

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege als Erfolgsfaktor für die Wirtschaft?

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege, auch unter dem Schlagwort Work & Care bekannt, wird künftig zu einer zentralen gesellschaftlichen und ökonomischen Herausforderung. Gelingende Vereinbarkeit ist ein zunehmend wichtiger Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. Eine Analyse der entsprechenden Literatur zeigt die Wechselwirkungen zwischen privaten Pflegeaufgaben und Erwerbsbeteiligung auf. Daraus lässt sich die Richtung betrieblicher Massnahmen ableiten, um die Erwerbskontinuität von Arbeitnehmenden beider Geschlechter aufrecht zu erhalten oder gar zu fördern.



Gängige Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – wie Kindertagesstätten, Mittagstische und Blockzeiten – greifen bei chronischer Krankheit und Behinderung nur begrenzt.

Foto: Keystone

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befindet sich zurzeit auf dem akademischen Prüfstand. Dass sich Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl betriebs- als auch volkswirtschaftlich lohnen, wurde inzwischen mehrfach in Studien untersucht und bestätigt.¹ Massnahmen sowie Studien fokussierten bisher auf Familien mit gesunden (Klein-)Kindern. Eine neue Herausforderung rückt jedoch zunehmend ins Blickfeld der Wirtschaft: die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege,

die auch unter dem Schlagwort Work & Care bekannt ist.² Die Hintergründe sind vielschichtig: gesellschaftlicher Wandel, Alterung der Gesellschaft, steigende nationale und internationale Mobilität, neue Familienformen sowie steigende Scheidungsraten. Ebenso relevant sind die Entwicklungen in der Gesundheitsversorgung, insbesondere die zunehmend ambulanten Versorgungsstrukturen, die steigende Therapieintensität sowie die längere Lebensdauer, die oft mit Gesundheitsbeeinträchtigungen einhergeht.

Gängige Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – wie Kindertagesstätten, Mittagstische und Blockzeiten – greifen bei Work & Care nur begrenzt. Die gesundheitliche Situation bei chronischer Krankheit oder Behinderung ist – anders als bei der Entwicklung gesunder Kinder – schwierig vorhersehbar. Oft ist eine fortwährende Anpassung des Betreuungsbedarfs notwendig und die Koordination verschiedener Akteure im hiesigen Gesundheits- und Sozialwesen sehr aufwendig. Krankheit und Behinderung konfrontieren uns ausserdem mit negativen Themen wie Funktionseinschränkungen und der End-

1 Seidel et al. (2003); Prognos AG (2005); Schneider et al. (2008); Schneider et al. (2011).

2 Bischofberger & Höglinger (2008); Bischofberger (2012).



Karin van Holten
Wiss. Mitarbeiterin
Careum Forschung,
Forschungsinstitut Kalaidos
Fachhochschule
Departement Gesundheit,
Zürich



Anna Sax
MHA, Gesundheits-
ökonomin



Prof. Dr. Iren Bischofberger
Programmleiterin work & care,
Careum Forschung,
Forschungsinstitut Kalaidos
Fachhochschule
Departement Gesundheit,
Zürich

lichkeit unseres Daseins. Während die Geburt eines Kindes als freudiges Ereignis am Arbeitsplatz positive soziale Resonanz erfährt, wird die Pflege und Betreuung von Angehörigen am Arbeitsplatz kaum thematisiert.

Betriebs- und volkswirtschaftliche Relevanz

Resultate aus neun Betriebsumfragen zum Ausmass von Hilfe- und Pflegearbeit der Mitarbeitenden zeigen, dass mindestens 26% der Mitarbeitenden der befragten Betriebe Erfahrung haben im Engagement für Angehörige.³ 11% bis 24% der Mitarbeitenden engagierten sich zum Zeitpunkt der jeweiligen Umfrage unbezahlt für Angehörige, zusätzlich zur Erwerbsarbeit. In einem Telekommunikationsbetrieb waren dies beispielsweise 31% der Frauen und 25% der Männer. In einer befragten städtischen Verwaltung betrug der Anteil der Frauen sogar 40% und derjenige der Männer 27%.⁴ Diese Zahlen zeigen: Work&Care ist kein Randphänomen, sondern betrifft eine ansehnliche Anzahl von Erwerbstätigen.

In vielen Wirtschaftsbereichen, namentlich im Gesundheitswesen, aber auch in der Industrie, macht sich seit einigen Jahren ein zunehmender Fachkräftemangel bemerkbar, der nicht länger durch Zuzüge aus dem Ausland behoben werden kann. Um gut qualifizierte Personen im Erwerbsleben zu halten, unterstützt eine wachsende Zahl von Arbeitgebenden unter dem Schirmbegriff «Diversity Management» die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit diesem Konzept positionieren sich Unternehmungen als attraktive Arbeitgebende im Markt und integrieren unterschiedliche Perspektiven von Mitarbeitenden und Kundschaft im Betrieb.

Als gemeinsamer Nenner aller Vereinbarkeitsprozesse kann das Bestreben betrachtet werden, die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Pflegeaufgaben aufrechtzuerhalten. Nach Möglichkeit der Betriebe und der individuellen Wünsche der Erwerbstätigen soll die Erwerbsbeteiligung weiter ausgebaut werden. Dieses Bestreben ist im Kontext der hiesigen *Erwerbsquote* zu sehen. Laut dem Bundesamt für Statistik waren 2013 ca. 88% der Männer und 77% der Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig oder auf Stellensuche.⁵ Dies ist im internationalen Vergleich relativ hoch und liegt deutlich über dem OECD-Durchschnitt.⁶ Allerdings besteht bezüglich der *Erwerbspensen* ein beachtlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Gegenüber 86% der Männer arbeiten nur 41% der erwerbstätigen Frauen Vollzeit. Ein Viertel der Frauen arbeitet weniger als 50%. Zudem sinkt die Erwerbsbetei-

gung bei den Frauen ab 55 Jahren deutlich schneller als bei den gleichaltrigen Männern.

Lückenhafte Ergebnisse in der ökonomischen Literatur

In der ökonomischen Fach- und Wissenschaftsliteratur steht der Diskurs zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege erst am Anfang. Kosten-Nutzen-Analysen mit ökonomischem Fokus – wie etwa die Prognos-Studien in Deutschland⁷ und der Schweiz⁸ zum «Return on Investment» von gängigen betrieblichen Vereinbarkeitsmassnahmen – gibt es bisher zur Thematik Work & Care nicht. Einzelne Publikationen zeigen jedoch, dass die ökonomische Relevanz der Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit steigt.⁹ Die ökonomische Literatur zeigt, wie sich die Pflgetätigkeit von Erwerbstätigen auf deren Erwerbsverhalten auswirkt und welche Konsequenzen daraus für die Arbeitgebenden resultieren. Allerdings liegt kaum Literatur vor, die sich explizit mit dem Kostenaspekt im Erwerbsverhalten von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben beschäftigt.¹⁰ Eine Erkenntnis scheint sich jedoch zu wiederholen: Die Studien stellen mehrheitlich einen negativen Zusammenhang zwischen Pflegeaufgaben und Erwerbsbeteiligung fest. Das heisst, die betroffenen Mitarbeitenden haben in der Regel tiefere Arbeitspensen sowie ein geringeres Einkommen.

Eine geringe Erwerbsbeteiligung aufgrund von Angehörigenpflege wird einerseits als exogenes Phänomen diskutiert. Dabei geht man davon aus, dass die Betroffenen den Umfang der Erwerbsarbeit an die mit den Pflegeaufgaben verbundenen Belastungen anpassen – d. h. in der Regel senken. Dies verweist auf indirekte Kosten der Angehörigenpflege durch den Verlust von Erwerbsmöglichkeiten. Exogenität lässt sich vor allem bei sozialen Nahbeziehungen beobachten, in denen emotionale Überlegungen und moralische Verpflichtung stärker gewichtet werden als ökonomische Konsequenzen.¹¹ Andere Ansätze diskutieren hingegen die Wechselseitigkeit des Zusammenhangs zwischen Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit. Diese werden hier als endogene Faktoren aufgefasst, wodurch der Kausalitätszusammenhang weniger eindeutig definiert ist. So will man aufzeigen, dass Personen, die bereits eine geringere Arbeitsmarkteinbindung vorweisen oder über geringere berufliche Qualifikationen oder ein tieferes Einkommen verfügen, oft eher bereit sind, Pflegeaufgaben für Angehörige zu übernehmen.¹²

Dennoch vermutet man bei Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben aufgrund der zusätzlichen Anforderungen einen Substitutions-

3 Zwischen 2008 und 2013 wurden von Careum Forschung insgesamt neun standardisierte Online-Umfragen in Betrieben unterschiedlicher Grösse und aus verschiedenen Branchen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege durchgeführt. Befragt wurden Betriebe aus dem Finanzwesen, der Gesundheitsversorgung, dem Versicherungssektor, der Telekommunikation und der Verwaltung. Die Anzahl der Befragten variierte zwischen 191 und 5629.

4 Bischofberger et al. (2013), S. 171ff.

5 Bundesamt für Statistik SAKE (2014): Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit – Indikatoren.

6 OECD (2011). Employment Outlook. OECD iLibrary.

7 Seidel et al. (2003).

8 Prognos AG (2005).

9 Für eine Übersicht siehe Mühlmann et al. (2007).

10 Vgl. Mühlmann et al. (2007).

11 Carmichael, Charles (2003); Henz (2006).

12 Heitmueller (2007); Heitmueller, Inglis (2007).

13 Vgl. Carmichael, Charles (2003).

14 Henz (2004).

15 Martire, Stephens (2003).

16 Bundesrat/EDI (2013).

effekt.¹³ Durch den höheren Zeitbedarf im ausserberuflichen Bereich steigen die Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit. Die Opportunitätskosten fallen umso weniger ins Gewicht, je höher das Erwerbseinkommen ist.¹⁴ Carmichael et al. (2010) zeigen, dass erfolgreiche Erwerbsintegration und zufriedenstellendes Einkommen die Bereitschaft zur Übernahme von Angehörigenpflege reduzieren. Deshalb führen Pflegeaufgaben für Angehörige nicht zwingend zu einer Reduktion des Erwerbsspensums. Gegen den Substitutionseffekt spricht das Phänomen der «Ressourcenausweitung»: Zusätzliche Anforderungen führen letztlich zu einer grösseren Belastbarkeit bzw. zur Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen.¹⁵ Zudem können diese Mitarbeitenden beiden Engagements – dem beruflichen wie dem privaten – einen Erholungseffekt abgewinnen, indem es ihnen hilft, Distanz von den jeweils spezifischen Problemen und Tätigkeiten zu gewinnen.

Erwerbsbeteiligung und -kontinuität von Frauen und Männern fördern

Das Spannungsfeld Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege ist von konkurrierenden Bedürfnissen geprägt: Sowohl die Arbeitswelt als auch die Privathaushalte haben Bedarf an Humankapital. Die Arbeitswelt beklagt den zunehmenden Fachkräftemangel, die Privathaushalte werden unter der gesundheitspolitischen Prämisse «Ambulant vor stationär» zum bevorzugten Aufenthaltsort von Menschen mit lang dauernden Krankheits- oder Behinderungsverläufen. Die Unterstützung durch berufstätige Angehörige ist oft unabdingbar. Dieses Konkurrenzverhältnis muss jedoch nicht zwingend negative Konsequenzen für ökonomische oder private Akteure haben, denn die gesichteten Studien dokumentieren sowohl eine Belastung der vorhandenen als auch eine Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen. Auch das berufliche Engagement von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben muss nicht zwingend leiden. Bedingung ist allerdings, dass unterstützende Rahmenbedingungen die Opportunitätskosten der privat geleisteten Angehörigenpflege tief halten. Dazu gehört auch eine umfassende Konzeption der Langzeitversorgung, wie sie in den gesundheitspolitischen Prioritäten des Bundesrates «Gesundheit 2020» vorgesehen ist.¹⁶ Im volkswirtschaftlichen Interesse eines Staates kann so eine hohe Erwerbsbeteiligung und Erwerbskontinuität gefördert werden. Ein Return on Investment in Form von Steuern und Sozialbeiträgen ist besonders bei gut qualifizierten Erwerbstätigen beiderlei Geschlechts erstrebenswert. Angesichts der hiesigen Erwerbsquoten gilt es deshalb, dazu die Erwerbsmuster sowohl von Frauen als auch von Männern zu berücksichtigen. ■

Kasten 1

Literaturverzeichnis

- Bischofberger, I. (2012): Erwerbstätige pflegende Angehörige – drei zentrale Handlungsfelder. In: Soziale Sicherheit CHSS (1), S. 6–8.
- Bischofberger, I., Höglinger, M. (2008): Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. In: Schweizer Arbeitgeber 20(8), S. 36–39.
- Bischofberger, I., Radvanszky, A., van Holten, K., Jähne, A. (2013): Berufstätigkeit und Angehörigenpflege vereinbaren. In: Schweizerisches Rotes Kreuz (Hg.): Who Cares? Pflege und Solidarität in der alternden Gesellschaft. Zürich: Seismo (Gesundheit und Integration – Beiträge aus Theorie und Praxis), S. 162–184.
- Carmichael, F., Charles, S. (2003): The opportunity costs of informal care: Does gender matter? In: Journal of Health Economics 22(5), S. 781–803.
- Carmichael, F., Charles, S., Hulme, C. (2010): Who will care? Employment participation and willingness to supply informal care. In: Journal of Health Economics 29(1), S. 182–190. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2009.11.003.
- Heitmueller, A., Inglis, K. (2007): The earnings of informal carers: Wage differentials and opportunity costs. In: Journal of Health Economics 26(4), S. 821–841.
- Heitmueller, A. (2007): The chicken or the egg? Endogeneity in labour market participation of informal carers in England. In: Journal of Health Economics 26(3), S. 505–535.
- Henz, U. (2004): The effects of informal care on paid-work participation in Great Britain: A lifecycle perspective. In: Ageing and Society 24(6), S. 851–880.
- Henz, U. (2006): Informal caregiving at working age: Effects of job characteristics and family configuration. In: Journal of Marriage and Family 68(2), S. 411–429.
- Martire, L. M., Stephens, M. P. (2003): Juggling parent care and employment responsibilities: The dilemmas of adult daughter caregivers in the workforce. In: Sex Roles 48 (3/4), S. 167–173.
- Mühlmann, R., Ludescher, M., Trukeschitz, B., Schneider, U. (2007): Auswirkungen informeller Pflegetätigkeit auf das Erwerbsverhalten und Konsequenzen für ArbeitgeberInnen. Ein Literatursurvey. Wirtschaftsuniversität Wien. Wien (Forschungsbericht des Forschungsinstituts für Altersökonomie, 1).
- Prognos AG (2005): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. Beruf und Familie. Basel. Online verfügbar unter: www.worklife.ch.
- Schneider, H., Gerlach, I., Juncke, D.; Krieger, J. (2008): Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Hg. v. Beruf und Familie GmbH (Arbeitspapier, 5).
- Schneider, H., Heinze, J., Hering, D. (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Expertise im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Hg. v. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik FFP. Westfälische Wilhelms-Universität Münster; Steinbeis-Hochschule Berlin. Berlin.
- Seidel, A., Steiner, M., Knittel, T., Hölterhoff, M. (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.