

Gesamt

Tages-Anzeiger
8021 Zürich
044/ 248 44 11
www.tagesanzeiger.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 205'398
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich



HWZ Hochschule für
Wirtschaft Zürich

Themen-Nr.: 375.35
Abo-Nr.: 1083564
Seite: 48
Fläche: 82'208 mm²

Altenpflege - eine Herausforderung für Betriebe

Eine steigende Zahl von Arbeitnehmenden kümmert sich neben der Erwerbstätigkeit um pflegebedürftige Angehörige. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommt damit auch für Firmen eine neue Bedeutung.

Von **Andrea Fischer**



Nach der Arbeit die hilfebedürftige Mutter betreuen. Foto: Ursula Markus

Als Nino Carbonetti vor Jahren mit seiner Frau und den Schwiegereltern in ein gemeinsames Haus einzog, war klar: «Die Eltern sollten möglichst bis ins hohe Alter in den eigenen vier Wänden leben können.» Daran änderte sich auch nichts, als die Schwiegermutter nach dem Tod des Schwiegervaters an Demenz erkrankte. Carbonetti und seine Frau übernahmen die Pflege und Betreuung. «Meine Frau war tagsüber zu Hause, ich war jeweils morgens, abends und in der Nacht zuständig», erzählt der heute 55-Jährige, der als Sachbearbeiter in einem Unternehmen der Finanzbran-

che tätig ist. Seinen Vorgesetzten weihte Carbonetti von Anfang an in die persönliche Situation ein. «Er hat mir die nötige Flexibilität zugestanden.» Diese brauchte Carbonetti, um unvorhergesehene Ereignisse aufzufangen oder seine Frau zu entlasten.

Vor zwei Monaten verstarb die Schwiegermutter, doch Carbonetti steht vor einer neuen Herausforderung: Seine Frau ist an Multipler Sklerose erkrankt. «Ich werde wohl in absehbarer Zeit auch meine Frau pflegen, wenn sich ihr Zustand verschlechtert.» Noch hat er mit dem Chef darüber nicht gesprochen,

und noch weiss er nicht, wie er Beruf und Pflege künftig zusammenbringen kann. Vorläufig arbeitet Carbonetti weiterhin zu 100 Prozent. Die Arbeit sei ihm sehr wichtig, sie biete ihm den nötigen Ausgleich zur anspruchsvollen Pflegetätigkeit.

Jeder Zehnte pflegt Angehörige

In der Schweiz gibt es bislang keine umfassenden Studien, die Aufschluss geben darüber, wie viele Erwerbstätige neben dem Beruf ihre Angehörigen pflegen. Man muss sich deshalb mit den vorhandenen Umfragen begnügen, wie sie etwa

Gesamt

Tages-Anzeiger
8021 Zürich
044/ 248 44 11
www.tagesanzeiger.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 205'398
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich



HWZ Hochschule für
Wirtschaft Zürich

Themen-Nr.: 375.35
Abo-Nr.: 1083564
Seite: 48
Fläche: 82'208 mm²

das Forschungsinstitut Careum F+E in Betrieben durchgeführt hat. Die beiden aktuellsten betreffen das Personal der Stadt Winterthur und die Belegschaft der Swisscom. Sie haben ergeben, dass über 10 Prozent aller Mitarbeitenden neben der Berufstätigkeit hilfsbedürftige Personen pflegen.

Betroffen von der Pflegetätigkeit sind vor allem Arbeitnehmende zwischen 50 und 60 Jahren und davon werde es in Zukunft noch mehr geben, sagt Sybille Sachs, Professorin im Bereich Unternehmensführung an der Uni Zürich und der Hochschule für Wirtschaft **HWZ**. Denn aufgrund der demografischen Entwicklung steige das Durchschnittsalter der Belegschaften in den Betrieben. Gleichzeitig nehme die Zahl der Demenzzkranken und somit der Pflegebedürftigen zu. «Es wird nicht möglich sein, alle Pflegebedürftigen in Institutionen unterzubringen, weil es sowohl an den nötigen Einrichtungen wie am Personal mangelt.» Auch wollten viele ältere Menschen gar nicht ins Pflegeheim.

Für Sybille Sachs ist klar, dass künftig mehr Mitarbeitende damit konfrontiert sein werden, wie sie Arbeit und Pflegetätigkeit - oder wie es im Fachjargon

Angestellte mit Kindern haben nicht dieselben Bedürfnisse wie jene, die neben dem Job ihre Angehörigen pflegen.

heisst: Work and Care - zusammenbringen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie sie in den letzten Jahren im Zusammenhang mit der zunehmenden Berufstätigkeit von Müttern diskutiert worden ist, bekommt somit eine umfassendere Bedeutung.

Flexibilität statt fixe Teilzeit

Allerdings seien die Bedürfnisse von berufstätigen Eltern nicht dieselben wie von Arbeitnehmern, die Angehörige pflegen, sagt die Pflegewissenschaftlerin Iren Bischofberger vom Forschungsinstitut Careum. Denn im Unterschied zu Kindern sei die Entwicklung bei älteren und pflegebedürftigen Menschen kaum voraussehbar und mit vielen Unwägbarkeiten versehen. Fixe Teilzeitmo-

delle, wie sie von Eltern gewünscht und inzwischen von vielen Betrieben angeboten werden, eignen sich für die Angehörigenpflege nur bedingt. Denn betroffene Mitarbeiter seien oft mit unvorhersehbaren Ereignissen konfrontiert, sagt Sybille Sachs.

Gefragt seien daher flexible Modelle, die den Arbeitnehmern gewisse Freiheiten bei der Einteilung der Arbeitszeiten gewähren, sagt Sachs. Dazu gehöre auch, dass die Arbeit, wo dies möglich ist, vermehrt aufgabenorientiert ausgerichtet wird, statt auf fixe Arbeitstage im Betrieb.

Unternehmen kaum vorbereitet

Die bisherigen Daten aus den Nationalfondsprojekten zu Work and Care haben gezeigt, dass sich die Wirtschaft zwar für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und die damit verbundenen Herausforderungen interessiert, dass die betriebliche Familienpolitik aber noch wenig darauf vorbereitet ist.

Das räumt auch Arbeitgeberdirektor Thomas Daum ein. Seit längerem sei bekannt, dass das Durchschnittsalter der Arbeitnehmenden zunehme und es für die Unternehmen daher ein Muss sei, sich auf ältere Erwerbstätige einzustellen. Doch hätten viele Arbeitgeber die volle Bedeutung dieser demografischen Entwicklung noch nicht erkannt.

Klar ist indes: Für Erwerbstätige, die Betreuungsaufgaben übernehmen, bietet der Job einen wichtigen Ausgleich. Er hilft, ein Burn-out zu verhindern. Zudem können es sich die wenigsten leisten, auf ein Einkommen zu verzichten. Mangels spezifischer Arbeitszeitmodelle arrangierten sich viele individuell mit Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen, um sich die nötige Flexibilität zu verschaffen, sagt Iren Bischofberger. Das funktioniert, solange es nur einzelne Mitarbeiter betrifft. Sind aber mehrere Angestellte betroffen oder dauert die Pflegetätigkeit der einzelnen Mitarbeiter länger an, braucht es andere Lösungen.

Work and Care in der Praxis

Tipps für die Umsetzung

Für die an der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege interessierten Firmen geht es in einem ersten Schritt darum, festzustellen, wie stark sie von der Thematik betroffen sind. Das lässt

sich mit einer Umfrage unter der Belegschaft ermitteln. Das Forschungsinstitut Careum F+E hat in Zusammenarbeit mit Pilotfirmen ein entsprechendes Online-Umfrage-Instrument entwickelt, das Betrieben ab Mitte nächsten Jahres zur Verfügung steht, sagt die Leiterin des Projekts, Iren Bischofberger. Das Praxis-Instrument ermöglicht es herauszufinden, wie viele und welche Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit oder in naher Zukunft Pflegeaufgaben wahrnehmen. «Eine Umfrage führt auch zu einer Sensibilisierung für das Thema innerhalb des Betriebs», sagt Bischofberger. Die Angestellten trauten sich eher, über ihre persönliche Situation zu reden, wenn der Arbeitgeber das Thema von sich aus aufgreift.

Die betroffenen Arbeitnehmenden müssten sich ihrerseits bewusst werden, wie viel Pflege sie selber erbringen können und welche Auswirkungen dies für ihren Beruf hat. Bischofberger rät, die persönliche Situation gegenüber der Chefin oder dem Chef offenzulegen. In einem weiteren Schritt gehe es darum, Lösungen auf individueller oder betrieblicher Ebene zu finden. (afi)

Weitere Informationen insbesondere zu dem praktischen Instrumenten für Unternehmen unter www.workandcare.ch

Angestellte mit Pflegeaufgaben

Ihre Rechte am Arbeitsplatz

Arbeitnehmende, die über längere Zeit ihre Angehörigen pflegen, sind darauf angewiesen, dass ihnen der Arbeitgeber bei der Arbeitszeit entgegenkommt. In einzelnen Fällen können sie sich auch auf das Arbeitsrecht berufen, das ihnen konkret folgende Rechte einräumt:

- **Das Recht, keine Überstunden leisten zu müssen:** Arbeitnehmende mit Familienpflichten dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überstunden aufgeboden werden. Auch ist bei der Einteilung der Arbeitszeit besondere Rücksicht auf sie zu nehmen, heisst es im Arbeitsgesetz. Es handle sich bei diesen Vorschriften um zwingendes Recht, das heisst, sie können nicht durch vertragliche Abmachungen umgangen werden, sagt David Rüetschi vom Bundesamt für Justiz. Weigert sich etwa eine

Gesamt

Tages-Anzeiger
8021 Zürich
044/ 248 44 11
www.tagesanzeiger.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 205'398
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich



Themen-Nr.: 375.35
Abo-Nr.: 1083564
Seite: 48
Fläche: 82'208 mm²

Angestellte, wegen familiärer Verpflichtungen Überstunden zu leisten, und wird ihr deswegen gekündigt, dann ist die Kündigung missbräuchlich.

Unter die Familienpflichten fallen die Kindererziehung sowie die «Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen». Als Angehörige gelten die Ehegatten, die eingetragenen Partnerinnen und Partner, die Verwandten in gerader Linie, die Geschwister und Halbgeschwister sowie Adoptivkinder, -kinder und -geschwister.

● **Das Recht auf Lohn, bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten:** Noch weiter geht die Bestimmung im Obligationenrecht, wonach Arbeitnehmende Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, wenn sie wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten nicht arbeiten können. Die Pflege kranker Kinder sowie des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin, der Verwandten in gerader Linie und der Geschwister zählt laut Rüetschi zu den gesetzlichen Pflichten. Nicht aber

die Betreuung von nicht verwandten Personen, wie etwa des Konkubinatspartners.

Wie lange pflegende Arbeitnehmer den Lohn zugute haben, hängt von den konkreten Umständen ab; gemäss Rüetschi besteht hier eine gewisse Grauzone. Der Experte verweist auf die Rechtsprechung, wonach Arbeitnehmende dafür besorgt sein müssen, möglichst schnell einen Ersatz für die Pflege ihrer Angehörigen zu organisieren.

● **Das Recht auf freie Zeit, auch für Besuche kranker Verwandten:** Termine, die sich nicht in die Freizeit legen lassen, dürfen Arbeitnehmende auch während der Arbeitszeit wahrnehmen. Dazu zählen auch Krankenbesuche naher Verwandter im Spital oder die Begleitung eines hilfsbedürftigen Angehörigen zum Arzt. Der Anspruch auf Lohn ist für diese Fälle aber nicht geregelt und demzufolge individuell mit dem Arbeitgeber abzusprechen. (afi)