist Elternpflege Teil der Personalpolitik?

Im Jahr 2020 ist ein Viertel der Bevölkerung in Europa 65 Jahre und älter. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird ein Grossteil davon über 80 Jahre alt werden. Der demografische Wandel führt zwangsläufig zum Umdenken bei den Unternehmen. Wurden ältere Arbeitnehmende früher eher als Last wahrgenommen, werden sie heute zunehmend als wichtige Ressource erkannt. Die heute rüstigen Rentner können mit ihrem Erfahrungswissen für Unternehmen von grossem Nutzen sein. Doch wie gehen Unternehmen mit dem Thema Alterspflege um, der Pflege der betagten Älteren, welche der Wirtschaft keinen direkten Nutzen mehr bringen? Gehört das Thema heutzutage in den Bereich einer familienorientierten Personalpolitik eines Unternehmens wie das Angebot eines Betriebskindergartens oder eines Vaterschaftsurlaubs?

Hoher Anteil an Pflegenden

Aus Arbeitnehmersicht ist die Frage zu bejahen, da für gewisse Mitarbeitende die Familienfürsorge nicht die Pflege der Kinder, sondern die Pflege der Eltern bedeutet. Nach einer kürzlich erhobenen europaweit durchgeführten Studie übernehmen bis zu 13 Prozent der 50- bis 59-Jährigen neben ihrer Arbeit Pflegeaktivitäten für ihre Eltern. Darüber hinaus unterstützt eine unbekannte Zahl von Erwerbstätigen die Eltern wöchentlich bei Haushaltsarbeiten wie Einkaufen, Waschen oder dem Erledigen von Einzahlungen. Dank dieser nebenberuflichen Elternfürsorge spart der Staat erhebliche Kosten.

Die familiäre Pflege hat jedoch Konsequenzen. Die Gesundheit vieler pflegender Angehöriger nimmt durch die mit der Betreuungsarbeit verbundenen Anstrengungen Schaden. Erschöpfungssymptome bis hin zu schweren Depressionen können die Folge sein, welche auch die Unternehmen direkt zu spüren bekommen. Die heutige Generation – insbesondere die arbeitstätigen Frauen, welche früher einen Grossteil der privaten Pflege geleistet haben – ist zunehmend nicht mehr bereit, diese zusätzliche Belastung neben der Arbeit auf sich zu nehmen. Dies macht staatlich finanzierte Pflegeinstitutionen vermehrt nötig. Diese Entwicklung widerspricht jedoch beispielsweise dem Wunsch eines Grossteils der Erwachsenen, zu Hause sterben zu können. Die Nichterfüllung dieses Wunsches kann für die ganze Familie – inklusive der arbeitstätigen Kinder – zu einer weiteren Belastungsprobe werden.

Sinnvoll für Unternehmen

Die Aufnahme der Alters- bzw. der

Elternpflege-Thematik in eine familienorientierte Personalpolitik eines Unternehmens kann somit sowohl volks- als auch betriebswirtschaftlichen Nutzen haben. Die Unterstützung von Arbeitnehmenden, welche einen gewissen Anteil der Elternpflege gerne übernehmen möchten, spart dem Staat Kosten. Für das Unternehmen zahlt sich die Investition in Pflegeunterstützungsangebote aber ebenfalls aus, da sich die betroffenen Mitarbeitenden ernst genommen und gleichwertig behandelt fühlen wie Angestellte mit Kindern, welche vom Betriebskindergarten oder Vaterschaftsurlaub profitieren.

Für ein Unternehmen und dessen Human-Resources-Management lohnt sich somit die ganzheitliche Betrachtung der Familie – vom Kind bis zu den betagten Eltern der Angestellten.

*Anja Brüschweiler, Lehrstuhl
HR-Management, Universität Zürich*