



BRÜCHIGER GENERATIONENKIT?

GENERATIONENBEZIEHUNGEN IM UMBAU

EINE ZUSAMMENFASSUNG
ZUR VERANSTALTUNGSREIHE

BRÜCHIGER GENERATIONENKITT – EINE AUSLEGEORDNUNG

Die Generationensolidarität funktioniert noch, so der Grundton der Einführungsveranstaltung. Fraglich ist nur, wie lange noch? Gesellschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklungen verlangen nach Adaptionen. Fünf Experten aus verschiedenen Fachrichtungen öffneten einen breiten Fächer von Basisinformationen zur Thematik.

Klassenkonflikt bedroht Generationenvertrag

Demographische Verschiebung, sich ändernde Familienformen und ein erkennbarer Wertewandel führen zur Leitfrage der Veranstaltungsreihe: Kann der in der Schweiz noch gültige Generationenvertrag bewahrt werden? Prof. Martin Kohli vom European University Institute, San Domenico di Fiesole, näherte sich der Frage auf staatlicher Ebene und erklärte, wie der «grosse Generationenvertrag» in der Schweiz funktioniert: Die «Aktiv»bevölkerung unterstützt die «abhängigen» Lebensphasen, wie Kindheit und Alter durch finanzielle Transfers und sozialen Beistand. Besonders die Senioren sind als Hauptbegünstigte des Wohlfahrtsstaates zu nennen. Dies ist relativ unproblematisch, solange eine Umverteilung zwischen den Altersgruppen stattfindet. Altersgruppen haben im Gegensatz zu Generationen eine wechselnde Mitgliedschaft und sind insofern gerecht, als jeder die einzelnen Altersphasen durchlebt. Erst die Umverteilung zwischen den Generationen ist heikel, weil hier die Gleichberechtigung nicht mehr unbedingt gegeben ist. Zusätzlich verstärkt sich infolge der Individualisierung und Alterung der Gesellschaft, des Wandels des Arbeitsmarktes und der finanziellen Engpässe die Klassenungleichheit auch innerhalb der Generationen. Es stellt sich die Frage: Führt der Generationenkonflikt zurück zum Klassenkonflikt?

Intimität auf Distanz

Dass aber auch im «kleinen Generationenvertrag», also auf familialer Ebene, die Generationensolidarität keine Utopie ist, darin sind sich alle Referierenden einig. «Die familiäre Sorge hat nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert», so Prof. François Höpflinger vom Soziologischen Institut der Universität Zürich, der nicht an einen Zerfall familialer Generationenbeziehungen glauben möchte. Dieser Auffassung schloss sich auch Prof. Pasqualina Perrig-Chiello vom Institut für Psychologie der Universität Bern an, denn nahezu vier Fünftel der älteren hilfs- und pflegebedürftigen Menschen in der Schweiz würden zu Hause und hauptsächlich von ihren Angehörigen betreut. Dabei seien es vor allem die Frauen, die Pflegetätigkeiten übernähmen und dafür teilweise

sogar beruflich zurückstufen. Umgekehrt betreuten Grosseltern regelmässig die Enkelkinder, «und dies nicht nur aus Liebe, sondern auch aus Notwendigkeit». Auch emotional sind die Generationen innerhalb der Familie stark verbunden. Erwachsene Kinder und ihre Eltern leben oft in der Nähe, seltener im gleichen Haushalt, und stehen in regelmässigem Kontakt. So lassen Technologieentwicklungen und verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten eine «Intimität auf Distanz» zu. Ob die Generationensolidarität auch in Zukunft gegeben sein wird, bleibt offen, denn die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen gefährden den noch funktionierenden Generationenvertrag. Trotzdem bleibt der Blick in die Zukunft positiv: Wichtig sei, dass die Solidarität zwischen den Generationen nicht bloss gefördert, sondern auch gesellschaftlich verankert werde, so Perrig-Chiello. Sie soll breit thematisiert werden und vermehrt in intergenerationellen Projekten Eingang finden.

«Daheim» oder ins Heim?

Die Bevölkerung wird immer älter. Mit zunehmendem Alter steigt die Bedeutung der Wohnsituation. Zudem werden in der Schweiz Einpersonenhaushalte im letzten Lebensabschnitt häufiger. Neue Wohnformen sind gefragt: So steigt das Interesse nach Hausgemeinschaften, intergenerativen Wohnprojekten, neuen technologischen Entwicklungen und spezifischen Hilfestellungen. Für Dr. Margrit Hugentobler, Leiterin des ETH-Wohnforums in Zürich, ist klar: Es braucht in Zukunft ein möglichst breites Angebot an Wohnmöglichkeiten und eine vielfältige Dienstleistungspalette an Wohnberatung und Serviceleistungen für Personen in fortgeschrittenem Alter, wie auch eine generationengerechte Architektur.

Mehr Selbstbestimmungsrecht im neuen Erwachsenenschutzrecht

Nach Dr. iur. Ruth Reusser, ehemalige stv. Direktorin des Bundesamtes für Justiz in Bern, ist aus dem juristischen Blickwinkel eine grundlegende Erneuerung des bald 100-jährigen Vormundschaftsrechtes nötig. Denn veränderte Wertvorstellungen und das zunehmende Risiko, wegen höherer Lebenserwartung an Demenz zu erkranken, zwingen zu rechtlichen Anpassungen. Zentrale Anliegen der per 1.1.2013 in Kraft tretenden Revision sind unter anderem die Förderung des Selbstbestimmungsrechts, die Stärkung der Solidarität in der Familie sowie der bessere Schutz urteilsunfähiger Personen in Einrichtungen und die Professionalisierung der Behörden.

DAS MODERNE STÖCKLI – NEUES GENERATIONENWOHNEN

Wohnen ist ein menschliches Grundbedürfnis. Entsprechend ist das Recht auf angemessene Wohnformen in der Bundesverfassung verankert. Doch wie verändern sich die Wohnformen im Zuge von demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen? Ziehen ältere Menschen wieder zu ihren Familien ins Stöckli oder bilden sie intragenerationelle Wohngemeinschaften? Können Generationen mit unterschiedlichen Bedürfnissen überhaupt zusammenwohnen? Und wenn ja, wie muss das Zusammenleben organisiert werden? Diese und andere Fragen wurden an der Schwerpunktveranstaltung zum Thema Generationenwohnen erörtert und diskutiert.

Alle(s) beisammen

Mit den Worten «Früher war alles besser» begann Regula Rytz ihre Einleitung. Früher wohnten die Generationen verträglich unter einem Dach, heute ist der Mehrgenerationenhaushalt ein Auslaufmodell. In der Zeit des Individualismus und des demographischen Wandels stellt sich nicht nur die Frage nach Heimat, sondern auch: Wie organisieren die Generationen ihr Zusammenleben über die Zeit, welche Wohnformen haben Zukunft? Wie viel Einsamkeit ist erträglich, wie viel Gemeinsamkeit erwünscht? Verena Steiner vom Bundesamt für Wohnungswesen beantwortete solche und ähnliche Fragen aus Sicht der Betagten. Alterswohnungen müssen hindernisfrei sein und finanziell tragbar. Sie müssen nah sein zu öffentlichen Verkehrsmitteln und Dienstleistungsangeboten; zudem müssen soziale Kontakte problemlos möglich sein. Sie betonte aber auch, dass der Alterungsprozess individuell und abhängig von Gesundheit, sozialem Kontext und finanziellen Verhältnissen verläuft – die Alters-Hausgemeinschaft, wie das Stürlerhaus, ist deshalb nur eine Option von vielen.

Von der Vision zur Realität

Margareta Hehl und Barbara Zohren haben mit acht Genossinnen und Genossen das scheinbar Unmögliche möglich gemacht und damit den Sprung aus der Theorie in die Praxis geschafft. 2001 haben sich drei Ehepaare und vier Einzelpersonen dazu entschieden, den dritten Lebensabschnitt gemeinsam zu gestalten und zusammen ins Stürlerhaus am Altenberg einzuziehen. Dort gibt es Raum für Begegnungen, gemeinsame Mahlzeiten, Sitzungen, Diskussionen, Kinoabende und Theater. Jeder hat seine Aufgaben und es herrschen demokratische Spielregeln: «Wichtig ist uns Gleichberechtigung und gegenseitige Akzeptanz, aber auch eine

angemessene Streitkultur», waren sich die beiden Frauen in ihrem Vortrag einig. Die Hausgemeinschaft lebt davon, dass jeder einen aktiven Beitrag leistet und man sich gegenseitig unterstützt, jeder aber auch seinen Freiraum hat.

Das Projekt ist animierend – Nachfolgeprojekte sind bereits in Planung. Dass Alters-WGs auch mit geringeren finanziellen Mitteln realisiert werden können, zeigen Beispiele aus dem «Verein andere Wohnformen». «Wichtig ist vor allem Wille und Initiative», so die Referentinnen des Stürlerhauses.

Symbiose der Generationen

Aber nicht nur intragenerationell soll sich gegenseitig geholfen werden, sondern eben auch über die Generationengrenzen hinweg. Mark Würth, Leiter Stadtentwicklung Winterthur, griff deshalb die Thematik des intergenerationellen Wohnens auf und stellte die Fragen: Wie soll eine solche Durchmischung überhaupt aussehen und auf welcher Ebene soll sie stattfinden? Was sind die Implikationen für die Stadtentwicklung? Auch er möchte einerseits das altersgerechte Wohnen fördern und ein altersgerechtes Wohnumfeld schaffen. Andererseits sieht er aber in der Generationendurchmischung – sei es in Quartieren, Stadtteilen oder Gebäuden – grosses Potenzial, das bei der Entwicklung einer Stadt unbedingt berücksichtigt werden muss. Jürg Altwegg brachte als konkretes Beispiel das Projekt «Giesserei – das Mehr-Generationen-Haus» in Winterthur ins Gespräch. Realisiert werden soll ein Quartier mit 164 Wohnungen unterschiedlicher Grösse. Gemeinschaftsräume, genügend Grünfläche und viele Begegnungszonen, wie beispielsweise die «Pantoffelbar» im Dachgeschoss oder der Waschsalon mit Tageslicht, schweben den Projektinitiatoren vor. Einziehen in die «Giesserei» sollen junge Familien, Berufstätige und Betagte – Ziel ist es, die Demographie der Schweiz abzubilden. «Die Durchmischung steht bei uns an oberster Stelle. Es geht darum, dass Generationen zusammenarbeiten und sich gegenseitig helfen», erläuterte Altwegg die Beweggründe des «Giesserei»-Projektes.

Auch Franjo Ambrož von Pro Senectute Kanton Zürich stellte ein weiteres Beispiel einer generationsübergreifenden Wohnpartnerschaft in Zürich vor. Die Idee des Projektes «Wohnen für Hilfe» basiert auf einem Tauschprinzip zwischen Studierenden und Betagten. Ältere Menschen bieten Studierenden Wohnraum und werden in Form von Dienstleistungen und Hilfestellungen von den jungen Menschen entschädigt: Eine Stunde Hilfe pro Monat gegen 1 m² Wohnfläche sind die Rahmenbedingungen

dieses gleichzeitigen Wohn- und Arbeitsverhältnisses. Schachspielen für ein Dach über dem Kopf – eine Win-Win-Situation für beide Parteien. Neben den finanziellen Anreizen ergibt sich auch auf immaterieller Ebene ein generationenübergreifender Nutzen. «Ziel ist es, auf beiden Seiten die Lebensqualität zu optimieren, das gegenseitige Verständnis zu fördern und den Erfahrungs- und Wissensaustausch zu verbessern», so Ambrož. Das Projekt führt aber auch zu Kopfzerbrechen: Ebenso wie die Mieterinnen und Mieter gleichzeitig als Arbeitnehmer agieren und somit steuerpflichtig werden, sind umgekehrt die Vermieterinnen und Vermieter mit ihrer Funktion als Arbeitgeber zu Abgaben an die Sozialversicherungen verpflichtet. Dies führt zu einem administrativen Mehraufwand, der abschreckt. Doch es wird trotz bürokratischer Hürden weiter getauscht: Das Nachfolgeprojekt im Kanton Zürich ist gerade angelaufen und wird unter Einbezug von freiwilligen Mitarbeitenden bis November 2013 fortgeführt.

Die Schwerpunktveranstaltung «Das moderne Stöckli - Neues Generationenwohnen» hat deutlich gemacht: Veränderungen in den Generationenbeziehungen haben bedeutende Implikationen auf aktuelle und zukünftige Wohnformen. So vielfältig die Bedürfnisse sind, so breit ist auch der Fächer an Möglichkeiten. Daheim oder im Altersheim? Allein oder gemeinsam? Inter- oder intragenerationell? Nicht nur Menschen in fortgeschrittenem Alter sind mit diesen Fragen konfrontiert. Auch Angehörige oder Familien müssen sich damit auseinandersetzen und sind immer wieder gefordert, nach individuellen Lösungen zu suchen.

CARE – ZWISCHEN BETREUUNG, PFLEGE UND ABGRENZUNG

Der Begriff Care ist weit gefasst. Man verbindet damit Ausdrücke wie Hilfe, Fürsorge, Beistand, Pflege, Unterstützung und Betreuung. So vielseitig die Bezeichnungen sind, so vielschichtig ist auch die Thematik. Welche Implikationen haben Care-Leistungen auf die Bevölkerung? Wie können unbezahlte Care-Leistungen ökonomische Bedeutung erlangen? Welche Herausforderungen warten auf Medizin und Geriatrie? Kann das menschliche Recht auf angemessene Pflege auch in Zukunft garantiert werden? Eine Psychologin, eine Ökonomin, ein Mediziner und eine Politikerin haben solche und weitere Fragen an der Schwerpunktveranstaltung «Care – zwischen Betreuung, Pflege und Abgrenzung» aufgegriffen.

Generationensolidarität statt Generationenkrieg

Der erste 2008 veröffentlichte Generationenbericht hat es gezeigt: Ein Generationenkrieg existiert in der Schweiz nicht, vielmehr funktioniert der Generationenvertrag in der Familie noch recht gut. «Aber wir müssen Sorge dazu tragen», mahnte Prof. Pasqualina Perrig-Chiello, Leiterin des Forumprojektes. Insbesondere die mittlere Generation hat mit einem hohen gesellschaftlichen und familialen Druck zu kämpfen. «Sie steht zwischen der Pflegebedürftigkeit der Eltern, den Ansprüchen der eigenen Familie und den beruflichen Anforderungen». Hinzu kommt, dass oftmals die betagten Eltern zu viel erwarten und die Hilfe zu wenig schätzen. Frauen sind vom Vereinbarkeitskonflikt zwischen Familie und Beruf besonders betroffen. Ihnen wird mehrheitlich noch immer die Pflegetätigkeit von Angehörigen zugewiesen. Dementsprechend hoch ist bei Frauen auch das Bedürfnis nach einer Auszeit – die aber nur wenige realisieren können, weil jemand fehlt, der einspringt.

Zum Schluss wagte Perrig-Chiello einen Blick in die Zukunft: Das Dilemma, das sich aus der niedrigen Geburtenrate und der Langlebigkeit der Schweizer Bevölkerung ergibt, wird sich verschärfen. Dieser Wandel hat Implikationen auf zukünftige Trends. Die informelle Pflege wird sich zunehmend auf wenige Nachkommen verteilen, welche selbst wiederum vermehrt beruflich engagiert sind. Daraus folgt: Entlastungsangebote durch ausserfamiliäre und ambulante Hilfeleistungen müssen Lücken füllen. Nur so können Work und Care, individuelle Bedürfnisse und Ansprüche der Familie vereinbart werden und nur so hat der Generationenvertrag auch in Zukunft eine Chance.

Prisoners of Love

Heidi Stutz vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS Bern wirft einen ökonomischen Blick auf die Thematik. Sie sieht in den Care-Leistungen einen Wirtschaftsfaktor: «Care-Leistungen sind ein knappes Gut, denn die Nachfrage übersteigt das Angebot». In der Ökonomie entschärft der Markt das Knappheitsproblem über den Preis. Die unbezahlten Care-Leistungen hingegen entziehen sich diesem Regulator, da das Angebot gratis in Anspruch genommen werden kann. «Der monetäre Anreiz wird durch Nähe und Verantwortungsgefühl ersetzt», so Stutz. Die Angehörigen werden zu «Prisoners of Love», gefangen im Pflichtgefühl, betagten Eltern zu helfen, wenn diese Unterstützung brauchen. Fakt ist, dass ein Viertel aller ab 50-Jährigen und ein Drittel aller 65-79-Jährigen unbezahlte Arbeit für Verwandte ausserhalb des eigenen Haushaltes leisten. Ein Grossteil davon macht die Alterspflege und Enkelkinderbetreuung aus. Care-Leistungen sind aber nur theoretisch kostenlos. Die Tatsache, dass Personen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, bleibt hierbei unberücksichtigt. Wie also kann die Knappheitsproblematik entschärft werden, wenn nicht über den monetären Anreiz? Stutz sieht im Bewusstsein für den Wert der Care-Leistungen, bezahlt und unbezahlt, in flexibleren Angebotsstrukturen und schliesslich in der besseren finanziellen Absicherung des Care-Bedarfs Antworten auf diese schwierige Frage.

Die Bürde des Geriaters

Andreas Stuck übt einen Beruf aus, den niemand machen möchte: Er ist Geriater. Nur zwei der insgesamt 140 Studierenden, die dieses Jahr ihr Medizinstudium an der Universität Bern abgeschlossen haben, möchten sich auf Krankheiten von Betagten spezialisieren. Dies könnte verheerende Folgen haben, so Stuck. «Die Natur führt zu Veränderungen im Menschen, die es nicht immer gut mit ihm meinen»: Altersbedingte Krankheiten wie Alzheimer, Osteoporose oder Herz-Kreislaufkrankungen müssen medizinisch behandelt werden. Dazu braucht es aber nicht nur Ärzte, sondern auch Geld. In der Schweiz herrscht das Prinzip der Solidarität: Jeder zahlt für jeden und jeder soll von allgemeinen Grundleistungen profitieren können. Und das sei auch gut so, bemerkte Stuck, «denn niemand will Medizin freiwillig konsumieren». Eine Grundversicherung, welche die nötigen medizinischen Eingriffe am Individuum finanziert, ist in diesem Hinblick unumgänglich. Ebenso braucht es einen sinnvollen Einsatz

der nichtfinanziellen Ressourcen. Dieser kann nach Stuck durch eine individuelle und altersgerechte Betreuung sichergestellt werden – denn geriatrische Behandlungen fördern die Lebensqualität und senken Kosten.

Das Recht auf Care

Der Anspruch auf eine angemessenen Pflege ist in der Bundesverfassung verankert. Dieses Recht wurde früher vor allem durch die Kinder gewährleistet, heute übernehmen die AHV, die Pensionskassen und die solidarischen Krankenversicherungen wenigstens den finanziellen Teil dieser Aufgabe. Die Pflegebedürftigkeit, die Nachfrage nach palliativen Leistungen und die Behandlung von Demenzerkrankungen nehmen im Alter zu. Entsprechend steigen die Gesundheitskosten in der zweiten Lebenshälfte, aber auch infolge des demographischen Wandels, rasant an. Ein Heimplatz der höheren Pflegestufen kostet im Monat CHF 8'000.- und muss von mehr als der Hälfte der Heimbewohner durch Zusatzleistungen finanziert werden. Ständerätin Christine Egerszegi-Obrist fordert deshalb, dass ambulante Betreuung und Pflege gefördert wird, dass das notwendige Personal zur Verfügung steht und dass die Situation der pflegenden Angehörigen verbessert wird. Auch die Politik muss ihren Beitrag leisten. Sowohl in der Gesundheitspolitik als auch in der Familienpolitik besteht dringender Handlungsbedarf. Ansätze sind eine altersspezifische Gesundheitsförderung und eine verstärkte Prävention. In der Familienpolitik müssen flexiblere Arbeitsplatzgestaltung, bessere Kinderzulagen und familienexterne Betreuungsstrukturen thematisiert werden. Lösungsansätze sind aber nicht nur in der Politik, sondern auch bei jedem Einzelnen zu suchen, ist sich Egerszegi-Obrist sicher und schloss ihren Vortrag mit den Worten: «Auch in Zeiten, in denen die Gesundheit vorwiegend über die Kosten definiert wird, haben wir nicht nur die gesetzliche, sondern auch die menschliche Pflicht, für ein würdiges Leben im Alter zu sorgen».

Die Generationensolidarität soll unbedingt aufrecht erhalten werden, darüber herrschte an der Forumsveranstaltung Konsens. Insbesondere jene, die unbezahlte Care-Leistungen erbringen, brauchen Unterstützung und müssen entlastet werden. Denn ihr Beitrag wird im Hinblick auf den demographischen Wandel immer bedeutsamer, die Anforderungen und Belastungen steigen stetig. Erste Lösungsansätze zu dieser sich verschärfenden Problematik haben die Referierenden erläutert – weitere muss die Zukunft bringen.

INNOVATIVE ERFAHRUNGEN – GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT

Der demographische Wandel und seine Konsequenzen für die Personalpolitik standen im Fokus der Referate und Diskussionen an der Schwerpunktveranstaltung «Innovative Erfahrungen – Generationen in der Arbeitswelt». Neue Arbeitsmodelle und die Frage nach dem optimalen Einsatz von intergenerationellem Wissenstransfer haben Möglichkeiten, aber auch Konfliktfelder deutlich aufgezeigt.

Die Alters Guillotine neu ansetzen

«Erfahrungswissen darf nicht aus den Augen verloren werden» plädierte Prof. Paul Messerli in seiner Einführung. Prof. Norbert Thom steht klar für ein intergeneratives Personalmanagement ein, das sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden quer durch alle Altersstufen richtet. Erstmals sind vier Generationen gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt vertreten: Die Veteranen treffen auf die Babyboomer des mittleren Alters und die jüngeren Generationen X und Y. Altersdurchmischte Teams und der daraus resultierende intergenerative Austausch von Erfahrungen sind heute ein notwendiger Bestandteil von Personalpolitik – sei es im öffentlichen oder im privaten Sektor, in Grossunternehmen oder in KMUs. Diese Zusammenarbeit birgt Chancen, von denen junge, wie ältere Mitarbeitende profitieren und wodurch Arbeitsprozesse optimiert werden können.

Dementsprechend ist die Frührentenquote ein Alarmsignal für das Demographiemanagement einer Unternehmung, warnte Thom. Ein flexibles Personalmanagement, das Massnahmen zur Integration älterer Semester ergreift, ist heute ein Muss. Thom plädierte in erster Linie für altersgerechte Weiterbildung und den sinnvollen Einsatz von Talenten. Individuelle Muster und Wertvorstellungen müssen berücksichtigt, darauf aufbauende Anreize und Motivation geschaffen werden. Denn «Taleute hat man auch im Alter», so Thom, «wenn man die Chance auf Weiterbildung hat und nutzt. Einen 50-Jährigen weiter zu bilden ist durchaus ein Vorteil für das Unternehmen. Schliesslich bleibt er noch mindestens zehn Jahre. Ein junger Trainee hingegen sucht schnell mal nach neuen Herausforderungen.»

Neue Arbeitsmodelle als Chance und Herausforderung zugleich

Ein Modell, das vielversprechend in die von Thom geforderte Richtung agiert, ist jenes der SBB Consulting. Dr. Martin Schenk und Werner Nuber stellten das Zwei-

Säulen-System der SBB vor. Die Senior Advisers und die Managementberater stehen dem jüngeren Kader beratend zur Seite. Dadurch kann in erster Linie frühzeitiger Pensionierung vorgebeugt, gleichzeitig aber auch ein Wissenstransfer zum jüngeren Kader ermöglicht werden. Die SBB setzt mit dem Modell nicht nur auf Wissenserhalt: Know-how der Älteren sowie neue Kompetenzen jüngerer Generationen sollen sich gegenseitig befruchten und damit einen optimalen Perspektiven- und Kompetenzenmix schaffen, der den einzelnen Projekten zugute kommt. Der Übertritt in die SBB Senior Consulting Group erfolgt mit 59 Jahren: Je nach Projekt wird man als Senior Adviser hinzugezogen. Das Modell birgt Nutzen- und Konfliktfelder zugleich, dessen sind sich Schenk und Nuber bewusst: Der Vorteil ist ganz klar die Teamarbeit und der damit einhergehende Wissensaustausch. Sich als ehemalige Führungskraft in eine Linienführung zu integrieren kann aber auch schwierig sein. Bereits erarbeitete Netzwerke und Fähigkeiten stehen mangelnder Geduld und Flexibilität sowie schwachem Teamgeist gegenüber.

Auch der öffentliche Sektor setzt auf den Altersmix als Chance. Altersdiversität als Personalstrategie bedeutet laut Dr. Barbara Schaerer, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes, erhöhte Kreativität und breit abgestützte Entscheide durch multiplen Perspektiveneinbezug. Kurz gesagt: Altersdiversität führt zu ganzheitlichen Lösungen. Aber auch hier hat man mit Kommunikationsproblemen, Vorurteilen sowie generationsbedingt differentem Wertedenken zu kämpfen. Obwohl ein dem Zwei-Säulen-System der SBB Consulting Group ähnliches Projekt beim Bund nicht funktioniert hat, glaubt auch Schaerer an Teamarbeit zwischen Jung und Alt. Denn die Altersstruktur der Mitarbeiter auf Bundesebene zeigt deutlich: Die Mehrheit bilden mit grossem Abstand männliche Mitarbeiter über 40. Diese werden in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren gehen. Die Statistik bezüglich der nachrückenden «Jungen» ist ernüchternd. Wie schon Thom in seinen Studien belegte: Es gibt ein 2:1-Verhältnis auf dem Arbeitsmarkt – die Babyboomergeneration besetzt mehrheitlich die verfügbaren Stellen während die Generationen X und Y sich nur zögerlich für den öffentlichen Sektor interessieren. Der Bund reagiert mit zeitgemäsem Personalmarketing, das heisst mit Auftritten an Hochschulen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und damit verbundenen Aussichten auf Kaderstellen. Ein flexibles und modernes Arbeitsfeld soll die «Jungen» anlocken. Als Ergänzung setzt der Bund auf altersgerechte Personalpolitik. Ältere im Arbeitsprozess zu behalten, lautet das Plädoyer von Schaerer. Das

beinhaltet nicht nur flexible Arbeitszeitformen und Weiterbildungsprogramme. Der Bund gleicht zudem Arbeitgeberbeiträge bei Anstellung oder Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus aus, dies vor allem, um der hohen Quote an Frührentnern (62,2%/ 2010) entgegen zu wirken. Der Generationendiskurs werde auch beim Bund in die Personalpolitik integriert, beteuerte Schaerer «Es ist eine Chance für Jung wie für Alt. Für Erstere, weil sie eine gesuchte Ware sind, für Letztere, weil sie so die Möglichkeit haben, eigenständig zu entscheiden, wie sie ihr Altern gestalten möchten».

Gesundheitsmanagement – Pflicht und Sorge der Arbeitgeber

Mit Thoms Leitgedanken «Wer alt werden will, muss früh damit anfangen», setzte sich auch PD Dr. med. Georg Bauer in seinem Vortrag auseinander. Das Ressourcen-Belastungs-Verhältnis in der Arbeit ist für Bauer ein aussagekräftiger Indikator zur Vermeidung von hohen Absenzen und Frühpensionierung. Körperlich anstrengende Arbeit, aber auch psychische Belastungen, wie Zeitdruck, unklare Rollenverhältnisse, Mobbing, mangelnde Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Überforderung am Arbeitsort, können das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stark beeinflussen und zu einer Reduktion der Leistungsfähigkeit führen. Ein hohes Ressourcen-Belastungs-Verhältnis geht nicht nur mit positiver Gesundheit einher, ein salutogener Betrieb zeichnet sich zudem durch motivierte und zufriedene Mitarbeiter aus mit einer hohen Bindung zum Betrieb. Im Alter verändert sich die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter – jedoch nicht das kalendarische, sondern das biologische Alter zählt. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung als Teil eines jeden Betriebs sollte laut Bauer eine zentrale Strategie zur Reduktion gesundheitlicher Ungleichheit zwischen jungen und älteren Mitarbeitern und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sein. Der Weg zu einer salutogenen Betriebsorganisation wird mit dem Begriff «Systemisches Betriebliches Gesundheitsmanagement» umschrieben. Dazu gehört sowohl die Analyse eines Betriebes, wie auch die Optimierung durch Schulungen der Führungskräfte. Nur wenn die Interaktion zwischen Betrieb und Personal gewährleistet und optimiert ist, kann man auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, insbesondere der Generation 50 plus, eingehen und damit das Ressourcen-Belastungs-Verhältnis nicht nur altersgerecht, sondern vor allem menschengerecht anpassen.

FAMILIE – KERNZELLE DER GESELLSCHAFT

Familie – kaum ein anderer Begriff aus dem alltäglichen Sprachgebrauch wird derart unterschiedlich interpretiert und derart ambivalent gelebt. Je nach religiösem oder kulturellem Hintergrund sieht ihre Zusammensetzung anders aus, werden ihre Werte und Rituale anders gelebt. Viele beklagen heute den Werteverlust der modernen Familie, andere wiederum sind erleichtert, nicht mehr starren gesellschaftlichen Konventionen ausgeliefert zu sein. Weitere sehen in der Familie nach wie vor die Keimzelle unserer Gesellschaft. Die vorangegangenen Veranstaltungen zeigten bereits, dass Generationensolidarität in verschiedenen gesellschaftlichen Kernbereichen durchaus funktioniert. Auch in der Familie? Sind die Erwartungen, denen sie heutzutage ausgesetzt ist, nicht zu hoch? Hat sich die Familie tatsächlich im Laufe der Modernisierung gewandelt? Und wie sieht die Zukunft aus?

Familie – ein historisches Gefüge?

Betrachtet man familiäre Strukturen historisch – insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Bedeutungsverlustes – wird schnell deutlich: Unser heutiges Bild von Familie, wie sie einst gewesen sein soll, ist ein trügerisches. Prof. Simon Teuscher vom Historischen Seminar der Universität Zürich zeigte anschaulich: Unser historisches, idealisiertes Bild der Familie gründet auf falschen Vorstellungen. Verwandtschaftsbeziehungen durchliefen in der Vergangenheit immer wieder Zeiten von scheinbarem Bedeutungsverlust. Im Italien des 14. Jahrhunderts war das «European Marriage Pattern» die Regel: Späte Heirat und die Gründung eines eigenen Haushaltes ausserhalb der Herkunftsfamilien sind nicht erst mit der Moderne aufgekommen. Durchschnittliche Ehen dauerten dabei ähnlich lang wie heute: ca. 8-12 Jahre. Hauptgrund war die hohe Sterblichkeit. Die Folge davon waren sehr oft Singlehaushalte oder Mehrfach-Heiraten, Patchworkfamilien damit schon im Mittelalter der Normalfall. Die Kernfamilie wurde erst in einer kurzen Phase des 20. Jahrhunderts gelebt, begünstigt durch gute medizinische Versorgung, wachsende Lebenserwartung und rigide Ehemoral.

Teuscher stellte in seinen Ausführungen klar: Die Familie hat im Verlauf der Geschichte viele Veränderungen erfahren – vordergründig bedingt durch Ressourcendenken. Heirat und Erbschaft spielten zentrale Rollen im Wandel von familialen Strukturen. War im frühen Mittelalter das egalitäre Erbrecht gang und gäbe, wurde im späten Mittelalter – vorwiegend aus politischen Gründen – das patrilineale bevorzugt: Nur

der älteste Sohn erbte. Erst im 19. Jahrhundert setzte sich das Prinzip der gleichen Verteilung durch, genauso wie die Verwandtschaftsehe. Im Zentrum stand hier das Kapital, das so in der Familie gehalten werden sollte. Teuscher warnte eindringlich vor Analysen, die sich zu sehr an schematischen Familienbildern orientieren. Denn: «Früher war die Welt der Generationenbeziehungen keineswegs heiler».

Generationensolidarität – zwischen Tradition und Moderne

Ein Generationenbild der Gegenwart zeichnete Prof. Marc Szydlik, Leiter des Projektes «Generationen in Europa» an der Universität Zürich. Szydlik sprach in erster Linie über die Beziehung zwischen Eltern und erwachsenem Kind und wie Bedürfnisse und Opportunitäten beide Seiten der Beziehung beeinflussen. Heutige Generationenbeziehungen bewegen sich zwischen Konflikt und Konsens und haben eine solidarische Basis. Konflikte sind stärker und häufiger im Kreis der Kernfamilie, nicht zuletzt, weil dort der Kontakt enger ist. Ein nicht zu unterschätzender Belastungsfaktor ist zudem die finanzielle Situation einer Familie. So belegen Szydliks Studien: In ausgebauten Wohlfahrtsstaaten finden sich Generationenkonflikte seltener. Aber auch innerhalb der Länder gibt es markante Unterschiede. So sind die Chancen für finanzielle Solidarität zwischen den Generationen bei Einheimischen weitaus höher als bei Zugewanderten. Für den Wissenschaftler ist ganz klar: Generationensolidarität wird auch heute noch gelebt. Ein Generationenszenario, welches von Beziehungsverlust und Intoleranz geprägt ist, wie es zahlreiche Buch-Ratgeber und Medienbeiträge vermitteln, ist fernab der Realität. Szydlik betonte, Konflikt und Solidarität können nebeneinander bestehen, auch ohne die Generationensolidarität zu gefährden.

Rituale und Traditionen sind wichtiger Bestandteil einer jeden Familie und spielen eine wichtige Rolle in der Generationensolidarität. Wie die Studien von Prof. Christoph Morgenthaler, Theologe an der Universität Bern, belegen, variieren diese aber nicht nur nach Kultur und religiöser Zugehörigkeit. Auch in der Mikro-Perspektive lassen sich Unterschiede ritueller Praktiken feststellen. Rituale wie Weihnachten, Geburtstage oder Familientreffen, aber auch Wochenenden oder Abendessen, werden von Kind, Vater und Mutter individuell wahrgenommen – in Häufigkeit, Ablauf aber auch in der symbolischen Bedeutung. So haben Mütter einen meist stärker ausgeprägten rituellen Drang, als der Rest der Familienmitglieder.

Familienrituale können für die Beteiligten Verschiedenes sein: Drang, Zwang oder Einklang. Eines sind sie aber immer: Wichtige Instrumente innerhalb der Familie, um Zusammenhalt zu generieren. Sie bringen unterschiedliche Generationen in eine regelmässige, strukturierte und bedeutungsvolle Interaktion und können in Krisenzeiten stabilisierend wirken. Zudem fördern sie besonders bei Kindern den Aufbau der eigenen Identität und die Aneignung kultureller Kompetenzen. Aufgrund des hohen Verpflichtungscharakters, können Rituale aber auch Zwang sein. Nichtbeachtung oder Verletzung von Regeln führen nicht selten zu sozialen Sanktionen. Nicht zuletzt tragen Rituale zum Austausch zwischen den Generationen bei und helfen so «das verletzte Gewebe menschlicher Beziehungen von einer Generation zur nächsten weiter zu spinnen.»

Soll das Gut noch fliessen wie das Blut?

Schon Szydlik betonte, dass Erbschaften ein Generationenthema sind. Frau Prof. Michelle Cottier nahm in ihrem Referat das Schweizer Erbrecht, seine Möglichkeiten und Tücken ins Visier. Die modernen Familienformen verlangen nach rechtlichen Anpassungen, denn das heutige Schweizer Erbrecht anerkennt in erster Linie Statusbeziehungen. Patchworkfamilien sind damit klar im Nachteil. Im Todesfall sind primär die direkten Nachkommen und der/die Ehegatte/Ehegattin oder eingetragene(r) Partner/Partnerin begünstigt, selbst wenn diese nicht im Testament aufgeführt sein sollten. Danach folgen Eltern und deren Nachkommen, Grosseltern und deren Nachkommen. Sind beispielsweise die neue Frau und Stieftochter einer Patchworkfamilie im Testament des Verstorbenen allein begünstigt, hat dennoch der direkte Nachkomme, zu dem jeglicher Kontakt abgebrochen wurde, Anspruch auf drei Viertel des Besitzes. Ein Viertel bleibt für die neue Familie.

Die «Normalfamilie» und den sogenannten durchschnittlichen Erblasser gibt es heute nicht mehr. Familienformen haben eine starke Pluralisierung erfahren. Gleiches gilt für die damit einhergehenden Werte. Das Erbrecht muss sich dieser Entwicklung und den daraus resultierenden Bedürfnissen anpassen. Die gesellschaftliche und juristische Auseinandersetzung um die normativen Grundlagen des Erbrechts steht laut Cottier noch aus, ist aber Bedingung für ein Erbrecht, das modernen Formen von Familie gerecht wird und die Generationensolidarität fördert. Die aktuelle Reformdebatte ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Forumsprojekt 2011

Projektleitung

Prof. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello

Projektkoordination:

Dr. Martina Dubach

Projektgruppe:

Dr. Suzanne Braga

Prof. Dr. Samuel Leutwyler

Prof. Dr. Paul Messerli

Regula Rytz

Dr. Christoph Stalder

Pfr. Jürg Welter

Forum für

Universität und Gesellschaft

Gesellschaftsstrasse 25

CH-3012 Bern

Tel.: +41 31 631 45 66

+41 31 631 37 10

Fax: +41 31 631 51 91

Text:

Anina Lauber, Maja Hornik, Dr. Martina Dubach