



Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Unternehmen der Schweiz

Forschungsmandat G12 des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020», Programmteil 1: Wissensgrundlagen

Auftraggeber:

Bundesamt für Gesundheit BAG

Abteilung Gesundheitsstrategien, Sektion Nationale Gesundheitspolitik

Autorschaft:

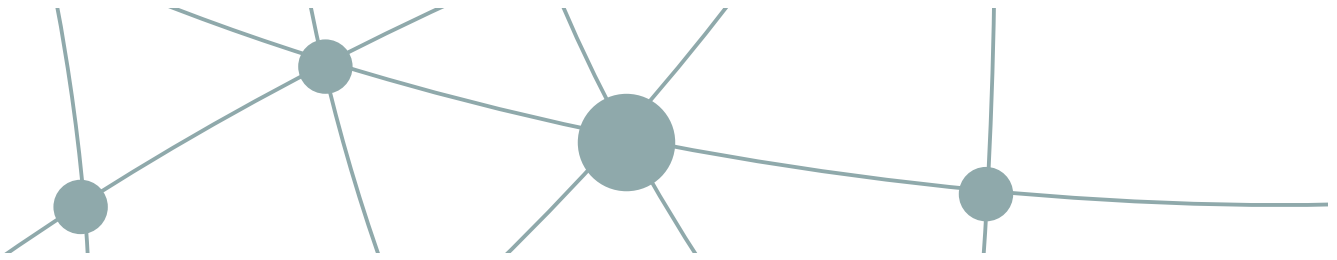
Melania Rudin, Heidi Stutz, Jolanda Jäggi, Tanja Guggenbühl, Büro BASS AG, Bern,
in Zusammenarbeit mit Iren Bischofberger, Careum Hochschule Gesundheit, Zürich

Kurzfassung

Bern, 22. Oktober 2019

Kontakt

Melania Rudin
Büro BASS AG
Konsumstrasse 20, 3007 Bern
melania.rudin@buerobass.ch



1. Auftrag des Bundesamts für Gesundheit BAG

Als eine Massnahme der Fachkräfteinitiative-plus von Bund und Kantonen hat der Bundesrat 2016 das Förderprogramm zur Weiterentwicklung der Unterstützungs- und Entlastungsangebote für betreuende Angehörige lanciert. Eines der Ziele ist es, die Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit der Erwerbstätigkeit zu fördern. Grundlage des Förderprogramms bildet der «Aktionsplan zur Unterstützung und Entlastung für betreuende und pflegende Angehörige» vom Dezember 2014. Das BAG hat das Mandat extern in Auftrag gegeben, um eine wissenschaftliche Antwort auf die zentralen Fragen zu Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Unternehmen der Schweiz zu erhalten. Die Interpretation der Ergebnisse, die Schlussfolgerungen und allfällige Empfehlungen an das BAG oder andere Akteure können somit von der Meinung, respektive vom Standpunkt des BAG abweichen.

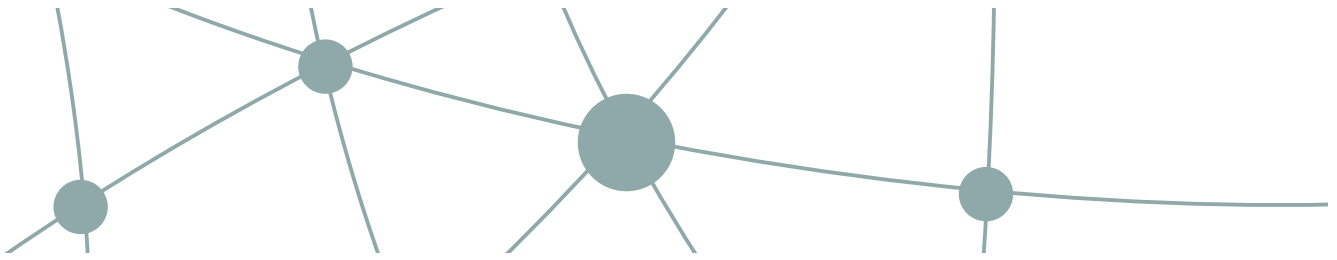
Fokus des vorliegenden Auftrags

Die vorliegende Studie untersucht, wie Unternehmen in der Schweiz die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen handhaben. Sie zeigt auf, welche Chancen eine gute Vereinbarkeit für Unternehmen mit sich bringt, welche Herausforderungen für sie im Vordergrund stehen, und welche Massnahmen sie umsetzen, um eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen.

2. Ausgangslage

Gesetzlicher Rahmen in der Schweiz

In der Schweiz sind für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen rechtlich bislang vor allem Artikel 36 des Arbeitsgesetzes (ArG) und Artikel 324a des Obligationenrechts (OR) relevant. Sie regeln sowohl die Rücksichtnahme auf Arbeits- und Ruhezeit für Arbeitnehmende mit Familienpflichten als auch die Freistellung für Betreuungsaufgaben sowie die Lohnfortzahlungspflicht von Arbeitgebenden, wenn Arbeitnehmende wegen Betreuungsleistungen verhindert sind. Am 22. Mai 2019 hat der Bundesrat die Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung an das Parlament überwiesen. Das neue Gesetz regelt die Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten für Familienmitglieder oder für die Lebenspartnerin bzw. den Lebenspartner. Für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern wird ein bezahlter Betreuungsurlaub geschaffen. Zudem werden die Betreuungsgutschriften in der AHV erweitert und die Hilflosenentschädigung angepasst.



3. Methode

Online-Befragung von Betrieben mit mehr als fünf Mitarbeitenden

Die Hauptinformationsquelle der vorliegenden Studie bildet eine Online-Befragung von Betrieben in der Schweiz mit fünf oder mehr Mitarbeitenden. Insgesamt haben sich 2287 Unternehmen an der Befragung beteiligt, was einer Rücklaufquote von 47% entspricht. Wie **Tabelle 1** zeigt, verteilen sich die Antworten breit auf verschiedene Grössen, Branchen und Rechtsformen der Betriebe, und die Fallzahlen erlauben Analysen nach bestimmten Merkmalen der Firmen. Zu bedenken ist, dass die Auswertungen im vorliegenden Bericht repräsentativ für die Betriebsebene sind, nicht aber für die Ebene der betroffenen Mitarbeitenden, da viele kleine Unternehmen an der Befragung teilgenommen haben.

Vertiefende Gespräche, Einbezug von Forschungsergebnissen, Workshop

Im Anschluss an die breit angelegte Online-Befragung führte das Autorinnenteam vertiefende Gespräche mit 27 ausgewählten Befragten, um gewisse Aspekte qualitativ zu festigen und ausführlichere Schilderungen zu den konkreten Situationen einzuholen. Die Autorinnen ergänzten die Befragungsergebnisse im vorliegenden Bericht durch Erkenntnisse aus der Forschung sowie Informationen aus themenspezifischen Broschüren und Handbüchern. Der provisorische Zwischenbericht wurde im Rahmen eines Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und betroffenen Betrieben diskutiert, um zu klären, wie sich die Workshop-Teilnehmenden aus der Wirtschaft zu den Ergebnissen stellten, und ob bei gewissen Aspekten Bedarf an ergänzenden Ausführungen bestand. Die Ergebnisse des Workshops sind – als solche gekennzeichnet – in den vorliegenden Bericht eingeflossen.

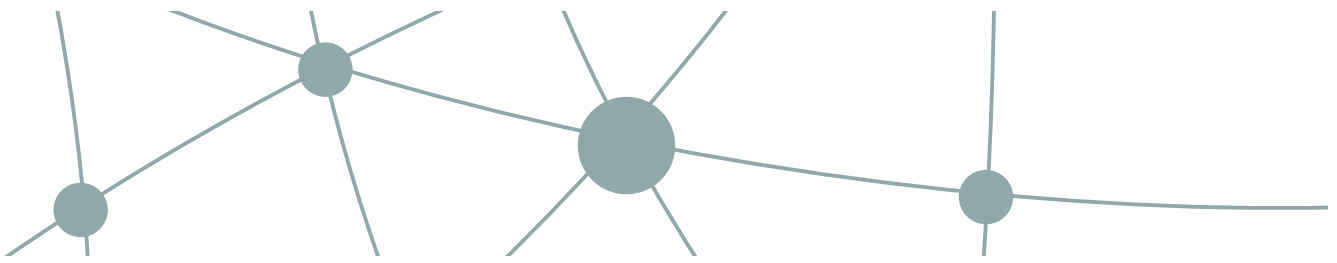
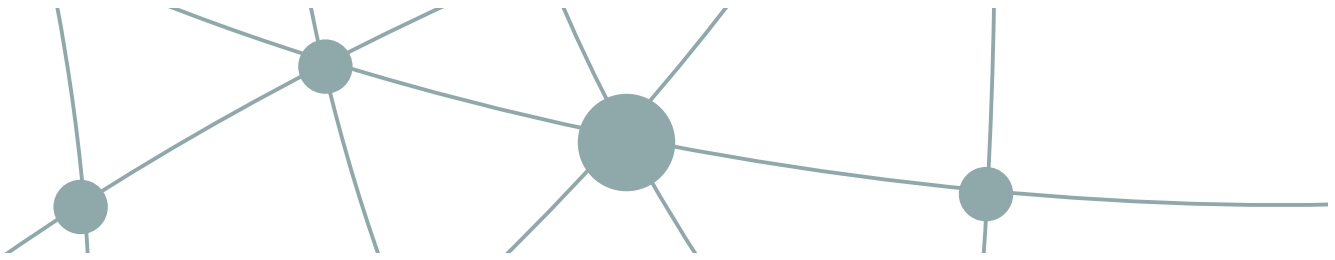


Tabelle 1: Anzahl ausgefüllte Fragebogen nach Merkmalen der Betriebe

Merkmale der Betriebe	Anzahl ausgefüllte Fragebogen	Rücklaufquote
Nach Betriebsgrösse		
5–9 Mitarbeitende	411	43%
10–19 Mitarbeitende	458	47%
20–49 Mitarbeitende	508	51%
50–99 Mitarbeitende	456	48%
100–199 Mitarbeitende	229	48%
mehr als 200 Mitarbeitende	225	48%
Total	2287	47%
Nach Branche		
Land- und Forstwirtschaft	42	46%
Industrie	321	46%
Bau	160	51%
Handel, Reparatur, Verkehr, Lagerei	342	42%
Gastgewerbe	122	41%
Kommunikation, Banken- u. Versicherungsgewerbe, sonstige Dienstleistungen	534	48%
Verwaltung	170	67%
Erziehung und Unterricht	128	41%
Gesundheits- und Sozialwesen	303	47%
Kunst und Unterhaltung	165	57%
Total	2287	47%
Nach Rechtsform		
Privatwirtschaftliche Unternehmen (Aktien- gesellschaften, Genossenschaften etc.)	1539	45%
Stiftung, Genossenschaft, Verein	351	55%
Verwaltung, öffentlich-rechtliche Institution	397	54%
Total	2287	47%
Total	2287	47%

Quelle: Eigene Betriebsbefragung 2018, Berechnungen BASS



4. Ergebnisse

Betreuende Angehörige sind kein Randphänomen

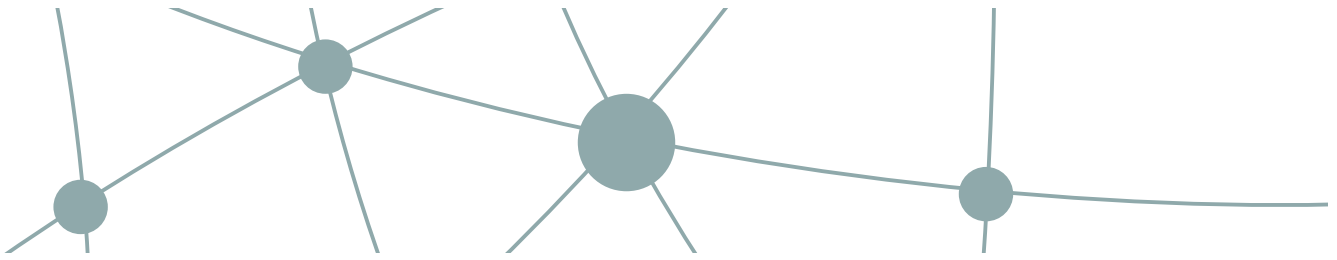
20% aller Betriebe in der Schweiz mit mindestens fünf Mitarbeitenden hat aktuell oder in den letzten drei Jahren Erfahrungen damit gemacht, dass Mitarbeitende selber Angehörige – mindestens eine betroffene Person – betreuen oder pflegen. 8% machen aktuell diese Erfahrung, weitere 12% sind zwar aktuell nicht betroffen, haben aber in den letzten drei Jahren entsprechende Situationen erlebt. Diese Zahlen zeigen, dass betreuende Angehörige auch aus Sicht der Arbeitgebenden kein Randphänomen sind. Anzumerken ist, dass lediglich Situationen erfasst sind, bei denen die Betreuung von Angehörigen und die Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit überhaupt zum Thema wurde – beispielsweise aufgrund des Umfangs, wegen häufiger unvorhergesehener Kurzabwesenheiten oder aufgrund der emotionalen Belastung der Betroffenen. In dieser Fokussierung auf Vereinbarkeitsprobleme liegt auch eine Erklärung dafür, dass die Häufigkeit in anderen Befragungen höher ausfallen kann.

Grosses Engagement der Betriebe in der konkreten Situation

Die Befragung zeigt, dass in den Betrieben ein grosses Engagement besteht, um in konkreten Situationen Lösungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen zu finden. Praktisch alle betroffenen Unternehmen haben für die jeweiligen Mitarbeitenden Massnahmen ergriffen. Nur in 4% der Betriebe wurden gar keine Massnahmen umgesetzt. 95% der betroffenen Firmen haben mehr als eine Massnahme umgesetzt, 90% der Unternehmen mehr als zwei Massnahmen. Die Befragung hat erhoben, welche Massnahmen die Betriebe anwenden, und wie die Befragten das Kosten-Nutzen-Verhältnis der getroffenen Massnahmen beurteilen. Dabei wurden Vorgehensweisen berücksichtigt, welche sich gemäss der aktuellen Literatur als förderlich erwiesen haben, um die Erwerbstätigkeit mit privaten Engagements zu vereinbaren. Zwei Kategorien von Massnahmen lassen sich unterscheiden: Arbeitsorganisation einerseits sowie Information und Beratung andererseits. **Abbildung 1** zeigt, zu welchem Anteil Betriebe mit Erfahrung im Thema betreuende Angehörige die jeweiligen Massnahmen umgesetzt haben.

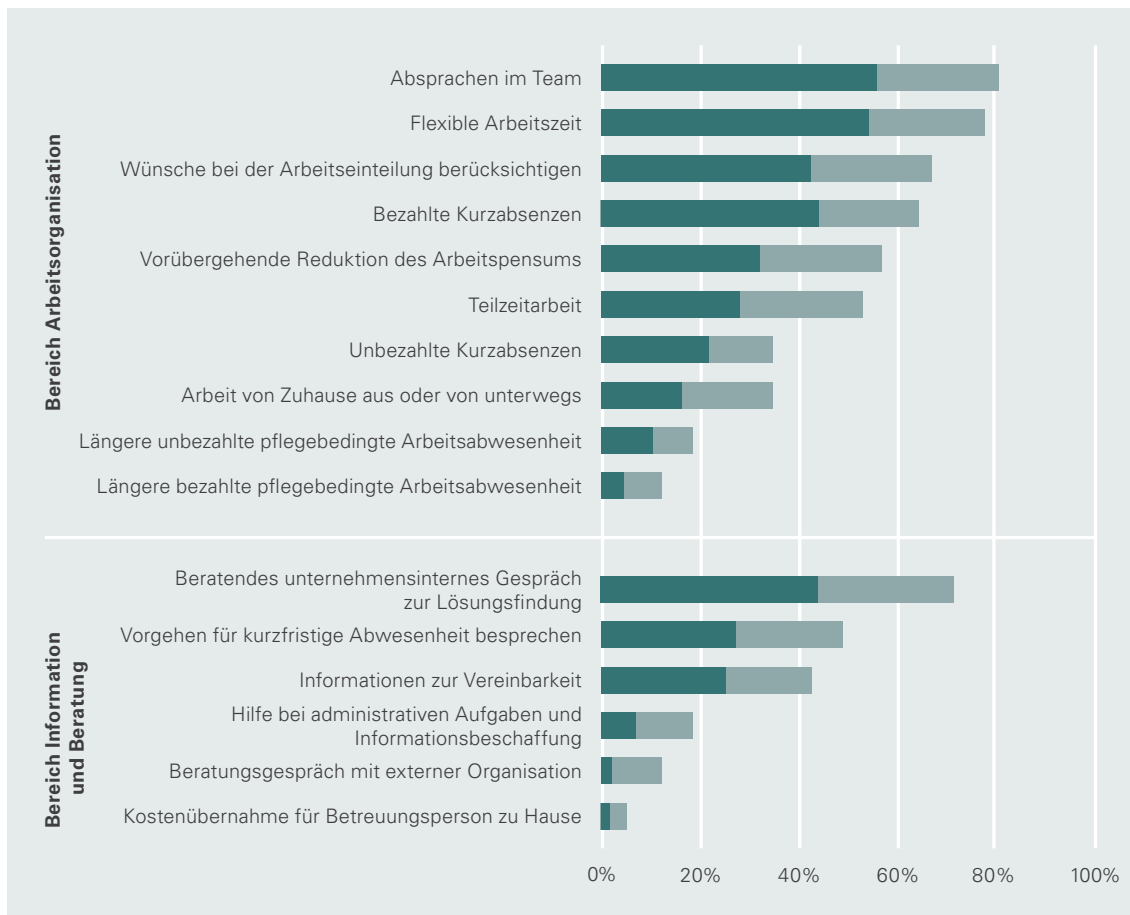
Arbeitsorganisation: Teamabsprache als häufigste Massnahme

Von den angewendeten Massnahmen im Bereich Arbeitsorganisation wurden am häufigsten Absprachen im Team genannt (in 79% der betroffenen Betriebe bei mindestens einem Teil der betroffenen Mitarbeitenden), gefolgt von flexibler Arbeitszeit (77%), der Berücksichtigung von Wünschen bei der Arbeitszeiteinteilung (67%) und bezahlten Kurzabsenzen (64%). Im Mittelfeld der Anwendungshäufigkeit liegen eine vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums (58%) sowie Teilzeitarbeit (54%). Als Lösungen für die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf relativ selten zum Zug kommen unbezahlte Kurzabsenzen von bis zu drei Tagen (34%), Arbeit von zuhause aus oder von unterwegs (34%) sowie längere bezahlte oder unbezahlte pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten (insgesamt in 25% der Betriebe, häufiger unbezahlt als bezahlt). Hierfür gibt es plausible Erklärungen: Unbezahlte Kurzabsenzen sind eher selten, weil die Arbeitgebenden bei Kurzabsenzen häufig den Lohn fortzahlen.



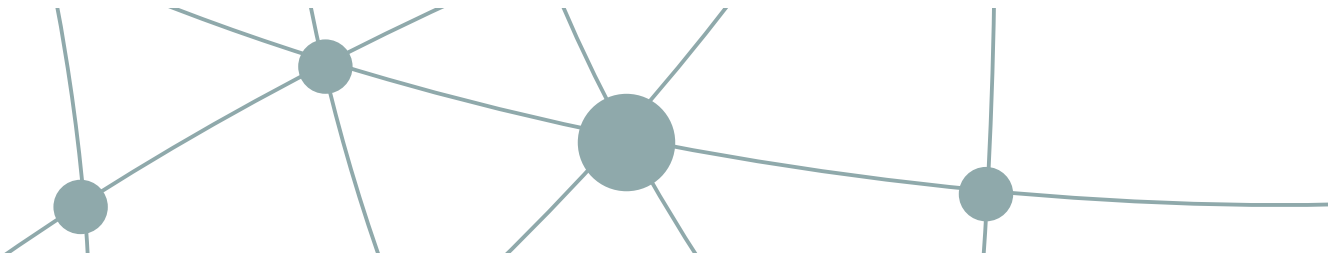
Dies zeigte auch die Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) zu pflegebedingten Arbeitsabwesenheiten, welche im Rahmen des Aktionsplans für betreuende und pflegende Angehörige durchgeführt wurde. Arbeit von zuhause aus oder von unterwegs ist bei vielen Berufen nicht möglich. Und: Längere pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten von einigen Wochen oder Monaten sind nur bei einem Teil der Betreuungs- und Pflegesituationen nötig.

Abbildung 1: Umgesetzte Massnahmen in den befragten Betrieben, die Erfahrung mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gemacht haben



- bei allen betroffenen MA umgesetzt
- bei einem Teil der betroffenen MA umgesetzt

Quelle: Eigene Betriebsbefragung 2018, Berechnungen BASS, gewichtete Auswertung, n=673 Betriebe mit Erfahrung



Information und Beratung: Unternehmensinterne Beratungsgespräche an erster Stelle

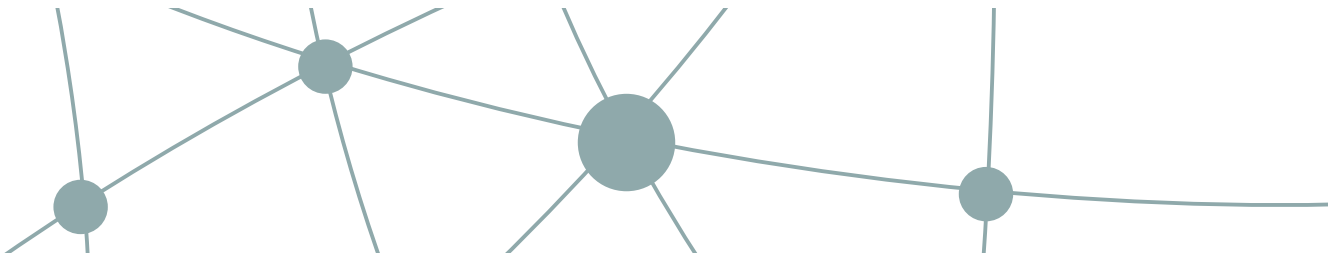
Von den Massnahmen im Bereich Information und Beratung setzen Betriebe beratende unternehmensinterne Gespräche am häufigsten um (71%). Zudem wird in ungefähr der Hälfte der Situationen das Vorgehen diskutiert für den Fall, dass der/die betroffene Mitarbeitende kurzfristig den Arbeitsplatz verlassen muss (48%), oder es wird ein informatives Gespräch über Möglichkeiten für die Vereinbarkeit geführt (42%). In deutlich weniger Fällen leistet der Betrieb Hilfe bei administrativen Aufgaben (19%). Eher selten werden Beratungsgespräche mit externen Organisationen geführt (12%), und nur ganz wenige Unternehmen beteiligen sich an den Kosten für eine Betreuungsperson zuhause (4%).

Vereinbarkeits-Massnahmen ohne direkte Mehrausgaben für den Betrieb

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis der allermeisten Massnahmen bezeichnen die Betriebe, welche sie angewendet haben, grossmehrheitlich als gut oder zumindest ausgeglichen. Dies kommt auch daher, dass viele Massnahmen für die Unternehmen zwar mit einem gewissen Aufwand, aber nicht mit direkten Mehrausgaben verbunden sind. Einzig bei zwei Massnahmen bezeichnen weniger als 50 % der betroffenen Betriebe das Kosten-Nutzen-Verhältnis als ausgeglichen: Bei längeren bezahlten pflegebedingten Arbeitsabwesenheiten sowie bei Beratungsgesprächen mit einer externen Organisation.

Massnahmen im Bereich Arbeitsorganisation sind häufiger

Insgesamt zeigt sich in der Befragung, dass Betriebe häufiger Massnahmen anwenden, welche die Arbeitsorganisation betreffen. Im Bereich Information und Beratung treffen Firmen vergleichsweise seltener Massnahmen. Dieses Ergebnis deckt sich mit Erkenntnissen aus der Literatur und passt auch zum Befund, wonach übergeordnete Strategien zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen in Schweizer Betrieben nicht sehr weit verbreitet sind. Unternehmen setzen sich aktiv mit der Thematik auseinander, sobald sie mit konkreten Situationen konfrontiert sind, und sie wenden Massnahmen an, die auch für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bekannt sind. Jedoch findet die Auseinandersetzung zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen vergleichsweise selten unabhängig von konkreten Situationen statt. Zudem machen die Befragungsergebnisse deutlich, dass oft auch Arbeitskollegen und -kolleginnen betroffen sind, wenn gewisse Mitarbeitende zuhause Angehörige betreuen. Dies geht unter anderem daraus hervor, dass Absprachen im Team und Wünsche bei der Arbeitszeiteinteilung zu den häufig umgesetzten Massnahmen gehören.



Chancen: Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden, guter Ruf des Betriebs

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist gleichzeitig mit Chancen und Herausforderungen verbunden. Dies zeigt sowohl die Forschungsliteratur als auch die Befragung in der vorliegenden Studie. Viele Betriebe stimmen den Aussagen zu, wonach die Förderung der Vereinbarkeit Chancen für das Unternehmen bringt. Den grössten Nutzen sehen die Befragten bei der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und dem Ruf des Arbeitgebers (83% bzw. 82% Zustimmung). Ebenfalls sehr häufig stimmen die befragten Unternehmen den Aussagen (eher) zu, wonach die Förderung der Vereinbarkeit zur Loyalität der Mitarbeitenden beitrage und den Erhalt von gutem Personal erleichtere (78% bzw. 76% Zustimmung). Etwas zurückhaltender, aber durchaus positiv beurteilen Firmen den Zusammenhang zwischen der Förderung der Vereinbarkeit und der Verringerung von Absenzen oder der verbesserten Leistungsfähigkeit (gut 60% Zustimmung).

Herausforderungen: Längere Absenzen, Lohnkosten, Planung, emotionale Belastung

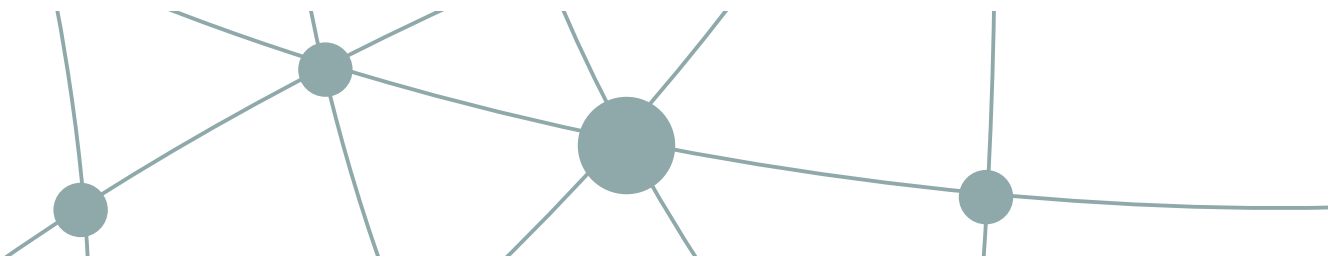
Bezüglich der Herausforderungen nennen Betriebe längere Absenzen von einigen Wochen oder Monaten und damit verbundene Lohnkosten als grosse Belastung. Allerdings erachten Unternehmen, welche in den letzten Jahren keine Erfahrung mit Angehörigenbetreuung gesammelt haben, diesen Punkt häufiger als Schwierigkeit. Im konkreten Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden sind Betriebe häufiger bei der Arbeitsorganisation und Planung gefordert als durch zusätzliche Lohnkosten aufgrund von Absenzen. Die emotionale Belastung der betroffenen Mitarbeitenden wird von Vorgesetzten, die kürzlich Erfahrungen mit der Thematik gesammelt haben, häufiger als grosse Schwierigkeit beurteilt als von Vorgesetzten, denen entsprechende Erfahrungen fehlen.

Nicht immer sind niederschwellige Lösungen möglich

Teilweise lassen sich in der konkreten Situation keine niederschweligen Lösungen finden, und es kommt zu grösseren Änderungen wie Krankschreibungen von betroffenen Mitarbeitenden (in 36% der Betriebe mit entsprechender Erfahrung bei mindestens einem Teil der betroffenen Mitarbeitenden), Änderungen in der Funktion (15%), Frühpensionierungen (10%), Kündigungen durch die betroffenen Mitarbeitenden (9%) oder durch die Arbeitgebenden (2%).

Akzeptanz vorhanden, Führungskräfte selten spezifisch sensibilisiert

Verschiedenartige Familienverpflichtungen zu respektieren, ist in den befragten Betrieben relativ gut etabliert. Damit verbunden ist die Bereitschaft der Unternehmen, nach passenden Lösungen zu suchen. Hingegen berichtet nur ein Viertel der Betriebe, dass Führungskräfte spezifisch sensibilisiert seien für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen. Noch seltener (in 7% der Betriebe) werden Erfahrungen schriftlich festgehalten, um Know-how aufzubauen. Nur eine Minderheit der Befragten verortet jedoch bezüglich der thematisierten Sensibilisierungsstrategien im eigenen Betrieb Handlungsbedarf (je nach Massnahme zwischen 14 und 22%). Viele der befragten Vorgesetzten (82%) geben an, ihr Betrieb sei zu selten von der Thematik betroffen, um sich eingehend damit auseinanderzusetzen.



Gesetzliche Anpassungen begrüsst, individuelle Vereinbarungen bevorzugt

Da die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung aller Voraussicht nach an Relevanz gewinnen wird, ist denkbar, dass in Zukunft auch Anpassungen des rechtlichen Regelwerks vermehrt diskutiert werden. Deshalb wurden Betriebe auch nach ihrer Haltung zu drei möglichen Rechtsanpassungen befragt: zum Recht auf Kurzabsenzen für pflegende Angehörige, zu Möglichkeiten von bezahlten Betreuungsabsenzen (ohne hohe Kosten für Betriebe) sowie zum Recht auf eine Reduktion des Arbeitspensums um bis zu 20% für betreuende Angehörige. Mehr als die Hälfte der Unternehmen äussert sich (eher) zustimmend zu diesen denkbaren Anpassungen im rechtlichen Regelwerk.

Gleichzeitig vertritt die Mehrheit der Betriebe die Haltung, dass individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bessere Lösungen bringen als gesetzliche Vorgaben. Die Ansichten der Befragten sind nicht polarisiert. Viele Befragte befürworten massvolle Anpassungen im gesetzlichen Regelwerk, sind aber gleichzeitig auch der Meinung, dass individuelle Vereinbarungen die besten Lösungen bringen. Im genannten, auf die Befragung folgenden Workshop wurde die Befürchtung geäussert, dass die Kreativität und Grosszügigkeit von Betrieben nachlassen werde, wenn zusätzliche gesetzliche Regelungen geschaffen würden. Inwiefern diese Vermutung zutrifft, lässt sich anhand der erhobenen Daten nicht überprüfen.

5. Fazit und Empfehlungen

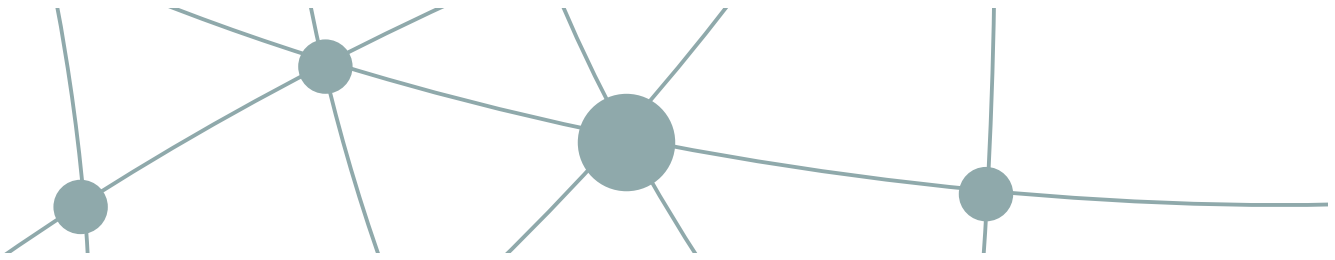
Schriftlich festgehaltenes Vorgehen hilft für künftige Fälle

Die vorliegende Untersuchung belegt, dass ein beachtlicher Teil der Unternehmen Situationen kennt, bei denen Lösungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen gefunden werden müssen. Zudem lässt sich festhalten, dass sich die Betriebe im konkreten Fall aktiv bemühen, Lösungen zu finden. Allerdings setzt sich nur eine Minderheit der Unternehmen unabhängig von der konkreten Situation mit der Thematik auseinander.

Während ein Teil der Betriebe der Gleichbehandlung von Mitarbeitenden eine sehr hohe Bedeutung zumisst, gibt es andere Unternehmen, die im Einzelfall Massnahmen umsetzen, um die einzelnen Angehörigen soweit wie möglich zu unterstützen – selbst wenn sie solche Lösungen nicht allen Mitarbeitenden anbieten könnten. Bei beiden Varianten lohnt es sich gemäss Schilderung der Befragten, schriftlich festzuhalten, wie man vorgegangen ist. Dies, um internes Know-how aufzubauen und für zukünftige Fälle über eine Orientierungshilfe zu verfügen.

Im Einzelfall passende Lösungen sind längerfristig nicht immer optimal

Es gibt Lösungen, die im Einzelfall sehr passend erscheinen, die aber aus gesellschaftlicher und betrieblicher Sicht beziehungsweise in einer längerfristigen Perspektive ambivalent zu beurteilen sind. Hierzu gehören vor allem der Bezug von Ferien, um Angehörige zu betreuen und zu pflegen, und die Ausstellung von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnissen.



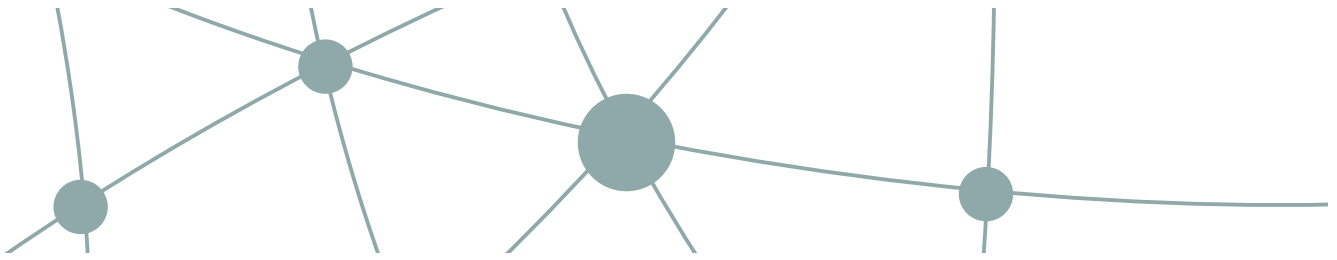
Betriebe haben sowohl auf das Recht betreuender Angehöriger zum Bezug von Ferien hingewiesen als auch auf die Erwartung, dass Abwesenheiten mit Ferientagen oder Überzeit kompensiert werden. Aus gesellschaftlicher Sicht ist zu betonen, dass die Gesundheit von betreuenden Angehörigen beeinträchtigt wird, wenn ihnen die Möglichkeit für Auszeiten fehlt. Eine vorübergehende Reduktion des Erwerbsspensums oder die Lohnfortzahlung bei gewissen Situationen von Angehörigenbetreuung könnten aus gesamtgesellschaftlicher Sicht eher zu erwünschten Ergebnissen beitragen.

Krankschreibung wegen Betreuung von Angehörigen mit Fragezeichen

Die Befragung zeigt, dass betreuende Angehörige in gewissen Situationen ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorweisen. Aus betrieblicher Sicht kann es sein, dass Krankschreibungen die Prozesse vereinfachen, weil sie für diesen Fall standardisiert sind. Für Betriebe entstehen bei krankheitsbedingten Arbeitsabwesenheiten allerdings Lohnfortzahlungskosten. Auch für die betroffenen Mitarbeitenden können sie sich nachteilig auswirken, wenn ihr Anrecht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit durch betreuungsbedingte Absenzen aufgebraucht ist und sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr haben, falls sie später selber erkranken. Die Arbeitsfähigkeit von Angehörigen dürfte in der Praxis für Ärztinnen und Ärzte nicht immer einfach zu beurteilen sein, denn die verschiedenen Aufgaben der Angehörigen können sich auf vielfältige Weise auf ihren Gesundheitszustand auswirken. Sowohl aus arbeitsrechtlicher, gesellschaftlicher als auch aus praktischer Perspektive ergeben sich im Zusammenhang mit Krankschreibungen bei betreuenden Angehörigen viele Fragen. Diesen müssten im Rahmen einer weiterführenden Studie angegangen werden, um zu klären, inwieweit die aktuelle Praxis angemessen ist, und inwiefern es Anpassungen und Lösungen braucht.

Sensibilisierung von Mitarbeitenden und externe Beratung haben Potenzial

Praxisberichte und die Forschung zeigen, dass die Sensibilisierung der Belegschaft für die Thematik eine wichtige Grundlage für weiterführende Massnahmen bildet. Mit der Sensibilisierung lässt sich erreichen, dass Massnahmen, welche für die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung zum Zug kommen, auch für Situationen von Angehörigenbetreuung Anwendung finden. Zu bedenken ist darüber hinaus, dass die Bedürfnisse von betreuenden Angehörigen in spezifischen Punkten anders sind als diejenigen von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern. Weiter zeigt sich aus Aussensicht, dass eine vermehrte Inanspruchnahme von (externer) Beratung zu guten Lösungen beitragen könnte. Denn (unabhängige) beratende Stellen können die Kommunikation erleichtern, welcher bei der Lösungsfindung ein sehr hoher Stellenwert zukommt.



6. Weiteres Vorgehen

Das BAG wird auf der Grundlage aller im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020» durchgeführten Studien bis zum Programmende einen Synthesbericht erstellen.

Originaltitel:

Rudin Melania, Stutz Heidi, Jäggi Jolanda, Guggenbühl Tanja, Bischofberger Iren (2019): Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Unternehmen der Schweiz. Schlussbericht des Forschungsmandats G12 des Förderprogramms «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020». Im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit BAG, Bern.

Link zur Originalstudie:

www.bag.admin.ch/betreuende-angehoerige-programmteil1