




Bulletin 4 | 2012

Erwerbstätige pflegende Angehörige – drei zentrale Handlungsfelder

Wenn erwerbstätige Frauen und Männer Familienmitglieder betreuen und pflegen führt das zu einer beträchtlichen Doppelbelastung: Wie bringen sie Berufsalltag und Care-Arbeit unter einen Hut? Dabei geht es nicht bloss um die Frage des Organisierens, sondern auch um die Frage des Finanzierens. Noch sind es vorwiegend Frauen, die sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Gratis. Doch je länger desto mehr sind Frauen erwerbstätig. Neue Lösungen müssen gesucht und erprobt werden. Wie können alle Beteiligten am besten profitieren?

Langlebigkeit und Fortschritte in Medizin, Pharmazie und Technik zeichnen eine moderne Gesellschaft aus. Menschenleben können vermehrt gerettet und verlängert werden, aber das Leben mit Gesundheitsbeeinträchtigung dauert länger. Davon sind die pflegebedürftigen Personen ebenso tangiert wie ihre Angehörigen. Wenn die Angehörigen berufstätig sind, steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf dem Prüfstand. Einerseits ist die bisherige Vereinbarkeit mit kleinen gesunden Kindern um die Dimension der Angehörigenpflege zu erweitern. Andererseits unterscheidet sich die Handlungs- und Finanzierungslogik des Versorgungssystems von derjenigen der familienexternen Kinderbetreuung. Letztere wird mit dem Ziel der Vereinbarkeit gefördert. Erstere hingegen ist primär den Gesundheitsbeeinträchtigungen verpflichtet. Diese unterschiedlichen Perspektiven verlangen einen umfassenden Blick auf die als «work & care» bezeichnete Vereinbarkeitsthematik.

Was haben die Eltern eines Frühgeborenen, die Ehepartnerin eines Mannes mit Multipler Sklerose und der Sohn einer Mutter mit Demenz gemeinsam? Sie sind in der Regel im Erwerbsalter – zumindest zu Beginn der Gesundheitsbeeinträchtigung. Ein weiteres Merkmal ist die lange Dauer der Gesundheitsbeeinträchtigung von Monaten bis hin zu Jahren oder Jahrzehnten. Ob die Angehörigen in dieser Lebenssituation berufstätig sind und in welchem Umfang dies möglich ist, wird von drei zentralen Faktoren beeinflusst:




Die Thematik und Problematik der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit zeigt sich ganz deutlich im Bereich der Care-Arbeit (Sorge-Arbeit). Dieses Bulletin will Denkanstösse zu diesem Thema liefern.

Stichwort «Care-Arbeit»

Was früher «Reproduktion» genannt wurde und einseitig auf die ökonomische Produktion bezogen blieb, wird heute umfassender als «Care-Arbeit» bezeichnet. Damit wird ein Bündel von Sorge-, Pflege- und Fürsorgetätigkeiten thematisiert, das vor allem Kindern und alten Menschen zukommt, aber im Sinne der Selbst- und Fremdsorge die Lebensqualität aller Menschen fördert.

Care-Arbeit wird mehrheitlich familienintern, ohne Bezahlung und zu zwei Dritteln von Frauen geleistet. Bei ausreichendem Einkommen wird Care-Arbeit oft ausgelagert, wobei die öffentliche Infrastruktur in diesem Bereich in der Schweiz vergleichsweise klein ist (Kinderkrippen!). Schwarzarbeit mit prekärer Entlohnung ist verbreitet und führt regelmässig zu Empörung.



Erwerbstätige pflegende Angehörige – drei zentrale Handlungsfelder

Who cares?

Wen kümmerts, wie pflegebedürftige Menschen in Zukunft betreut werden? Uns alle und uns Frauen ganz besonders, denn die Alterstrategien der Politik setzen implizit auf Frauen. Die Pflege der Zukunft soll häuslich und weiblich sein. Schliesslich soll Pflege zuhause und nicht in Pflegeheimen stattfinden. So will der Kanton Bern, trotz steigender Zahl Hochbetagter, die Pflegekapazitäten nicht gleich stark ausbauen. Dieses Szenario geht davon aus, dass sich Familien und damit Frauen und auch Männer die Pflegearbeit zeitlich und finanziell leisten können.

Der Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz zeigt: Dies sind fromme Wünsche. Das traditionelle Familienmodell weicht mehr und mehr anderen Lebensmodellen. So sind Alleinerziehende, Kleinfamilien, Ein-Personen-Haushalte und die späte Familiengründung bereits Realität. Eine weitere Realität ist der anstehende Fachkräftemangel und damit der Ruf nach einer höheren Erwerbsquote der Frauen. Diese Realitäten stehen jedoch im Widerspruch zueinander. Private Pflege wird billig gedacht, doch nicht jede/r kann sich eine Familienpflegepause leisten.

Hätten pflegende Töchter und Söhne nicht ebenso Anrecht auf Lohn und Altersvorsorge? Kann es sich die Wirtschaft leisten auf pflegende Arbeitskräfte zu verzichten? Wie sieht es mit der Zeit aus, wenn Beruf, Familien- und Pflegearbeit immer mehr zusammenfallen? Was oder wer hat aus welchen guten Gründen Vorrang? «Die Lösung» gibt es wohl nicht, sondern eher viele kleine Lösungen, wie z.B. die der Zeitvorsorge der Stadt St. Gallen.

Petra Schmäh
Vize-Präsidentin

a) die Arbeitsteilung in Familie und Partnerschaft und der dafür nötigen Wohn- und Mobilitätsinfrastruktur, b) der Entwicklungsstand von Vereinbarkeitsmassnahmen in der Arbeitswelt und der sozialen Sicherheit, und c) die Verlaufsdynamik der Krankheit oder Behinderung einschliesslich der Verfügbarkeit von stabilen und koordinierten Versorgungsleistungen. Damit sind die drei zentralen Handlungsfelder angesprochen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege relevant sind. Sie kristallisieren sich in einer Schnittmenge, die als «work & care» bezeichnet wird (Bischofberger, Radvanszky & Lademann, 2008).

Seit dem Jahr 2006 baut Careum F+E, das Forschungsinstitut der Kalaidos Fachhochschule Departement Gesundheit, das Forschungs- und Praxisprogramm «work & care» auf. Dazu werden die Projekte konsequent zusammen mit Partnern aus Wirtschaft, Behörden und Gesundheitswesen

durchgeführt. Ziel ist es, Wissen und Erkenntnisse für alle drei Handlungsfelder zu generieren, sowie praxistaugliche Lösungsansätze zu entwickeln. Impulse für die Sozialgesetzgebung, die betriebliche Familienpolitik und ein angehörigengerechtes Versorgungssystem sind ebenfalls intendiert.

Die zentralen Herausforderungen in den Handlungsfeldern werden im Folgenden kurz skizziert.

Gesellschaftliche Entwicklungen – Mainstreaming von «work & care»

Das traditionell weibliche Care-Regime in Familien und Partnerschaften gerät in der Schweiz allmählich aus den Fugen. Die Gründe dafür sind: geringere Familiengrösse, hohe Scheidungsrate, wachsende Einpersonenhaushalte, vermehrte Erwerbspartizipation von Frauen, globalisierter Arbeitsmarkt und Verstreuung von Familienmitgliedern über den gesamten Globus hinweg. Parallel dazu steigt das Pensionsalter und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Beruf und Angehörigenpflege just dann zusammenfallen oder länger dauern, wenn die Gebrechlichkeit der hochaltrigen Generation zunimmt.

Die einleitend geschilderten Situationen mit Gesundheitsbeeinträchtigungen verweisen auf Unterschiede zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und derjenigen mit kleinen gesunden Kindern. Bei «work & care» sind die Generationen- und Geschlechterkonstellationen heterogener strukturiert, die Diskussionen in Betrieben und Politik (noch) wenig konzeptualisiert, und die Lösungen wurden erst vor wenigen Jahren ansatzweise konkretisiert. Die Entwicklungsdynamik ist bei kranken oder behinderten Personen weniger plan- und vorhersehbar als bei Gesunden. Und das Versorgungssystem ist komplizierter finanziert und organisiert als die familienexterne Kinderbetreuung. In diesem noch jungen Diskurs zielt das «Mainstreaming» darauf hin, dass die Vereinbarkeit von «work & care» in allen gesellschaftlichen Dimensionen mitbedacht wird und dabei Lücken und Lösungen kontinuierlich und zeitnah aufgearbeitet werden.

Das Versorgungssystem und «work & care»-Herausforderungen

Trotz – oder gerade wegen – moderner diagnostischer und therapeutischer Interventionen blei-

ben Gesundheitsbeeinträchtigungen bestehen, die einen lang dauernden Pflege- und Versorgungsbedarf nach sich ziehen. Dazu gehören Situationen mit mentalen wie auch somatischen Gesundheitsproblemen. Auch Gesundheitsbeeinträchtigungen mit hoher Chronizität bei Kindern wie etwa Diabetes oder Asthma, verlangen von den berufstätigen Eltern Augenmerk, um instabilen Phasen vorzubeugen oder klinische Krisen zu managen.

Die Verteilung von lang dauernden Einschränkungen bei gesundheitlichen Problemen in der Schweizer Bevölkerung zeigt, dass sich der Anteil ab 55 Jahren zwar markant erhöht. Aus Sicht der berufstätigen Angehörigen ist jedoch auch die Anzahl der Vereinbarkeitsjahre relevant. Davon sind die Angehörigen in den Altersgruppen zwischen 15 und 55 Jahren besonders betroffen.

Gesundheitsbeeinträchtigungen haben unterschiedliche Dynamiken mit abruptem oder schleichendem Beginn und Verlauf und entsprechend andere Auswirkungen auf die Berufstätigkeit. In bisherigen Forschungsprojekten von Careum F+E wurden mittels Angehörigeninterviews die Krankheitskontexte von Demenz und anderen geriatrischen Krankheiten, Herzkreislaufprobleme, Krebs und neurologische Erkrankungen untersucht. Je besser die Verlaufsdynamiken bekannt sind, desto präziser ist eine vorausschauende Planung der Berufstätigkeit möglich. Unter dem gesundheitspolitischen Leitpostulat «ambulant vor stationär» werden postakute und lang dauernde Pflegeleistungen vorzugsweise in Privathaushalten zu leisten sein. Die häusliche und teilstationäre Versorgung ist personell und strukturell jedoch unzureichend auf eine hohe Verlaufsdynamik und zeitintensive Pflege vorbereitet. Insofern sind die Angehörigen mit einer Supervisions- und Koordinationsfunktion konfrontiert. Die Aufmerksamkeit für «work & care» im Versorgungssystem – so die ersten Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt mit zwei klinischen Betrieben – besteht derzeit am ehesten darin, wenn sie beruflich und privat Pflege- und Behandlungsaufgaben übernehmen. Diese doppelte Aufgabenstellung wird international als «double-duty caregiving» bezeichnet und ist in der Schweiz bislang nicht untersucht.

Betriebliche Familienpolitik auf dem Prüfstand

In der Arbeitswelt haben die Personalverantwortlichen, vor allem in Grossunternehmen und grösseren Behörden, mit hoher Sensibilität auf die erweiterte Vereinbarkeit von Beruf und Familie reagiert. Die Fairness gegenüber Mitarbeitenden mit jeglichen Verpflichtungen in Familie oder Partnerschaft ist ein wichtiger Antrieb für dieses Engagement. Lösungsansätze wurden unter anderem in der Revision von Regelungen im Personalreglement in Angriff genommen, oder die bestehenden Regelungen wurden besser bekannt gemacht. Erste Diskussionen finden statt, dass Unternehmen analog zu Kooperationen mit Kinderkrippen auch die Zusammenarbeit mit Tagesstätten für betagte oder behinderte Menschen aufnehmen könnten. Dadurch würde die im Lead erwähnte unterschiedliche Handlungslogik aufgegriffen. Internationale Erfahrungen zeigen, dass in der Arbeitswelt ein differenzierter Diskurs stattfindet. Unter anderem ist dies in Deutschland in Form von Audits für familienfreundliche Personalpolitik sichtbar, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege integriert ist (www.beruf-und-familie.de). In England hat sich besonders die Vereinigung «employers for carers» hervorgetan und bietet spezifisches Know-how für Arbeitgeber an. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende auf die «work & care»-Thematik einlassen, übernehmen sie Verantwortung für die Erwerbskontinuität. Diese ist angesichts der geschilderten Verlaufsdynamik bei Krankheit und Behinderung zwar mit erhöhten Anforderungen verbunden, etwa um eine abrupte Kündigung zu vermeiden. Allerdings zeigen Forschungsergebnisse, dass die Berufstätigkeit für pflegende Angehörige ein sehr wichtiger kognitiver und sozialer Ausgleich zur privaten Pflegearbeit ist. Durch den Verbleib im Beruf ist die Absicherung durch Sozialversicherungen möglich. Somit ist ein familienfreundliches Unternehmen eine wichtige Stütze für die soziale Sicherheit.

Iren Bischofberger,
Prof. Dr., Fachbereichsleitung Forschung,
Careum F+E, Zürich

Artikel erschienen in
der Publikation «Soziale
Sicherheit CHSS 1112»
des Bundesamtes für
Sozialversicherung BSV.
Abdruck mit Zustimmung
der Redaktion.

Die Kehrseiten der Care-Arbeit

Marcus Moser im Gespräch mit Prof. Dr. Brigitte Schnegg

«Ohne Pflege und Fürsorge käme unsere Gesellschaft zum Stillstand. Aber trotz der immensen Bedeutung der «Care-Arbeit»: Sie wird vor allem von Frauen geleistet und ist schlecht oder gar nicht bezahlt. Ein unhaltbarer Zustand, findet Brigitte Schnegg. Sie leitet das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung.»

Wofür steht «Care»?

Es geht allgemein um Pflege und Fürsorge in unserer Gesellschaft; um die Betreuungsarbeiten, die heute meist unbezahlt und zu zwei Dritteln von Frauen geleistet werden. Der englische Begriff «Care» umfasst dabei deutlich mehr Facetten als der früher gebrauchte Begriff «Reproduktion». To care for – das heisst auch: Interesse haben, etwas wichtig nehmen, sich kümmern um oder für etwas Zuneigung empfinden. In der Forschung hat sich «Care» zur Bezeichnung der damit verbundenen Tätigkeiten und ökonomischen Fragen inzwischen durchgesetzt (siehe Kasten Seite 1).

Im Zentrum der Care-Arbeit stehen unselbstständige, abhängige Menschen – junge und alte.

Pflege und Fürsorge junger und alter Menschen stehen im Mittelpunkt der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dieser Frage. Aber das greift zu kurz – denn wir brauchen alle Care, auch wenn wir gesund, selbstständig und erwerbstätig sind. Ob putzen, kochen, betreuen oder pflegen: Durch die Care-Arbeiten wird Lebensqualität produziert. Am einfachen Beispiel: Wenn man viel Geld verdient, sich teure Rindsteaks leisten kann, es dann aber an der Zeit fehlt, ein schönes Essen zu kochen und es feierlich zu geniessen – dann wird aus diesen Rindsteaks auch keine Lebensqualität.

Wird der Begriff so verwendet, nehmen alle Menschen in allen Lebensaltern Care-Arbeit in Anspruch. Richtig. Wir sind auf Care-Arbeit in allen Lebensphasen angewiesen. Und weil dies so ist, sollten wir auch alle in allen Lebensphasen Care-Arbeit leisten. Care ist eben im weitesten Sinne Beziehungsarbeit – und in dieser Beziehungsdimension von Care steckt auch eine Ressource.

Es gibt unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit: Grosseltern, die Kinder hüten und Kinderkrippen; Töchter, die Mütter pflegen und Pflegeheime. In welchem Verhältnis stehen die unbezahlte und die bezahlte Care-Arbeit?

Zunächst müssen wir festhalten, dass die unbezahlte Arbeit die gesamte bezahlte Arbeit in der

Schweiz um über 20 Prozent übersteigt! Care-Arbeit ist ein wesentlicher Teil wirtschaftlichen Handelns und ein entscheidender Faktor für die ökonomische und soziale Entwicklung. Nun wird allerdings die klare Mehrheit der Care-Arbeit in der Schweiz unbezahlt geleistet. Die genauen Prozentzahlen differieren je nach Tätigkeit. In der Kinderbetreuung beispielsweise sind 90 Prozent der aufgewendeten Stunden unbezahlt. Entgegen unseren Vermutungen – und trotz der alternden Gesellschaft – fallen für die Betreuung älterer Menschen insgesamt deutlich weniger Stunden an. In diesem Bereich ist auch der Anteil der bezahlten Care-Arbeit durch Spitex-Leistungen, Alters- und Pflegeheime grösser.

Durch wen werden diese Arbeiten geleistet?

In der Schweiz werden rund zwei Drittel der gesamten bezahlten Arbeiten durch Männer, rund ein Drittel durch Frauen geleistet. Bei den unbezahlten Arbeiten verhält es sich genau umgekehrt: Hier werden rund zwei Drittel durch Frauen, ein Drittel durch Männer ausgeführt. Hinzu kommt: Während der Anteil der geleisteten unbezahlten Arbeit bei Männern im Lebensverlauf ziemlich konstant bleibt, variiert er bei den Frauen stark. Sie federn die Belastungsspitzen ab, zum Beispiel im Alter zwischen 25 und 39 Jahren, dann wenn die Kinder klein sind. Mit negativen Folgen für die Karriere und Löhne der Frauen.

Und da Frauen in der Schweiz weniger verdienen als Männer sind sie es, die auf Erwerbsarbeit verzichten oder ihr Pensum zu Gunsten der unbezahlten Care-Arbeit reduzieren ...

... womit die Katze sich in den Schwanz beisst. Frauen leisten die unbezahlte Care-Arbeit in einer heiklen Phase ihrer Biographie – wenn die Kinder klein sind – und arbeiten nur noch Teilzeit. Sie tun dies genau dann, wenn eine berufliche Karriere Präsenz und Engagement erfordert. So bleibt ihr Verdienst tiefer und es gibt weiterhin weniger Frauen in höheren Positionen. Und sie leisten dann wieder mehr Care-Arbeit, weil sie nach wie vor weniger verdienen. Das ist

für die Gleichstellung der Geschlechter keine gute Situation.

Auch die «engagierten Väter» kommen an ihre Grenzen. Sie haben das gleiche Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit. Und es stimmt, der Anteil der Männer in der unbezahlten Kinderbetreuung nimmt zu. Allerdings mit klaren Gewichtungen: Männer engagieren sich eher in Erziehungsfragen oder helfen bei den Aufgaben. Frauen schauen zum Haushalt, kochen, putzen und waschen.

Was fordern Sie in dieser Situation?

Wir sollten insgesamt mehr Zeit haben für eine gesellschaftlich unabdingbare Tätigkeit wie die Care-Arbeit, und dieses Mehr an Zeit sollte sich auf die beiden Geschlechter gleichmässiger verteilen.

Was halten Sie von der «Verstaatlichung» der Care-Arbeit bei gleichzeitiger Bezahlung? Also vom staatlich unterstützten Ausbau der Infrastruktur mit Kinderkrippen, Pflegeheimen und so weiter?

Das skandinavische Modell eines Ausbaus der von Staat und Gesellschaft getragenen Formen der Care-Arbeit ist ein gangbarer Weg. Gleichzeitig muss meiner Meinung nach aber auch die Wochenarbeitszeit reduziert werden; Care-Arbeit lässt sich eben nicht zu 100 Prozent kommerzialisieren und über den Markt abwickeln. Kommt hinzu, dass diese Arbeiten auch kaum rationalisierbar sind: Schneller erziehen, pflegen oder kochen, das geht nur begrenzt und mit Qualitätseinbussen.

Wer kann, engagiert Dienst- und Kindermädchen, um sich von privater Care-Arbeit zu entlasten. Nicht selten zu menschenverachtenden Konditionen.

Diese Tendenz besteht. Dienstmädchen gab es bei uns bis zum Zweiten Weltkrieg, danach wurde die Hausarbeit mehrheitlich von den Schweizer Frauen übernommen und durch die technischen Innovationen erleichtert. Heute sind es in öffentlichen Institutionen häufig Migrantinnen, welche die Care-Arbeit verrichten. Untersuchungen haben gezeigt, dass bei Privatpersonen Care-Arbeit häufig als Schwarzarbeit und unter prekären Arbeitsbedingungen verrichtet wird. Zuunterst stehen Migrantinnen ohne gültige Papiere, die der Willkür schutzlos ausgesetzt sind.

Das vierte Lebensalter ist weiblich – eine Literaturstudie

Im Rahmen einer Tagung wurde 2011 das GrossmütterManifest verabschiedet, welches politische Forderungen der Grossmüttergeneration enthält. Mit Blick auf die Umsetzung der Forderungen aus dem Manifest konnte mit Unterstützung des Migros-Kulturprozentos eine Literaturstudie in Auftrag gegeben werden, die sich an folgenden Fragen orientiert:

- Die Arbeitsbiografie (Erwerbsarbeit vs. Haus-, Erziehungs-, Betreuungs-, Pflegearbeit) bestimmt die finanzielle Situation von Frauen im Alter: Wie wirkt sich die Arbeitsbiografie auf die finanzielle Lage (AHV, Pensionskasse, dritte Säule, EL) alter und hochbetagter Frauen aus?
- Wie weit kann die von den Frauen im Laufe des Lebens geleistete volkswirtschaftlich wichtige (Care-) Arbeit sichtbar gemacht bzw. rentenwirksam werden?
- Wie wird diese Arbeit wirksam bezüglich Lebensqualität im Alter und bezüglich der Qualität der Altersbetreuung?
- Wie ist die Situation hoch betagter Frauen bezüglich Finanzen und Wahlmöglichkeiten bei der Betreuung?
- Welche geschlechtsspezifischen Lücken können aufgrund der untersuchten Materialien festgestellt werden?

Elisabeth Ryter, Marie-Louise Barben (2012):

Das vierte Lebensalter ist weiblich

Zahlen, Fakten und Überlegungen zur Lebensqualität im hohen Alter

Die Studie kann heruntergeladen werden unter <http://www.grossmuetterrevolution.ch/projekte/grossmuettermanifest>

GrossmütterRevolution

Netzwerk, Plattform, Think Tank. – Wer ist die Grossmütter-Revolution? Was will sie? Die Frauen der neuen Grossmütter Generation leisten einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Generationenbeziehungen im Wandel der Gesellschaft und damit zur Lebensqualität und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das Migros-Kulturprozent fördert mit dem Projekt Grossmütter-Revolution bestehende oder sich bildende Netzwerke von Frauen der Grossmüttergeneration und versteht sich als Plattform und Think Tank für deren gesellschaftliches und politisches Engagement.

www.grossmuetter.ch

Zeitvorsorge – Die Stadt St.Gallen setzt auf Zeittausch in der persönlichen Altersvorsorge

Spare in der Zeit, so hast du in der Not. Rüstige Rentnerinnen und Rentner sollen die Möglichkeit erhalten, ihre persönliche Vorsorge für Zeiten eigener Hilfsbedürftigkeit um Zeitguthaben zu erweitern. Diese können sie auf einem persönlichen Zeitkonto ansparen, indem sie Hochbetagte betreuen und ihnen bei der Alltagsbewältigung zur Hand gehen. Dabei gilt: Eine Stunde Leistung wird mit einer Stunde Leistung abgegolten. Angesichts des krisengeschüttelten globalen Finanzsystems erhält eine nicht-monetäre, inflationsresistente Altersvorsorge zusätzliche Attraktivität. Die Stadt St.Gallen legt mit der Gründung der Stiftung für Zeitvorsorge den Grundstein für eine lokale «Vierte Säule».

Zeittausch als Element der Vorsorge

Zeittausch als Ergänzung der finanziellen Absicherung im Alter ist in der Schweiz eine bisher noch nicht im grösseren Stil erprobte Idee. Die Stadt St.Gallen hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) in einer Machbarkeitsstudie ein Zeittauschsystem für das Alter entwickelt, das nun in die Tat umgesetzt wird.

Der Grundgedanke ist einfach: Heute gegen eine Zeitgutschrift etwas leisten, später mit dem angesparten Zeitguthaben als Tauschmittel Leistungen für den eigenen Bedarf beziehen. In der Umsetzung stellen sich jedoch zahlreiche knifflige Fragen. Ein kritischer Punkt ist die Sicherheit, dass angesparte Zeitguthaben später tatsächlich gegen Leistungen eingetauscht werden können.

Rüstig hilft gebrechlich – und damit auch sich selbst

Das St.Galler Zeitvorsorgesystem ist ein Element der Alterspolitik und richtet sich an Menschen im Pensionsalter. Es ergänzt die bisherigen ambulanten und stationären Dienste der Altershilfe (Hilfe und Pflege zu Hause, Alters- und Pflegeheime). Als aktive Zeitvorsorgende sollen rüstige Rentnerinnen und Rentner (dritte Generation) gewonnen werden. Sie sind noch sehr leistungsfähig, haben vielfältige Kompetenzen, ihre finanzielle Existenz ist durch Renten gesichert, sie verfügen über Lebenserfahrung und ausreichend freie Zeit. Ihr Einsatz kommt hilfs- und betreuungsbedürftigen Betagten (vierte Generation) zu Gute, die im eigenen Haushalt oder auch im Heim wohnen.

Ziele und lokale Einbettung

In der Machbarkeitsstudie wurde ein Modell entwickelt, das die alters- und generationenpolitische Strategie der Stadt St.Gallen unterstützt

und die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die kommunalen Versorgungsaufgaben in der Altershilfe abfedert. Als zentrales Ziel wurde die Rückführung eines Teils der Unterstützungsleistungen für Betagte aus dem professionellen, monetär abgegoltenen System zurück ins nicht-monetäre Laiensystem definiert, nach dem Motto «Das Dorf in die Stadt zurückholen». Das Zeitvorsorgesystem soll die in Pflege und Betreuung erwarteten Kostensteigerungen eindämmen, indem die Netzwerke der formellen und informellen Freiwilligenarbeit gestärkt und ausgebaut werden. Die Erweiterung der ambulanten Angebote der Hilfe und Betreuung um die Zeitvorsorge ermöglicht weniger oder spätere Übertritte ins Alters- und Pflegeheim.

Entscheidung für ein Zeitvorsorgesystem mit öffentlicher Garantie

Wie kann ich sicher sein, dass ich meine angesparten Stunden auch wieder einlösen kann, wenn ich in ein paar Jahren selbst Unterstützung benötige? Die wichtigste Weichenstellung betraf die Frage, ob und wie die angesparten Leistungen im Zeitvorsorgesystem zu besichern sind. Auch wenn dieser Punkt erst bei einer eventuellen Auflösung bedeutsam wird: Die Form der Besicherung ist entscheidend für die Akzeptanz und das Vertrauen. Im Unterschied zu gängigen Zeittauschsystemen werden in einem Zeitvorsorgesystem langfristige Leistungsversprechen abgegeben. Guthaben müssen beispielsweise auch nach 25 Jahren noch eingelöst werden können.

Die Wahl fiel auf ein öffentlich besichertes System, in dem die Stadt die Einlösbarkeit der Zeitguthaben garantiert. Das Risiko, das die öffentliche Hand dabei eingeht, steht dem Nutzen gegenüber, den sie aus der ausgelösten Intensivierung der Nachbarschaftshilfe zieht: Was im

Rahmen der Zeitvorsorge zwischen Privatpersonen geleistet wird, muss nicht von subventionierten Leistungserbringern übernommen werden. Entsprechend muss die professionelle Versorgung weniger stark ausgebaut werden. Ganz selbstlos ist die Übernahme der Besicherung also nicht: Selbst im schlechtesten Fall, d.h. wenn das Experiment nach einigen Jahren mangels neuer Zeitvorsorgender aufgegeben und die Garantie fällig würde, bliebe das Kosten-/Nutzenverhältnis für die Stadt immer noch positiv.

Leistungskatalog

Der Leistungskatalog der Zeitvorsorge umfasst eine breite Palette von Leistungen zur Unterstützung betagter und hochbetagter Personen in der Alltagsbewältigung, die von Laien erbracht werden können. Es gibt Überlappungen zur Spitex im Bereich der hauswirtschaftlichen Leistungen und bei der Unterstützung in der Selbstpflege. Hierin liegt ein gewisses Konfliktpotenzial, da die traditionellen Akteure eine Konkurrenzierung befürchten. Insbesondere in der Startphase, in der die Zeitvorsorgeleistungen von diesen Organisationen selbst vermittelt werden, werden sie vermutlich nur zusätzliche, bisher nicht angebotene Leistungen unter Zeitvorsorge erbringen lassen, also v.a. Betreuung und kaum Hauswirtschaft. Sobald Zeitvorsorgende über eigene Zeitguthaben verfügen und direkt und autonom untereinander tauschen, dürfte sich das Spektrum jedoch öffnen.

Ab diesem Zeitpunkt ist auch ein Ersatz subventionierter Leistungen der Hilfe zu Hause durch die Zeitvorsorge zu erwarten, und damit eine Entlastung der öffentlichen Hand, indem ein Teil der Versorgungsleistungen in den nicht-professionellen privaten Sektor zurückwandert.

Begrenzung auf die Dimension «Zeit»

Zeitguthaben können bis maximal 750 Stunden angespart werden. Die Begrenzung stellt sicher, dass nur so viel angespart wird, wie jemand in nützlicher Frist selbst konsumieren kann. Mit 750 Stunden ergibt das über einen Zeitraum von zwei Jahren täglich eine Stunde oder zwei Nachmittage pro Woche. Die Limitierung hängt auch mit anderen Vorgaben zusammen, die den nicht-monetären Charakter und die Ausklammerung von der Besteuerung sicherstellen: Zeitguthaben sind

persönlich, nicht übertragbar und nicht handelbar, sie können also weder vererbt, verkauft noch verschenkt werden. Sie können ausschliesslich in Form von Leistungen eingelöst werden, lassen sich also nicht «versilbern».

Zwischenmenschliches und gesellschaftliches Potenzial

Bei allen technischen und ökonomischen Aspekten darf das enorme soziale und zwischenmenschliche Potenzial der Zeitvorsorge nicht vergessen gehen: Der individuelle und gesellschaftliche Gewinn ist vor allem ein qualitativer und fällt auf der Beziehungsebene an. Die Erfahrungen des Helfens und des «Geholfenwerdens» berühren das Herz, vertreiben Einsamkeitsgefühle und stärken den Zusammenhalt – zwischen Menschen, zwischen Generationen, im Quartier.

Das St.Galler Stadtparlament hat Offenheit und Mut zum Experiment bewiesen, indem es sich vom Potenzial nicht-monetärer Austauschbeziehungen und von der Chance, der demografischen Herausforderung mit unkonventionellen Ansätzen zu begegnen, überzeugen liess. Nun muss der Nachweis gelingen, dass die Idee auch in der Praxis funktioniert.

*Katja Meierhans Steiner,
Dipl.-Kff., lic. phil. I, Amt für Gesellschaftsfragen der Stadt St.Gallen.*

Veranstaltungen

Herausgeberin
Frauenzentrale BE
Zeughausgasse 14, 3011 Bern
T 031 311 72 01
sekretariat@frauenzentralebern.ch
www.frauenzentralebern.ch

Bulletin
Regula Furrer Giezendanner,
Eva Thüler

Grafische Gestaltung
Michèle Petter Sakthivel

Druck
Geiger Druck AG

Erscheint 4-mal jährlich
Auflage 1000

5. März
Sofagespräch «Geschlechterquoten»
19.30 Uhr ONO-Keller, Bern

21. März
Mitgliederversammlung Frauenzentrale BE

26. April
«Quin» – Der unsterbliche Kaiser und seine
Terrakotta-Krieger
Führung im Historischen Museum, Bern

Die Uni Zürich sucht Personen für eine Studie

Unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Ulrike Ehlert und der Doktorandin Suzana Drobnjak führt die Uni Zürich eine Untersuchung zu den Gründen der Gewichtszunahme im mittleren Alter durch. Wie das Essverhalten bei Frauen ab 40 aussieht wird selten oder gar nicht thematisiert. Die Studie möchte die körperlichen und hormonellen Zusammenhänge des Essverhaltens bei Frauen des mittleren Alters untersuchen.

Ein wichtiger Aspekt der Studie ist die Frage, inwieweit das Essverhalten, die Gewichtszunahme und andere Faktoren davon beeinflusst werden, dass die betroffene Person in der Jugend an Mager-sucht gelitten hat.

Aus diesem Grund suchen die Studienleiterinnen Frauen mittleren Alters, die in ihrer Jugend mager-süchtig waren

Interessierte Frauen melden sich unverbindlich unter: Mitten-im-leben@psychologie.uzh.ch

30 Jahre Gosteli-Archiv – Archiv zur Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung

Im August 1982 gründete Marthe Gosteli die Gosteli-Stiftung und legte damit den Grundstein für das Archiv zur Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung. Heute umfasst das Archiv in Worblaufen nebst einer umfangreichen Bibliothek und einer Broschürensammlung über 400 Archive aller bedeutenden Frauenorganisationen (u.a. auch der Frauenzentrale des Kantons Bern).

Zu diesen Beständen des Archivs zählen aber auch Nachlässe von Frauen, die der schweizerischen Frauenbewegung namhafte Impulse verliehen. Ziel von Marthe Gosteli war es, diesen historischen Archivbeständen einen gemeinsamen Aufbewahrungsort zu bieten.

Die Schweizerische Frauenbewegung gehörte schon im beginnenden 20. Jahrhundert zu den am besten organisierten Frauenbewegungen Europas. Zahlreiche Frauen engagierten sich als Einzelpersonen oder in nationalen und internationalen Frauenorganisationen für die politische, soziale und rechtliche Gleichberechtigung.

Die Gosteli-Stiftung ist bestrebt, die Erforschung der Geschichte der Schweizerischen Frauenbewegung zu erleichtern, zur Anerkennung der Leistungen der Frauen im historischen Prozess beizutragen, die Erkenntnisse einem breiten Publikum zugänglich zu machen und in Schulbücher einfließen zu lassen.

Der Stiftung ist es ein Anliegen aufzuzeigen, dass die Frauenbewegung ihren Platz in der allgemeinen Geschichte zu Recht beansprucht.

Das Archiv ist öffentlich und steht auf Anmeldung hin Forschenden, aber auch Besucherinnen und Besuchern offen.

Gosteli-Stiftung, Altikofenstrasse 186,
3048 Worblaufen, Telefon 031 921 02 22
e-mail info@gosteli-foundation.ch
www.gosteli-foundation.ch