

Der verschwiegene 24-Stunden-Job

Wer einen Angehörigen pflegt, hat es schwer – besonders im Berufsleben

NATHALIE BAUMANN (Text), ELENA MONTI (Fotos)

Kinder und Beruf sind schwer zu vereinbaren. Aber Pflege und Beruf – das verträgt sich noch viel schlechter. Dabei müssen sich Firmen darauf einstellen, dass immer mehr Mitarbeiter jemanden haben, den sie betreuen müssen. Die Schweiz wird schliesslich immer älter.

Eigentlich wollte Josefa Troyano (33) Kosmetikerin werden. Oder Sekretärin. Doch daraus ist nichts geworden. Immer wieder ist etwas dazwischen gekommen. Eine Lehre als Verkäuferin bei Feldpausch hat sie abbrechen müssen. «Etwas hat mich immer gestoppt», sagt die gebürtige Südspanierin. Josefa war sechzehn, als die Mutter nicht mehr zur Arbeit gehen konnte, täglich Hilfe brauchte. Begonnen hat ihre Krankengeschichte mit Rheuma, über die Jahre ist viel dazugekommen.

Maria Troyano ist heute 66 Jahre alt und wohnt im Stockwerk über der Tochter. Sie leidet an Polyarthritiden und an einer Schilddrüsenunterfunktion. Ferner an chronischen Depressionen und einer beginnenden Altersdemenz. Ihr gesundheitlicher Zustand entspreche ungefähr demjenigen einer Achtzigjährigen, haben die Ärzte zu Josefa gesagt. Und so putzt die Tochter für die Mutter, wäscht und bügelt. Erledigt den Einkauf, frisiert die Haare und koordiniert die Arzttermine. Maria spricht nur Spanisch. Also vermittelt ihre Tochter Josefa zwischen Maria und den verschiedenen Institutionen, mit denen ihre Mutter zu tun hat: das Spital, das Tagesheim, die Spitex.

Das alles macht Josefa neben ihrem 40-Prozent-Job als Betriebsarbeiterin bei einer kleinen Pharmafirma, der Erzieherin ihres achtjährigen Sohnes – sie ist allein-erziehend – und dem eigenen Haushalt. «Es ist schon ein Riesenstress», sagt sie.

Wenn in der Öffentlichkeit von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Rede ist – «Work-Life-Balance» heisst das Zauberwort – dann meist unter der Voraussetzung eines «normalen Betreuungsaufwands». Zugeschnitten auf arbeitende

Paare mit gesunden Kindern. Schon Berufstätigkeit und Familie unter einen Hut zu bringen, ist eine tägliche Herausforderung. Was aber, wenn ein Kind chronisch krank oder behindert ist und mehr elterliche Anwesenheit nötig ist? Wenn die Ehepartnerin oder der betagte Vater plötzlich pflegebedürftig wird? Solche Szenarien sind in unserer Arbeitsgesellschaft nicht vorgesehen.

Die Pflege gilt als Privatsache, welche die Angehörigen zu regeln haben.

TABU. Wie sagt man zum Beispiel dem Chef, dass man den Rest der Woche von der Arbeit fernbleiben muss, weil der betagte Vater die Glückwunschkarten zu seinem Geburtstag hat aufessen wollen und man ihn zur neurologischen Abklärung ins Spital begleiten muss?

Hanspeter Tüscher plädiert für Offenheit gegenüber dem Vorgesetzten. Dass man bei einem Pflegefall miteinander spricht. Der 55-Jährige ist Direktionsmitglied der Bank Coop in Basel und Leiter der Abteilung Hypothekenkunden. Er weiss aus eigener Erfahrung, was es bedeutet, Beruf und Pflege koordinieren zu müssen. Im August vor zwei Jahren hat er einen Anruf von der Nachbarin seines damals 84-jährigen Vaters bekommen. Jemand sei in der Wohnung des Vaters, doch gehe niemand an die Tür. Tüscher bestellte einen Krankenwagen und fuhr hin. Als man schliesslich die Wohnung geöffnet hatte, war da überall Blut.

«Was genau passiert ist, hat man nicht herausgefunden», sagt Tüscher heute, «aber es hatte mit dem Blutverdünner zu tun, der meinem Vater verschrieben wurde.» Vermutlich sei er gestürzt und habe Hilfe holen wollen. Schon lange habe Tüscher ihn zu einem Notrufgerät überreden

wollen. Doch der Vater wollte keins. Nach dem Zwischenfall kam er ins Spital und musste danach während Wochen zuhause gepflegt werden. Jeden Tag ging jemand hin. Tüscher hat sich mit seiner Frau, die zu fünfzig Prozent berufstätig ist, abgewechselt. «Das ging nur, weil ich damals bei der Bank noch keine Frontfunktion hatte und mir die Arbeitszeiten selbst einteilen konnte», sagt er. «Keine Ahnung, wie wir es sonst organisiert hätten.»

Der Vater hat sich erholt. «Aber jünger wird er nicht», sagt Tüscher.

Sein Vater wird nicht jünger, die Schweiz wird nicht jünger. Gemäss einer Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsans zur Kostenentwicklung der Langzeitpflege wird die Zahl der Achtzigjährigen und Älteren von 340 000 im Jahr 2005 auf 625 000 im Jahr 2030 steigen. Immer mehr Menschen im erwerbstätigen Alter sind damit konfrontiert, dass sie Pflege und Beruf miteinander vereinbaren müssen. Und dennoch schafft es das Thema kaum je in die gesellschaftspolitische Arena. Keiner geht deswegen auf die Strasse. Niemand macht darüber eine Talkshow. Woran liegt das?

LAST. Unter anderem daran, dass die Pflege als Privatsache gilt, welche die Angehörigen in Eigenregie zu regeln haben. Was bisher oftmals automatisch bedeutete, dass die nicht oder wenig berufstätige Ehefrau die Pflege übernahm: Die Schwiegertochter umsorgte den Schwiegervater. «Sich kümmern» gilt als spezifisch weibliche Eigenschaft. Immer noch. «In kaum einem Lebensbereich wirken klassische Rollenerwartungen an Männer und Frauen so unwidersprochen fort wie bei der Pflege», schrieb «Die Zeit» jüngst.

Dies entspricht auch den Erfahrungen der Pflegewissenschaftlerin Maria Flury, die über die häusliche Betreuung von krebserkrankten Kindern geforscht hat. «Wenn ein Kind ernsthaft erkrankt, verfestigen sich die traditionellen Rollenmuster», sagt sie. «Es sind die Mütter, die dann ihr

Arbeitspensum reduzieren, eine schlechter qualifizierte Arbeit annehmen oder den Job aufgeben.» Was natürlich einschneidende finanzielle Konsequenzen hat. Es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen der Betagten- und der Kinderpflege, sagt Flury: «Die Kinderpflege lässt sich nicht delegieren.» Eine Alternative zur häuslichen Pflege stehe meist nicht zur Debatte. Pflegenden Eltern haben wenig Möglichkeiten, entlastet zu werden.

Aber auch die Betagtenpflege lässt sich nicht immer delegieren. Nicht gegen den Willen der pflegebedürftigen Person. Maria Troyano zum Beispiel will nicht ins Pflegeheim. Je nach Zustand weist sie auch die Hilfe durch die Spitex zurück. Mag niemanden sehen, lässt nur die Tochter an sich heran. Vor eineinhalb Jahren war das so, als die Depressionen akut waren. Damals sah Josefa keine andere Möglichkeit mehr, als ihr Arbeitspensum von sechzig auf vierzig Prozent herunterzuschrauben. Was zur Folge hatte, dass sie ihre Arbeit als Hilfslaborantin aufgeben, als Betriebsarbeiterin in den Schichtdienst wechseln musste und seither auf Unterstützungsbeiträge angewiesen ist. Damals hat sie zum ersten Mal erwogen, Maria in ein Pflegeheim zu bringen. Ein Gedanke, der sie erschreckt. Aber doch ständig begleitet, auch wenn es der Mutter momentan vergleichsweise gut geht.

«Ihr Zustand ist ein ständiges Auf und ein Ab», sagt Josefa. «Und überhaupt nicht vorhersehbar.» Trotz Unterstützung durch Freunde, Bekannte und Nachbarn hat sie schon viele Ferienpläne über den Haufen werfen und Freizeitverabredungen spontan absagen müssen. Auch ist es schwierig, unter solchen Bedingungen eine Partnerschaft einzugehen. Derzeit bringt sie Maria zwei Mal pro Woche in ein Tagesheim und drei Mal kommt für eine halbe Stunde die Spitex, um sie zu baden. Das lässt Josefa ein bisschen Freiraum. Doch der «Nachtdienst» bleibt.

«Am Morgen mit Augenringen zur Arbeit zu kommen und zu sagen, das Baby

habe die ganze Nacht geschrien, das wird inzwischen toleriert», sagt Franziska Bischof-Jäggi. Die Psychologin leitet die Beratungsfirma «Familienmanagement», die familienbewusste Firmen zertifiziert. «Dass die Augenringe auch von der Nachtwache bei einer dementen Mutter stammen können, ist nach wie vor ein grosses Tabu», sagt sie. Ein Tabu, mit dem viele konfrontiert sind. «Wenn ich in den Firmen Informationsabende zum Thema Familienmanagement mache und diejenigen, die einen Elternteil betreuen, bitte aufzustehen, erheben sich jeweils zwischen 10 und 15 Prozent der Belegschaft.»

Viele Arbeitnehmer kennen ihre Rechte nicht genau und wissen nicht, wie sie einen Krankheitsfall in der Familie deklarieren sollen. «In solchen Fällen schwin-

Sich kümmern gilt als spezifisch weibliche Eigenschaft. Immer noch.

delt manch eine und lässt sich selbst krankschreiben.» Bischof-Jäggi führt diese «Notlüge» nicht nur auf den Druck seitens des Arbeitgebers zurück, sondern auch auf die soziale Kontrolle durch die Mitarbeiter. «Die Arbeitszeiten sind zwar flexibler geworden, doch denken die Leute immer noch in den alten Schemen.» Wenn zum Beispiel jemand in einer Führungsposition sei, werde von ihm nach wie vor eine «Seven-to-Seven»-Präsenzzeit erwartet. Wenn jemand um drei Uhr nachmittags nach Hause gehe – aus welchen Gründen auch immer – werde schnell komisch geschaut.

Klar: Familienfreundliche Regelungen sind für Firmen mit Investitionen und Aufträgen verbunden. Aus diesem Grund zögern viele, entsprechende Massnahmen einzuleiten und sich regelmässig von ausserstehender Stelle kontrollieren zu lassen. Doch unterm Strich lohnt sich das

Engagement. Einer von Prognos durchgeführten Untersuchung zufolge lassen sich in der Schweiz durch familienbewusste Massnahmen acht Prozent Gewinn erzielen. Solche familienfreundliche Innovationen steigern die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, zieht gut qualifizierte Arbeitnehmer an.

Eine der von «Familienmanagement» zertifizierten Firmen ist die Bank Coop mit ihren schweizweit rund 700 Mitarbeitern. Der Arbeitsort von Hanspeter Tüscher. Das ist kein Zufall. Tüscher sass, als sein Vater pflegebedürftig wurde, in einer internen Arbeitsgruppe, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausarbeiten sollte. Hier hat er seine Erfahrungen und seine Nöte einfließen lassen. So bietet das Unternehmen zum Beispiel an, in allen Funktionsstufen Teilzeitstellen, «ereignisbezogen» bezahlte Urlaubstage für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und die Möglichkeit, Arbeitszeiten zu verschieben sowie bezahlten Urlaub zu beziehen.

VERANTWORTUNG. Und andere Firmen? Grössere Firmen? Novartis schreibt: «Alle Mitarbeitenden haben das Recht, einen Antrag auf Teilzeit oder Teleworking zu stellen, der unter Berücksichtigung der individuellen Situation geprüft wird. Die Anzahl der Kompensationstage ist nicht limitiert, muss aber in Absprache mit dem Vorgesetzten erfolgen.» Und: «Falls ein Familienmitglied ernsthaft und unerwartet erkrankt, kann der Mitarbeitende tagesweise bezahlten Urlaub beantragen oder unbezahlten Urlaub, falls er länger abwesend sein muss.»

Immerhin: Eine Tendenz zu flexibleren Arbeitsmodellen scheint sich in der Schweizer Firmenlandschaft abzuzeichnen. Ob sie allerdings langzeitpflegetauglich ist, wird sich weisen müssen.

Josefa Troyano wünscht sich vor allem eines: wieder sechzig Prozent zu arbeiten. Als Hilfslaborantin. In der Tagschicht.