

Spiess Andrea

**Tauschring
Ein Element der Sozialen Arbeit**

Tauschen aktiviert Ressourcen und schafft Kontakte

Diplomarbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, eingereicht im August 2006 zum Erwerb des Diploms in Sozialer Arbeit FH, Studienrichtung Sozialarbeit

Eine zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es, Menschen bei ihrer Alltagsbewältigung und bei ihrer beruflichen oder sozialen Integration zu unterstützen. Viele dieser Menschen stehen am Rande der Erwerbsarbeit und sind mit dessen Folgen konfrontiert.

Diese Diplomarbeit geht der Frage nach, wie sich die heutige menschliche Tätigkeitszeit definiert und unterteilt, und welche Veränderungen als sinnvoll erachtet werden, um die Probleme der Erwerbslosigkeit anzugehen. Das Sozialzeit-Modell, im speziellen der Tauschring, hinterfragt die heutige menschliche Tätigkeit von Arbeitszeit und Freizeit und stellt mögliche Veränderungsansätze zur Diskussion. Der Tauschring, welcher das Zentrum dieser Arbeit bildet, ist keine neue Erfindung. Beispiele aus der Vergangenheit und der Gegenwart zeigen die Entwicklung und den aktuellen Stand in der Schweiz. Sinn und Zweck eines Tauschringes ist es, Dienstleistungen oder Waren gegen eine alternative Währung auszutauschen und somit mit andern Menschen in Kontakt zu kommen. Mit Hilfe von drei ressourcenaktivierenden theoretischen Ansätzen wird verständlich gemacht, aus welchen Gründen eine ressourcenorientierte Sozialarbeit wichtig ist und welche Bedeutung diese Ansätze für den von einer sozialarbeiterischen Fachperson geleitete Tauschring haben. Das Konzept für das Tauschring-Pilotprojekt stellt eine konkrete Umsetzung dar. Vorgesehen ist dieses Konzept für eine Gemeinde, welche im Rahmen der revidierten Sozialhilfe-Richtlinien (SKOS) den Tauschring als Integrationsmöglichkeit anbieten möchte. Der Tauschring ist jedoch für alle Personen gedacht, die sich von dieser Idee angesprochen fühlen.

Teil I.....	4
1 Motivation und Begründung der Themenwahl.....	4
2 Fragestellungen.....	5
3 Eingrenzung des Themas.....	6
4 Zielsetzungen.....	7
5 Aufbau der Diplomarbeit.....	7
Teil II.....	8
6 Arbeit.....	8
6.1 Der Begriff Arbeit.....	8
6.2 Historische Bedeutung der Arbeit.....	9
6.3 Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit.....	10
6.3.1 Arbeitszeit.....	11
6.3.2 Bezahlte Arbeit.....	12
6.3.3 Unbezahlte Arbeit.....	12
6.4 Nutzen und mögliche Förderung der Freiwilligenarbeit.....	14
6.5 Problematische Aspekte der Freiwilligenarbeit	16
6.6 Sozialzeit.....	18
6.6.1 Der Begriff Sozialzeit.....	18
6.6.2 Das Sozialzeit-Modell von Hans Ruh	19
7 Tauschorganisationen.....	24
7.1 Wichtige Begriffe.....	24
7.1.1 Tauschorganisation.....	24
7.1.2 Tauschring – Ein möglicher Begriff für eine Tauschgruppe.....	24
7.1.3 Freigeld.....	25
7.2 Freigeld-Beispiele aus der Vergangenheit.....	26
7.2.1 Beispiel aus dem alten Ägypten.....	26
7.2.2 Beispiel aus dem Mittelalter.....	27
7.3 Freigeld-Beispiele aus dem 20. und 21. Jahrhundert.....	27
7.3.1 Silvio Gesell	27
7.3.2 Das Experiment von Wörgel (Freigeldversuch 1932/33).....	28
7.3.3 Der WIR-Ring.....	29
7.3.4 Die LET-Systeme.....	30
7.4 Tauschorganisationen der Schweiz.....	31
7.4.1 Erste Tauschorganisation der Schweiz.....	31
7.4.2 Überregionales Schweizer Tauschkreistreffen	35
7.5 Grundprinzipien eines Tauschringes.....	37
7.5.1 Persönliche Ebene.....	37
7.5.2 Soziale Ebene.....	37
7.5.3 Ökonomische Ebene.....	38
8 Theoretische Ansätze.....	40
8.1 Das integrative Anforderungs-Ressourcen Modell von P. Becker.....	40
8.1.1 Der Begriff Ressource.....	40
8.1.2 Das Modell von Peter Becker.....	41
8.2 Das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky.....	45

8.2.1 Zur Person Aaron Antonovsky.....	45
8.2.2 Das Modell der Salutogenese.....	45
8.2.3 Das Konzept des Kohärenzgefühls.....	46
8.3 Empowerment-Konzept.....	48
8.3.1 Der Begriff Empowerment.....	48
8.3.2 Kurze Geschichte des Empowerment-Konzeptes.....	49
8.3.3 Grundgedanken des Empowerment.....	50
8.3.4 Zwei verschiedene Ebenen des Empowerment.....	50
8.3.5 Die vier Phasen des Empowerment-Prozesses.....	51
Teil III.....	54
9 Ausgangslage.....	55
10 Projektidee.....	56
11 Zielgruppen.....	56
12 Zielsetzungen.....	57
13 Das Angebot des Tauschrings.....	57
13.1 Grundgedanke des Tauschrings.....	57
13.2 Treffen und Tauschen.....	58
13.2.1 Mittagessen-Treffpunkt.....	58
13.2.2 Informationsabend.....	59
13.3 Tauschregeln.....	59
14 Projektorganisation.....	60
14.1 Strukturierungsplan.....	60
14.2 Funktion der leitenden Person dieses Projekts.....	60
15 Projekt-Durchführungsplan.....	61
16 Planung der Evaluation.....	61
17 Finanzierungsplan.....	62
18 Theoriebezüge.....	62
18.1 Das integrative Anforderungs-Ressourcenmodell von P. Becker.....	62
18.2 Das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky.....	63
18.3 Empowerment-Konzept.....	63
19 Stolpersteine.....	64
20 Gedanken zum Aufbau des Tauschring-Projektes.....	64
Teil IV.....	66
21 Beantwortung der Fragestellungen.....	66
22 Kritische Würdigung.....	69
22.1 Freiwilligenarbeit, Sozialzeit-Modell, Tauschring.....	69
22.2 Theoretische Ansätze.....	70
23 Persönliche Gedanken.....	71
Teil V.....	72
Literaturverzeichnis.....	72

Teil I

Einleitung zur Diplomarbeit

1 Motivation und Begründung der Themenwahl

Seit mehr als zwei Jahren komme ich im Rahmen meiner sozialarbeiterischen Tätigkeit tagtäglich mit Menschen in Kontakt, welche aus verschiedenen Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen sind. Diesen Personen fehlt es im Gegensatz zu Erwerbstätigen oft nicht an Zeit, ganz im Gegenteil, unzählige Erwerbslose sind auf Grund der fehlenden Tagesstruktur überfordert, mit der „freien“ Zeit umzugehen. Gleichzeitig leiden sie oft unter einem fehlenden sozialen Netz und müssen mit geringen finanziellen Mitteln auskommen. Kurz, viele Menschen, die nicht im Erwerbsleben stehen, fühlen sich nutzlos und am Rand unserer Gesellschaft. Sie können sich nicht mehr, wie es so oft in unserer Gesellschaft gemacht wird, über die Arbeit identifizieren. Es fehlt ihnen mehr und mehr der Glaube daran, dass die eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen je wieder an Bedeutung gewinnen könnten. Der ganze Bereich der unbezahlten Arbeit aber zeigt, dass es nicht generell an Arbeit als solcher fehlt, sondern, wie so manche Ökonomen voraussagen, zukünftig immer mehr Menschen weniger Teilhabe an der bezahlten Arbeit haben werden.

Solche und ähnliche Beobachtungen und Gedanken führten bei mir zur Überlegung, inwiefern die heutige weitverbreitete Aufteilung unseres Lebens in Arbeitszeit und Freizeit noch taugt. Es gilt, sich generell zu überlegen, wo und wie nebst der heute schon praktizierten unbezahlten Arbeit ausserhalb des Erwerbssektors neue Formen von Arbeit geschaffen werden können. Folgende Frage stellten sich mir: Gibt es eine Möglichkeit, die oben beschriebenen Problemfelder einer erwerbslosen Person aufzugreifen? Welchen Beitrag könnte dazu die Soziale Arbeit leisten?

Seit geraumer Zeit stosse ich in meinem privaten Leben immer wieder auf Modelle, die das Tauschen von persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten zum Ziel haben.

Bei diesen Tauschorganisationen, welche in verschiedenen Ländern der ganzen Welt und oft als Verein praktiziert werden, geht es um den Tausch von Dienstleistungen und Waren. Bezahlt wird nicht mit Geld, sondern mit einer fiktiven Währung. Die Gründe für die Etablierung einer Tauschorganisation sind ganz verschieden. Sie reichen von der Übernahme von sozialer Verantwortung bis hin zur Kritik an unserem Wirtschaftssystem und der Bewertung der gegenwärtigen Arbeit. Auf Grund der verschiedenen Motive fühlen sich ganz unterschiedliche Menschen von dieser Idee angesprochen.

Je mehr ich mich mit den Tauschorganisationen auseinandersetzte, desto mehr kam ich zur Überzeugung, dass mit Hilfe der Tauschidee die Problemfelder der Erwerbslosen angegangen werden könnten. Es besteht dabei die Möglichkeit, Soziale Arbeit in einer Gruppe zu praktizieren. Dadurch kommen die Klienten gegenseitig in Kontakt und profitieren voneinander.

Ich bin mir bewusst, dass es in der vorliegenden Diplomarbeit primär um die Chancen der Tauschorganisationen und sekundär um die problematischen Aspekte geht. Bei der kritischen Würdigung werde ich auf einige Schwierigkeiten eingehen.

2 Fragestellungen

Aus den oben ausgeführten Überlegungen ergeben sich für diese Diplomarbeit folgende Fragestellungen:

Wie verhält sich das Prinzip eines Tauschrings in Bezug zur Freiwilligenarbeit? Welchen Beitrag kann die Soziale Arbeit im Rahmen eines Tauschrings leisten?

Welche Ressourcen lassen sich bei Erwerbslosen wie auch bei interessierten Erwerbstätigen durch einen Tauschring aktivieren oder fördern?

Aus den zentralen Fragestellungen ergeben sich folgende Subfragestellungen:

- Nach welchen Modellen lässt sich die menschliche Tätigkeit gliedern, und welche Bedeutung wird den einzelnen Bereichen in den verschiedenen Modellen zugeschrieben?
- Welche Kritik löst unbezahlte Arbeit aus?

- Was lässt sich über das Verhältnis von Anforderungen und Ressourcen bei Menschen im erwerbsfähigen Alter sagen, die aus unfreiwilligen Gründen nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sind?
- Welche Kriterien liegen einer Tauschorganisation zu Grunde? Wie sieht das Angebot in der Schweiz aus?
- Aus welchen Gründen ist es sinnvoll, dass die Soziale Arbeit ein Tauschringangebot macht? Welches ist die Rolle der Sozialarbeiterin oder des Sozialarbeiters innerhalb des Tauschringes?

Diese Subfragestellungen werden in der Schlussbetrachtung nicht mehr aufgegriffen. Vielmehr gelten sie als Leitlinien für die Diplomarbeit und werden in den einzelnen Kapiteln beantwortet.

3 Eingrenzung des Themas

Da die unbezahlte Arbeit nicht in allen Ländern denselben Stellenwert besitzt, beschränken sich die Ausführungen innerhalb dieser Diplomarbeit auf unseren Kulturkreis. Die Begrifflichkeiten der einzelnen Formen der unbezahlten Arbeit beziehen sich auf die Schweiz.

Tauschorganisationen werden weltweit praktiziert. Die vorliegende Arbeit beinhaltet Informationen aus dem deutschsprachigen Raum. Persönlicher Kontakt wurde ausschliesslich zu Organisationen aus der Deutschschweiz aufgenommen.

Einer Tauschringorganisation liegen verschiedene theoretische Ansätze zu Grunde. Wie schon in einem oberen Abschnitt erwähnt, gibt es für dessen Gründung nebst persönlichen und sozialen auch ökonomische Aspekte. Als Sozialarbeiterin sehe ich eine zentrale Aufgabe darin, dass ich Menschen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und Ressourcen unterstütze und ihnen bei der sozialen oder auch beruflichen Integration eine Art Hilfe zur Selbsthilfe biete. Darin liegt der Grund, weshalb ich für den theoretischen Teil ausschliesslich Theorien auswählte, welche die Ressourcenaktivierung des Menschen ins Zentrum setzen. Das heisst aber nicht, dass ich die ökonomischen Theorien geringer schätze. Meines Erachtens ist es sehr wichtig, dass sich die Soziale Arbeit mit einem neuen Verständnis von Arbeit, Zeit und Geld auseinandersetzt und nach möglichen Ansatzpunkten sucht. Im Kapitel „Tauschorganisationen“ fliessen einzelne von mir gezielt ausgewählte ökonomische Zusammenhänge ein, jedoch nicht als eigenes Kapitel und nicht mit Anspruch auf Vollständigkeit.

4 Zielsetzungen

Diese Diplomarbeit verfolgt folgende Ziele:

- Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen unbezahlter Arbeit und einer Tauschorganisation kennen zu lernen.
- Sich persönliche Gedanken zur Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit und Veränderungsmöglichkeiten zu machen.
- Ein Konzept für einen Tauschring, geleitet von einer Fachperson, zu erstellen.
- Einer Gemeinde bei der Umsetzung des Integrationsgedankens im Rahmen der revidierten SKOS-Richtlinien Unterstützung leisten.

5 Aufbau der Diplomarbeit

Diese Diplomarbeit gliedert sich in vier Hauptteile:

- Teil I: Einleitung
- Teil II: Grundlagen für das Tauschring-Konzept
- Teil III: Konzept für ein Tauschring-Pilotprojekt
- Teil IV: Schlussbetrachtung

Im Teil II werde ich an einzelnen Stellen unter dem Titel „Fazit für das Tauschring-Konzept“ persönliche oder zusammenfassende Gedanken festhalten, die mir als Basis für das Konzept dienen. Die Gedanken erfolgen jeweils zu einem oder zu beiden der folgenden Punkte:

Motivation für das Tauschangebot
Bedeutung für die Tauschregeln

In Anbetracht dessen, dass die Möglichkeit bestehen soll, das Konzept beispielsweise einer Gemeinde als eigenständiges Dokument vorzulegen, wird innerhalb des Konzeptes nochmals kurz auf die theoretischen Ansätze und die Grundgedanken des Tauschrings eingegangen. Durch den diskreten Farbunterschied des von mir gewählten Papiers soll sich dieser Teil auch optisch von den andern Teilen unterscheiden.

Teil II

Grundlagen für das Tauschring-Konzept

6 Arbeit

Das Kapitel „Arbeit“ gibt zu Beginn einen Überblick über die Bedeutung und die Geschichte des Begriffes „Arbeit“. Hierzu ist anzumerken, dass sowohl die Begrifflichkeit als auch die historische Entwicklung der Arbeit bewusst knapp gefasst sind und demzufolge nicht den Anspruch auf Vollständigkeit haben. Anschliessend wird ein Schema gezeigt, welches die dualistische Zeitaufteilung von Arbeit und Freizeit differenziert darstellt. Die einzelnen Bereiche und Begriffe werden erläutert. Die unbezahlte Arbeit wird einer genaueren Betrachtung unterzogen.

In einem zweiten Teil wird die dualistische Zeitaufteilung von Arbeitszeit und Freizeit anhand des Modells der Sozialzeit von Hans Ruh hinterfragt. Zusammenfassende Gedanken zum Modell von Ruh bilden den Abschluss dieses Kapitels.

6.1 Der Begriff Arbeit

Der Begriff „Arbeit“ ruft verschiedene Konnotationen wach. Je nachdem, in welcher Lebens- oder Arbeitssituation sich jemand befindet, wird dieser Begriff mit mehr oder weniger positiven Gefühlen in Verbindung gebracht. Arbeit wird in der gegenwärtigen Zeit fast in jeder Tageszeitung in irgendeiner Form thematisiert: Arbeitslosigkeit - ausserfamiliäres Betreuungsangebot - Freiwilligenarbeit - Lehrstellenmangel und Globalisierung, um nur einige aktuelle Begriffe zu nennen. Auch wenn versucht wird, durch eine Definition zu einer begrifflichen Klärung zu gelangen, scheint dies nicht ganz einfach zu sein. Je nachdem, welche Disziplin den Begriff „Arbeit“ definiert, steht ein anderer Fokus im Zentrum. Eberhard Ulich versuchte diesen Begriff allgemein zu umreißen. Er versteht die Arbeit als

„Tätigkeit, durch deren Ausführung der oder die Arbeitstätige zur Schaffung materieller oder immaterieller Werte für sich oder andere beiträgt.“ (Ulich 2001: S. 1, zit. in: Kernen 2005: S.17)

Was bei den verschiedenen Begriffserklärungen auffällt ist, dass der Begriff „Arbeit“ oft mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt wird, obwohl neben der Erwerbsarbeit die unbezahlten Formen von Arbeit für die Gesellschaft unabdingbar sind. All die unentgeltlich geleisteten Arbeiten finden jedoch nach wie vor meist wenig Anerkennung.

6.2 Historische Bedeutung der Arbeit

Geschichtlich gesehen wurde der Arbeit nicht immer ein hoher Stellenwert beigemessen. In den verschiedenen Epochen verstand man sehr Unterschiedliches unter diesem Begriff. Der Wert und die Bedeutung der Arbeit waren von den gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strömungen abhängig und demzufolge einem stetigen Wandel unterworfen (vgl. Kernen 2005: S. 21-22). Vor allem die körperliche Arbeit galt während vielen Jahrhunderten, von der Antike bis ins europäische Mittelalter hinein, in der Wahrnehmung der Herrschenden als Übel oder gar als göttliche Strafe. Beispielsweise wurde im frühen Griechenland die Erwerbsarbeit ausschliesslich von den Sklaven ausgeübt. Die freien Bürger und Bürgerinnen widmeten sich dem kulturellen Schaffen und der Politik (vgl. Bieri 2004: S. 23). Arbeit, so wie der Begriff im Mittelalter verstanden wurde, war Sache der unteren Stände. Mit der Reformation und der lutherischen Berufslehre änderte sich die eher negative Sichtweise. Die protestantische Arbeitsethik betrachtete die Arbeit nicht mehr als Fluch, denn sie wurde nicht nur als Pflicht, sondern auch als ein Weg der Erlösung betrachtet. Man glaubte, am Grad des wirtschaftlichen Erfolges ablesen zu können, ob jemand für das Himmelsreich vorbestimmt sei oder nicht. In der Zeit der Reformation wurden die Menschen zur Arbeit erzogen und Bettler ins Arbeitshaus gesteckt. Im Zeitalter der Industrialisierung kam es auch immer mehr zur Unterscheidung zwischen der am Arbeitsmarkt angebotenen und rein auf Erwerb gerichtete Arbeit und denjenigen Arbeiten, welche unentgeltlich und vor allem von Frauen im Haus und für die Familie geleistet wurden (vgl. Socialinfo, August 2005).

Der Erwerbsarbeit wird im Gegensatz zur unbezahlten Arbeit auch heute noch ein hoher Stellenwert beigemessen, was sich in einer Vielzahl von Studien widerspiegelt. Der hohe psychische und soziale Nutzen der Erwerbsarbeit wird ersichtlich, wenn wir uns mögliche Folgen der Erwerbslosigkeit vergegenwärtigen:

- Verlust der sozialen Anerkennung und die darauffolgende Desintegration
- Verlust der Tagesstruktur

- Verlust der Teilhabe an der Gesellschaft auf Grund von fehlenden finanziellen Mitteln
- Verlust des Glaubens an sich als Person und deren Fähigkeiten

Je länger einer Person die Erwerbsarbeit vorenthalten bleibt, desto mehr wird die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen beeinträchtigt.

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Menschen, die unfreiwillig am Rande des Erwerbsarbeitsprozesses stehen, sollen an einem Angebot teilnehmen können, welches ihnen Möglichkeiten zu sozialen Kontakten und Anerkennung bietet. Dadurch können sie wieder Vertrauen in sich und ihre Fähigkeiten gewinnen.

Zum Erwerbseinkommen sollen zusätzliche Einkommensarten zur Verfügung gestellt werden, um finanzielle Probleme zu minimieren.

Auch wenn in der heutigen Zeit der Begriff „Arbeit“ oder „Arbeitszeit“ oft mit Erwerbsarbeit und somit bezahlter Arbeit gleichgesetzt wird, hat dies nicht zu bedeuten, dass der Bereich der unbezahlten Arbeit einen verschwindend kleinen Teil darstellt. Ganz im Gegenteil – mehr als ein Viertel der Schweizerbevölkerung leistet nebst der Haus- und Familienarbeit eine Art unbezahlte Arbeit. Das nächste Kapitel zeigt zudem die Vielfältigkeit der unbezahlten Arbeit.

6.3 Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit

Die heutige Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit basiert häufig auf der dualistischen Einteilung Freizeit und Arbeitszeit. Diese Zeiteinteilung ist auf die erwerbstätige Bevölkerung ausgerichtet, da unter Arbeitszeit ganz klar die Erwerbsarbeit verstanden wird. Der ganze Bereich der unbezahlten Arbeit - aus welchem Grunde auch immer sie verrichtet wird - findet in dieser Art Zeitaufteilung nur schwer seinen Platz. Die Abbildung 1 versucht, den Bereich der unbezahlten Arbeit in Verbindung mit der Freizeit und der bezahlten Arbeit zu bringen. Ein Teil der unbezahlten Arbeit wird von erwerbstätigen Personen in ihrer Freizeit ausgeführt. Ein anderer, beispielsweise die Haus- und Familienarbeit oder diejenige unbezahlte Arbeit, die von Erwerbslosen als Überbrückung ausgeübt wird, kann jedoch nicht unbedingt in den Bereich der Freizeit eingestuft werden.

Die folgende Abbildung zeigt eine Möglichkeit, die Bereiche der geleisteten Arbeit aufzuteilen.

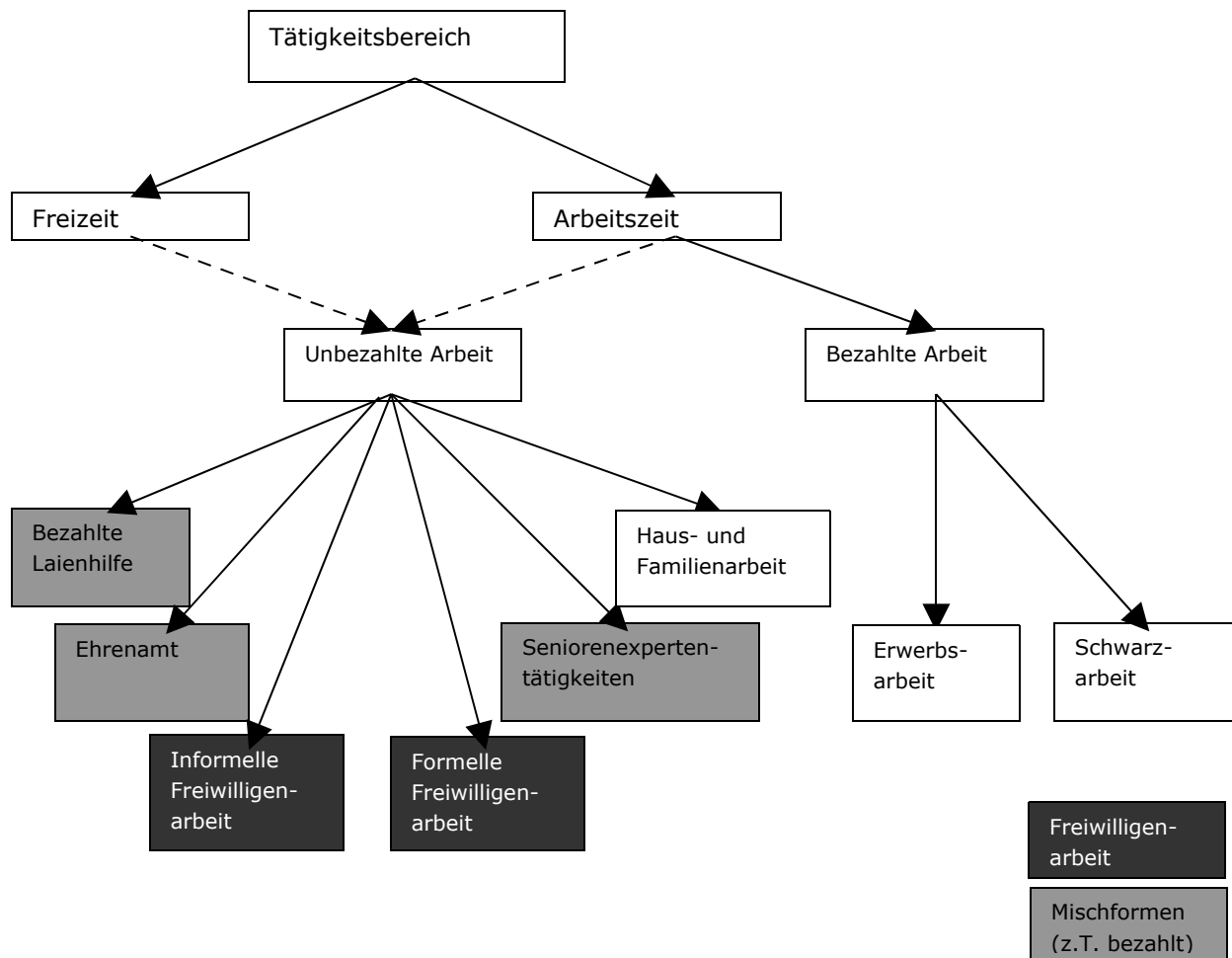


Abbildung 1: Einteilung der menschlichen Tätigkeitszeit (Darstellung der Autorin)

In den folgenden Kapiteln werden die einzelnen Bereiche der Abbildung 1 erläutert.

6.3.1 Arbeitszeit

Die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Freizeit“, so wie sie heute verwendet werden, sind im Zeitalter der Industrialisierung entstanden. Freizeit wurde mit Freiheit verbunden, man konnte machen und lassen, was man gerne wollte. Gleichzeitig wurde in der Ökonomie des 19. Jahrhunderts der Wert einer Ware an die Zeit, die zu ihrer Herstellung gebraucht wurde, gekoppelt. Die Arbeitszeit wurde in diesem Zeitalter meist mit bezahlter Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Auch in der heutigen Zeit wird der Begriff vor allem dann verwendet, wenn für irgendeine Arbeit Zeit gemessen wird, welche dann durch das Tauschmittel Geld entlohnt wird. In den letzten Jahren war man immer mehr versucht, den Begriff „Arbeitszeit“ auch für unentgeltliche Bereiche, wie zum Beispiel für Erziehungsarbeiten, Aufgaben in Verein oder Nachbarschaftshilfe zu verwenden. Dadurch soll es zu einer Aufwertung der

unentgeltlichen Arbeit und zu einer kritischen Hinterfragung der heutigen Arbeitssituation führen (vgl. Socialinfo, August 2005).

Dennoch weist die Abbildung 1 auf Schwierigkeiten dieser Einteilung hin.

6.3.2 Bezahlte Arbeit

Bei der Abbildung 1 wird die bezahlte Arbeit in Erwerbsarbeit und Schwarzarbeit unterteilt.

Erwerbsarbeit

Zur Erwerbsarbeit gehören selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten. Die Erwerbsarbeit hat zum Ziel, die Existenz zu sichern. Sie findet im Rahmen eines Arbeitsvertrages statt. In unserer Gesellschaft wird sie durch Geld als vertraglich geregeltes Tauschmittel entlohnt. Die Erwerbsarbeit dient der Befriedigung materieller Bedürfnisse (vgl. Bieri 2004: S. 24). Gleichzeitig ermöglicht Erwerbsarbeit soziale Sicherheit, Integration und Identitätsbildung des Individuums (vgl. Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz 2005: S. 21).

Schwarzarbeit

Zur bezahlten Arbeit gehört auch die sogenannte Schwarzarbeit, welcher dasselbe Prinzip wie der Erwerbsarbeit zu Grunde liegt. Sie wird aber steuertechnisch nicht erfasst und geht nicht in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ein (vgl. Socialinfo, August 2005).

6.3.3 Unbezahlte Arbeit

Bezogen auf die Abbildung 1 wird die unbezahlten Arbeit in verschiedenen Bereiche unterteilt.

Freiwilligenarbeit

Definition des Begriffes

„Freiwilligentätigkeit ist eine freiwillig gewählte Arbeit ohne Entlohnung, die in bestehenden oder neu zu schaffenden Strukturen im Non-Profit-Bereich erbracht wird. Sie ist eine auf bestimmten Kompetenzen beruhende zeitlich begrenzte Leistung zugunsten Dritter, die auch dem Ausübenden einen persönlichen Nutzen gewährt und sich nicht auf den Sozial- und Pflegebereich beschränkt, sondern auch Aktivitäten in kulturellen, kirchlichen, sportlichen und politischen Bereichen umfasst.“(Hanhart 2000: S. 18)

Im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE 1997 und 2000 hat das Bundesamt für Statistik die Freiwillingenarbeit in formelle und informelle Freiwillingenarbeit eingeteilt.

Formelle Freiwillingenarbeit

Die formelle Freiwilligentätigkeit wird im Rahmen eines Vereins oder einer Organisation ausgeübt. Ein Viertel der Wohnbevölkerung der Schweiz leistet formelle Freiwilligenarbeit. Was wahrscheinlich kaum zu erstaunen vermag ist, dass Männer in diesem Bereich aktiver sind als Frauen. Sowie bei den Männern (12.0% der Wohnbevölkerung), als auch bei den Frauen (5,3% der Wohnbevölkerung) wird der grösste Teil der formellen Freiwilligenarbeit in Sportvereinen geleistet (vgl. Bundesamt für Statistik, November 2005).

Informelle Freiwilligenarbeit

Unter der informellen Freiwilligenarbeit versteht man eine unorganisierte, spontane Tätigkeit, wie zum Beispiel die Nachbarschaftshilfe, persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte (vgl. Bundesamt für Statistik 2004: S.8). Ebenfalls knapp ein Viertel der Wohnbevölkerung der Schweiz führt informelle, unbezahlte Arbeiten aus. Diese Form von Tätigkeiten wird jedoch viel häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt (29% Frauen gegenüber 17% Männer). Am häufigsten werden von den Frauen (8,6%) Hütedienste für bekannte oder verwandte Kinder übernommen. Bei den Männern (6,8%) gehören die Dienstleistungen für Verwandte und Bekannte (zum Beispiel Transportdienste, Gartenarbeiten) zu den Favoritentätigkeiten (vgl. Bundesamt für Statistik, November 2005).

Mischformen von Freiwilligenarbeit und Erwerbstätigkeit

Bezahlte Laienhilfe

In der Regel werden für die bezahlte Laienhilfe keine spezifischen Fachkenntnisse benötigt, wohl aber erforderliche Kompetenzen. Die geleistete Arbeit wird entschädigt, aber nicht eigentlich entlohnt. Da zum Teil geringe Stundenlöhne (zwischen Fr. 3.20 und Fr. 30.00) errichtet werden und teils ein Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, erhält die bezahlte Laienhilfe einen stärkeren Verpflichtungscharakter als die reine Freiwilligenarbeit (vgl. Hanhart 2000: S. 19). Folgende Beispiele zeigen Bereiche der bezahlten Laienhilfe:

- Tagesmutter
- Begleitsdienst für Pro Infirmis
- Laienhilfe im Spitexbereich
(vgl. ebd.: S. 86)

Senioren-Expertentätigkeit

Senioren-Experten und -Expertinnen sind meistens ehemalige Führungskräfte, die ihre Fähigkeiten auch nach ihrer Pensionierung noch nutzen möchten. Sie werden als Experten oder Expertinnen im Ausland oder als Berater oder Beraterinnen in Klein- und Mittelunternehmen eingesetzt (vgl. ebd.: S. 92).

Ehrenamt

Ehrenamtlich Tätige werden im Gegensatz zu anderen freiwillig Tätigen in den meisten Fällen gewählt (zum Beispiel von Vereinen, Stiftungen, Genossenschaften, Gemeinden, Kirchgemeinden). Sie übernehmen oft Führungspositionen. Ehrenamtlich Tätige erhalten ebenfalls keinen Lohn, in den meisten Fällen werden aber die Spesen gedeckt oder sie erhalten eine Entschädigung in Form einer Pauschale. Durch die oft hohe Position geniessen ehrenamtlich Tätige teils grösseres Prestige und grössere soziale Anerkennung als andere freiwillig Tätige (vgl. ebd.: S. 93f.).

Haus und Familienarbeit

Abgestützt auf Daten aus dem Jahre 1997 entspricht die Haus- und Familienarbeit, zu Marktpreisen umgerechnet, einem Gegenwert von 215 Milliarden Franken, was gleichzusetzen ist mit 58% des Bruttoinlandproduktes (vgl. ebd.: S. 15). Die entsprechenden Daten zeigen klar, dass die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit nach wie vor von den Frauen getragen wird.

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Aus den obigen Ausführungen ist ersichtlich, wie vielschichtig die nicht- oder teilmonetarisierte Arbeit ist. Wie schon erwähnt, leistet etwa ein Viertel der Bevölkerung Freiwilligenarbeit. Dazu kommt der ganze Bereich der Haus- und Familienarbeit und Mischformen von bezahlter bzw. unbezahlter Arbeit. Ohne das Engagement dieser Menschen käme es an vielen Orten zum Stillstand. Gleichzeitig klagen aber viele Ämter, Vereine oder Organisationen über mangelnden Nachwuchs. Es stellt sich die Frage, wie die Freiwilligenarbeit gefördert werden kann oder welche Anreizsysteme eventuell geschaffen werden müssen.

6.4 Nutzen und mögliche Förderung der Freiwilligenarbeit

Bei der Freiwilligenarbeit kann zwischen einem gesellschaftlichen und einem persönlichen Nutzen unterschieden werden. Der gesellschaftliche Nutzen schlägt sich oft in Non-Profit-Organisationen (Kirchen, Sozialinstitutionen, u.a.) nieder. Diese Organisationen haben grosses Interesse an der Freiwilligenarbeit, da viele dieser Leistungen nicht zu bezahlen wären (vgl. Hanhart 2000: S. 35).

Eva Nadai beschreibt in ihrem Buch „Gemeinsinn und Eigennutz“ (1996), welchen persönlichen Nutzen die Freiwilligentätigkeit beinhaltet. Ihrer Ansicht nach sind die eigene Biographie und die aktuelle Lebenssituation mitbestimmend für die Ausübung einer Freiwilligenarbeit. Sie ist der Meinung, dass sich Personen aus drei unterschiedlichen Arten von Motiven heraus engagieren. Als erstes nennt sie die Integrationsmotivation. Diesem Motivationstypus schreibt sie vor allem Personen zu, welche aus einer Isoliertheit heraus nach sozialen Kontakten streben. Zweitens gibt es nach Nadais Ansicht Menschen, die die Freiwilligentätigkeit auf Grund eines

Kompensationsbedürfnisses leisten. Sie sind auf der Suche nach Neuorientierung und betrachten die Freiwilligentätigkeit als Möglichkeit, Neues kennen zu lernen und die eigenen Fähigkeitsgrenzen zu testen oder zu erweitern. Der dritte Typus, den Nadai nennt, ist der Gesellschaftsethostypus. Für diese Personen ist die freiwillige Arbeit ein selbstverständlicher Bestandteil ihrer Lebensführung. Diese Kategorie der freiwillig Tätigen bilden meist Erwerbstätige, welche einer gesellschaftlichen Verpflichtung nachgehen möchten (vgl. ebd.: S. 24f.)

Nebst der persönlichen Motivation zur Freiwilligenarbeit ist die Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten von grosser Bedeutung. Monika Stocker erwähnt in diesem Zusammenhang in einem Zeitungsartikel (vgl. Tages-Anzeiger 10.9.97) die Wichtigkeit der grosszügigen Spesenentschädigung, die Bekanntmachung der geleisteten Arbeit und die Ausstellung einer qualifizierten Bescheinigung. Im Weiteren weist sie auf eine Regelung von Steuerabzügen und bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) auf die Gutschreibung eines möglichen Sozialbonus hin. Auch Hess erachtet die letztgenannten Punkte als wichtig, um die Freiwilligenarbeit zu würdigen. Sie fügt die Ergänzung an, dass pauschale Entschädigungen, z.B. für Sitzungen und Vorstandsarbeit, im Gegensatz zu geringfügigen „Löhnen“, bis zu einem festzulegenden Höchstbetrag steuerfrei sein sollen (vgl. Hess 1996: S. 50). Am 22.01.2001 wurde von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben ein Postulat mit folgendem Text eingereicht: „ Der Bundesrat wird eingeladen, die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen zu prüfen, damit die Steuerabzüge für Aufwendungen, die durch die Ausübung gemeinnütziger Arbeit verursacht werden, zugelassen werden.“ (Parlament, Dezember 2005) Da die Überprüfung solcher Leistungen nicht ganz einfach ist, folgte der Nationalrat am 20.6.2001 dem Antrag des Bundesrates, das Postulat abzulehnen. Dieser Entscheid hat jedoch nicht zu bedeuten, dass das Problem damit gelöst wäre. Es wird weiterhin notwendig sein, über öffentliche Anreizsysteme nachzudenken, sofern die Freiwilligenarbeit gefördert werden soll.

Das Jahr 2001 wurde von der UNO zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ erklärt. Die Idee dahinter war, die Freiwilligenarbeit aufzuwerten. Im Besonderen ging es um folgende Aspekte:

- gesellschaftliche Wertschätzung unbezahlter Arbeit
- Mobilisierung für mehr soziales Engagement
- Diskussion der vielen offenen Fragen im Rahmen dieses Tätigkeitsfeldes (vgl. „Merkblatt 168 Stunden“, November 2005)

Der Sozialzeit-Ausweis

Vorauszuschicken ist, dass auf den Begriff „Sozialzeit“ im Kapitel 6.6 noch genauer eingegangen wird.

Im Rahmen des UNO Jahres 2001 entstand die Idee des Sozialzeit-Ausweises. Der Verein iyv-forum.ch (Forum Freiwilligenarbeit Schweiz) veröffentlichte im Januar 2002 den ersten gesamtschweizerischen Sozialzeit-Ausweis. Finanziell unterstützt wurde der Verein vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Dieser Ausweis hat einerseits zum Ziel, die freiwillig geleistete Arbeit aufzuwerten, andererseits soll die Freiwilligentätigkeit dadurch mehr und mehr an öffentlicher Anerkennung gewinnen. Dadurch, dass er über Fähigkeiten und Kompetenzen, Zeitaufwand des freiwilligen Einsatzes und der eventuell damit verbundenen Weiterbildung Auskunft gibt, kann er beispielsweise als qualifiziertes Arbeitszeugnis bei Stellenbewerbungen und Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt verwendet werden. Er dient ebenfalls zur Benutzung eines Kulturbonus. Konkret hat dies zu bedeuten, dass das Abonnement für die Zeitschrift „Du“ oder die Jahreskarte für den Zoo Zürich mit einem ausgefüllten persönlichen Sozialzeit-Ausweis zu einem günstigeren Preis erhältlich sind. Bis Ende 2003 wurden schon 100`000 Exemplare eines Sozialzeit-Ausweises abgesetzt. Die ganze Evaluationsarbeit wird in den kommenden Jahren noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Zudem wird die Frage nach einem AHV-Bonus für freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Überprüfung der Wirksamkeit immer wieder Thema sein (vgl. Bundesamt für Statistik 2004: S. 12).

6.5 Problematische Aspekte der Freiwilligenarbeit

- Ca. 24% der ständigen Wohnbevölkerung beteiligen sich an der informellen oder an der formellen Freiwilligenarbeit. Entsprechende Statistiken zeigen deutlich, dass sich die Männer prozentual vermehrt in sportlich-kulturellen Vereinen, in politischen Ämtern, in öffentlichen Diensten und in Interessenvereinigungen engagieren. Die Frauen sind eher in karitativen Bereichen vertreten, welche keine oder sehr wenig Führungspositionen bieten. Diese Ergebnisse weisen also Ähnlichkeiten zum Bildungs- und Erwerbsleben auf. Demzufolge ist es wünschenswert, dass nebst dem Erwerbs- und Bildungsbereich auch im Bereich der Freiwilligenarbeit Anstrengungen unternommen werden, den Gedanken der Gleichstellung von Mann und Frau zu überdenken und zu fördern. Dies hätte zur Folge, dass ebenfalls die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit neu geregelt werden müsste.
- Wie schon im oberen Teil erwähnt wurde, wird eine Freiwilligentätigkeit aus verschiedenen Gründen ausgeübt. Die Aspekte der Wertschätzung und des sozialen Kontaktes spielen dabei eine bedeutende Rolle. Das Übernehmen einer Arbeit im Freiwilligenbereich kann beispielsweise einer pensionierten Person zu einer verbesserten Tagesstruktur verhelfen oder ihr neue Kontakte ermöglichen.

Nebst einer Chance beinhaltet die Freiwilligenarbeit auch eine Gefahr. Wenn Menschen sich ausschliesslich aus persönlichen Defiziten heraus im Freiwilligenbereich betätigen, kann es sein, dass sie die Anteilnahme am Leben anderer vorwiegend für ihre eigene Befriedigung gebrauchen und es somit im schlimmsten Fall zu einer sozialen Ausbeutung kommen kann. Demzufolge ist es für das Gelingen einer freiwilligen Arbeit eine wichtige Voraussetzung, dass das Verhältnis zwischen persönlichem und gesellschaftlichem Nutzen der Freiwilligenarbeit stimmt. Beratungsgespräche, Weiterbildungen usw. bieten freiwillig Tätigen eine wichtige Unterstützung.

- Infolge von immer grösserer Rationalisierung und Sparmassnahmen gehen mehr und mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze verloren. Zum Teil werden an dieser Stelle, vor allem im sozialen Bereich, Arbeiten durch Freiwillige besetzt. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob es nützlich ist, die Freiwilligenarbeit zu fördern, oder ob es die Aufgabe des Staates wäre, neue Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Es darf auf keinen Fall soweit kommen, dass die professionelle Arbeit durch Freiwilligenarbeit ersetzt wird. Vielmehr tragen in Institutionen klare Kompetenz- und Verantwortungsabmachungen zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Professionellen und Freiwilligen bei. Die Freiwilligenarbeit soll gegenüber der Erwerbsarbeit vielmehr ergänzend als konkurrenzierend wirken (vgl. Hanhart 2000: S.55f.).
- In der Freiwilligenarbeit manifestiert sich das Gefälle zwischen Geben und Nehmen. Daraus muss nicht unbedingt ein Problem resultieren. Fragen, die Klienten an die Nachbarschaftshilfe Zürich stellen, deuten jedoch teils auf diese Problematik hin: Zum Beispiel „Darf Hilfe so einfach ohne Gegenhilfe angenommen werden?“

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Freiwilligenarbeit kann persönliche, soziale und berufliche Kompetenzen erhöhen und somit einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern.

Bedeutung für die Tauschregeln

Eine mögliche Entschädigung schafft einen Anreiz für die Ausübung der Freiwilligentätigkeit.

Die Freiwilligenarbeit wird aufgewertet, wenn die geleistete Arbeit und die damit verbundenen Kompetenzen in Form eines Ausweises festgehalten werden.

Dieser kann beispielsweise als Zeugnis für Stellenbewerbungen verwendet werden. Freiwilligenarbeit kann zu einem Machtgefälle führen, weil das Geben und Nehmen oft nicht im Gleichgewicht steht. Dieses Phänomen soll durch geeignete Mittel angegangen werden.

Auf Grund gesellschaftlicher Veränderungen, zum Beispiel Zunahme der Individualisierung, veränderten Familienstrukturen sowie steigender Erwerbslosigkeit gilt es, sich grundsätzlich Gedanken zu den Bereichen Erwerbsarbeit und nichtmonetarisierte Arbeit zu machen. Aus der Abbildung 1 „Einteilung der menschlichen Tätigkeitszeit“ (S.11) wird ersichtlich, dass die Einteilung ausgehend von den Begriffen „Freizeit“ und „Arbeitszeit“ an ihre Grenzen stösst, sofern unter Arbeitszeit vor allem Erwerbsarbeit verstanden wird. Im folgenden Unterkapitel wird die Idee der Sozialzeit vorgestellt, welche sich mit einer Erweiterung des Dualismus Arbeitszeit/Freizeit befasst. Zuerst wird auf den Begriff Sozialzeit eingegangen, anschliessend erfolgt eine Darlegung des Sozialzeit-Modells von Hans Ruh, welches die Aufteilung Arbeitszeit/Freizeit durch ein differenziertes Modell ersetzt.

6.6 Sozialzeit

6.6.1 Der Begriff Sozialzeit

In der Literatur wird der Begriff „Sozialzeit“ nicht einheitlich definiert und auch nicht immer klar von der Freiwilligentätigkeit abgegrenzt. Wie im vorhergehenden Kapitel schon erwähnt, wurde im Jahre 2002 der erste gesamtschweizerische Sozialzeit-Ausweis veröffentlicht. Er dient als eine Art Arbeitszeugnis, mit welchem freiwillige und ehrenamtliche Arbeit nachgewiesen und dokumentiert werden kann. Dieses Beispiel zeigt, dass Freiwilligenarbeit, aber auch Laienhilfe oder ehrenamtliche Tätigkeiten und Sozialzeit sehr nahe beieinander liegen. Im Bemühen, dass beim Lesen der Diplomarbeit möglichst wenige Fragen bezüglich dieses Begriffes aufkommen, werden an dieser Stelle vier Merkmale aufgelistet, welche in der Literatur die Sozialzeit kennzeichnen:

- Beim Gedanken der Sozialzeit wird von einer Dreiteilung der Lebenszeit ausgegangen: Arbeitszeit – Freizeit – Sozialzeit.
- Im Gegensatz zur Freiwilligenarbeit, welche im Sozialbereich, im kulturellen, aber auch im sportlichen und politischen Bereich ausgeübt wird, dient die Sozialzeit dazu, eine soziale Verantwortung wahrzunehmen und das zwischenmenschliche Verständnis zu fördern. Sozialzeit meint ganz allgemein, dass das gegenseitige Helfen wieder zur Selbstverständlichkeit gemacht werden soll. Gemeint ist „diejenige Zeit, die jede Person zu leisten hätte und auch in ähnlicher Form bei Bedarf anfordern könnte.“ (Biderbost 1997: S.11, zit. in: Mäder 1999: S.95)
- Sozialzeit soll als eine mögliche Antwort auf die gegenwärtigen ökologischen und sozialen Probleme dienen, indem über die zukünftige Arbeitsaufteilung diskutiert wird. Der Ansatz der Sozialzeit zielt darauf ab, dass die gesellschaftlich notwendige Arbeit auf möglichst viele Schultern verteilt werden soll.

- Die Idee der Sozialzeit basiert auf dem Grundgedanken, dass bezahlte und unbezahlte Arbeit gerechter verteilt werden müssen.

Über Inhalt, Form und Umfang von Sozialzeit wird noch diskutiert. Auch bestehen nach wie vor unterschiedliche Meinungen, ob die Einführung mit einem Obligatorium oder mit einem Anreizsystem angestrebt werden soll. Professionelle Arbeit soll aber keinesfalls durch die Sozialzeit ersetzt werden, sondern sie kommt dort zum Zuge, wo Tätigkeiten aus Kostengründen nicht mehr von professionellen Arbeitskräften übernommen werden können.

Dass in der Schweiz und im süddeutschen Raum die Sozialzeit verschiedentlich als wertvolle, zur Erwerbsarbeit ergänzende Arbeit betrachtet wird, zeigte eine im Jahre 1995 stattgefundene Tagung in Winterthur zum Thema „Sozialzeit“. 150 Fachleute erzählten über Beispiele aus der Praxis. Ueli Mäder greift in seinem Buch „Für eine solidarische Gesellschaft“ (1999) einzelne Projektbeispiele auf. Die Sozialzeit-Projekte werden nicht mit Geld, sondern mit Zeitgutschriften entlohnt. Auf diesen Begriff wird zu einem späteren Zeitpunkt noch genauer eingegangen.

Aus den oben aufgeführten Überlegungen haben die Ethiker Plasch Spescha und Hans Ruh je ein Sozialzeit-Modell entwickelt, welche eine entscheidende Änderung der Zeiteinteilung vorsehen. Da ihrer Meinung nach der heutige Dualismus von Arbeitszeit und Freizeit für die gesellschaftlichen Veränderungen nicht mehr ausreicht, ist es für sie von grösster Dringlichkeit, diese Aufteilung neu zu überdenken.

Wie bereits erwähnt, stösst man im Rahmen der Freiwilligenarbeit vermehrt auf den Begriff Sozialzeit. Im folgenden Kapitel wird Sozialzeit anhand des Modells von Hans Ruh erklärt. Die Gedanken von Plasch Spescha dienen ihm als Grundlage.

6.6.2 Das Sozialzeit-Modell von Hans Ruh

Problemdiagnose

Hans Ruh geht von einer grundlegenden Störung im menschlichen Tätigkeitshaushalt aus. Eine grosse Auswirkung davon ist die Arbeitslosigkeit. Für Ruh besteht darin ein Widerspruch, dass „die Welt voller ungelöster Probleme ist, wir aber mehr als die Hälfte der arbeitswilligen Weltbevölkerung gar nicht an den Arbeitsprozess heranlassen.“ (Ruh 2002: S. 20) Für viele Menschen ist es unmöglich, ihren Lebensunterhalt durch ihr Tätigsein zu sichern. Nebst Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen ist es auch Menschen mit einer psychischen und physischen Beeinträchtigung nur beschränkt möglich, eine Arbeit zu finden. Daneben gibt es immer mehr Menschen, welche trotz einer Vollzeitstelle unter dem Existenzminimum leben. Besonders stark betroffen sind alleinerziehende

Frauen, Personen mit ausländischer Nationalität und Menschen, die in Tieflohnbranchen wie z.B. Gastgewerbe und Verkauf tätig sind.

Hans Ruh analysiert das Problem der immer grösseren Arbeitslosigkeit unter dem Aspekt der Produktivität. Je nach Zeitalter wurde bei der Definition dieses Begriffes ein anderer Schwerpunkt gesetzt. Grundsätzlich aber stand der Begriff Produktivität für Vermögen, welches Güter für die Mehrung des Volkswohlstandes hervorbrachte. In der heutigen Zeit drückt dieser Begriff sowohl Vor- als auch Nachteile aus. Die Effizienz der Produktivität steigt, verschliesst aber gleichzeitig auch gegenüber vielen Problemen die Augen: „Arbeitslosigkeit, Umweltzerstörung, soziale Disparität, Sinn- und Werteverlust“. (Ruh 2002: S. 23)

Hans Ruh ist überzeugt, dass wir neue Wege brauchen, sofern sich solche und ähnliche Widersprüche und Probleme in eine positive Richtung verändern sollen. Neue Ideen sollen darauf abzielen, dass wieder möglichst viele Menschen sich an der Produktion beteiligen, ihren Lebensunterhalt selber erarbeiten und unabhängig bestreiten können (vgl. ebd.: S. 19-28).

Hans Ruh ist der Überzeugung, dass für diese Komplexität der oben aufgeführten Probleme eine blosse Umverteilung der Arbeit nicht ausreicht. Er erläutert seine weiterführende Idee anhand von fünf Lösungsansätzen, welche in seinem Buch „Anders, aber besser“ (2002) beschrieben werden.

Im folgenden Abschnitt wird auf zwei dieser fünf Punkte genauer eingegangen:

- Neue Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit
- Entkoppelung von Arbeit und Lohn

Diese zwei Punkte wurden aus dem Grund ausgewählt, weil sie für den weiteren Verlauf dieser Arbeit relevant sind. Auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten geht er in seinem oben erwähnten Buch nicht ein.

Neue Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit

Die Dualität von Arbeits- und Freizeit ist historisch gewachsen. Den Begriff „Freizeit“, so wie er in der heutigen Zeit gebraucht wird, kennen wir erst seit dem 19. Jahrhundert. Mit der Einführung der 5-Tagewoche in der Hochkonjunktur der Nachkriegszeit und der Verlängerung der Ferien wurde der Freizeit mehr und mehr Bedeutung beigemessen. Wie schon erwähnt, muss nach seiner Meinung die Arbeits- und Freizeit durch die dritte Dimension Sozialzeit erweitert werden.

Ruhs differenzierte Konzeption umfasst insgesamt sieben Aspekte:

- Freizeit: Urlaub und Zeit im Anschluss an die monetarisierte Arbeit, zur Erholung oder Kompensation

- Monetarisierte Arbeitszeit: zukünftig eine Halbtagsstelle oder mehr, sofern diese „Mehrarbeit“ für Umwelt und Bedürfnisse anderer nicht schädlich ist
- Eigenarbeit: z.B. Tätigkeiten für Gesundheit, Nahrungsbeschaffung, Haushalt, Bildung usw. – wieder vermehrt Eigenarbeit leisten, um Fixkosten zu senken
- Obligatorischer Sozialdienst: wird im folgenden Unterkapitel noch genauer erklärt
- Informelle Sozialzeit: freiwillige sozial und ökologisch sinnvolle Tätigkeiten: ehrenamtliche Tätigkeiten, Nachbarschaftshilfe, Verwandtenbesuche ...
- Ich-Zeit: beinhaltet Zeit, die der Mensch für sich selber braucht, für seinen Körper, seine Seele, und seinen Geist (für Gesundheit, Kultur, Religion ...)
- Reproduktionszeit: gesamte Zeit, welche für die Betreuung und Erziehung der zukünftigen Generation aufgewendet wird
(vgl. Ruh 2002: S. 27-46)

Obligatorischer Sozialdienst

Ruh ist der Ansicht, dass neue Anreize oder Motivationen für das Einbringen von sozial und ökologisch wertvollen Leistungen über die Einführung einer obligatorischen Sozialzeit zu schaffen sind. Diese wird in verschiedenen Zeitetappen ab dem 20. Altersjahr bis zur Pensionierung für eine jeweils begrenzte Zeit geleistet. Ruh sieht diese Einsätze in Leistungen, welche für die Gesellschaft wertvoll sind und im gegenwärtigen System aus Spargründen zu wenig erbracht werden können. Ebenfalls bietet der obligatorische Sozialdienst die Möglichkeit zu neuen Sinnerfahrungen sowie zu Begegnungen mit andern Menschen. Ruh betont, dass dieser Sozialdienst nicht zu einer Konkurrenz z.B. mit sozialen Berufe führen darf (vgl. ebd.: S. 36ff.).

Die Übergänge der sieben menschlichen Tätigkeitsbereiche sind fliegend und können nicht klar voneinander abgegrenzt werden. Nebst der neuen Aufteilung der Tätigkeitszeit erachtet Ruh die Entkoppelung von Lohn und Arbeit als wichtiges Element des Sozialzeit-Modells.

Entkoppelung von Arbeit und Lohn

Ruh strebt in seinem Modell eine zeitweise Entkoppelung von Arbeit und Lohn an. Darunter versteht er eine von Arbeit unabhängige Grundversicherung für alle erwachsenen Personen. Er sieht in diesem Modell diverse Vor- und Nachteile. Als wichtigen Vorteil bezeichnet er die Möglichkeit, sinnorientierten Tätigkeiten nachgehen zu können. Eine weitere Begründung für einen Grundlohn liegt darin, dass in unserer Gesellschaft nicht klar ersichtlich ist, welche Menschen in welchem Ausmass positive oder negative Leistungen erbringen. Mit diesem Grundlohn werden in einem gewissen Sockelbereich alle Menschen gleich behandelt. Im Jahre 1995, als Ruh das Buch „Anders aber besser“ geschrieben hat, sah er einen monatlichen Grundlohn von Fr. 1500.00 vor. Zum Grundlohn käme das Einkommen

der Erwerbstätigkeit hinzu. Als Nachteil wird vorerst ein Rückgang in der Leistungsbereitschaft und der Verantwortlichkeit befürchtet. In diesem Zusammenhang muss die Frage gestellt werden, woher dies kommt, dass viele Menschen nur auf Befehle und Anreize eine Leistung erbringen (vgl. ebd.: S. 31ff.). Ruh ist der Ansicht, dass mit einer solchen Grundversicherung administrative Kosten eingespart werden können. Auf die genaue Finanzierung dieser Grundversicherung wird aber nicht im Detail eingegangen.

Zusammenfassende Anmerkungen zum Sozialzeit-Modell von Hans Ruh

Die Aufzählung der sieben Tätigkeitsbereiche zeigt, dass es sich beim Modell von Ruh nicht um eine Neuerung handelt, sondern es vielmehr um eine Neuordnung von bereits bisher geleisteten Tätigkeiten oder obligatorischen Diensten geht. Arbeit wird nicht abgeschafft, sondern es wird versucht, neue Zugänge zur Arbeit zu finden und sie neu zu definieren. Ruh möchte die Trennung Arbeitszeit und Freizeit aufbrechen und ein Bindeglied bilden.

In der folgenden Tabelle werden die Begriffe aus der Abbildung 1 „Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit“ und die „Neuaufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit“ aus Ruhs Modell miteinander verglichen.

Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit (Abbildung 1)	Aufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit (Sozialzeit-Modell von Hans Ruh)
Freizeit	Freizeit Ich-Zeit
Erwerbsarbeit	Monetarisierte Arbeitszeit Obligatorische Sozialzeit
Informelle Freiwilligenarbeit Ehrenamt Laienhilfe Seniorenexpertentätigkeit	Informelle Sozialzeit und Teil der Eigenarbeit
Haus- und Familienarbeit	Reproduktionszeit und Teil der Eigenarbeit

Tabelle 1: Gegenüberstellung der Abbildung 1 und des Sozialzeit-Modells von Ruh

Aus folgenden zwei Gründen kann keine exakte Gegenüberstellung vorgenommen werden:

Im Gegensatz zu Ruh gibt es bei der Abbildung 1 Mischformen von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Laienhilfe, das Ehrenamt und die Seniorenexpertentätigkeit) Die obligatorische Sozialzeit ist der einzige Bereich, der in der obigen Tabelle nur in Ruhs Modell erscheint.

Die anderen Tätigkeitsbereiche werden zwar grösstenteils anders benannt, sind aber vom Inhalt her meist identisch.

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Das Sozialzeit-Modell von Ruh erscheint auf den ersten Blick z.T. etwas utopisch. Der monatliche Grundlohn würde beispielsweise bei einer Umsetzung des Modells zu etlichen Auseinandersetzungen führen. Da aber in Diskussionen und alltäglichen Begebenheiten leider immer wieder festgestellt werden muss, dass die Probleme der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft mit althergebrachten Mitteln nur schwer zu lösen sind, ist es wichtiger denn je, sich mit verschiedenen Möglichkeiten von Umdenken bezüglich Arbeit zu befassen. Somit kann eine menschenwürdigere Arbeitswelt und eine verantwortungsbewusstere Gesellschaft angestrebt werden. Diesbezüglich gibt die „Neuaufteilung der menschlichen Tätigkeitszeit“ von H. Ruh wichtige Gedankenanstöße.

Im folgenden Kapitel soll der Tauschring als mögliches Sozialzeit-Projekt einer genaueren Betrachtung unterzogen werden. Der Tauschring stellt eine Möglichkeit dar, die Faktoren Zeit und Arbeit unter einem andern Blickwinkel zu betrachten. Tauschen ist nicht ein neues menschliches Phänomen, sondern mit Naturalien wurde schon vor Christi Geburt getauscht. Das Tauschen gehört demzufolge zu einer archaischen Tätigkeit.

7 Tauschorganisationen

Dieses Kapitel widmet sich dem Thema Tauschen. Als Erstes erfolgt nebst der Begriffsklärung eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Tauschen. Anhand von Beispielen aus der Vergangenheit und der Gegenwart wird aufgezeigt, welchen Stellenwert das Tauschen und die damit verbundene Währung früher hatte und welche Formen heute praktiziert werden. Die Entwicklung der gegenwärtigen Tauschorganisationen in der Schweiz steht dabei im Zentrum. In einem weiteren Schritt werden die Grundprinzipien eines Tauschringes erklärt.

7.1 Wichtige Begriffe

7.1.1 Tauschorganisation

Für den Begriff Tauschorganisation gibt keine einheitliche Definition. Jede Gruppierung gibt sich nebst der eigenen Bezeichnung auch ihre eigene Definition. Die folgende allgemeingültige Aussage beinhaltet Fakten, die die meisten Gruppen als wesentliche Bestandteile ihrer Ideologie bezeichnen:

In einer Tauschorganisation findet sich eine Gruppe von Menschen zusammen, die ihre Dienstleistungen, Waren oder Leihgaben nach bestimmten Regeln (Leitbild, Statuten) austauschen. Als Bezahlung für die erbrachte Leistung gibt es eine alternative Verrechnungseinheit (Zeit, Talente, Lets ...). Die überwiegende Mehrheit der Tauschorganisationen arbeitet ohne Zinsen auf ihr Guthaben.

Viele Beteiligte erachten die Tauschorganisation als Möglichkeit, den wachsenden sozialen und wirtschaftlichen Problemen eine konkrete Handlungsalternative entgegenzusetzen.

7.1.2 Tauschring – Ein möglicher Begriff für eine Tauschgruppe

Im Zusammenhang mit Tauschorganisationen werden verschiedene Begriffe verwendet: Tauschsystem, Tauschring, Tauschhandel, ZeitTausch, Tauschkreis, Lets, Tauschnetz, Tauschtreff, Talentnetzwerk, Freigeldring, Talentbörse, Leihgemeinschaft u.a.

In dieser Arbeit wird der Begriff Tauschring verwendet. Aus der Abbildung 2 wird ersichtlich, dass das Tauschen nicht unbedingt zwischen zwei Personen stattfinden muss, sondern sich sehr wohl ringförmig vollziehen kann.

Diese Abbildung zeigt eine vereinfachte Form, wie eine Tauschorganisation funktionieren kann. Je nach Angebot und Nachfrage innerhalb einer Gruppe kann das „Tauschmuster“ sehr viel komplizierter ausfallen.

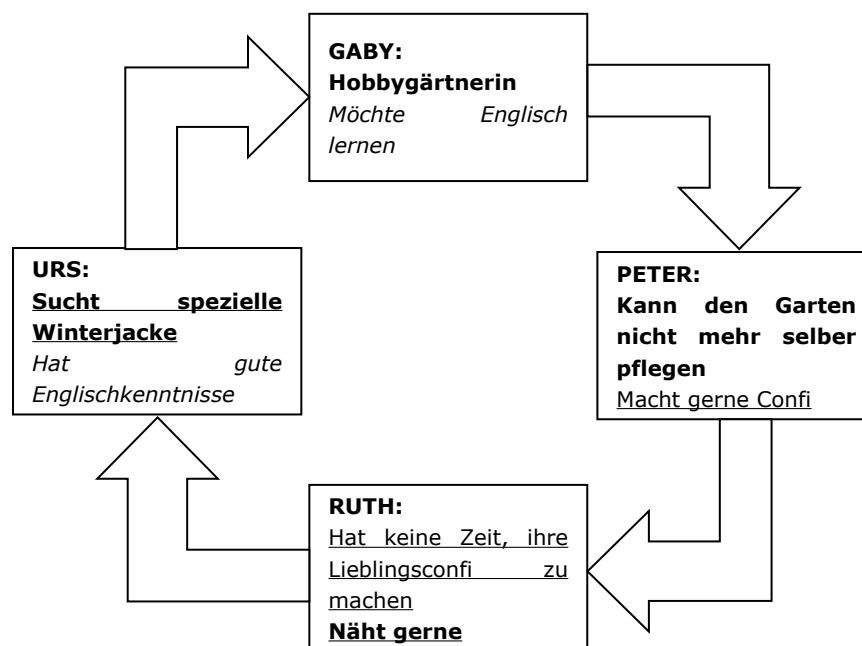


Abbildung 2: Darstellung für die Funktion eines Tauschringes (Darstellung der Autorin)

Die Gegenleistung muss nicht zeitgleich erfolgen, sondern die „Schuld“ wird in Form einer Verrechnungseinheit (z.B. Zeit) auf einem Konto vermerkt, und kann zu einem späteren Zeitpunkt gegenüber einer anderen Person abgebaut werden. Es findet also nicht Leistung gegen Geld, sondern Leistung gegen Leistung statt.

Die Verrechnungseinheit unterliegt bestimmten Grundsätzen, die im folgenden Unterkapitel erläutert werden. Der Begriff „Freigeld“ ist ein zentraler Begriff, welcher sehr oft mit der Verrechnung in Verbindung gebracht wird.

7.1.3 Freigeld

„Freigeld ist ein Bargeld, das nie ohne Risiko oder Schaden gehamstert, thesauriert werden kann und stets in einer Menge in Umlauf gehalten wird, die dem Warenangebot entspricht, so dass seine Kaufkraft fest bleiben muss.“ (Schwarz 1996: S. 3) Freigeld ist im Gegensatz zum heutigen Geld kein Dauergeld, sondern wird als reines Tauschmittel verwendet. Demzufolge trägt der Begriff „Freigeld“ auch den Namen „umlaufgesichertes“ Geld.

Die obige Freigeld-Definition von Schwarz greift den Hauptkritikpunkt auf, welcher teils von Tauschring-Beteiligten am heutigen Geldsystem geübt wird. Dieser besteht darin, dass die Zinsen und Zinseszinsen als wichtige Bestandteile des heutigen

Geldsystems gelten und zu einem immer grösseren gesellschaftlichen Ungleichgewicht führen. Auf Grund der Zinsen und Zinseszinsen wächst auf der einen Seite der Anreiz, das Ersparte in Form von Geld zu akkumulieren. Auf der andern Seite wird dadurch die Verschuldung immer grösser. Der stetige Umlauf des Geldes ist nicht mehr gewährleistet.

Im Kapitel 7.5 „Grundprinzipien des Tauschringes“ wird noch auf weitere Aspekte im Zusammenhang mit dem heutigen Geldsystem eingegangen.

Das Freigeld steht immer im Zusammenhang mit einer alternativen Geldwährung. Es gilt hierbei zu betonen, dass es bei den heutigen Tauschorganisationen nicht um eine Abschaffung des gegenwärtigen Geldsystems geht. Lietaer weist in seinem Buch „Das Geld der Zukunft“ (1999) daraufhin, dass es sich um eine Komplementärwährung handelt, komplementär deswegen, weil sie die Landeswährung in denjenigen Bereichen ergänzen soll, wo für das traditionelle Währungssystem keine Funktion vorgesehen ist. Im Zeitalter der Globalisierung stellt die Komplementärwährung eine Ergänzung zur heutigen Währung dar, welche die Fähigkeiten und Möglichkeiten in der Region unterstützen möchte (vgl. Lietaer 1999: S. 55).

Den Begriffen Freigeld und Komplementärwährung ist gemeinsam, dass es sich um ein umlaufgesichertes Geld handelt, anders gesagt, um ein zinsloses Geldsystem. Das Geld wird als reines Tauschmittel verwendet.

7.2 Freigeld-Beispiele aus der Vergangenheit

Bereits Aristoteles (384-322 vor Chr.) war der Ansicht, dass sogenannt gutes Geld stets und ohne Unterbruch weitergegeben werden soll, da seine Aufgabe der Umlauf sei (vgl. Schwarz 1996: S. 4).

Die folgenden beiden Beispiele aus zwei verschiedenen Epochen zeigen auf, dass das damalige Geld als Zahlungsmittel verstanden wurde, dessen Besitz eine zeitabhängige Mengenminderung oder Kostenbelastung in einer gewissen Höhe pro Jahr erfährt. Durch diese Verfallsgebühr wurde das Horten von Geld unattraktiv.

7.2.1 Beispiel aus dem alten Ägypten

In der Zeit zwischen 322 und 30 v. Chr. wurde im ptolemäischen Ägypten Getreide als Geld verwendet. Das Getreide wurde in Speichern gelagert, wobei Tonscherben als Besitznachweis abgegeben wurden. Diese verwendete man im wirtschaftlichen Alltag als Geld. Bei Bedarf konnte man das Getreide mit einem gewissen Verfalls- und Lagerabschlag pro Jahr wieder abholen. Als die Römer Ägypten eroberten, wurde das römische Münzgeld eingeführt (vgl. Kennedy 1990: S. 133).

7.2.2 Beispiel aus dem Mittelalter

Erzbischof Wichmann von Magdeburg begann im 12. Jahrhundert mit der Verrufung des sogenannten Brakteatengeldes. Darunter verstand man einseitig geprägte Münzen. Im Gebiet des Erzbischofs fand zweimal im Jahr eine Umprägung statt. Zwischen 10 und 25% wurden als Prägesteuer oder als Schlagschatz zurückbehalten. Altes Geld musste für neu geprägtes eingetauscht werden. Dadurch, dass das Geld nach dem Termin der Umprägung einer Minderbewertung ausgesetzt war, alterte das Geld genau so wie eine Ware. Das Geld wurde also nicht für längere Zeit zurückbehalten, sondern man investierte in Gegenstände, die nicht an Wert verloren. Dank der Prägesteuer blieb ein grosser Teil des Geldes im Umlauf. Das Brakteatengeld breitete sich in Norddeutschland bis an die Nord- und Ostsee aus. Ebenfalls kannte man dieses Geld in verschiedenen Schweizerstädten und im Osten reichte die Ausweitung bis nach Wien. Es ist bis heute nicht eindeutig festzustellen, ob dies als Steuermassnahme, als Belebung des Geldumlaufes oder als Mittel gegen Geldhamstern gedacht war. Es kann aber gesagt werden, dass Europa im Hochmittelalter eine kulturelle und wirtschaftliche Blüte erlebte (vgl. Kennedy 1990: S. 138f.).

Kennedy schreibt in ihrem Buch „Geld ohne Zinsen und Inflation“ (1990), dass das Bodenrecht als zweiter Faktor zu dieser Hochkonjunktur beitrug. Wichtigstes Element dieser Ordnung war, dass jedes Gemeindemitglied die Möglichkeit hatte, einen Teil der gemeinsamen Allmende zu pachten. Mit dessen hohen Steuern konnten sämtliche öffentliche Ausgaben gedeckt werden. Auf Grund von Handhabungsproblemen und dem Silberschmelzverlust beim Umprägen wurde die sogenannte „Münzverrufung“ aufgegeben. Zudem drängten die Handelsleute mehr und mehr darauf, ein dauerhaftes und weitreichendes Geld zu haben (vgl. Kennedy 1990: S. 140).

7.3 Freigeld-Beispiele aus dem 20. und 21. Jahrhundert

Der Gedanke des Freigeldes wurde von Silvio Gesell wieder aufgenommen. Da seine Wirtschaftslehre bei vielen Tauschorganisationen als Basis gilt, wird in einem ersten Teil auf sein Leben und die Kerngedanken seiner Lehre eingegangen. Anschliessend zeigen zwei Beispiele eine mögliche Umsetzung des Freigeld-Gedankens. Das dritte und letzte Beispiel des folgenden Unterkapitels beschreibt das kanadische LET-System, ein zinsfreies Geldmodell. Nebst der Freigeld-Idee von Gesell gilt dieses Modell als Vorreiter der heutigen Tauschorganisationen.

7.3.1 Silvio Gesell

Silvio Gesell wurde am 17.3.1862 in Sankt Vith im heutigen Belgien geboren und verstarb am 11.3.1930 in Oranienburg-Eden in Deutschland. Er war

Finanztheoretiker, Sozialreformer und Begründer der Freiwirtschaftslehre. Ziele dieser Wirtschaftslehre waren eine stabile Wirtschaft und eine soziale Gerechtigkeit. Für die Erreichung dieser Ziele wurde eine Wirtschaftsordnung ohne Geldzins und Bodenrente geschaffen. Diese Wirtschaftsordnung bildet zugleich Gesells Hauptwerk „Die natürliche Wirtschaftsordnung durch Freiland und Freigeld“. Die Faktoren Geldzins und Bodenrente bewirken nach Auffassung von Gesell einen immer stärkeren Umverteilungsprozess von Vermögen: weg von den Ärmern hin zu den Reichen. Durch die Einführung von Freigeld und die Überführung von Boden in Gemeinschaftseigentum wollte er dieser Tendenz eine Wende geben.

Silvio Gesell lebte zur Zeit der Wirtschaftskrise Argentiniens während einigen Jahren in Buenos Aires. Aus Beobachtungen dieser Krise zog er die Folgerung, dass eine gleichmässige Umlaufgeschwindigkeit des Geldes für eine krisenfreie Wirtschaft erforderlich ist. Er realisierte, dass Geld der Wirtschaft nur als Tauschmittel dienen, sie aber nicht als Hortungsmittel lähmen darf. Somit seien eine Inflation und eine Deflation zu vermeiden.

Gesell stellte fest, dass das Geld zu jener Zeit nicht dem rhythmischen Wechsel von Werden und Vergehen unterlag. Es verdarb nicht und konnte somit vom Besitzer oder von der Besitzerin ohne eigenen Nachteil gehortet werden, bis die Preise wieder billiger oder die Zinsen wieder höher wurden. Dies hatte jedoch zur Folge, dass der Wirtschaftskreislauf gestört war. Die Händler waren gezwungen, die Preise zu senken und mussten eventuell ihre Kosten durch Kredite decken. Die Kreditaufnahme wurde nur mit Bezahlen von Zinsen gewährleistet. Die Geldbesitzer und die -besitzerinnen erhielten somit eine Einnahme, welche mit keinerlei Arbeit von deren Seite her verbunden war. Durch wiederholte Zinseinnahme entstanden Zinseszinsen, die mit der Zeit zu einer immer grösseren Verschuldung der arbeitenden Bevölkerung führen können. Auf der anderen Seite häuft sich ein Reichtum aus Zins und Zinseszinsen an, welcher nicht aus Leistungen resultiert.

Gesell sah im Freigeld eine positive Veränderung dieses Problems. Darunter verstand er, dass das Geld in den Händen des Besitzers oder der Besitzerinnen wie menschliche Arbeitskraft oder Ware an Wert einbüßen soll. So wäre das Geld einem stetigen Umlauf unterworfen. Sie horteten nicht das Geld, sondern investierten in Dienstleistungen und Waren. So wirke das Geld als Diener des Menschen und nicht als dessen Herrscher (vgl. Wikipedia Dez. 2005).

7.3.2 Das Experiment von Wörgel (Freigeldversuch 1932/33)

In der Tiroler Gemeinde ist im Jahre 1932 die Beschäftigung in der Zement- und Zellulosefabrik stark zurückgegangen. Damit verbunden entstanden Steuerausfälle und hohe Lasten durch Unterstützungsleistungen an Arbeitslose. Der damalige Bürgermeister Michael Unterguggenberger nahm die „Natürliche Wirtschaftsordnung“ von Silvio Gesell zur Hilfe. Ab Anfang Juli 1932 verabreichte

die Gemeindeverwaltung unter Bürgermeister Michael Unterguggenberger den Gemeindeangestellten als Lohn sogenannte Arbeitswertescheine. Diese gab es in Nennwerten von einem, zwei oder fünf Schillingen. Die Scheine unterlagen einer laufenden Entwertung. Jeden Monat musste für ein Prozent des Nennwertes eine Marke gekauft werden, die auf den Schein aufgeklebt wurde, damit er weiterhin gültig war. Die Teilnahme an diesem Experiment war freiwillig. Es konnte in allen Geschäften in Wörgel mit diesem Notgeld bezahlt werden. Durch die Umtauschgebühr war es der Gemeinde Wörgel möglich, die Arbeitslosigkeit zu minimieren und an verschiedenen Orten zu bauen und zu investieren. Das Experiment dauerte 14 Monate. Schliesslich verunmöglichte die österreichische Nationalbank die Weiterführung dieses Experimentes, da es sich um eine Parallelwährung handelte (vgl. Schwarz 1996: S. 33 ff).

7.3.3 Der WIR-Ring

WIR ist die Abkürzung von Wirtschaftsring-Genossenschaft und deutet gleichzeitig auf das Wort „wir“ im Sinne von Gemeinschaft hin. Die WIR-Genossenschaft wurde im Jahre 1934 während der Wirtschaftskrise in der Schweiz von 16 Mitgliedern in Zürich gegründet. Ziel der Gründung war es, eine Selbsthilfe für mittelständische Unternehmer zur Überwindung der damaligen Absatzkrise zu schaffen. Zu den wichtigsten Gründungsmitgliedern gehörten Werner Zimmermann und Paul Enz. Es ist das älteste noch bestehende System in der westlichen Welt, welches eine Komplementärwährung besitzt. Heute beteiligen sich 60 000 Klein- und Mittelbetriebe in allen Teilen der Schweiz an dieser Genossenschaft. Sowohl die Anzahl Mitglieder, als auch der Jahresumsatz, sind einem stetigen Wachstum unterworfen. Aufgebaut ist die Organisation wie eine Bank, sie arbeitet aber ohne Geld. Einnahmen und Ausgaben der beteiligten Unternehmen werden lediglich über Konten gegeneinander aufgerechnet. Nebst dem Hauptsitz in Basel figurieren sieben Regionalbüros.

Grundgedanke war die Freigeldtheorie von Silvio Gesell. Die WIR arbeitete anstelle von Geld mit Verrechnungseinheiten, die auf dem offiziellen Franken lauten. Ursprünglich musste eine prozentuale Gebühr auf die WIR-Guthaben bezahlt werden. Mehr und mehr rückte der Freigeld-Gedanke von Gesell in den Hintergrund. Die WIR begann langfristige Kredite (z.B. für Bauvorhaben) zu einem allerdings viel geringeren Zins als die anderen Banken zu vergeben. Nach wie vor werden aber die Guthaben der einzelnen Mitglieder nicht verzinst, damit kein Anreiz besteht, Guthaben anzuhäufen. Die WIR-Zahlungsmittel zirkulieren in einem eigenen Kreislauf, das heisst, dass die Einnahmen in WIR-Franken nur an andere Teilnehmer und Teilnehmerinnen des WIR-Ringes abgegeben werden können. Es muss nicht immer der ganze Betrag in WIR bezahlt werden, so dass ein Betrieb zusätzlich auch in Franken Umsätze tätigen kann.

Zum heutigen Zeitpunkt hat ein neues Mitglied zwei Möglichkeiten, zu WIR zu kommen: Entweder verkauft ein Betrieb ein Produkt oder eine Dienstleistung an ein anderes Mitglied innerhalb des WIR-Ringes, oder ein Betrieb nimmt einen WIR-Kredit auf. Die Verzinsung des Kredites liegt bei 1,75% im Jahr, wobei zu erwähnen ist, dass bei Bauvorhaben der WIR-Anteil auf maximal 20% beschränkt ist. Der WIR-Franken entspricht dem Wert eines Schweizer Frankens. Da der WIR-Umsatz von den Möglichkeiten der Mitglieder abhängig ist, gibt es sehr unterschiedliche Anteile, mit denen man in WIR-Franken bezahlen kann. Der durchschnittliche Anteil an WIR an einer Kaufsumme beträgt ca. 40% (vgl. Kennedy 1990: S. 195 ff. und M. Wünstel Mai 2006).

7.3.4 Die LET-Systeme

Das derzeit am häufigsten verwendete Komplementärwährungssystem ist das Local Exchange Trading System (Lokales Tausch- und Handelssystem), kurz LETS genannt. Es wurde 1983 von Michael Linton in ComoxValley auf Vancouver Island (Kanada) ins Leben gerufen. Der in Schottland geborene Kanadier wanderte nach Kanada aus, um dort Arbeit zu finden. In dieser Stadt stiess er jedoch auf eine sehr grosse Arbeitslosigkeit. Aus Not begannen die Bewohner und Bewohnerinnen miteinander Waren und Dienstleistungen zu tauschen. Sie stiessen relativ schnell an ihre Grenzen, da das Tauschsystem auf jeweils zwei Personen beschränkt war. Linton erkannte die Schwierigkeit und schlug den Beteiligten eine erweiterte Form des Tauschens vor: Jede teilnehmende Person des Tauschsystems trug ihre Angebote und Nachfragen in eine Liste ein. Bei einer zentralen Stelle konnte jeder und jede ein Konto eröffnen, auf dem die Tauschaktionen verrechnet wurden. Die Verrechnungseinheit war Green Dollar und ein Green Dollar entsprach einem Dollar. Es gab keine Überziehungslimits und keine Zinskosten bzw. Zinseinnahmen. Jedes Mitglied konnte die lokalen Angebote in Anspruch nehmen ohne seine „Schulden“ direkt zurückzahlen zu müssen. Informationen über Soll und Haben auf den Konten der Teilnehmenden waren für alle verfügbar. Diese Selbstkontrolle verhinderte den Missbrauch des Systems. Das LETS-Modell sollte eine Möglichkeit bieten, mit der Krise umzugehen. Dieses Tauschsystem stiess anfangs auf etliche Widerstände und durchlief schliesslich gute und schlechtere Phasen.

Mehr und mehr verbreitete Linton seine Idee in verschiedenen Ländern der Welt. Heute bestehen in diversen europäischen Ländern, in Amerika, Australien und Neuseeland Tauschorganisationen, die aus diesen Grundgedanken entstanden sind (vgl. Baukhage 1998: S. 103 ff.).

Auch in der Schweiz wurden teils Tauschorganisationen nach dieser Idee oder basierend auf den Grundgedanken von Silvio Gesell gegründet. Das folgende Kapitel geht näher auf die gegenwärtigen Verhältnisse in der Schweiz ein.

7.4 Tauschorganisationen der Schweiz

7.4.1 Erste Tauschorganisation der Schweiz

Das TALENT-Schweiz ist die älteste Tauschorganisation in der Schweiz. Diese Tauschorganisation wurde als Experiment der INWO (Initiative für eine natürliche Wirtschaftsordnung) Schweiz 1993 auf der Grundlage der freiwirtschaftlichen Theorie von Silvio Gesell gegründet. Seit 2001 ist das TALENT ein selbständiger, politisch und konfessionell unabhängiger Verein. Das TALENT-Sekretariat befindet sich in Aarau (vgl. TALENT März 2006 und Estermann 1994: S. 70 f.).

Unterdessen umfasst dieser Verein sieben Regionalgruppen (Stand 20.10.2005).

Grundsätze

- TALENT ist die Verrechnungseinheit und ist ein zinsfreies, auf regionale Märkte ausgerichtetes Tauschmittel. Die TALENTE werden dem Konto der Mitglieder aufgebucht.
- Die Richtlinien für das Tauschen sind in den Spielregeln festgelegt.
- Die Angebote und Nachfragen der TALENTE sind in einer Marktzeitung publiziert.
- Es werden entsprechend der TALENTE der Teilnehmer und Teilnehmerinnen Dienstleistungen, Waren oder Informationen gegen TALENTE untereinander ausgetauscht. Die teilnehmenden Personen wählen mit Hilfe der Frage: „Was ist es mir wert?“ den zu entschädigenden Betrag selber.
- TALENT basiert auf dem Hintergrund, dass das herkömmliche Geld eine Dynamik beinhaltet, die es dort akkumuliert, wo schon viel vorhanden ist.
- TALENT hat zum Ziel, eine sozial und ökologisch nachhaltige Wirtschaft ohne Zins und Wachstumszwang zu fördern. Somit möchte TALENT ein Gegengewicht zur Globalisierung der Märkte bilden.
- Der regionale Markt funktioniert dann, wenn das Angebot und die Nachfrage reichhaltig und kreativ sind.
(vgl. TALENT Schweiz März 2006)

Auch wenn sich die diversen Tauschorganisationen der Schweiz beispielsweise in der Bezeichnung und der Benennung der Währung unterscheiden, können die oben aufgeführten Grundsätze mehr oder weniger als stellvertretend für die restlichen 31 Organisationen bezeichnet werden (vgl. Luzerner Tauschnetz, aktualisiert per 02.05.2006).

Damit ein Einblick in die gegenwärtigen Tauschgeschäfte der Schweiz gewonnen werden kann, werden in der Tabelle 2 zusätzlich vier, teils unterschiedliche Organisationen, einander gegenübergestellt. Die Basis dieser Gegenüberstellung bilden die Kurzportraits und die Hompages der einzelnen Gruppen. Im Anschluss an die Tabelle 2 wird von einer Arbeitsgruppe des überregionalen Tauschkreistreffen in Zürich im März 2006 berichtet.

Kriterien	Tauschorganisationen			
	Luzerner Tauschnetz www.tauschnetz.ch Motto: Zeit statt Geld	Tauschkreis Wädenswil www.tauschkreis.ch Motto: Wir tauschen Dienstleistungen und Waren gegen Geld	LETS www.lets.ch Local Exchange Trading System Zürich	Tauschbörse Soziale Dienste Motte: Auch Fähigkeiten und Talente sind ein Kapital!
Ziele/ Leitideen	will Talente und Fähigkeiten fördern und diese kreativ einsetzen	Fähigkeiten und Talente sinnvoll einsetzen	jede teilnehmende Person bietet Talente und Leistungen an, die sie gut kann oder an denen sie Spass hat	Talente und Fähigkeiten in Gemeinschaft einbringen
	will soziale Kontakte fördern	Leute kennen lernen und Kontakte pflegen	persönliche Beziehungen unter den Mitgliedern fördern und pflegen	soziale Kontakte fördern
	alle, die Zeit haben, können mitmachen: Ältere und Jüngere, Nichtverdienende und Verdienende		für alle Personen aus Stadt Zürich und umliegenden Gemeinden	für Sozialhilfebezüger und -bezügerinnen, Arbeitslose jeden Alters
	alle Teilnehmende können Dienstleistung anbieten und in Anspruch nehmen	ausgeglichenes Nehmen und Geben	kreative und praktische Arbeiten austauschen	Anbieter und Anbieterinnen sowie Beziehende profitieren gleichermassen
	bezahlt wird in der Währung Zeit	für Bezahlung von Waren und Dienstleistungen gilt die Währung Zeit	Verrechnungswährung: ein LETS= eine viertel Stunde	keine Verrechnungseinheit - Tauschbörse möglichst niederschwellig
	alle Dienstleistungen sind gleichwertig		die Zeit jedes Mitglieders ist gleichwertig	
	es entstehen neue ökonomische Werte und neue Werte im Umgang mit Menschen	nicht gewinnorientiert	Vereinsamung („das kann ich doch selbst tun!“), soziale Benachteiligung („mich will doch niemand mehr!“) und Verschuldung („wie soll ich das alles bezahlen!“) verlieren an Bedeutung	Menschen mit wenig Geld sollen untereinander Dienstleistungen ohne monetäre Bezahlung austauschen
	man darf max. 20 Stunden im Minus oder im Plus sein	man darf max. 20 Stunden im Minus oder im Plus sein	man darf max. 20 Stunden im Minus oder im Plus sein	
		Förderung lokaler Vernetzung	Entstehung von lokaler Gemeinschaft	

Kriterien	Tauschorganisationen			
Name	Luzerner Tauschnetz www.tauschnetz.ch Motto: Zeit statt Geld	Tauschkreis Wädenswil www.tauschkreis.ch Motto: Wir tauschen Dienstleistungen und Waren gegen Geld	LETS www.lets.ch Local Exchange Trading System Zürich	Tauschbörse Soziale Dienste Motte: Auch Fähigkeiten und Talente sind ein Kapital!
Wie funktioniert die Tauschorganisation?	Tauschnetz-Treff: jeden Dienstag 17.00-19.00 Uhr	Stammabend: Januar-Juni jeden 2. Mittwoch und Juli-Dezember jeden 2. Dienstag im Monat	Treffen: je ein Frühstückstreff und ein Abend-Stammtisch im Monat, sechs Versammlungen im Jahr	Treffen: 1. und 3. Mittwoch im Monat (10.00-12.00 Uhr) bei Kaffee und Gipfeli
	Zweck der Treffen: Kontakte pflegen, tauschen oder Tausch vereinbaren	Zweck der Treffen: Kontakte pflegen, vorstellen von Tauschaktivitäten, Vorträge von Mitgliedern	Zweck der Treffen: Talente der LETS-Mitglieder näher kennenlernen	Zweck der Treffen: Idee kennenlernen, Kontakte, Tauschen oder Tausch vereinbaren
	Marktzeitung mit Angebot und Nachfrage	Marktzeitung mit Angebot und Nachfrage Angebot und Nachfrage auch auf Homepage	Marktzeitung mit Angebot und Nachfrageerhalten Mitglieder einmal im Jahr Angebot und Nachfrage auch auf Homepage	Angebot und Nachfrage
	Tauschkontokarte, Aktivitäten werden auf Konto verrechnet	Tauschmitteilung auf Zettel, wird auf Konto verrechnet	Tausch wird mit Unterschrift bestätigt, LETS werden auf Konto verrechnet	
	Tauschregeln und Statuten	Teilnehmer-und Teilnehmerinnenbedingungen	Spielregeln und Statuten	Treffen werden von Sozialarbeiterinnen der Gemeinwesenarbeit geleitet

Kriterien	Tauschorganisationen			
Name	Luzerner Tauschnetz www.tauschnetz.ch Motto: Zeit statt Geld	Tauschkreis Wädenswil www.tauschkreis.ch Motto: Wir tauschen Dienstleistungen und Waren gegen Geld	LETS www.lets.ch Local Exchange Trading System Zürich	Tauschbörse Soziale Dienste Motte: Auch Fähigkeiten und Talente sind ein Kapital!
Gründung	seit 1998 Keimzelle: Zukunftswerkstatt Arbeit neu erfinden → der Verein Arbeitslosentreff lud Erwerbslose und Interessierte zu den Veranstaltungen zu diesem Thema ein → Pilotphase für Projekt Tauschnetz begann	seit 1998 ein Projekt der Pro Senectute	seit 1999 Entstehung in den ref. Kirchgemeinden in den Kreisen 7 und 8 – noch heute 40% der Mitglieder aus diesen Kreisen	Januar 2006 Idee entstand im Qualitätszirkel der Sozialen Dienste in Zürich Ziel: Ressourcen der Klienten erfassen
Heute	seit 2001 Trägerverein Luzerner Tauschnetz 309 Aktiv- und Passivmitglieder	wird unabhängig von der Pro Senectute von einer Kerngruppe geleitet ca. 70 Aktiv- und Passivmitglieder	Verein ca. 75 Aktiv- und Passivmitglieder	Pilotphase bis Ende Juni 2006 ca. 5 Personen

Tabelle 2: Schweizer Tauschorganisationen

7.4.2 Überregionales Schweizer Tauschkreistreffen

Am Freitag, 10.03.2006 fand das 4. überregionale Schweizer Tauschkreistreffen in Zürich statt. Delegierte aus 13 verschiedenen Tauschorganisationen der Deutschschweiz haben sich an dieser Tagung beteiligt, unter anderem die vier in der Tabelle 2 erwähnten Organisationen. Vier von diesen 13 Organisationen wurden in den letzten drei Jahren gegründet. Drei weitere lösten sich in den vergangenen zwei Jahren auf.

An diesem Treffen standen zwei Themen im Zentrum:

- Warum ist es sinnvoll, ein nationales Tauschtreffen zu planen? – Was sind die Argumente, die für eine Koordinationsstelle aller Tauschgruppen sprechen würden?
- Ist die Zeittausch-Idee noch zeitgemäss?

Da für diese Arbeit vor allem das zweite Thema relevant ist, erfolgt an dieser Stelle eine Übersicht über die Resultate aus der zweiten Gruppe. Es wurde versucht, ähnliche Punkte oder widersprüchliche Argumente einander gegenüberzustellen:

Argumente dafür	Argumente dagegen
Sozialer Kontakt im eigenen Stadtkreis oder in nächster Umgebung wird gefördert.	Fehlende Bekanntheit – Wie sollen neue Mitglieder gewonnen werden?
Auf Grund der Treffen kann gegenseitiges Vertrauen aufgebaut werden, ist Voraussetzung für den Austausch von Aktivitäten.	Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit der einzelnen Mitglieder ist unterschiedlich.
Das Tauschen weckt Freude am eigenen Tun, da vor allem Dienstleistungen angeboten werden, die man mit Freude macht oder gut kann.	Schwellenangst und zu geringer Selbstwert: „Was kann ich anbieten?“ – „Habe ich Fähigkeiten?“ – „Was habe ich für Bedürfnisse?“
Steigerung immaterieller Werte Komplementäres Geld ist nicht gewinnorientiert, es bringt keine Schulden.	Tauschen hat geringes Ansehen in der Gesellschaft, weil Geld hohen Stellenwert hat.
Tauschen kann Lebensqualität steigern, weil nachgefragte Leistungen teils nicht mittels Geld erreicht werden können.	Tauschen stellt Konkurrenz zu Betrieben und öffentlichen Dienstleistungen dar.
Unterstützung bei Arbeitslosigkeit	Arbeitslose haben oft andere Probleme, als nach Ressourcen zu suchen. Arbeitslose sind oft mit Arbeitssuche beschäftigt, Gedanken sind zu wenig frei für Zeittausch.
Betätigungsfeld für Pensionierte – Diese Leute verfügen oft über Kraft und Kapazität.	Es beteiligen sich vor allem Personen, die über Geld und Zeit verfügen. Innerhalb der Gruppen wird teils wenig getauscht, vor allem ist die Nachfrage oft kleiner als das Angebot

Tabelle 3: Positive und negative Aspekte einer Tauschorganisation (Erfahrungsaustausch)

Zusammenfassende Gedanken aus der Arbeitsgruppe

Die meisten Beteiligten der Arbeitsgruppe waren nach wie vor der Überzeugung, dass die Tauschidee zeitgemäss ist. Man war sich aber darüber einig, dass Tauschen sehr anspruchsvoll ist. Es braucht einerseits eine innere Freiheit, um den Tauschmarkt mitgestalten zu können. Mit dieser Überlegung erklärten sich einige Beteiligte, warum vor allem Personen, die über Geld und Zeit verfügen, sich für eine Tauschorganisation interessieren und beispielsweise Arbeitslose eher schwierig für diese Idee zu gewinnen sind. Das Tauschen erfordert von jeder beteiligten Person ein aktives Nehmen und Geben, ansonsten kann eine Tauschorganisation nicht überleben. Tauschen bedeutet, Beziehungsarbeit zu leisten, trotzdem darf der soziale Kontakt nicht das Hauptziel der Tauschgruppe darstellen. Da die Tauschorganisationen von den Beteiligten ein Umdenken bezüglich Geld und Zeit erfordern, ist die Grundsatzdiskussion über den Wert des Tauschens ein wesentlicher Aspekt der Aufbauarbeit einer Gruppe.

Im folgenden Fazit erfolgen relevante Punkte für das Tauschring-Konzept, bestehend aus Erkenntnissen der Tabellen 2 und 3.

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Regelmässige Treffen zwecks sozialem Kontakt und Austausch der Aktivitäten sind für das Funktionieren einer Tauschorganisation von fundamentaler Bedeutung. Tauschen macht eine lokale Vernetzung möglich.

Mit Hilfe des Tauschringes sind Fähigkeiten und Talente gefragt und können gefördert werden. Das Tauschen von Dienstleistungen weckt Freude am eigenen Tun und vermittelt Sinnhaftigkeit.

Der Tauschring ist eine Möglichkeit für Arbeitslose. Trotzdem ist es nicht einfach, diese Gruppe von Menschen für ein solches Projekt zu gewinnen. Es stellt sich die Frage nach dem Warum und nach möglichen Veränderungsindikatoren.

Tauschen ist zwar historisch gesehen kein neues Phänomen, hat aber in der heutigen Gesellschaft eine verschwindend kleine Bedeutung. Es ist wichtig, dass ein Gefäss geschaffen wird, wo Informationen zum Thema Tauschen erworben und entsprechende Diskussionen geführt werden können.

Bedeutung für die Tauschringregeln

Den Beteiligten des Tauschringes müssen Angebot und Nachfrage in irgendeiner Form zugänglich sein, beispielsweise in Form einer Marktzeitung.

Für die Erfassung der geleisteten und geforderten Dienstleistung braucht es eine Form von Verwaltung.

Bedingung für das Funktionieren eines Tauschringes ist das Wechselspiel zwischen Nehmen und Geben, damit sich die Komplementärwährung in stetigem Umlauf befindet.

Die Bedingungen oder Regeln eines Tauschringes müssen allen Beteiligten zugänglich sein.

Der Abschluss des Kapitels „Tauschorganisation“ bildet eine Übersicht über die wichtigsten Grundprinzipien eines Tauschringes.

7.5 Grundprinzipien eines Tauschringes

Generell kann der Tauschring als erweiterte informelle Freiwilligenarbeit betrachtet werden. Erweitert deswegen, weil es hier um ein gegenseitiges Nehmen und Geben geht und kein Gefälle zwischen Gebenden und Nehmenden entsteht. Die Komplementärwährung gewährt der gebenden Person das Recht, zu irgendeiner Zeit eine Gegenleistung in Anspruch zu nehmen.

Der folgende Strukturierungsvorschlag greift die Aspekte der Tabelle 2 „Vier weitere Schweizer Tauschorganisationen“ wieder auf und ordnet sie in drei Ebenen: persönliche, soziale und ökonomische Ebene. Erweitert und präzisiert werden die Aussagen der einzelnen Tauschorganisationen mit Hilfe von Informationen einzelner Internetseiten und zweier Bücher über dieses Thema (vgl. Tauschring-Archiv, August 2005 / Tauschringe - Ein Modell für die Zukunft August 2005 / Das Flecü August 2005 / Lietaer August 2005 / Baukhage 1998: S. 13ff. / Lietaer 1999: S. 299ff.).

7.5.1 Persönliche Ebene

- Die Phantasie und die Kreativität können angeregt werden. Man stösst eventuell auf brachgelegene Fähigkeiten und Talente oder entdeckt neue.
- Ist jemand schon seit längerer Zeit nicht mehr in einem Arbeitsprozess eingebunden, fehlt ihm oft eine geregelte Tagesstruktur. Das Tragen von Verantwortung und die zuverlässige Errichtung einer Arbeit bereiten zum Teil Mühe. Diese Voraussetzungen für eine Tätigkeit im heutigen Arbeitsmarkt können in einem Tauschring wieder erlernt werden.

7.5.2 Soziale Ebene

- Dem Grundgedanken des Tauschringes liegt der humanistische Ansatz zu Grunde: Jeder Mensch besitzt Fähigkeiten und Talente, die er einerseits anbieten kann, aber andererseits auch nachgefragt werden. Es wird bei den Fähigkeiten und nicht bei den Mängeln eines Menschen angesetzt.
- Da am Tauschprozess verschiedene Personen beteiligt sind, können einerseits die eigenen Fähigkeiten und Interessen eingebracht werden, andererseits stehen diverse Fähigkeiten zur Nutzung zur Verfügung.
- Es können Sozialkompetenzen (z.B. persönliche Dienstleistung als Talent zu präsentieren) und Fachkompetenzen (z.B. regelmässiges Ausüben des Hobbys

bringt erweiterte Kenntnisse) erworben werden, von denen nicht nur die Person selbst, sondern auch andere profitieren.

- Idealerweise findet bei einem Tauschring ein Austausch zwischen Generationen, aber auch zwischen verschiedenen Milieus statt.
- Die Begegnungen innerhalb der Gruppe und das Tauschen der Waren oder Dienstleistungen ermöglichen neue Kontakte. Der Tauschring bietet demzufolge die Möglichkeit, aus einer isolierten Situation herauszutreten. Es kann ein regionales, soziales Netz entstehen.
- Lietaer erläutert in seinem Buch „Das Geld der Zukunft“ (1999), dass in der heutigen Zeit das Gemeinschaftsgefühl vielerorts verloren geht. Er zeigt den Zusammenhang zwischen Gemeinschaft und dem gegenseitigen Austausch auf und weist in diesem Zusammenhang auf die etymologische Definition von Gemeinschaft hin. Der Ursprung dieses Wortes stammt aus dem Lateinischen. „Munus“ bedeutet Geschenk und das Wort „cum“ zusammen. Somit heisst das Wort community (Gemeinschaft): untereinander schenken. Eine lokale Währung sieht er als Möglichkeit, dieser Idee etwas näher zu kommen (vgl. Lietaer 1999: S. 302f.).

7.5.3 Ökonomische Ebene

- Die Lohnarbeit wird auf Grund von Rationalisierung und Sparmassnahmen an vielen Orten immer knapper, was aber nicht zu bedeuten hat, dass die Arbeit an und für sich knapper wird. Einerseits produziert die Rationalisierung „überflüssige“ Arbeitskräfte. Andererseits existieren eine Menge Dienstleistungen, die nicht erbracht werden können. Der Tauschring soll unter anderem ein mögliches Instrument für Dienstleistungen darstellen, welche sonst zu Marktbedingungen nur schwer zu organisieren und zu bezahlen wären, beispielsweise das Einkaufen für ältere Menschen.
- Im Tauschring werden Dienstleistungen, Waren und Leihgaben nicht mit Geld bezahlt, sondern mit komplementärer Währung (Zeit, Talent Lets ...) verrechnet. Dadurch, dass jede Dienstleistung gleich bewertet wird, entsteht ein neues Verständnis von Arbeit: Das Geld steht nicht mehr im Vordergrund, sondern die Zeit entwickelt sich zu einem Wertemassstab.
- Ein Tauschring kann als ökonomische Selbsthilfe betrachtet werden. Gerade in einer Zeit der immer steigenden Arbeitslosigkeit oder der vielen Sozialhilfebezüger und -bezügerinnen ist das gegenseitige Tauschen eine Möglichkeit, sich zusätzlich etwas leisten zu können.
- Die Auflösung der herkömmlichen Familienstruktur bringt das Fehlen einer gegenseitigen Hilfe im Familiensystem mit sich. Der Tauschring kann als Instrument für diese Art von Unterstützung eingesetzt werden.

- Der Tauschring beinhaltet das Prinzip der Opportunitätskosten. Er bietet Menschen die Möglichkeit, ungeliebte Arbeiten von andern erledigen zu lassen und dafür selbst Dinge zu tun, die einem Spass machen.
- Ein wichtiger Grundgedanke der meisten Tauschringe ist die Hinterfragung des heutigen Geldsystems. Die grössten Probleme werden häufig in folgenden Punkten gesehen:
 - Zinsen und Zinseszinsen, welche auf der einen Seite zu immer grösserem Vermögen und auf der anderen Seite zu immer grösserer Verschuldung führen können.
 - Zinsen können dazu führen, dass das Geld gehortet wird. Demzufolge ist der Umlauf des Geldes nicht mehr gewährleistet. Die Komplementärwährung bietet eine Möglichkeit, das Zinssystem zu hinterfragen.
 - Der heutige Geldfluss ist undurchschaubar. Es ist praktisch für niemanden nachvollziehbar, wohin und woher das Geld wirklich fliesst.
 - Heute gilt das Motto: Was nichts kostet, ist nichts wert. Der gegenwärtige Geldwert soll überdacht und wesentlichen Werten wie Zeit, Leben, Lieben und Lernen wieder mehr Gewicht zugeschrieben werden.
 - Lietaer ist der Überzeugung, dass Gier und die Angst vor Knappheit durch das gegenwärtige Geldsystem laufend erzeugt und vergrössert werden (vgl. Lietaer Mai 2006). Der Tauschring möchte das heutige Geldsystem nicht abschaffen und ersetzen. Vielmehr soll die alternative Verrechnungseinheit eine Komplementärwährung darstellen. Sie soll dort eingesetzt werden, wo das Geld fehlt, um aktiv zu werden.

Dieser Strukturierungsvorschlag hat nicht Anspruch auf Vollständigkeit. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, wenn noch detaillierter auf die Problematik des heutigen Geldsystems eingegangen würde.

8 Theoretische Ansätze

Das vierte Kapitel befasst sich mit drei theoretischen Ansätzen, welche dem Konzept des Tauschringes als Grundlage dienen.

Die beiden ersten theoretischen Ansätze gelten als integrative Modelle für Gesundheit und Krankheit. Sowohl das integrative Anforderungs- und Ressourcen Modell von Peter Becker als auch das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky beschäftigen sich mit dem Gedanken, welche Bedingungen den psychischen und den physischen Gesundheitszustand eines Menschen mitbestimmen. Beide Modelle lassen sich von folgender Frage leiten: Welche Faktoren stehen einer Person in einer schwierigen Situation zur Verfügung, um diese meistern zu können?

Der dritte theoretische Ansatz bildet das Empowerment-Konzept. Empowerment ist eine Grundhaltung und wird von folgendem Menschenbild getragen: Mit den eigenen Stärken wachsen! Es setzt wie auch die beiden andern Modelle, bei den Ressourcen von Einzelnen oder von Gruppen an.

8.1 Das integrative Anforderungs-Ressourcen Modell von P. Becker

8.1.1 Der Begriff Ressource

Im Allgemeinen werden jene Mittel als Ressourcen bezeichnet, welche zum Lösen einer bestimmten Aufgabe benötigt werden. Jede Disziplin, bei der Ressourcen eine Rolle spielen, verwendet dazu andere Begriffe oder Definitionen.

Ökonomie: Arbeit und Kapital als Produktionsfaktoren werden als Ressourcen bezeichnet. Je nach Analyseziel gelten Ausbildung oder Forschung ebenfalls als Ressourcen (vgl. Wikipedia Lexikon März 2006).

Soziologie: Die Soziologie kennt ökonomische und kulturelle Ressourcen, welche den Status einer Person in einer Gesellschaft beeinflussen (vgl. Wikipedia Lexikon März 2006).

Soziale Arbeit: Bezogen auf die soziale Arbeit soll an dieser Stelle ein Gesprächsausschnitt aus einem unveröffentlichten Manuskript von Norbert Herriger aufgeführt werden:

„Ressourcen sind Kraftquellen – wie die französische Wurzel dieses Wortes nahe legt, denn „source“ bedeutet Wurzel. Es sind Quellen, aus denen man all das schöpfen kann, was man zur Gestaltung eines zufriedenstellenden, guten Lebens braucht, was man braucht, um Probleme zu lösen oder mit Schwierigkeiten zurecht zu kommen. Das können verschiedene Hilfen sein, denn jeder Mensch ist ganz

anders, und jede Situation, jede Herausforderung und Lebensphase braucht andere Ressourcen.

Ressourcen finden wir in uns selbst, in persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften, Kompetenzen, Interessen und anderes mehr – wir sprechen hier von „personalen Ressourcen“. Kraftquellen finden wir natürlich auch in Partnern, Freunden, Eltern und anderen wichtigen Menschen in unserer sozialen Umgebung – wir sprechen hier von sozialen Ressourcen.“(Herriger März 2006)

8.1.2 Das Modell von Peter Becker

Das Modell von Peter Becker basiert auf Hypothesen, welche besagen, dass der Grad der körperlichen und psychischen Gesundheit am Wohlbefinden, an eventuell vorhandenen organischen Krankheiten und an der Fähigkeit zur Erfüllung von sozialen Rollen zu erkennen ist. Er möchte mit seinem Modell darlegen, dass eine Person, die bestimmte gegenwärtige Anforderungen mit ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen bewältigen kann, sich eher bei guter Gesundheit fühlt, als Menschen, die diesbezüglich in letzter Zeit erfolglos waren (vgl. Becker 1992: S. 99ff.).

Da es die absolute Gesundheit nicht gibt (darauf wird im Kapitel 4.3.1 noch genauer eingegangen), geht es bei Becker um einen Abstimmungsprozess zwischen den täglich subjektiv erlebten Anforderungen und den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen.

In etwas vereinfachter Form ist in der Abbildung 3 das integrative Anforderungs- und Ressourcenmodell dargestellt.

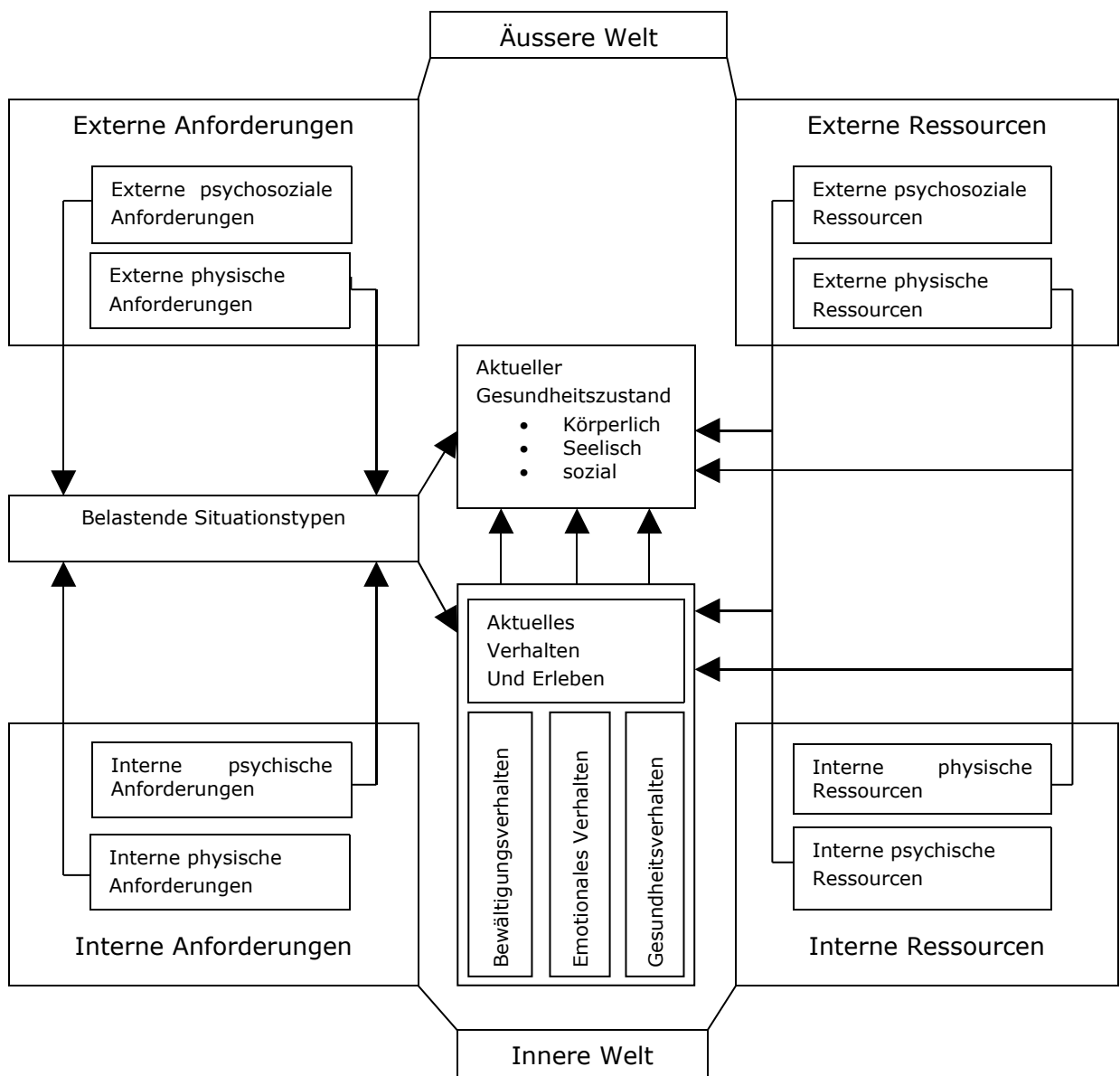


Abbildung 3: Anforderungs-Ressourcen Modell von P. Becker (Darstellung der Autorin)

Dieses Modell erscheint im ersten Augenblick sehr komplex. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Becker in seinem Modell von einer äusseren und einer inneren Welt ausgeht. Aus diesem Grunde verwendet er sowohl bei den Anforderungen, als auch bei den Ressourcen, die Begriffe intern und extern. In einem nächsten Schritt werden einzelne Bereiche und die relevanten Zusammenhänge innerhalb des Modells erklärt.

Anforderungen

Gemäss der Abbildung 3 unterscheidet Becker zwischen externen (psychosozialen und physischen) und internen (psychischen und physischen) Anforderungen.

Externe Anforderungen

Zu den externen psychosozialen Anforderungen zählt er schulische, berufliche oder familiäre Anforderungen sowie solche bestimmter gesellschaftlicher Gruppen. Unter physischen Anforderungen versteht er beispielsweise körperliche Belastung am Arbeitsplatz oder Lärm und Schadstoffe. Zu hohe oder zu niedrige Anforderungen können gemäss Becker zu Über- oder Unterforderung führen (vgl. Becker 1992: S. 100-101).

Interne Anforderungen

Becker versteht unter dieser Kategorie von Anforderungen „vom Individuum ausgehende Sollwerte“. (ebd.: S. 102) Diese gehen zum Teil aus psychischen Bedürfnissen, verinnerlichten Normen und Werten oder anderen individuellen Parametern (z.B. Selbst- oder Umweltideal) hervor. Eine Person kann sich also sehr wohl überfordern, indem sie sich durch überhöhte Sollwerte unter Druck setzt.

Becker spricht in diesem Zusammenhang von belastenden Situationstypen, die entweder aus internen oder externen Anforderungen resultieren und schliesslich emotionale Zustände auslösen können. Treten schwere Anforderungen gehäuft und über längere Zeit auf, sind die emotionalen Zustände umso intensiver.

Bei Individuen, welche über längere Zeit mit den Anforderungen von Arbeitssuche, Absagen, um einige Beispiele zu nennen, konfrontiert sind, gehen zum Beispiel folgende Situationstypen hervor: Bedrohung, nie mehr eine Arbeit zu finden – Frustration und Misserfolg oder Verlust von Beziehungen oder materiellen Gütern. Bei der betroffenen Person lösen diese Stressoren beispielsweise Angst, Hoffnungslosigkeit oder das Gefühl von Sinnlosigkeit aus. Diese Zustände nennt Becker emotionale Zustände.

Ressourcen

Stehen einem Individuum entsprechende Ressourcen zur Verfügung, auf die es bei Bedarf zurückgreifen kann, wird die Bewältigung von Anforderungen erleichtert. Becker unterscheidet an dieser Stelle wieder zwischen externen (psychosozialen und physischen) und internen (psychischen und physischen) Ressourcen (vgl. ebd.: S. 102f.).

Externe Ressourcen

Zu den externen psychosozialen Ressourcen zählt Becker z.B. günstige Bedingungen in der Familie, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft. Er betont in diesen Bereichen den Wert der Menschlichkeit. Zudem erwähnt er auch die Wichtigkeit günstiger finanzieller Bedingungen und guter sozialer, kultureller und pädagogischer Einrichtungen.

Unter externen physischen Ressourcen versteht Becker äussere Lebensbedingungen, die der Befriedigung primärer physischer Bedürfnisse dienlich sein können und gleichzeitig die Gesundheit positiv beeinflussen können: Z.B. Angebot an gesunder und trotzdem preiswerter Nahrung, gesunde Umwelt ... (vgl. ebd.: S. 103).

Interne Ressourcen

Unter internen physischen Ressourcen versteht Becker auf der einen Seite die genetische oder erworbene Krankheitsdisposition, auf der andern Seite aber auch die persönliche physische Kondition.

Bei den internen psychischen Ressourcen schreibt Becker den Bereichen „seelische Gesundheit“ und „habituelles Gesundheitsverhalten“ eine wichtige Bedeutung zu. Unter seelischer Gesundheit als Eigenschaft wird die persönliche Fähigkeit zur Bewältigung externer und interner Anforderungen verstanden.

Ein ausgeprägtes habituelles Gesundheitsverhalten meint, dass sich das Individuum um die Förderung und Erhaltung seiner Gesundheit kümmert. Dies setzt jedoch voraus, dass die betroffene Person Vertrauen in sich selbst hat und zuversichtlich ist, dass sie ihre Gesundheit durch die Gestaltung ihres Lebens beeinflussen kann. Ebenfalls ist es hilfreich, wenn der Person bewusst ist, was die Gesundheit im allgemeinen unterstützen und ihr ganz persönlich helfen kann. In diesem Zusammenhang nimmt das Wahrnehmen der Körpersignale eine wichtige Stellung ein. Die Zeichen, die der Körper aussendet, können für die Förderung und Erhaltung der Gesundheit unterstützend und wegweisend sein (vgl. ebd.: S. 104).

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Auf Grund des Ansatzes von Becker ist das Kennen und Fördern der internen und externen Ressourcen von grosser Wichtigkeit. Diese dienen der betreffenden Person zur Bewältigung von alltäglichen Anforderungen und beeinflussen ihr Wohlbefinden positiv. Da Erwerbslose besonders vielen internen und externen Anforderungen ausgesetzt sind, soll bei der Arbeit mit diesen Personen den Ressourcen eine grosse Wichtigkeit eingeräumt werden.

Auf Grund der oftmaligen Verdecktheit der Ressourcen stellt sich für den Aufbau eines Tauschringes die Frage nach der Aktivierung und den Möglichkeiten für das Kennenlernen interner und externer Ressourcen. Gespräche oder geeignete Methoden sollen dazu dienen. Somit kann der Tauschring die Erwerbslosen bei der Bewältigung der Anforderungen unterstützen und die damit verbundenen Gefühlszustände positiv beeinflussen.

Bedeutung für die Tauschringregeln

Das Kennenlernen von externen Ressourcen erfordert einen Ort, wo diese bekannt gemacht werden oder Personen, über die jeweilige Ressourcen ins Gespräch kommen können.

Im folgenden Kapitel wird das zweite integrative Modell von Krankheit und Gesundheit beschrieben. Das salutogenetische Modell orientiert sich an der Frage, wieso Menschen trotz vielfältiger Stressoren oder Krankheitserreger ihre Gesundheit bewahren können.

8.2 Das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky

8.2.1 Zur Person Aaron Antonovsky

Aaron Antonovsky wurde 1923 in Brooklyn geboren. Er studierte Geschichte und Wirtschaft und kam eher zufällig mit der Medizinsoziologie und der Stressforschung in Kontakt. Im Jahre 1956 wurde er Leiter der Forschungsabteilung des Anti-Diskriminierungsausschusses des Staates New York. 1959-1960 war er als Professor für Soziologie tätig. Zusammen mit seiner Frau wanderte er 1960 nach Israel aus. Nebst dem Lehrauftrag als Medizinalsoziologe wandte er sich der Stressforschung und diversen Forschungen im Gesundheitswesen zu. Hervorzuheben ist seine Forschung über ethnische Unterschiede in der Verarbeitung der Menopause bei in Israel lebenden Frauen. Unter diesen befanden sich auch solche, die in nationalsozialistischen Konzentrationslagern überlebt hatten. Für Antonovsky war es ein Wunder, dass sie es geschafft haben, ein neues Leben aufzubauen.

Der Forschung des Wunders des Gesundbleibens widmete Antonovsky fortan seine Arbeit und sein Engagement.

Er starb im Alter von 71 Jahren am 7.7.1994 in Israel (vgl. Antonovsky 1997: S. 13f.).

8.2.2 Das Modell der Salutogenese

Während sich der pathogenetische Blick auf die Entstehung der Krankheit richtet, fragt sich Antonovsky nach den Faktoren, die die Gesundheit bewahren oder stabilisieren. Seine zentrale Fragestellung lautet demzufolge:

„Warum bleiben Menschen, obwohl sie gesundheitsgefährdeten Einflüssen ausgeliefert sind, gesund?“ Diese Sichtweise nennt Antonovsky Salutogenese (von lat. Salus: Heil und griech. Genese: Entstehung). Gemäss der salutogenetischen Gedankenprämisse sind Krankheit und Gesundheit keine Dichotomie, d.h. man ist nicht entweder krank oder gesund. Vielmehr ist Antonovsky der Überzeugung, dass Gesundheit und Krankheit zwei Pole in einem Kontinuum sind (vgl. Antonovsky 1997: S. 21ff.).

Diese Ansicht geht davon aus, dass Menschen zu jeder Zeit Gesundheit und Krankheit erleben. Je nach Situation werden diese beiden Pole in einem unterschiedlichen Verhältnis erlebt. Gesundheit ist nichts Statisches, sondern etwas, das ständig und lebenslänglich im Fluss ist. Antonovsky selbst verwendet die Metapher vom Fluss als Strom des Lebens:

„...meine fundamentale philosophische Annahme ist, dass der Fluss der Strom des Lebens ist. Niemand geht sicher am Ufer entlang. Darüber hinaus ist es mir klar, dass ein Grossteil des Flusses sowohl im wörtlichen wie auch im übertragenen Sinn verschmutzt ist. Es gibt Gabelungen im Fluss, die zu leichten Strömungen oder in gefährliche Stromschnellen und Strudel führen. Meine Arbeit ist der Auseinandersetzung mit folgender Frage gewidmet: `Wie wird man, wo immer man sich im Fluss befindet, dessen Natur von historischen, soziokulturellen und physikalischen Umweltbedingungen bestimmt wird, ein guter Schwimmer?`“ (ebd.: S. 92)

Da man gemäss diesem Zitat von Antonovsky im Leben immer wieder auf Anforderungen stösst, geht es beim salutogenetischen Modell um die Frage:

“Welche Faktoren können sich für einen Menschen in einer Krise zu einer tragenden Unterstützung entwickeln?” Antonovsky fasst Phänomene, die zur Bekämpfung verschiedenster Stressoren wirksam sind, unter dem Begriff generalisierte Widerstandressourcen (GRR) zusammen: „Geld, Ich-Stärke, kulturelle Stabilität, soziale Unterstützung...“ (ebd.: S. 16). Antonovsky stellt den Ressourcen die Stressoren, die sogenannten generalisierten Widerstandsdefizite (GRD), gegenüber. Damit meint er Lebenssituationen, für die es keine unmittelbar verfügbare Ressourcen gibt. Solche Lebenserfahrungen können beispielsweise von „...Inkonsistenz, Unter-oder Überforderung und fehlender Teilhabe an Entscheidungen...“ (ebd.: S.44) geprägt sein. Aufgabe des Organismus ist es demzufolge, dass Spannungszustände bewältigt werden können, damit möglichst wenige Stresssituationen entstehen.

Analog zu den Begriffen Gesundheit und Krankheit stellt sich Antonovsky die generalisierten Widerstandressourcen und -defizite als Kontinuum vor. Je nachdem, ob man sich näher beim positiven oder beim negativen Pol befindet, trägt dies zur Stärkung oder eher zur Schwächung des Kohärenzgefühls bei. Auf diesen Begriff wird im folgenden Kapitel genauer eingegangen.

8.2.3 Das Konzept des Kohärenzgefühls

Antonovsky versucht in der Folge ein Konzept zu entwickeln, mittels dessen Phänomene als generalisierte Widerstandsressourcen identifiziert werden können. Er nennt das Konzept „Sense of Coherence“ (SOC), das im Deutschen mit Kohärenzgefühl übersetzt wird. Es beschreibt, dass der Mensch die Welt als vorhersehbar und verstehbar wahrnimmt, eine Welt der Form, Struktur und

Gesetzmässigkeit. Kernpunkt dieses Konzeptes bilden folgende drei Komponenten: Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit. Diese drei Themen sind Resultate aus Interviews mit schwer traumatisierten Personen. Bei diesen Interviews stand die Leitfrage „Wie sehen Sie Ihr eigenes Leben?“ im Zentrum. Aufgrund der Analyse dieser Protokolle wurden Personen mit einem starken und solche mit einem schwachen SOC eingestuft. Es wurde nach Themen gesucht, die bei denjenigen Personen mit einem hohen SOC vorhanden waren und bei denjenigen mit einem niedrigen SOC fehlten (vgl. ebd.: S.34ff.).

Verstehbarkeit

Unter Verstehbarkeit wird eine kognitive Komponente verstanden, die dem einzelnen hilft, interne und externe Stimuli sinnhaft wahrzunehmen und diese nicht als chaotisch, willkürlich oder unerklärlich einzustufen. Falls überraschende Ereignisse eintreten, so sind sie einzuordnen. Personen mit einem hohen Ausmass an Verstehbarkeit gelingt es, in ihrem Leben eine gewisse Gesetzmässigkeit in Form und Struktur zu erkennen. Diese Menschen besitzen Vertrauen, mit Stresssituationen und unvorhersehbaren Situationen umgehen zu können.

Handhabbarkeit

Die Komponente der Handhabbarkeit meint, dass die einzelne Person wahrnimmt, dass ihr Ressourcen zur Bewältigung schwieriger Anforderung zur Verfügung stehen. Es können interne Hilfsquellen (z.B. Religion) oder externe Hilfsquellen (z.B. Freunde) sein. Verfügt ein Individuum über eine hohe Handhabbarkeit, so erlebt diese Person eine bestimmte Situation als beeinfluss- und steuerbar. Sie übernimmt für ihr Leben eine gewisse Verantwortung und fühlt sich nicht in eine Opferrolle gedrängt. Man sieht die Möglichkeit, mit Hilfe von äusseren oder inneren Ressourcen, eine schwierige Situation zu meistern.

Bedeutsamkeit

Antonovsky misst der Komponente der Bedeutsamkeit den grössten Einfluss auf die Gesundheit bei. Er beschreibt sie als diejenige, „die das motivationale Element repräsentiert.“ (Antonovsky 1997: S. 35) Ähnlich wie bei der Verstehbarkeit beinhaltet diese Komponente die Sinnhaftigkeit des Lebens. Bei der Bedeutsamkeit geht es aber darum, dass man das Leben oder Teile des Lebens emotional als sinnvoll erachtet und es sich lohnt, Energie in die gestellten Anforderungen zu investieren. Solche Anforderungen oder Probleme werden dann auch viel mehr als Herausforderungen, denn als Laster empfunden. Die Teilnahme an Entscheidungsprozessen ist dem Erleben von Bedeutsamkeit förderlich. (vgl. Antonovsky 1997: S. 34ff.)

Gemäss Antonovsky stehen diese drei Komponenten in Beziehung zu einander und sind unterschiedlich entwickelt. Die Grundsteine für ein hohes oder niedriges

Kohärenzgefühl werden in der Kindheit und in der Adoleszenz gelegt. Es wird von gesammelten Einflüssen und Erfahrungen geprägt. Eine Veränderung des Kohärenzgefühls im Erwachsenenalter hält Antonovsky nur für begrenzt möglich. Höchstens radikale Veränderungen, welche unerwartete Veränderungen mit sich bringen und die bisherigen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten stark verändern, können das SOC beeinflussen. Neuere Studien über das Kohärenzgefühl widerlegen jedoch diese Annahme. Beispielsweise wirkt sich ein grösserer Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz positiv auf das SOC aus (vgl. Kernen 2005: S. 109).

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Im Modell der Salutogenese von Antonovsky wird deutlich, dass das Wohlbefinden eines Menschen sehr stark von den generalisierten Widerstandsressourcen abhängt. Bei unfreiwillig erwerbslosen Personen sind Teile dieser Ressourcen (Geld, Ich-Stärke, kulturelle Stabilität und soziale Unterstützung) nur in geringem Masse vorzufinden. Um so wichtiger ist es, dass diese Personen Vertrauen gewinnen, mit belastenden oder unvorhersehbaren Situationen umgehen und diese mit Hilfe von eigenen oder fremden Hilfsquellen beeinflussen zu können. Dadurch kann das Leben als emotional sinnvoll empfunden werden. Es ermöglicht, dass wenigstens einige der vom Leben gestellten Anforderungen es wert sind, Energie in diese Herausforderungen zu investieren.

Dadurch, dass eine Person beim Tauschen in Kontakt mit den eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten bzw. denjenigen anderer kommt, bietet der Tauschring Raum, Vertrauen in sich und in andere Menschen zu gewinnen oder dieses wieder aufzubauen. Durch das Geben und Nehmen entsteht das Gefühl, etwas bewirken zu können, das eigene und das Leben anderer zu beeinflussen .

Im dritten und letzten Teil des Kapitels „Theoretische Ansätze“ folgt das Konzept des Empowerments.

8.3 Empowerment-Konzept

8.3.1 Der Begriff Empowerment

Empowerment ist ein relativ offener, unbestimmter Begriff. Es wird damit keine Methode, sondern eine Grundhaltung professioneller Arbeit beschrieben (vgl. Stark 2000: S. 2). Empowerment lässt sich am ehesten mit den Wörtern Bemächtigung und Selbstbemächtigung übersetzen. Aus der Vielfalt von möglichen Erklärungen wurden drei Definitionen ausgewählt, welche Aspekte des Empowerments

aufzeigen, die im Zusammenhang mit einer Tauschringgründung von Bedeutung sind.

„ Leitfaden des Empowerment-Konzeptes ... ist das Vertrauen in die Stärken des Menschen und der Glaube an seine Fähigkeiten, Regie über das eigene Leben zu führen. Es formuliert damit eine Absage an den Defizit-Blickwinkel, der bis heute das Klientenbild der traditionellen psychosozialen Arbeit einfärbt....“ (Herriger 1995: S. 34, zit. in: Herriger 1997: S. 14)

„Psychosoziale Arbeit im Sinne des Empowerment-Ansatzes muss Bedingungen bereitzustellen versuchen, die es Menschen ermöglichen, sich ihrer ungenutzten, vielleicht auch verschütteten Ressourcen und Kompetenzen (wieder) bewusst zu werden, sie zu erhalten, zu kontrollieren und zu erweitern, um ihr Leben selbst zu bestimmen und ohne `expertendefinierte Vorlagen` eigene Lösungen für Probleme zu finden.“ (Weiss 1992: S. 162, zit. in: Herriger 1997: S. 16)

„Empowermentprozesse erzählen Geschichten von Menschen und ihren Zusammenschlüssen, denen es gelungen ist, ihre eigenen Ressourcen und Stärken zu erkennen und diese in soziale Handlungen umzusetzen. Empowerment ist also als ein Prozess zu betrachten, in dem Menschen, Organisationen oder Gemeinschaften ihren ökologischen und sozialen Lebensraum gestalten und so mit eingeschränkten Bedingungen und problematischen Situationen kreativ und ihren Bedürfnissen gemäss umgehen lernen. Der Blickwinkel richtet sich hier gezielt auf die Ressourcen und Stärken der Menschen, auf ihre Potentiale zur Lebensbewältigung und -gestaltung – auch unter den eingeschränkten Bedingungen des Mangels oder vor dem Hintergrund vielfältiger persönlicher und sozialer Defizite.“ (Stark 1996: S. 107 f., zit. in Herriger 1997: S. 14)

8.3.2 Kurze Geschichte des Empowerment-Konzeptes

Die Philosophie und Praxis des Empowerments hat ihre Wurzeln in diversen sozialen Bewegungen in den USA. Träger der sozialen Bewegungen waren u.a. Gruppen, welche von einer sozialen Ungleichheit betroffen waren und sich für „ein Mehr an Lebensenergie, Partizipation und politischer Durchsetzungskraft einsetzten.“ (Herriger 1997: S. 20) Diese Bewegungen nahmen in den 50er und 60er Jahren des letzten Jahrhunderts ihren Anfang. An dieser Stelle sollen einige davon genannt werden.

- Die Bürgerrechtsbewegung der schwarzen Minderheitsbevölkerung in den USA leistet jedoch schon in der Zeit des zweiten Weltkrieges Widerstand gegen die Diskriminierung bezüglich Arbeitsbedingungen und Mindestlohn und setzte sich später unter anderem für die Legalisierung illegaler Aufenthalte ein.
- Die feministische Bewegung, die ihren Ursprung in den 60er Jahren hat, befasste sich mit Umbrüchen weiblicher Lebensformen.

- In den USA und in anderen Staaten der ersten Welt entstanden in der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts und vor allem in den 70er Jahren diverse Selbsthilfegruppen. Von einer Selbsthilfegruppe spricht man dann, wenn Menschen, welche sich in einer gleichen Lebenslage befinden, zusammenschliessen und ohne professionelle Hilfe und materielle Gewinnorientierung die gemeinsame Bewältigung von psychischen, physischen oder sozialen Problemen anstreben.
- Ebenfalls in den 70er Jahren gewann in den USA die Gemeindepsychologie, eine weitere Reformbewegung, immer mehr an Bedeutung. Ihr Ziel war es, die psychosozialen Probleme zu erkennen und die Selbstorganisation der Lebenspraxis der Betroffenen zu fördern. Hierbei hatte die Netzwerkförderung, als Gegenpool zur heutigen vom Individualismus geprägten Gesellschaft, einen zentralen Stellenwert. Die Gemeindepsychologie beinhaltet ebenfalls eine präventive Aufgabe. Mit ambulanten psychosozialen Beratungsdiensten soll sowohl eine Reduktion von Alltagsbelastungen als auch eine Verbesserung von Bewältigungsressourcen angestrebt werden. Diese Dienste leisten nicht nur Beratung für Einzelpersonen und Familien, sondern sie können auch Initiative für eine Netzwerkförderung ergreifen.
(vgl. Herriger 1997: S. 14 ff.)

8.3.3 Grundgedanken des Empowerment

Das Empowerment-Konzept geht davon aus, dass jeder Mensch, egal in welcher Lebenslage er sich befindet, Fähigkeiten und Ressourcen besitzt. Je nach Lebenssituation und Vergangenheit liegen diese jedoch brach. Empowerment setzt sich zum Ziel, die Stärken und Fähigkeiten, auch diejenige von Menschen in schwierigen Situationen, zu entdecken und zu stärken. Dadurch soll es diesen wieder möglich sein, ihren Alltag und ihre soziale Umwelt soweit wie möglich aus eigener Kraft und mit einem grösseren Anteil an Autonomie zu gestalten und zu bestimmen (vgl. Stark 2000: S. 2f.). Das Erlernen oder Wiederentdecken von Fähigkeiten und Kompetenzen gelingt im jeweiligen Alltag oft besser als in einem verordneten Programm. Der Kerngedanke des Empowerment ist demzufolge das Vertrauen in die individuellen und kollektiven Stärken des Menschen zu fördern.

8.3.4 Zwei verschiedene Ebenen des Empowerment

Empowerment hat im Grunde genommen zwei verschiedene Schauplätze. Das Konzept kann reflexiv oder transitiv angewendet werden.

Reflexiv: Empowerment – Ein selbstorganisierter Prozess im Alltag

Wie schon im Unterkapitel „Geschichte des Empowerment-Konzepts“ dargelegt wurde, entwickelt sich der Begriff Empowerment aus einer Position der Schwäche heraus. Empowerment meint in diesem reflexiven Sinn einen selbstinitiierten und

eigengesteuerten Prozess der Selbstbemächtigung und der Selbstaneignung von Lebenskräften. Durch diese Prozesse, die aus einer Abhängigkeit oder einer Ohnmacht heraus entstehen, erkämpfen sich die Beteiligten ein Mehr an Selbstbestimmung (vgl. Stark 1996: S.14).

Transitiv: Empowerment – Eine Grundhaltung professioneller Arbeit

Bei der transitiven Anwendung des Empowerment rücken die Professionellen ins Zentrum. Der professionellen Haltung der Sozialen Arbeit liegt sehr oft der Gedanke des Expertenwissens zu Grunde: „Ich als Sozialarbeiterin bin die Expertin und weiss, was für dich als Klient oder Klientin gut ist.“

Das Konzept des Empowerment möchte die professionell Tätigen zu einem Perspektivenwechsel einladen. Die Schwächen und Abhängigkeiten, von welchen die Klientel der Sozialen Arbeit oft geprägt ist, sollen nicht mehr im Zentrum stehen. An Stelle dieses Blickwinkels tritt das Vertrauen in die Stärken und Eigenressourcen der Klienten oder Klientinnen, mit welchen sie ihr Leben oder einen Bereich ihres Lebens selber managen.

In der Praxis der Sozialen Arbeit begegnet man jedoch sehr oft Menschen, deren Bewältigungsressourcen aufgebraucht sind und sie sich nicht mehr fähig fühlen, solche für die Gestaltung ihres Lebens zu mobilisieren. Für die psychosoziale Tätigkeit kann dies bedeuten, dass für die Menschen, z.B. geprägt von einer belasteten Biographie, Räume geschaffen werden, wo sie ihr eigene Stärke erfahren oder wiederentdecken können und somit wieder neues Vertrauen in ihre Stärken gewinnen.

Folgende Gedanken sollen Einblick in die methodischen Möglichkeiten der Umsetzung des Empowerment-Konzepts geben.

- Die Soziale Arbeit schafft Möglichkeiten, wo die Klientel in kleinen Schritten Erfahrungen von Veränderbarkeit und Gestaltbarkeit der eigenen Lebensumstände machen kann (vgl. Herriger 1997: S. 76).
- Die Soziale Arbeit initiiert solidarische Vernetzungen, die der einzelnen Person den Auszug aus der Einsamkeit möglich machen. Solche Netze vermitteln den Beteiligten die Erfahrung von sozialem Eingebundensein und kollektiver Handlungsfähigkeit (vgl. ebd: S. 76).
- „ Das Empowerment ist Teil der alltäglichen Selbstorganisation sowie der professionellen Unterstützungsarbeit.“ (Mäder 1999: S. 227)

8.3.5 Die vier Phasen des Empowerment-Prozesses

In der Literatur findet man verschiedene Typisierungen des Empowerment-

Prozesses. Für diese Arbeit wird die Gliederung nach Charles Kieffer, welche als Ergebnis aus einer quantitativen Studie hervorging, beschrieben. Er unterscheidet vier Entwicklungsphasen:

- Phase des Aufbruchs
- Phase der Mobilisierung
- Phase der Formierung
- Phase der entwickelten Politikfähigkeit
(vgl. Herriger 1997: S. 129)

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen kurz erklärt.

Da die beiden ersten Phasen inhaltlich sehr nahe beieinander liegen, werden diese zusammen unter dem Titel „Phase des Aufbruchs und der Mobilisierung“ zusammengenommen.

Phase des Aufbruchs und der Mobilisierung

Menschen, die sich in einer Ohnmachtssituation befinden, sind oft geprägt von einem fehlenden Vertrauen, etwas bewirken zu können und fühlen sich dementsprechend in einer Art Hilflosigkeit. Der Abschied von der Ohnmacht beginnt oft mit einem kritischen Ereignis (z.B. Arbeitslosigkeit, Unfall eines Angehörigen...). Alltägliche Gewohnheiten oder Routinen werden durch das Ereignis unterbrochen und sind in Frage gestellt. Eine Solidarisierung ähnlich Betroffener kann die Möglichkeit bieten, gemeinsam etwas gegen diese Hilflosigkeit zu unternehmen (vgl. Herriger 1997: S. 129f).

Phase der Formierung

Die anfängliche Ohnmacht führt zu einem Engagement. Das Formulieren von kurz- und langfristigen Zielen, welche die Gruppe verfolgen möchte, gehört in dieser Phase zu den Kernpunkten. Als wichtig und entscheidend für das Gelingen des Prozesses ist die Rolle des Mentors oder der Mentorin. Die Mentoren-Rolle kann von Einzelpersonen (z.B. betroffene Person aus der Gruppe, Pfarrer oder Pfarrerin, Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin) oder von einer kleinen Gruppe eingenommen werden. Ihre Aufgabe beinhaltet, der Gruppe auch in entmutigenden Situationen den nötigen emotionalen Rückhalt zu geben und sie in administrativen und vermittelnden Aufgaben zu unterstützen (vgl. ebd.: S. 133).

Phase der Politikfähigkeit

Nach anfänglichen Unsicherheiten oder Schwierigkeiten gewinnt die Gruppe mehr und mehr an „Politikfähigkeit“. Herriger bezieht sich bei dieser Formulierung auf die sozialwissenschaftliche Definition, welche zwei Komponenten beinhaltet: Organisationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Unter Organisationsfähigkeit wird das kollektive Artikulieren eines gemeinsamen Interesses und dessen Durchsetzung

verstanden. Mit Konfliktfähigkeit ist der Umgang mit Widerständen gemeint. Das Erwerben dieser neuen Kompetenzen führt zu einem grösseren Selbstwert.

Dieser Ablauf eines Empowerment-Prozesses verläuft längst nicht immer so geradlinig, sondern wird von Aktion und Reflexion, Konflikt und Einigung begleitet (vgl. ebd.: 132f.).

Fazit für das Tauschring-Konzept

Motivation für das Tauschringangebot

Im Empowerment spiegelt sich die Grundhaltung, dass alle Menschen, egal in welcher Lebenslage sie sich befinden, Fähigkeiten und Ressourcen besitzen. Die Stärkung der Fähigkeiten soll Menschen ermöglichen, den Alltag und ihre soziale Umwelt autonomer zu gestalten und zu bestimmen.

Nebst der Bedeutung des Empowerment-Prozesses im Alltag beinhaltet er eine Grundhaltung professioneller Arbeit. Dies hat z.B. zu bedeuten, dass die Soziale Arbeit Möglichkeiten zur Verfügung stellt, in denen Menschen Erfahrungen von Veränderbarkeit ihrer Lebensumstände erleben können. Durch das Initiieren von solidarischer Vernetzung gelingt es dem einzelnen, sich aus der Einsamkeit heraus zu wagen und handlungsfähig zu werden. Ziel des Empowerment-Prozesses ist es, als Gruppe eine immer grössere Selbstorganisation zu erlangen und sich diesbezüglich neue Kompetenzen zu erwerben.

Die Soziale Arbeit soll demzufolge beim Aufbau eines Tauschringes ein Begegnungsort und ein Zeitgefäss zur Verfügung stellen, damit Menschen mit ähnlichen Interessen, Problemen oder Fragen miteinander ins Gespräch kommen können und mehr und mehr eine kollektive Handlungsfähigkeit erfahren. Ziel des Tauschringangebotes ist es schliesslich, dass die Gruppe sich selber organisieren kann.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich bei einem gelungenen Empowerment-Prozess gemeinsame Dimensionen abzeichnen. Stark beschreibt diese Dimensionen auf Grund von Beobachtungen, Interviews und Untersuchungen des Empowerment-Prozess:

- „Es entwickelt sich ein positives und aktives Gefühl des `In-der-Welt-Seins`“.
- „Es entwickeln sich Fähigkeiten, Strategien und Ressourcen, um aktiv und gezielt individuelle und gemeinschaftliche Ziele zu erreichen.“
- „Es wird Wissen und Können erworben, das zu einem kritischen Verständnis der sozialen und politischen Verhältnissen und der eigenen sozialen Umwelt führt.“ (Stark 2000: S. 3)

Teil III

Konzept für ein Tauschring-Pilotprojekt

„Was ich bin, ist gut genug, wenn ich es nur offen täte.“¹
Carl Rogers

¹(Lietaer 2000: S. 305)

Projektleitung: Andrea Spiess, Oberdorfstrasse 33, 8800 Thalwil
Durchlaufzeit ges. Projekt: 18 Monate
Trägerschaft: interessierte Gemeinde

9 Ausgangslage

Es ist einerseits hinlänglich bekannt, dass zum Beispiel für stellenlose oder psychisch beeinträchtigte Menschen der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erschwert ist und die oft damit verbundene soziale Integration zu einem grossen Problem werden kann.

Andererseits traten ab April 2005 die neuen Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) vom Dezember 2004 in den einzelnen Gemeinden des Kantons Zürich in Kraft. Die Existenzsicherung und die berufliche und soziale Integration stellen die Hauptaufgaben der Sozialhilfe dar. Ziel der Revision war es unter anderem, die Anreize zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu verstärken und die Integration zu fördern. Die neuen Richtlinien setzen mehr als bisher auf Eigenverantwortung und Initiative jedes Einzelnen. Von den Sozialhilfeorganen entwickelte Angebote sollen den wirtschaftliche und sozialen Ausschluss von Stellenlosen verhindern. Einige Auszüge aus den SKOS-Richtlinien werden dies veranschaulichen:

„Über die Integrationszulage sollen berufliche Qualifizierung, Schulung und Ausbildung, gemeinnützige oder nachbarschaftliche Tätigkeiten sowie die Pflege der Angehörigen finanziell honoriert und gefördert werden.“ (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe 2005: S. C.2-1)

„Die Sozialhilfeorgane haben dafür zu sorgen, dass den Hilfesuchenden geeignete, den lokalen und kantonalen Gegebenheiten angepasste Massnahmen zur Verfügung stehen oder solche vermittelt werden.“(ebd.: S. D.2-1)

„Berufliche Integration beginnt mit Sozialkompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Engagement, Lernbereitschaft, Beziehungsfähigkeit usw.“ (ebd.: S. D.2-1)

„Massnahmen zur sozialen und beruflichen Integration beruhen grundsätzlich auf den Stärken der betroffenen Person. Sie gehen von den Ressourcen – und nicht von den Defiziten – aus und bauen auf diesen auf. Deshalb ist qualifiziertes Fachpersonal sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung der Integrationsmassnahmen notwendig.“ (ebd.: S. D.2-3)

„Die Qualität einer Massnahme bemisst sich an ihrer Wirkung, das heisst am Nutzen, welchen sie für die teilnehmende Person einerseits und für die Allgemeinheit andererseits mit sich bringt.“ (ebd.: S. D3-1)

Diese Auszüge aus den neuen SKOS-Richtlinien zeigen sehr deutlich, dass die Sozialhilfeorgane (z.B. Gemeinden) den Auftrag haben, verschiedene Massnahmen und Integrationsmöglichkeiten anzubieten, bei welchen die Ressourcen der Klientel im Zentrum stehen und sowohl einen persönlichen als auch einen gesellschaftlichen Nutzen erbringen sollen. Konkrete Vorschläge sind jedoch in den SKOS-Richtlinien keine zu finden.

10 Projektidee

- Der Tauschring bietet Gemeinden eine Möglichkeit, im Rahmen der SKOS-Richtlinien Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen zu unterstützen.
- Die Gemeinden tragen die Kosten des Tauschringes.
- Das Projekt wird von einer Fachperson aufgebaut und geleitet.
- Die Ressourcen der beteiligten Personen werden positiv angesprochen bzw. geweckt.
- Innerhalb des Tauschringes besteht die Möglichkeit, „unerschwingliche“ Bedürfnisse zu decken.
- Der Tauschring ist ein Gefäss, in dem Menschen Dienstleistungen, Waren oder Wissen austauschen.
- Generell werden Arbeitsstunde gegen Arbeitsstunde abgegolten.
- Die Abgeltung von monetären Kosten im Rahmen der Tauschhandlungen wird ausgehandelt.
- Treffpunkte bieten die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen.

11 Zielgruppen

Das Projekt des Tauschringes richtet sich generell an alle erwachsenen Personen, welche in der Region wohnhaft sind und sich an die Tauschbedingungen halten.

Beispiele für einzelne Zielgruppen:

- Menschen mit geringen finanziellen Mitteln und geringen sozialen Integrationschancen (Erwerbslose, Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen)
- Pensionierte Personen
- Personen, welche Freiwilligenarbeit leisten möchten
- Personen, welche das heutige Wirtschaftssystem hinterfragen und nach Alternativen suchen

12 Zielsetzungen

Ziel ist es, dass das Projekt des Tauschrings im Rahmen der revidierten SKOS-Richtlinien von einer Gemeinde als Integrationsmöglichkeit angeboten und finanziell unterstützt wird. Die Leitung erfolgt durch eine professionell tätige Person. Auf die Aufgabenbereiche der Leitung wird im Kapitel 14.2 noch genauer eingegangen.

Der Tauschring verfolgt folgende Teilziele:

- Die eigenen Fähigkeiten werden geweckt und eingebracht.
- Das Nehmen und Geben ist im Gleichgewicht.
- Sozialer Kontakt und soziale Verantwortung der Beteiligten werden gefördert.
- Die Durchmischung der Generationen und der Milieus wird angestrebt.
- Der Tauschring bietet eine zinsfreie Alternative zum heutigen Wirtschaftssystem.

Schliesslich verfolgt das Projekt das Ziel, dass mehr und mehr Aufgabenbereiche der leitenden Person durch Tauschmitglieder übernommen werden und somit eine immer grössere Selbstorganisation erfolgen kann.

13 Das Angebot des Tauschrings

13.1 Grundgedanke des Tauschrings

Im Tauschring werden Dienstleistungen, Waren und Wissen getauscht, bezahlt wird jedoch nicht mit der Währung Geld. Dies ist damit zu begründen, dass das Prinzip des Tauschrings auf dem Grundgedanken einer Komplementärwährung (Regionalwährung) und auf der Idee des Freigeldes basiert. Hinter diesen zwei Begriffen verbirgt sich der Gedanke einer umlaufgesicherten Währung, das heisst, es handelt sich um ein zinsloses Währungssystem. Konkret hat dies zu bedeuten, dass die Verrechnung von Dienstleistungen, Waren und Wissen, welche in einem Tauschring getauscht werden, durch eine alternative Währungseinheit und zinsfrei erfolgt. In diesem Projekt wird der Währungseinheit der Name „Zeit“ gegeben. Beim Tauschen muss die Gegenleistung nicht unbedingt zeitgleich erfolgen, sondern die Schulden, respektive die Gutschriften werden vermerkt, auf entsprechenden Kontos verbucht und können zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgebaut werden. Nebst dem Gedanken der Komplementärwährung ist der Zweck des Tauschrings, brachliegende Fähigkeiten und Ressourcen in der Region zu nutzen und zu fördern. Dadurch kann eine gegenseitige Unterstützung und Solidarität entstehen.

In den folgenden zwei Kapiteln wird auf den Kern des Projektes und die Tauschbedingungen eingegangen.

13.2 Treffen und Tauschen

Persönliche Kontakte sind förderlich für ein gelingendes und vertrauensvolles Tauschen. Aus diesem Grunde werden zwei Arten von Kontaktmöglichkeiten organisiert, welche gleichzeitig Raum für direktes oder vereinbartes Tauschen zulassen:

13.2.1 Mittagessen-Treffpunkt

Ca. zweimal pro Woche findet über Mittag ein Mittagessen-Treffpunkt statt. Dieser Treff verfolgt folgende Ziele:

- günstiges Mittagessen anbieten
- Kontakte schaffen
- Anreiz schaffen, Zeitgutscheine zu verwenden oder zu erlangen
- als Werbemöglichkeit für neue Mitglieder
- Dienstleistungen oder Waren tauschen

Was ist das Besondere an diesem Treffpunkt?

- Für das Kochen können sich Tauschmitglieder melden. Die geleisteten Stunden werden mit Zeitgutscheinen entschädigt, das Mittagessen erhalten sie gratis. Die Leitung wird von der zuständigen Fachperson übernommen.
- Tauschmitglieder bezahlen einen Teil des Menüs (Fixkosten) in Form von Geld, den andern mit einem Zeitgutschein, welche den Mitarbeitenden in der Küche gutgeschrieben werden. Alle anderen Interessierten bezahlen den gesamten Betrag des Menüs in Franken. Die Zeitgutscheine, welche als Zahlungsmittel für das Mittagessen verwendet werden, kommen in ein Poolkonto. Vom Poolkonto werden die Personen in der Küche bezahlt. Das Poolkonto bietet die Gelegenheit, auf die Schwankungen der Besucherzahl reagieren zu können.
- Tauschende und Interessierte können sich gegenseitig kennen lernen, über eigene Fähigkeiten und Fähigkeiten anderer ins Gespräch kommen, eigene Wünsche oder Bedürfnisse einbringen und sich über das Thema Tauschen zu informieren.

Entsteht beispielsweise ein Gewinn, weil mehr Gäste mit Geld als mit Geld und Zeitgutscheinen bezahlen, wird dieser Beitrag zu Gunsten des Projektes eingesetzt, beispielsweise für Anschaffungen.

13.2.2 Informationsabend

Einmal pro Monat findet an einem Abend ein Tauschring-Treff statt. Er dient allen Interessierten als Informationsabend zum Thema Tauschen und als Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten vorzustellen und von anderen Angeboten zu erfahren.

13.3 Tauschregeln

An dieser Stelle ist anzumerken, dass als Basis für diese Regeln die schon bestehenden Tauschringe der Schweiz gelten und diese auf dieses Projekt angepasst und erweitert wurden (vgl. TALENT März 2006, Tauschnetz März 2006).

Teilnahme: Grundsätzlich kann jede interessierte Person an diesem Projekt teilnehmen. Einzige Bedingung ist, dass die Tauschregeln respektiert und eingehalten werden.

Anmeldung/Abmeldung: Die Anmeldung und Abmeldung erfolgen über die zuständige Person des Sozialhilfeorgans.

Informationen: Informationen über das Projekt können bei der zuständigen Fachperson eingeholt werden.

Angebot und Nachfrage: Jegliche Dienstleistungen und Waren können getauscht werden, sofern der Respekt gegenüber dem Mitmenschen gewahrt bleibt. Jeder Anbieter und jede Anbieterin verpflichten sich zur Nachfrage, damit Geben und Nehmen im Gleichgewicht sind. Angebot und Nachfrage werden in einem Informationsblatt und beim Treffpunkt an einem Anschlagbrett veröffentlicht.

Zeiteinheit: Es wird empfohlen, dass jede Stunde Arbeit mit einer Zeiteinheit verrechnet wird, egal um welche Art von Dienstleistung es sich handelt, das heisst eine Stunde Arbeit kostet eine Zeiteinheit.

Monetäre Kosten: Die Abgeltung der monetären Kosten im Rahmen der Tauschhandlungen (beim Tausch von Waren oder bei allfälligen Fahrt- oder Transportkosten) werden unter den Beteiligten ausgehandelt.

Tauschkonto/Kontoverwaltung: Bei der Anmeldung erhält jede Person ein eigenes Konto, welches von der zuständigen Person des Sozialhilfeorgans verwaltet wird. Die einzelnen Tauschhandlungen werden von den Personen auf einem Kontoblatt festgehalten und in bestimmten Abständen der Kontoverwalterin oder dem Kontoverwalter abgegeben. Auf das Guthaben entfallen keine Zinsen. Gegen oben und gegen unten besteht eine Kontobegrenzung.

Kontoblatt: Auf dem Kontoblatt werden die Tauschhandlungen notiert. Es dient einerseits der Übersicht über die geleisteten und bezogenen Leistungen. Andererseits kann es als eine Form von Sozialzeit-Ausweis verwendet werden, um beispielsweise bei einer Bewerbung für eine Erwerbsarbeit die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten nachzuweisen.

Haftpflicht: Die Deckung der Haftpflicht ist Sache der Teilnehmenden.

Für die Sozialhilfebezüger und -bezügerinnen ist eine zusätzliche Regelung anzufügen:

Integrationszulage: Personen, welche Sozialhilfe beziehen, weisen Ende Monat ihr Kontoblatt dem zuständigen Sozialarbeiter oder der zuständigen Sozialarbeiterin vor, damit auf Grund der geleisteten Stunden die Integrationszulage bestimmt werden kann.

14 Projektorganisation

14.1 Strukturierungsplan

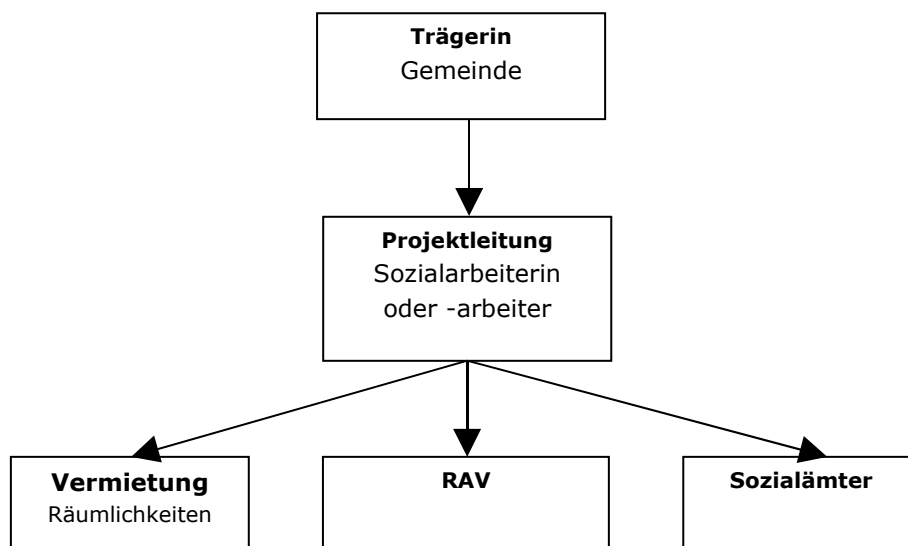


Abbildung 4: Strukturierungsplan

14.2 Funktion der leitenden Person dieses Projekts

Da dieses Projekt von der Gemeinde finanziert wird, stellt diese eine professionelle Person zu ca. 20% ein oder es arbeitet eine Sozialarbeiterin oder ein Sozialarbeiter in der Gemeinde, welcher oder welchem ca. 20% für dieses Projekt zur Verfügung stehen. Folgende Aufgabenbereiche liegen in den Händen dieser Person:

- Aufbau des Tauschringes
- Leitung des Mittagessen-Treffpunkts und des Informationsabends
- Anlaufstelle für Anmeldungen, Informationen und Werbung
- Gestaltung der Zeitung und Pinwand (für Angebote und Nachfragen)
- Kontoführung der Beteiligten und des Poolkontos
- Begleitung der Mitglieder

- Vernetzungsarbeiten mit andern Stellen (Kontakt mit zuständigen Sozialarbeitern oder Sozialarbeiterinnen von Personen mit Sozialhilfe usw.)

15 Projekt-Durchführungsplan

Aufgaben	Teilziele	Wann?
Konzeptentwurf innerhalb der Diplomarbeit	Darlegung der Tauschringidee	Bis 11.08.2006
Kontaktaufnahme mit Sozialarbeitern und -innen verschiedener Gemeinden	Fragen zum Konzeptentwurf klären Ergänzungen und Veränderungen anbringen	Bis Ende Jahr 2006
Kontaktaufnahme mit schon bestehenden Mittagessen-Projekten	Anpassung des Konzeptes	Bis Ende Jahr 2006
Gemeinde für Pilotprojekt und passende Räumlichkeiten suchen	Festlegung der Gemeinde und der Räumlichkeiten	Bis Ende Januar 2007
Antrag an Gemeinde stellen	Bewilligung für die Durchführung	Bis Ende Februar 2007
Wahl der Projektleitung		Bis Ende März 2007
Werbung erstellen und verteilen, Vorbereitung für Durchführung		Bis Ende Juni 2007
Durchführung des Pilotprojekts		Ende Juli 2007 Bis Ende März 2008
Evaluation mit Beteiligten und involvierten Stellen (Sozialamt, RAV...)	Auswertung Planung des weiteren Vorgehens	Bis Ende April 2008
Schlussbericht		Bis Ende Mai 2008

Tabelle 4 : Durchführungsplan

Bei einer Ablehnung des Antrags von Seiten der Gemeinde wird ein privater Kostenträger gesucht (z.B. Stiftung).

16 Planung der Evaluation

Die Evaluation wird mittels eines Fragebogens mit Beteiligten des Tauschrings und mit Hilfe von involvierten Stellen durchgeführt.

Indikatoren

- Was lässt sich über die Beteiligten aussagen? (Entwicklung der Anzahl Beteiligter, Personengruppen...)
- Wie ist das Verhältnis zwischen Sozialhilfebezüger und -bezügerinnen, die sich an diesem Projekt beteiligten und den restlichen Personen?
- Von wem wird der Mittagessen-Treffpunkt mehr genutzt, von Tauschringmitgliedern oder von anderen Personen?
- Wie wird der Infoabend genutzt?
- Gibt es schon Personen, die Arbeiten des Tauschrings übernehmen? (z.B. Infoabend leiten)
- Sind Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht?

- Wie gut funktioniert die Kontoüberprüfung?

Diese Indikatoren bilden eine Auswahl. Diese Liste wird bei der Überarbeitung des Konzeptes zusammen mit Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen ergänzt.

17 Finanzierungsinplan

Ein ausdifferenzierter Plan kann erst erstellt werden, wenn Klarheit über die Räumlichkeiten und die Gemeinde besteht.

Ausgaben

- Projektleitung (20% Anstellung)
- Raummiete
- Mittagessen-Treffpunkt: Lebensmittel
- Werbung

Einnahmen

- Mittagessentreffpunkt:
 - Fr. 4.00 pro Menu für Tauschringmitglieder
 - Fr. 12.00 für alle anderen Besucher und Besucherinnen

Entsteht ein Gewinn, weil mehr Gäste mit Geld als mit Geld und Zeitgutscheinen bezahlen, wird dieser Beitrag zu Gunsten des Projektes eingesetzt, u.a für Anschaffungen, Werbung.

18 Theoriebezüge

Die Theoriebezüge werden an dieser Stelle knapp gehalten. Ausführlichere Erklärungen können der Diplomarbeit entnommen werden.

18.1 Das integrative Anforderungs-Ressourcenmodell von P. Becker

Das Modell von Peter Becker basiert auf Hypothesen, welche besagen, dass der Grad der körperlichen und psychischen Gesundheit am Wohlbefinden, an eventuell vorhandenen organischen Krankheiten und an der Fähigkeit zur Erfüllung von sozialen Rollen zu erkennen ist. Er möchte mit seinem Modell darlegen, dass eine Person, die bestimmte gegenwärtige Anforderungen mit ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen bewältigen kann, sich eher bei guter Gesundheit fühlt als

Menschen, die diesbezüglich in letzter Zeit erfolglos waren (vgl. Becker 1992: S. 99ff.). Das Wissen um die eigenen Ressourcen und deren Nutzung kann demzufolge zum Wohl eines Menschen beitragen.

18.2 Das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky

Das Modell der Salutogenese richtet den Blick im Gegensatz zur Pathogenese auf die Erhaltung der Gesundheit: „Warum bleiben Menschen, obwohl sie gesundheitsgefährdeten Einflüssen ausgeliefert sind, gesund?“

Antonovsky geht davon aus, dass Stressoren allgegenwärtig sind. Somit gilt es zu erkunden, welche Kräfte wirken, damit sich ein Mensch möglichst in Richtung Gesundheit und Wohlbefinden bewegen kann. Dazu hat er als Zentrum des Modells das Konzept des Kohärenzgefühls entwickelt. Es setzt sich aus den drei Komponenten Verstehbarkeit (Ich verstehe, was mit mir und um mich herum passiert), Handhabbarkeit (Ich kann mit meinen Ressourcen etwas bewirken) und Bedeutsamkeit (Ich sehe den Sinn, in dem was ich mache) (vgl. Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz 2005: S. 150). Dieses Modell macht deutlich, dass ein hohes Kohärenzgefühl sich positiv auf das Wohlbefinden auswirkt und es sich demzufolge lohnt, sich mit den gesundheitsfördernden Kräften auseinander zu setzen.

18.3 Empowerment-Konzept

Das Empowerment-Konzept geht davon aus, dass jeder Mensch, egal in welcher Lebenslage er sich befindet, Fähigkeiten und Ressourcen besitzt. Je nach Lebenssituation und Vergangenheit liegen diese jedoch brach. Empowerment setzt sich zum Ziel, die Stärken und Fähigkeiten, auch diejenigen von Menschen in schwierigen Situationen, zu entdecken und zu stärken. Dadurch soll es jenen wieder möglich sein, ihren Alltag und ihre soziale Umwelt soweit wie möglich aus eigener Kraft und mit einem grösseren Anteil an Autonomie zu gestalten und zu bestimmen (vgl. Stark 2000: S. 2f.).

Das Empowerment-Konzept als Grundhaltung führt die Soziale Arbeit zu einem Perspektivenwechsel. Das Vertrauen in die Stärken der Klientel steht im Zentrum der Arbeit. In der Praxis der Sozialen Arbeit begegnet man jedoch sehr oft Menschen, deren Bewältigungsressourcen aufgebraucht sind und die sich nicht mehr fähig fühlen, solche für die Gestaltung ihres Lebens zu mobilisieren. Für die psychosoziale Tätigkeit kann dies bedeuten, dass für Menschen, die beispielsweise von einer belastenden Biographie geprägt sind, Räume geschaffen werden, in denen sie ihr eigenen Stärken erfahren oder wiederentdecken können (vgl. Herriger 1997: S. 76f.).

19 Stolpersteine

Trotz den vielversprechenden Möglichkeiten, welche das Tauschring-Projekt zu bieten hat, beinhaltet es auch einige Stolpersteine:

Grössenproblem: Es braucht eine gewisse Anzahl Leute, damit das Tauschen attraktiv wird. Trotzdem muss das Einzugsgebiet relativ klein sein, damit der Weg nicht mit grossen zeitlichen und finanziellen Kosten verbunden ist.

Angebot/Nachfrage: Es hat keine hinreichend grosse Schnittmenge zwischen Angebot und Bedarf. Das Nehmen und Geben ist nicht im Gleichgewicht.

Sozialer Kontakt hat Priorität: Das Tauschen ist nicht das vorrangige Interesse der Beteiligten, sondern das Suchen nach sozialem Kontakt und Gemeinschaft steht im Zentrum.

Ressourcenaktivierung: Für das Tauschen von Dienstleistungen braucht es Kenntnisse über die eignen Fähigkeiten. Was braucht es, damit Menschen, welche von sich überzeugt sind, keine Fähigkeiten zu haben, an ihre Ressourcen oder Talente gelangen?

Mit der Durchführung diese Pilotprojektes wird deutlich werden, ob sich noch weitere Stolpersteine zeigen oder sich prophezeite Schwierigkeiten nicht einstellen.

20 Gedanken zum Aufbau des Tauschring-Projektes

Abschliessend werden noch Punkte aufgeführt, die bei der Erarbeitung dieses Konzeptes als wichtige Überlegungen und Gedankenstützen auftauchten, aber noch in keinem Kapitel des Konzeptes festgehalten wurden:

- Gewährleistung des Datenschutzes
- Erfassung der Daten für die Evaluation
- Missbrauchgefahr

Literatur für das Konzept

Becker Peter (1992): Die Bedeutung integrativer Modelle von Gesundheit und Krankheit für die Prävention und Gesundheitsförderung. In: Paulus Peter (Hrsg.) Prävention und Gesundheitsförderung. Perspektiven psychosozialer Praxis. GwG-Verlag, Köln

Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz (Hg.) (2005): Wörter, Begriffe, Bedeutungen. Effingerhof AG

Herriger Norbert (1997): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Verlag Kohlhammer, Stuttgart, Köln

Stark Wolfgang (Impact 11.12.2000): Empowerment. Die Menschen stärken – aber wie?

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (Hg.) (2005): Richtlinien für die Ausgestaltung der Sozialhilfe. Rub Media AG, Druckerei, Bern

TALENT: <http://www.talent.ch> Download März 2006

Tauschnetz: <http://www.tauschnetz.ch> Download März 2006

Teil IV

Schlussbetrachtung

21 Beantwortung der Fragestellungen

An dieser Stelle werden die beiden Fragestellungen aus der Einleitung wieder aufgegriffen und mit Hilfe der gewonnenen Erkenntnisse beantwortet.

Wie verhält sich das Prinzip eines Tauschrings in Bezug zur Freiwilligenarbeit?

Beim Erarbeiten der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede zwischen der Freiwilligenarbeit und des Tauschrings, konnte Folgendes festgestellt werden:

Gemeinsamkeiten

- Die Orientierung findet an den Ressourcen und nicht an den Defiziten statt.
- Die drei Grundmotive aus dem Buch „Gemeinsinn und Eigennutz“ (1996) von Nadai sind zentral: Integrationsmotivation, Kompensationsbedürfnis und Gesellschaftsethos.
- Beteiligte verfügen häufig über Geld und Zeit, da in unserer Kultur eine zusätzliche materielle Grundversorgung (z.B. Erwerbseinkommen, Rente, Unterstützung durch eine weitere Person) nötig ist.
- Beide Bereiche stehen im Schatten der Erwerbsarbeit.
- Beide Bereiche haben nicht die Absicht, die Erwerbsarbeit zu konkurrenzieren, sondern sie zu ergänzen.

Unterschiede

Die Unterschiede dieser beiden Prinzipien sollen in Form einer Tabelle einander gegenübergestellt werden.

Freiwilligenarbeit	Tauschring
Entschädigung	
meist keine Entschädigung Ausnahmen: Ehrenamt, bezahlte Laienhilfe	keine monetäre Entschädigung, sondern z.B. in Form von Zeitgutscheinen funktioniert mit einer Komplementärwährung
Anreize	
Diskussionen über Anreizsysteme werden geführt: z.B. über Sozialbonus, Sozialzeitausweis	jede Leistung kann durch eine andere kompensiert werden
Koordination	
Koordination und Vermittlung häufig durch eine Stelle (z.B. Caritas, Büro für Nachbarschaftshilfe)	Koordination und Vermittlung durch Treffen, entsprechende Zeitung, Einzelkontakte, soziales Netz und Selbstorganisation
Nehmen und Geben	
kein Ausgleich zwischen Geben und Nehmen von Dienstleistungen Gefahr besteht, dass ein Gefälle zwischen Nehmenden und Gebenden besteht	alle Beteiligte nehmen und geben Gegenleistung muss nicht zeitgleich erfolgen
Mitwirkende	
wird von Einzelpersonen, aber auch in Organisationen, Vereinen oder in Betrieben geleistet	vorwiegend ein Tausch zwischen Einzelpersonen wenige Tauschmöglichkeiten (z.B. WIR-Ring), bei welchen Betriebe involviert sind

Tabelle 5: Unterschiede zwischen Freiwilligenarbeit und Tauschring

Welchen Beitrag kann die Soziale Arbeit im Rahmen eines Tauschrings leisten?

Wenn die viel erwähnte Aussage von Ökonomen und Ökonominen stimmt, dass in Zukunft immer mehr Menschen immer weniger Teilhabe an bezahlter Arbeit haben werden ist es folglich eine wichtige Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich mit verschiedenen Formen von Arbeit ausserhalb des Erwerbsektors zu befassen. Der Tauschring erfüllt in verschiedener Hinsicht die Anforderungen an eine solche Form. Wird der Aufbau eines Tauschrings von einer Fachperson geleitet und von der Gemeinde finanziert, stehen Ressourcen wie zum Beispiel geeignete Räumlichkeiten für den Treffpunkt, Finanzen für Werbung ... zur Verfügung. In Gesprächen oder mit Hilfe von geeigneten Techniken (Fragebogen über eigene Fähigkeiten u.a.) haben die Beteiligten die Chance, verborgene Ressourcen zu entdecken und sich oder anderen Personen zugänglich zu machen. Die Leitung nimmt dabei die Rolle der Begleitung ein. Mit dem Tauschringprojekt verfolgt die Soziale Arbeit eine Möglichkeit, welche auf den Ressourcen aller Beteiligten aufbaut und sich ein soziales Netz sowie eine immer grössere Selbstorganisation der Mitwirkenden zum Ziele setzt. Damit diese Ziele erreicht werden können, muss ein Klima von

Vertrauen, Offenheit und Kooperation geschaffen werden. Und dazu müssen Leitung und alle Beteiligten ihren Beitrag leisten.

Welche Ressourcen lassen sich bei Erwerbslosen wie auch bei interessierten Erwerbstätigen durch einen Tauschring aktivieren oder fördern?

Für die Beantwortung dieser Frage wird das Ressourcenmodell von Becker zu Hilfe genommen. H. Becker erwähnt bei seinem Modell die internen und externen Ressourcen. Er versteht die Ressourcen als Mittel für die Bewältigung von Anforderungen, um sich möglichst bei guter Gesundheit zu fühlen.

Beim Tauschen sind interne Ressourcen, beispielsweise eigene Fähigkeiten, im Leben erworbenes Wissen oder Stärken gefragt. Durch den Einsatz solcher Ressourcen handelt eine Person wirkungsvoll und erwirbt damit die Fähigkeit, sich an ihren Ressourcen zu stärken. Unweigerlich steigt die Motivation, selbständig zu handeln. Aktives Handeln innerhalb eines Tauschringes wirkt sich positiv auf die Tagesstruktur aus. Dadurch baut sich das Vertrauen in die eigene Person und ihre Fähigkeiten auf. Die Zuversicht, an der eigenen Lebensgestaltung mitwirken zu können, gehört zu einer grundlegenden internen Ressource und führt zu einer inneren Stabilität. Das Tauschen fordert eine Person heraus, nebst ihren Fähigkeiten auch ihre Bedürfnisse oder Wünsche wahrzunehmen, welche sehr wohl auch als Ressourcen bezeichnet werden können.

Der Tauschring aktiviert und fördert auch externe, vor allem psychosoziale Ressourcen. Eine gebende Person wird in ihren Fähigkeiten und Interessen vom Gegenüber anerkannt und wertgeschätzt. Externe Ressourcen werden innerhalb einer Tauschringgruppe auch insofern genutzt, als im Idealfall die eigenen Bedürfnisse von den Fähigkeiten anderer gedeckt werden. Der Treffpunkt bietet die Möglichkeiten, zwischenmenschliche Ressourcen (einander zuhören, miteinander verhandeln ...) aufzubauen.

Die Aktivität in einem Tauschring kann die finanzielle Situation, beispielsweise von Sozialhilfeempfängern und -empfängerinnen, nur in gewisser Weise verbessern. Dadurch, dass jede beteiligte Person nicht nur Leistungen erbringt, sondern auch von Leistungen anderer profitiert, ist der Tauschring eine ökonomische Ressource.

Allgemein kann gesagt werden, dass in einer Nachbarschaft oder Gemeinde oft die Kenntnisse über vorhandene Ressourcen fehlen. Der Tauschring hat zum Ziel, Fähigkeiten, Stärken und Interessen von verschiedenen Menschen einer Region oder eines Quartiers anderen zugänglich zu machen. Transparenz aktiviert ungenutzte Ressourcen.

22 Kritische Würdigung

Die Gedanken zur kritischen Würdigung sind in zwei Teile unterteilt:

- Freiwilligenarbeit, Sozialzeit-Modell, Tauschring
- Theoretische Ansätze

22.1 Freiwilligenarbeit, Sozialzeit-Modell, Tauschring

Zu Beginn dieser Arbeit bestand eine Ambivalenz in Bezug auf den Stellenwert der Freiwilligenarbeit. Die Literatur spiegelte die Vielschichtigkeit und die Unabdingbarkeit der Freiwilligenarbeit. Zudem zeigt die Arbeit mit Erwerbslosen die Wichtigkeit, dass der Bereich der unbezahlten Arbeit ausgebaut werden muss. Dagegen wuchsen auch Zweifel an der Sinnhaftigkeit, weil durch die Freiwilligenarbeit feste Arbeitsplätze gefährdet werden oder Beteiligte ausgenutzt werden können. Nicht zuletzt stellte sich die Frage, inwiefern die Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich eine Gefahr im Hinblick auf die Professionalisierungsdebatte darstellt.

Die Auseinandersetzung mit dem Sozialzeit-Modell von Hans Ruh ermöglicht einen anderen Zugang zum ganzen Bereich der menschlichen Tätigkeiten und dem damit verbundenen Faktor Zeit. Die Gedanken von Ruh weisen darauf hin, dass sich hinter dem Thema Sozialzeit einehaltungsfrage verbirgt. Wenn all den erbrachten Tätigkeiten ausserhalb des Bereiches Erwerbstätigkeit eine grössere Wertschätzung entgegengebracht werden soll, muss es Modelle oder Instrumente geben, welche die gegenwärtigen Faktoren Arbeit und Zeit hinterfragen oder anders bewerten. Die Erweiterung der Dualität Freizeit und Arbeitszeit durch die dritte Dimension der Sozialzeit fordert die Menschen auf, soziale Verantwortung wahrzunehmen und die Frage der Sinnstiftung wieder vermehrt zu stellen. In unserer Gesellschaft, die oft geprägt ist von Individualisierung, Isolation, Sinnsuche und Stress, ist es wichtig, dass die gegenseitige Unterstützung wieder zu einer grösseren Selbstverständlichkeit wird und dadurch die Partizipation an der Gestaltung humaner gesellschaftlicher Strukturen möglich wird. Es ist für das gesellschaftliche Zusammenleben eine Chance, wenn durch die Sozialzeit das zwischenmenschliche Verständnis und der Sinn am eigenen Tun gefördert werden können.

Das Studieren des Sozialzeit-Modells zeigt klar, dass Ruh nebst den positiven Gedankenanstössen bezüglich menschlicher Tätigkeitszeit auch utopische Ideen verfolgt. Beispielsweise würde der Gedanke der finanziellen Grundversicherung bei einer Konkretisierung des Modells zu etlichen Diskussionen führen. Zudem liegt in seinem Modell ein Widerspruch. Einerseits kritisiert der Autor am heutigen System, dass der Mensch durch die Erwerbsarbeit zu Leistungen gezwungen wird, andererseits fordert er einen obligatorischen Sozialdienst. Ein solcher Dienst könnte

von gewissen Personen ebenfalls als Zwang aufgefasst werden, auch wenn er im Dienste der Gesellschaft stehen würde.

Umso mehr braucht es Ideen, für deren Umsetzung geringere politische Hürden zu nehmen sind und die zum Ziele haben, freiwillig geleistete Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form bei Bedarf wieder einzufordern.

Die Tauschorganisation stellt diesbezüglich eine vielversprechende Möglichkeit dar. Das Abgelten einer Leistung durch eine Zeitgutschrift ist ein möglicher Anreiz, miteinander in Kontakt zu treten. Dadurch, dass das Tauschen nicht nur zwischen zwei Personen stattfindet, entsteht vielmehr ein Gefühl von Gemeinschaft als von Machtgefälle, wie es teils bei der Freiwilligenarbeit empfunden wird. Nebst all den positiven Aspekten ist das Tauschen auch mit Fragezeichen behaftet. So zum Beispiel kann es das Gewerbe untergraben. Auch ist das Problem der Schwarzarbeit kaum gelöst. Zudem fordert der Tauschring ein aktives Mitdenken und Handeln aller Beteiligten. Dabei dürfen die Anforderungen an das Angebot und die Nachfrage nicht unterschätzt werden. Das Angebot muss genügend gross und attraktiv sein. Das Nehmen und Geben soll ausgeglichen sein. Diese Punkte sind nebst dem gegenseitigen Vertrauen für das Fortbestehen eines Tauschringes lebenswichtig.

Eine Tauschorganisation konkurrenziert weder den heutigen Markt noch ersetzt sie das heutige Geldsystem. Durch das Vorhandensein eines Tauschringes werden die Schwächen des heutigen Geldsystems offensichtlicher. Zudem ist der Tauschring mit seiner Komplementärwährung dort aktiv, wo die finanziellen lokalen Ressourcen fehlen. Zum wichtigsten Ziel gehört die Förderung des Gemeinschaftssinns.

22.2 Theoretische Ansätze

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wurden für diese Diplomarbeit drei theoretische Ansätze ausgewählt, welche sich die Ressourcenaktivierung der einzelnen Menschen oder Gruppen zum Ziele setzen. Da der Auftrag der Sozialen Arbeit dort beginnt, wo die selbständige Lebensbewältigung von einzelnen Menschen eingeschränkt ist, ist die ressourcenorientierte Arbeit, im Gegensatz zur defizitorientierten Arbeit, von grosser Bedeutung. Die Autonomie der Klientel ist oft sehr begrenzt. Die Arbeit an den internen und externen Ressourcen der einzelnen Menschen bietet die Möglichkeit, diese Grenzen etwas zu lockern, damit die Betroffenen mehr und mehr an Handlungsfähigkeit gewinnen. In der Praxis der Sozialen Arbeit begegnet man jedoch sehr oft Menschen, welche das Vertrauen in die eigenen Ressourcen und diejenigen der Umwelt verloren haben. Die Aufgabe der Sozialarbeiterin oder des Sozialarbeiters besteht darin, ihnen für die Aktivierung Unterstützung oder Begleitung anzubieten. Gerade weil die Betroffenen oft nur begrenzt auf die Mithilfe von Freunden oder der Familie zurückgreifen können, wäre es sinnvoll, wenn die Soziale Arbeit nebst der Einzelhilfe vermehrt Gruppen- oder Gemeinwesenarbeit leisten würde. Die Ausführungen von Herriger über das

Empowerment-Konzept unterstützten diesen Gedanken. Er meint unter anderem, dass die Soziale Arbeit solidarische Vernetzungen initiieren soll, die dem einzelnen den Auszug aus der Einsamkeit möglich machen. Solche Netze vermitteln den Beteiligten die Erfahrung von sozialem Eingebundensein und kollektiver Handlungsfähigkeit (vgl. Herriger 1997: S. 76).

Das Modell der Salutogenese führt dem Leser oder der Leserin vor Augen, den Fokus auf die Frage „Was macht den Menschen gesund?“ oder „Was heisst gelingendes Leben?“ zu richten. Die Auseinandersetzung mit Antonovskys Gedanken zeigt, dass es nicht darum geht, ein stetiges Wohlbefinden anzustreben. Seiner Ansicht nach ist dies ein unerreichbares Ziel. Zu viele Aspekte, so zum Beispiel soziale, psychische, physische, aber auch Umweltfaktoren, wirken auf das Wohlbefinden ein. Vielmehr gilt es, für sich herauszufinden, mit welchen Ressourcen verschiedene Stressoren bewältigt werden können. Da die Klientel der Sozialen Arbeit oft verschiedensten Anforderungen ausgesetzt ist, ist das Bestreben, an den Bewältigungsressourcen zu arbeiten, sehr wesentlich.

23 Persönliche Gedanken

Die Erarbeitung der verschiedenen Teile dieser Arbeit und ganz im Besonderen das Erstellen des Konzeptes für einen Tauschring weckten in mir das Interesse und die Freude, dieses Projekt weiter zu verfolgen und hoffentlich einmal umzusetzen. Ich bin mir bewusst, dass noch einige Arbeit zu leisten ist, bis ein Antrag für eine Pilotphase an die Gemeinde gestellt werden kann. Da ich aber mehr denn je überzeugt bin, dass das Tauschring-Projekt Gemeinden eine Möglichkeit bietet, im Rahmen der SKOS-Richtlinien Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen zu unterstützen, bin ich motiviert, diese Aufgabe weiterzuentwickeln. Mich freut es ganz besonders, dass es mir gelungen ist, eine etwas andere Tauschidee zu konzeptualisieren. Der Mittagessen-Treffpunkt ist eine mögliche Form eines Tauschrings, welcher

- Tauschende und Nichttauschende in Kontakt bringt.
- Geld und Zeitgutscheine zu sinnvoller Ergänzung bringt.
- billiges Mittagessen und Küchenmitarbeit als Anreize zum Tauschen bietet.

In diesem Sinne erhoffe ich, dieses Projekt in einer Gemeinde umsetzen zu können.

Teil V

Literaturverzeichnis

- Antonovsky Aaron (1997):** Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. dgvt-Verlag Tübingen
- Baukhage Manon/Wendl Daniel (1998):** Tauschen statt bezahlen. Rotbuch Verlag
- Becker Peter (1992):** Die Bedeutung integrativer Modelle von Gesundheit und Krankheit für die Prävention und Gesundheitsförderung. In: Paulus Peter (Hrsg.) Prävention und Gesundheitsförderung. Perspektiven psychosozialer Praxis. GwG-Verlag, Köln
- Biderbost Salomon (1997):** Mit übersetzter Geschwindigkeit. Erfahrungen mit unbezahlter Arbeit. Realutopia, Zürich
- Bieri Stefanie et al. (2004):** Diplomarbeit Lichtblicke in der Langzeitarbeitslosigkeit. Editon Soziothek Bern
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2004):** Sozialberichterstattung Schweiz: Bericht der Freiwilligenarbeit in der Schweiz
- Creutz Helmut (2003):** Das Geld Syndrom. Wege zu einer krisenfreien Marktwirtschaft. Druck und Verlagshaus Mainz
- Estermann Thomas (1994):** Schuldenfreies Tauschgeld. Talent – Entwurf einer grundlegenden Geldreform. Litho AG und Albdruk AG, Aargau
- Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz (Hg.) (2005):** Wörter, Begriffe, Bedeutungen. Effingerhof AG
- Funk Hans Joachim (Hg.) (1982):** Geld. Editon Deutsche Bank AG. Frankfurt am Main
- Hanhart Dieter et al. (2000):** Freiwilligenarbeit. Ein Handbuch. Beobachter Buchverlag
- Heinsohn Gunnar (1984):** Privateigentum, Patriarchat, Geldwirtschaft. Eine sozialtheoretische Rekonstruktion zur Antike. Suhrkamp, Frankfurt am Main
- Herriger Norbert (1995):** Empowerment oder: Wie Menschen Regie über ihr Leben gewinnen. In Sozialmagazin3/1995 a

- Herriger Norbert (1997):** Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Verlag Kohlhammer, Stuttgart, Köln
- Hess Beatrice/Nadai Eva (1996):** Gratis, aber nicht umsonst. Freiwillige und ihre Arbeit. Bezugsadresse: Hess, Im Raindörfli 17, 8038 Zürich
- Kennedy Margrit (1990):** Geld ohne Zinsen und Inflation. Ein Tauschmittel, das jedem dient. Goldmann Verlag
- Kernen Hans (2005):** Arbeit als Ressource. Haupt Verlag Bern
- Lietaer Bernhard. A. (1999):** Das Geld der Zukunft. C. Bertelsmann Verlag GmbH
- Lietaer Bernhard A. (2000):** Mysterium Geld. Emotionale Bedeutung und Wirkungsweise eines Tabus. C. Bertelsmann Verlag GmbH
- Mäder Ueli (1999):** Für eine solidarische Gesellschaft. Was tun gegen Armut, Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung? Rotpunktverlag
- Nadai Eva (1996):** Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich. Verlag Paul Haupt, Bern
- Ruh Hans (2002):** Anders aber besser. Die Arbeit neu erfinden-für eine solidarische und überlebensfähige Welt. Verlag im Waldgut Frauenfeld
- Schwarz Fritz (Nachdruck 1996):** Das Experiment von Wörgel. Genossenschaft Verlag Freiwirtschaftlicher Schriften Bern
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (Hg.) (2005):** Richtlinien für die Ausgestaltung der Sozialhilfe, Rub Media AG, Druckerei, Bern
- Stark Wolfgang (1996):** Empowerment. Neue Handlungsperspektiven in der psychosozialen Praxis. Freiburg im Breisgau
- Udris Ivars (1992):** Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben. Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. Psychologie Verlag Union
- Ulich Eberhard (2001):** Arbeitspsychologie. Stuttgart. Schäffer-Poeschel
- Weiss H. (1992):** Annäherung an den Empowerment-Ansatz als handlungsorientiertes Modell in der Frühförderung. In: Frühförderung Interdisziplinär 11/1992
- Wolski-Prenger Friedhelm/Rothardt Dieter (1996):** Soziale Arbeit mit Arbeitslosen. Beltz Verlag Weinheim und Basel

Zeitungsartikel

- Monika Stocker** (Tagesanzeiger 10.9.1997): Freiwillige, weil billiger?
- Ulrich Beck** (Die Zeit 28.11.1997): Die Seele der Demokratie
- Stark Wolfgang** (Impact 11.12.2000): Empowerment. Die Menschen stärken – aber wie?

Internet Recherchen

- Bundesamt für Statistik:** http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet..., Download November 2005
- Empowerment:** http://www.empowerment.de/materialien_5.html, Download März 2006
- Flecü Das:** http://www.projectone.ch/flexibles/projekte/vf_flecu.htm, Download August 2005
- Lietaer Bernhard A.:** <http://www.agspak.de/tauschringe.htm>, Download August 2005
- Lietaer Bernhard A.:** <http://www.artfond.de/lietaer.html>, Download Mai 2006
- Merkblatt 168 Stunden:** http://www.die168.ch/page/merk_f.html, Download November 2005
- Parlament:** http://www.parlament.ch/afa/data/d/2001/d_gesch_20013004.html
Download Dezember 2005
- Socialinfo:** <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=600-6k>,
Download August 2005
- TALENT:** <http://www.talent.ch>, Download März 2006
- Tauschnetz:** <http://www.tauschnetz.ch>, Download März 2006
- Tauschnetz:** <http://www.tauschnetz.ch>, Download Oktober 2005
- Tauschring:** <http://www.tauschring.de/d0507wir.htm>, Download Mai 2006
- Tauschring-Archiv:** www.tauschring-archiv.de, Download August 2005,
- Tauschringe-Ein Modell für die Zukunft:** <http://www.nadir.org/nadir/initiative/bs/texte/tauschwatt.htm>, Download August 2005
- Wikipedia:** http://de.wikipedia.org/wiki/silvio_gesell#weblinks, Download Dezember 2005
- Wikipedia:** <http://de.wikipedia.org/wiki/Ressourcen>, Download März 2006