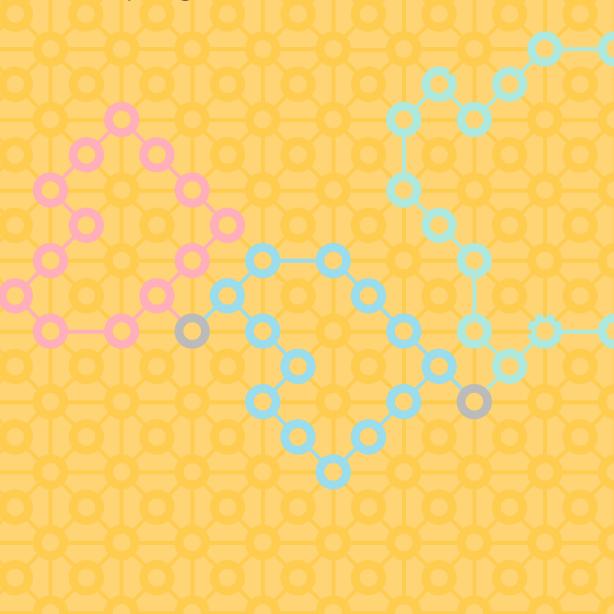
# Fachkräfte und Freiwillige

Wer pflegt und betreut uns im Alter?



# Fachkräfte und Freiwillige

Wer pflegt und betreut uns im Alter?

Juni 2019

# Inhaltsverzeichnis

1	Die wichtigsten Erkenntnisse	3
<b>1.</b> 1	Zu diesem Fokus	3
<b>1.</b> 2	Zusammenfassung	3
2	Demografische Entwicklung – veränderte Altersstruktur	5
3	Fachkräfte heute und morgen	9
3.1	Fachkräfte heute	9
<b>3.</b> 1.1	Personalstruktur	9
<b>3.</b> 1.2	Einschätzungen der Arbeitgeber	15
<b>3.</b> 1.3	Umfrage bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	17
<b>3.</b> 1.4	Abschliessende Betrachtung der aktuellen Fachkräftesituation	20
<b>3.</b> 2	Fachkräfte morgen	20
<b>3.</b> 2.1	Pflege und Betreuung in der Zukunft – Trends und Entwicklungen	21
<b>3.</b> 2.2	Szenario Fachkräftebedarf	25
<b>3</b> .3	Internationale und regionale Entwicklungen	28
<b>3</b> .4	Handlungsoptionen	30
4	Freiwilligenarbeit	33
<b>4</b> .1	Freiwilligenarbeit: die «dritte Kraft»	33
<b>4.</b> 1.1	Die Aufgaben des Marktes und des Staates	33
<b>4.</b> 1.2	Braucht es eine «dritte Kraft»? Wozu noch Freiwilligenarbeit?	34
<b>4.</b> 1.3	Motive für Freiwilligenarbeit	36
<b>4.</b> 2	Freiwilligenarbeit in der Alterspflege und -betreuung	38
<b>4</b> .2.1	Informelle Freiwilligenarbeit	38
<b>4</b> .2.2	Freiwilligenarbeit bei Pflege- und Betreuungsinstitutionen	39
<b>4</b> .2.3	Grenzen und Chancen der Freiwilligenarbeit in der Alterspflege	41
<b>4</b> .3	Bedarf an Freiwilligenarbeit in der Altersbetreuung	42
<b>4</b> .4	Zeitvorsorge – ein Modell für Liechtenstein?	44
<b>4</b> .4.1	Praxisbeispiele aus Österreich, der Schweiz und aus Deutschland	44
<b>4</b> .4.2	Wirkungen von Zeitvorsorgesystemen	53
<b>4</b> .4.3	Kritikpunkte und Bewertung	55
5	Anhang 1	57
6	Abkürzungsverzeichnis	58
7	Literatur und Quellen	59

## 1 | Die wichtigsten Erkenntnisse

#### 1.1 Zu diesem Fokus

Die absehbaren Veränderungen der Altersstruktur der Gesellschaft stellen uns vor Herausforderungen, ausreichend personelle Ressourcen in der Pflege und Betreuung alter Menschen bereitzustellen. Diesen Aspekt beleuchten wir in der vorliegenden Publikation. Sie ergänzt damit die Studie «Finanzierung der Alterspflege – Handlungsbedarf und Lösungsansätze» (Lorenz, Beck & Augsburger, 2017) von Zukunft.li.

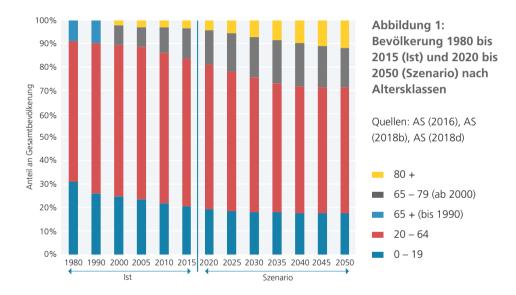
### 1.2 Zusammenfassung

- Der Anteil der Menschen ab Alter 65 wird wegen der Babyboomer bis 2050 auf fast 30% ansteigen. Das Verhältnis zwischen hochaltrigen Menschen ab 80 Jahre und der aktiven Bevölkerung (20 64 Jahre) sinkt von 1 zu 18.4 in 2015 auf 1 zu 4.5 in 2050.
- Die ambulanten und stationären Dienstleister in der Alterspflege und -betreuung gelten heute im regionalen Kontext als attraktive Arbeitgeber. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften kann bis anhin ohne grössere Probleme gedeckt werden. Allerdings stellt sich die Branche auf einen weiterhin ansteigenden Personalbedarf ein.
- Die Arbeitszufriedenheit der Angestellten der drei in Liechtenstein relevanten Dienstleister (Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe, Familienhilfe Liechtenstein und Lebenshilfe Balzers) ist hoch. Die grösste Herausforderung ist der hohe Anteil von Angestellten über 50 Jahre. Zusätzlich zum steigenden Fachkräftebedarf müssen mehr als 40% des Personalbestandes altersbedingt in den nächsten 15 Jahren ersetzt werden.
- Unter der Annahme gleichbleibender Pflege- und Betreuungsquoten steigt der Bedarf an professionellen Ressourcen von 2016 bis 2030 um 97% im stationären und um 81% im ambulanten Bereich.

- Politik und Pflegebranche sind gefordert, die Attraktivität des Berufs zu erhalten, Fachpersonal auszubilden und für die Deckung des steigenden Bedarfs nicht oder nicht mehr im Beruf tätige, ausgebildete Pflegefachkräfte möglichst zu einem Wiedereinstieg zu bewegen.
- 2018 leisteten 300 Personen 12'700 Stunden Freiwilligenarbeit bei den drei Hauptdienstleistern in der Branche. Im Gegensatz zu dieser «formellen» Freiwilligenarbeit innerhalb von Organisationsstrukturen ist der Umfang der «informellen» Pflege und Betreuung durch Familienangehörige, Bekannte, Nachbarn usw. für Liechtenstein nicht bekannt.
- Freiwilligenarbeit wird den zusätzlichen Fachkräftebedarf nicht reduzieren. Sie leistet in erster Linie einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag, hebt die Lebensqualität von betreuten Menschen und kann im Idealfall einen Heimeintritt zeitlich verzögern.
- Zeitvorsorgemodelle, wie sie in den letzten Jahren auch in den Nachbarländern entwickelt wurden, haben das Potenzial, neue Freiwillige für die Altersbetreuung zu rekrutieren. Das Grundkonzept solcher Modelle liegt darin, mit niederschwelliger Hilfe dazu beizutragen, dass ältere Menschen sozial integriert bleiben und länger in ihrem Zuhause leben können. Freiwillige erhalten mit ihrer Leistung «Zeitgutschriften», die sie zu einem späteren Zeitpunkt für den eigenen Konsum von Betreuungsleistungen einlösen können. Solche aus der Zivilgesellschaft gewachsenen und von ihr getragenen Engagements können auch in Liechtenstein einen bedeutenden gesellschaftlichen Beitrag leisten, um die demografischen Herausforderungen zu meistern.

# **2** I Demografische Entwicklung – veränderte Altersstruktur

Es sind keine Neuigkeiten: Die demografische Entwicklung führt zu einer deutlichen Verschiebung der Altersklassen unserer Gesellschaft. Dieser Prozess hat schon lange begonnen. Der Anteil der über 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung ist zwischen 2000 und 2015 von 10.5% auf 16.5% angestiegen. Die absoluten Zahlen zeigen: Ende 2000 lebten in Liechtenstein 3'450 Personen im Alter über 64 Jahre, 2015 waren es bereits 6'200. Im Gegenzug sank der Anteil der jüngeren Jahrgänge von 89% auf 84% (AS, 2018b; AS, 2018d).



Diese Entwicklung wird weiter voranschreiten. 2030 dürften die über 64-Jährigen bereits 24% der liechtensteinischen Bevölkerung ausmachen. Bis 2050 steigt ihr Anteil auf 29% (AS, 2016). Der Grund dieser Entwicklung ist auch bestens bekannt: Die geburtenstarke Generation der 1960er-Jahre übertrifft jene vor und nach ihr bei Weitem (Abbildung 2).

Ab Mitte der 2020er-Jahre scheiden die Babyboomer aus dem Erwerbsleben aus und gehören 15 Jahre später zu den Hochaltrigen der Gesellschaft. Sie sind der bestimmende Faktor für die Herausforderungen in der Alterspolitik und damit auch für die Alterspflege und -betreuung der nächsten Jahrzehnte.

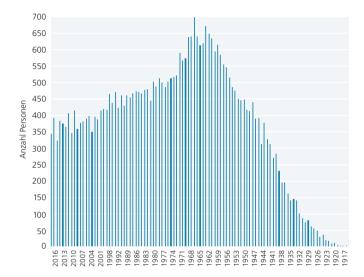
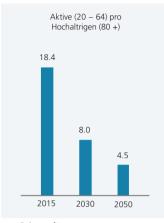


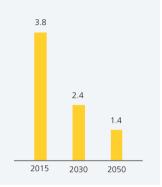
Abbildung 2: Jahrgangsgrössen per 31.12.2017

Quelle: AS (2018c)

Diese einschneidende Veränderung der Altersstruktur wird die Gesellschaft auf vielfältige Weise fordern. Die Regierung hat 2012 in ihrer «Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels» Chancen und Risiken für diverse Politikbereiche aufgezeigt, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben können (Regierung, 2012). Zentrale Handlungsfelder erkannte sie unter anderem in der langfristigen Sicherung der AHV-Renten, der Versorgung der Volkswirtschaft mit qualifizierten Arbeitskräften, in notwendigen Anpassungen des Gesundheitswesens und auch im frei werdenden Potenzial für gesellschaftliches Engagement und dessen Nutzung für Gesellschaft und Wirtschaft.

In dieser Publikation stellen wir die Pflege und Betreuung alter Menschen angesichts des demografischen Wandels ins Zentrum der Untersuchungen. In der 2017 publizierten Studie «Finanzierung der Alterspflege – Handlungsbedarf und Lösungsansätze» von Zukunft. Ii wurde die heutige Finanzierungssystematik für Pflege und Betreuung ausführlich beleuchtet. Der darin zur Diskussion gestellte Ansatz eines «vererbbaren Pflegekapitals» würde die Finanzierungslast zukünftiger Generationen zumindest reduzieren (Lorenz, Beck & Augsburger, 2017). Eine weitere grosse Herausforderung liegt im steigenden Bedarf an personellen Ressourcen, denn der Pool an Menschen, die potenziell Pflege und Betreuung leisten können, wird verhältnismässig immer geringer (Abbildung 3).





Jungrentner (65 - 79) pro

Hochaltrigen (80 +)

Abbildung 3:
Personelle Konsequenzen der Alterung der Gesellschaft in Bezug auf Alterspflege und -betreuung

Quellen: AS (2016), AS (2018d), eigene Berechnungen

Relevant für: Ressourcen für professionelle Alterspflege- / Betreuung Relevant für: Ressourcen für freiwillige Alterspflege- / Betreuung

2015 standen einem hochaltrigen Menschen ab 80 Jahre noch 18.4 Personen im Erwerbsalter gegenüber. Bis 2050 wird sich dieses Verhältnis auf 1 zu 4.5 reduzieren. Diese Entwicklung ist für die Herausforderung relevant, ausreichend professionelle Pflege- und Betreuungsfachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Freiwilligenarbeit kann die fachliche Pflege und Betreuung ergänzen. Wir zeigen in Kapitel 4 auf, dass sich bereits heute viele Freiwillige in der Altersbetreuung engagieren. Die meisten sind allerdings selbst schon im Pensionsalter. Auch das Potenzial an rüstigen Jungrentnerinnen und -rentnern, die wertvolle Freiwilligenarbeit leisten können, sinkt im Verhältnis zu den hochaltrigen Menschen markant.

Diese Entwicklung ist nicht von einem relevanten Rückgang der Aktiven (20-64 Jahre) oder der Jungrentnerinnen und Jungrentner (65-79 Jahre), sondern durch den starken Anstieg der über 80-Jährigen geprägt.

«Künftig wird sich der Wettbewerb um Arbeitskräfte – gefördert durch die demografische Entwicklung in den Nachbarländern – im Allgemeinen und im Besonderen im Gesundheits- und Pflegebereich weiter verschärfen [...] Dennoch wird der demografische Wandel das Gesundheitswesen in Zukunft stark prägen und es gilt, entsprechende Anpassungen im medizinischen und pflegerischen Bereich vorzu-

nehmen. So muss beispielsweise der Bedarf an medizinischen Kräften und Pflegepersonal sichergestellt werden [...]» (Regierung 2012, S. 93). Diese Aussagen traf die Regierung bereits 2012 in ihrer Demografiestrategie. Trotz dieser folgerichtigen Feststellungen wurde bis heute nur in wenigen Politikbereichen auf die absehbaren Veränderungen reagiert.

Die immer wieder anzutreffenden Zweifler dieser Entwicklung argumentieren, dass Szenarien und Prognosen nie ganz genau stimmen können. Damit haben sie recht. Es geht auch nicht darum, eine Punktlandung zu erreichen. Wer aber die Grössenordnung und Relevanz dieser Entwicklung nicht erkennt oder erkennen will, verschliesst sich bewusst oder unbewusst den notwendigen Entscheidungen und zukunftsorientierten Massnahmen.

# 3 | Fachkräfte heute und morgen

Dieses Kapitel beschreibt in einem ersten Teil die aktuelle Fachkräftesituation in der liechtensteinischen Alterspflege- und -betreuungsbranche (Kapitel 3.1). Neben der demografischen Entwicklung können weitere Trends den Bedarf nach stationärer und ambulanter Pflege und Betreuung verändern. In Kapitel 3.2 gehen wir auf diese Trends ein und entwerfen ein Szenario, wie sich die Herausforderung in Bezug auf personelle Ressourcen gegenüber heute verändern wird.

#### 3.1 Fachkräfte heute

Die Anzahl der in der Alterspflege- und Betreuungsbranche tätigen Dienstleister ist in Liechtenstein überschaubar. Die Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK), die Familienhilfe Liechtenstein (FHL) sowie die Lebenshilfe Balzers (LHB) decken den grössten Teil der nachgefragten Leistungen ab. Die Analyse der Personalstruktur, die Einschätzungen der Führungsverantwortlichen der drei erwähnten Institutionen sowie eine Umfrage bei deren Angestellten zeichnen ein umfassendes Bild der aktuellen Situation aus verschiedenen Perspektiven.

#### 3.1.1 Personalstruktur

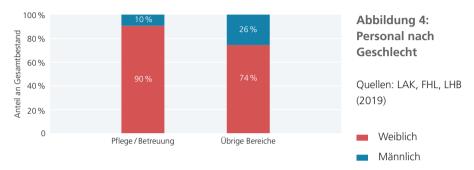
### **Datengrundlage**

Anonymisierte Personaldaten (Stichtag: 31.12.2018) der Liechtensteinischen Altersund Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein sowie der Lebenshilfe Balzers (LAK, FHL, LHB, 2019).

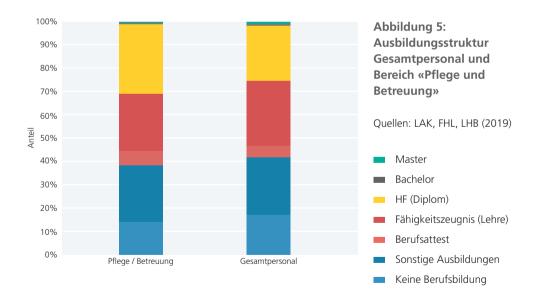
#### Personalbestand

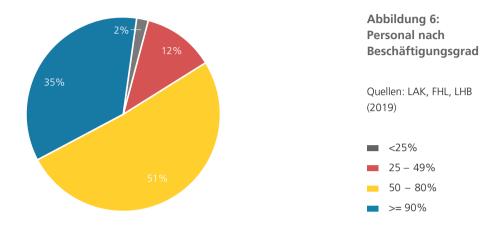
Per Ende 2018 beschäftigten die drei Dienstleister 700 Personen mit einer Kapazität von 512 Vollzeitäquivalenten. Davon waren 64 Personen (9%) Lernende oder Studierende.

# 10 Geschlecht, Ausbildung und Beschäftigungsgrad in der Pflege und Betreuung: viele Frauen und in Teilzeit



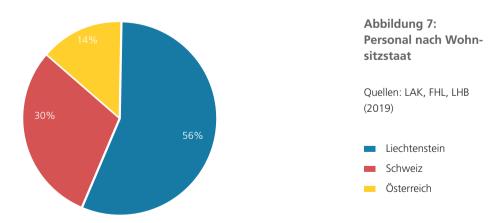
Ohne Frauen geht es in der Alterspflege und -betreuung nicht. Nur in den Bereichen «Facility Management / IT» und «Führung und Organisation» liegt der Männeranteil mit 60% respektive 26% deutlich über dem Durchschnitt von 13%.





Der hohe Frauenanteil in der Belegschaft dürfte sich auch im tiefen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 73% widerspiegeln. Lediglich 35% der Angestellten arbeiten in einem Vollzeitpensum (>=90%). Im Vergleich: Von allen per Ende 2017 in Liechtenstein beschäftigten Personen waren 72% in Vollzeit tätig (AS, 2018a). Die Quote ist also doppelt so hoch wie bei den drei Pflege- und Betreuungsinstitutionen. Die Möglichkeit, Teilzeitjobs in grösserem Umfang anzubieten, macht die Institutionen als Arbeitgeber für diesen Personenkreis attraktiv.

#### Überdurchschnittlicher Inländerinnenanteil



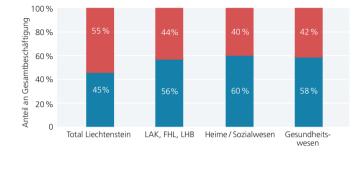
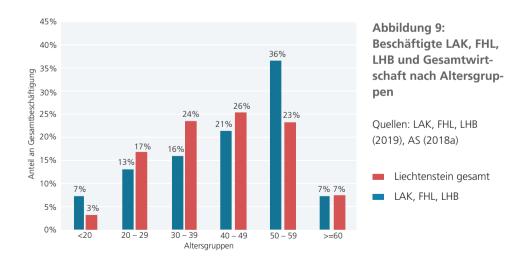


Abbildung 8:
Beschäftigte Gesamtwirtschaft, LAK, FHL,
LHB und ausgewählte
Wirtschaftszweige nach
Wohnsitz

Quellen: LAK, FHL, LHB (2019), AS (2018a)

AuslandInland

Per Ende 2017 wohnten 45% aller in Liechtenstein beschäftigten Personen im Inland, 55% pendelten täglich aus dem Ausland zu (AS, 2018a). Der Inländerinnenanteil der drei Pflege- und Betreuungsinstitutionen lag 2018 bei 56% und damit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt. Allerdings weisen die Wirtschaftszweige «Heime/ Sozialwesen» und «Gesundheitswesen», in denen die drei Institutionen enthalten sind, grundsätzlich einen sehr hohen Inländerinnenanteil auf.



Die Altersstruktur des Personals der drei Pflege- und Betreuungsinstitutionen weicht von derjenigen der Gesamtwirtschaft auffallend ab. Vor allem die geburtenstarken Jahrgänge ab Alter 50 sind im Pflege- und Betreuungsbereich deutlich stärker vertreten. Insgesamt sind 43% der Belegschaft 50 Jahre und älter. In der Gesamtwirtschaft hingegen sind es vergleichsweise tiefe 31%.

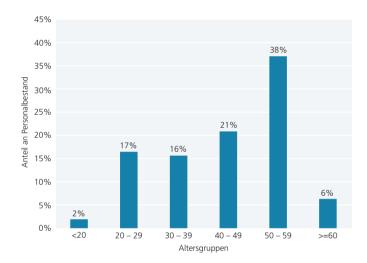
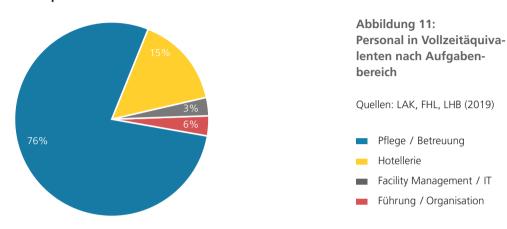


Abbildung 10:
Beschäftigte im Bereich
«Pflege und Betreuung» mit Ausbildung
auf Sekundarstufe II
und Tertiärstufe nach
Altersgruppen

Quellen: LAK, FHL, LHB (2019)

Hinsichtlich des Fachkräftemangels ist die Altersstruktur bei den LAK-, FHL- und LHB-Angestellten mit Bildungsabschlüssen im Bereich «Pflege und Betreuung» relevant. Durch den hohen Anteil an Lehrverhältnissen liegt dieser bei den unter 20-jährigen Angestellten im Vergleich zum Gesamtpersonal deutlich tiefer. Die Altersgruppe ab 50 Jahre ist hingegen auch in diesem Segment stark vertreten.

### 14 Hoher produktiver Ressourcenanteil



91% der personellen Kapazitäten oder 464 Vollzeitäquivalente sind in der Pflege, Betreuung und Hotellerie und damit in Bereichen eingesetzt, die direkt Dienstleistungen «am Menschen» erbringen.

#### **Fazit**

Die heutige Personalstruktur zeichnet sich wie folgt aus:

- Sehr hoher Frauenanteil;
- Hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten;
- Überdurchschnittlich hoher Anteil an inländischen Angestellten,
- Altersstruktur, bei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab Alter 50 stark vertreten sind.

Der letztgenannte Punkt wird die Pflege- und Betreuungsinstitutionen in den nächsten Jahren stark fordern. Neben dem zusätzlichen, durch die demografische Veränderung getriebenen Fachkräftebedarf müssen sie in den kommenden 15 Jahren über 40% der Belegschaft ersetzen, um den Personalbestand mindestens halten zu können.

### 3.1.2 Einschätzungen der Arbeitgeber

#### **Datengrundlage**

Die Führungsverantwortlichen der drei Pflege- und Betreuungsinstitutionen wurden anhand strukturierter Interviews zu verschiedenen Aspekten befragt (Interviewpartner siehe Anhang 1).

#### Mittel- und langfristiger Personalbedarf

Die drei Institutionen rechnen für den stationären und insbesondere für den ambulanten Bereich mit einem anhaltend steigenden Personalbedarf. Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen beeinflussen den Fachkräftebedarf wesentlich. Finanzielle Aspekte, wie zum Beispiel das Betreuungs- und Pflegegeld oder frühzeitige Spitalentlassungen, können zu Verschiebungen zwischen den Pflege- und Betreuungsarten führen.

## **Deckung des Personalbedarfs**

Die geringere Jahresarbeitszeit (mehr Feiertage) und das aktuell noch höhere Lohnniveau – vor allem im Vergleich zu Österreich – machen die Dienstleister in Liechtenstein attraktiv für Arbeitnehmerinnen aus den Nachbarländern. Diese und weitere Aspekte müssen als Voraussetzung für die Attraktivität des Pflegeberufs erhalten bleiben, um im absehbaren harten Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich zu sein. Dennoch ist die Rekrutierung von Personal aufgrund des international und regional steigenden Bedarfs an Fachkräften anspruchsvoller geworden. Insbesondere bei Personen mit höheren Qualifikationen zeichnen sich Engpässe ab.

#### Attraktivität des Pflege- und Betreuungsberufs

Gute Möglichkeiten für Teilzeitarbeit machen den Beruf familienfreundlich. Hohe Arbeitsplatzsicherheit und die modulare Ausbildung mit verschiedenen Entwicklungsmöglichkeiten fördern die Attraktivität zusätzlich. Das Berufsfeld bietet auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern gute Möglichkeiten, die aber vor allem in der ambulanten Betreuung und weniger in der Pflege genutzt werden. Geschätzt wird auch der hohe Grad an selbstständiger Arbeit, insbesondere in der ambulanten Pflege.

Die positiven Veränderungen sind zwar spürbar, aber das tradierte Bild der Pflege als «Hilfspersonal» der Ärzteschaft ist noch zu stark verbreitet. Zudem schränkt der Rund-um-die-Uhr-Betrieb die Gestaltung des Privatlebens ein. Auch wenn nach Möglichkeit auf individuelle Wünsche geachtet wird, bleiben die Arbeitszeiten für einen Grossteil des Personals unregelmässig. Private Vereinsaktivitäten sind dadurch nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Führungskräfte erachten das Lohnniveau im Pflegebereich – anders als in der Altersbetreuung – als adäquat, wobei bessere Löhne zunehmend von Angestellten mit höheren Qualifikationen gefordert werden. Mit steigendem Fachkräftebedarf werden die Löhne unter Erhöhungsdruck geraten. Um auf dem regionalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben, müssen die Lohnsysteme flexibler werden und die veränderten Ausbildungswege berücksichtigen.

Die Interviewpartner sehen verschiedene Möglichkeiten, um den Beruf attraktiv zu halten respektive dessen Attraktivität zu erhöhen. Führungsstrukturen, die den einzelnen Teams möglichst hohe Flexibilität bieten und grosse Verantwortung übertragen, sowie eine gelebte Fehlerkultur werden als wichtig erachtet. Weiterbildungsund Spezialisierungsmöglichkeiten (z. B. Demenz, Wundheilung, Palliativpflege) sind essenziell. Nicht zuletzt punkten die drei liechtensteinischen Dienstleister mit einer qualitativ guten betrieblichen Infrastruktur.

## Erfahrungen mit Quereinsteigerinnen

Ein Quereinstieg in die qualifizierte Pflege ist selten und wird auch nicht von den Unternehmen der Branche stark beworben. Den Beruf im höheren Erwerbsalter von Grund auf zu erlernen, scheitert einerseits oft an finanziellen Aspekten – mit einem Lehrlingslohn können familiäre Verpflichtungen nicht gedeckt werden. Die Erfahrung zeigt auch, dass ältere Quereinsteigerinnen nicht selten mit den in der Ausbildung angewandten Lernmethoden überfordert sind – dies neben der Herausforderung, die Schulbank mit Jugendlichen zu drücken.

#### **Zusammenfassung Potenziale und Herausforderungen**

Tabelle 1: Potenziale und Herausforderungen der Pflege- und Betreuungsberufe aus Arbeitgebersicht

Quelle: eigene Darstellung

Potenziale	Herausforderungen
Attraktivität auf regionalem Arbeitsmarkt	Anhaltend steigender Personalbedarf
Familienfreundlich durch Teilzeitarbeit	Zunehmender Lohndruck nach oben
Gute Quereinstiegsmöglichkeiten in der Betreuung	Abhängigkeiten von finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen
	Unregelmässige Arbeitszeiten

#### 3.1.3 Umfrage bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

### **Datengrundlage**

Den dritten Teil zur Betrachtung der aktuellen Situation bilden die Ergebnisse einer Onlineumfrage bei den Angestellten der drei Pflege- und Betreuungsinstitutionen (Stiftung Zukunft.li, 2019). Die Rücklaufquote betrug 47.3% (296 ausgewertete Antworten). Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aufgezeigt. Die vollständige Umfrage ist unter www.stiftungzukunft.li abrufbar.

#### Gründe für Teilzeitarbeit

Wie in Kapitel 3.1 aufgezeigt, arbeiten über 60% der Angestellten in einem Teilzeitverhältnis. Auf die Frage nach dem Grund dafür dominiert bei den Antworten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gefolgt vom Bedürfnis nach ausreichend Freizeit. Altersbedingte Gründe werden ebenfalls häufig genannt, was angesichts der aufgezeigten Altersstruktur des Personals nicht überrascht.

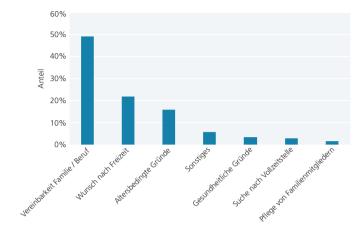


Abbildung 12: Gründe für Teilzeitarbeit

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2019)

#### Arbeitszufriedenheit

Die befragten Angestellten stellen den Arbeitgebern ein gutes Zeugnis aus. 88% sind mit ihrer Arbeitssituation grundsätzlich zufrieden oder sehr zufrieden. Werden die Personen im Pflege- und Betreuungsbereich isoliert betrachtet (d. h. ohne Verwaltung, Infrastruktur usw.) liegt der Wert sogar noch leicht höher, nämlich bei 89%.

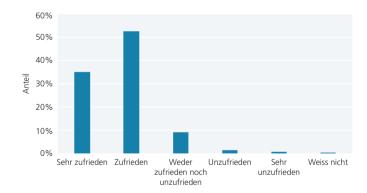


Abbildung 13: Arbeitszufriedenheit Beschäftigte LAK, FHL, LHB

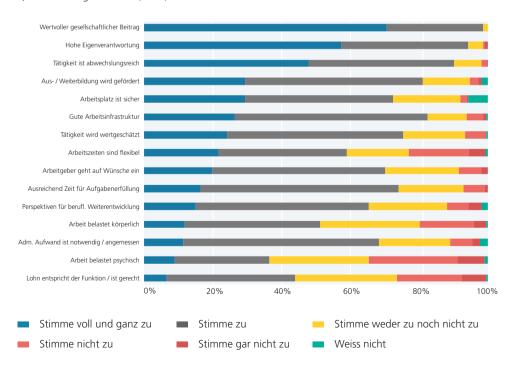
Quelle: Stiftung Zukunft.li (2019)

Das Resultat liegt damit auf gleicher Höhe mit demjenigen einer umfassenden Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals in Alters- und Pflegeinstitutionen der Schweiz, wo 88.3% des Pflege- und Betreuungspersonals mit ihrem Arbeitsplatz «eher oder sehr zufrieden» waren (Zúñiga, Ausserhofer, Serdaly, Bassal, De Geest & Schwendimann, 2013).

Die Autorinnen der Studie führen dazu aus, dass Arbeitszufriedenheit durch eine Vielzahl von Aspekten gekennzeichnet ist. Die Einschätzung, dass die Pflege- und Betreuungsaufgaben gut durchgeführt werden können, und den Bewohnerinnen und Bewohnern helfen zu können, gilt als besonders wichtiger Aspekt.

Abbildung 14: Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit (nur Arbeitsbereiche «Stationäre Pflege», «Ambulante Pflege» und «Familienhilfe»)





Die in Abbildung 14 aufgezeigten Befragungsresultate zu Einzelaspekten der Arbeitszufriedenheit geben die Antworten der Angestellten in den Arbeitsbereichen «Stationäre Pflege», «Ambulante Pflege» und «Familienhilfe» wieder.

Der gesellschaftliche Wert der Arbeit, hohe Eigenverantwortung und die abwechslungsreiche Tätigkeit erreichen in der Umfrage eine hohe Zustimmung. Eher überraschend erscheint – angesichts der medialen Berichterstattungen zu diesem Thema – die Einschätzung zu Belastungssituationen. Nur eine Minderheit empfindet die Arbeit als körperlich oder psychisch belastend.

Der Aussage «Mein Lohn ist gerecht und entspricht meinen Funktionen» stimmen 44% zu, während 26% nicht zustimmen. Ein hoher Anteil, nämlich 29%, stimmt weder zu noch nicht zu. Eine breite, grundsätzliche Unzufriedenheit mit der Entlöhnung lässt sich aus diesem Ergebnis zwar nicht ablesen. Allerdings fühlt sich ein Viertel der befragten Fachangestellten unterbezahlt. Die Beurteilung der Angemessenheit des Lohnes von Arbeitnehmern und Arbeitgebern deckt sich damit nur teilweise.

**3.**1.4 Abschliessende Betrachtung der aktuellen Fachkräftesituation Die Vorteile, auf einem regionalen Arbeitsmarkt mit attraktiven Arbeitsbedingungen zu agieren, sind offensichtlich. Gleichwohl sind sich die Arbeitgeber bewusst, dass diese komfortable Situation nicht mehr lange anhalten wird. Die wohl grösste Herausforderung liegt in der Kombination eines Personalbestands mit überdurchschnittlich hoher Altersstruktur und dem absehbaren zusätzlichen Bedarf an Fachkräften.

### 3.2 Fachkräfte morgen

Ob sich der zukünftige Fachkräftebedarf linear, unter- oder überdurchschnittlich zur Anzahl alter Menschen entwickelt, ist schwer einzuschätzen und von diversen Faktoren abhängig. Bevor wir in Kapitel 3.2.2 ein Szenario zum zukünftigen Fachkräftebedarf entwerfen, beleuchten wir Aspekte, die den Fachkräftebedarf beeinflussen können.

**3.**2.1 Pflege und Betreuung in der Zukunft – Trends und Entwicklungen Höpflinger, Bayer-Oglesby und Zumbrunn (2011) unterscheiden in ihren Szenarien für Pflegebedürftigkeit und Langzeitpflege im Alter für die Schweiz zwischen fünf Gruppen von Einflussfaktoren: epidemiologisch¹-gesundheitliche Entwicklungen, wohnbezogener Wandel, familiendemografische und familiale Veränderungen, wirtschaftliche und finanzielle Rahmenbedingungen sowie sozialmedizinische und sozio-technische Entwicklungen. Mögliche Auswirkungen der verschiedenen Trends fassen wir im Folgenden zusammen:

### Entwicklungen, die den Bedarf nach Hilfe- und Pflegeleistungen verändern

- Verstärkte Gesundheitsförderung und ein höheres Bildungsniveau nachkommender Rentnergenerationen können zu einem späteren Eintritt der Pflegebedürftigkeit führen und den Bedarf nach Pflegeleistungen und vor allem nach stationären Pflegeplätzen reduzieren.
- Bessere Bildungshintergründe und medizinischer Fortschritt könnten den Verlauf von Demenzerkrankungen mittelfristig verlangsamen. Einerseits könnten dadurch mehr betroffene Menschen zuhause gepflegt werden. Andererseits stellt eine längere Phase leichter bis mittelschwerer Demenz höhere Ansprüche an Betreuung und Pflege (starke Stimmungs- und Verhaltensschwankungen).
- Zunehmende Lebenserwartung von suchtkranken Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigungen stellt höhere Anforderungen an die ambulante Pflege und Betreuung (Kombination von Beeinträchtigungen bzw. Sucht mit altersbezogenen Einschränkungen und Abbauprozessen).
- Steigende Zahl hochaltriger Paare, bei denen beide Partner auf Betreuung und / oder Pflege angewiesen sind.
- Höherer Wohlstand führt zu grösserem Spielraum, Betreuungs- und Pflegeleistungen einzukaufen, und oft leben wohlhabende Menschen länger behinderungsfrei.
  - 1 Epidemiologie: Wissenschaftliche Disziplin, die sich mit der Verbreitung sowie den Ursachen und Folgen von gesundheitsbezogenen Zuständen und Ereignissen in Bevölkerungen oder Populationen beschäftigt (Wikipedia, 2019).

- Geringerer Wohlstand oder Armut begünstigen umgekehrt früher eintretende Pflegebedürftigkeit. Ärmere Menschen ziehen früher und häufiger ins Heim. Sinken Rentenleistungen in einem relevanten Ausmass, kann dies den Trend «stationär zu ambulant» umkehren.
  - Durch den zu erwartenden Fachkräftemangel ist denkbar, dass die Löhne und damit die gesamten Pflegekosten ansteigen. Verstärkte Konkurrenz kann dazu führen, dass private Dienstleister für eine wohlhabende Klientel attraktive Arbeitsplätze schaffen, im öffentlichen Bereich durch Lohnplafonierungen hingegen Qualitätseinbussen auftreten.
  - Wohneigentümer können im Gegensatz zu Mietern ihre Wohnung einfacher altersgerecht einrichten und verbleiben länger zu Hause. Anmerkung: Smart-Home-Systeme und Robotik werden auch zunehmend in Mietwohnungen verwendet.

# Entwicklungen, die zu einer Verlagerung von stationärer zu ambulanter Pflege beitragen

- Bei steigender Lebenserwartung werden zwar mehr Menschen später pflegebedürftig, aber der Lebensabschnitt mit körperlichen Beschwerden dehnt sich eher aus. Der höhere Bedarf nach ambulanten Leistungen verringert gleichzeitig die Anzahl Patienten in Pflegeheimen, die jedoch eine intensivere Pflege benötigen.
- Eine Zunahme von hindernisfreien Wohnungen, von Möglichkeiten des Service-Wohnens² und von betreutem Wohnen führt eher zu einer Verlagerung zu ambulanter Pflege.
- Technische Entwicklungen wie Telemedizin, Diagnostik mit Biosensoren oder Pflegerobotik können die weitere Verlagerung vom Spital zur ambulanten Medizin und Pflege einschliessen und dadurch zu einer Aufwertung der Spitexdienstleistungen beitragen.
  - 2 Angebot einer Alterswohnung inklusive verschiedener Dienstleistungen (z. B. Verpflegungsdienst, Haushaltshilfe, Wäsche-Service), die nach persönlichen Bedürfnissen abgerufen werden können.

# Entwicklungen, die zu einer Verschiebung von informellen<sup>3</sup> zu formellen Pflegeleistungen führen

- Durch die tiefere Geburtenrate konzentriert sich die Hilfe innerhalb der Familie auf ein oder zwei Kinder. Die gestiegene Frauenerwerbsquote erschwert einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung, vor allem für Töchter. Andererseits werden Unterstützungsleistungen für die Eltern vermehrt erst im Rentenalter der Töchter und Söhne notwendig.
- Als wahrscheinlich erachten Höpflinger et al., dass enge Pflegebeziehungen zwischen Partnern vermehrt durch die gemeinsame Pflege eines Partners mithilfe von Spitexorganisationen (Co-Pflege) abgelöst werden oder die Pflege durch die Kinder zum Beispiel durch Mitfinanzierung an Dritte delegiert wird.
- Digitale Vernetzung wird dazu führen, dass die Rollen von Patienten, von Personen in der informellen und formellen ambulanten Pflege und von Ärzten immer wieder neu zu definieren sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass viele der beschriebenen Trends zu einer höheren Nachfrage nach ambulanter professioneller Pflege und Betreuung im Alter führen. Gleichzeitig dürfte stationäre Pflege später und oft erst gegen Lebensende beansprucht werden. Professionelle Dienstleister im ambulanten Bereich werden bei einer solchen Entwicklung mehr medizinische Aufgaben und eine stärkere Koordinations- und Vermittlungsfunktion übernehmen müssen. Globalisierung, wirtschaftliche Ungleichheit und allenfalls sozialpolitische Sparmassnahmen verschärfen die Konkurrenz zwischen privaten und öffentlichen Angeboten. Angebote über Grenzen hinweg nehmen an Bedeutung zu.

Das Gottlieb Duttweiler Institute (GDI) zeichnet in der Studie «Take Care – Der Mensch emanzipiert sich vom Betreuungssystem» (Gürtler, Schäfer & Breit, 2018) ebenfalls ein mögliches Bild von Pflege und Betreuung der Zukunft aus einem anderen Blickwinkel.

Neben der demografischen Komponente als Haupttreiber zeigt die Untersuchung, dass der Generationenwandel gravierende Änderungen im Pflegesystem bewirkt. Der in den 1960er-Jahren eingesetzte Kulturwandel wird nach Ansicht des GDI erstens dazu führen, dass die zukünftigen Pflegebedürftigen der Babyboomer andere Dienstleistungen erwarten als die Generationen vor ihnen. Und zweitens verschob sich in den Industriegesellschaften des späten 20. Jahrhunderts «[...] das Gewicht von einem bescheidenen sich ins Gegebene fügen hin zu einem selbstbewussten Formulieren der eigenen Wünsche». Solche Verhaltensänderungen tangieren zwar das Pflegesystem neben demografischem, sozialem und technologischem Wandel. Im Unterschied zu den letztgenannten Komponenten sind die Verhaltensänderungen aber praktisch unberechenbar und fliessen deshalb nicht in quantitative Prognosen mit ein.

In der GDI-Studie werden zudem absehbare Trends, aber auch noch weit entfernte Entwicklungen im Pflegebereich in einer «Disruption Map» dargestellt. Das Modell ordnet neue Entwicklungen und Technologien auf einer siebenstufigen Skala für die zwei Dimensionen «Technologie» und «Bewusstsein» ein. Interessant für aktuelle Diskussionen im Pflegesektor sind diejenigen Entwicklungen, die nach Einschätzung der Experten in der Durchbruchzone (auf dem Weg, sowohl realisierbar als auch akzeptiert zu werden) liegen oder die Machbarkeits- (auf dem Weg, realisierbar zu werden) oder die Akzeptanzschwelle (auf dem Weg, akzeptiert zu werden) erreicht haben. Als realisierbar gelten demnach:

- Hardware-Lösungen, die Pflegerinnen und Pflegern die Arbeit erleichtern und die Mobilität von Gepflegten verbessern (z. B. Care-Roboter, Exoskelette);
- Software-Lösungen bei geistigen Einschränkungen. Sie reduzieren die Auswirkungen mentaler Erkrankungen wie Demenz für Patienten und für Angehörige (z. B. Care Positioning Systems, Gedächtnisstützen);
- Lösungen, die auf institutioneller Ebene das Verhältnis zwischen den beteiligten Pflegern und den Gepflegten betreffen (z. B. Care Currency, Uber Care). In übergeordneten Plattformlösungen wird Potenzial gesehen, um Care-Nachfrage und Care-Angebot besser als bislang zusammenzubringen.

Neben den beschriebenen Trends beeinflusst auch die staatliche Regulierung die Entwicklungen in der Pflege und Betreuung massgebend. Das in Liechtenstein etablierte «Betreuungs- und Pflegegeld» wird unabhängig von Vermögen und Einkommen ausgerichtet, wenn die individuellen Voraussetzungen erfüllt sind. In der höchsten Pflegestufe beträgt es CHF 180 pro Tag (AHV/IV/FAK, 2019). Die Förderung erfolgt zudem zusätzlich zur Hilflosenentschädigung (zu Effizienz- und Effektivitätspotenzial bei der Ausrichtung von Pflegegeld und Hilflosenentschädigung siehe Lorenz, Beck & Augsburger, 2017). Durch die aktuellen Rahmenbedingungen (Rentensystem, grosszügige Subvention von ambulanten und stationären Betreuungs- und Pflegeleistungen) dürften die erwähnten Entwicklungen mit Bezug auf unterschiedliche Wohlstandsniveaus im Falle Liechtensteins in geringerem Ausmass relevant sein.

#### Fazit

Viele Aspekte und Entwicklungen gesellschaftlicher, technischer, wirtschaftlicher, medizinischer und politischer Art beeinflussen einerseits den Bedarf an personellen Ressourcen für die Betreuung und Pflege von alten Menschen. Andererseits bewirken sie Verschiebungen zwischen den Formen der Pflege. Insgesamt dürfte die Nachfrage nach ambulanten Dienstleistungen stärker ansteigen als nach stationärer Pflege.

Die Ausprägung ist im Weiteren regional verschieden und von den Strukturen und der Ausgangslage im betrachteten Gebiet abhängig. In den beiden zitierten Studien in diesem Kapitel werden die möglichen Folgen der potenziellen Veränderungen auf den Betreuungs- und Pflegebedarf zwar aufgezeigt, aber nicht quantifiziert. Die Entscheidungsträger sind aber aufgefordert, diese Aspekte zu beobachten und in ihre Alterspolitik einfliessen zu lassen.

#### 3.2.2 Szenario Fachkräftebedarf

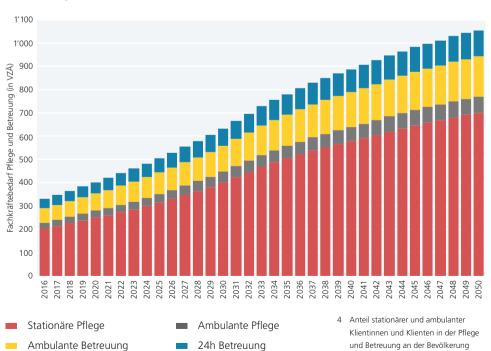
In der Studie zur zukünftigen Finanzierung der Alterspflege (Lorenz, Beck & Augsburger, 2017) wurde das liechtensteinische Pflege- und Betreuungssystem ausführlich behandelt. Wo entsprechende Daten verfügbar waren, wurde aufgezeigt, in welchem Umfang stationäre und ambulante Pflege- und Betreuungsleistungen in Anspruch genommen und welche personellen Kapazitäten dafür eingesetzt werden.

Dabei werden unter «Fachkräfte» sämtliche Angestellte in den Bereichen «Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft» subsummiert.

Auf Basis dieser Ausgangslage haben Lobsiger & Kaiser (2018) eine Projektion des Fachkräftebedarfs für die Alterspflege und -betreuung in Liechtenstein erstellt. Die Methodik lehnt sich an entsprechende Arbeiten des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) an. Ausgangspunkt bilden die für die erwähnte Studie erhobenen Pflege- und Betreuungsquoten<sup>4</sup> sowie das Verhältnis des Personalbestands zur Anzahl pflege- und betreuungsbedürftiger Personen (stationäre Pflege, 24h-Betreuung) respektive zur Anzahl der erbrachten Leistungsstunden (ambulante Pflege und Betreuung).

Abbildung 15: Entwicklung Fachkräftebedarf Pflege und Betreuung in Vollzeitäquivalenten





einer bestimmten Altersklasse

Die Dimension des steigenden Personalbedarfs in dieser Projektion ist wenig überraschend und doch eindrücklich. Unter den getroffenen Prämissen entwickelt sich der Kapazitätsbedarf analog zur unterlegten Bevölkerungsentwicklung (AS, 2016).

Tabelle 2 zeigt die Resultate der Projektion im Detail. Im Durchschnitt steigt der Fachkräftebedarf bis 2030 um 4.7% pro Jahr an. Der stationäre Bereich wächst leicht über-, der ambulante Sektor leicht unterdurchschnittlich.

Tabelle 2: Entwicklung Fachkräftebedarf Pflege und Betreuung in Vollzeitäquivalenten – Ergebnisübersicht

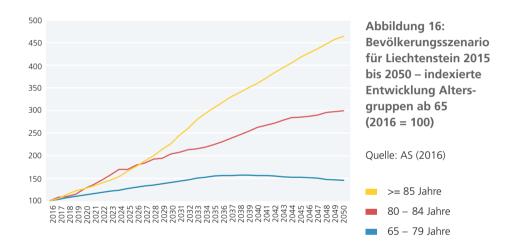
Quelle: Lobsiger und Kaiser (2018)

	Total	Stationär	Amb	Ambulant	
			Pflege	Betreu- ung	
Fachkräftebedarf (VZÄ)					
2016	332	205	25	62	41
2030	633	402	45	112	74
2050	1′053	700	70	172	112
Wachstum 2016 – 2030					
Total	91%	97%	81	%	81%
Ø p. a.	4.7%	5.0%	4.3	3%	4.3%
Wachstum 2016 – 2050					
Total	217%	242%	179	9%	173%
Ø p. a.	3.5%	3.7%	3.1	%	3.0%

Die Projektion basiert auf drei zentralen Annahmen: einer konstanten Produktivität, unveränderten Pflege- und Betreuungsquoten und gleich bleibenden Präferenzen der Bevölkerung in Bezug auf Art und Umfang, wie Pflege- und Betreuungsleistungen in Anspruch genommen werden. Wir zeigen in Kapitel 3.2.1 auf, dass der Umfang der für die zukünftige Pflege und Betreuung von alten Menschen notwen-

digen personellen Ressourcen von vielen Aspekten beeinflusst wird. Wie stark und in welche Richtung sich die einzelnen Aspekte auswirken, ist allerdings nicht verlässlich quantifizierbar.

Auch werden die Bevölkerungsszenarien des Amts für Statistik nicht exakt so eintreffen, wie in Abbildung 16 gezeigt. Aber wie schon erläutert: Entscheidend ist es, die Grössenordnung dieser Entwicklung zu erkennen und angesichts der langen Dauer von politischen Prozessen die notwendigen Massnahmen umzusetzen.



## 3.3 Internationale und regionale Entwicklungen

In den umliegenden Ländern besteht schon heute – in unterschiedlichem Ausmass – ein Mangel an qualifiziertem Personal. Mit verschiedenen Ansätzen versucht die Politik, die Situation zu entschärfen.

Dass es in der Schweiz an Pflegekräften mangelt, ist längst ein Gemeinplatz. So konnten bereits 2014 nur 43% des jährlichen Nachwuchsbedarfs ausgebildet werden. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative hat die Rekrutierungssituation für ausländisches Personal zusätzlich erschwert. Der Schweizerische Bundesrat hat mit dem «Masterplan Bildung Pflege 2.0» eine weitere Initiative lanciert. Diese ist ein Folgeprojekt des «Masterplans Bildung Pflegeberufe» und legt den Fokus auf eine Erhöhung der Berufsverweildauer, die Erleichterung des Wiedereinstiegs und

die bessere Ausschöpfung des Ausbildungs- und Rekrutierungspotenzials. Verbesserungen der Arbeitsumgebung sollen dazu beitragen, dass sich Fachkräfte stärker mit ihrem Betrieb identifizieren und dort länger verbleiben. Mit einer Imagekampagne sollen Lernende und Berufsfachleute für eine Ausbildung und Karriere in der Langzeitpflege motiviert werden. Schliesslich haben sich Bund und Kantone folgendes Ziel gesetzt: Durch die Übernahme der Kosten für Wiedereinstiegskurse von 2018 bis 2022 wollen sie insgesamt 2'000 diplomierte Pflegefachkräfte dafür gewinnen, wieder in den Beruf zurückzukehren (BAG, 2018). Aktuell wird zudem in der Schweiz über die «Volksinitiative für eine starke Pflege» diskutiert. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates hat beschlossen, wichtige Anliegen der Volksinitiative für eine starke Pflege auf Gesetzesstufe aufzunehmen und einen indirekten Gegenentwurf auszuarbeiten (SGK-NR, 2019).

In Österreich nahmen die Warnungen vor einem Systemkollaps im Pflegebereich in jüngster Zeit stark zu. Die Bundesregierung hat deshalb im Dezember 2018 den «Masterplan Pflege» lanciert. Qualifikation, Ausbildung und Image des Pflegeberufs sind Teilaspekte des Vorhabens (Bundeskanzleramt, 2018). Die Massnahmen zielen in die gleiche Richtung wie jene in der Schweiz: Verbesserung der Lebens- und Arbeitsumstände von Pflegepersonen, Imagemassnahmen für höhere Wertschätzung des Pflegeberufs, aber auch eine bessere Durchlässigkeit innerhalb der Sozial- und Gesundheitsberufe. Dadurch sollen berufliche Veränderungen, Weiter- und Höherentwicklungen nicht behindert, sondern erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten genutzt werden (BMASGK, 2018).

Die wohl intensivsten Diskussionen im deutschsprachigen Raum finden in Deutschland statt. Gemäss einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft müsste die Zahl der Pflegekräfte je nach Szenario zwischen 38 und 44% steigen, um den wachsenden Bedarf bis 2035 zu decken (Flake, Kochskämper, Risius & Seyda, 2018). Der Bundestag hat im November 2018 das «Pflegepersonal-Stärkungsgesetz» verabschiedet. Mit diesem werden unter anderem Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sowohl im Spitalbereich als auch in der stationären und ambulanten Pflege umgesetzt. In der vollstationären Alterspflege werden die Voraussetzungen für 13'000 zusätzliche Stellen geschaffen. Durch finanzielle Unterstützung soll die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Fachkräfte verbessert wer-

den. Die Förderung von Digitalisierungsmassnahmen im stationären und im ambulanten Bereich soll Pflegekräfte administrativ entlasten. Zudem werden finanzielle Anreize für die Ausbildung von Fachpersonal geschaffen (Bundesministerium für Gesundheit, 2019).

Auch unsere Nachbarn im Kanton St. Gallen und in Vorarlberg sehen sich bei der Fachkräftefrage mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert. In Vorarlberg wird damit gerechnet, dass der Bedarf das Arbeitsangebot bis 2030 um rund 860 Stellen in der Langzeit- und Hauskrankenpflege übersteigt (Rappold, Juraszovich, Pochobradsky & Gyimesi, 2017). Der Kanton St. Gallen geht davon aus, dass die Zahl der Pflegefachkräfte von 7'700 (Stand: 2014) bis 2030 auf rund 14'000 erhöht werden muss (Kanton St. Gallen, VSGP, 2018).

Dieser kurze Überblick zu den politischen Vorgängen in den deutschsprachigen Ländern zeigt, dass für den Erhalt einer qualitativ guten Pflegeversorgung – wofür ausreichend qualifiziertes Personal eine Voraussetzung ist – bereits Herausforderungen bestehen und diese noch zunehmen werden. Die in Liechtenstein tätigen Dienstleister profitieren nach eigenen Aussagen bislang davon, dass sie für Fachkräfte aus dem angrenzenden Ausland als attraktive Arbeitgeber gelten. Ende 2018 wohnten 30% der Angestellten in der Schweiz, 13% in Österreich (siehe Kapitel 3.1). Die Aktivitäten unserer Nachbarn machen deutlich, dass die Politik im angrenzenden Ausland versuchen wird, «ihre» Fachkräfte langfristig zu halten. Der Wettbewerb auf dem regionalen Arbeitsmarkt in der Pflegebranche dürfte sich entsprechend verschärfen.

### 3.4 Handlungsoptionen

Angesichts der im Vorkapitel beschriebenen Entwicklung besteht Handlungsbedarf für die Politik und die inländischen Dienstleister in der Alterspflege und -betreuung. Die Grössenordnung der in Kapitel 3.2 dargestellten Projektion zum Fachkräftebedarf verlangt eindeutig eine Auseinandersetzung mit dem Thema. Dafür stehen drei Stossrichtungen im Vordergrund:

Erstens gilt es, die heute von Arbeitgebern wie auch von Arbeitnehmern bestätigte Attraktivität des Berufs durch gute Arbeitsbedingungen zu bewahren und insbesondere den bestehenden Vorsprung auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu halten. Zweitens sind die Arbeitgeber gefordert, Plätze für verschiedene Ausbildungsstufen anzubieten und so den zusätzlichen Bedarf zu einem möglichst hohen Anteil durch inländisches Potenzial abzudecken.

Und drittens sollte heute im Inland verfügbares, aber nicht oder nicht mehr im Pflegebereich tätiges Fachpersonal für einen Wiedereinstieg in den Beruf gewonnen werden. Das Potenzial dafür ist durchaus vorhanden. Ende 2015 waren insgesamt 109 Personen, die einen Pflegeberuf<sup>5</sup> erlernt haben, nicht erwerbstätig. Davon war rund die Hälfte jünger als 50 Jahre.

Tabelle 3: Nicht erwerbstätige Personen mit erlerntem Beruf «Pflegeberuf» nach Altersklassen (2015)

Ouelle: AS (2017b)

	Altersklassen						Total
	15 – 19	20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	60 – 64	Total
Frauen	1	11	14	24	27	28	105
Männer	1	-	-	1	2	-	4
Total	2	11	14	25	29	28	109

Weshalb diese Fachkräfte keiner Erwerbsarbeit nachgingen, ist nicht bekannt. Auch wissen wir nicht, ob diese Personen mittlerweile wieder in einem Pflege- oder anderen Beruf arbeiten. Die Anzahl nicht erwerbstätiger Pflegefachfrauen im Alter

<sup>5</sup> Klasse 865 nach SBN2000: Hebammen, Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Psychiatriepfleger/-innen, Krankenschwestern/-pfleger, Spitalgehilfen/-gehilfinnen, Hilfsschwestern/-pfleger, Hauspflegerinnen/-pfleger, Gemeindekrankenschwestern/-pfleger, Sonstige Krankenpflegeberufe (BFS, 2017b).

zwischen 20 und 49 Jahren lässt aber die Vermutung zu, dass ein relevanter Anteil die Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen aufgegeben oder zumindest unterbrochen hat. Ende 2018 beschäftigten die Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe, die Familienhilfe Liechtenstein und die Lebenshilfe Balzers 533 Personen mit 389 Vollzeitäquivalenten (inkl. Personen in Ausbildung) in den Bereichen «Pflege und Betreuung» (LAK, FHL, LHB, 2019). Im Verhältnis zum aktuellen Personalbestand in der Alterspflege ist das brachliegende Fachkräftepotenzial jedenfalls wesentlich. Nach einer Analyse der Gründe, weshalb diese Fachkräfte ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben sind Anstrengungen notwendig, um diesen bereits ausgebildeten Personenkreis mit geeigneten Massnahmen für eine Rückkehr in den Beruf zu bewegen.

## 4 | Freiwilligenarbeit

#### 4.1 Freiwilligenarbeit: die «dritte Kraft»

#### **4.**1.1 Die Aufgaben des Marktes und des Staates

Unser marktwirtschaftliches System besteht aus erwerbswirtschaftlichen und gewinnorientierten Unternehmen und Konsumenten, deren Verhalten durch Angebot und Nachfrage gesteuert wird. Nach allgemeiner ökonomischer Ansicht ist der Markt das effizienteste Instrument zur Steuerung und Koordination der Güterversorgung. Es gibt jedoch Fälle, bei denen der Marktmechanismus eine optimale Versorgung nicht sicherstellt. Man spricht dabei von Marktversagen. Die wichtigsten Fälle von Marktversagen sind:

- Öffentliche Güter: Bei öffentlichen Gütern kann niemand von deren Nutzung ausgeschlossen werden (z. B. öffentliche Sicherheit). Deshalb ist auch niemand bereit, für ein öffentliches Gut einen Preis zu bezahlen. Solche Güter werden deshalb auf einem freien Markt nicht oder in zu geringer Menge angeboten.
- Monopole und Kartelle: Gibt es nur einen Anbieter oder schliessen sich verschiedene Anbieter zusammen, haben beziehungsweise erhalten sie Marktmacht, die zu überhöhten Preisen führt.
- Externe Effekte: Hat ein Handel zweier Marktteilnehmender Auswirkungen auf unbeteiligte Dritte, ohne dass sich dies in den Preisen widerspiegelt, spricht man von externen Effekten. Das klassische Beispiel für negative externe Effekte ist die Umweltverschmutzung.

Wenn aufgrund von Marktversagen die Preissignale nicht funktionieren, sind Staatseingriffe gerechtfertigt. So übernimmt der Staat beispielsweise Aufgaben im Gesundheitswesen, in der Kultur, bei der Sicherheit, im Bildungswesen, in der Energieversorgung oder beim Umweltschutz.

Aber auch in Bereichen, bei denen der Marktmechanismus effizient funktioniert, bleibt offen, ob die Ergebnisse des marktwirtschaftlichen Prozesses als gerecht empfunden werden. Denn der Marktmechanismus verteilt die Einkommen einzig nach Leistungskriterien. Es gehen deshalb jene leer aus, die keine Marktleistung erbringen (Kinder, Kranke, Invalide, Arbeitslose) oder solche, die mit ihrer Leistung kein existenzsicherndes Einkommen erzielen können. Deshalb wird die Marktwirtschaft

durch eine soziale Komponente ergänzt, die der Umverteilung von Einkommen dient. Die Hauptinstrumente dazu sind staatliche Versicherungssysteme, progressive Einkommenssteuertarife und die Sozialhilfe (Eisenhut, 2018).

Der Staat merzt also die marktwirtschaftlichen Unvollkommenheiten (Marktversagen, «ungerechte» Verteilung) aus, indem er die Aufgaben übernimmt, die er für die Gesellschaft als notwendig beziehungsweise wünschenswert erachtet. Der steigende Wohlstand hat nicht etwa dazu geführt, dass der Staat weniger Aufgaben zu übernehmen hat. Vielmehr haben die Ansprüche an den Staat gleichermassen mit dem steigenden Wohlstand zugenommen.

**4.**1.2 Braucht es eine «dritte Kraft»? Wozu noch Freiwilligenarbeit? Der Staat korrigiert Marktversagen und nimmt seine soziale Verantwortung durch die Übernahme von sozialen Aufgaben wahr. Zudem ermöglicht der gestiegene Wohlstand, soziale Dienstleistungen am Markt einzukaufen. Wozu braucht es noch Freiwilligenarbeit?

Staatseingriffe können wirtschaftspolitisch durchaus gerechtfertigt sein. Aber auch die Repräsentanten des Staates sind unterschiedlichen Interessen ausgesetzt und reagieren auf Anreize. Denn Politiker zeichnen sich ebenso wenig durch selbstloses Verhalten aus wie alle übrigen wirtschaftlichen Akteure. Auch die Verwaltung und sonstige Interessengruppen spielen bei der Umsetzung wirtschaftspolitischer Massnahmen eine wichtige Rolle. Es ist nicht sichergestellt, dass die Staatseingriffe ausschliesslich dem Wohl der Allgemeinheit dienen. Umverteilen heisst, jemandem etwas wegnehmen und an jemand anderen verteilen. Dieses Umverteilen benötigt allerdings auch Ressourcen, das heisst «Umverteiler», die bezahlt werden müssen. Zudem braucht es Regulierungen, Gesetze und Verordnungen, welche die Bürokratie aufblähen. All diese «Umstände» können die Effizienz des Umverteilungsprozesses schmälern beziehungsweise untergraben. Staatliche Eingriffe in die Marktwirtschaft können zu hohen Kosten führen und die unbefriedigenden Ergebnisse des Marktes nicht zwingend erfolgreich korrigieren. Analog zum Marktversagen spricht man in diesen Fällen von Staatsversagen.

Aus liberaler Sicht ist der Ausbau des Wohlfahrtsstaates ein Beispiel für ein Staatsversagen, das einem «ineffizienten Fass ohne Boden» gleicht und auf Kosten der Eigenverantwortung und der Freiheit geht.

Robert Nef vom Liberalen Institut (Zürich) schreibt: «Die Hauptschwäche des Wohlfahrtsstaates besteht nicht so sehr darin, dass er immer unbezahlbarer wird, sondern dass er den sozialen Ast absägt, auf welchem er sitzt. Eine Gesellschaft, in welcher die Menschen verlernen, einander spontan und von sich aus motiviert beizustehen und zu helfen, ist dem Untergang geweiht, selbst wenn ihre ökonomische Produktivität noch ausreicht, um ihre Fehlstrukturen aufrecht zu erhalten oder gar auszubauen.» Oder an anderer Stelle: «Die Zukunft gehört einer Gesellschaft, die aus mündigen, grundsätzlich eigenständigen, möglichst unterschiedlichen Menschen besteht, die jene Netzwerke aufbauen und pflegen, die für die Minderheit von Hilfsbedürftigen notwendig sind.» (Nef, 2003, S. 4).

Neben Markt und Staat ist eben noch eine «dritte Kraft» für das Funktionieren unseres Zusammenlebens notwendig: Die Zivilgesellschaft. Diese kann als Verflechtung von freiwilligen Organisationen wie Vereinen, politischen Interessengruppen, Subkulturen (Szenen), Selbsthilfegruppen etc. verstanden werden. Sie kann auch ein Ort sein, an dem Diskussionen und Kooperationen über die Welt von morgen stattfinden – ohne gesetzlichen Zwang oder finanzielle Anreize. Die Zivilgesellschaft kann ebenso als Korrektiv von Staat und Markt wirken (Samochowiec, Thalmann & Müller, 2018). Sie erfüllt Aufgaben zwischen diesen beiden Leistungsträgern und kann als Kompensation des Wirtschafts- und Staatsversagens angesehen werden. Eine funktionierende Zivilgesellschaft ist deshalb auch ein Schutz vor bevormundenden Eingriffen des Staates (Brunner & Rothen, 2015).

In der Alterspflege und -betreuung gewinnt die Zivilgesellschaft beziehungsweise die Freiwilligenarbeit angesichts der demografischen Entwicklung, der damit zusammenhängenden Finanzierungslücke und einem akuten Mangel an Betreuungs- und Pflegefachkräften besonders an Bedeutung.

## **4.**1.3 Motive für Freiwilligenarbeit

Lohnt sich freiwilliges Arbeiten? Für wen lohnt sich die Freiwilligenarbeit?

Zum ersten liegt es auf der Hand, dass die Empfänger der freiwilligen Arbeit davon profitieren.

Zum zweiten profitiert die Gesellschaft. Dabei kann man den monetären Nutzen für die Gesellschaft aus der Multiplikation der Arbeitsstunden mit einem durchschnittlichen Stundenlohn berechnen. Jeder Einwohner (ab 15 Jahre) arbeitete 2016 in der Schweiz im Durchschnitt 93 Stunden freiwillig (BFS, 2017a; BFS, 2018b; eigene Berechnung). Zur Freiwilligenarbeit zählen die formelle oder institutionalisierte Freiwilligenarbeit (Arbeit innerhalb von Vereins- und Organisationsstrukturen) und die informelle Freiwilligenarbeit (Engagement ausserhalb von Vereinen und Organisationen). Für die informelle Freiwilligenarbeit in der Pflege von verwandten oder bekannten Erwachsenen wurden 2016 rund sechs Stunden pro Einwohner (ab 15 Jahre) eingesetzt (BFS, 2018a; BFS, 2018b; eigene Berechnungen).

Verschiedene Untersuchungen und Studien bestätigen, dass in wohlhabenden Ländern ein Rückgang der Freiwilligenarbeit stattgefunden hat. Laut dem Freiwilligenmonitor 2016 der Schweiz haben vor allem freiwillige Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen abgenommen (Freitag, Manatschal, Ackermann & Ackermann, 2016). Tätigkeiten, die nicht an Organisationen angebunden sind, blieben in den letzten Jahren allerdings stabil.

Die monetäre Bewertung der Freiwilligenarbeit belief sich in der Schweiz im Jahr 2016 auf rund CHF 36 Mia. oder 5.4% des Bruttoinlandprodukts (BFS, 2018c; BFS, 2018d; eigene Berechnungen). Da die Unentgeltlichkeit das prägende Kennzeichen der Freiwilligenarbeit ist, steht die monetäre Bewertung allerdings nicht im Vordergrund. Der gesellschaftliche Kitt, das soziale Engagement, die gesellschaftliche Verantwortung, die Gerechtigkeit und das zwischenmenschliche Vertrauen stehen vielmehr im Zentrum der Diskussionen, wenn es um den volkswirtschaftlichen Nutzen der Freiwilligenarbeit geht.

Zum dritten: Profitieren auch die Personen, die sich freiwillig engagieren? Welches sind ihre Motive für Freiwilligenarbeit? Bei unbezahlten Einsätzen – insbesondere im sozialen Bereich – liegt die Annahme auf der Hand, dass es sich dabei um altruistische Motive handelt. Im Vordergrund steht das Wohlbefinden der zu unterstützenden Personen, das es zu erhöhen gilt. Weil sich die Personen unbezahlt für Dritte einsetzen, scheint es ethisch schon beinahe anrüchig zu sein, wenn diese Hilfeleistung aus eigennützigen Anreizen erfolgt, also einer Kosten-Nutzen-Analyse zugrunde liegen würde. Wenngleich es den «gesellschaftlichen Normvorstellungen» widerspricht: Freiwillige engagieren sich eben auch, weil sie darin einen Nutzen für sich selbst erkennen. Dieser Nutzen ist selbstredend nicht materieller Art. Wer anderen gerne hilft, handelt auch eigennützig. «Gutes tun tut gut!». Altruismus und Egoismus stehen nicht in Konflikt zueinander. Der individuelle Nutzen des Gebers und Empfängers sowie der gesellschaftliche Nutzen sind kein Entweder-oder. Sie lassen sich nicht voneinander trennen. Im Gegenteil: Sie bedingen und verbinden sich. Die Gleichsetzung von Altruismus mit «gut» und Egoismus mit «schlecht» führt – einmal mehr – in die Irre. Ein wesentlicher Teil der Freiwilligenarbeit ist, dass sie sowohl dem eigenen und dem Wohl des anderen als auch jenem der Gesellschaft dient.

Entscheidend für den individuellen Nutzen ist, dass freiwillige Arbeit nur dann getan wird, wenn sich daraus ein Sinn ergibt. Etwas Sinnvolles tun ist wohl der grösste Motivator für freiwilliges Engagement. Der Sinn der Tätigkeit erschliesst sich bei freiwilligem Engagement – im Unterschied zur Erwerbsarbeit – beinahe von selbst. Die Glücksforschung hat darüber hinaus herausgefunden, dass der Einsatz für einen guten Zweck glücklich macht: Geben in Form von freiwilliger Arbeit fördert das individuelle Wohlbefinden und stärkt das Selbstwertgefühl.

Der freiwillig Arbeitende ist vorwiegend intrinsisch motiviert (Krieten, Gopp & Batliner, 2018). Er ist ein Mensch, der sich neugierig der freiwilligen Tätigkeit zuwendet, Sinnvolles darin erkennt und deshalb die Tätigkeit selbst als Belohnung empfindet. Intrinsische Motivation ist also die innere, aus sich selbst entstehende Motivation. Sie ist sozusagen der «Prototyp» der selbstbestimmten Motivation.

Extrinsisch motiviert sind hingegen Menschen, deren Motivation auf äussere Anreize gründet, wie zum Beispiel Belohnung, Beförderung, Anerkennung usw. Bei

extrinsischer Motivation dient die Tätigkeit in erster Linie als Mittel zur Erreichung eines bestimmten Zieles. Materielle Belohnung ist der übliche extrinsische Motivator für Arbeit. Bei der Freiwilligenarbeit werden finanzielle Vergütungen hingegen oft als Widerspruch empfunden. Eine Befragung von rund 400 Fachpersonen in der Schweiz ergab, dass über 60% von ihnen finanzielle Vergütung bei freiwilligen Einsätzen als Widerspruch empfinden (SGG, 2017). Eine monetäre Entlöhnung droht, die intrinsische Motivation zur Freiwilligkeit zu zerstören, weil sich Personen nicht engagieren, um Geld zu verdienen, sondern im Sinne von «Gutes tun tut gut». Wird für die Freiwilligenarbeit ein marktüblicher Lohn bezahlt, entfällt die «Sinngebung» und mit ihr ein Bestimmungsmerkmal der Freiwilligenarbeit (Frey, 2015).

## 4.2 Freiwilligenarbeit in der Alterspflege und -betreuung

#### **4.**2.1 Informelle Freiwilligenarbeit

Wie in Kapitel 4.1.3 aufgezeigt, wurden in der Schweiz 2016 rund sechs Stunden pro Einwohner für die informelle Freiwilligenarbeit in der Pflege von verwandten oder bekannten Erwachsenen geleistet. Erhebungen wie der Schweizer «Freiwilligenmonitor» sind für Liechtenstein nicht verfügbar. Bei gleichem Umfang wie in der Schweiz würden in Liechtenstein pro Jahr rund 195'000 Stunden an informeller Freiwilligenarbeit erbracht. Das entspricht der Jahresleistung von rund 100 Vollzeitstellen (AS 2018c; eigene Berechnungen).

Dass die informelle Hilfe innerhalb und auch ausserhalb der eigenen Familie einen gesellschaftlich enormen Wert darstellt, steht ausser Frage. Ab einem gewissen Ausmass der Betreuungsbedürftigkeit unterstützt die öffentliche Hand finanziell, vor allem durch das Betreuungs- und Pflegegeld und durch Hilflosenentschädigungen. Damit wird einerseits der Wunsch älterer Menschen erfüllt, so lange wie möglich zu Hause leben zu dürfen. Andererseits reduziert ein späterer oder verhinderter Eintritt in ein Pflegeheim die volkswirtschaftlichen Kosten der Alterspflege, zumindest bis zu einem gewissen Pflegegrad.

**4.**2.2 Freiwilligenarbeit bei Pflege- und Betreuungsinstitutionen Freiwillige Helferinnen und Helfer sind auch bei der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein und der Lebenshilfe Balzers im Einsatz. Bis anhin wird dieses Engagement nicht von allen drei Institutionen systematisch erfasst, sodass nur wenig kumulierte Daten zur Verfügung stehen.

Bei der LAK leisteten 2018 164 Personen rund 6'100 Stunden individuelle (IDEM<sup>6</sup>) oder kollektive Freiwilligenarbeit (Vaterland, 2019). Unter IDEM wird der direkte persönliche Kontakt mit Bewohnerinnen und Bewohnern wie Gespräche führen, Besorgungen erledigen, Fahrdienste, Mithilfe bei der Verpflegung, Vorlesen usw. verstanden. «Kollektive Freiwilligenarbeit» umfasst die Unterstützung bei Feiern, Begleitung bei Ausflügen und die Mitwirkung in der Alltagsgestaltung (Kochen, Spielen, Musizieren usw.).

Beim Verein Familienhilfe Liechtenstein besorgen knapp 100 Freiwillige den Mahlzeitendienst. 2018 wurden in 4'766 Freiwilligenstunden 17'000 Mahlzeiten an 181 Bezüger verteilt. Erst im Aufbau befinden sich weitere Freiwilligenaktivitäten (z. B. Besucherdienste), bei denen 2018 fünf Personen weitere 266 Stunden leisteten (Geschäftsführung Familienhilfe Liechtenstein, persönliche Kommunikation, 15.4.2019).

Die Freiwilligenarbeit bei der Lebenshilfe Balzers ist im stationären und im ambulanten Bereich ähnlich konzipiert. Fünf Personen engagierten sich 2018 im Mahlzeitendienst, 36 als Freiwillige im Pflegeheim (Geschäftsführung Lebenshilfe Balzers, persönliche Kommunikation, 8.4.2019).

Tätigkeit	Anzahl Freiwillige	Freiwilligen- stunden	Ø Freiwilligen- stunden pro Person pro Jahr
Stationär individuell und kollektiv	200	7′400	37
Ambulant individuell	100	5′300	53
Total	300	12′700	42

Insgesamt unterstützen rund 300 Personen (einzelne Doppelzählungen sind möglich) die Tätigkeiten der drei liechtensteinischen Hauptversorger in der Pflege- und Betreuungsbranche. Im stationären Bereich führt dieses Engagement zu einer höheren Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner durch Zeit für Gespräche, Spaziergänge, Spiele usw. Die Hospizbewegung Liechtenstein bietet zusätzlich den Menschen in der letzten Lebensphase – vorwiegend in den Pflegeheimen – Lebensund Sterbebegleitung an. Deren 24 Helferinnen und Helfer leisteten 2018 rund 1'800 Freiwilligenstunden (Hospizbewegung Liechtenstein, 2019).

Die Unterstützung durch die Freiwilligen wird auch von den Angestellten geschätzt. Bei der Onlineumfrage (Stiftung Zukunft.li, 2019) gab die Hälfte der Teilnehmerinnen an, in ihrer beruflichen Tätigkeit direkt mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten. 80% davon halten den Einsatz von Freiwilligen zur Unterstützung und Entlastung der eigenen Tätigkeit für sinnvoll und wünschenswert. Als Begründung wurde am häufigsten angeführt, dass in der professionellen Pflege und Betreuung die Zeit für Gespräche, Spaziergänge, Ausfahrten usw. fehle. Die freiwilligen Helferinnen und Helfer würden diese Lücke schliessen und damit sowohl Pflegekräfte als auch Angehörige entlasten.

<sup>7</sup> Für die Lebenshilfe Balzers ist die Anzahl erbrachter Stunden nicht systematisch erfasst. Für die Berechnung wird unterstellt, dass der Durchschnitt der in Balzers geleisteten Freiwilligenstunden demjenigen bei der LAK (stationär) und der Familienhilfe (Mahlzeitendienst) entspricht.

Rund 60% der Teilnehmerinnen beurteilen das Potenzial für Freiwilligenarbeit in ihrem Unternehmen als gross, während ein Viertel der Meinung ist, dass nicht mehr Arbeiten durch Freiwillige ausgeführt werden können als dies heute schon der Fall ist.

**4.**2.3 Grenzen und Chancen der Freiwilligenarbeit in der Alterspflege Bei steigendem Ressourcenbedarf ist die Frage relevant, ob und in welchem Ausmass diese freiwillig und unentgeltlich erbrachten Leistungen das Potenzial haben, die Herausforderungen eines absehbaren Fachkräftemangels zu entschärfen.

Qualitäts- und Haftungsfragen geben eine erste Antwort. Die Unterscheidung zwischen Pflege und Betreuung wird aus Finanzierungssicht durch die Gesetzgebung getroffen. Krankenversicherungsgesetz (KVG) und -verordnung (KVV) definieren den durch Krankenkassen finanzierten Leistungskatalog. Leistungserbringer müssen entsprechende Qualifikationserfordernisse erfüllen. Betreuungsarbeit für ältere Menschen hingegen definiert Aktivitäten, die einerseits im täglichen Leben nützlich und notwendig sind und andererseits nicht mehr allein ausgeführt werden können (Oesch & Künzi, 2008).

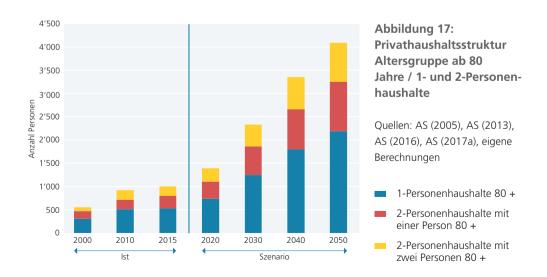
Auch die mit den Verantwortlichen der Unternehmen geführten Gespräche zeichnen diesbezüglich ein klares Bild: Müsste auf die Unterstützung von Freiwilligen verzichtet werden, würden diese Leistungen im stationären Bereich bis auf einen kleinen Teil (z. B. Unterstützung beim Essen, Kiosk betreiben) ersatzlos wegfallen oder sie müssten alternativ durch die Leistungsfinanzierer (öffentliche Hand, Krankenkassen oder Heimbewohner) bezahlt werden. Die LAK schätzt, dass der gänzliche Wegfall der bei ihr geleisteten Freiwilligenarbeit im pflegerischen Bereich mit 70 Stellenprozenten aufzufangen wäre. Beim ambulanten Mahlzeitendienst ist das Bild identisch. Entweder müssten die Essensbezüger die Dienstleistung zu viel höheren Preisen beziehen oder sie würde nicht mehr angeboten.

Wenn Menschen medizinische Pflege benötigen, muss diese auch von ausgebildeten Fachkräften erbracht werden. Das Potenzial der Freiwilligenarbeit in der Altersbetreuung liegt deshalb vielmehr darin, als dass durch diese Hilfeleistungen mehr Menschen länger zu Hause wohnen können und ein notwendiger stationärer Aufenthalt

im besten Fall zeitlich verzögert wird. Die jährlichen Gesamtkosten einer stationären Pflege belaufen sich auf rund CHF 130'000 pro Bett (Lorenz, Beck & Augsburger, 2017). Wenn durch Unterstützung von Freiwilligen der Heimeintritt einer einzelnen Person um einen Monat verzögert werden kann, werden in einer langfristigen Sicht stationäre Kosten von CHF 10'000 eingespart. Netto betrachtet ist die Einsparung geringer, wenn allenfalls zuvor benötigte professionelle ambulante Pflege- und Betreuungsleistungen weiterhin nötig sind. Deshalb ist es in jedem Fall lohnend, Möglichkeiten auszuloten, mit denen heute nicht ausgeschöpftes Freiwilligenpotenzial aktiviert werden kann. Allerdings dürfen sich solche Überlegungen nicht auf den materiellen Nutzen beschränken, weil Freiwilligenarbeit in der Altersbetreuung die Lebensqualität einzelner Menschen verbessert und sie damit einen hohen gesellschaftlichen Nutzen erbringt.

## 4.3 Bedarf an Freiwilligenarbeit in der Altersbetreuung

Vor allem bei allein lebenden Menschen und bei Personen mit keinem oder einem sehr kleinen familiären Umfeld dürfte ein Angebot an Unterstützung durch Freiwillige besonders auf Nachfrage treffen. Die Anzahl der alleine lebenden Menschen im Alter ab 80 Jahre hat von 2000 bis 2015 um 77% zugenommen. Noch stärker – um 158% – angestiegen sind die Zwei-Personenhaushalte, bei denen beide Personen mindestens 80 Jahre alt sind (AS, 2005; AS, 2017a).



Die Anzahl und die Entwicklung der verschiedenen Haushaltsgrössen hochaltriger Menschen lassen keinen direkten Schluss auf familiäre Verhältnisse, bestehende Unterstützungsleistungen usw. zu. In Kombination mit Aspekten wie einer ansteigenden Frauenerwerbsquote und anhaltend niedriger Geburtenrate ist die Entwicklung dennoch ein Indiz für einen zunehmenden Bedarf an Betreuungsunterstützung im Alltag. Einleitend wurde aufgezeigt, dass sich das Verhältnis zwischen Jungrentnerinnen und -rentnern im Alter zwischen 65 und 79 Jahren zu Personen ab Alter 80 von 3.8 im Jahr 2015 bereits in 2030 auf 2.4 reduzieren dürfte, und dasjenige der Aktiven (Alter 20 bis 64) zu 80 + wird sich im gleichen Zeitraum mehr als halbieren (Kapitel 2). Auch hier gilt: Zunehmender Bedarf trifft auf sinkendes Unterstützungspotenzial.

Bei einer Befragung zu «Wohnen und Leben im Alter» in drei Liechtensteiner Gemeinden (Marxer, 2015) rangierten bei der Frage nach der Wichtigkeit von unterstützenden Angeboten die Hilfe bei der Pflege, Fahrdienste, Unterstützung im Haushalt. Nachbarschaftshilfe und Mahlzeitendienste in den vordersten Positionen.

27% der Teilnehmer wurden zum Befragungszeitpunkt bereits von Freiwilligen unterstützt. Dabei steigt der Anteil der Hilfeempfänger mit zunehmendem Alter bis auf über die Hälfte bei den 76- bis 85-Jährigen. Weitere 66% konnten sich ebenfalls vorstellen, künftig Freiwilligenhilfe in Anspruch zu nehmen. Zusammengefasst sind also neun von zehn Befragten offen, Unterstützung von Personen ausserhalb der Familie anzunehmen.

Ein Drittel der Teilnehmer leistete zum Zeitpunkt der Befragung bereits Freiwilligenarbeit in einer Form der Betreuung, weitere 63% wären dazu bereit.

Ob diese hohen Werte in der Realität effektiv erreicht würden, lässt sich durch das Umfrageergebnis nicht beantworten. Die Resultate deuten dennoch sowohl bei der Bereitschaft, Hilfe anzunehmen als auch solche zu leisten auf ein heute nicht ausgeschöpftes Potenzial an Freiwilligenarbeit durch und für ältere Personen hin.

## 44 4.4 Zeitvorsorge – ein Modell für Liechtenstein?

Eine andere Form als die institutionell organisierte Freiwilligenarbeit in Pflege- und Betreuungsunternehmen stellt die aus der Zivilgesellschaft herauswachsende Hilfe dar. Bei der Unterstützung von hilfsbedürftigen Menschen haben sich auch im deutschsprachigen Raum Systeme etabliert, bei denen Freiwillige mit ihrer Leistung «Zeitgutschriften» erhalten, die sie zu einem späteren Zeitpunkt für den eigenen Konsum von Betreuungsleistungen einlösen können.

Das Grundkonzept der Zeitvorsorge liegt darin, niederschwellige Hilfe und Entlastung anzubieten und so dazu beizutragen, dass ältere Menschen sozial integriert bleiben und länger in ihrem Zuhause leben können (Künzi, Oesch & Jäggi, 2016).

Ziel mancher Zeitvorsorgesysteme ist es, dass Nehmende möglichst auch Gebende sind. Diese Symmetrie unterscheidet sie von der üblichen, unbezahlten Freiwilligenarbeit, wo eine solche direkte Beziehung in der Regel nicht besteht. Kurz gesagt: Zeitvorsorgesysteme sollen gesundheits- und sozialpolitische Risiken einer alternden Gesellschaft durch den Appell an zivilgesellschaftliches Engagement bedürfnisgerecht und kostenminimierend abfedern (Wehner & Güntert, 2017).

**4.**4.1 Praxisbeispiele aus Österreich, der Schweiz und aus Deutschland Die Umsetzung von Zeitvorsorge-Konzepten erfolgt nicht einheitlich und erfordert die Beantwortung diverser Fragen, beispielsweise zur Organisation, zum Umfang respektive zur Begrenzung des Stundensammelns, zur Abgrenzung des möglichen Tätigkeitsspektrums, zu den notwendigen Kompetenzen der Freiwilligen, zu Versicherungs- und Steuerfragen und vielem mehr (Wehner & Güntert, 2017).

Die folgenden drei Beispiele aus Österreich, der Schweiz und aus Deutschland zeigen Umsetzungsvarianten von heute bestehenden Zeitvorsorge-Organisationen.

**4.**4.1.1 Österreich: Zeitpolster – Verein für Zeitvorsorge Quellen: Zeitpolster (2019), Gespräch mit G. Jochum-Müller, Gründer von Zeitpolster (Jochum-Müller G., persönliche Kommunikation, 28.1.2019).

«Die demografische Entwicklung zeigt die Notwendigkeit unserer Idee. Die Zeit ist reif für Zeitpolster». Mit dieser Aussage empfängt Gernot Jochum-Müller Besucher auf der Vereinswebsite.

#### Organisation

Seit Mitte 2018 bietet Zeitpolster ein Paket an Aufbau- und Organisationsleistungen an, damit Freiwilligengruppen ideale Bedingungen erhalten, um Betreuungsleistungen zu erbringen. Wenn sich in einer Gemeinde oder einer Region mindestens fünf Personen finden, die auf Basis von Freiwilligenarbeit die Betreuungssituation vor Ort unterstützen oder verbessern möchten, übernimmt Zeitpolster dafür die Trägerschaft und unterstützt mit Technik, Kommunikationsmitteln und Organisationsleistungen. Eine «Gruppe» kann auch auf Initiative einer Gemeinde, einer kirchlichen Organisation, von Vereinen oder Betrieben entstehen. Die Hauptleistung der Organisation bildet eine Onlineplattform, mit der sämtliche organisatorischen Aktivitäten, vor allem die Koordination von Leistungen und Zeitgutschriften, vor Ort abgewickelt werden.

## Zeitpolster-Gruppen

Die Hauptaufgaben der lokalen Zeitpolster-Gruppen bestehen in der Koordination zwischen den Menschen, die Betreuung brauchen und den Helferinnen und Helfern, in der Mitgliederverwaltung und der Stundenabrechnung. Wichtig ist auch die Abstimmung mit sozialen Einrichtungen und öffentlichen Stellen, damit sich die Aktivitäten der verschiedenen Institutionen nicht konkurrenzieren, sondern vielmehr optimal ergänzen.

Aktuell (April 2019) bestehen sieben Zeitpolster-Gruppen in Bludenz, Dornbirn, Hard, Vorderwald (Bregenzerwald), Mödling (Niederösterreich), Wien Zentral und Wien Alterlaa. Vier weitere Gruppen befinden sich in unterschiedlichen Aufbauphasen.

## **Angebote**

Zeitpolster bietet Leistungen für ältere Menschen, Familien mit Kindern und Personen, die selbst Familienmitglieder oder Bekannte pflegen. Der Leistungskatalog umfasst Fahrdienste und Begleitung, administrative Hilfe, Hilfe bei Hausarbeit, Freizeitaktivitä-

ten, handwerkliche Hilfe, Freiräume für pflegende Angehörige schaffen und Kinderbetreuung (z. B. Kinder abends ins Bett bringen, Unterstützung im Krankheitsfall).

#### **Betreuende und Betreute**

Neben den organisatorischen und rechtlichen Serviceleistungen stellt Zeitpolster Vermittlungsleistungen zur Verfügung. Einerseits melden sich Personen, die Betreuungsleistungen erbringen möchten, andererseits solche, die derartige nachfragen. Eine Zeitpolster-Gruppe wird von einem kleinen Team geleitet, das Betreute und zu Betreuende zusammenbringt und sich mit anderen Akteuren vernetzt. Sind die passenden Helferinnen und Helfer mit den Betreuten vernetzt, ist es den beiden Personen überlassen, in welchem Umfang sie Betreuungsleistungen erbringen respektive erhalten möchten. Allerdings empfiehlt Zeitpolster eine Begrenzung des Engagements auf fünf Stunden pro Woche. Die Aufgabe soll keine Arbeitsstelle ersetzen, sondern Menschen zu einem langfristigen und leistbaren Engagement motivieren.

## Zeitgutschriften und Notfallkonto

Pro geleistete Betreuungsstunde wird Helferinnen und Helfern eine Stunde auf ihr individuelles Zeitkonto gebucht. Zusätzlich erhalten die Teammitglieder der lokalen Zeitpolster-Gruppe als Anerkennung ihrer Aufgaben pro Monat sechs Stunden gutgeschrieben. Das angesparte Zeitpolster kann später für eigene Betreuungsbedürfnisse eingesetzt werden.

Eine Garantie dafür, dass zum Einlösezeitpunkt ausreichend Freiwillige für die eigene Betreuung zur Verfügung stehen, besteht explizit nicht. Um dieses Risiko mindestens teilweise abzufedern, wird je Stunde ein Anteil der Einnahmen in einem individuellen «Notfallkonto» der Freiwilligen zurückgelegt. Daraus können zu einem späteren Zeitpunkt Betreuungsleistungen finanziert werden, sollte dann niemand gegen Zeitgutschriften aktiv werden können. Die Erfahrung von Zeitpolster zeigt aber, dass die Frage, ob Helferinnen und Helfer später auch effektiv Leistungen zurückbekommen, für das Freiwilligenengagement nicht im Vordergrund steht.

Mit diesem Ansatz wird nichts versprochen, was nicht auch eingelöst werden kann. Entweder können angesparte Stunden 1 zu 1 bezogen oder Betreuungsleistungen im Umfang des angesparten Gegenwerts im Notfallkonto eingekauft werden.

## **Finanzierung**

Eine Stunde Betreuungsleistung kostet die betreuten Personen EUR 8. Davon fliessen EUR 5 an die Zentralorganisation zur Finanzierung von Plattformkosten, Versicherungen, Steuern, des laufenden Supports usw. Die restlichen EUR 3 werden dem individuellen Notfallkonto der einzelnen Betreuenden gutgeschrieben.

Mit diesem Ansatz zielt Zeitpolster darauf ab, nach einer Anlaufphase sämtliche Organisationskosten selbst zu decken und damit unabhängig von Drittleistungen zu operieren. Dies bedingt umgekehrt, dass die Anlaufkosten aus Drittmitteln finanziert werden. In Vorarlberg konnten dafür Gelder des Landes und von Gemeinden beschafft werden. Die Verantwortlichen rechnen damit, dass sich die Organisation nach vier bis fünf Jahren selbst finanziert.

#### Konkurrenzsituationen

Eine Konkurrenzierung von Gewerbebetrieben oder auch Dienstleistern wie beispielsweise Taxiunternehmen erfolgt nicht. Nach Aussagen der Verantwortlichen werden einerseits grössere Arbeiten nicht übernommen. Andererseits melden sich Personen, die über ausreichend Mittel verfügen, in aller Regel nicht bei der Organisation als betreuungsbedürftig.

4.4.1.2 Schweiz: KISS – Nachbarschaftshilfe

Quellen: KISS (2019a), KISS (2019b), Gespräch mit R. Winkler, Präsident von KISS Schweiz (Winkler R., persönliche Kommunikation, 1.3.2019).

KISS («**K**eep **i**t **s**mall and **s**imple») setzt sich zum Ziel, mit überschaubaren (small) Gruppen von sich vertrauenden Menschen und unbürokratisch (simple) Unterstützung zu geben.

## Organisation

Auf lokaler Ebene erbringen seit 2012 eigene KISS-Genossenschaften und affiliierte Genossenschaften die Betreuungsleistungen. Sie sind im Dachverein KISS zusammengeschlossen, der das IT-System für die Zeitgutschriften betreut und organisatorische, rechtliche und kommunikative Unterstützung bietet.

#### 48 KISS-Genossenschaften

Die einzelnen Genossenschaften operieren zwar selbstständig, verpflichten sich aber durch die Zugehörigkeit zum Dachverband zur Einhaltung bestimmter Grundsätze. Dazu gehören die Ehrenamtlichkeit der Genossenschaftsvorstände, die Einrichtung einer durch eine bezahlte Fachperson geführten Geschäftsstelle, die Nutzung der zentralen IT-Plattform, der Grundsatz «eine Stunde ist immer eine Stunde» ohne Beachtung der Art der Leistung und dass Stundenguthaben nicht verkauft werden können.

Aktuell (April 2019) bestehen 18 selbstständige KISS-Organisationen. Weitere zehn konkrete Projekte befinden sich in der Realisierungsphase. Per Ende 2018 zählten die KISS-Organisationen 2'546 Mitglieder (1'873 Frauen, 673 Männer), die 2018 rund 35'800 Stunden Nachbarschaftshilfe leisteten.

## Angebote und Zeitgutschriften

Angebote und Funktionsweise von KISS entsprechen weitgehend denjenigen des Zeitpolster-Modells in Vorarlberg. Wenn ein «Tandem» gebildet ist, basieren die weiteren Aktivitäten auf den Vereinbarungen zwischen den beiden Personen. In Bezug auf den Umfang der freiwilligen Leistung orientiert sich KISS an den Standards von benevol Schweiz<sup>8</sup> und begrenzt diesen auf maximal sechs Stunden pro Woche.

#### **Betreuende und Betreute**

Die Rekrutierung von Freiwilligen erfolgt zu Beginn eines Projekts über Veranstaltungen, Medien usw. und wird mit der Zeit durch Mund-zu-Mund-Werbung abgelöst. Die Erfahrung zeigt, dass in der Startphase sogar ein Überangebot an Freiwilligen besteht, das nach einigen Monaten durch zunehmende Nachfrage abgebaut wird. Die Freiwilligen sind in der Regel zwischen 55 und 70 Jahre alt und zu 75% weiblich.

Auch KISS gibt keine Garantie dafür ab, dass erworbene Gutschriften später effektiv eingelöst werden können. Das System lebt von der Überzeugung der Helferinnen und Helfer, dass auch folgende Generationen bereit sein werden, Nachbarschaftshilfe zu leisten.

## **Finanzierung**

Ein relevanter Unterschied zu Zeitpolster in Vorarlberg besteht in der Finanzierung. Die Organisationskosten des Dachverbands sowie die Kosten der jeweiligen Geschäfts- und Koordinationsstellen werden in den Anfangsjahren in erster Linie durch Beiträge von privaten Institutionen finanziert. Der Beitrag der Gemeinden und der Kantone ist von Ort zu Ort unterschiedlich. Längerfristig strebt KISS eine Finanzierung von zwei Drittel durch die öffentliche Hand und einem Drittel durch Spenden und Sponsoring an.

Sowohl die Freiwilligen als auch die Dienstleistungsbezüger sind Genossenschaftsmitglieder und müssen bei Eintritt Genossenschaftsanteile im Wert von CHF 100 zeichnen. Eine wiederkehrende finanzielle Verpflichtung besteht nicht. Für die Betreuten selbst sind die von den Freiwilligen erbrachten Dienstleistungen kostenlos.

#### Konkurrenzsituationen

Die Abgrenzung zu anderen Hilfsorganisationen gelingt in der Regel gut. Die Anzahl bezahlter Betreuungsstunden von Spitexorganisationen ist regulatorisch begrenzt und KISS kann hier entstehende Lücken füllen. Gleichzeitig ist die Nachfrage so gross, dass nach Aussage des Präsidenten des Dachverbands jede Hilfeleistung willkommen ist.

**4.**4.1.3 Deutschland: Seniorengenossenschaft Riedlingen Quellen: SG Riedlingen (2019), Gespräch mit J. Martin, Leiter der Seniorengenossenschaft (SG) (Martin J., persönliche Kommunikation, 13.2.2019).

«Was die einen heute haben und die anderen brauchen, kann morgen umgekehrt sein. Die Zeiten des Gebens und Nehmens nutzbringend zu organisieren ist der Grundgedanke der Seniorengenossenschaft.»

## 50 Organisation

Die Führung des bereits 1991 gegründeten Vereins erfolgt auf ehrenamtlicher Basis durch den heute siebenköpfigen Vorstand. Mit Ausnahme der Pflegedienstleitung und den drei Pflegefachkräften in der Tagespflege sind bei der SG keine hauptamtlich beschäftigten Personen tätig. Von den aktuell rund 850 Mitgliedern sind 130 aktive freiwillige Helferinnen und Helfer, rund 350 Leistungsempfänger und die restlichen ideelle Unterstützer.

## **Angebote**

Nebst den auch von Zeitpolster oder KISS angebotenen Leistungen berät die Seniorengenossenschaft auch in Steuer- und Rechtsfragen. Pflegerische Leistungen, für die fachliche Kompetenz Voraussetzung ist, werden von den Freiwilligen explizit nicht erbracht.

Die SG betreibt drei Tagespflegestationen mit insgesamt 51 Plätzen als teilstationäre Einrichtungen in Ergänzung zu ambulant und stationär tätigen Institutionen. Die betreuten Personen erhalten durch das Angebot eine Tagesstruktur, Grund- und Behandlungspflege, rehabilitative Massnahmen, gesellschaftliche Angebote und bei Bedarf psychosoziale Betreuung.

#### **Betreuende und Betreute**

Die SG hat die Erfahrung gemacht, dass mit einem reinen Zeitgutschriftensystem nicht ausreichend Freiwillige rekrutiert werden können und entschädigt deshalb die geleisteten Stunden. Derzeit wird den Leistungsbezügern pro Stunde ein Betrag von EUR 10.50 in Rechnung gestellt, davon gehen EUR 7.50 an die Helferinnen und Helfer, den Rest verwendet die Genossenschaft zur Finanzierung ihrer Aufgaben. Eine Ausnahme stellen die kostenlosen Beratungs- und Besuchsdienste dar.

Die Helferinnen und Helfer können sich die Aufwandsentschädigungen ausbezahlen lassen oder bei der SG ansparen. Das Sparguthaben kann zu einem beliebigen Zeitpunkt in bar oder als Betreuungsleistung eingelöst werden und nicht bezogene Guthaben werden im Todesfall vererbt.

Die Rekrutierung von Helferinnen und Helfern erfolgt über die Medien und vor allem über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Dienstleistungsbereiche selbst. Während es in den Bereichen «Fahrdienst» und «Mahlzeitendienst» einfacher ist, Engagierte zu finden, gestaltet sich dies bei der Haushaltshilfe schwieriger. Diese Dienstleistungen werden meist von Frauen im Alter über 65 Jahre erbracht, die einen eigenen Haushalt führen. Die Motivationshürde, dies auch noch bei Dritten zu tun, ist verhältnismässig hoch.

## **Finanzierung**

Die SG finanziert den laufenden Betrieb bewusst unabhängig von staatlichen Beiträgen durch selbst erwirtschaftete Erträge und Mitgliedsbeiträge. Die wichtigere Rolle der öffentlichen Hand sieht die SG-Leitung darin, dass keine administrativen Hürden aufgebaut werden, die das Freiwilligenengagement hemmen, zum Beispiel in steuerlichen Fragen.

Helfer wie Leistungsempfänger sind Mitglieder des Vereins und entrichten dafür einen jährlichen Beitrag von EUR 32 als Einzelmitglied respektive EUR 46 als Paar.

#### Konkurrenzsituationen

Die Erfahrungen der SG decken sich diesbezüglich mit den Organisationen in Vorarlberg und der Schweiz.

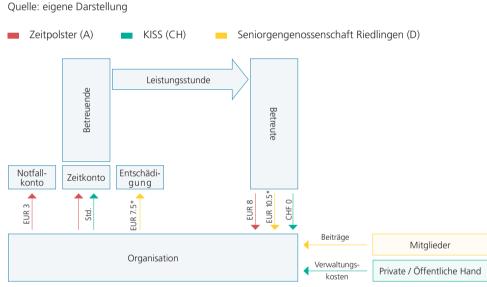
Die beschriebenen Beispiele zeigen, dass die Konkurrenzierung in keinem Fall ein relevantes Problem darstellt und durch eine Abstimmung vor allem mit bestehenden Dienstleistern und Hilfsorganisationen per Saldo gesellschaftlicher Mehrwert geschaffen wird. Hier ist auch die Grundidee verankert, nämlich organisierte Nachbarschaftshilfe zu etablieren, die betreuungsbedürftigen Personen den Alltag erleichtert und im Idealfall ein längeres Leben in den eigenen vier Wänden ermöglicht.

## **4.**4.1.4 Systemvergleich

Abbildung 18 zeigt die grundsätzliche Funktionsweise der verschiedenen Ansätze auf.

#### **Abbildung 18:**

Funktionsweise Zeitvorsorgesysteme – Vergleich Zeitpolster (A), KISS (CH) und Seniorengenossenschaft Riedlingen (D)



<sup>\*</sup> Je nach Art der Leistung unterschiedlich z.B. Fahrdienst kilometer- und zeitabhängig

Der wesentliche Unterschied liegt einerseits in der Finanzierung der Verwaltungskosten und andererseits in der Entschädigung für die Betreuenden. Für die von den KISS-Organisationen betreuten Menschen ist die Dienstleistung der Freiwilligen kostenlos. Die Finanzierung der Organisationskosten erfolgt durch Beiträge von Dritten. Wer hingegen Dienstleistungen im Zeitpolster-System oder bei der Seniorengenossenschaft in Riedlingen erhält, entrichtet dafür einen Betrag. Dieser dient zur Finanzierung der Organisationskosten und speist im Falle von Zeitpolster das Notfallkonto (siehe Kapitel 4.4.1.1). Schliesslich erhalten die Helferinnen und Helfer in Riedlingen eine finanzielle Entschädigung, während KISS und Zeitpolster mit Gutschriften auf dem Zeitkonto operieren.

## **4.**4.2 Wirkungen von Zeitvorsorgesystemen

Oesch & Künzi (2008) haben mögliche Wirkungen von Zeitgutschriftensystemen auf die Leistungserbringer und die Leistungsnachfrager, die professionelle Pflege- und Betreuungsarbeit, den Mehrbedarf an Betreuung für ältere Menschen und auf die Gesundheitskosten untersucht. Mit Blick auf die Leistungserbringer sind solche Systeme demnach in der Lage, Personen im Rentenalter für soziale Freiwilligenarbeit zu gewinnen. Befragungen in den USA und in Deutschland zeigen, dass Entschädigung durch Zeit oder auch Geld für eine Mehrheit nicht von entscheidender Bedeutung für Freiwilligenarbeit ist, wohl aber Motivation sein kann, sich zu engagieren. Studien aus Deutschland, den USA und Japan belegen, dass die durch Zeitgutschriftensysteme ausgelösten Hilfeleistungen die Deckung der Bedürfnisse älterer Menschen sowohl gualitativ wie guantitativ erhöht.

Der Einfluss von Zeitgutschriftensystemen auf die professionelle Pflege ist grundsätzlich gering. Vielmehr wirken sie pflegeunterstützend und helfen älteren Menschen, ihren Alltag zu bewältigen. Je nach vorhandenen Strukturen kann bestehende organisierte Freiwilligenarbeit konkurrenziert werden. Vielerorts werden solche Situationen durch Kooperation entschärft und damit Mehrwert für die Leistungsempfänger geschaffen. Nicht feststellen lässt sich ein Ersatz familiärer Hilfe durch Freiwilligenarbeit in Zeitgutschriftensystemen.

Der demografisch bedingte Mehrbedarf an Betreuungsleistungen ist durch vermehrte Freiwilligenarbeit nicht zu decken. Er muss durch den Ausbau spitalexterner, professioneller Pflege und Betreuung begleitet sein.

Wehner und Güntert (2017) orten in ihrem Evaluationsbericht zum Zeitgutschriftensystem KISS (siehe Kapitel 4.4.1.2) in der Schweiz dessen Stärke unter anderem im Aufbau einer generationsübergreifenden Nachbarschaftshilfe. KISS konnte zuvor zivilgesellschaftlich nicht engagierte Personen zur Mitarbeit gewinnen. 36% der befragten Genossenschaftsmitglieder waren zuvor noch nie freiwillig tätig. 44% engagierten sich neben ihrer KISS-Mitgliedschaft auch zusätzlich. Die Datenlage lässt aber keinen Schluss zum Umfang oder zur Frage zu, ob Abwanderungen von der unbezahlten Nachbarschaftshilfe zu KISS-Organisationen, in denen durch die Zeitgutschrift auch ein Vorsorgeelement enthalten ist, stattgefunden haben. Die sozio-ökonomische

54 Struktur der KISS-Freiwilligen weicht vom Durchschnitt in der Gesellschaft ab. Mehr ältere Frauen, eher gebildete, gut situierte und auch sonst engagierte Personen unterstützen KISS, während vor allem Sozialhilfeempfänger und Migranten unterrepräsentiert sind. Starke Beweggründe liegen in der Hilfeleistung für andere, Solidarität und Mitgefühl spielen eine wesentliche Rolle. Der in der Zeitgutschrift liegende Vorsorgegedanke ist ein starkes Motiv für das Freiwilligenengagement, während für Personen, die Leistungen beziehen, die Stärkung des Selbstwertgefühls sowie Hilfe bei Sorgen und Einsamkeit im Vordergrund stehen.

Zur Quantifizierung des Nutzens der Zeitvorsorge KISS wurden 2015 die beiden KISS-Genossenschaften Kanton Obwalden und Stadt Luzern untersucht (Künzi, Oesch & Jäggi, 2016). Der Fokus lag dabei auf der Frage, ob für die öffentliche Hand ein finanzieller Nutzen durch die KISS-Organisationen generiert wird, was in erster Linie dann der Fall ist, wenn Heimeintritte durch das Freiwilligenengagement zeitlich verzögert werden können. In den Vergleich flossen die Beitragsleistungen der öffentlichen Hand ein, die sie sowohl an die KISS-Organisation als auch an stationäre und ambulante Pflege und Betreuung leistet. Die Studie kommt zum Schluss, dass bei einer Nettobetrachtung Einsparungen erzielt werden, wenn bei zwei Prozent der betreuten Personen eine sechsmonatige Verzögerung des Heimeintritts erreicht werden kann. Dass spätere Heimeintritte in diesem Umfang der Fälle wahrscheinlich und erreichbar sind, wird dabei aus einer anderen einschlägigen Untersuchung abgeleitet.

Die Stadt St. Gallen hat 2012 zusammen mit lokalen Sozial- und Gesundheitsorganisationen eine Stiftung errichtet, die ein Zeitvorsorgesystem in Zusammenarbeit mit verschiedenen Einsatzorganisationen (Pro Senectute, Spitexorganisationen, Kirchgemeinden usw.) betreibt. Bei einer Evaluation (Trageser et al., 2017) wurde unter anderem festgestellt, dass das Zeitgutschriftenelement bei Männern und alleinstehenden Frauen eine zusätzliche Motivation für ein Engagement bietet, aber nicht den Hauptgrund dafür darstellt. Als Vorteile wurden unter anderem der berechenbare Zeitaufwand und die Möglichkeiten von zeitlich limitierten Engagements identifiziert. Im Unterschied zu anderen Organisationen hat die Stadt St. Gallen beschlossen, das Risiko, dass Zeitgutschriften später mangels ausreichend freiwillig Tätigen nicht eingelöst werden können, durch eine Garantie abzusichern.

Dies scheint gemäss Evaluationsbericht allerdings kein entscheidender Faktor für die Beteiligung der Freiwilligen zu sein. Auch in St. Gallen waren 40% der Zeitvorsorger zuvor weder formell noch informell tätig. Angesprochen auf die Gründe, Zeitvorsorge in Anspruch zu nehmen, gaben vier von fünf befragten Leistungsbeziehern an, dadurch mehr Gesellschaft zu haben. Für rund die Hälfte lag die Motivation in der Möglichkeit, weiterhin zu Hause wohnen zu können sowie in der Tatsache, dass die Bezugspersonen eine Zeitgutschrift erhalten.

## 4.4.3 Kritikpunkte und Bewertung

Zeitgutschriftensysteme haben das Potenzial, neue Freiwillige für Betreuungsarbeit zu gewinnen, wenn auch die Zeitgutschrift per se nicht entscheidend ist. Dennoch ist die teilweise Konkurrenzierung bestehender Freiwilligenorganisationen wahrscheinlich. Eine solche wäre nur ausgeschlossen, wenn sämtliche in einem Zeitgutschriftensystem erbrachten Leistungen durch Personen erbracht würden, die sich zuvor entweder nicht in einer anderen Organisation engagiert haben und wenn doch, dass sie ihr dortiges Engagement nicht durch die Tätigkeit im Zeitgutschriftensystem reduzieren. Auch die Konkurrenzierung von heute über Familienhilfeorganisationen erbrachten Dienstleistungen ist denkbar, wenn Freiwillige bei Haushaltsarbeiten unterstützen. Gleiches gilt für Bereiche wie Fahr- oder Reparaturdienste, die in Konkurrenz zu Taxi- oder anderen Gewerbeunternehmen treten können.

Ein weiterer kritischer Aspekt besteht in der «Ökonomisierung» der Freiwilligenarbeit. Durch die Stundengutschrift als «Währung» und die spätere Einlösung des angesparten Stundenguthabens sind die Leistungen zwar noch freiwillig, aber nicht mehr unbezahlt. Eine bezahlte Freiwilligenarbeit kann die intrinsische Motivation mindern und zum Rückgang von Freiwilligenarbeit führen (vgl. Kapitel 4.1.3).

Ein entscheidender Aspekt in diesem Kontext ist die finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand. Wie beschrieben, können einerseits für den Staat Einsparungen resultieren, wenn durch Freiwilligenarbeit Heimeintritte zeitlich verzögert erfolgen, was ein öffentliches Engagement aus finanzpolitischer Sicht rechtfertigt. Aus Wettbewerbssicht kritisch ist es andererseits, wenn Zeitgutschriftenorganisationen vor allem dank staatlichen Beiträgen aufgebaut und betrieben werden und damit die beschriebenen Konkurrenzsituationen durch staatliches Handeln erst entstehen

können. Umgekehrt verlieren die Kritikpunkte ihre Bedeutung, wenn Zeitgutschriftensysteme in erster Linie aus privatem Engagement entstehen und die Finanzierung vor allem durch Mitgliedsbeiträge und durch Einnahmen von Leistungsbezügern erfolgt. Zivilgesellschaftliches Engagement mit hohem gesellschaftlichem Wert und einem hohen Grad an Eigenverantwortung ist dem Auf- und Ausbau staatlicher Strukturen in jedem Fall vorzuziehen.

Interviews mit Dienstleistern im stationären und ambulanten Pflege- und Betreuungsbereich in Liechtenstein

Institutionen	Interviewpartnerin/Interviewpartner
Familienhilfe Liechtenstein	Barbara Frommelt Geschäftsführerin
Lebenshilfe Balzers	Heinz Schaffer Geschäftsführer
Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe	Thomas Riegger Vorsitzender der Geschäftsleitung
	Kurt Salzgeber Leitung Pflege und Betreuung

# **6** | Abkürzungsverzeichnis

**58** AHV/IV/FAK Liechtensteinische AHV-IV-FAK

AS Amt für Statistik

BFS Bundesamt für Statistik

BMASGK Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumen-

tenschutz

FHL Familienhilfe Liechtenstein
GDI Gottlieb Duttweiler Institute
IDEM Im Dienste eines Mitmenschen
KVG Krankenversicherungsgesetz
KVV Krankenversicherungsverordnung

LAK Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe

LHB Lebenshilfe Balzers

SG Seniorengenossenschaft

SGK-NR Kommissionen für soziale Sicherheit und Gesundheit – Schweizer

Nationalrat

SGG Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft

VZÄ Vollzeitäquivalente

## 7 | Literatur und Quellen

- AHV/IV/FAK (2014): Merkblatt über das Betreuungs- und Pflegegeld für häusliche Betreuung. Abgerufen am 21.5.2019 von https://www.ahv.li/ fileadmin/user\_upload/Dokumente/ Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-06--PG.pdf.
- Amt für Statistik (AS) (2005): Volkszählung 2000 – Band 4: Haushalte und Familien. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2013): Volkszählung 2010 – Band 4: Haushalte und Familien. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2016): Bevölkerungsszenarien für Liechtenstein.
   Zeitraum 2015 – 2050. Szenario
   Trend. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017a): Volkszählung 2015 – Band 4: Haushalte und Familien. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2017b): Volkszählung 2015 – Band 2: Arbeit und Ausbildung – Sonderauswertung.
   Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2018a): Beschäftigungsstatistik 2017. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2018b): Bevölkerungsstatistik per 31. Dezember 2017. Tabelle ZR05. Abgerufen am 29.11.2018. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2018c): Bevölkerungsstatistik per 31. Dezember 2017. Tabelle BST4010. Abgerufen am 29.11.2018. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2018d): eTab: 02.01.04d Wohnbevölkerung nach Jahr, Altersklasse, Heimat, Geschlecht und Wohngemeinde seit 2000. Abgerufen am 29.11.2018.
- Brunner, Roman & Rothen, Michael (2015): Freiwilligenarbeit in Non-Profit-Organisationen. Schriftenreihe Bachelor- und Masterthesen der Berner Fachhochschule, Fachbereich Soziale Arbeit. Bern.
- Bundesamt für Gesundheit (BAG)
   (2018): Laufende Massnahmen

- des Bundes im Bereich Pflege. Faktenblatt, 7.11.2018. Abgerufen am 5.4.2019 von https://www.bag. admin.ch/dam/bag/de/dokumente/ berufe-gesundheitswesen/teritaerstufe/pflegeinitiative/factsheet-bereich-pflege.pdf.download.pdf/Faktenblatt%20bzgl.%20Bereich%20 Pflege.pdf.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2017a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Modul unbezahlte Arbeit. Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit: Durchschnittliche Stunden pro Woche, 2016. Tabelle T 03.06.01.03.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2017b): Schweizer Berufsnomenklatur (SBN) 2000. Abgerufen am 26.4.2019 von https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/4082532/master.
- Bundesamt für Statistik (BFS)
   (2018a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Modul unbezahlte Arbeit. Zeitvolumen für unbezahlte Arbeit, 2016. Tabelle T 03.06.03.01.
- Bundesamt für Statistik (BFS)
   (2018b): Ständige Wohnbevölkerung nach Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeitskategorie, am 31.12.2016. Tabelle T 01.02.03.02.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2018c): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Modul unbezahlte Arbeit. Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit, 2016. Tabelle T 03.06.03.02.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2018d): Bruttoinlandprodukt nach Verwendungsarten, 2016p. Tabelle T. 04.02.01.02.
- Bundeskanzleramt (2018): Ministerrat beschliesst Masterplan Pflege.
   Abgerufen am 5.4.2019 von https:// www.bundeskanzleramt.gv.at/-/

- ministerrat-beschliesst-masterplan-pflege.
- Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2018): Vortrag an den Ministerrat, Pflegevorsorge Masterplan Pflege. Abgerufen am 25.4.2019 von https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/1111440/38\_20\_mrv.pdf/0efb72e6-f9bd-4905-8998-ebab31d0bb9d.
- Bundesministerium für Gesundheit (2019): Sofortprogramm Pflege. Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – PpSG). Abgerufen am 21.5.2019 von https://www.bundesgesundheitsministerium.de/sofortprogramm-pflege.html#c13622.
- Eisenhut, Peter (2018): Aktuelle Volkswirtschaftslehre, Ausgabe 2018/2019. Somedia Buchverlag, Edition Rüegger. Chur.
- Flake, Regina; Kochskämper, Susanna; Risius, Paula & Seyda, Susanne (2018): Fachkräfteengpass in der Altenpflege. IW-Trends 3/2018. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.
- Freitag, Markus; Manatschal, Anita;
   Ackermann, Kathrin & Ackermann,
   Maya (2016): Freiwilligen-Monitor
   Schweiz 2016. Seismo Verlag. Zürich.
- Frey, Bruno S. (2015): Freiwilligenarbeit fördern – wie? In: Finanz und Wirtschaft, 15.10.2015. Zürich.
- Gürtler, Detlef; Schäfer, Christine & Breit, Stefan (2018): Take Care.
   GDI Gottlieb Duttweiler Institute.
   Rüschlikon.
- Höpflinger, François; Bayer-Oglesby, Lucy & Zumbrunn, Andrea (2011):
   Pflegebedürftigkeit und Langzeitpflege im Alter. Buchreihe des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan). Zürich: Verlag Hans Huber.

- Hospizbewegung Liechtenstein (2019): Verein Hospizbewegung Liechtenstein, Jahresbericht 2018.
   Triesen.
- Kanton St. Gallen, VSPG (2018). Mehr Pflegepersonal ausbilden und im Beruf halten. Abgerufen am 31. August 2018, von https://www. spitex.sg/files/72511TJ/medientext\_ pflegepersonal\_di\_gd.pdf.
- KISS (2019a): Homepage des Vereins KISS Schweiz. Abgerufen am 2.4.2019 von https://www.kiss-zeit. ch/index.php/einstieg-kiss.html.
- KISS (2019b): Jahresbericht 2018 des Vereins KISS Schweiz. Auw.
- Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (SGK-NR) (2019): Indirekter Gegenentwurf zur Pflegeinitiative. Abgerufen am 5.4.2019 von https:// www.parlament.ch/press-releases/ Pages/2019/mm-sgk-n-2019-01-25. aspx.
- Krieten, Lena; Gopp, Rainer & Batliner, Manfred (2018): Freiwillige engagieren sich für ältere Menschen. Im Auftrag der MAIORES STIFTUNG. Vaduz.
- Künzi, Kilian; Oesch, Thomas; Jäggi, Jolanda (2016): Quantifizierung des Nutzens der Zeitvorsorge KISS.
   Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass AG. Bern.
- Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe, Familienhilfe Liechtenstein & Lebenshilfe Balzers (LAK, FHL, LHB) (2019): Nicht veröffentlichte Personalstrukturdaten per 31.12.2018. Schaan, Vaduz, Balzers.
- Liechtensteiner Vaterland (Vaterland) (2019): Ein Blick im Vergessen. Ausgabe vom 30.4.2019. Vaduz.
- Lobsiger, Michael; Kaiser, Boris (2018): Projektion Fachkräftebedarf für Alterspflege und -betreuung im Fürstentum Liechtenstein. Kurzbe-

- richt. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. Basel.
- Lorenz, Thomas; Beck, Peter & Augsburger, Karin (2017): Finanzierung der Alterspflege – Handlungsbedarf und Lösungsansätze. Stiftung Zukunft.li. Ruggell.
- Marxer, Wilfried (2015): Wohnen und Leben im Alter – Ergebnisse einer Meinungsumfrage in den Gemeinden Ruggell, Gamprin-Bendern und Schellenberg in der Bevölkerungsgruppe 50+. Liechtenstein-Institut. Bendern.
- Nef, Robert (2003): Der Wohlfahrtsstaat zerstört die Wohlfahrt und den Staat. Liberales Institut. Zürich.
- Oesch, Thomas; Künzi, Kilian (2008): Zeitgutschriften für die Begleitung, Betreuung und/oder Pflege älterer Menschen. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien Bass AG. Bern.
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte; Pochobradsky, Elisabeth & Gyimesi, Michael (2017): Pflegepersonalbedarfsprognose Vorarlberg. Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung. Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH, Wien.
- Regierung (2012): Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels. Vaduz.
- Samochowiec, Jakub; Thalmann, Leonie & Müller, Andreas (2018):
   Die neuen Freiwilligen – Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation.
   GDI Gottlieb Duttweiler Institute.
   Rüschlikon.
- Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft (SGG) (2017): Was nützt Freiwilligenarbeit – und wem? Abgerufen am 22.3.2019 von https://www.sgg-ssup.ch/de/ news-detail/was-bringt-freiwilligenarbeit-und-wem.html.
- Seniorengenossenschaft Riedlingen

- (SG Riedlingen) (2019): Abgerufen am 2.4.2019 von http://www. martin-riedlingen.de/senioren/seniorenhomepage.htm.
- Stiftung Zukunft.li (2019): Umfrage bei Angestellten von Alterspflege und -betreuungsorganisationen in Liechtenstein. Ruggell.
- Trageser, Judith; Angst, Vanessa; von Stokar, Thomas; Petry, Christoph; Höpflinger François & Ulrich, Otto (2017): Evaluation des St.Galler Zeitvorsorgemodells. INFRAS Forschung und Beratung. Zürich.
- Wehner, Theo; Güntert, Stefan (2017): KISS Schweiz – Zeitvergütete, organisierte Nachbarschaftshilfe. Ein Evaluationsbericht. In: Zürcher Beiträge zur Psychologie der Arbeit, Juli 2017. EHT Zürich. Zürich.
- Wikipedia (2018): Epidemiologie.
   Abgerufen am 10.12.2018 von https://de.wikipedia.org/wiki/Epidemiologie.
- Zeitpolster (2019): Homepage von Zeitpolster – Verein für Zeitvorsorge.
   Abgerufen am 2.4.2019 von https:// www.zeitpolster.com.
- Zúñiga, Franziska; Ausserhofer, Dietmar; Serdaly, Christine; Bassal, Catherine; De Geest, Sabina & Schwendimann, René (2013): Schlussbericht zur Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals in Alters- und Pflegeinstitutionen der Schweiz. Universität Basel. Basel.

#### **7u dieser Publikation**

Diese Publikation wurde von der Geschäftsstelle der Stiftung Zukunft.li – namentlich Thomas Lorenz und Peter Eisenhut – verfasst. Die Projektionsrechnung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs wurden im Auftrag der Stiftung Zukunft.li vom Forschungs- und Beratungsunternehmen B,S,S. Basel (Lobsiger & Kaiser, 2017) erstellt.

Die Verantwortlichen der in Liechtenstein im Bereich der Alterspflege und -betreuung tätigen Dienstleister haben uns durch die Bereitstellung von Daten und als Gesprächspartner tatkräftig unterstützt. Dafür bedanken wir uns bei Thomas Riegger und Kurt Salzgeber (Liechtensteinische Altersund Krankenhilfe), Barbara Frommelt (Verein Familienhilfe Liechtenstein) und Heinz Schaffer (Lebenshilfe Balzers) sehr.

Den Angestellten der drei Institutionen, die an der Onlineumfrage teilgenommen haben und damit einen wertvollen Beitrag zur Darstellung der aktuellen Situation beigesteuert haben, danken wir ebenfalls herzlich.

#### **Impressum**

Autoren: Thomas Lorenz und Peter Eisenhut, Stiftung Zukunft.li

Herausgeber: Stiftung Zukunft.li, Ruggell, www.stiftungzukunft.li

Druckvorstufe: Gutenberg AG, Schaan Druck, Bindung: BVD, Schaan

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die Stiftung Zukunft.li ist jedoch explizit daran interessiert, die Ergebnisse ihrer Publikationen möglichst vielen Interessierten zugänglich zu machen. Die Verwendung des Inhalts dieser Publikation ist deshalb erwünscht unter der Bedingung, dass die Quelle eindeutig angegeben wird und die gesetzlichen Bestimmungen zum Urheberrecht eingehalten werden.

© Stiftung Zukunft.li 2019 Bestellung: info@stiftungzukunft.li Download: www.stiftungzukunft.li

## Stiftung Zukunft.li

Industriering 14 9491 Ruggell Liechtenstein T +423 390 00 00 info@stiftungzukunft.li www.stiftungzukunft.li