

metrobase

Studien études studies



Aging — Betreuung

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung

Herbst 2018

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung betagter Personen

Die Bevölkerung wird immer älter. Eine längere Lebenszeit ist einerseits erfreulich, bringt aber auf der anderen Seite auch gesellschaftliche Herausforderungen mit sich und es stellen sich wichtige Fragen: Wie kann die Betreuung der betagten Menschen sichergestellt werden? Individuelles, privates Engagement wird gesellschaftlich erwartet, aber: Wie lassen sich Erwerbsarbeit und Betreuung vereinbaren und welche Unterstützung brauchen erwerbstätige Betreuende? Die zentrale Frage lautet letztlich: Was ist uns die Betreuung älterer Menschen als Gesellschaft, wert?

Im Rahmen der neusten Studie von metrobasel in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, der Berner Fachhochschule und finecollab ag wurden diverse Fragestellungen in der Betreuungsarbeit für Erwachsene durch erwerbstätige Personen in der Schweiz ins Zentrum gestellt. Metrobasel will damit einen Beitrag leisten, um angesichts einer sich verändernden Alterspyramide Zusammenhänge aufzudecken und neue Lösungsansätze aufzuzeigen. Es war den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft ein grosses Anliegen, dieses Ansinnen zu fördern und die Bedürfnisse und Erfahrungen der Betreuenden zu kennen. Deshalb haben sie die Studie unterstützt. Damit sind sie nicht allein: Auch der Bund hat dieser Tage den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in die Vernehmlassung geschickt.

Damit die Betreuung älterer und hochaltriger Menschen auch in Zukunft gesichert ist, wird es eines noch grösseren Engagements der Zivilgesellschaft bedürfen. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung wird zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben messen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung verständlicherweise grosse Bedeutung bei. Die Befunde der vorliegenden Untersuchung sind diesbezüglich eindeutig. Erwerbstätige leisten ihre Betreuungsaufgaben für Erwachsene oft abends, am Wochenende und in ihren Ferien. Ihre Erholungszeiten sind dementsprechend reduziert und sie zeigen sich körperlich aber vor allem auch psychisch belastet. Dabei konnte gezeigt werden, dass eine als schwierig erlebte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung den Grad der erlebten psychischen, körperlichen und finanziellen Belastung eindeutig mitbestimmt. Gelingt es also, die Vereinbarkeit zu verbessern, wird dies sehr konkret als Entlastung erlebt und geht mit einem verbesserten Wohlbefinden einher.

Das in diesem Bericht verhandelte Thema der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung ist ein gutes Beispiel für eine Thematik, die zwar nicht eigentlich neu ist, jedoch durch das Phänomen der alternden Gesellschaft an Dringlichkeit gewinnt. Arbeitswelt wie Betreuung sind von der Alterung der Gesellschaft betroffen. Die Verkleinerung des Bevölkerungsanteils im erwerbsfähigen Alter stellt für die Wirtschaft eine Herausforderung dar, die auch unter dem Blickwinkel des Fachkräftemangels intensiv debattiert wird. Die hohe durchschnittliche Lebenserwartung wiederum bedeutet für erwerbstätige Angehörige von älteren Menschen, dass sie oft über einen langen Zeitraum Betreuungsarbeiten unterschiedlicher Intensität mit ihrem Berufsleben vereinbaren müssen. Gerade weil sich auch in der professionellen Pflege eine zunehmende Personalknappheit abzeichnet, wird es das Engagement der Angehörigen auch in Zukunft brauchen – ganz abgesehen von der Finanzierungsfrage einer stark ausgeweiteten ambulanten Alterspflege.

Wir laden Sie herzlich dazu ein, sich die Ergebnisse der Studie anzuschauen und Ihre eigenen Schlüsse daraus zu ziehen und bedanken uns bei den beteiligten Instituten und Fachpersonen für Ihr Engagement zugunsten betreuender Angehöriger

Regierungsrat Thomas Weber

Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion
Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft

Regierungsrat Lukas Engelberger

Vorsteher Gesundheitsdepartement
des Kantons Basel-Stadt

Impressum

Herausgeber

metrobasel
Think Tank und Plattform für die Entwicklung
der Metropolitanregion Basel

Geschäftsstelle

Aeschenvorstadt 4, 4051 Basel
Tel. +41 (0)61 272 11 44
Fax +41 (0)61 272 11 42
Mail: office@metrobasel.org
www.metrobasel.org

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Jonathan Bennett
Diana Romano
Thomas Oesch
Felix Kunz

Textredaktion

Regula Ruetz

Umfragen und Befragungen durch:

Studierende der FHNW, metrobasel, finecollab ag

Grafik und Layout

ruweba kommunikation ag, Riehen

Grundlagen des Titelbildes

ruweba kommunikation ag, Riehen

Druck

Onlineprinters.ch

Erscheinungsdatum: 5. November 2018
ISBN-Nummer 978-3-033-07020-2

Für die Unterstützung der metrobasel-Studie danken wir:



Berner
Fachhochschule



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft



Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt



Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

Aus Gründen der Lesefreundlichkeit und der Vereinfachung verwenden wir hauptsächlich die männliche Wortform. Wir möchten darauf hinweisen, dass die Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtunabhängig verstanden werden soll.

Copyright

© 2018 metrobasel, Basel. Das Copyright liegt bei metrobasel. Die Empfänger der metrobasel Studie verpflichten sich, diese weder teilweise noch vollständig zu kopieren oder in anderer Form zu reproduzieren, um sie Dritten kostenlos oder gegen Vergütung weiterzugeben. Die Verwendung und Wiedergabe von Informationen aus dieser metrobasel-Studie ist unter folgender Quellenangabe gestattet: «Quelle: metrobasel-Studie Aging - Betreuung 2018»

Projektleitung und Begleitgruppe

Projektleitung

Prof. Dr. Jonathan Bennett, Berner Fachhochschule, Leiter Institut Alter

Regula Ruetz, Projektleitung metrobasel-Studie, Direktorin metrobasel

Projektleitungsteam

Raymond Dettwiler, Hochschule für Wirtschaft, FHNW, Dozent für Marketing

Linda Greber, Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt, Leiterin Abteilung Langzeitpflege

Prof. Dr. Reto W. Kressig, Klinische Professur für Geriatrie, Universität Basel, Ärztlicher Direktor Universitäre Altersmedizin Basel, Felix Platter-Spital

Felix Kunz, finecollab ag, Teilhaber, MSc Integrierte Gerontologie

Gabriele Marty, Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Leiterin Abteilung Alter

Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello, Universität Bern, Entwicklungspsychologin und Expertin für Alters- und Generationenfragen

Richard Widmer, Widmer Beratungen, Inhaber

Begleitgruppe

Heidi Amsler, BASF Schweiz AG, HR Business Partner

Thomas Boillat, Forum Schwarzbubenland, Wirtschaftsförderer

Dr. Thomas Bösch, Novartis Pharma AG, Head HR Switzerland and Country HR Coordination

Christian Degen, Universität Bern, Leiter Kommunikation & Marketing

Margrith Fiechter, Efficiency-Club Basel, Präsidentin

Heinz Gerster, 55+ Seniorenkonferenz, Präsident

Ira Grundmann, Christoph Merian Stiftung, Leiterin Abteilung Personal

Isabelle Gutzwiller, Helvetia Versicherungen, Support HR Compensation & Benefits

Karin Isler, Burckhardt+Partner AG, Leiterin HR

Sascha Jäger, Kraftwerk Birsfelden AG, Direktor

Mike Keller, Gemeinde Binningen, Gemeindepräsident

Hanspeter Mathis, Ehemaliger Geschäftsführer von UVEX Arbeitsschutz (Schweiz) AG

Marco Pulver, Implenia Schweiz AG, Regionenleiter Modernisation Nordwest

Karin Rennard, Gemeinde Binningen, Fachstelle Alter und Gesundheit

Dr. Martin Riegger, BASF Schweiz AG, Leitender Werkarzt

Dr. Manuela Schicka, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Prof. Dr. Wolfram Schottler, Baden-Württembergischer Landesverband für Prävention und Rehabilitation GmbH, Geschäftsführer

Stephan Zbinden, Bürgerspital Basel, Leiter Betreuung Betagte

Studierende der Fachhochschule Nordwestschweiz (Projektarbeit, Umfragen)

Robin Graber, Student, Betriebsökonomie FHNW

Emanuel Gysin, Student, Betriebsökonomie FHNW

Jackson Pulendran, Student, Betriebsökonomie FHNW

Andreas Solinger, Student, Betriebsökonomie FHNW

Remo Scheibler, Student, Betriebsökonomie FHNW

Wir danken allen an der Studie Beteiligten für ihr Engagement

1 Einleitung

Die Gesellschaft der Schweiz kann als alternde Gesellschaft bezeichnet werden. Damit wird eine Reihe von typischen Trends bezeichnet, die für viele OECD-Länder in ganz ähnlicher Art und Weise gelten. Diese Trends umfassen unter anderem eine seit den sechziger Jahren sinkende Geburtenrate, eine im selben Zeitraum stark angestiegene Lebenserwartung und eine dadurch veränderte Altersstruktur der Gesellschaft. Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind vielfältig und betreffen sämtliche Gesellschaftsgruppen und Politikbereiche. Debattiert werden in diesem Zusammenhang insbesondere Auswirkungen auf die soziale Sicherheit wie etwa die künftige Finanzierung der Altersrenten oder des Gesundheitssystems.

Die Alterung der Gesellschaft wirkt auch auf kultureller Ebene, indem viele ältere Menschen bis ins hohe Alter aktiv bleiben und gesellschaftlich wichtige Rollen übernehmen. Dadurch verändern sich auch die Vorstellungen der Gesellschaft darüber, was die Lebensphase Alter ausmacht.

Das in diesem Bericht behandelte Thema «Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben» ist zwar nicht neu, es hat jedoch durch das Phänomen der alternden Gesellschaft an Dringlichkeit gewonnen. Sowohl die Arbeitswelt als auch die Sicherstellung der Betreuung sind davon betroffen: Die Verkleinerung des Bevölkerungsanteils im erwerbsfähigen Alter stellt für die Wirtschaft eine Herausforderung dar, die unter der Rubrik des Fachkräftemangels intensiv debattiert wird. Die hohe durchschnittliche Lebenserwartung wiederum bedeutet für erwerbstätige Angehörige von älteren Menschen, dass sie oft über einen langen Zeitraum Betreuungsarbeiten unterschiedlicher Intensität mit ihrem Berufsleben vereinbaren müssen. Gerade weil sich auch in der professionellen Pflege eine zunehmende Personalknappheit abzeichnet, wird es das Engagement der Angehörigen auch in Zukunft brauchen.

Auch die Sicherstellung der finanziellen Altersvorsorge ist direkt mit der Erwerbstätigkeit verknüpft – ganz abgesehen von der Finanzierungsfrage einer stark ausgeweiteten ambulanten Alterspflege. Da wie bereits erwähnt der Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter rückläufig ist, ist es von gesamtgesellschaftlichem Interesse, dass möglichst viele Menschen in der Schweiz mit einem hohen Beschäftigungsgrad am Arbeitsmarkt partizipieren. Damit wird die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit in Zukunft jedoch noch vermehrt eine Herausforderung bedeuten. Hier setzt die vorliegende Untersuchung an. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet sie das Themen- und Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben: einerseits auf der Basis von repräsentativen Strukturdaten und andererseits durch die direkte Befragung der Anspruchsgruppen.

metrobasel hat sich zwischen 2015 und 2017 bereits in zwei weiteren Studien dem Thema «Aging», Alterung der Gesellschaft, gewidmet:

- Die erste metrobasel Studie: «Aging – Workforce» untersuchte die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und welche Voraussetzungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben sein müssen, damit letztere länger erwerbstätig bleiben können/würden.
- Die zweite metrobasel Studie «Aging – Raum und Wohnen» untersuchte, wie unsere Region bezüglich Wohnen und der Anbindung an Infrastrukturen auf eine älter werdende Gesellschaft und deren Bedürfnisse ausgerichtet ist und wo Handlungsbedarf besteht.

1.1 Inhaltlicher Aufbau des Berichts

Nach einer knappen Präsentation der Datengrundlagen wird im vorliegenden Bericht das Augenmerk auf eine quantitative Bestandsaufnahme der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von erwachsenen Angehörigen gelegt. Dabei wird aufgezeigt, in welchem Ausmass und in welchen Settings Erwerbstätige erwachsene Angehörige betreuen und wie sich diese erwerbstätigen Personen voneinander unterscheiden. Es werden ferner regionale Unterschiede beleuchtet und – wo möglich und sinnvoll – Trends der letzten 13 Jahre aufgezeigt¹.

Dargestellt werden die Ergebnisse einer Ad-Hoc- Befragung von erwerbstätigen Angehörigen in der Nordwestschweiz. Im Gegensatz zu den Strukturdaten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden die Schwerpunkte dieser Erhebung auf die Vereinbarkeitsthematik gelegt: Wie wird diese erlebt und wo bestehen möglichen Ansatzpunkten für eine wirksame Unterstützung?

Beleuchtet wird ebenfalls die Wahrnehmung der «Work & Care-Thematik» aus dem Blickwinkel von Vertretern der Arbeitgeberseite. Diese Angaben wurden quantitativ erfasst. Dabei wird aufgezeigt, welche Relevanz sie der Thematik beimessen und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in einem Betrieb proaktiv angegangen wird. Eingegangen wird auch auf Aspekte der Angehörigenbetreuung durch Erwerbstätige, wie sie im direkten Gespräch mit CEOs von KMUs erörtert wurden. Dieser Blickwinkel wurde so bisher nicht wissenschaftlich erarbeitet, da in den allermeisten Fällen Personalverantwortliche und andere Unternehmensrepräsentanten die Ansprechpartner waren.

¹ Aussagen zum effektiven Betreuungsaufwand in Stunden pro Jahr ausserhalb des Haushaltes können für die Jahre 2004 bis 2013 nicht gemacht werden, weil dieser Aufwand in der SAKE nicht separat erhoben wurde.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Inhaltlicher Aufbau des Berichts	5
2	Methodisches Vorgehen	9
3	Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben in der Schweiz	10
3.1	Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben – Häufigkeit und zeitlicher Aufwand	10
3.2	Auswertung nach soziodemographischen und sozioökonomischen Merkmalen	14
3.3	Zusammenhang zwischen Betreuungsarbeit und Erwerbspensum	17
3.4	Zwischenfazit	17
4	Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben vereinbaren – Die Perspektive von Erwerbstätigen in der Nordwestschweiz	18
4.1	Beschreibung des Erhebungsinstruments	18
4.2	Erhebungszeitraum und Auswahl der Stichprobe	18
4.3	Relevanz des Work & Care aus Sicht der Arbeitnehmende	19
4.4	Information des Arbeitsumfeldes	21
4.5	Formen der Unterstützung	22
4.6	Persönliches Empfinden der Belastungen und Unterstützungen	23
4.7	Zwischenfazit	25
5	Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben vereinbaren – die Sicht von Arbeitgebenden in der Nordwestschweiz	26
5.1	Erhebungszeitraum und Auswahl der Stichprobe	26
5.2	Beschreibung des Erhebungsinstruments	27
5.3	Relevanz der Vereinbarkeit von Work & Care aus Sicht von Arbeitgebenden	28
5.4	Vorhandene Angebote und deren Nutzung	30
5.5	Welche Unterstützung wünschen sich Arbeitgeber?	31
5.6	Zwischenfazit	32
6	Analyse zur Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit aus Sicht von CEOs nordwestschweizerischer KMU	33

6.1	Auswahl der Stichprobe	33
6.2	Ergebnisse	34
6.2.1	Angehörigenbetreuung durch Mitarbeitende	34
6.2.2	Defizitorientiertes Bild älterer Mitarbeitender	35
6.2.3	Kosten und Verantwortung der Angehörigenbetreuung	36
6.2.4	Flexibler Altersrücktritt	37
6.2.5	Teilzeitarbeit	38
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	40
7.1	Betreuungssettings von erwerbstätigen Personen unterscheiden sich stark	40
7.2	Vereinbarkeit – ein wichtiges Thema für erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben zugunsten älterer Erwachsener	41
7.3	Hohe Werte bei der persönlichen Belastung von erwerbstätigen Betreuenden	41
7.4	Wichtiger Zugang zur Information	42
7.5	Relevanz des Themas	42
7.6	Lebensphasenabhängige Arbeitszeitmodelle	43
7.7	Ansatzpunkte auf Ebene der Bundesgesetzgebung	43
8	Anhang	44
8.1	Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE – Facts & Figures	44
8.2.	Thesen als Vorbereitung zu metrobasel-Studie «Aging – Betreuung»	45
8.3	Befragung von betreuenden Erwerbstätige	46
8.4	Fragen an Personalverantwortliche von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen	48
8.5	Tabellen zu Kapitel 3	50
8.6	Die aktive Thematisierung im Betrieb als Ergebnis verschiedener Faktoren	54
8.7	Befragung CEOs: Beschreibung des Erhebungsinstruments	56
	Literaturverzeichnis	57
	Interview metrobasel mit Felix Kunz	58



2 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie greift auf vier Datenquellen zurück. Diese sind:

- Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und insbesondere das Zusatzmodul «Unbezahlte Arbeit» der Jahre 2004, 2007, 2010, 2013 und 2016.
- Eine ad-hoc Online-Befragung von erwerbstätigen Personen mit Betreuungsaufgaben zugunsten älterer Erwachsener in der Nordwestschweiz.
- Eine ad-hoc Online-Befragung von Repräsentantinnen und Repräsentanten von diversen Arbeitgebern in der Region Nordwestschweiz.
- Eine explorative Analyse zur Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit aus Sicht von CEOs nordwestschweizerischer KMUs.

Die Gesamtstudie zieht ihren Wert nicht zuletzt daraus, dass unterschiedliche Perspektiven, bzw. Absichten in der Befragung, zu einem gemeinsamen Ganzen zusammengeführt werden und dadurch ein ziemlich umfassendes Bild zur Situation von erwerbstätigen Personen entsteht, die sich in der Betreuung von älteren Angehörigen engagieren.

Das methodische Vorgehen sowie die verwendeten Datengrundlagen beziehungsweise Stichproben und Erhebungsinstrumente werden in den jeweiligen Kapiteln detaillierter beschrieben.

3 Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben in der Schweiz

3.1 Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben – Häufigkeit und zeitlicher Aufwand

4.2 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz leisteten 2016 Betreuungsarbeit zugunsten von erwachsenen Personen inner- und ausserhalb des Haushaltes. Diese Quote entspricht rund 190'000 Personen.

1.2 Prozent der Erwerbstätigen leisten Betreuungsarbeiten innerhalb und 3.1 Prozent ausserhalb des eigenen Haushaltes. Diese Zahlen liegen deutlich unter den Werten, die in Berichten des BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) publiziert wurden (Bannwart/Dubach 2016, Rudin/Stutz 2014). Diese Diskrepanz ist auf die unterschiedliche Spezifikation der zu untersuchenden Gruppe zurückzuführen. Der Ausschluss von Personen, die Kinder betreuen, und die Eingrenzung auf erwerbstätige Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren führen zu tieferen Betreuungsquote.

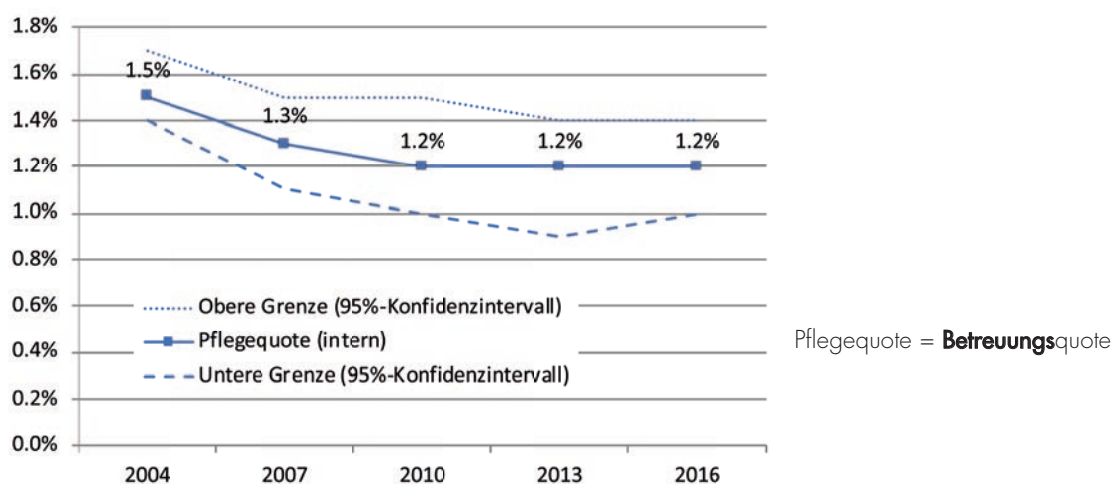


Abbildung 1: Entwicklung der im haushaltsinternen Betreuungsquote in der Schweiz - Quelle: SAKE; Berechnungen BFH (gewichtet)

Mit Blick auf die zeitliche Entwicklung der Betreuungsquoten kann festgehalten werden, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die andere Personen innerhalb des eigenen Haushaltes betreuen, seit 2004 von 1.5 Prozent auf 1.2 Prozent im Jahr 2016 gesunken ist (vgl. Abbildung 1). Diese Abnahme ist mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent statistisch signifikant.

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2013 hat der Anteil der Erwerbstätigen, die ausserhalb des eigenen Haushaltes Erwachsene betreuen, ebenfalls abgenommen (vgl. Abbildung 2). 2004 pflegten 1.9 Prozent der Erwerbstätigen erwachsene Personen ausserhalb des eigenen Haushaltes. 2013 waren es noch 1.3 Prozent, was einem signifikanten Rückgang entspricht. Die Betreuungsquote für das Jahr 2016 kann nicht mit den Quoten der Vorjahre verglichen werden, weil die ausserhäusliche Betreuungstätigkeit 2016 anders erfragt wurde. Gemäss der SAKE 2016 beträgt die externe Betreuungsquote 3.1 Prozent und liegt damit deutlich über den Werten der Vorjahre.

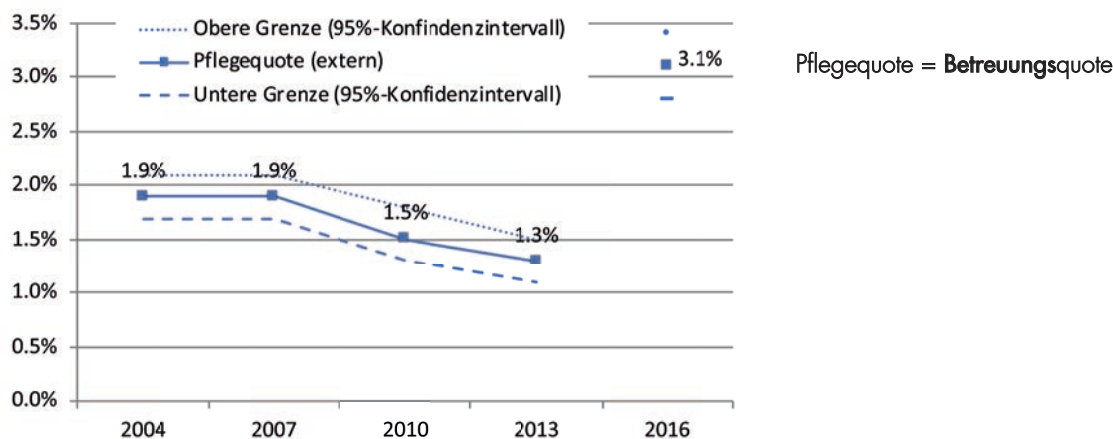


Abbildung 2: Entwicklung der haushaltsexternen Betreuungsquote in der Schweiz - Quelle: SAKE; Berechnungen BFH (gewichtet)

Ein Vergleich der Betreuungsquoten nach Grossregion für das Jahr 2016 zeigt, dass regionale Unterschiede bestehen (vgl. Abbildung 3). Mit 1.7 Prozent liegen die haushaltsinternen Betreuungsquoten im Tessin und in der Genferseeregion deutlich über dem Schweizerischen Durchschnitt (1.2%) und signifikant höher als im Kanton Zürich (0.7%). Ein ähnliches Bild zeigt sich beim haushaltsexternen Betreuungsengagement (vgl. Abb. 4). Der Kanton Tessin weist mit 5.7 Prozent mit Abstand die höchste Quote auf. Im Kanton Zürich beträgt die gleiche Quote 2.4 Prozent. Vergleichsweise bessere Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Versorgungsstrukturen in der Region Zürich gegenüber dem Kanton Tessin könnten dafür verantwortlich sein. In der Romandie ist zudem die ambulante gegenüber der stationären Pflege stärker ausgebaut. Auch dies könnte dazu beitragen, dass die Betreuungsquoten bei Erwerbstätigen in der Genferseeregion im Vergleich zur Deutschschweiz tiefer liegen.

Der durchschnittliche Betreuungsaufwand innerhalb des eigenen Haushaltes beträgt im Jahr 2016 227 Stunden und liegt damit deutlich über dem zeitlichen Engagement für die Betreuung von erwachsenen Personen ausserhalb des eigenen Haushaltes (182 Stunden). Das BFS (Bundesamt für Statistik) weist für die haushaltsinterne Betreuung von Erwachsenen im Jahr 2016 einen Durchschnittswert von 6.7 Stunden pro Woche aus, was 348 Stunden pro Jahr entspricht. In diesem Durchschnitt ist auch der Betreuungsaufwand von Rentner/innen und nichterwerbstätigen Personen enthalten.

Ein Vergleich des haushaltsinternen Betreuungsaufwands im Zeitverlauf zeigt, dass sich die Durchschnittswerte von Jahr zu Jahr stark verändern (Abbildung 6). Im Ansatz ist eine Erhöhung des durchschnittlichen Zeitaufwands für die haushaltsinterne Betreuung von Erwachsenen erkennbar. 2004 betrug das durchschnittliche Betreuungsengagement von Erwerbstätigen 146 Stunden pro Jahr. Zwölf Jahre später liegt der gleiche Wert bei 227 Stunden, was einer statistisch signifikanten Erhöhung des zeitlichen Betreuungsaufwands entspricht (untere Grenze 95%-Konfidenzintervall: 166 Stunden/obere Grenze 95%-Konfidenzintervall: 289 Stunden).

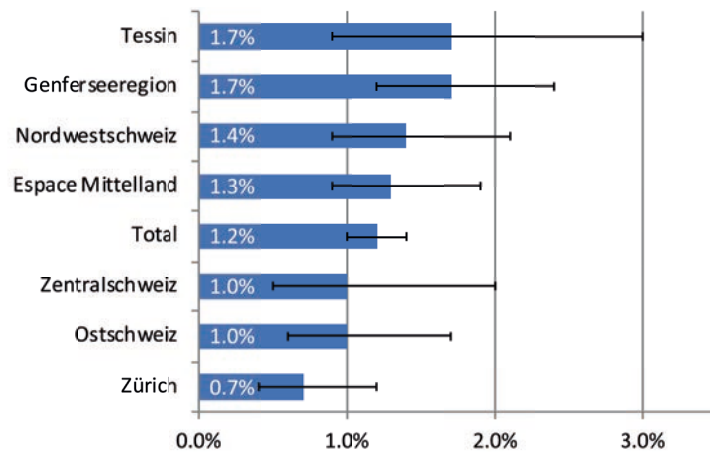


Abbildung 3: Haushaltsinterne Betreuungsquoten nach Grossregion - Quelle: SAKE 2016; Berechnungen BFH (gewichtet)

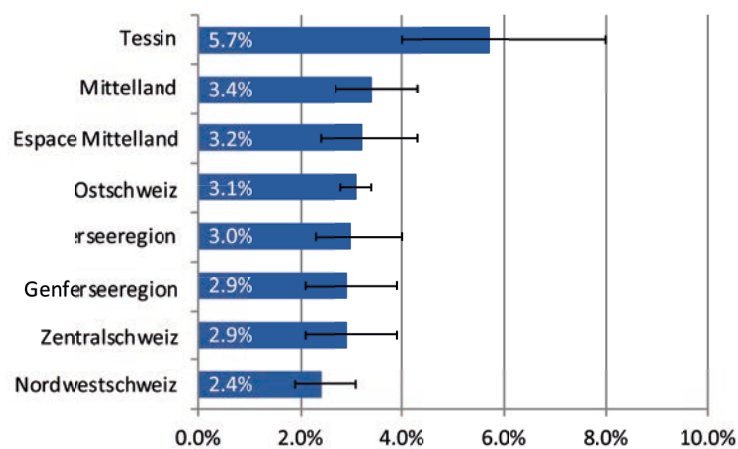


Abbildung 4: Haushaltsexterne Betreuungsquoten nach Grossregion - Quelle: SAKE 2016; Berechnungen BFH (gewichtet)

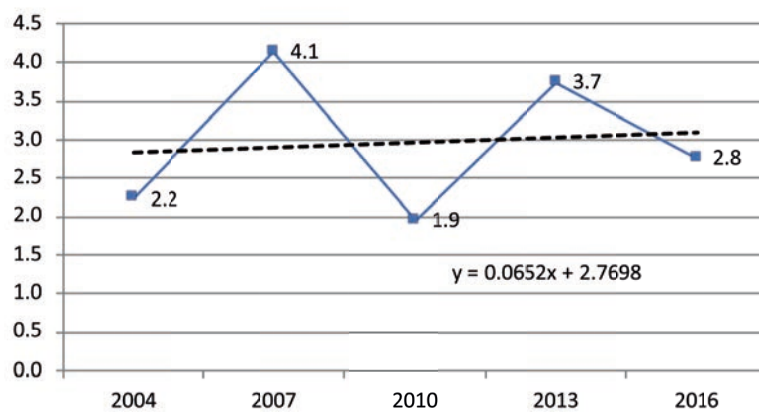


Abbildung 5: Zeitlicher Aufwand pro erwerbstätige Person für die Betreuung von Erwachsenen im gleichen Haushalt in Stunden pro Jahr - Quelle: SAKE; Berechnungen BFH (gewichtet)

Mit Blick auf die Regionen kann festgehalten werden, dass die Unterschiede im Betreuungsaufwand relativ gross sind. Haushaltsintern beträgt der Zeitaufwand zwischen 150 Stunden in der Region Espace Mittelland und 384 Stunden in der Ostschweiz (vgl. Abbildung 7).

Bei der haushaltsexternen Betreuung reichen die Durchschnittswerte von 130 (Espace Mittelland) bis 286 (Tessin). Es fällt auf, dass auch in dieser Statistik der Kanton Tessin überdurchschnittliche Werte aufweist (vgl. Abbildung 8).

Ob insgesamt der Betreuungsaufwand in der Gruppe der Erwerbstätigen zugenommen hat, zeigt sich erst, wenn die Betreuungsquoten mit den Durchschnittswerten multipliziert werden. Der durchschnittliche Betreuungsaufwand pro erwerbstätige Person in Jahresstunden ist in Abbildung 5 festgehalten. Die Trendlinie weist auf eine leichte Steigerung des haushaltsinternen Betreuungsaufwands hin. Aufgrund der kleinen Anzahl von Datenpunkten und der grossen Schwankungen von Jahr zu Jahr ist dieses Ergebnis jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

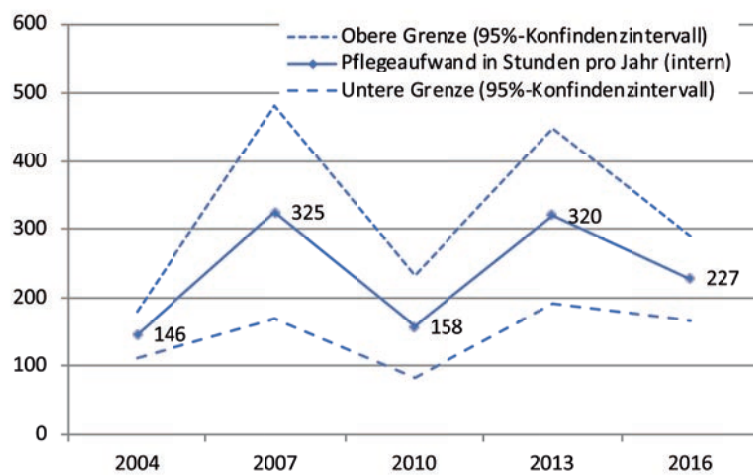


Abbildung 6: Zeitlicher Aufwand für die Betreuung von Erwachsenen im gleichen Haushalt in Stunden pro Jahr - Quelle: SAKE; Berechnungen BFH (gewichtet)

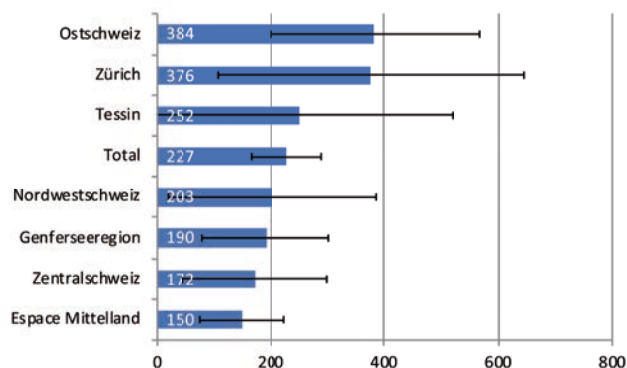


Abbildung 7: Haushaltsinterner Betreuungsaufwand nach Grossregion (2016) - Quelle: SAKE 2016; Berechnungen BFH (gewichtet)

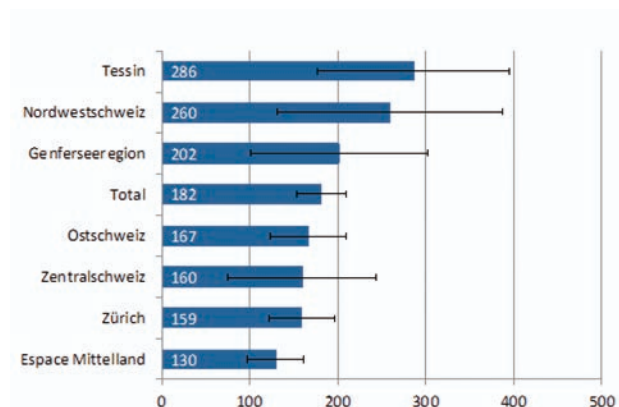


Abbildung 8: Haushaltsexterner Betreuungsaufwand nach Grossregion (2016)

Quelle: SAKE; Berechnungen BFH (gewichtet)

3.2 Auswertung nach soziodemographischen und sozioökonomischen Merkmalen

In Tabelle 1 werden für das Jahr 2016 Erwerbstätige ohne und mit Betreuungsaufgaben zugunsten Erwachsener anhand von soziodemographischen Merkmalen verglichen. Erwerbstätige Frauen übernehmen häufiger Betreuungsaufgaben zugunsten Erwachsener als erwerbstätige Männer. Zwar sind bei den Betreuungsaufgaben im eigenen Haushalt die erwerbstätigen Männer in der Mehrzahl. Da aber die haushaltsinternen Betreuungsaufgaben bei Erwerbstätigen deutlich seltener vorkommen als die haushaltsexternen ändert dies nichts daran, dass die Kombination von Erwerbstätigkeit und Betreuung bei Frauen deutlich häufiger vorkommt als bei Männern. Die Gruppe der erwerbstätigen Betreuenden ist vergleichsweise älter² und der Anteil der Schweizer/innen ist höher. Diese Personen sind häufiger verheiratet, haben aber weniger oft Kinder. Die Gegenüberstellung zeigt, dass die grössten soziodemografischen Unterschiede zwischen der Gruppe, welche ausserhalb des Haushaltes Erwachsene betreut, und den anderen beiden erwähnten Gruppen von Erwerbstätigen bestehen. Zwischen den Erwerbstätigen ohne Betreuungsaufgaben und jenen mit Betreuungsaufgaben innerhalb des Haushaltes gibt es diesbezüglich weniger deutliche Unterschiede.

24 Prozent der Erwerbstätigen, die haushaltsintern Betreuungsarbeit verrichten, sind ausbildungslos (vgl. Tabelle im Anhang). Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil der Ausbildungslosen in der Gruppe von Personen ohne Betreuungsaufgaben (14%). Bei den Erwerbstätigen, die sich ausserhalb des Haushaltes um Personen kümmern, ist dieser Anteil mit 5 Prozent sehr tief. Diese Personen arbeiten häufiger Teilzeit mit einem Beschäftigungsgrad von 50 bis 89 Prozent im Vergleich zu den Personen ohne Betreuungsaufgaben. Der Vergleich des Beschäftigungsgrads zeigt zudem, dass die Personen mit haushaltsinternen Betreuungsaufgaben häufiger Vollzeit erwerbstätig sind als die anderen Erwerbstätigen. Die Branchenstruktur der Erwerbstätigen ohne Betreuungsaufgaben und mit haushaltsinternen Betreuungsaufgaben unterscheidet sich kaum. Erwerbstätige, die ausserhalb des Haushaltes Erwachsene betreuen, sind häufiger im Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen berufstätig. Das jährliche Erwerbseinkommen ist höher als bei Personen ohne Betreuungsaufgaben. Erwerbstätige, die haushaltsintern betreuen, verfügen über ein tieferes Durchschnittseinkommen im Vergleich zu den Erwerbstätigen ohne Betreuungsaufgaben.

² Betreffend des Alters wurde auch überprüft, ob sich im zeitlichen Verlauf Unterschiede bezüglich des mittleren Alters der erwerbstätigen Personen mit Betreuungsaufgaben zeigen. Dies ist nicht der Fall: Der Altersmittelwert liegt durchwegs bei 45 Jahren mit einer Standardabweichung von rund 12 Jahren. Die genauen Altersmittelwerte (Standardabweichungen) für die gewichteten Stichproben lauten 2004: 44.7 (12.7), 2007: 45.1 (12.5), 2010: 45.5 (13.1), 2013: 46.0 (12.7), 2016: 44.8 (12.5).

Merkmal	Ausprägung	ET ohne Betreuungs- aufgaben			ET mit Betreuungs- aufgaben (intern)			ET mit Pflegeaufgaben (extern)		
		un- gew.	gew.	in %	un- gew.	gew.	in %	un- gew.	gew.	in %
Geslecht	Männer	7'179	2'267'444	54%	105	31'547	61%	179	51'898	38%
	Frauen	6'612	1'967'940	46%	72	20'492	39%	281	83'357	62%
	Total	13'791	4'235'384	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%
Alter (kat.)	15 bis 19	784	205'714	5%	19	5'137	10%	7	2'327	2%
	20 bis 24	941	342'565	8%	21	6'266	12%	20	6'078	4%
	25 bis 29	1'018	456'997	11%	11	4'244	8%	14	7'754	6%
	30 bis 34	1'326	503'551	12%	9	2'525	5%	24	9'974	7%
	35 bis 40	1'704	485'766	11%	8	1'917	4%	30	10'136	7%
	40 bis 44	1'709	481'034	11%	16	5'156	10%	49	13'568	10%
	45 bis 49	1'933	529'420	12%	24	7'177	14%	77	19'650	15%
	50 bis 54	1'907	533'114	13%	30	9'147	18%	108	30'214	22%
	55 bis 59	1'511	429'834	10%	27	7'017	13%	86	21'831	16%
	60 bis 64	958	267'389	6%	12	3'452	7%	45	13'722	10%
	Total	13'791	4'235'384	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%
	Alter (Mittelwert)		40			41			46	
Nationalität	Schweizer/-in	9'048	3'113'379	74%	117	37'714	72%	389	120'206	89%
	Ausländer/-in	4'743	1'122'005	26%	60	14'325	28%	71	15'049	11%
	Total	13'791	4'235'384	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%
Zivilstand	ledig	4'774	1'716'366	41%	74	24'171	46%	121	43'348	32%
	verheiratet	7'723	2'095'432	49%	85	20'784	40%	283	75'201	56%
	geschieden/verwitwet	1'294	423'586	10%	18	7'084	14%	56	16'706	12%
	Total	13'791	4'235'384	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%
Haushaltstyp	Einpersonenhaushalt	1'793	697'123	16%	0	0	0%	69	26'769	20%
	Paar ohne Kinder	3'179	1'066'210	25%	20	7'336	14%	132	39'858	30%
	Paar mit Kindern	6'816	1'804'541	43%	80	21'274	41%	204	51'692	38%
	Einelternhaushalt	812	260'500	6%	20	5'555	11%	27	8'219	6%
	Andere Haushalts- typen	1'180	403'718	10%	57	17'873	34%	26	8'188	6%
	Total	13'780	4'232'092	100%	177	52'039	100%	458	134'725	100%

Tabelle 8: Bemerkungen: gew. = gewichtet, ungew. = ungewichtet. ET
= Erwerbstätige Quelle: SAKE; Berechnungen BFH, Mai 2018



3.3 Zusammenhang zwischen Betreuungsarbeit und Erwerbspensum

In der SAKE werden die Teilzeiterwerbstätigen gefragt, aus welchen Gründen sie Teilzeit arbeiten und ob sie lieber Vollzeit arbeiten würden. Die Auswertung dieser Fragen (vgl. Tabelle im Anhang) gibt Hinweise, ob sich die Betreuungsaufgaben auf die Höhe des Erwerbspensums auswirken. Die Betreuung von älteren Erwachsenen ist nur bei einer kleinen Minderheit der Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben der Grund, dass sie Teilzeit erwerbstätig sind. In der Gruppe der Erwerbstätigen ohne Betreuungsaufgaben gegenüber Erwachsenen geben 22 Prozent an, dass sie wegen der Kinderbetreuung nicht Vollzeit erwerbstätig sind. Die Topantwort bei den Personen mit haushaltsinternen Betreuungsaufgaben ist „Andere Gründe“ und bei den Personen, die ausserhalb des Haushaltes Betreuungsaufgaben übernehmen, sind es sonstige familiäre Verpflichtungen. Die vorliegenden Auswertungen weisen nicht darauf hin, dass sich die Betreuungsaufgaben negativ auf das Arbeitsangebot auswirken.

3.4 Zwischenfazit

1.2 Prozent der Erwerbstätigen oder rund 50'000 Personen betreuten 2016 andere erwachsene Personen im gleichen Haushalt. Diese Personen sind im Vergleich zu Erwerbstätigen mit haushaltsexternen Betreuungsaufgaben weniger gut ausgebildet und erzielen tiefe Erwerbseinkommen, obwohl die grosse Mehrheit einen Beschäftigungsgrad von 90% und mehr aufweist. Zirka 135'000 Erwerbstätige (3.1%) betreuten 2016 erwachsene Personen ausserhalb des eigenen Haushaltes. Diese Personen sind in der Regel hoch qualifiziert, arbeiten häufig Teilzeit und erzielen vergleichsweise hohe Erwerbseinkommen. Die grosse Mehrheit dieser Gruppe möchte ihr Erwerbspensum nicht auf 100 Prozent ausdehnen. Der Anteil der Erwerbstätigen mit internen Betreuungsaufgaben ist im Verlauf seit 2004 rückläufig. Bei den haushaltsexternen Betreuungsaufgaben kann dazu keine abschliessende Aussage gemacht werden, da die entsprechende Erhebung 2016 verändert wurde. Der Betreuungsaufwand für die Betreuung im eigenen Haushalt hat in den letzten Jahren bei den Erwerbstätigen kaum zugenommen. Beim Betreuungsengagement ausserhalb des eigenen Haushaltes können keine Aussagen zum zeitlichen Verlauf gemacht werden. Regional bestehen Unterschiede in den Betreuungsquoten und im Betreuungsaufwand. Erwerbstätige im Kanton Tessin nehmen beispielsweise im Vergleich zu Personen im Kanton Zürich häufiger Betreuungsaufgaben war.

4 Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben vereinbaren – Die Perspektive von Erwerbstätigen in der Nordwestschweiz

4.1 Beschreibung des Erhebungsinstruments

Beim Erhebungsinstrument handelt es sich um einen Online-Fragebogen, der fast ausschliesslich geschlossene Fragen enthält, d.h. Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien. Dabei wurden auch Fragen aus früheren Arbeiten von Fluder u. a., (2012) und Perrig-Chiello, Höpfinger, & Schnegg, (2010) aufgenommen.³ Inhaltlich können die folgenden Schwerpunkte unterschieden werden:

- Einschätzung der persönlichen Relevanz des Themas Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung
- Charakterisierung des Betreuungssettings (u.a. Art und Ausmass der Betreuungsbedürftigkeit, Art der Beziehung zur unterstützungsbedürftigen Person, Art und Ausmass der zu erbringenden Unterstützungsleistung)
- Ermittlung der Bedürfnisse nach Unterstützung der Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben (Wissen und Befähigung, Koordination und Organisation, Austausch und Begleitung, Auszeit und Regeneration)
- Ermittlung der Unterstützung der Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben im Unternehmen
- Ermittlung des Handlungsbedarfs
- Erhebung von statistischen Informationen zum Arbeitgeber (u.a. Grösse, Branche, Tätigkeit) sowie zur antwortenden Person (u.a. Alter, Geschlecht)

4.2 Erhebungszeitraum und Auswahl der Stichprobe

Die Befragung von Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben in der Region Nordwestschweiz wurde zwischen dem 27. November 2017 und dem 28. März 2018 durchgeführt. Insgesamt nahmen 91 Personen an der Befragung teil. Dabei handelte es sich um eine Ad-hoc Online-Befragung. Zur Gewinnung der Befragungsteilnehmenden wurden zwei Vorgehensweisen gewählt. Zum einen wurden Mitarbeitende über ihre Arbeitgebenden angesprochen und per E-Mail über die Online-Befragung informiert.⁴ Zum zweiten wurden betreuende Erwerbstätige indirekt über die von ihnen betreuten Angehörigen erreicht. Dazu wurden Mitarbeitende von Spitexorganisationen, Curaviva und Seniorenorganisationen gebeten, das entsprechende Anschreiben ihren älteren Kundinnen und Kunden abzugeben bzw. mit diesen zu besprechen, ob und wie das Anschreiben an die betreuenden Erwerbstätigen weitergegeben werden kann.⁵ Beim Anschreiben handelte es sich um einen von den Regierungsräten Engelberger (BS) und Weber (BL) unterzeichneten Brief. Ebenfalls wurde auf der metrobasel Webseite an prominenter Stelle ein Hinweis auf die Befragung platziert, mit direktem Link zur Befragung. Die Befragung wurde mit der Applikation Survey-Monkey erstellt.

³ Danken möchten wir an dieser Stelle den Studierenden der FHNW BSc Betriebswirtschaft für ihre wertvolle Mitarbeit im Rahmen ihrer Projektarbeit

⁴ Dies war der Fall für die kantonale Verwaltung Basel-Stadt, die Spitex Birsfelden, das Pflegeheim Gundeldingen, das Bürgerspital Basel-Stadt, Rehab Basel-Stadt, die Basler Verkehrsbetriebe, Coop Basel sowie die auf Vereinbarkeitsfragen spezialisierte Firma profawo.

⁵ Spitex-Verbände Kanton Baselland, Curaviva Baselland, Seniorenorganisationen Baselland, Bürgerspital Basel-Stadt.

Die antwortenden Personen wurden den verschiedenen Branchen gemäss der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) zugeordnet. Zu Vergleichszwecken wurde jeweils auch der Anteil der Erwerbstätigen in diesen Branchen gemäss Arbeitsmarktindikatoren des BFS (2017) genannt. 53% der befragten Auskunftspersonen können den vier Branchen «Verarbeitendes Gewerbe» (3%; BFS: 13%), «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (4%; BFS: 4.7%), «Gesundheits- und Sozialwesen» (36%; BFS: 13%) sowie «öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung/Verteidigung» (11%; BFS: 4%) zugeordnet werden. Weitere Branchen mit einem Anteil von mehr als 5% sind «Baugewerbe» (7%; BFS: 7%), «Information und Kommunikation» (8%; BFS: 3%), «Handel und Reparatur» (6%; BFS: 13%) und «Unterricht und Erziehung» (5%; BFS: 7%). In der vorliegenden Stichprobe sind also im Vergleich zu den gesamtschweizerischen Daten des BFS (2017) das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung und die Informations- und Kommunikationsbranche übervertreten, während verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, sowie Unterricht und Erziehung als Branche untervertreten sind.

45% der Befragten arbeiten in einem Mikro- oder einem kleinen Unternehmen (unter 50 Mitarbeitende), 25% der Befragten sind bei einem Arbeitgeber mit 50-249 Mitarbeitenden und 30% der Befragten arbeiten für ein Grossunternehmen oder eine grosse Verwaltungseinheit (250+ Mitarbeitende). Zum Vergleich: Gesamtschweizerisch arbeiten rund 68% der Beschäftigten für ein KMU und rund 32% für ein Grossunternehmen. Insofern erscheinen in der Zusammensetzung der Erwerbstätigenstichprobe die KMU untervertreten zu sein, während die Grossunternehmen durchaus adäquat vertreten sind.

67% der Stichprobe geben an Teilzeit zu arbeiten, wobei weitere Analysen zeigen, dass dies v.a. am hohen Frauenanteil liegt.

36.5% der Stichprobe geben an, über einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss zu verfügen, 24% geben an eine Berufslehre abgeschlossen zu haben, 24% nennen als Abschluss eine höhere Berufsausbildung, 9.5% eine Mittelschule, 5% verfügen über einen sonstigen Schulabschluss, 1.6% über eine Anlehre/eidg. Berufsattest.

76% der befragten Personen sind weiblich, das Durchschnittsalter liegt bei 52, allerdings ist die Standardabweichung des Mittelwerts gross, was auf eine starke Streuung in den Daten hindeutet.

67% der befragten Personen leben aktuell in einer Partnerschaft, 17% sind alleinstehend und 16% geben eine andere Lebenssituation an. Weiter geben 65% der befragten Personen an Kinder zu haben, wobei diese vorwiegend über 13 Jahre alt sind.

4.3 Relevanz des «Work & Care» aus Sicht der Arbeitnehmenden

Alle 91 Befragten haben angegeben, das Thema Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und beruflicher Tätigkeit sehr wichtig (72,5%) oder ziemlich wichtig (27,5%) zu finden. Keine der befragten Personen hat angegeben, das Thema eher unwichtig oder völlig unwichtig zu finden. Es zeigten sich keine Unterschiede in der Beurteilung der Bedeutung des Themas nach Geschlecht oder Altersklassen.

Mehrheitlich geben die Befragten an, lediglich eine Person zu betreuen (79%). Hierbei handelt es sich vorwiegend um einen Elternteil (Mutter 46 Personen, Vater 29 Personen). Die Betreuung dauert in den meisten Fällen seit mehr als 3 Jahren an (44%), die weitere Dauer der Betreuung ist für die meisten Befragten nicht abschätzbar (52%).

Die Betreuungsaufgaben sind sehr vielfältig, jedoch ist die emotionale Unterstützung die häufigste Betreuungsart, gefolgt von der Erledigung von administrativen Tätigkeiten. Dies deutet darauf hin, dass die Grundpflege anderweitig gesichert ist.

Ein Blick auf die weiteren beteiligten Akteure scheint diese Annahme zu bestätigen (vgl. Abb. 10). Nebst weiteren Angehörigen sind ambulante Pflege- und Betreuungsdienste sowie andere bezahlte Pflege- oder Betreuungspersonen in die Betreuung involviert. Dies unterstützt die Annahme, dass die Grundpflege durch Fachpersonen erbracht wird.

Die Betreuung ist für die meisten Befragten planbar (83%). Häufig findet sie am Abend, am Wochenende, aber auch während den Ferien statt (vgl. Abb. 11-13).

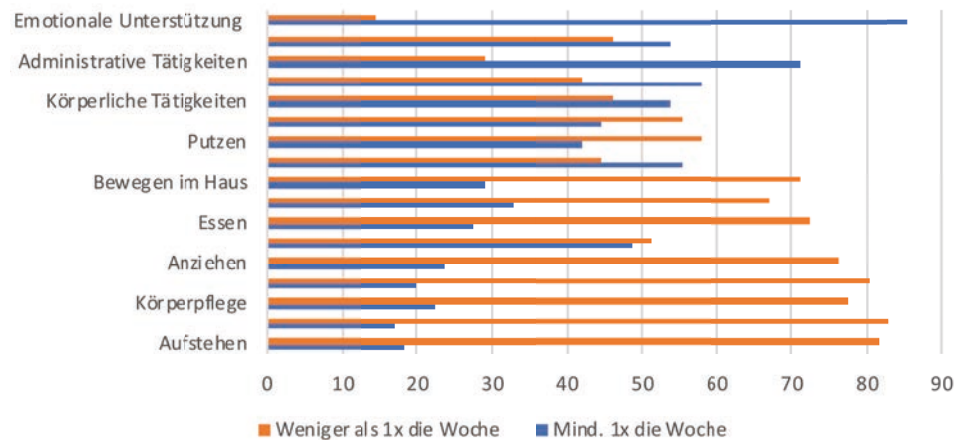


Abbildung 9: Art und Häufigkeit der ausgeführten Betreuungsaufgaben (%) - Quelle FHNW 2018

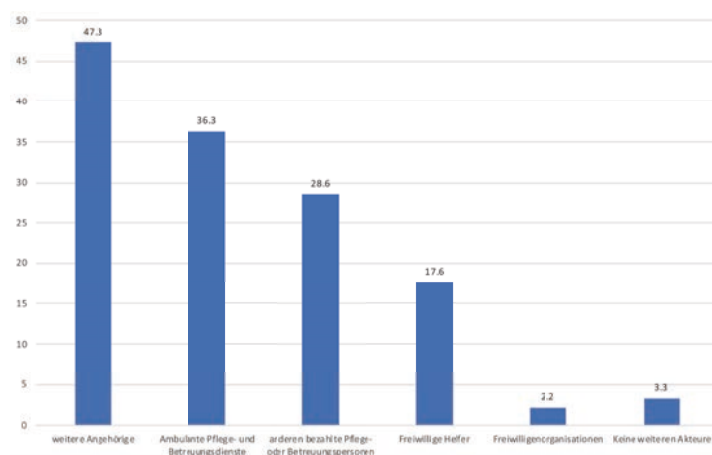


Abbildung 10: Weitere Akteure % - Quelle FHNW 2018

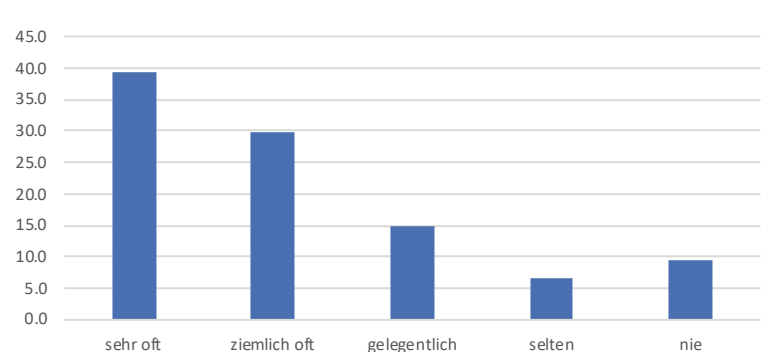


Abbildung 11: Häufigkeit von Betreuungsarbeiten abends (%) - Quelle FHNW 2018

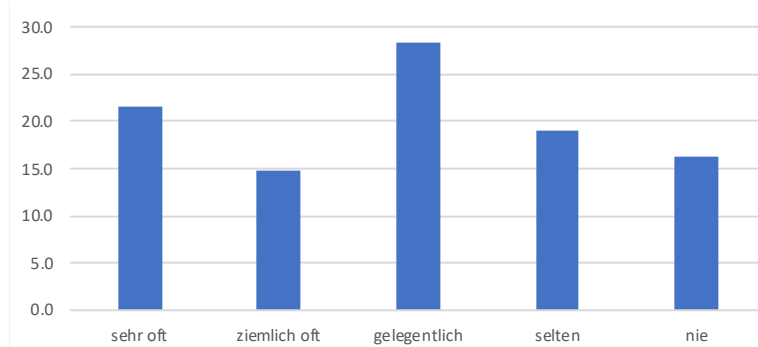


Abbildung 12: Häufigkeit von Betreuungsarbeiten in den Ferien (%) - Quelle FHNW 2018

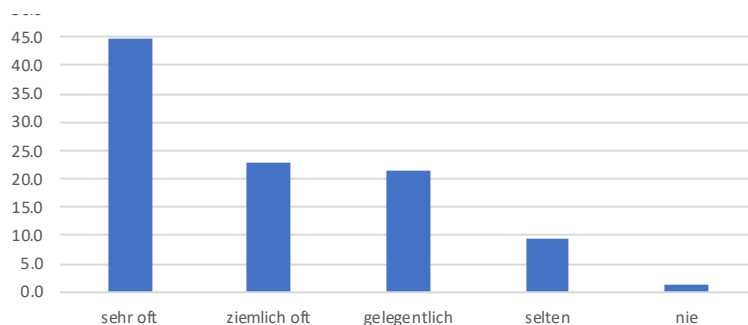


Abbildung 13: Häufigkeit von Betreuungsarbeiten am Wochenende (%) - Quelle FHNW 2018

Obwohl vordergründig aufgezeigt wird, dass sich die Betreuung zeitlich mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren lässt, besteht die Problematik, dass die Betreuung in Zeiträumen stattfindet, in denen normalerweise Erholung von der Erwerbstätigkeit stattfinden könnte oder andere, oft auf die Kernfamilie oder die Partnerschaft bezogene Tätigkeiten, ausgeübt werden könnten. Wie sich nachfolgend zeigt, gibt es eindeutige Hinweise darauf, dass die Balance von Erwerbsarbeit, Nichterwerbsarbeit und Freizeit für viele erwerbstätige Betreuende nicht gegeben ist. Dies lässt sich insbesondere aus den erhaltenen Antworten zu verschiedenen Belastungsskalen nachweisen: die Befragten gaben an sich psychisch (63%), zeitlich (69%) und körperlich (37%) belastet zu fühlen.

4.4 Information des Arbeitsumfeldes

Unterstützend könnte für die Mitarbeitenden eine offene Thematisierung des Betreuungsengagements am Arbeitsplatz und eine gemeinsame Diskussion über Entlastungsmöglichkeiten sein. 57% der Befragten gaben an, dass «jemand im Arbeitsumfeld» Kenntnis davon hat, dass sie Betreuungsaufgaben innehaben. 33% der Befragten gaben an, dass niemand am Arbeitsplatz davon weiss. Von denen, die angegeben hatten, dass jemand am Arbeitsplatz über die Betreuungsaufgaben Kenntnis hat, gaben 38,5% an, dass dies der Vorgesetzte oder Kollegen seien (30.8%) seien.

Obwohl 36% der Befragten angaben, dass sich der Arbeitgeber in dieser Thematik bereits sehr engagiert und die Situation von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben sehr gut kenne (51.5%), gaben dennoch 35% der Befragten an, dass der Arbeitgeber in dieser Thematik noch mehr tun könnte (vgl. Abb. 15).

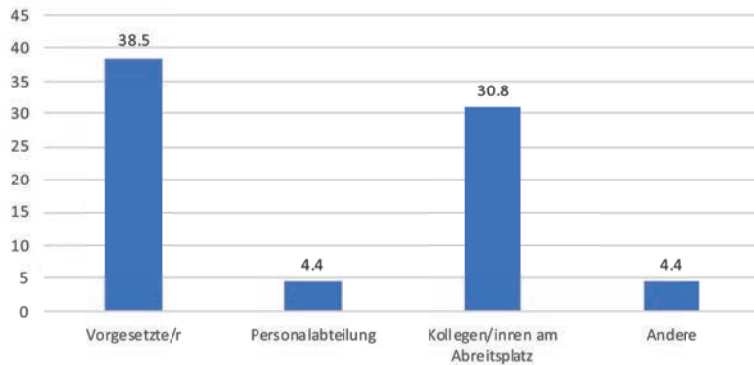


Abbildung 14: Wer weiss beim Arbeitgeber vom Betreuungsengagement? (%) - Quelle FHNW 2018

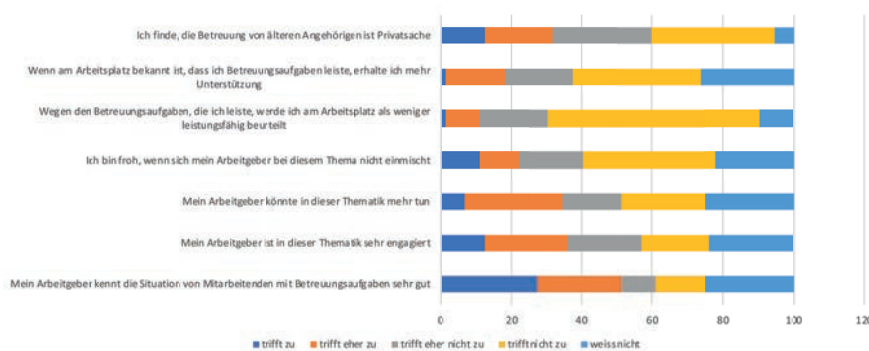


Abbildung 15: Einschätzung des Arbeitgebers bezüglich Work & Care (%) - Quelle FHNW 2018

4.5 Formen der Unterstützung

Gemäss den befragten Erwerbstätigen wird von den Arbeitgebern eine grosse Bandbreite an Unterstützungsformen angeboten. Am häufigsten werden flexiblere Arbeitszeiten, unbezahlter Urlaub und Home-Office genannt. Am häufigsten tatsächlich genutzt werden flexiblere Arbeitszeiten, Home-Office und Job Sharing. Nicht angeboten jedoch wünschenswert aus Sicht der Erwerbstätigen wäre die Vermittlung von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen oder die Zurverfügungstellung von Informationen zum Thema, die bezahlte Reduktion des Beschäftigungsgrads oder ein massgeschneidertes individuelles Angebot. Dort wo dies nicht angeboten wird, würde man sich das Angebot des Home-Office wünschen.

Nebst der Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber, wäre für die Befragten die Unterstützung durch Nachbarn, weitere Angehörige, Freiwillige sowie finanzielle Unterstützung hilfreich. Weniger als die Hälfte der Befragten erhält finanzielle Unterstützung. Interessant ist auch, dass nur die Hälfte der Befragten zu wissen angibt, dass auf Gemeindeebene Möglichkeiten oder Angebote bestehen, eine finanzielle Unterstützung zu erhalten.

4.6 Persönliches Empfinden der Belastungen und Unterstützungen

Obwohl die Mehrheit der Befragten (55.5%) angegeben hat, dass die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und beruflicher Tätigkeit wenig bis gar nicht schwierig sei (vgl. Abb. 17), fällt die hohe subjektiv wahrgenommene Belastung auf (vgl. Abb. 18-21).

So können die Befragten die weitere Dauer der Betreuung oft nicht abschätzen, haben oft Schwierigkeiten eine Person zu finden, welche die Betreuung im Fall eigener Krankheit oder Auszeit übernimmt, und fühlen sich psychisch, körperlich sowie zeitlich belastet.

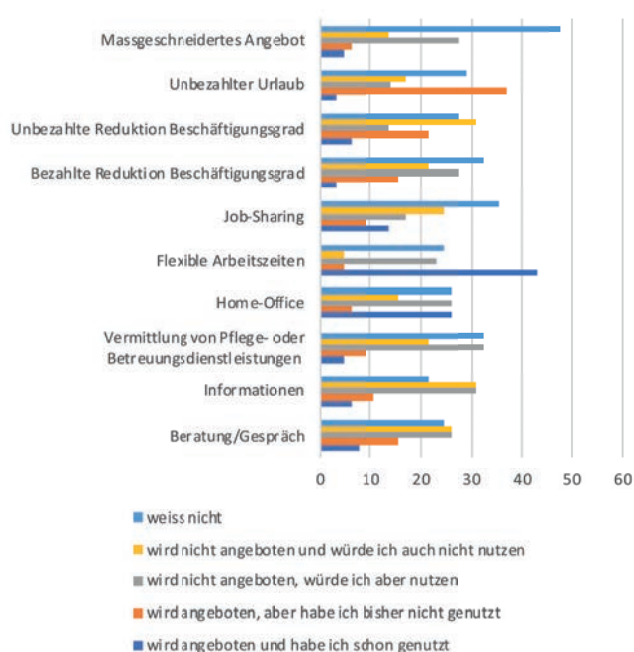


Abbildung 16: Vom Arbeitgeber angebotene Unterstützung (%) - Quelle FHNW 2018

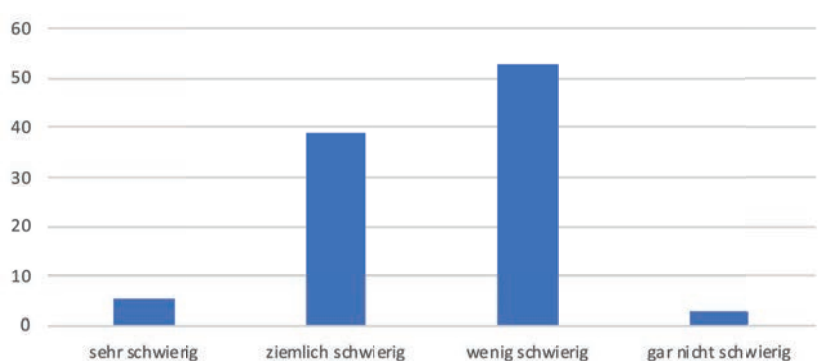


Abbildung 17: Wie schwierig ist die Vereinbarkeit von Work & Care? (%) - Quelle FHNW 2018

Vier separate lineare Regressionsanalysen wurden durchgeführt, um aufzuzeigen, ob die Variable Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben die 4 Belastungsformen (psychische Belastung, körperliche Belastung, zeitliche Belastung, und finanzielle Belastung) vorhersagen kann.

Die Tabelle 1 zeigt Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen und unabhängigen Variablen sowie die Interkorrelationen.

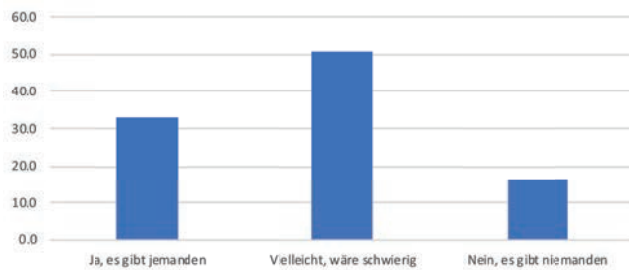


Abbildung 18: Kann jemand einspringen, wenn Sie eine Auszeit benötigen? (%) - Quelle FHNW 2018

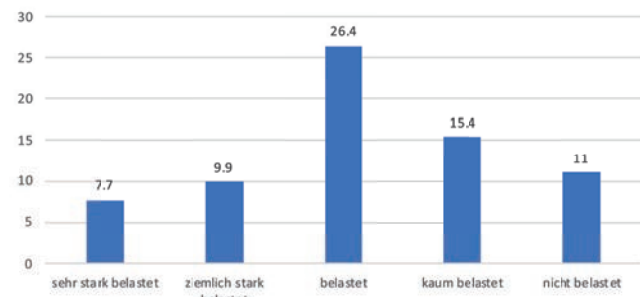


Abbildung 19: Ausmass der psychischen Belastung (%) - Quelle FHNW 2018

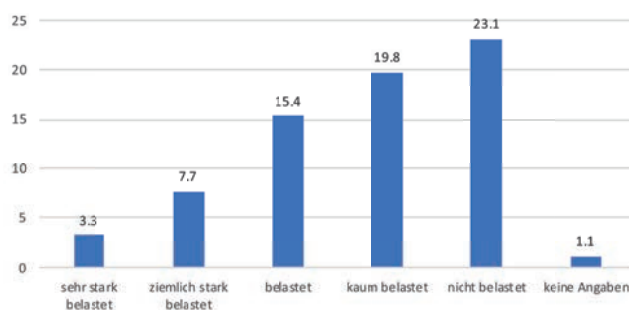


Abbildung 20: Ausmass der körperlichen Belastung (%) - Quelle FHNW 2018

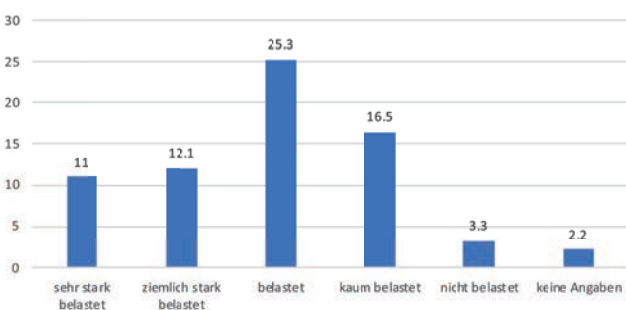


Abbildung 21: Ausmass der zeitlichen Belastung (%) - Quelle FHNW 2018

Variable	M	SD	1	2	3	4	5
1 Psychische Belastung	3.17	1.19	0.00	0.00			
2 Körperliche Belastung	3.78	1.20	.72**	.69**	0.00		
3 Zeitliche Belastung	2.94	1.23	.72**	.74**	.64**	0.00	
4 Finanzielle Belastung Prädiktorvariablen	4.09	1.22	.61**				
5 Schwierige Vereinbarkeit	2.53	0.65	.60**	.59**	.49**	.56**	0.00

Tabelle 1: Mittelwerte, Standardabweichungen (SD) und Interkorrelationen für die Aktive Thematisierung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung und vier Prädiktorvariablen

Variable	B	Std. Error	Beta	t	p
Psychische Belastung	1.12	.19	.60	5.96	.000
Körperliche Belastung	1.12	.19	.59	5.77	.000
Zeitliche Belastung	0.94	.21	.49	4.38	.000
Finanzielle Belastung	1.07	.20	.56	5.38	.000

Tabelle 2: Zusammenfassung der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastungsvariablen mit Prädiktorvariable Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben

Bemerkungen: B=Regressionskoeffizient; Std. Error=Standardfehler des Regressionskoeffizienten; Beta=standardisierter Regressionskoeffizient; t=Teststatistik zur Überprüfung der Nullhypothese, dass der Regressionskoeffizient den Wert 0 hat; p=Wahrscheinlichkeit, mit der die Nullhypothese zutrifft.

Die vier durchgeführten Regressionsanalysen zeigen, dass die Einschätzung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben alle vier Belastungsvariablen hochsignifikant vorhersagen kann.

Mit anderen Worten: Eine als schwierig erlebte Vereinbarkeit, äussert sich oft in Form von psychischer, körperlicher, zeitlicher und finanzieller Belastung.

4.7 Zwischenfazit

Das Thema Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf ist für alle Befragten ziemlich bis sehr wichtig. Mehrheitlich geben die Befragten an, lediglich eine Person zu betreuen, wobei es sich vorwiegend um einen Elternteil handelt. Die Betreuung dauert in den meisten Fällen bereits seit mehr als drei Jahren und die weitere Dauer der Betreuung ist für die meisten Befragten nicht abschätzbar.

Die geleisteten Betreuungsaufgaben sind sehr vielfältig, jedoch steht die emotionale Unterstützung im Vordergrund, gefolgt von der Erledigung von administrativen Tätigkeiten. Die Betreuung ist meistens planbar und findet häufig am Abend, am Wochenende, aber auch während den Ferien statt. Obwohl dies einerseits zeigt, dass die Betreuung sich grundsätzlich mit der Erwerbsarbeit vereinbaren lässt, besteht die Problematik, dass die Betreuung in den klassischen Erholungszeiten stattfindet, was, vor allem bei lange anhaltenden Betreuungssituationen in verschiedener Hinsicht belastend sein kann. Darauf weisen die verschiedenen Belastungsskalen hin: die Befragten geben an, sich psychisch, zeitlich und körperlich belastet zu fühlen.

Meistens hat im Arbeitsumfeld jemand Kenntnis davon, dass Betreuungsaufgaben übernommen werden: Meistens handelt es sich hierbei um die/den Vorgesetzte/n und/oder um Kollegen/innen am Arbeitsplatz. Obwohl die Mehrheit der Befragten angab, dass sich der Arbeitgeber in der Vereinbarkeitsthematik engagiere und die Situation von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben gut kenne, gaben die Befragten gleichzeitig auch an, dass der Arbeitgeber in dieser Thematik noch mehr tun könne.

Gemäss den befragten Personen wird von den Arbeitgebern eine relativ grosse Bandbreite an Unterstützungsformen angeboten. Am häufigsten werden flexiblere Arbeitszeiten, unbezahlter Urlaub und Home-Office angeboten. Am häufigsten genutzt werden flexible Arbeitszeiten, Home-Office und Job-Sharing. Nicht angeboten, jedoch wünschenswert, wäre die Vermittlung von Pflege- und Betreuungsdienstleistung, Informationen zur Thematik, die vorübergehende Reduktion des Beschäftigungsgrads ohne Lohneinbussen sowie massgeschneiderte Angebote. Nebst der Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber, wünschen sich die Befragten v.a. die Unterstützung durch Nachbarn, Angehörige, Freiwillige sowie finanzielle Unterstützung.

5 Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben vereinbaren – die Sicht von Arbeitgebern in der Nordwestschweiz

5.1 Erhebungszeitraum und Auswahl der Stichprobe

Die Befragung von Repräsentantinnen und Repräsentanten von Arbeitgebern in der Region Nordwestschweiz fand vom 22. Dezember 2017 bis zum 27. Februar 2018 statt. Dabei handelte es sich um eine Ad-hoc Online-Befragung. Anders als bei einer Zufallsstichprobe, bei der aus einer bestehenden Liste (z.B. Telefonnummern) zufällig eine Auswahl gezogen wird, wurden in diesem Fall Unternehmen und Verwaltungseinheiten angesprochen, die zum Netzwerk von metrobasel gehören. Zu diesem Zweck wurden einerseits die Mitglieder von metrobasel per E-Mail angeschrieben und gebeten, via Link an der Befragung teilzunehmen. Andererseits wurde auf der metrobasel Webseite an prominenter Stelle ein Hinweis auf die Befragung platziert, ebenfalls mit direktem Link zur Befragung. Die Befragung wurde mit der Applikation Survey-Monkey erstellt.

Im Folgenden werden die antwortenden Personen den verschiedenen Branchen gemäss NOGA analog der Befragung von Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben zugeordnet. Siehe auch Abschnitt 4.2 «Erhebungszeitraum und Auswahl der Stichprobe».

52% der befragten Auskunftspersonen (n=51) können den vier Branchen «Verarbeitendes Gewerbe» (12%; BFS: 13%), «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (14%; BFS: 4.7%), «Gesundheits- und Sozialwesen» (14%; BFS: 13%) sowie «öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung/Verteidigung» (12%; BFS: 4%) zugeordnet werden. Weitere Branchen mit einem Anteil von mehr als 5% sind «Baugewerbe» (8%; BFS: 7%), «Information und Kommunikation» (8%; BFS: 3%), «Handel und Reparatur» (6%; BFS: 13%), «Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen» (6%; BFS: 8%) und «sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» (6%; BFS: 3%). In der vorliegenden Stichprobe sind im Vergleich zu den gesamtschweizerischen Daten des BFS (2017) die Finanz- und Versicherungsdienstleister, die öffentliche Verwaltung und die Informations- und Kommunikationsbranche übervertreten, während Handel und Reparatur als Branche untervertreten ist. Nicht in der Stichprobe vertreten sind die Branchen «Erziehung und Unterricht» sowie «Land- und Forstwirtschaft».

71% der Befragten arbeiten in einem Mikro- oder einem kleinen Unternehmen (1-9 bzw. 10 – 49 Mitarbeitende), 10% der Befragten sind bei einem Arbeitgeber mit 50 – 249 Mitarbeitenden und 20% der Befragten arbeiten für ein Grossunternehmen oder eine grosse Verwaltungseinheit (250+ Mitarbeitende) (vgl. Tabelle 3). Zum Vergleich: Gesamtschweizerisch sind 90% aller Unternehmen Mikrounternehmen, 8.4% kleine Unternehmen, 1.5% mittlere Unternehmen und 0.3% grosse Unternehmen (BFS, 2017). Grosse Arbeitgeber sind also in der Stichprobe dieser Untersuchung übervertreten. Allerdings muss auch die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Unternehmensgrössen berücksichtigt werden. So arbeiten rund 68% der Beschäftigten in der Schweiz für ein KMU und rund 32% für ein Grossunternehmen. Insofern erscheint die Zusammensetzung der Unternehmensstichprobe als durchaus adäquat. Zwei Drittel (67%) der Befragten

arbeiten in den Kantonen BS oder BL. 20% arbeiten im Kanton SO und 8% im Aargau. Drei Befragte nannten einen anderen Kanton oder einen ausländischen Arbeitsplatz.

Durchschnittlich liegt der Anteil der 50- bis 59-jährigen Mitarbeitenden in den antwortenden Betrieben bei einem Drittel und ist damit die häufigste Alterskategorie der Mitarbeitenden. Allerdings sind die Standardabweichungen der Mittelwerte gross, was auf eine starke Streuung in den Daten hindeutet.

Anzahl Mitarbeitende	Häufigkeit	Prozent	Prozent kumulativ
1-9 Personen	17	33.3	33.3
10-49 Personen	19	37.3	70.6
50-249 Personen	5	9.8	80.4
250+ Personen	10	19.6	100.0
Total	51	100.0	

Tabelle 3: Anzahl Mitarbeitende des Unternehmens /der Verwaltungseinheit

5.2 Beschreibung des Erhebungsinstruments

Beim Erhebungsinstrument handelte es sich um einen Online-Fragebogen, der fast ausschliesslich geschlossene Fragen, d.h. Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien, enthält. Inhaltlich wurde in folgende Schwerpunkte unterschieden:

- Einschätzung der Relevanz des Themas Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gesamtschweizerisch sowie für das eigene Unternehmen/die eigene Verwaltungseinheit sowie des entsprechenden Handlungsbedarfs
- Ermittlung des Engagements der Arbeitgeber in dieser Thematik (Informiertheit des Arbeitgebers, aktive Thematisierung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gegenüber den Mitarbeitenden)
- Ermittlung der Angebote des Arbeitgebers, welche die Vereinbarkeit ermöglichen bzw. erleichtern sowie deren Nutzung durch Arbeitnehmer
- Ermittlung des Potenzials von Vereinbarkeitsmassnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeber
- Erhebung von statistischen Informationen zum Arbeitgeber (u.a. Grösse, Branche, Altersstruktur der Belegschaft) sowie zur antwortenden Person (Alter, Geschlecht, Stellung im Betrieb).

5.3 Relevanz der Vereinbarkeit von Work & Care aus Sicht der Arbeitgeber

39% der Befragten schätzten den Anteil der Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben bei älteren Angehörigen auf unter 5% ein. 12% schätzten ihn zwischen 5 – 10% ein, weitere je 12% zwischen 11 – 20% bzw. 21 – 30% und 14% auf über 30% (14%). 12% gaben an, den Anteil nicht einschätzen zu können. Je höher der Anteil von Mitarbeitenden im Alter von 50-59 Jahren geschätzt wurde, desto höher wurde auch der Anteil von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben eingeschätzt. Betriebe mit einem hohen Anteil von Frauen mit Teilzeitpensen schätzen den Anteil von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben ebenfalls höher ein.

50% der Befragten gaben an, dass die Vereinbarkeit von Betreuung von Älteren und Erwerbstätigkeit ein zentrales Thema für ihr Unternehmen bzw. ihre Verwaltungseinheit ist. Lediglich 39% vertraten die Auffassung, dass das Thema für die Arbeitgeber gesamtschweizerisch von zentraler Bedeutung sei (vgl. Abb. 23). Nur 14% der Befragten gaben an, dass ihr Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung regelmässig thematisiere. Zählt man noch die Antwortkategorie „gelegentlich“ hinzu, erhöht sich der Anteil auf 53%. Eine aktive Thematisierung findet signifikant häufiger in Betrieben statt, welche die Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung als zentrales Thema für Betriebe in der Schweiz bzw. für den eigenen Betrieb erkannt haben. Das aktive Thematisieren wird zudem von jenen Betrieben bejaht, die den gesamtschweizerischen Handlungsbedarf als hoch einstufen.

Als Hauptgrund für die Nichtthematisierung wurde von 63% der Befragten die fehlende Nachfrage der Mitarbeitenden genannt. Ebenfalls noch relativ häufig wurden als Gründe genannt:

- Fehlende personelle Ressourcen (46%)
- Man hält das Thema im eigenen Unternehmen/der eigenen Verwaltungseinheit für unwichtig (38%)
- Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind nicht bekannt (38%)
- Man hält das Thema für eine Privatangelegenheit, die den Arbeitgeber nichts angeht (37%)

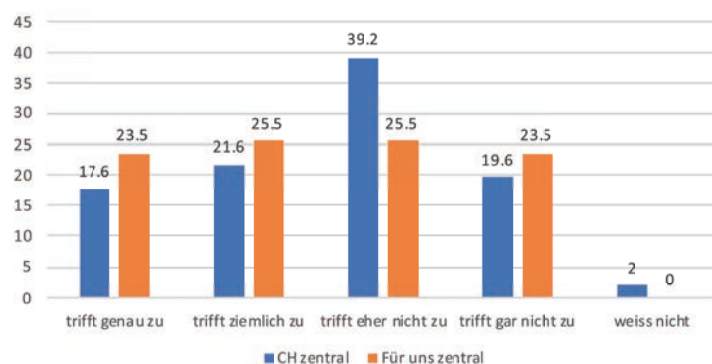


Abbildung 23: Die Vereinbarkeit von Work & Care ist für unser Unternehmen/unsere Verwaltungseinheit bzw. generell für Arbeitgebende in der Schweiz ein zentrales Thema (%)

Die Wichtigkeit des Themas für den eigenen Betrieb wurde von denjenigen Personen höher eingeschätzt, die den Anteil von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben kennen ($\chi^2=12.6$, $df=3$; $p<.01$). Zudem sind es eher die kleineren Arbeitgebenden, welche die Relevanz des Themas für den eigenen Betrieb als hoch einstufen (Pearson-Korrelation: $r=.24$; $p<.10$; vgl. Abb. 24)). Kleinere Betriebe gaben zudem weit häufiger an, den Anteil von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben zu kennen. Der entsprechende Zusammenhang ist eng und hoch signifikant (Pearson-Korrelation: $r=.69$; $p<.001$).

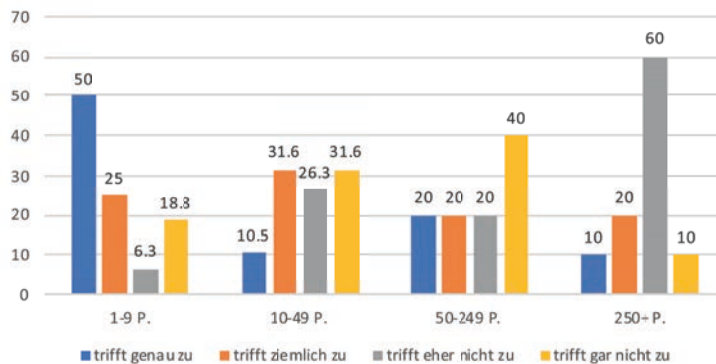


Abbildung 24: Vereinbarkeit von Work & Care ist ein zentrales Thema für uns (nach Betriebsgrösse) (%)

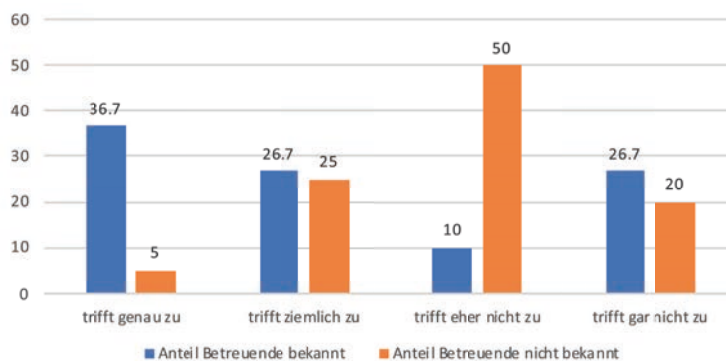


Abbildung 25: Vereinbarkeit von Work & Care ist ein zentrales Thema für uns (nach Kenntnis über den Anteil Betreuender im eigenen Betrieb) (%)

Je ungefähr die Hälfte der Befragten findet, dass es bei der Informiertheit von Vorgesetzten bzw. von Mitarbeitenden Verbesserungspotenzial gäbe. Wiederum zeigt sich, dass der Kenntnisstand von Vorgesetzten (und von Mitarbeitenden) besser eingeschätzt wird, je besser die Zahl von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben bekannt ist (Pearson-Korrelation: $r=0.36$ bzw. $r=0.30$; $p<.05$). Ebenfalls sind Vorgesetzte dann gut informiert, wenn der Betrieb die Thematik für sich selbst als zentral erachtet (Pearson-Korrelation: $r=.52$; $p<.001$).

Gesamtschweizerischer Handlungsbedarf wird von 57% der Befragten erkannt. Im eigenen Unternehmen wollen aber nur 21% einen Handlungsbedarf orten. Der Handlungsbedarf wird von jenen Arbeitgebern höher eingeschätzt, die einen hohen Anteil von Mitarbeitenden zwischen 30-49 Jahren angeben. Bei hohen Anteilen von Mitarbeitenden unter 30 und ab 50 Jahren wird der Handlungsbedarf geringer eingestuft. Hingegen zeigen sich keine signifikanten Korrelationen zwischen dem Frauenanteil in der Belegschaft und der Einschätzung der Wichtigkeit dieses Vereinbarkeitsthemas. Gleiches gilt für den Anteil Teilzeiterwerbstätigen.

5.4 Vorhandene Angebote und deren Nutzung

Von Mitarbeitenden häufig genutzte Angebote der Arbeitgeber sind flexible Arbeitszeiten und Home-Office. Gesprächsangebote bestehen zwar grossmehrheitlich, doch sind sie selten auf spezifische Bedürfnisse von Personen mit Betreuungsaufgaben ausgerichtet. Dazu passt, dass nur eine Minderheit der Arbeitgeber Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben zur Verfügung stellt (vgl. Abb. 26).

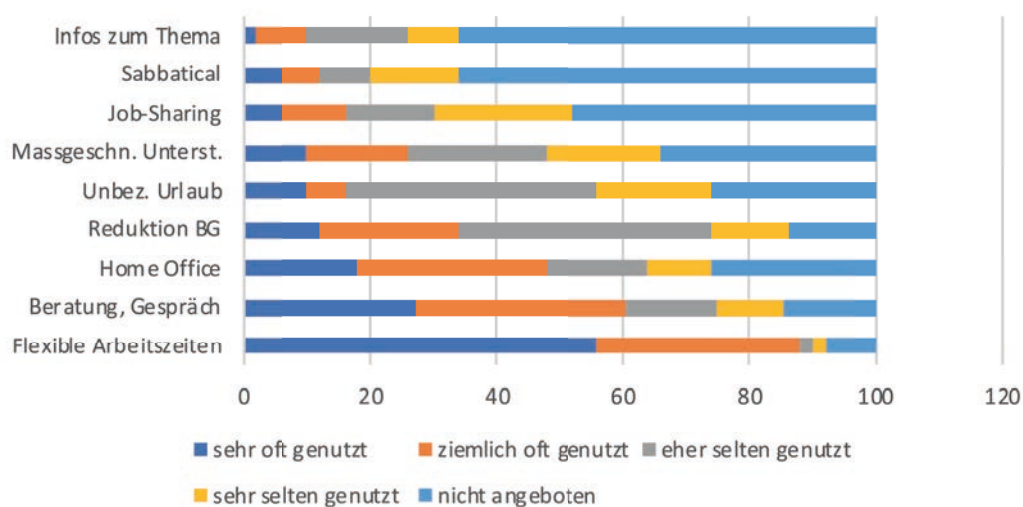


Abbildung 26: Nutzung von Angeboten durch Mitarbeitende (%)

Generell zeigt sich, dass die Häufigkeit der Nutzung gewisser Vereinbarkeitsangebote vom Alter der Belegschaft abhängt. Firmen und Verwaltungen mit einem höheren Anteil 50+ geben höhere Nutzungshäufigkeiten an. Die Zusammenhänge sind signifikant für Gespräche (häufig zwischen 50-59-Jahren; und massgeschneiderte Unterstützung (häufig ab 60 Jahren).

Fragt man noch gezielter nach den vorhandenen Angeboten für Personen mit Betreuungsaufgaben, so schwingen die folgenden obenaus:

- Flexiblere Arbeitszeiten (88%)
- Vorübergehende Reduktion des Beschäftigungsgrads (80%)
- Unbezahlter Urlaub (76%)
- Home-Office (74%)
- Beratung/Gespräch (60%)
- Massgeschneiderte Unterstützung nach Absprache (52%)

- Weit seltener stehen den Betroffenen die folgenden Möglichkeiten zur Verfügung:
- Job Sharing (26%)
- Einschlägige Informationen (18%)
- Bezahlter Urlaub (10%)

Als besonders kostengünstig für die Arbeitgeber werden flexible Arbeitszeiten und Home-Office eingeschätzt. Demgegenüber gelten massgeschneiderte Lösungen und das Job Sharing als teuer. Auch wenn die Stichprobengrösse diesbezüglich keine abschliessenden Aussagen erlaubt, so fällt doch auf, dass das Arbeiten von zuhause aus in Abhängigkeit der Branchenzugehörigkeit des Betriebs mehr oder weniger gut angeboten werden kann. Selten steht ein solches Angebot im Gesundheits- und Sozialwesen zur Verfügung. Dagegen scheint es in der öffentlichen Verwaltung, im Finanz- und Versicherungssektor und auch im verarbeitenden Gewerbe bzw. der Herstellung von Waren ein solches Angebot zu geben. Flexible Arbeitszeiten scheinen hingegen branchenübergreifend angeboten zu werden.

5.5 Welche Unterstützung wünschen sich Arbeitgeber?

Am meisten Anklang findet die Bereitstellung von Fachinformationen und der Austausch mit anderen Unternehmen/Verwaltungseinheiten. Dies wird von je 57% der Befragten als wünschenswert eingestuft. Die anderen vorgeschlagenen Unterstützungsformen finden bedeutend weniger Rückhalt:

- Finanzielle Unterstützung: 45%
- Schulung von HR-Mitarbeitenden: 35%
- Schulung von Vorgesetzten: 35%

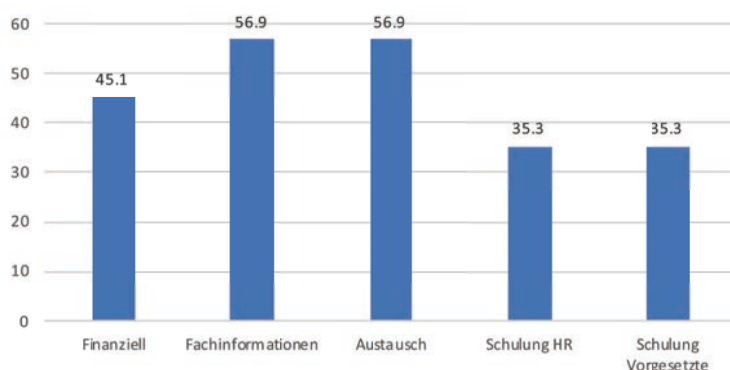


Abbildung 27: Wie wünschenswert sind verschiedene Formen der Unterstützung von Arbeitgeber? (Anteil „wünschenswert“ in %)

Die Unterstützungsangebote werden von kleineren und grösseren Arbeitgebern sehr ähnlich eingeschätzt. Wichtig ist jedoch, wie der Handlungsbedarf im eigenen Betrieb eingeschätzt wird. Wo dieser als hoch bewertet wird, werden auch die finanzielle Unterstützung von Arbeitgeber sowie Schulungsangebote für Vorgesetzte positiv beurteilt.

Weitere Auswertungen und Tabellen zur «aktiven Thematisierung im Betrieb als Ergebnis verschiedener Faktoren» siehe Anhang 8.2.

5.6 Zwischenfazit

Es herrscht in den befragten Betrieben kein Konsens bezüglich Relevanz der Vereinbarkeitsthematik und dem damit verbundenen Handlungsbedarf. Es wird jedoch eine positive Rückkopplung deutlich:

Je stärker die Arbeitgeber nämlich für die Work & Care-Thematik sensibilisiert sind und je grösser sie den Handlungsbedarf im eigenen Betrieb einschätzen, desto genauer sind ihre Kenntnisse über betroffene Mitarbeitende und desto eher sind sie der Auffassung, dass Work & Care Massnahmen ein Potenzial zur Attraktivitätssteigerung des Unternehmens haben. Schulungen für HR-Mitarbeitende oder Vorgesetzte finden zwar keine Mehrheit. Jedoch zeigt sich, dass gerade jene Betriebe, die den eigenen Handlungsbedarf hoch einschätzen, Schulungen von Vorgesetzten begrüssen. Diese Betriebe sind es auch, die einer finanziellen Unterstützung zur Schaffung von Vereinbarkeitsangeboten nicht abgeneigt wären (z.B. in Form von staatlichen Beiträgen oder Steuererleichterungen). Wie gezeigt werden konnte, hängt die aktive Thematisierung der Vereinbarkeitsthematik im Betrieb stark von vier Faktoren ab:

Die Thematisierung findet eher statt,

1. wenn entsprechende personelle Ressourcen vorhanden sind,
2. wenn ein Betrieb den Handlungsbedarf in dieser Thematik ganz generell in der Schweiz als hoch einstuft,
3. wenn die Arbeitnehmer eine aktive Haltung des Betriebs einfordern
4. wenn Vorgesetzte über die Thematik gut informiert sind.

Daran lässt sich sehr schön zeigen, dass ein aktiver Umgang mit dieser Vereinbarkeitsthematik im Betrieb das Ergebnis ist des Zusammenspiels von betrieblichen Ressourcen (Wissen, vorhandenes Personal), (Wert-)Haltungen (wird das Thema als gesamtschweizerisch wichtig eingestuft?) und Verhalten der Mitarbeitenden (wird ein proaktiver Umgang des Betriebs eingefordert?).

Die am häufigsten genutzten Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben sind flexible Arbeitszeiten und Home-Office. In Betrieben mit älteren Mitarbeitenden werden individuelle Gespräche und massgeschneiderte Lösungen häufiger genutzt.

Viele – jedoch nicht alle – Arbeitgeber ermöglichen flexibles Arbeiten – insbesondere flexible Arbeitszeiten und Home-Office. Beim Home-Office zeigt sich tendenziell, dass dieses Angebot im Sozial- und Gesundheitswesen seltener besteht, obwohl gerade diese Branchen einen hohen Frauenanteil beschäftigen und Frauen eine zentrale Rolle in der Betreuungsarbeit spielen. Bei den flexiblen Arbeitszeiten zeigt sich hingegen kein branchenabhängiges Muster, was darauf hindeutet, dass flexible Arbeitszeiten wohl branchenübergreifend angeboten werden können.

Ein eindeutiges Manko besteht bezüglich der Bereitstellung von Fachinformationen. Nur wenige Betriebe sind in dieser Hinsicht bereits aktiv. Dies ist denn auch ein Bereich, in dem sich die Betriebe mehr Unterstützung wünschen würden. Ebenfalls mehrheitlich wünschen sich die Betriebe Unterstützung in Form von Austausch mit anderen Betrieben.

6 Analyse zur Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit aus Sicht von CEOs nordwestschweizerischer KMU

Die Interviews wurden als Leitfadeninterviews geplant und durchgeführt. Der Leitfaden diene zur Strukturierung der Gespräche. Angelegt als Führungs- und Orientierungshilfe, sollte er den Befragten so viel Gestaltungsfreiraum wie möglich lassen. Ziel war, die interessierenden Themenblöcke in der einen oder anderen Form mit allen Befragten zu erörtern.

Es wurden zehn Leitfadeninterviews mit CEOs nordwestschweizerischer KMU durchgeführt. Die Interviews fanden statt zwischen dem 30. Januar 2017 und 08. März 2017. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach dem „Integrativen Ansatz“ zur qualitativen Interviewforschung von Jan Kruse. Nach den allgemeinen Regeln der qualitativen Interviewforschung steht dabei im Fokus, die individuelle Sichtweise der befragten Person zu erforschen. Ausgehend von der Welt des Interviewers wird in einem iterativen Verfahren herausgearbeitet, welche Motive der Befragten in der real stattgefundenen Unterhaltung zu den entsprechenden Aussagen führte.

Die pro Gesprächspartner individuell herausgearbeiteten Motive werden dann über alle Befragten zu zentralen Motiven verdichtet. Anhand der so herausgearbeiteten zentralen Motive werden anschliessend die formulierten Forschungsfragen beantwortet.

Die Beschreibungen des Erhebungsinstruments siehe Anhang 8.7.

6.1 Auswahl der Stichprobe

Es wurden ausschliesslich Geschäftsführer (CEO) von KMU befragt. CEO sind in KMU wesentliche Beeinflusser, wenn es um die Festlegung von Strategien und Budgets für deren Umsetzung geht. Die Entwicklung sowie Schwerpunkte der Unternehmenskultur sind in KMU deutlicher von der Person des Geschäftsführers geprägt als in Grossunternehmen mit vielschichtig institutionalisierten Abläufen zur Entscheidungsfindung.

Gemäss den zur Verfügung gestellten statistischen Angaben von 8 der 10 befragten Unternehmen, stellte sich deren Mitarbeiterzahl per Befragungszeitpunkt wie folgt dar (Abbildung 28):

Mit über 500 Mitarbeitenden sind zwei Unternehmen zu den Grossunternehmen zu zählen. Davon ist ein Unternehmen ausschliesslich lokal in der Grossregion Nordwestschweiz tätig. Im Gegensatz zu den ansässigen nationalen und internationalen Grossunternehmen kann dieses Unternehmen von der Struktur und Organisation her eher den KMU zugerechnet werden. Die KMU1 und KMU2 weisen branchentypisch hohe Anteile von Mitarbeiterinnen auf.

Passend dazu zeigt Abbildung 29 dass KMU1 und KMU2 jene Unternehmen sind, in welchen Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Pensen zum Unternehmensalltag gehört. Bei den anderen 5 KMU, welche Angaben zur Verteilung der Pensen gemacht haben, findet sich eine Häufung bei den 80%-Pensen. Andere Teilpensen sind in den KMU 3,5,6,7,8 eher die Ausnahme.

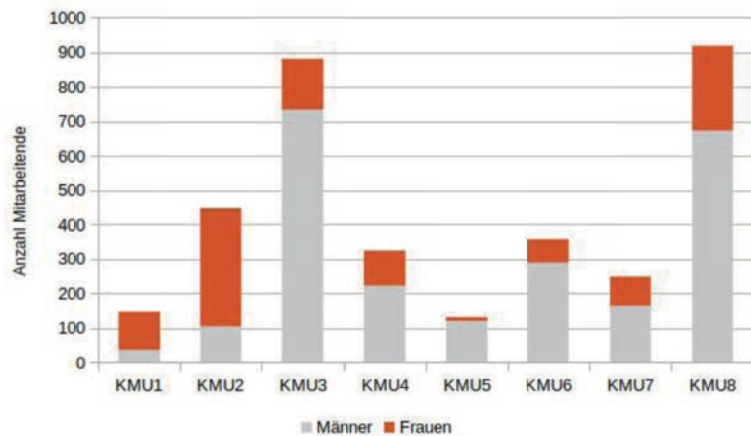


Abbildung 28: Anzahl Mitarbeitende KMU1 bis KMU8 - Eigene Darstellung

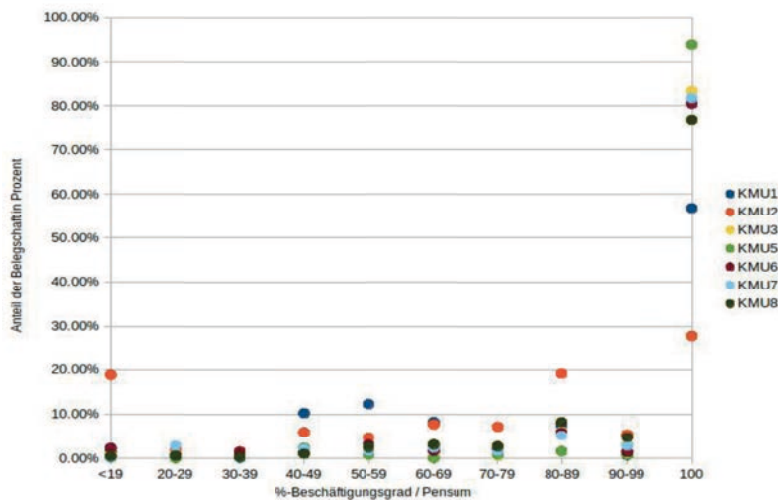


Abbildung 29: Verteilung der Teilzeitpensen - Eigene Darstellung

6.2 Ergebnisse

6.2.1 Angehörigenbetreuung durch Mitarbeitende

Die Erfahrungen mit betreuenden Mitarbeitenden sind bei den Befragten eher gering. Wenn überhaupt, dann werden Erfahrungen als erlebte Einzelschicksale dargestellt, in welchen die Unternehmen stets flexible, gute Einzelfalllösungen gefunden haben.

„Das sind jetzt nicht Massenphänomene, ja, das sind Einzelfälle, die man dann anschaut.“ (KMU9, 37)

Dabei wird Angehörigenbetreuung durchwegs als Last für die betroffenen Betreuenden wahrgenommen.

„Wenn es jetzt so ein bis zwei Sachen pro Woche mal sind, dann ist das ja etwas Anderes als wenn es jetzt jeden Morgen und jeden Mittag und jeden Abend ist. Das zermüht vielleicht auch den Mitarbeiter dann.“ (KMU6, 76)

Die Wahrnehmung als Einzelfälle begünstigt die Tabuisierung des Themas aus unternehmerischer Sicht. Solange Angehörigenbetreuung aus Sicht der CEO weder positiv besetzt, noch von strategischer Bedeutung ist, sehen diese keine Notwendigkeit zur Thematisierung.

„Hier, glaube ich, haben wir in unserer Firma keine Politik dazu, weil das Thema zu unbedeutend ist.“ (KMU2, 53)

Die Konzentration auf aktuell wichtigere Unternehmensthemen führt dazu, dass die CEO 2017 keine konkreten Strategien zur Erhöhung der Sensibilität für Angehörigenbetreuung verfolgen.

Im Gegensatz zur Kinderbetreuung sehen die CEO in der innerbetrieblichen Förderung der Angehörigenbetreuung 2017 wenig Potential für künftige Rekrutierungsvorteile. Passend dazu werden Investitionen in die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit beispielsweise als mögliche Form von Werbekosten wahrgenommen.

„Das ist wie ein Werbebeitrag, machen sie halt statt Werbung im Fernsehen geben sie halt diesen Betrag und schlachten das aus.“ (KMU1, 57)

6.2.2 Defizitorientiertes Bild älterer Mitarbeitender

Ältere Mitarbeitende mit lebenslangen Unternehmenskarrieren sind nicht unbedingt willkommen: Ihnen wird unterstellt, sich Komfortzonen zu suchen, überfordert zu sein und in erster Linie an sich anstatt an das Unternehmen zu denken. Sie werden entweder aus Toleranz noch beschäftigt oder bei Gelegenheit frühzeitig pensioniert. Ältere Mitarbeitende gelten als teurer als Junge, so dass aus unternehmerischer Sicht selbst eine abgefederte Frühpensionierung günstiger ist, als eine Weiterbeschäftigung

„Was kostet weniger, jemanden mitzuschleppen mit vollem Lohn bis 65, wenn er oder sie die Funktion nicht mehr ausüben kann (...), oder frühpensionieren? Ich glaube, es wird für die Unternehmen teurer, wenn man wegschaut, sie nicht frühpensioniert und einfach im Betrieb lässt.“ (KMU3, 44)

Ein oft defizitorientiertes Bild älterer Mitarbeitender verwehrt den Zugang des Unternehmens zum Erfahrungswissen dieser Mitarbeitergruppe.

Die Notwendigkeit, das Potential älterer Mitarbeitenden zu nutzen, manifestiert sich in Abhängigkeit der Einschätzung von Marktposition und Marktumfeld. Wird das eigene Unternehmen als Marktführer mit strategisch attraktiven Alleinstellungsmerkmalen wahrgenommen, so besteht wenig Interesse, das Potential älterer Mitarbeitender als strategische Unternehmensressource zu erhalten und nutzbar zu machen.

„(...) also ich würde sagen, die demografische Entwicklung, (...), ich spüre sie nicht und ich spüre sie vor allem nicht negativ.“ (KMU3, 46)

Demgegenüber haben Unternehmen, welche sich in einem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wettbewerb sehen, die Notwendigkeit erkannt, in alternde Belegschaften investieren zu müssen. Sie tun dies aber in aller Regel mit einem stark defizitgeprägten Bild älterer Mitarbeitender. Die Investitionen fokussieren darauf, ältere Mitarbeitende unter Wahrung des Gesichts zum Transfer des Erfahrungswissens zu motivieren, ihnen einen schrittweisen Ausstieg zu ermöglichen und sie aus ihren Positionen zu entfernen, damit sie den Jüngeren Platz machen.

„(...) wie kriegt man das geregelt, dass man Neue erhält und dass man auf der anderen Seite auch mit denen, die austreten, irgendwo eine Regelung hat, dass diese übergeben? Deshalb haben wir auch schon Fälle, die zum Beispiel in Altersteilzeit arbeiten ihr Know-how weitergeben. Es gibt sogar teilweise Frühpensionierungen, die wir machen mussten, um Platz für Junge zu schaffen.“ (KMU6, 16)

Altersgemischte Teams werden als Möglichkeit verstanden, den Wissenstransfer von Alt zu Jung sicherzustellen, bevor die Know-How-Träger in Pension gehen. Die Führung altersgemischter Teams wird als sehr anspruchsvoll wahrgenommen:

„Aber es funktioniert nicht, ausser einer ist da wirklich ein halbes Jahr, ein Jahr vor der Pensionierung. Nur dann kann das funktionieren, dass er wirklich übergeben will.“ (KMU6, 30)

Allerdings machen die CEO auch deutlich, bisher auf Ebene Geschäftsleitung wenig konkrete Ergebnisse erarbeitet zu haben.

„Das ist tatsächlich bei uns auch ein Thema, das wir bis jetzt vernachlässigt haben. ... Da gibt es völlig individuelle Wünsche und das ist tatsächlich etwas, worüber wir uns in der Geschäftsleitung kürzlich unterhalten haben und dass inskünftig da eine Strategie erarbeitet werden müsste.“ (KMU7, 127)

Die Folgen des demographischen Wandels sind dabei noch zu wenig konkret fassbar, als dass strategische Konzepte entstehen.

6.2.3 Kosten und Verantwortung der Angehörigenbetreuung

Grundsätzlich unbestritten ist die Erwartung, dass die Kosten für Pflege und Angehörigenbetreuung in den nächsten Jahren in der Schweiz steigen werden:

„Abgesehen davon, wer finanziert, völlig unabhängig von diesem Thema, die nächsten 30 Jahre diese Heerscharen an Leuten, die nicht mehr ganz so wirtschaftlich leistungsfähig sind aber irgendwie durchgefüttert und betreut und medizinisch versorgt werden müssen? Das sind nicht nur die Betreuungskosten, die wir jetzt heute Morgen diskutieren. Da kommt eine Riesenwelle auf uns zu, das ist Niemandem bewusst.“ (KMU5, 180)

Aus Sicht der CEO ist die Privatwirtschaft nicht Teil der Finanzierungslösung. Eine Finanzierung durch sozialstaatliche Lösungen halten die CEO für ungeeignet, da staatliche Lösungen als ineffizient und wenig zielgerichtet gelten.

„Ja, das Einfachste für uns wäre, zu sagen, das sollen die Privathaushalte lösen. Denn Sozialversicherungen kosten immer sehr viel Geld. Es ist auch ein gesellschaftliches Problem oder nicht? Wer soll das bezahlen? Es sind ja nicht nur die Kosten für die Betreuung von älteren Leuten, es kommen ja noch viele andere Kosten auf den Staat zu (...)“ (KMU10, 94)

Implizit oder explizit sehen die CEO die privaten Haushalte in der Pflicht, ihren Betreuungsbedarf zu finanzieren. Dazu zählen auch der Verzicht auf Erwerbstätigkeit oder Pensenreduktionen um die sozialen Betreuungsaufgaben wahrnehmen zu können.

„Also als Unternehmer stelle ich mich da auf den Standpunkt, dass das primär vom Arbeitnehmer bezahlt, respektive getragen werden muss. Wir bieten schon eine Überbrückungsmöglichkeit. Natürlich kann man das mal diskutieren, das ist aber im Einzelfall zu regeln.“ (KMU8, 96)

6.2.4 Flexibler Altersrücktritt

Der flexible Altersrücktritt wird in aller Regel im Sinn einer vorzeitigen Pensionierung wahrgenommen. Mitarbeitende wollen vor dem gesetzlichen Rücktrittsalter in Pension gehen, weil sie es sich leisten können.

„Lebensqualität kombiniert mit noch mehr Selbstverwirklichung, dazu gibt es verschiedene Modelle: beispielsweise dann als eigenständiger Unternehmer aktiv werden oder wie auch immer.“ (KMU3, 29)

Der flexible Altersrücktritt wird nicht mit der Möglichkeit, die Pensionierung aufzuschieben, in Verbindung gebracht. Wünschen Mitarbeitende über das gesetzliche Rücktrittsalter hinaus zu arbeiten, so sehen das die befragten CEOs eher kritisch. In aller Regel gehen die CEO davon aus, dass eine Beschäftigung über das gesetzliche Rücktrittsalter hinaus zum Nachteil des Unternehmens ist. Deshalb spielt bei der Beurteilung durch die CEO die Abklärung eine wichtige Rolle, ob es eine Win-Win-Situation ist.

„(...) aber wir können uns vorstellen, falls die Firma daran interessiert ist und sie auch Lust hätten, sie noch ein bisschen länger zu beschäftigen. Dann schauen wir das an. Das bleibt aber unter uns, um keine Präzedenzfälle zu kreieren. Wir schlagen das nicht breit im Unternehmen, wir suchen individuelle Lösungen, die Win-Win-Situationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten.“ (KMU7, 87)

Ein Aufschub der Pensionierung wird als grosszügiges Angebot den Mitarbeitenden gegenüber wahrgenommen. Daraus erwächst das Selbstverständnis der CEOs, dass arbeiten über das gesetzliche Rücktrittsalter hinaus grundsätzlich in einem Teilzeitpensum mit einem geringeren Beschäftigungsverhältnis stattfindet.

„(...) das ist eine Möglichkeit, die Karriere noch 5 Jahre zu verlängern, allderdings meistens mit begrenztem Pensum. Diese Leute, die richten sich dann einen stufenweisen Abgang ein, und das ermöglichen wir sehr gerne.“ (KMU2, 16)

Die Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Rücktrittsalter hinaus widerspricht dem defizitorientierten Altersbild vieler CEOs. Die Möglichkeit, Erwerbseinbussen infolge Teilzeitpensen wegen Angehörigenbetreuung durch Verlängerung der Erwerbstätigkeit zu kompensieren, wird nicht in Betracht gezogen.

Die Notwendigkeit, in die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit zu investieren, besteht für sie nicht. Sie sind überzeugt, im Zeitpunkt wo sich das Thema akzentuieren sollte, flexible und unternehmerische Lösungen bereithalten zu können.

„Das ist vielleicht die grössere Challenge, sie ist gesellschaftspolitisch. Für mich als Unternehmer mache ich mir jetzt nicht ganz grosse Sorgen. Irgendwie finde ich da eine Lösung. Ich musste schon so viele Lösungen für irgendwelche Unwegsamkeiten finden, die mich ereilt haben. Ich sage mir, ich kriege das hin.“ (KMU5, 192)

6.2.5 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit wird von den meisten Befragten aus unternehmerischer Sicht negativ konnotiert. In keinem der Gespräche wurde Teilzeitarbeit als geeignetes Mittel zur Steuerung von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit benannt. Teilzeitarbeit bedeutet für die CEO schwindendes Engagement der Firma gegenüber, zwecks individueller Optimierung der Work-life-Balance. Wünschen ältere Mitarbeitende künftig Teilzeit arbeiten zu wollen, gilt das auch als Bestätigung einer unterstellten wirtschaftlich prosperierenden Situation der Betroffenen „wer es sich leisten kann“.

„Leute suchen offenbar nach mehr Freizeit, nicht unbedingt nach mehr Einkommen. Das heisst, die Life-Work-Balance ein bisschen besser auswiegen.“ (KMU7, 24)

Bei Führungskräften sind Teilzeitpensen nicht erwünscht.

„Eine richtig wichtige Führungsfunktion sollte bei uns nicht Teilzeit arbeiten. So 70 Prozent wäre das unterste Pensum, sonst ist sie ja gar nicht mit dabei. Oder?“ (KMU3, 107)

Teilzeitarbeit verursacht betriebswirtschaftlichen Koordinationsaufwand. Unternehmerisch gesehen weisen die CEOs die Verantwortung klar von sich: Die CEOs erwarten, dass die Mitarbeitenden ihre volle Kapazität der Firma zur Verfügung stellen. Sie erachten es als ökonomisch sinnvoller, wenn die Angehörigenbetreuung von der Erwerbstätigkeit abgekoppelt wird. Dies kann durch den Verzicht privater Haushalte auf das Zusatzeinkommen eines Zweitverdieners, oder mittels aus dem Einkommen finanzierter, externer Betreuungslösungen erreicht werden.

„Das sollte in der sozialen Schweiz auf öffentlich-rechtlichem Niveau geregelt werden. Die Verantwortung des Arbeitgebers sollte dahingehend sein, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich auszuklinken, wenn so ein Akutfall eintritt. Ähnlich wie bei Krankheiten sollten sie zwei, drei Wochen oder die benötigte Zeit erhalten, um sich zu organisieren.“ (KMU2, 55)

Die befragten CEO hatten in aller Regel bruchstückhafte Informationen zum Ausmass allenfalls von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit betroffener Mitarbeitender im eigenen Unternehmen.

„Wir haben da keine Statistik. Es ist so, dass wir bei den älteren Semestern natürlich schon feststellen, dass es mal einen Betreuungswunsch oder Ferienwünsche gibt, die man dann natürlich ermöglicht. Aber es ist auch so, dass dann die Pensen zurückgefahren werden, auf etwa 80% oder auf Wunsch des Mitarbeiters. Ob das mit Betreuung zuhause von Eltern oder Partner zu tun hat, das weiss ich nicht. Kann ich nicht sagen.“ (KMU8, 30)

Das Phänomen hat aus Sicht der CEO Einzelfallcharakter. Entsprechend sehen sie die Informationspflicht bei den Mitarbeitenden.

„Da erwarte ich in unserer Unternehmung, dass der Mitarbeitende sich frisch, fröhlich, und ungehemmt meldet und das Thema ansprechen kann. Ich erwarte aber auch, dass wenn er es nicht tut und es ihm langsam über den Kopf wächst, der Vorgesetzte oder das Personal oder die Geschäftsleitung das spürt und erkennt.“ (KMU5, 97)

Die Bereitschaft der CEOs, Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit durch geplante Informationen zu enttabuisieren fehlt, da sie nicht daran glauben, dass es wirklich ein Thema werden wird. Die teils reflexartige Delegation an Personalverantwortliche zeigt die Stellung innerhalb der strategisch unternehmerischen Prioritäten.

„Ich denken, wenn es ein Problem damit gibt, wäre meines Erachtens der richtige Weg, über den Linienvorgesetzten oder Linienvorgesetzte zu gehen. Die kennen das. Wie gesagt, ich gehe davon aus, unsere Leute haben Empathie und Verständnis für solche Sachen und versuchen Lösungen zu finden.“ (KMU3, 117)

Die Vereinbarkeit wird insgesamt im kurzfristigen Bereich beurteilt. Die CEOs sehen sich nicht in der Verantwortung, Lösungen zur mittel- und langfristigen Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit entwickeln und mittragen zu müssen. Sie sehen sich in der Verantwortung, kurzfristig flexibel den Mitarbeitenden Raum für die Organisation der externen Angehörigenbetreuung zu geben.

Die CEOs assoziieren die kurzzeitigen Unpässlichkeiten zwecks externer Organisation der Angehörigenbetreuung mit Unfällen, Geburt eines Kindes oder Umzug.

„Das ist natürlich immer mit Schwierigkeiten verbunden, das ist klar. Wir brauchen aber auch Lösungen in der Hinterhand, wenn jemand auf dem Fussgängerstreifen überfahren würde. Wenn so etwas passiert und wenn jetzt jemand wirklich so einen Bedarf hat – das können natürlich nicht viele sein –, dann muss man das auch ermöglichen. Ich bin da relativ offen. Denn wenn derjenige dann zurückkommt, dann ist er doppelt dankbar und setzt sich wieder ein für das Geschäft. Deshalb müssen wir da Lösungen bieten.“ (KMU8, 50)

Für mittel- und langfristige Vereinbarkeit sehen sich die CEO als Unternehmer nicht zuständig. Hier erwarten sie das Commitment der Mitarbeitenden zur Firma und eine Organisationslösung ohne Beeinträchtigung der Arbeitsleistung.

7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der Anteil der Erwerbstätigen mit Betreuungsaufgaben ist im Zeitverlauf rückläufig – dies gilt insbesondere für diejenigen Betreuungsarbeiten, die ausserhalb des eigenen Haushalts stattfinden. Dieser Befund entspricht nicht demjenigen Bild, das wir aufgrund der demografischen Entwicklung erwarten würden. Dieses suggeriert, dass wegen der zunehmenden Alterung der Bevölkerung Angehörige vermehrt Betreuungsaufgaben übernehmen. Gleichzeitig macht dieser Befund verständlich, dass dieser Vereinbarkeitsthematik aus Optik der CEOs im Jahr 2017 strategisch relevantere Themen entgegenstehen.

Der Rückgang der Betreuung durch Erwerbstätige im eigenen Haushalt dürfte darauf zurückzuführen sein, dass vermehrt Nicht-Erwerbstätige – darunter insbesondere Personen im Rentenalter – diese Betreuung übernehmen, wie dies von Banwart & Dubach (2016) ebenfalls auf Basis der SAKE-Daten dargestellt wurde. Der Rückgang des Anteils Erwerbstätiger, die Betreuungsaufgaben ausserhalb des eigenen Haushalts wahrnehmen, ist aber zwischen 2004 und 2013 doch so deutlich, dass er zusätzlich auch mit der Zunahme von Spitexleistungen im gleichen Zeitraum in Verbindung gebracht werden muss (vgl. ebenfalls Banwart & Dubach, 2016). Gleichzeitig gilt es aber zu beachten, dass dieser Befund eine Momentaufnahme darstellt. Wie das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (2016) aufzeigt, ist in der stationären und insbesondere ambulanten Langzeitpflege bis 2030 von einem grossen zusätzlichen Personalbedarf auszugehen. Ob es gelingt, diesen Personalbedarf tatsächlich abzudecken, ist zumindest mit Fragezeichen versehen. Damit die Betreuung älterer und hochaltriger Menschen auch in Zukunft gesichert ist, wird es deshalb noch eines grösseren Engagements der Zivilgesellschaft bedürfen. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung wird darum – trotz der rückläufigen Entwicklung der Betreuendenquote unter den Erwerbstätigen in den letzten Jahren – an Bedeutung gewinnen. Es ist deshalb wichtig, dass der Bundesrat (2018) vorschlägt, die Anspruchsberechtigung auf Betreuungsgutschriften für die AHV auszuweiten und darin auch die Betreuung von Angehörigen mit leichter Hilflosigkeit zu inkludieren.

7.1 Betreuungssettings von erwerbstätigen Personen unterscheiden sich stark

Haushaltsinterne und haushaltsexterne Betreuung von Erwachsenen durch Erwerbstätige stellen zwei sehr unterschiedliche Betreuungssettings dar. Dies gilt für die Intensität der Betreuung genauso wie für die individuellen Merkmale der betreuenden Personen. Die Betreuung ist im haushaltsinternen Setting deutlich intensiver als im haushaltsexternen. Wenn es deshalb darum geht, für Erwerbstätige Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit zu finden, so ist diesem Aspekt Rechnung zu tragen. Hinzu kommt, dass die Analyse der SAKE-Daten deutlich aufzeigt, dass Personen mit haushaltsinternen Betreuungsaufgaben besonders oft mit hohem Beschäftigungsgrad erwerbstätig sind. Es ist also davon auszugehen, dass sich bei diesen Personen die Vereinbarkeitsproblematik akzentuiert. Demgegenüber sind Personen, die ihre Erwerbstätigkeit mit haushaltsexterner Betreuungsarbeit kombinieren, weit häufiger Teilzeit erwerbstätig. Es handelt sich bei diesen Erwerbstätigen mehrheitlich um Frauen. Zudem fällt auf, dass die erwerbstätigen Betreuenden mit haushaltsexternen Betreuungsaufgaben über ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen und ein überdurchschnittliches Einkommen haben. Ziehen wir in Betracht, dass aus Sicht des Arbeitsmarkts ein Interesse daran besteht, eine möglichst hohe Partizipation von gut qualifizierten Personen und eine noch stärkere Beteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt zu erreichen, so dürfte sich in Zukunft insbesondere bei gut qualifizierten Frauen ein Zielkonflikt zwischen der Erwerbs- und der Betreuungsarbeit akzentuieren.

7.2 Vereinbarkeit – ein wichtiges Thema für erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben zugunsten älterer Erwachsener

Erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben messen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung eine grosse Bedeutung bei. Die Befunde der vorliegenden Untersuchung sind diesbezüglich eindeutig. Weniger einheitlich präsentiert sich hingegen das Bild bei den befragten Repräsentanten von Arbeitgebern. Vorderhand sind es vor allem Mikrounternehmen mit weniger als neun Mitarbeitenden, welche die diesbezügliche Situation ihrer Mitarbeitenden gut kennen und die Thematik für das eigene Unternehmen als zentral einstufen.

Obwohl man davon ausgehen kann, dass grössere Arbeitgeber eher in der Lage wären, für die Vereinbarkeit von Betreuung und Erwerbstätigkeit standardisierte Lösungen anzubieten, beurteilen ihre Repräsentanten (HR- Verantwortliche, Linienvorgesetzte) den entsprechenden Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen als eher gering. Dies könnte zum einen damit zu tun haben, dass plötzliche Ausfälle von Mitarbeitenden ab einer bestimmten Unternehmensgrösse leichter zu kompensieren sind – sei es durch Neuanstellungen oder durch die Übernahme von Aufgaben durch andere Mitarbeitende. Für kleinere Arbeitgeber ist der entsprechende Handlungsdruck grösser – sie sind denn auch offener für Unterstützungsangebote wie die Schulung von Vorgesetzten und finanzielle Hilfestellungen zur Schaffung von Vereinbarkeitsangeboten. Wie gezeigt werden konnte, ist die aktive Thematisierung der Vereinbarkeit in den Betrieben u.a. eine personelle und damit schlichtweg auch eine finanzielle Frage. Während also im Falle grösserer Arbeitgeber eher gefordert werden müsste, dass eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik stattfindet, stellt sich bei kleineren Arbeitgebern die Frage, wie diese trotz knapper Ressourcen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung so ermöglichen können, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einen Nutzen daraus ziehen können. Eine Möglichkeit besteht sicherlich in der Zusammenarbeit mit externen Fachstellen und Dienstleistern, z.B. Non-Profit-Organisationen mit Angeboten für die Angehörigenbetreuung. Ebenfalls vielversprechend erscheinen uns betriebsübergreifende Kooperationen – so wäre es etwa denkbar, dass mehrere kleinere Betriebe gemeinsam die Anstellung einer Expertin/eines Experten für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung finanzieren (vgl. Schramek, o. J.). An diese Person könnten sich die Mitarbeitenden dann mit ihren Anliegen wenden. Auch würden von dieser Stelle die fachlichen Informationen bereitgestellt.

7.3 Hohe Werte bei der persönlichen Belastung von erwerbstätigen Betreuenden

Wie der vorliegende Bericht deutlich macht, leisten Erwerbstätige ihre Betreuungsaufgaben für Erwachsene oft abends, am Wochenende und in ihren Ferien. Ihre Erholungszeiten sind dementsprechend reduziert und sie zeigen sich körperlich aber vor allem auch psychisch belastet. Dabei konnte klar gezeigt werden, dass eine als schwierig erlebte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung den Grad der erlebten psychischen, körperlichen und finanziellen Belastung eindeutig mitbestimmt. Gelingt es also, die Vereinbarkeit zu verbessern, wird dies sehr konkret als Entlastung erlebt und geht mit einem verbesserten Wohlbefinden einher. Wie aber ebenfalls gezeigt werden konnte, ist es auch wichtig, dass die Mitarbeitenden im Betrieb auf ihre Situation hinweisen. Denn dies trägt entscheidend zu einer aktiven Thematisierung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben auf gesamtbetrieblicher Ebene bei, was letztlich eine wichtige

Voraussetzung für die Entlastung der Betroffenen ist. Gegen eine offene Kommunikation seitens der Erwerbstätigen spricht die bei den interviewten CEOs festgestellte Einstellung zum Thema: Das Risiko, als „Winkelried“ die Enttabuisierung im eigenen Unternehmen voranzutreiben, ist in Kombination mit den anderen Belastungen der Betroffenen nicht zusätzlich tragbar. Es ist deshalb nicht erstaunlich und wurde auch an anderer Stelle schon berichtet (Schramek, o.J.), dass sich viele Mitarbeitende im Betrieb wenig oder gar nicht zu ihrer Belastungssituation äussern.

7.4 Wichtiger Zugang zu Information

Zu einer umfassenden Betrachtung gehört aber auch zu erkennen, dass die Entlastung nicht nur im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden stattfinden kann. Viele Erwerbstätige sind – je nach Grad der Unterstützungsbedürftigkeit – in der Lage, eine professionelle Betreuung in einem gewissen Ausmass zu bezahlen. Für sie ist es oft zunächst einmal wichtig zu erfahren, welche Dienstleistung für ihre Situation am angemessensten ist.

Wenn Arbeitgeber Hand bieten können, ihren betroffenen Mitarbeitenden den raschen Zugang zu individuell benötigter Information zu verschaffen, oder ein geeignetes Beratungsgespräch zu vermitteln, kann unter Umständen die Absenz am Arbeitsplatz verkürzt werden. Dies würde der geäusserten Erwartung der interviewten CEOs entsprechen. Diese bringen Absenzen infolge Angehörigenbetreuung mitunter dasselbe Verständnis entgegen, wie unfall- oder krankheitsbedingten Absenzen. Die gewährte Flexibilität für „Spontanabsenzen“ sollte aus Sicht der CEOs zur Organisation der Fremdbetreuung genutzt werden. Sind dazu Ansprechpartner und Prozesse institutionalisiert, geht seitens der erwerbstätigten Betreuenden weniger Zeit mit der Suche nach individuell angepasster, kompetenter Lösungsunterstützung verloren. Insofern ist der Vorschlag des Bundesrats zu begrüßen, die Lohnfortzahlung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen (Bundesrat/BAG, 2018).

7.5 Relevanz des Themas

Die Relevanz des Themas wird unterschiedlich bewertet. Während die erwerbstätigen Betreuenden die Relevanz durchwegs bestätigen, sind die Rückmeldungen der Arbeitgeber diesbezüglich weit weniger einhellig. Dies dürfte stark mit der tatsächlichen Betroffenheit eines Betriebs zusammenhängen. Während Repräsentanten von Unternehmen und Verwaltungen den Einzelfallcharakter betonen, sind CEOs von KMUs mit unternehmerisch aktuell dringenderen Fragen konfrontiert. Arbeitgeberseitig wäre deshalb ein Verständnis zu erarbeiten, dass die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit ein Aspekt des demographischen Wandels ist, der seine Wirkung zukünftig noch stärker entfalten wird. Damit kann neben bereits anerkannten Folgen der alternden Gesellschaft wie „Aging Workforce“ und „War for Talents“ ein weiterer Aspekt bei der strategischen Unternehmensentwicklung miteinbezogen werden.

Aus diesem Grund sehen wir heute weniger die einzelnen KMU im Lead, als deren Branchenverbände. Die aktuell einzelfallartig auftretenden Fälle können so genutzt werden, um in ein paar Jahren praxiserprobte Lösungsansätze verbandsweit zur Hand zu haben.

Dazu gehören auch Finanzierungsansätze. Fragen wie Lohnerhalt und soziale Absicherung betreffen Betreuende wie Arbeitgeber. Finanzielle Einbussen infolge Angehörigenbetreuung sollten aber auch volkswirtschaftlich betrachtet und getragen werden. Dazu wäre ein Konsens darüber zu entwickeln, wer denn eigentlich davon profitiert, dass erwerbstätige Betreuende auf Teile ihres Einkommens verzichten. Es ist deshalb zu

begrüssen, dass die Debatte über den Wert und die Finanzierung von Betreuung an Fahrt gewinnt (vgl. Knoepfel, Pardini & Heinzmann, 2018).

7.6 Lebensphasenabhängige Arbeitszeitmodelle

Die Sicherung der Sozialwerke wie auch der persönlichen Rente ist massgeblich von der Dauer und Höhe sozialversicherungsrelevanter Beiträge und damit von der Erwerbsarbeit abhängig. Deshalb ist es im gesamtgesellschaftlichen Interesse, dass auch Personen, die Betreuungsaufgaben zugunsten älterer Angehöriger übernehmen, weiterhin erwerbstätig sein können. Arbeitgeber können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, indem sie Arbeitszeitmodelle ermöglichen, die lebensphasenabhängig unterschiedlich intensives Arbeiten ermöglichen. Im Rahmen solcher Modelle können beispielsweise Zeitguthaben geöfnet werden, die u.a. dazu genutzt werden können, Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Auf längere Sicht können sich Arbeitgeber so auf die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung verlassen. Gleichzeitig haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, arbeitszeitlich vorzusorgen und Betreuungsaufgaben im Idealfall ohne Lohneinbussen zu übernehmen.

Damit solche Modelle noch breiter als bisher Fuss fassen können, müsste allerdings das Bewusstsein bei den Arbeitgebern stärker ausgeprägt sein, als dies heute der Fall ist, dass der Themenkomplex „Beruf und Familie“ nicht nur die Kinderbetreuung, sondern eben auch die Betreuung älterer Angehöriger umfassen kann. Dazu passt, dass der Zugriff auf Fachinformation zu diesem Vereinbarkeitsthema eine doch eher geringe Priorität hat. Das KMU- Handbuch Beruf und Familie 2016 (SECO, Schweizerischer Gewerbeverband & Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2016) enthält bereits viele wertvolle Hinweise und Praxisbeispiele zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben. Der lebensphasenbezogene Zugang ist aber eine Erweiterung, deren Potenzial unseres Erachtens noch nicht ausgeschöpft ist.

7.7 Ansatzpunkte auf Ebene der Bundesgesetzgebung

Bereits erwähnt wurde die vom Bundesrat vorgeschlagene Ausweitung der Betreuungsgutschriften für die AHV, die neu auch dann erfolgen sollen, wenn die betreute Person lediglich eine leichte Hilflosigkeit aufweist. Deutlich weiter gehen Überlegungen, Betreuungsaufgaben so zu definieren, dass sie Eingang in den Leistungskatalog des KVG finden und Betreuungspersonen somit ihre Leistungen direkt verrechnen könnten. Dies würde einer deutlichen Aufwertung von Betreuung entsprechen: Jedoch müsste auch der politische Wille bestehen, die entsprechenden Mittel dafür bereitzustellen. Ebenfalls wird regelmässig auf die Möglichkeit einer eigenständigen Pflegeversicherung hingewiesen, die dann auch definierte Betreuungsaufgaben umfassen müsste. Die Finanzierung einer solchen Pflegeversicherung könnte durchaus im Interesse der Kantone sein, die im heutigen System für die Ergänzungsleistungen aufkommen müssen. Diese werden dann fällig, wenn Einkommen und Vermögen von Privatpersonen zur Deckung von Betreuungskosten nicht ausreichen (vgl. auch Knoepfel, Pardini & Heinzmann, 2018). Eine weitere Möglichkeit besteht in der gesetzlichen Verankerung der Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit. So erlaubt es das Deutsche Pflegezeitgesetz, die Erwerbstätigkeit während bis zu sechs Monaten auszusetzen. Während diesem Zeitraum wird ein Kündigungsschutz gewährt. In dringenden Fällen ist ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz während bis zu zehn Tagen möglich. In diesen Fällen findet eine Lohnfortzahlung statt. Das Familienpflegezeitgesetz regelt den Anspruch auf eine Reduktion der Arbeitszeit im Falle von Angehörigenbetreuung. Es besteht im Rahmen dieses Gesetzes zudem die Möglichkeit, zur Abfederung von Lohnausfällen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen.

8 Anhang

8.1 Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE – Facts & Figures

- Eine Personenbefragung, die bis 2009 im 2. Quartal des Jahres und seit dann kontinuierlich über die Jahreswochen verteilt stattfindet
- Die SAKE verfügt aber über ein Zusatzmodul zur unbezahlten Arbeit, in dessen Rahmen auch die Daten zur Betreuung von unterstützungs- bedürftigen Personen erhoben werden
- Die SAKE ist repräsentativ für Personen ab 15 Jahren, die entweder die Schweizer Staatsbürgerschaft haben oder über eine Niederlassungsbewilligung des Typs B, C, oder L verfügen. Die SAKE berücksichtigt nur Personen, die in Privathaushalten leben (keine Kollektivhaushalte wie z.B. Alters- und Pflegeheime oder Gefängnisse).
- Die Daten werden telefonisch bei einer nach Kantonen geschichteten Zufallsstichprobe erhoben. Der Stichprobenumfang der SAKE wurde seit den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts kontinuierlich erweitert. Er liegt seit 2010 bei 126'000 Interviews pro Jahr.

Die Analysegesamtheit in der vorliegenden Arbeit wird auf Erwerbstätige (inkl. Lehrlinge) im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eingegrenzt, was zu einem Ausschluss von rund 40 Prozent der in der SAKE enthaltenen Beobachtungen führt. Bei diesen ausgeschlossenen Personen handelt es sich um Erwerbslose und Nichterwerbspersonen (Rentner/innen, Hausfrauen etc.). Im Fokus der Auswertungen stehen zwei Gruppen:

Die erste Gruppe besteht aus Zielpersonen, die angaben, dass sich eine behinderte oder pflegebedürftige Person im Haushalt befindet und die für deren Betreuung und Pflege Zeit aufwenden. Personen, die selbst pflegebedürftig sind (inkl. Einpersonenhaushalte) oder die Kinder betreuen (< 18 Jahren), werden in den Auswertungen explizit ausgeschlossen. Der Pflege- bzw. Betreuungsaufwand wird in Stunden oder Minuten an einem zufällig bestimmten Referenztag erhoben. Personen mit einem Aufwand von 0 Stunden respektive 0 Minuten fliessen ebenfalls in die Berechnungen ein. Die Fragen zur Pflege bzw. Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern wurden in den Jahren 2004, 2007, 2010, 2013 und 2016 identisch gestellt, so dass die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet ist.

Die zweite Gruppe sind Personen, die in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt erwachsene Personen ausserhalb des Haushaltes unbezahlt und nicht im Auftrag einer Organisation (Freiwilligenarbeit) gepflegt haben. 2016 wurden die Fragen in der SAKE so gestellt, dass für jede Person, die ausserhalb des Haushaltes betreut wird, erfasst wird, in welchem Umfang (Anzahl Stunden) und in welcher Art diese Betreuung stattgefunden hat. 2013 und früher wurde in der SAKE auf vier möglichen Positionen erfragt, welche Art von unbezahlter Tätigkeit ausserhalb des Haushaltes erfolgt ist (Verwandte Kinder hüten, Pflege von erwachsenen Verwandten etc.). Der Zeitaufwand für diese Tätigkeiten wurde summarisch an einem zufällig gewählten Referenztag in Stunden und Minuten erhoben. Der Pflege- bzw. Betreuungsaufwand kann somit nicht exakt bestimmt werden. Die Ergebnisse zu den Pflege- bzw. Betreuungstätigkeiten ausserhalb des Haushaltes können zwischen 2016 und den Vorjahren nicht verglichen werden. Zwischen 2004 und 2013 ist ein Vergleich grundsätzlich möglich. Aussagen zum tatsächlichen Pflege- bzw. Betreuungsaufwand können aber nicht gemacht werden.

In allen ausgewerteten Jahrgängen gibt es befragte Personen, die sowohl im eigenen Haushalt als auch ausserhalb des eigenen Haushaltes erwachsene Personen betreuen. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse in diesem Bericht getrennt für die Gruppe 1 und 2 sowie für das Total ausgewiesen. Das Total entspricht in diesem Fall nicht exakt der Summe der beiden Gruppen.

8.2 Thesen als Vorbereitung zu metrobasel-Studie «Aging – Betreuung»

Zur Vorbereitung der vorliegenden Studie hat das Projektleitungsteam Thesen erarbeitet, welche als Grundlage für die Stossrichtung der Studie, die entsprechenden Untersuchungen, Befragungen und Auswertungen dienen sollten. Gleichzeitig hat das Bundesamt für Gesundheit das Thema der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungsaufgaben ebenfalls aufgenommen, teilweise aber andere Aspekte untersucht. Entsprechend wurden die Fragestellungen für die Befragungen und Erhebungen modifiziert, das Schwerpunktthema der Studie aber beibehalten: Wie gelingt es, die Betreuung von betagten Angehörigen besser mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren? Welche Bedürfnisse bestehen diesbezüglich auf Seiten der betreuenden Arbeitnehmer? Wie dringlich ist für Arbeitgeber die Thematik und welche Unterstützung könnte von Unternehmerseite den Betreuenden gewährt werden?

Die als Ausgangslage für die Studie erarbeiteten Thesen sind die folgenden:

These 1:

Aufgrund der demografischen Entwicklung und des gesellschaftlichen Wandels (u.a. Veränderung von familialen Strukturen) wird der Bedarf an Hilfs- und Betreuungsleistungen für alte Menschen bedeutsam zunehmen. Unsere Gesellschaft ist deshalb mit der Frage konfrontiert, wie dieser Betreuungsbedarf adäquat bewältigt werden kann.

These 2:

Die Betreuung alter Menschen (in Abgrenzung zu Pflege) ist durch privates Engagement geprägt. Dieses Engagement ist mit individuellen Kosten verbunden und hat auch volkswirtschaftliche Konsequenzen (z.B. geringere Arbeitsmarktpartizipation von Betreuungspersonen im erwerbsfähigen Alter, Verschärfung des Fachkräftemangels). Da das individuelle Engagement gesellschaftlich erwartet wird (Entlastung des KVG-Systems), darf es für die betreuenden Personen nicht zu finanziellen Nachteilen führen. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben ist diesbezüglich zentral.

These 3:

Die finanzielle Selbstverantwortung im Bereich der Angehörigenbetreuung muss durch eine optimierte Zusammenarbeit von Angehörigen und Freiwilligen, den effizienten Einsatz vorhandener Geldmittel (Selbstzahler), Anreize für Arbeitgebende und die Förderung der inter- und intragenerationellen Solidarität (z.B. Betreuungsgutschriften) ergänzt werden. Besser koordiniert werden müssen ebenfalls die verschiedenen involvierten Drittzahler: Krankenversicherer, IV, AHV, Gemeinden, die Betroffenen selber und Angehörige. Betroffenen und Angehörigen muss dabei geholfen werden, legitime finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten auszuerschöpfen. Die Kosten der Betreuung können aber nicht nur dem Staat übertragen werden.

These 4:

Ohne betreuende Angehörige und Freiwillige (informelle Betreuung) wäre für viele alte Menschen ein Leben zuhause unmöglich. Die Unterstützung der Betreuenden ist deshalb von hoher individueller wie gesellschaftlicher Relevanz. Die Unterstützungsmöglichkeiten sind vielfältig und umfassen Information und Beratung sowie Modelle zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung. Auf kommunaler und kantonaler Ebene müssen Strukturen der informellen Hilfe (Wahlverwandschaft und Nachbarschaftshilfe) ausgebaut und koordiniert werden. Neben der Unterstützung für Angehörige und Freiwillige ist auch die Stärkung der psychischen und sozialen Ressourcen der älteren Menschen zentral.

These 5:

Umfassende und koordinierte Betreuungs- und Dienstleistungsangebote für ältere Menschen können grenzüberschreitend in siedlungstechnisch und wirtschaftlich zusammengewachsenen Regionen erbracht werden.

8.3 Befragung von betreuenden Erwerbstätige

Studierenden der Hochschule für Wirtschaft/FHNW haben in Zusammenarbeit mit der Studienprojektleitung einen Fragebogen erarbeitet, welcher sowohl als elektronische Befragung (survey monkey) als auch als Printausdruck an erwerbstätige Betreuende weitergeleitet/abgegeben worden ist. Unsere Zielgruppe, die erwerbstätigen Betreuenden, wurden über verschiedene Organisationen, Institutionen und Verwaltungen (z.B. Spitex, Bürgerspital, Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt Abteilung Langzeitpflege, Gesundheitsdirektion Basel-Landschaft Abteilung Alter, andere) angeschrieben und zur Teilnahme an der Befragung eingeladen.

Folgendes erklärende Schreiben wurde beigelegt:

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer

Im Rahmen der Projektarbeit „Bedürfnisanalyse über die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung“ der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) führen wir im Auftrag von metrobasel eine Umfrage durch.

Diese ist Teil einer grösseren Studie „Aging – Betreuung“ von metrobasel, welche zum Ziel hat, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung zu untersuchen.

Durch das Ausfüllen der Umfrage helfen Sie uns, die Bedürfnisse von erwerbstätigen Betreuenden in Erfahrung zu bringen. Besonders die Art und Weise wie Sie Ihre Erwerbstätigkeit mit Betreuungsaufgaben vereinbaren können und wo Sie Handlungsbedarf sehen oder Unterstützung begrüssen würden, ist für die Studie von grosser Bedeutung.

Diese Umfrage dauert ca. 30 Minuten. Alle Daten werden vertraulich behandelt und nur für die Projektarbeit der FHNW und die Studie von metrobasel verwendet.

Unter Betreuung verstehen wir alle nicht-medizinischen Aktivitäten, die das Ziel verfolgen, die Lebensqualität und den Verbleib im Privathaushalt von Personen mit Einschränkungen in Alltagsaktivitäten zu gewährleisten. Das Aufgabenprofil der Betreuungsperson umfasst dabei Handreichungen für die betreffende Person, wenn ihr dies selber nicht (mehr) möglich ist. Zudem übernimmt eine Betreuungsperson im Auftrag der betreffenden Person oder Dritter Aufgaben für alltägliche Verrichtungen im Haushalt, in der Organisation sozialer oder beruflicher Kontakte wie auch zur Aufrechterhaltung von Körperfunktionen. Die Betreuung umfasst oft auch emotionale Unterstützung, z.B. durch Gespräche.

Nicht gemeint ist in dieser Umfrage die Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die Sie möglicherweise als Elternteil leisten.

Gestellt wurden folgende Fragen:

1. Wie wichtig finden Sie persönlich das Thema „Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und beruflicher Tätigkeit“?
2. In welcher Beziehung stehen Sie zu der von Ihnen betreuten Person/en?
3. Wie lange benötigen Sie, um zur betreuten Person zu gelangen?
4. Welche Betreuungsaufgaben nehmen Sie wahr?
5. Wie lange leisten Sie schon Betreuungsaufgaben?
6. Findet die Betreuung in planbaren Zeitfenstern statt?
7. Wenn Sie an einen typischen Arbeitstag denken: Wann finden die Betreuungsaufgaben statt?

8. Wie oft finden die Betreuungsaufgaben am Wochenende statt?
9. Wie oft finden die Betreuungsaufgaben in Ihren Ferien statt?
10. Beteiligen sich weitere Akteure bei der Betreuung und/oder Pflege?
11. Gibt es jemanden, der bei der Betreuung einspringen könnte, wenn Sie krank werden?
12. Gibt es jemand, der die Betreuung übernehmen würde, wenn Sie eine Auszeit bräuchten?
13. Wie schwierig ist es für Sie, Betreuungsaufgaben und berufliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren
14. Haben Sie eine frühere Arbeitsstelle aufgrund der Betreuungsaufgaben verlassen?
15. Ich habe mich auf meine aktuelle Arbeitsstelle u.a. deshalb beworben, weil sich die berufliche Tätigkeit mit den Betreuungsaufgaben gut vereinbaren lässt.
16. Zu wieviel Prozent sind Sie erwerbstätig?
17. Haben Sie Ihr Arbeitspensum aufgrund der Betreuungssituation reduziert?
18. Um wieviel Prozent haben Sie Ihr Arbeitspensum reduziert?
19. Nehmen wir an, Sie müssten keine Betreuungsaufgaben leisten: Würden Sie Ihr Arbeitspensum erhöhen?
20. Weil ich aufgrund der Betreuungsaufgaben tagsüber und unter der Woche gelegentlich fehle, erledige ich Berufliches am Abend oder am Wochenende. (Trifft diese Aussage zu?)
21. Sie haben angegeben, dass Sie aufgrund der Betreuungsaufgaben Berufliches auch am Abend und/oder am Wochenende erledigen. Geschieht dies in Absprache mit dem Arbeitgeber?
22. Hat bei Ihrem Arbeitgeber jemand davon Kenntnis, dass Sie Betreuungsaufgaben übernehmen? Und wenn ja, wer hat davon Kenntnis?
23. Wie steht Ihrer Ansicht nach Ihr Arbeitgeber dem Thema „Vereinbarkeit familiäre Betreuungsaufgaben und Beruf“ gegenüber? Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu? (siehe Fragebogen)
24. Welche Form der Unterstützung bietet Ihr Arbeitgeber für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben an? Welche davon haben Sie schon genutzt bzw. würden Sie nutzen?
25. Ist Ihnen bekannt, dass viele Gemeinden auf Antrag einen finanziellen Beitrag an pflegende Angehörige ausrichten?
26. Von wem erhalten Sie finanzielle Unterstützung für die Betreuung?
27. Wie gut kommen Sie mit den Betreuungsaufgaben klar?
28. Haben Sie das Gefühl, eine Auszeit nötig zu haben?
29. Bitte geben Sie an, wie hilfreich die folgenden Formen der Unterstützung für Sie sind bzw. wären.
30. Wo sehen Sie Handlungsbedarf, um erwerbstätige Personen bei Betreuungsaufgaben zu unterstützen?
31. Was ist Ihr Geschlecht?
32. Wie alt sind Sie? (bitte in Jahren angeben)
33. Welche Nationalität/en haben Sie?
34. In welcher Lebenssituation befinden Sie sich?
35. Haben Sie Kinder?
36. Wie viele Kinder haben Sie?
37. Ist eines oder mehrerer Ihrer Kinder unter 13 Jahre alt?
38. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
39. In welcher Branche sind Sie hauptsächlich tätig?
40. Was ist Ihre berufliche Tätigkeit?
41. Wie gross ist Ihre Unternehmung / Organisation, bei der Sie arbeiten?
42. Weitere Anmerkungen

Den kompletten Fragebogen (Angehörige) finden Sie online:

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuung:

https://www.surveymonkey.com/r/metrobasel_aging_betreuung



8.4 Fragen an Personalverantwortliche von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen

metrobasel hat in Zusammenarbeit mit der Studienprojektleitung einen Fragebogen erarbeitet, welcher als elektronische Befragung (survey monkey) an Personalverantwortliche und CEOs weitergeleitet worden ist. Dieser elektronische Fragebogen ging sowohl an Vertreter von grossen Unternehmen als auch von KMUs, Verwaltungen und verschiedenen Organisationen.

Gestellt wurden folgende Fragen:

1. Welchem der folgenden Bereiche ordnen Sie Ihren Arbeitgeber/Ihre Firma zu?
2. Wie viele Personen arbeiten in Ihrem Betrieb oder Ihrer Verwaltungseinheit unter der gleichen Adresse wie Sie, Sie selbst inbegriffen?
3. In welchem Kanton befindet sich Ihr Arbeitsplatz?
4. Wie lautet Ihre genaue Funktion in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit? (z.B. Teamleiter/in HR o.ä.)
5. Gibt es bei Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit ein betriebliches Gesundheitsmanagement?
6. Wie ist die Altersverteilung der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit? (Bitte geben Sie die Werte in Prozent an, ohne das Prozentzeichen zu verwenden, zudem muss die Summe der Werte genau 100 ergeben)
7. Wie hoch ist der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit?
8. Wie hoch ist der Anteil an Teilzeitmitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit?
9. Was meinen Sie zu folgenden Aussagen? (siehe Befragung)
10. Wie schätzen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit den Informationsstand von Leitungspersonen, Vorgesetzten und Mitarbeitenden ein?
11. Thematisiert Ihr Unternehmen/Ihre Verwaltungseinheit die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung?
12. Aus welchem Grund thematisiert Ihr Unternehmen/Ihre Verwaltungseinheit das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung nicht aktiv?
13. Kennen Sie den Anteil der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit, die Angehörige betreuen?
14. Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit, die Angehörige betreuen?
15. Welche der folgenden Möglichkeiten/Angebote werden von Ihren Mitarbeitenden in welchem Masse genutzt? (siehe Befragung)
16. Welche Form von Unterstützung können Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit in Anspruch nehmen? (bitte Zutreffendes ankreuzen) Was meinen Sie zu folgenden Aussagen? Durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können Arbeitgeber
17. Aus Arbeitgebersicht stellt sich bei den genannten Angeboten immer die Frage nach den damit verbundenen Kosten für das Unternehmen. Bitte geben Sie jeweils an, wie Sie die Kosten einer Massnahme für Ihr Unternehmen/Ihre Verwaltungseinheit einschätzen. (Bitte nehmen Sie die Einschätzung auch für Massnahmen vor, die Sie (noch) nicht etabliert haben)
18. Wie schätzen Sie den Handlungsbedarf beim Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in der Schweiz ein?

19. Die Schaffung von Unterstützungsangeboten für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben ist für ein einzelnes Unternehmen/eine einzelne Verwaltungseinheit oft aufwändig. Bitte geben Sie an, welche Formen der Unterstützung Sie diesbezüglich wünschenswert finden.
20. Welches Geschlecht haben Sie?
21. Wie lange arbeiten Sie bereits in dieser Funktion (gem. Ihren Angaben in Frage 4, aufgerundet auf ganze Jahre)?
22. Wie alt sind Sie (ganze Jahre)?

Den kompletten Fragebogen (Angehörige) finden Sie online:

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung – Befragung von Arbeitgebenden

<https://de.surveymonkey.com/r/VereinbarkeitErwerbstaetigkeitAngehoerigenbetreuung>



Sämtliche Antworten der beiden Befragungen (erwerbstätige Betreuende und Personalverantwortliche) wurden von der Berner Fachhochschule BFH ausgewertet. In die Auswertungen für die Studie flossen zudem eigene Daten der BFH und von der Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE ein.

8.5. Tabellen zu Kapitel 3

Merkmal	Ausprägung	ET ohne Pflegeaufgaben			ET mit Pflegeaufgaben (intern)			ET mit Pflegeaufgaben (extern)		
		un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %
Höchste abg. Ausbildung	kein Sek II	2'073	580'192	14%	47	12'524	24%	25	7'264	5%
	Sek II	6'153	1'973'293	47%	86	25'743	50%	218	65'252	48%
	Tertiär	5'514	1'667'834	40%	43	13'106	26%	217	62'738	46%
	Total	13'740	4'221'319	100%	176	51'373	100%	460	135'255	100%
Beschäftigungsgrad	VZ >=90%	8'481	2'684'517	67%	124	38'068	81%	255	76'231	57%
	50 bis 89%	2'865	851'735	21%	20	5'298	11%	144	42'116	32%
	bis 49%	1'711	494'236	12%	15	3'862	8%	54	14'829	11%
	Total	13'057	4'030'489	100%	159	47'228	100%	453	133'176	100%
Branche	A Landwirt-schaft	368	117'599	3%	11	2'528	5%	14	3'590	3%
	B Bergbau	14	3'701	0%	0	0	0%	0	0	0%
	C Verarbeiten-des Gewerbe	1'835	553'026	13%	20	5'556	11%	30	8'350	6%
	D Energiever-sorgung	84	25'483	1%	1	195	0%	1	183	0%
	E Wasserversor-gung	50	16'859	0%	0	0	0%	0	0	0%
	F Baugewerbe	844	294'707	7%	10	2'854	5%	18	5'528	4%
	G Handel	1'773	533'284	13%	26	8'318	16%	49	16'098	12%
	H Verkehr und Lagerei	580	183'410	4%	9	3'190	6%	19	4'686	3%
	I Gastgewerbe	534	171'577	4%	5	1'698	3%	8	3'272	2%
	J Information/Kommunikation	488	159'596	4%	3	1'073	2%	18	5'538	4%
	K Finanz- und Versicherungs-wesen	806	240'067	6%	9	2'673	5%	27	7'404	5%
	L Wohnungs-wesen	150	48'217	1%	3	416	1%	7	2'333	2%
	M Wissenschaftli-che u. techn. DL	1'133	354'283	8%	15	5'350	10%	29	8'326	6%
	N Sonstige wirt-schaftlichen DL	490	161'869	4%	9	3'292	6%	13	4'394	3%
	O Oeffentliche Verwaltung	658	202'980	5%	10	2'913	6%	26	8'588	6%
	P Erziehung und Unterricht	1'105	305'549	7%	4	810	2%	57	15'010	11%
	Q Gesundheits-und Sozialwe-sen	1'970	582'834	14%	27	6'603	13%	112	32'016	24%
	R Kunst/Unter-haltung	244	82'461	2%	1	361	1%	6	3'012	2%
	S Sonstige Dienstleistungen	444	134'847	3%	7	2'443	5%	21	5'527	4%
	T Private Haus-halte	199	56'127	1%	7	1'765	3%	5	1'399	1%
	U Exterritoriale Organisationen	18	4'672	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Total	13'787	4'233'145	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%

Merkmal	Ausprägung	ET ohne Pflegeaufgaben			ET mit Pflegeaufgaben (intern)			ET mit Pflegeaufgaben (extern)		
		un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %
Erwerbseinkommen (kat.)	Bis 13'000	1'234	353'692	9%	25	7'779	16%	32	9'400	7%
	13'001 - 26'000	1'054	303'983	8%	11	2'485	5%	25	6'969	6%
	26'001 - 39'000	1'027	310'569	8%	17	4'001	8%	44	14'672	12%
	39'001 - 52'000	1'269	416'276	11%	18	6'571	14%	47	12'326	10%
	52'001 - 65'000	1'735	582'882	15%	18	6'733	14%	47	17'620	14%
	65'001 - 78'000	1'705	576'526	15%	24	7'090	15%	42	12'697	10%
	78'001 - 91'000	1'319	416'476	11%	13	3'924	8%	52	14'333	11%
	91'001 - 104'000	1'004	308'605	8%	10	2'483	5%	45	12'104	10%
	104'001 - 130'000	1'196	340'105	9%	15	5'061	10%	40	10'465	8%
	Über 130'000	1'298	352'663	9%	11	2'507	5%	53	15'121	12%
	Total	12'841	3'961'777	100%	162	48'635	100%	427	125'706	100%
Erwerbseinkommen (met.)			72'290			63'511			76'534	
Berufliche Stellung	Lehrling	734	204'895	5%	18	4811	9%	7	2'079	2%
	Selbständige	1'828	579'158	14%	29	8644	17%	79	24'386	18%
	AN ohne Vorgesetztenposition	7'261	2'273'087	54%	79	25262	49%	226	66'245	49%
	AN mit Vorgesetztenposition	3'021	908'932	21%	45	11902	23%	112	33'834	25%
	AN in Unternehmensleitung	947	269'312	6%	6	1420	3%	36	8'711	6%
	Total	13'791	4'235'384	100%	177	52039	100%	460	135'255	100%
Berufsgruppe	Landwirtschaftliche Berufe	403	132'612	3%	12	2'885	6%	16	4'089	3%
	Produktionsberufe (ohne Bau)	1'343	411'948	10%	29	7'796	15%	21	6'756	5%
	Technische Berufe sowie Informatikberufe	1'511	476'338	11%	20	5'738	11%	35	10'361	8%
	Berufe des Baugewerbes	719	253'925	6%	6	1'620	3%	10	3'403	3%
	Handels- und Verkehrsberufe	2'112	655'816	15%	28	9'112	18%	59	18'171	13%
	Berufe des Gastgewerbes und persönliche DL	1'402	422'242	10%	23	7'273	14%	34	9'902	7%
	Berufe des Managements	3'077	942'793	22%	25	8'966	17%	118	35'452	26%
	Gesundheits- und Lehrberufe	3'132	909'071	21%	34	8'649	17%	166	46'898	35%
	Nicht klassierbare Angaben	78	26'949	1%	0	0	0%	1	222	0%
	Total	13'777	4'231'694	100%	177	52'039	100%	460	135'255	100%

Tabelle 6: Sozioökonomische Merkmale von Erwerbstätigen mit und ohne Betreuungsaufgaben

Bemerkungen: gew. = gewichtet, ungew. = ungewichtet. ET = Erwerbstätige. Quelle: SAKE; Berechnungen BFH

Merkmal	Ausprägung	ET ohne Pflegeaufgaben			ET mit Pflegeaufgaben (intern)			ET mit Pflegeaufgaben (extern)		
		un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %
Grund für TZ (1)	In Ausbildung/ Schule/Univer-sität	421	148'309	11%	4	1'013	11%	10	3'270	6%
	Behinderung/ Krankheit	210	70'039	5%	0	0	0%	2	320	1%
	Keinen Vollzeit-job gefunden	427	128'366	10%	3	373	4%	9	2'416	4%
	Kein Interesse an einem Vollzeitjob	662	198'646	15%	4	983	11%	40	11'750	21%
	Betreuung von Kindern	1'128	297'129	22%	6	1'064	12%	37	11'381	20%
	Nebentätigkeit	181	53'857	4%	2	1'262	14%	10	3'270	6%
	Andere Gründe	547	170'884	13%	7	2'668	29%	21	6'571	12%
	Sonstige familiäre Verpflichtungen	834	231'285	17%	6	1'063	12%	54	13'560	24%
	Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen	7	2'126	0%	2	514	6%	4	901	2%
	Sonstige per-sönliche Ver-pflichtungen	142	40'565	3%	1	221	2%	10	3'271	6%
	Total	4'559	1'341'205	100%	35	9'160	100%	197	56'711	100%

Merkmal	Ausprägung	ET ohne Pflegeaufgaben			ET mit Pflegeaufgaben (intern)			ET mit Pflegeaufgaben (extern)		
		un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %	un-gew.	gew.	in %
Grund für TZ (2)	In Ausbildung/Schule/Universität	16	4'948	3%	0	0	0%	3	854	9%
	Behinderung/Krankheit	16	6'232	4%	0	0	0%	0	0	0%
	Keinen Vollzeitjob gefunden	18	5'294	3%	1	119	13%	2	1'012	10%
	Kein Interesse an einem Vollzeitjob	80	24'907	16%	0	0	0%	5	1'184	12%
	Betreuung von Kindern	77	22'232	14%	1	153	16%	3	633	6%
	Nebentätigkeit	25	7'263	5%	0	0	0%	0	0	0%
	Andere Gründe	76	21'941	14%	1	221	24%	8	2'324	23%
	Sonstige familiäre Verpflichtungen	198	48'992	32%	2	435	47%	11	2'998	30%
	Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen	1	247	0%	0	0	0%	1	219	2%
	Sonstige persönliche Verpflichtungen	45	12'538	8%	0	0	0%	4	703	7%
	Total	552	154'595	100%	5	928	100%	37	9'928	100%
Nach Möglichkeit lieber Vollzeit	Ja	328	100'342	12%	4	1'527	23%	8	1'995	5%
	Nein	2'606	729'704	88%	19	5'145	77%	121	34'499	95%
	Total	2'934	830'046	100%	23	6'672	100%	129	36'494	100%

Tabelle 7: Gründe für Teilzeitarbeit + Wunsch nach Vollzeitarbeit

Bemerkungen: gew. = gewichtet, ungew. = ungewichtet. ET = Erwerbstätige. Quelle: SAKE; Berechnungen BFH

8.6 Die aktive Thematisierung im Betrieb als Ergebnis verschiedener Faktoren

Für Erwerbstätige mit Betreuungsaufgaben gegenüber Erwachsenen wäre es zweifellos hilfreich, wenn der Arbeitgeber die Vereinbarkeit dieser Aufgaben mit der Erwerbstätigkeit aktiv thematisieren würde. Es ist deshalb von Interesse, genauer zu analysieren, welches die determinierenden Faktoren dieser aktiven Thematisierung sind. Zu diesem Zweck bietet sich das Verfahren der multiplen Regressionsanalyse an. Dieses erlaubt es abzuschätzen, wie gut man eine Messgrösse (abhängige Variable) durch verschiedene andere Messgrössen (unabhängige Variablen) bestimmen kann. In unserem Fall ist die abhängige Variable die aktive Thematisierung der Vereinbarkeit von Work & Care durch den Arbeitgeber. Als unabhängige Variablen fliessen die folgenden Messgrössen ein:

Die Nachfrage der Mitarbeitenden

- 2.a) Die personellen Ressourcen der Betriebe
- 2.b) Die Einschätzung des gesamtschweizerischen Handlungsbedarfs in dieser Thematik
- 2.c) Der Grad der Informiertheit von Vorgesetzten zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Die Fragestellungen, die mittels der multiplen linearen Regressionsanalyse beantwortet werden soll lautet: Wie gut kann die aktive Thematisierung der Vereinbarkeit von Work & Care durch die vier unabhängigen Variablen insgesamt vorhergesagt werden? Welches spezifische Gewicht kommt dabei den einzelnen unabhängigen Variablen zu?

Tabelle 4 zeigt zunächst Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen und unabhängigen Variablen sowie die Interkorrelationen.

Wie Tabelle 5 zeigt, können vier unabhängige Variablen über 50% der Varianz der abhängigen Variablen „aktive Thematisierung“ erklären. Diese vier unabhängigen Variablen sind: Dies bedeutet, dass rund die Hälfte der Unterschiede zwischen den Arbeitgebern, was die Thematisierung der Vereinbarkeit von Work & Care angeht, durch eben diese vier genannten unabhängigen Variablen erklärt werden kann. Sie sind also für die Vorhersage der aktiven Thematisierung sehr bedeutsam.

- Die Nachfrage der Mitarbeitenden
- Die personellen Ressourcen der Betriebe
- Die Einschätzung des gesamtschweizerischen Handlungsbedarfs in dieser Thematik
- Der Grad der Informiertheit von Vorgesetzten zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Variable	M W	SD	1	2	3	4
Aktive Thematisierung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gegen- über den Mitarbeitenden (1=ja, regelmässig, 2=ja, gelegentlich, 3=nein)	2.36	.69	.50***	.55***	.46**	-.50***
Prädiktorvariablen						
1. Fehlende personelle Ressourcen (1=trifft gar nicht zu, 4=trifft genau zu)	2.27	1.1 3		.29*	.06	-.38**
2. Es gibt keine Nachfrage der Mitarbeitenden hier- zu (1=trifft gar nicht zu, 4=trifft genau zu)	2.66	1.2 0			.29*	.27*
3. Handlungsbedarf gesamtschweizerisch beim Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (1=sehr gross, 4=sehr gering)	2.43	1.0 4				-.21

Tabelle 4: Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen für die Aktive Thematisierung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung und vier Prädiktorvariablen

Variable	B	SD		t	p
Fehlende personelle Ressourcen (1=trifft gar nicht zu, 4=trifft genau zu)	.18	.07	.30	2.64	.012
Es gibt keine Nachfrage der Mitarbeitenden hierzu (1=trifft gar nicht zu, 4=trifft genau zu)	.18	.07	.31	2.72	.010
Handlungsbedarf gesamtschweizerisch beim Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (1=sehr gross, 4=sehr gering)	.20	.07	.30	2.75	.009
Informationsstand von Leitungspersonen, Vorgesetzten zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (1=gar nicht gut, 4=sehr gut)	-.17	.08	-.237	-2.050	.047

Tabelle 5: Zusammenfassung der Regressionsanalyse für unabhängige Variablen zur Vorhersage der aktiven Thematisierung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung

Bemerkungen: $R^2 \text{ adj} = .54$; ($N=44$, $p=.001$; B =Regressionskoeffizient; Std. Error=Standardfehler des Regressionskoeffizienten; β =standardisierter Regressionskoeffizient; t =Teststatistik zur Überprüfung der Nullhypothese, dass der Regressionskoeffizient den Wert 0 hat; p =Wahrscheinlichkeit, mit der die Nullhypothese zutrifft.

Es fällt zudem auf, dass drei der vier Variablen mit einem ähnlich hohen Gewicht in die Vorhersage einfließen: Es sind dies die fehlende Nachfrage der Mitarbeitenden, die fehlenden personellen Ressourcen und die Einschätzung des gesamtschweizerischen Handlungsbedarfs in dieser Thematik. Ein etwas geringeres Gewicht – aber immer noch einen signifikanten Vorhersagewert hat der Informationsstand von Leitungspersonen und Vorgesetzten in der Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

8.7 Befragung CEOs: Beschreibung des Erhebungsinstruments

Der Leitfaden wurde in einer ersten Version durch Prof. Dr. Bennett (Berner Fachhochschule - Bern) und mit Dr. Monika Engler (Hochschule für Technik und Wirtschaft - Chur) auf die Erfahrungen aus der Studie „metrobasel aging workforce“ abgestimmt. Ein Testinterview fand mit dem CEO einer KMU aus Basel statt.

Entsprechend wurde der Leitfaden überarbeitet und mit Dr. Susanne Becker (Uni Stuttgart) auf inhaltliche Punkte, sowie mit Dr. Marion Aschmann (Uni Stuttgart) hinsichtlich sozialer Interaktionen zwischen Interviewer und Befragten kritisch hinterfragt.

Um der explorativen Entwicklung der Fragestellung durch die Befragten maximalen Entfaltungsfreiraum zu ermöglichen, wurde der Leitfaden in seiner letztendlich verwendeten Form als Mindmap konzipiert.

Die Interviews fanden in der Regel als 1:1 Gesprächssituationen statt. Als Örtlichkeiten dienten das Büro der Befragten, Sitzungszimmer oder hausinterne Cafeterias am Sitz der befragten Unternehmen. Sie dauerten zwischen 45 und 60 Minuten. Bei 2 Interviews war neben dem CEO jeweils die personalverantwortliche Person anwesend.

Die Interviews wurden mit zwei Smartphones aufgezeichnet. Die transkribierten Interviews wurden kodiert. Die Verdichtung der Motive fand über Mind-Map-Technik statt.

Die CEOs wurden zunächst nach Branchen und Wirtschaftsstärke der interessierten Unternehmen gelistet. Danach wurden insgesamt 13 CEOs per E-Mail direkt angeschrieben. Innerhalb von fünf Arbeitstagen wurde, falls keine Rückmeldung erfolgt war, telefonisch zur Teilnahmebereitschaft nachgefragt. Bei drei Firmen wurde eine Teilnahme abgelehnt. In zwei Fällen aufgrund mangelnder Verfügbarkeit im gewünschten Erhebungszeitraum und in 1 Fall infolge geäußelter Meinung, nicht mit dem Thema vertraut zu sein.

Mit allen teilnahmebereiten Firmen fand nach der ersten Kontaktaufnahme ein Telefongespräch statt. Danach wurde eine zweite E-Mail mit Terminbestätigung, Ablaufskizze und der Bitte um statistische Angaben versandt. Die Statistiken wurden von 8 der 10 teilnehmenden Firmen befüllt und vor den Interviews zur Verfügung gestellt.

In der Sprachwissenschaft und der Psychologie (siehe z.B. Lucius-Hoene und Deppermann, 2002) wird postuliert, dass der Sprachgebrauch von Assoziationen, Konnotationen und Implikationen geprägt ist. Assoziationen sind dabei Verknüpfungen von Vorstellungen, in dem Sinn, dass eine Vorstellung die nächste ins Gedächtnis zurückruft. Konnotationen sind assoziierte Bedeutungshöfe und Vorstellungen, die durch den Begriff hervorgerufen werden und häufig wertend sind. Implikationen stellen den Einbezug eines Sachverhaltes in einen anderen dar.

In der dyadischen Kommunikation, wo Teilnehmer abwechselnd Hörer und Sprecher sind, ist zwischen dem Gesagten und dem Gemeinten in zwei Richtungen eine Differenz möglich.

Zum einen wird aus strategischen Überlegungen (beispielweise Tabus) oder aus Gründen der Gesichts- oder Beziehungswahrung nicht explizit gesagt, was gemeint ist. Auf der anderen Seite sorgen begrenztes Rederecht, Vieldeutigkeit der Sprache, Unsicherheit und mangelnde sprachliche Kompetenz dafür, dass es mitunter schwierig ist zu sagen, was gemeint ist.

So gesehen wird Kommunikation als Prozess verstanden, in welchem die Bedeutung des Gesagten zwischen den Gesprächsteilnehmenden ausgehandelt wird. Sprachliches Handeln ist dann eingebettet in einen Kontext und wird dadurch situatives Handeln.

Dieser Aspekt des situativen Aushandelns der Bedeutung des Gesagten steht im Zentrum des „integrativen Basisverfahrens“ nach Kruse (Kruse, 2015).

Literatur

Bannwart, L., & Dubach, P. (2016). Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2017). Arbeitsmarkindikatoren 2017. Abgerufen 17. Juli 2018, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/beruf-berufliche-stellung.assetdetail.3865349.html>

Bundesamt für Statistik (BFS) (o. J.). Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA). Abgerufen 17. September 2018, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/nomenklaturen/noga.html>

Bundesamt für Statistik (BFS) (o. J.). Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung ab 2010: Konzepte - Methodische Grundlagen - Praktische Ausführung. Abgerufen 17. Juli 2018, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake.assetdetail.2660062.html>

Knöpfel, C., Pardini, R., & Heinzmann, C. (2018). Gute Betreuung im Alter in der Schweiz. Eine Bestandsaufnahme. Zürich: Seismo. Abgerufen von <https://seismoverlag.ch/de/daten/gute-betreuung-im-alter-in-der-schweiz/>

Kruse, J. (2015). Ein integrativer Ansatz. 2. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Lucius-Hoene, G. & Deppermann, A. (2002). Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Merçay, C., Burla, L., & Widmer, M. (2016). Gesundheitspersonal in der Schweiz Bestandsaufnahme und Prognosen bis 2030 (Obsan Bericht 71). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Rudin, M., & Strub, S. (2014). Zeitlicher Umfang und monetäre Bewertung der Pflege und Betreuung durch Angehörige. Datenzusammenstellung, Factsheet. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

Schramek, R. (o. J.). Vernetzung und Kooperation als Ansatz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Düsseldorf: Forschungsinstitut Geragogik e. V.

Schweizerischer Bundesrat/Bundesamt für Gesundheit (BAG) (Hrsg.). (2018). Entlastung für erwerbstätige Personen, die kranke Angehörige betreuen. Abgerufen 21. August 2018 von <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-71357.html>

Weber, M., Stutz, H., Huber, D., Ilic, D., Jud, U., Schläpfer, M., & Küng Gugler, A. (2016). KMU-Handbuch Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien in kleineren und mittleren Unternehmen (2. Aufl.). Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.



Felix Kunz:

Autor Kapitel Befragungen von CEOs

Interview metrobasel mit Felix Kunz

Herr Kunz, Sie haben Unternehmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung befragt, wieso?

Als wir die Studie in Angriff nahmen, lagen zahlreiche Forschungsergebnisse zur Doppelbelastung der betreuenden Erwerbstätigen und deren Folgen vor. Uns ist aufgefallen, dass die Arbeitgebenden in dieser Forschung nicht als ebenfalls Betroffene vorkommen.

Nun gut, es gibt inzwischen Studien, in welchen HR-Verantwortliche und Experten zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung befragt wurden. Was bringt es da, CEOs zu befragen?

Der Fokus der Studie lag auf KMUs aus der Metropolitanregion Basel. In vielen KMUs sind die Personalabteilungen bedarfsgerecht aufgestellt. Da fehlen Ressourcen, welche sich pro aktiv mit dem demographischen Wandel auseinandersetzen können. Am Ende entscheiden häufig auch die persönlichen Interessen der CEOs darüber, ob Geld zur Entwicklung eines Themas gesprochen wird. Daher haben wir beschlossen, CEOs zu befragen.

Und, wie war deren Reaktion?

Sehr offen, sehr interessiert. Es gibt in der Schweiz bisher keine andere Studie, welche ausschliesslich CEOs zu diesem Thema befragt hat. Das Thema demographischer Wandel wurde entsprechend breit erörtert.

Waren diese Unternehmer wirklich interessiert an einem Gespräch mit einem Sozio-Gerontologen? Die Interessen der CEOs liegen doch bei Wirtschaftsthemen. Sozialwissenschaftler scheinen da thematisch etwas fehl am Platz?

Ich denke, dass ein Grossteil der Bereitschaft, mit mir ein Interview zu machen, dem Umstand geschuldet war, dass ich selbst aus der Wirtschaft komme. Ich bin seit 20 Jahren als Unternehmensberater in der Versicherungsindustrie tätig. Als geschäftsführender Partner sind mir unternehmerisches Denken und Handeln und die Konsequenzen daraus bestens vertraut.

Ja, das ist mir aufgefallen. Da ist die nächste Frage natürlich unausweichlich: Wie sind Sie als Versicherungsmathematiker und Pensionskassenexperte auf das Thema „Gerontologie“ gestossen?

Seit über 15 Jahren befassen wir Schweizer uns mit der Finanzierbarkeit der Altersvorsorge. Inzwischen ist auch die Finanzierbarkeit der Gesundheitsvorsorge dazu gekommen. Mir ist aufgefallen, dass wir Reform-

vorlagen an der Urne bachabschicken, obschon aus statistischer Sicht Handlungsbedarf besteht. Um besser zu verstehen, was passiert, wenn Westeuropa altert, habe ich angefangen mich intensiv mit gerontologischen Fragestellungen zu beschäftigen.

Sie kommen wie gesagt aus der Wirtschaft. Ist Gerontologie nicht eher ein Thema für Spezialisten mit medizinischem Hintergrund?

Nun, Gerontologie bedeutet ja „Altersforschung“. Obschon das recht häufig passiert, ist es nicht mit „Geriatric“ zu verwechseln. Geriatrie kommt aus dem Lateinischen und steht für „Altersheilkunde“. Geriatrie befasst sich also mit den individuellen altersbedingten gesundheitlichen Veränderungen, Gerontologie mit den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Folgen alternder Gesellschaften.

Sehen Sie heute als Sozio-Gerontologe die Frage der Finanzierung der Altersvorsorge anders als vor 15 Jahren?

Die statistischen und versicherungsmathematischen Rahmenbedingungen gelten nach wie vor. Allerdings hat sich die Ausgangslage durch die verstrichene Zeit zugespitzt. Als Gerontologe sehe ich heute aber grosses Potential, wenn es uns gelingt, die Herausforderungen in den einzelnen Disziplinen nicht isoliert, sondern integriert zu lösen.

Das tönt sehr abstrakt. Was meinen Sie konkret?

Nehmen wir z.B. die gescheiterte Reform AHV 2020. Landauf, landab wurde und wird über das Rücktrittsalter von Frauen und Männern debattiert. Das scheint mir eine Argumentation des letzten Jahrhunderts zu sein. Das kalendarische Lebensalter ist doch heute ebenso wenig aussagekräftig wie die Vorstellung lebenslanger Erwerbskarrieren beim gleichen Arbeitgeber. Zudem sind wir heute insgesamt länger in guter gesundheitlicher Verfassung als vor 50 Jahren. Deshalb sollten wir die drei Bereiche Medizin, Arbeitskräfte und Steuern zusammenfassen und hier integrierte und bereichsübergreifende Lösungen finden.

Was bedeutet dies für die AHV?

Dass wir beispielsweise anstelle des Lebensalters die Beitragsjahre als Bezugsgrösse für die Pensionierung nehmen könnten: Eine Person würde dann automatisch pensioniert, wenn sie z.B. 45 Beitragsjahre erreicht hat – egal wie alt sie ist. Dem Vorschlag stehen jedoch 70 Jahre AHV-Geschichte und entsprechendes gesellschaftliches und politisches Verständnis entgegen. Aus gerontologischer Sicht ist dem zu entgegnen, dass wir uns zum ersten Mal seit der Industrialisierung in der Situation befinden, dass wir eine alternde und schrumpfende Bevölkerung in Westeuropa vor uns haben.

Mit Blick auf die Migrationswellen scheint mir eine Schrumpfung Westeuropas kleinstes Problem zu sein?

Immigration wäre in der Tat ein möglicher Schlüssel zum Erfolg. Die eigenen Erfahrungen (Zuwanderungsinitiative – Anm. Redaktion) und diejenigen von Deutschland (Wir schaffen das – Anm. Redaktion) machen mich aber sehr skeptisch, ob wir in Westeuropa dazu bereit sind. Basel und die trinationale Region sind hier eine europaweite Ausnahme. Daher ist es wichtig, Lösungen zu erarbeiten, welche die Interessen von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik einbinden. So werden wir den Herausforderungen des demographischen Wandels akzeptierte, tragbare und umsetzbare Lösungen entgegenstellen können.

Zurück zur Studie. Was ist das Fazit aus Ihrer Untersuchung?

Die CEOs stellen die Folgen der Angehörigenbetreuung jenen von Unfällen gleich.

Was hat ein Unfall mit der Angehörigenbetreuung zu tun?

Aus unternehmerischer Sicht stelle ich mir in beiden Fällen die Frage, wie lange eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausfällt, weil sie oder er neben dem Job noch Angehörige unterstützt.

Die CEOs haben Verständnis für temporäre Abwesenheiten am Arbeitsplatz, auch zwecks Organisation der Angehörigenbetreuung. In den Interviews haben sie Beispiele erzählt, bei welchen die Erwerbstätigen nach einem temporären Unterbruch die Arbeit wieder wie vorher fortgesetzt haben.

Es ist den CEOs also bewusst, dass Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ein Thema ist?

Es wurde immer wieder betont, dass es sich um Einzelfälle handle. Aktuell sei es kein Massenphänomen. Die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit hat bei den CEOs nicht wirklich oberste Priorität. Diese Wahrnehmung deckt sich übrigens mit den Auswertungen der SAKE-Daten durch die Berner Fachhochschule. Gemäss SAKE nahm die geleistete Angehörigenbetreuung von Erwerbstätigen in den letzten Jahren eher ab als zu.

Das entspricht aber überhaupt nicht der gefühlten Situation und dem gesunden Menschenverstand

Doch, ich denke es passt zusammen. Dem Rückgang unentgeltlich geleisteter Angehörigenbetreuung durch Erwerbstätige wäre der Anstieg von bezahlten Spitex-Leistungen gegenüber zu stellen. Dies passt auch zur Wahrnehmung der CEOs: Wenn Erwerbstätige gleichzeitig Angehörigenunterstützung leisten, regeln sie diese oft über bezahlte Anbieter. Die Organisation der Betreuung dauert allerdings eine gewisse Zeit, was zu temporären Abwesenheiten am Arbeitsplatz führen kann. Und wie nach einem Unfall wird auch da erwartet, dass die Arbeit wieder aufgenommen, und wie davor erledigt wird, sobald die Angehörigenbetreuung organisiert werden konnte.

Basel, 22.10.18

Felix Kunz ist Versicherungswissenschaftler (lic. phil. nat) und MSc. Integrierte Gerontologe. Seine Masterthese ist Teil der wissenschaftlichen Grundlagen dieser Studie.

Mehr zu Felix Kunz und zu seiner Arbeit finden Sie unter (www.finecollab.ch)

Felix Kunz
Geschäftsführender Partner finecollab ag
Nauenstrasse 63
4052 Basel
0041-61-524 71 72
felix.kunz@finecollab.ch

metrobasel – Partner

Wir danken für die Partnerschaft und/oder Projektunterstützung

• Actelion Pharmaceuticals Ltd. • Angestelltenvereinigung Region Basel arb • aprentas • Arbeitgeberverband Basel • Bachem Holding AG • BASF Schweiz AG • Bau- und Verkehrsdepartement des Kantons Basel-Stadt • Bayer Consumer Care AG • Bloch Thomas, Druckerei Bloch AG • Bönzli+Feuz IT • Brader Hans-Peter, Lucridis Management GmbH • Buchs Melchior, CEO Business Parc Reinach • Bürgerspital • Burckhardt+Partner AG • Brugger Rolf, Top Consult & Capital AG • BVB Basler Verkehrs-Betriebe • Christoph Merian Stiftung CMS • Dickson John Hughes • Donati Vini • DSM Nutritional Products • Economiesuisse • Efficiency-Club Basel • Endress+Hauser AG • EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg • F. Hoffmann-La Roche AG • Fallner Andreas, Advokat • FHNW Hochschule für Wirtschaft • Forum Schwarzbubenland • Fricktal Region Planungsverband • Gebäudeversicherung Basel-Stadt • Gemeinde Aesch (CH) • Gemeinde Allschwil (CH) • Gemeinde Arisdorf (CH) • Gemeinde Bettingen (CH) • Gemeinde Binningen (CH) • Gemeinde Blauen (CH) • Gemeinde Grenzach-Wyhlen (D) • Gemeinde Langenbruck (CH) • Gemeinde Reinach (CH) • Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt • Grand Hotel Les Trois Rois • Groupe Mutuel • Handwerkskammer Freiburg (D) • Hecht Immo Consult AG • Helvetia Versicherungen • Herzog & de Meuron Architekten • Implenia Schweiz AG, Modernisation Nordwest • IPT Beider Basel • Jakob Müller Holding AG • Kantons- und Stadtentwicklung, Kanton Basel-Stadt • Konnex • Kraftwerk Birsfelden AG • Kunz Felix, finecollab • Leaders Solutions AG • Lonza Group AG • Merian Iselin • Novartis Pharma AG • Peter Riedel Metallbau und Schlosserei AG • Schober Bonina AG • Sigma-Zentrum (D) • Sparkasse Lörrach-Rheinfelden (D) • Stadt Lörrach (D) • Sturm Werner, CEO Arnold AG • Syngenta Crop Protection AG • UVEX Arbeitsschutz (Schweiz) AG • VISCHER Anwälte und Notare • Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion VGD des Kantons Basel-Landschaft • VSUD, Vereinigung Schweizer Unternehmen in Deutschland • VTU Engineering Schweiz AG • WFL Wirtschaftsförderung Lörrach GmbH • Widmer Andreas, Widmer Beratungen • Wirtschaftsregion Südwest GmbH • Wirz Schneider Nicole, raumplan wirz gmbh • Wohnstadt Bau- und Verwaltungsgenossenschaft • Wüest Partner AG

Privatpersonen:

Zurzeit wird metrobasel von gegen 200 Privatpersonen unterstützt.

metrobasel

Studien études studies