



Foto: Ute Grabowsky/photothek.net

Lohnkompensation

Pflege von Angehörigen besser mit Beruf vereinbaren

Vereinbarkeit von Beruf und Familie meint üblicherweise die Berufstätigkeit mit kleinen und gesunden Kindern. Das Forschungsprojekt «work & care» der Kalaidos Fachhochschule legt jedoch den Fokus auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege. Im Zentrum dieses Artikels steht die Frage der Lohnkompensation, wenn das Erwerbsumfang wegen der Pflege von Angehörigen reduziert wird.

IREN BISCHOFBERGER

DAS zweijährige Forschungsprojekt «work & care» (2007–2009) realisiert die Kalaidos Fachhochschule in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Alzheimervereinigung und der Bank Coop und es wird vom Schweizerischen Nationalfonds¹ finanziert. In diesem Projekt werden in der Schweiz erstmals Daten über die Situation von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen erhoben. Erste Berechnungen, basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), zeigen, dass rund 4% der Erwerbstätigen mit einer pflegebedürftigen Person zusammen leben (2%) oder in einem anderen Haushalt wegen Pflegebedürftigkeit Hilfe bieten (2%). Das sind insgesamt rund 160 000 Erwerbstätige (Bi-

schofberger & Höglinger, 2008). Aus den im Projekt durchgeführten Interviews mit Angehörigen von Personen mit Demenz geht hervor, dass die Krankheit eines Familienmitglieds finanzielle Auswirkungen hat, vor allem wenn die Erwerbstätigkeit reduziert wird oder wenn sie wegen der zeitlichen Beanspruchung durch die Pflege nicht erhöht werden kann. Dies zeigt ein Beispiel aus dem Forschungsprojekt.

Die Situation

Hanspeter Weber² ist Pflegefachmann, verheiratet mit Kathrin Weber, Vater von Teenagern und vollzeitig berufstätig. Kathrin Weber hat ebenfalls eine Pflegeausbildung, und war seit der Geburt der Kinder nicht mehr berufstätig. Die verwit-

wete Mutter von Hanspeter Weber wurde vor rund einem Jahr mit Alzheimer diagnostiziert. Sie lebt auf einem Bauernhof, wo auch der Bruder von Hanspeter Weber und die Schwägerin wohnen. Die anderen Geschwister wohnen im Ausland oder in anderen Kantonen.

Gemeinsam engagieren sie sich für eine stabile Situation für die häusliche Pflege. Sie legen einen Betreuungsplan für die Mutter fest, so dass täglich jemand bei ihr ist. Neben Telefongesprächen nutzen sie auch neue Informationstechnologien, um sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten. Hanspeter Weber übernimmt alle administrativen Aufgaben, seine Ehefrau und

¹ Fachhochschulforschung wird derzeit durch das Programm DORE (DO REsearch) speziell gefördert.

² Name geändert.

Bergita Kayser

«Wir erhalten noch wenig Anträge»

Bergita Kayser, Direktorin der Sozialversicherungsanstalt (SVA) des Kantons Aargau, erklärt, wer Anrecht auf Lohnkompensation hat und wie das Verfahren abläuft.

Krankenpflege: Wie wird die Lohnkompensation auf Gesetzes- und Verordnungsebene im Kanton Aargau umgesetzt?

Bergita Kayser: Krankheitskosten, und dazu gehört die Lohnkompensation, werden seit Inkrafttreten der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) seit 2008 vollumfänglich durch die Kantone finanziert. Der Bund gibt im «Gesetz über Ergänzungsleistungen zur AHV und IV» (Art. 14–16 ELG) nur noch Rahmenbedingungen für die Vergütung von Krankheitskosten vor. Solange die Kantone keine eigene Verordnung geschaffen haben, gelten die bisherigen Bestimmungen der «Verordnung über die Vergütung von Krankheits- und Behinderungskosten bei den Ergänzungsleistungen (ELKV)», längstens jedoch bis Ende 2010. Das heisst, die Kantone müssen bis 31.12.2010 eigene Verordnungen über die Vergütung von Krankheits- und Behinderungskosten bei den Ergänzungsleistungen (EL) erlas-

sen. Die Gesetzgebungsarbeiten wurden im Kanton Aargau an die Hand genommen, und bis Ende 2010 wird eine kantonale Verordnung vorliegen.

Wie läuft das Verfahren für einen Antrag auf Lohnkompensation?

Voraussetzung ist in jedem Fall, dass der Anspruch auf Ergänzungsleistungen geprüft wurde. Das Anmeldeformular zum Bezug einer EL ist im Kanton Aargau bei der Gemeindezweigstelle des Wohnortes erhältlich und ist dort auch wieder einzureichen. Zudem muss die Person, die gepflegt wird, als Arbeitgeberin auftreten, d.h. sie muss sich bei der Ausgleichskasse ihres Wohnsitzkantons als Arbeitgeberin erfassen lassen. Die pflegende Person gilt als Arbeitnehmerin und kann gegebenenfalls nach der Pflegephase Arbeitslosengelder beantragen. Das Gesuch um Übernahme der Kosten für Pflege und Betreuung zu Hause durch Familienangehörige kann einfach in Briefform eingereicht werden. Aufgrund der

wenigen Meldungen haben wir noch kein spezielles Anmeldeformular.

Was muss der Antrag enthalten?

Der Antrag um Lohnkompensation muss enthalten:

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Verwandtschaftsgrad, Adresse der pflegenden Person
 - Adresse des letzten Arbeitgebers der pflegenden Person
 - Kündigung bzw. Bestätigung des Arbeitgebers über eine Pensumsreduktion
 - Lohnausweis bisheriger Lohn bzw. bei Pensumsreduktion Lohnausweis mit neuem Lohn
 - Vereinbarung über den Lohn für die Pflege und Betreuung zwischen den Angehörigen und der zu pflegenden Person
- Je nach Konstellation können weitere Unterlagen wie z. B. ein detailliertes Arztzeugnis oder ein Pflegeplan notwendig sein. Solche zusätzlichen Unterlagen werden nach Eingang des Gesuchs von der EL-Stelle einverlangt. Für Familienangehörige geschul-

seine beiden Schwestern sind je einen Tag bei der (Schwieger-)Mutter. Der Bruder und die Schwägerin auf dem Bauernhof schauen täglich kurz vorbei. Der Bruder im Ausland sorgt für die IT-Unterstützung.

Die (Un)vereinbarkeit

Nun erhält Kathrin Weber von der Spitex ihres Wohnortes die Anfrage, ob sie in einem Teilzeitpensum wieder in den Beruf einsteigen wolle. Kathrin Weber gerät in ein Dilemma, denn sie wäre gerne wieder berufstätig, aber die absehbare höhere Betreuungsintensität der Schwiegermutter erschwert die Planung für einen Wiedereinstieg. Andere Familienmitglieder können die Betreuungszeit nicht erhöhen. Hanspeter Weber hat einen vollen Termin kalender. Die Schwägerin auf dem Bauernhof führt ein eigenes Geschäft, das sie nicht aufgeben will. Die anderen Ge-

schwister leben zu weit entfernt, um mehr zeitliche Verantwortung zu übernehmen. Ein Pflegeheim oder der Umzug zu einer Schwester von Hanspeter Weber und die dortige Anstellung von Betreuungspersonen sind zwar längerfristig eine Option. Aber für diesen Wechsel geht es der Mutter noch zu gut. Sie kennt sich auf dem eigenen Bauernhof noch recht gut aus und erhält Besuch von langjährigen Bekannten aus dem Dorf. Ein Wohnortwechsel könnte die Desorientierung fördern.

Die Lohnkompensation

Finanziell fallen durch die Betreuung und Pflege der Mutter immer mehr Kosten an. Die Spitex kommt täglich für die Medikamenteneinnahme vorbei und mehrmals wöchentlich für das Duschen. Die Pro Senectute bringt das Essen. Ein bezahlter Spazierdienst ist in Planung. Für die An-

gehörigen fallen zurzeit vor allem die Fahrkosten für die wöchentlichen Besuche bei der (Schwieger-)Mutter ins Gewicht. Eine Tochter fährt sogar wöchentlich vom Ausland zur Mutter. Diese Kosten sollen vorerst von der AHV der Mutter beglichen werden. Hanspeter Weber plant zudem ein Gespräch mit seinem Steuerberater, um Abzugsmöglichkeiten von Krankheitskosten zu besprechen.

Eine Möglichkeit wird in solchen Fällen kaum je geprüft: die Lohnkompensation. Für Hanspeter und Kathrin Weber könnte dies heissen, dass er seine Erwerbstätigkeit reduziert, oder sie bei einer allfälligen Spitex-Anstellung das Pensum später wieder reduziert. Voraussetzung für einen Antrag zur Lohnkompensation ist, dass die Ergänzungsleistung der (Schwieger-)Mutter geprüft wird. Die Lohnkompensation existiert in der Schweiz bereits seit längerem, wird aber kaum beansprucht wie Bergita

dete Arbeitgeberbeiträge an obligatorische Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, FAK, UV und BVG) werden in die Berechnung der EL-Vergütung einbezogen.

Gemäss unseren Recherchen gibt es bisher bei den Kantonen kaum Erfahrungen mit solchen Anträgen um Lohnkompensation, obwohl es ein wichtiges Instrument wäre für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege. Woran könnte das liegen?

Es stimmt, wir erhalten sehr wenige Anträge. Mit dem demographischen Wandel und der sich verändernden Erwerbsstruktur wird die Möglichkeit einer Lohnkompensation aber wichtiger. Heute übernehmen häufig Frauen die Pflege der betagten Angehörigen, nachdem sie die Kinder grossgezogen haben. Hier wird für die Gemeinschaft in hohem Masse gratis ein immenses Arbeitspensum bewältigt. Aber ein messbarer Erwerbsausfall liegt nicht vor, und so besteht nach heutiger Gesetzeslage auch kein Anspruch auf eine Kompensationsleistung. Immer mehr Frauen im mittleren Alter

sind heute berufstätig, so dass sie eine Lohnkompensation beantragen können.

Ist es möglich, eine Lohnkompensation zu beantragen, auch wenn die pflegebedürftige Person keine Ergänzungsleistungen bezieht?

Wenn wegen eines Einnahmenüberschusses kein Anspruch auf Ergänzungsleistungen besteht, weil die anrechenbaren Einnahmen die anerkannten Ausgaben übersteigen, besteht dennoch für das entsprechende Kalenderjahr Anspruch. In solchen Fällen muss allerdings jedes Jahr eine Anmeldung zum Bezug von Ergänzungsleistungen eingereicht werden, weil der Einnahmenüberschuss für jedes Jahr neu geprüft werden muss. Ein Beispiel dazu: Die Prüfung des Ergänzungsleistungsanspruchs hat für das Kalenderjahr 2009 einen Einnahmenüberschuss von Fr. 10 000.– ergeben. Der Lohnausfall der pflegenden Person beträgt Fr. 24 000.–. Für das Jahr 2009 können demnach Fr. 14 000.– als Krankheitskosten vergütet werden.

Welche Massnahmen würden Sie ergreifen, um die Möglichkeit der Lohn-



kompensation bei pflegenden Angehörigen besser bekannt zu machen?

Wir informieren wo immer wir können. Die SVA Aargau legt auch jeder erstmaligen Rentenverfügung und jeder erstmaligen Ergänzungsleistungsverfügung das Merkblatt «Ergänzungsleistungen zur AHV und IV» bei, in dem auch aufgelistet wird, was als Krankheitskosten vergütet werden kann. Die Gemeindezweigestellen als erste Anlaufstelle sind über die Möglichkeit einer Lohnkompensation sowie der Anmeldung für Betreuungsgutschriften orientiert. Weitere Informationen sind unter www.sva-ag.ch zu finden.

Interview: Iren Bischofberger

Bergita Kayser (42) ist seit Juli 2006 Direktorin der Sozialversicherung Aargau SVA. Vorher leitete sie während neun Jahren das Amt für Sozialbeiträge im Kanton Basel-Stadt. Bergita Kayser ist verheiratet und Mutter dreier Teenager.

Kayser von der Sozialversicherungsanstalt Aargau (siehe Interview) ausführt.

Ein Grund dafür ist, dass pflegende Angehörige – oft sind es Frauen – nie erwerbstätig waren und deshalb keinen Anspruch auf Kompensation haben. Dieser Mechanismus zeigt auf, dass die soziale Sicherheit in der Schweiz stark an die Erwerbstätigkeit geknüpft ist. Dies benachteiligt zwar pflegende Angehörige ohne Berufstätigkeit, macht aber deutlich, dass nach heutiger Gesetzeslage ein Einkommen für pflegende Angehörige im Erwerbsalter angestrebt werden sollte, um die soziale Sicherheit zu verbessern. Ein anderer Grund für die wenigen Anträge sind die administrativen und kantonal unterschiedlichen Hürden, die von Angehörigen neben den pflegerischen Aufgaben oft als mühselig erlebt werden. Hilfestellung dazu bieten unter anderen Sozialversicherungsexperten, z. B. Hans Mangold, der zu

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bewandert ist (siehe www.workand-care.ch).

Wichtig für die Pflege

Für Pflegefachpersonen sind Informationen zur Lohnkompensation aus zwei Gründen wichtig: Erstens können sie die erwerbstätigen pflegenden Angehörigen auf diese Möglichkeit aufmerksam machen. Gerade Angehörige im Kontext von Demenz stehen wegen des lang dauernden und progredienten Krankheitsverlaufs oft vor der Frage der Erwerbsreduktion. Zweitens ist es naheliegend, dass Pflegefachpersonen wegen ihrer beruflichen Kenntnisse die eigene Berufstätigkeit reduzieren, um Familienmitglieder zu pflegen. Diese Doppelrolle der gleichzeitigen beruflichen und familialen Pflege – international als «double-duty caregiving»

bekannt – wird auch an der Abschlussstagung des Projekts «work & care» aufgegriffen (siehe Hinweis unten). □

Iren Bischofberger ist Professorin an der WE'G Hochschule Gesundheit, Teil der Kalaidos Fachhochschule. Sie leitet das Forschungsprojekt «work & care» und seit Januar 2009 den Studiengang «Master of Science in Nursing by Applied Research». Kontakt: Iren.Bischofberger@weg-fh.ch

Abschlussstagung zum Forschungsprojekt «work & care», 11. November 2009 am WE'G in Aarau, Detailprogramm: www.weg-edu.ch > Neuigkeiten. Pflegende Angehörige erhalten eine reduzierte Eintrittsgebühr.

Kurs am WE'G: Angehörige pflegen und berufstätig sein – wie geht das unter einem Hut? 18. Januar 2010, 9.15–16.30 Uhr, Aarau. Informationen unter Kurse auf www.weg-edu.ch

www.sbk-asi.ch

- > Beruf
- > Familie
- > Pflegende Angehörige