



Berner  
Fachhochschule



## Angehörigenbetreuung in der Schweiz

Bestandesaufnahme und Zukunftskonzept zur Förderung betrieblicher Hilfsmittel für betreuende Personen.

Rechtlicher Hinweis:

Die vorliegende Broschüre dient der allgemeinen Orientierung. Im Zweifelsfall ist der Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen und Reglemente massgebend. Überdies bleiben Änderungen vorbehalten.

1. Auflage, Oktober 2017

**swissuniversities**

**EFQM**  **Member**  
Shares what works.

# Inhalt

- 2 Ausgangslage
- 3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4 Betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten
- 5 Empirische Untersuchung
- 6 Ergebnisse der Untersuchung
- 10 Einordnung der Ergebnisse
- 11 Handlungsempfehlungen
- 12 Nutzen und Kosten für Unternehmen

# Ausgangslage

- 2 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von vielen Schweizer Unternehmen immer noch mit der klassischen Kinderbetreuung assoziiert. Aufgrund des demografischen Wandels und Veränderungen in der Arbeitswelt wird für viele Menschen in der Schweiz die Angehörigenbetreuung aber immer wichtiger. Etwa jeder zehnte Erwerbstätige pflegt heute bereits einen Angehörigen.

Der Bundesrat hat Handlungsbedarf erkannt und 2014 einen ersten Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden Erwerbstätigen lanciert.

Auch Unternehmen sollten ihre betriebliche Unterstützung zur Work-Life-Balance auf die Angehörigenbetreuung ausrichten, um negative Auswirkungen für Betreuende und ihre Betriebe zu vermeiden.

## Über 300'000 Erwerbstätige in der Schweiz betreuen heute bereits Angehörige

Die Unterschiede bei der Betreuung von Kindern oder älteren Angehörigen zeigen sich wie folgt:

Bei Angehörigenbetreuung	Bei Kinderbetreuung
<ul style="list-style-type: none"><li>- Betreuung kranker, meist älterer Angehöriger</li><li>- Ansprüche bei Krankheitsfall nicht geregelt</li><li>- Oft noch Tabuthema in Unternehmen</li><li>- Betreuung zeitlich nicht absehbar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Meist Betreuung kleiner, gesunder Kinder</li><li>- Ansprüche bei Krankheitsfall gesetzlich geregelt</li><li>- Offener Umgang in Unternehmen</li><li>- Betreuung zeitlich absehbar</li></ul>

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3

Die Betreuung von Angehörigen erschwert betroffenen Erwerbstätigen eine funktionierende Work-Life-Balance. Wird die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen zu einem dauerhaften Problem, laufen betreuende Mitarbeitende Gefahr, selbst zu erkranken. Zu den typischen negativen Auswirkungen, an denen angehörigebetreuende Mitarbeitende leiden, zählen:

- körperliche Beschwerden,
- emotionale Unausgeglichenheiten,
- geistig-mentale Erschöpfung sowie
- soziale Isolation.

Dadurch resultieren auch negative Konsequenzen für Unternehmen. Denn um Arbeitsaufgaben adäquat erledigen und mit Elan anpacken zu können, müssen Arbeitnehmende sowohl körperlich als auch psychisch gesund sein. Andernfalls drohen Betrieben, aufgrund verschlechterter Leistungsfähigkeit und erhöhten gesundheitsbedingten Absenzen, Produktivitätsverluste.

Zitat betreuende Mitarbeiterin:

«Die Auswirkungen, die man gesundheitlich hat, liegen darin, dass man nicht schnell runterfahren kann, wenn man so hoctourig fährt. Ich hatte dann Rückenschmerzen und Bauchweh als die Situation angespannt war.»

# Betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten

- 4 Um die Vereinbarkeitsproblematik von angehörigebetreuenden Erwerbstätigen zu verringern, können Unternehmen ihre betroffenen Mitarbeitenden auf unterschiedliche Art und Weise unterstützen. So ermöglichen Flexibilisierungsmassnahmen Betreuenden, Arbeitsaufgaben sowohl zeitlich als auch örtlich flexibel zu gestalten. Darüber hinaus dienen auch diverse individuelle Unterstützungsleistungen dazu, Betroffene bei der Bewältigung von privaten Belangen zu unterstützen (z.B. Vermittlung von Beratungsstellen oder finanzielle Zulagen für Pflegedienstleistungen).

Unternehmen müssen darauf achten, auch die Unternehmenskultur auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen für Betreuende anzupassen.

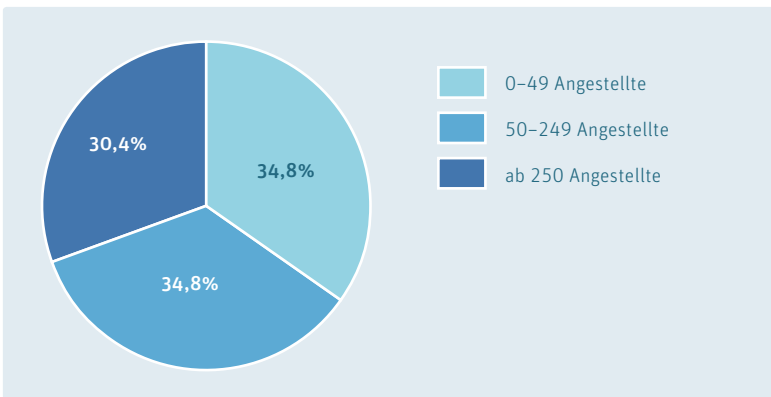
Im Rahmen einer praxisorientierten Masterarbeit wurde die Frage aufgegriffen, wie Betriebe in der Deutschschweiz aktuell mit dem Thema umgehen und wie sie die Vereinbarkeitsproblematik von betreuenden Mitarbeitenden handhaben.

# Empirische Untersuchung

Mittels eines standardisierten Onlinefragebogens wurde in einem Zeitraum vom 2. Oktober bis zum 23. November 2016 eine quantitative Querschnittsuntersuchung durchgeführt.

Hierbei konnten insgesamt 115 Unternehmen in der Deutschschweiz zur betrieblichen Handhabung mit der Thematik Angehörigenbetreuung befragt werden.

Bei den Befragten handelte es sich zu circa je einem Drittel um kleine, mittlere sowie grosse Betriebe. Durch diese gleichmässige Verteilung konnte die Untersuchung aussagekräftige Vergleiche zwischen Firmen unterschiedlicher Grösse liefern.



Verteilung der 115 befragten Betriebe nach Unternehmensgrösse in Prozent

# Ergebnisse der Untersuchung

- 6 Obwohl viele Befragte die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung als wichtig einstufen, gibt es nur in rund 13% der Firmen einen standardisierten Umgang mit dem Thema. Zudem zeigt sich, dass viele Betriebe ihren Anteil an betreuenden Mitarbeitenden nicht kennen. Ferner sind viele Vereinbarkeitsmassnahmen zwar in den Betrieben vorhanden, aber nicht auf die Angehörigenbetreuung ausgerichtet.

Trotz hohem Altersdurchschnitt der Belegschaft sind Unternehmen nicht unbedingt vertraut mit der Thematik. Betreuende erwerbstätige Frauen sind nach wie vor in der Mehrzahl.

Der offene Umgang mit der Thematik findet noch zu wenig statt. Oftmals werden die Mitarbeitenden gar nicht über betriebliche Hilfsmittel unterrichtet. Die Untersuchung zeigt zudem, dass für Firmen auch der ökonomische Nutzen erkennbar sein muss, um wichtige Faktoren wie Unternehmensattraktivität oder Mitarbeitendenbindung zu erhöhen.

## Kenntnis über betreuende Mitarbeitende

**70 Prozent der Unternehmen kennen den Anteil an betreuenden Mitarbeitenden nicht**

### 26 Prozent der Unternehmen kennen den Anteil:

Ø 1 betreuender Mitarbeitender in Kleinstunternehmen (1–9 MA)

Ø 5 betreuende Mitarbeitende in Kleinunternehmen (10–49 MA)

Ø 18 betreuende Mitarbeitende in mittleren Unternehmen (50–249 MA)

### 2 Grossfirmen (über 250 MA) kennen ihren Anteil:

1) 15 Prozent der Belegschaft betreut Angehörige

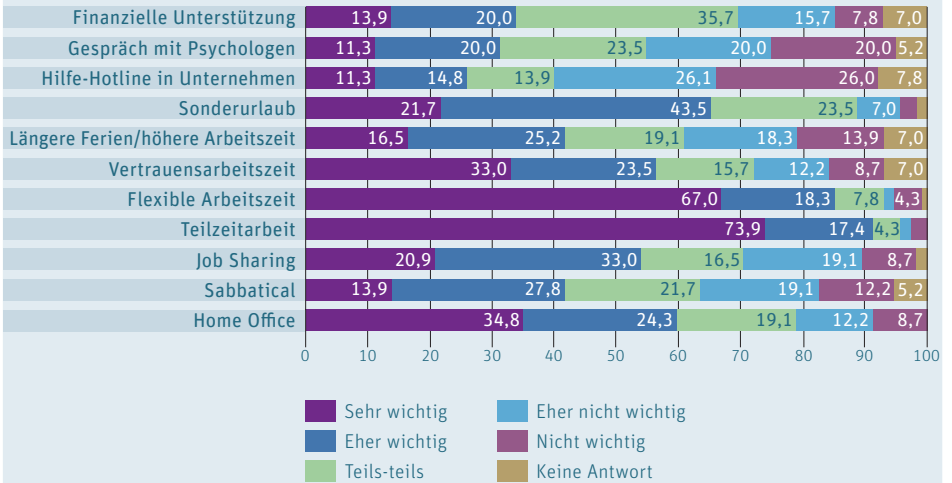
2) 193 Mitarbeitende betreuen Angehörige





## Einschätzung der Wichtigkeit betrieblicher Hilfsmassnahmen

(alle Angaben in %)







# Einordnung der Ergebnisse

## 10 1. Angehörigenbetreuung gibt es in allen Branchen

Die Resultate lassen erkennen, dass die verschiedensten Branchen betreuende Mitarbeitende aufweisen.

## 2. Trotz hohem Altersdurchschnitt – Unternehmen nicht unbedingt vertraut mit der Thematik

Es wird deutlich, dass der Altersdurchschnitt der Belegschaft bei der Mehrheit der Betriebe im Risikobereich liegt (>40 Jahre). Es zeigt sich aber, dass Firmen mit einer älteren Belegschaft nicht unbedingt vertrauter im Umgang mit der Thematik sind.

## 3. Betreuende erwerbstätige Frauen nach wie vor in der Mehrzahl

Die Ergebnisse zeigen auf, dass nicht nur Frauen sondern auch männliche Angestellte Angehörigenbetreuung leisten.

## 4. Kinderbetreuung meist standardisiert – Angehörigenbetreuung nicht

Obwohl die Umfrageteilnehmenden angeben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung wichtig ist, ist in vielen Unternehmen nur der Umgang mit der Kinderbetreuung standardisiert.

## 5. Anzahl der Betroffenen in den Unternehmen oftmals nicht bekannt

Es zeigt sich, dass vor allem Kleinfirmen ihre betroffenen Mitarbeitenden kennen. Lediglich 26 Prozent aller Betriebe wissen über betreuende Angestellte Bescheid.

## 6. Nicht alle betrieblichen Hilfsmittel für Angehörigenbetreuung geeignet

In 98 Unternehmen (85 Prozent) können Angestellte in einem Betreuungsnotfall geregelt frei nehmen. Jedoch nur für einen kurzen Zeitraum, was die Vereinbarkeitsproblematik nicht löst.

## 7. Offener Umgang mit der Thematik findet noch zu wenig statt

Mit der Thematik Angehörigenbetreuung wird am Arbeitsplatz noch zu wenig offen umgegangen. 76 Prozent aller Firmen kommunizieren ihre Unterstützungsmassnahmen selten bis gar nicht.

## 8. Ökonomischer Nutzen muss für Unternehmen erkennbar sein

Unternehmensattraktivität und Mitarbeitendenbindung erhöhen wird als Ziel vieler Vereinbarkeitsmassnahmen angesehen.

# Handlungsempfehlungen

11

Eine Situationsanalyse, die Analyse der bereits vorhandenen Unterstützungsmassnahmen sowie die Prüfung der Anspruchsgruppen lassen erkennen, wo Probleme und Chancen für das Unternehmen liegen. Somit lassen sich konkrete Ziele und Massnahmen für die Angehörigenbetreuung formulieren, welche dann mittels einer Kommunikationsstrategie umgesetzt werden können. Dabei ist es besonders wichtig, dass zunächst die Thematik Angehörigenbetreuung in der Unternehmenskultur verankert wird. Nur so können passende Leitbilder entwickelt, betriebliche Hilfsmittel angepasst und eine Tabuisierung des Themas vermieden werden.

Um die jeweiligen Anspruchsgruppen vom Nutzen solcher Massnahmen zu überzeugen, müssen die neuen Werte nachhaltig nach innen und aussen kommuniziert werden. Mittels einer Zielerreichungsmatrix kann festgelegt werden, welche Kommunikationsmittel zur Erreichung des jeweiligen Stakeholders am besten geeignet sind.

# Nutzen und Kosten für Unternehmen

- 12 Der betriebswirtschaftliche Nutzen von Vereinbarkeitsmassnahmen im Bereich der Angehörigenbetreuung ist langfristig zu suchen. Dieser zeigt sich letztendlich vor allem in einer:
- Verbesserung der Arbeitsbeziehung zwischen Angestellten und Betrieb
  - Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden
  - Sicherung von Qualität
  - Erhöhung der Produktivität
  - Reduktion von Absenzen
  - Erhöhung der Unternehmensattraktivität
  - Verbesserung der Innovationskraft

Demgegenüber können folgende Kostenpunkte für die Unternehmen entstehen:

- Entwicklung von Konzepten und Massnahmen
- Begleitung der Personalabteilung
- Schulung der Führungskräfte
- Missbrauch betrieblicher Unterstützungsmassnahmen

## Impressum

Angehörigenbetreuung in der Schweiz – Bestandsaufnahme und Zukunftskonzept zur Förderung betrieblicher Hilfsmittel für betreuende Mitarbeitende

### Konzept und Realisierung:

Pascal Martig, Katharina Bubb, Prof. Dr. Nada Endrissat

**Inhalte und Texte:** Pascal Martig und Katharina Bubb

**Layout:** Kommunikation BFH

**Fotos:** Kommunikation BFH

## Unterstützt durch

Berner Fachhochschule

Institut Alter

Schwarztorstrasse 48

CH-3007 Bern

T +41 31 848 36 70

## Nutzungsrechte

Alle veröffentlichten Daten und Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.

Das gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen.

Die Reproduktion, ganz oder in Auszügen, durch Nachdruck oder andere Vervielfältigungsverfahren bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Berner Fachhochschule. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten. Abdruckenfragen richten Sie bitte an die Berner Fachhochschule.

## Herausgeben von

Berner Fachhochschule | Wirtschaft

Institut Unternehmensentwicklung

Brückenstrasse 73

3005 Bern

Telefon +41 31 848 34 30

wirtschaft.bfh.ch

**Berner Fachhochschule**

Fachbereich Wirtschaft  
Institut Unternehmensentwicklung  
Brückenstrasse 73  
3005 Bern

Telefon +41 31 848 44 44

[inu@bfh.ch](mailto:inu@bfh.ch)  
[inu.bfh.ch](http://inu.bfh.ch)