

*Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege aus Sicht des SAV*

# Spagat zwischen Beruf und Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege wird für immer mehr Erwerbstätige zum Thema. Die Arbeitgeber müssen sich damit auseinandersetzen, doch auch die Arbeitnehmenden sind gefordert, ihre Bedürfnisse zu äussern und Flexibilität zu zeigen. Auf dieser Basis können gemeinsam tragfähige Lösungen gefunden werden. **Ruth Derrer Balladore**

Gesellschaftliche Veränderungen führen auch zu neuen Fragestellungen im Arbeitsverhältnis. «Work & Care», die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, ist entstanden durch die steigende Lebenserwartung und die im hohen Alter verstärkte Wahrscheinlichkeit einer Abhängigkeit von Unterstützungs- und Pflegeleistungen.

Im Zuge der Individualisierung und verstärkten geografischen Mobilität haben die familiären wie die sozialen Netzwerke oft an Tragfähigkeit verloren. Die vermehrte ausserhäusliche Erwerbstätigkeit beeinflusst die Verfügbarkeit der Frauen für verschiedene Aufgaben. So wird durch die reduzierte Disponibilität der Frauen ihr bisheriger Einsatz in der Pflege eigener Familienangehöriger wie auch in der Betreuung anderer Personen sichtbar.

## Selbstbestimmung soll auch im Alter gewahrt bleiben

Mit der gestiegenen Lebenserwartung hat sich ein neues Selbstverständnis der älteren Menschen ergeben. Von der Zeit im Ruhestand erwartet man eine hohe Lebensqualität. Auch im höheren Alter will man seine Selbständigkeit bewahren, will im eigenen Zuhause bleiben und nicht abgeschoben werden.

Bei einer Umfrage nur unter Männern gab nur ca. ein Prozent an, ihren Alltag mit einer pflegebedürftigen Person zu teilen («Was Männer wollen», Kanton St. Gallen 2010). 103 Männer (12,5 Prozent) gaben an, pflegerische Verantwortung für Angehörige ausserhalb des eigenen Haushaltes zu übernehmen. Im Durchschnitt beschränkt sich der Zeitaufwand allerdings auf 30 Minuten pro Woche, was nicht mehr als eine regelmässige Kontaktpflege ist.

## Die Unterschiede zwischen der Kinderbetreuung und Pflege

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, mit welchem bereits über Jahre hinweg in den Unternehmungen Erfahrungen gesammelt wurden. Diese lassen sich aber nicht unbesehen auf die Pflege von erwachsenen Personen übertragen.

Bei Kindern reduziert sich der Betreuungsaufwand im Laufe der Zeit. Die Veränderungen sind teilweise durch den Schulrhythmus vorgegeben und dem-

*«Nicht planbare Veränderungen in der Betreuungsintensität sind die Stolpersteine.»*

entsprechend auch absehbar. Eine stabile Situation, welche dauerhafte Lösungen erlaubt, ergibt sich bei der Betreuung von behinderten Angehörigen. Bei der Pflege von Betagten oder von schwerer Krankheit betroffener Personen ist der Verlauf jedoch unsicher und nicht planbar. Ein unvorhersehbares Ereignis (zum Beispiel Sturz oder Hirnschlag) verändert die Situation von heute auf morgen. Der Betreuungsaufwand erhöht sich kontinuierlich, bis er abrupt durch Heimeintritt, den Beizug von Dritten in der Pflege reduziert wird oder durch den Tod der gepflegten Person ganz endet.

Diese nicht planbaren Veränderungen in der Betreuungsintensität sind die Stolpersteine. In diesen Momenten müssen bestehende Abmachungen neu ausgehandelt und den veränderten Gegebenheiten angepasst werden.

Stirbt die zu betreuende Person, besteht der Wunsch, die Erwerbstätigkeit wieder zu erhöhen. Dies ist aber oft nicht von heute auf morgen möglich, wenn in der Firma kein Bedarf an zusätzlicher Arbeitsleistung besteht.

So weit als möglich ist daher auch seitens der pflegenden Person vorauszuplanen. Eventualitäten müssen überlegt sein und Notfallpläne vorbereitet werden. Verständnis und Flexibilität können nicht nur einseitig vom Arbeitgeber erwartet werden.

## Neue Wohnformen?

Für die Zukunft wird sich die Frage stellen, wie die Wohnsituation im Alter gestaltet wird. Will jeder und jede möglichst lange in der eigenen Wohnung bleiben? Und dies um den Preis der Vereinsamung? Dies bedeutet, dass für einzelne Personen die notwendige Betreuung bereitgestellt werden muss. Werden vermehrt neue Formen des Zusammenlebens entwickelt, die auch neue Formen der Unterstützung ermöglichen? Es gilt die Frage zu beantworten, wo für uns alle «Zuhause» ist.

## Was hat der Arbeitgeber damit zu tun?

Hat das Thema überhaupt eine Relevanz für die Arbeitgeber? Umfragen in grösseren Firmen zeigen, dass viele Mitarbeitende aktuell Betreuungsaufgaben wahrnehmen, in der Vergangenheit damit konfrontiert waren oder erwarten, in absehbarer Zeit Betreuungsaufgaben übernehmen zu müssen (siehe auch Artikel auf Seite 14).

Heute wird sehr selten über die Betreuungsleistungen gesprochen, die man zu Hause erbringt. Dies hat verschiedene Gründe. Wichtig ist dabei aber sicher, dass ein Erzählen von der

Pflege immer heikel ist, weil sehr schnell die Persönlichkeit des oder der Gepflegten verletzt wird. Es wäre aber umgekehrt wichtig, dass diese Lebensrealitäten, die mit dem Beruf vereinbart werden müssen, auch seitens der Arbeitnehmenden thematisiert werden. Nur wenn der Arbeitgeber hört, dass neue Bedürfnisse bei den Mitarbeitenden entstehen, kann er diesen Fragen auch die nötige Beachtung schenken.

### Was kann der Arbeitgeber tun?

Der erste Schritt des Arbeitgebers liegt in der Kommunikation. Es muss klar sein, dass im Unternehmen die Problematik bekannt ist und die Firma sich damit auseinandergesetzt hat. Dann sind Pflegeaufgaben kein Tabu mehr. Das Thema muss seinen Platz finden im Personalleitbild, im Personalreglement, im Artikel in der Mitarbeiterzeitung, einer Weiterbildung etc. Es muss selbstverständlich werden, davon zu sprechen. Auch Chefs haben Eltern. Es ist einfacher, das Thema anzusprechen, wenn man weiss, dass auch der Vorgesetzte betroffen ist.

So unterschiedlich Betriebe sind, so unterschiedlich sind auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Es gibt dementsprechend verschiedenste Möglichkeiten, wie das Unternehmen Unterstützung anbieten kann:

- Personalpolitische Leitsätze: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl im Sinne der Kinderbetreuung wie der Angehörigenpflege, verdient Erwähnung.
- Kompetenzen nachführen: Personen, die wegen Betreuungsaufgaben eine Weile reduziert verfügbar waren, sollten nicht auf die Karriereabstellgleise gestellt werden. Neue Fähigkeiten, die sich aus den Betreuungsaufgaben entwickelt haben, müssen benannt werden, wenn sie anerkannt werden sollen.



Für Ruth Derrer Ballardore ist klar: Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer müssen zur Enttabuisierung des Themas beitragen.

- Unterstützung und Beratung durch Sozialdienst oder Externe: Grosse Firmen haben oft einen Personal- oder Sozialdienst, es kann aber auch eine auswärtige, spezialisierte Stelle mit der Beratung beauftragt werden, welche den Überblick über verschiedene Unterstützungsangebote schafft.
- Laufbahnberatung: Wichtig sind Überlegungen, was eine Reduktion der Arbeitszeit zu Gunsten von Pflegeaufgaben für die Berufslaufbahn heissen kann. Was heisst eine Reduktion des Arbeitspensums allenfalls für die eigene Altersvorsorge? Kann die betreute Person eine Entschädigung bezahlen, die den Einkommensausfall ersetzt?
- Einzelne Freitage: Wie für Krankheitsfälle von Kindern oft klare Regeln formuliert sind, können auch für Betreuung von Familienangehörigen Regeln aufgestellt werden, zum Beispiel x Tage pro Jahr oder pro Ereignis.
- Reduktion der Arbeitszeit/flexible Arbeitszeiten/Arbeit von zu Hause etc.: In vielen Firmen wurden bereits entsprechende Modelle im Rahmen der Vereinbarkeit für die Kinderbetreuung entwickelt. Weder für alle Unternehmen noch für alle Funktionen ist dies

jedoch eine Option. Für Tätigkeiten, für die eine Anwesenheit zu fixen Zeiten vor Ort unabdingbar ist, sind neue Modelle gefragt.

- Unterstützung durch Pensionierte (Fahrdienste, Begleitservice oder Vertretung am Arbeitsplatz): Warum nicht auch das Firmennetzwerk nutzen und die Bindung der Pensionierten an das Unternehmen fördern? Hier warten tausend Varianten darauf, entwickelt zu werden.

### Entwicklung in der Zukunft

Die Lösungen für neue Fragestellungen müssen von allen Betroffenen gemeinsam erarbeitet werden. Wie für alle Fragen, welche die Mitarbeitenden betreffen, gilt auch hier: In einem offenen und von Vertrauen und Respekt geprägten Arbeitsklima können veränderte Bedürfnisse geäussert werden. Dies ist der erste Schritt, um massgeschneiderte Lösungen zu finden. ■

Ruth Derrer Ballardore ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Der Text basiert auf dem Referat an einer Tagung der Paulus-Akademie Zürich, 10. 9. 2011: [www.paulus-akademie.ch](http://www.paulus-akademie.ch) (Publikationen)

[www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)