

## **Bürgerschaftliches Engagement in der alternden Gesellschaft**

### **Zentrale Herausforderungen und erste Lösungsansätze**

#### **1. Im demographischen Wandel ist die alternde Gesellschaft in den Blick zu nehmen**

Unter dem demographischen Wandel wird - aus quantitativer Perspektive - die Bevölkerungsveränderung verstanden, die durch Zu- und Abwanderung wie auch durch Geburten und Sterbefälle entsteht. Diese Bevölkerungsveränderung beeinflusst durch wirtschaftliche wie auch familiäre Faktoren, also durch Erwerbsarbeits- und „Hochzeits-“ Märkte - zumindest, wenn letztere dazu führen, dass Kinder geboren und versorgt werden. Ein Indiz für den Zustand wirtschaftlichen und familiären „Basics“ des demographischen Wandels ist die Entwicklung der Bevölkerungszusammensetzung nach Altersgruppen nach Regionen. Und diese zeigt deutlich: Deutschland ist eine alternde Gesellschaft, in der es wachsende und schrumpfende, sich immer wieder jugendlich zeigende wie alternde Regionen gibt.

Das Altern, die Deutschland prägende demographische Entwicklung wurde viele Jahre sowie manchmal auch noch heute - auch in der Wissenschaft - als Horrorpfad verhandelt, bis engagierte Autoren deutlich darauf hinwiesen, welche Strategien allein durch das *Reden* über demographische Gefahren verfolgt werden (können) und so dieser Debatte einen gewissen Einhalt geboten (vgl. Barlösius/Neu 2007).

Erst in den letzten Jahren wandelte sich der Diskurs. Heute sind die am Thema Interessierten wohl eher der Meinung: Die alternde Gesellschaft ist weniger ein Schreckensszenario als vielmehr eine gesellschaftliche Aufgabe, der sich auch Kommunen stellen müssen - aber er ist nur eine Aufgabe neben anderen.

Weil sich der demographische Wandel insbesondere in den alternden Regionen Ostdeutschlands in der Schrumpfung, aber auch in der Zunahme des Bevölkerungsanteils der älteren Menschen („Überalterung“), der Abnahme der Jüngeren („Unterjüngung“) und einer geringen Geburtenrate („Geburtenmangel“) zeigt und die vielleicht deutlichsten - weil viele Familien betreffenden - ostdeutschen Zeichen dafür das Berufspendeln („Land der Frühaufsteher“) bzw. die Abwanderung („Dunkeldeutschland“) sind, wurden von den gesellschaftlichen Akteuren zunächst - „demographisch“ genannte - Strategien und Maßnahmen gegen weite Wege und Abwanderung (z. B. in der Arbeitsmarktförderung) sowie zur Unterstützung von Kindern, Jugendlichen, Familien und der Elternschaft, entwickelt.

Mittlerweile zeigt sich ein drittes demographisches Handlungsfeld; dass sich nicht laut, nicht so gesellschaftlich erwünscht und emotional hoch dotiert wie politischer und persönlicher Erfolg am Erwerbsarbeitsmarkt und bei der Familiengründung, sondern eher leise, sich als *tertiäre lokale Aufgabe* platziert: das Handlungsfeld einer seniorenfreundlichen bzw. alternssensiblen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft (vgl. hierzu Albrecht 2014a).

## **2. Das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen hat besondere Grundbedingungen**

Ältere Menschen - hier verstanden als Menschen im Alter von über 60 Jahren - sind in alternden Regionen eine große und zunehmende sowie nicht-abwandernde Bevölkerungsgruppe, die durch ihr gesellschaftliches Engagement als Rückgrat und zwanzig Jahre laufender Motor des Freiwilligensektors bezeichnet werden kann.

Ältere Menschen sind in *allen* Engagementfeldern alternder Regionen aktiv und prägen diese maßgeblich.

Das ist gut, aber auch bedenkenswert, weil gerade das Alter von spezifischen individuellen Entwicklungsaufgaben geprägt ist, die als Chancen aber auch als Gefährdungen angesehen werden müssen und die bürgerschaftliches Engagement nicht unbedingt nahelegen.

Zu diesen Entwicklungsaufgaben zählen - häufig auch in dieser Reihenfolge eintretend - die Entberuflichung, die Familialisierung, die Singularisierung, die Multimobilitätszunahme, die Pflegebedürftigkeit und das Sterben mit den Gefährdungen der Vereinsamung und Abhängigkeit (vgl. Albrecht 2011).

Bürgerschaftliches Engagement im Alter also begrenzt durch die Begrenzungen des Alters; ist ähnlich wie in der Jugend eine *temporäre* biographische Angelegenheit, deren Ende immer auch im Blick sein sollte.

Tatsächlich steht in vielen alternden Regionen - insbesondere Ostdeutschlands - mittlerweile ein Engagementumbruch an, ein - ob seiner Durchführung zunächst furchterregend wirkender und seines Gelingens ungewisser - Generationswechsel im bürgerschaftlichen Engagement und insbesondere in den Leitungsstrukturen von ehrenamtlich geprägten Gruppen, Vereinen und Verbänden, stammen doch viele Engagementmotive der dort aktiven älteren Menschen noch aus der Zeit des gesellschaftlichen Umbruchs in den Jahren 1989 bzw. 1990.

### **3. Gerade in Sachsen-Anhalt sind die Generationsunterschiede im Engagement überdeutlich**

Über 60 Jahre alte Menschen betätigen sich für sich selbst, ihre Familien und Nachbarschaften. Sie sind Mitglieder in Vereinen und Verbänden und übernehmen im bürgerschaftlichen Engagement öffentliche Verantwortung.

Letzteres Tätigkeitsmuster misst der Freiwilligensurvey. 2011 hat das Team um Thomas Gensicke die Situation der Freiwilligen in Sachsen-Anhalt analysiert (vgl. Gensicke 2011); einer Region, die im Blick auf ihre bisherige Bevölkerungsentwicklung wie auch die Bevölkerungsprognosen als besonders alternde Region betrachtet werden muss:

- Zunächst das Bedenkliche: Die Engagementquote Sachsens-Anhalts ist seit 2004 rückläufig. Dieser Rückgang ist besonders bei den 14- bis 30-Jährigen und bei den 46- bis 59-Jährigen zu erkennen.
- Bei den 31- bis 45-Jährigen haben sich ab 2004 insbesondere die Männer, die Erwerbstätigen, die Personen mit „befriedigender persönlicher Wirtschaftslage“ sowie die Stadtbürger zurückgezogen.
- Positiv zu vermelden ist: Das Engagement der über 60-Jährigen hat zugenommen.
- Sachsen-Anhalt ist - im Vergleich mit Gesamtdeutschland sowie auch bspw. Sachsen - ein Land der engagierten älteren Menschen.

Zusehen ist: Ältere engagieren sich auch in alternden Regionen wie z. B. Sachsen-Anhalt sehr umfänglich und in vielfältigen Bereichen. Gerade die Altersgruppe der Menschen über 60 Jahren ist es, die gesellschaftliche Verantwortung übernimmt.

### **4. Das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen in der alternden Gesellschaft bedarf besonderer Rahmenbedingungen**

Das umfängliche Engagement von älteren Menschen bei gleichzeitigem Schwinden des Engagements der jüngeren Generationen fordert heraus, über die Engagementförderung von Staat, Kommunen und drittem Sektor wie auch über Engagementgruppen und Engagementformen anders als bisher nachzudenken:

- Bund, Länder und auch Städte und Gemeinden sind aufgerufen, ihre öffentlichen Einrichtungen auf ihr konkretes Engagementförderpotenzial hin abzuklopfen und dieses auszubauen, weil gerade diese Einrichtungen die letzten Infrastrukturen in Regionen sind, aus denen sich die Menschen und - dieser folgend - die Wirtschaft zurückziehen. Die Kooperationen zwischen staatlichen und kommunalen Regelstrukturen, Verbänden des dritten Sektors

sowie lokalen Engagiertengruppen und Engagierten muss gerade von staatlichen Akteuren vorangetrieben werden - ohne die Eigenständigkeit und das Recht auf Eigensinn von Engagiertengruppen und Engagierten zu gefährden.

- Verbände des dritten Sektors sind in alternden Regionen aufgefordert, Engagementförderung als Kern- und Schwerpunktaufgabe zu definieren. Das bedeutet u. a., in der Engagementförderung die Mobilitätsgegebenheiten der jüngeren Generationen zu berücksichtigen. Mittel wie auch Kompetenzen müssen aber auch an Engagiertengruppen und Engagierte im Alter von über 60 Jahren vergeben werden - und sie können an den im Folgenden genannten inhaltlichen Gesichtspunkten ausgerichtet werden.
- Es macht vor dem Hintergrund der aktuellen Befunde wenig Sinn, weitere Engagementfelder zu erschließen. Vielmehr kommt es darauf an, zu überlegen, wie generationsübergreifendes Engagement wirklich auszusehen hat, wie Engagement anderes Engagement anregt und wie der Generationswechsel innerhalb von Engagiertengruppen gestaltet werden kann.

## **5. Der Generationswechsel ist die zentrale Herausforderung**

Noch einmal: Das insbesondere für alternde Regionen charakteristische überdurchschnittliche Engagement von älteren Menschen bei gleichzeitigem Schwinden des Engagements jüngerer Generationen legt nahe, insbesondere über die Art und Verfasstheit von Engagement sowie die Weitergabe von Engagement stärker als bisher nachzudenken und als bspw. weitere neue und innovative Engagementfelder zu erschließen. Es lohnt, *in* die Engagiertengruppen hineinzuschauen und es lohnt, Fragen des Generationswechsels in den Blick zu nehmen (vgl. hierzu Albrecht 2014b).

Dazu ist es erforderlich, sich zunächst damit zu befassen, was mit dem Begriff *eine Generation* überhaupt gemeint ist. Aspekte der Ähnlichkeit, ja Zugehörigkeit treffen bei der Nutzung dieses Begriffs auf Unterschiede und Differenzen, wird von *verschiedenen Generationen* gesprochen. *Generationsbeziehungen* bestehen darin, dass verschiedene Generationen in Beziehung, Austausch und in Auseinandersetzung treten, sodass eine neue Generation ihr *Generationsthema* finden kann.

Ein Generationswechsel, die Themen wie auch die soziale Struktur von Engagiertengruppen betreffend, der einer neuen Generation das Finden ihres Generationsthemas ermöglicht, ist, das muss deutlich gesagt werden, auch *ohne*

lebendige Auseinandersetzung, ohne Austausch und Beziehung möglich, greift sich eine neue Generation ihr Thema einfach aus dem Fundus der Möglichkeiten, heute leicht zugänglich im Internet, heraus. Beziehung, Austausch und Auseinandersetzung können darüber hinaus unterbleiben, wird das Generationsthema gewissermaßen „im Herzen“ einer neuen Generation „entdeckt“ - oder versucht eine etablierte Generation, ihr Thema autoritär - Auseinandersetzung unterdrückend, Austausch vermeidend und Beziehung missbrauchend - durchzusetzen.

Durch einen Generationswechsel werden Thema und soziale Struktur von Engagiertengruppen, so wird es hier verstanden, *innerhalb* dieser Gruppen durch Beziehung, Austausch und Auseinandersetzung von einer vorhandenen etablierten Generation an eine nachkommende neue Generation weiter- bzw. übergeben.

Das erfordert natürlich, dass zunächst Außenstehende bereit, wenigstens offen dafür sind, - strukturbildend - dazuzukommen, Nachwuchs zu werden und das Thema einer Engagiertengruppe - wenigstens im Kern - zu übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass Alteingesessene sich bewusst machen müssen, dass sie - strukturförderlich - zu Ehemaligen werden und - nur so dem Thema eine Zukunft ermöglichend - auch loszulassen haben.

Wichtig ist, zu verstehen: Ein Generationswechsel hat, so gesehen, eine Ober- und eine Unterseite, ähnelt einem *Transmissionsriemen* mit einigen lichten und einigen eher dunklen Anforderungen. Ein Generationswechsel bedarf, jeweils aufeinander aufbauend, der Nachwuchsansprache, der Nachwuchsbegleitung, der Nachwuchsgruppenbildung und der Nachwuchsgruppenvermittlung in die gesamte Engagiertengruppe hinein. Ebenso wichtig ist die, zugegebenermaßen schwierigere, Alteingesessenenansprache, die Alteingesessenenbegleitung, Alteingesessenengruppenbildung und Alteingesessenenvermittlung (vgl. Albrecht 2014b).

Nachwuchsgewinnung und Alteingesessenenbegleitung sind untrennbar miteinander verbunden. Nur durch beide Prozesse kommt es zu innovationsorientierter Nachwuchsgewinnung und wird darüber hinaus ein solidarisches Netz für die Alteingesessenen gewebt, das sie auch trägt, wenn sie schon Ehemalige sind.

Die durch ein Generationswechselmanagement sichtbar werdende Drei-Ebenen-Struktur von Engagiertengruppen ist natürlich konfliktthaltig: In der Mitte der Engagiertengruppe ist Leitung verortet; verantwortlich für die Nachwuchsgewinnung und die Alteingesessenenbegleitung. Daneben finden sich die Neuen, die sich - zumeist zunächst intuitiv handelnd und an Neuschöpfungen interessiert - zur Leitung anfänglich gern in ein oppositionelles, häufig sogar auch provokantes Verhältnis

setzen - und dies auch im Blick auf die Alteingesessenen tun. Auf der anderen Seite sind die Ehemaligen positioniert, die - aufgrund ihrer Erfahrung - gern ein Kontinuitäten betonendes, häufig forderndes Verhältnis zur Ebene der Leitung - sowie ein distanzierendes, häufig abwertendes Verhältnis zu den Neuen haben.

## **6. Ein Generationswechsel gelingt nur öffentlich und demokratisch, nicht wenn er tabuisiert, verdrängt und aufgeschoben wird**

Die für ein gelingendes Generationswechselmanagement notwendigen Schritte sowie die sich daraus ergebende Drei-Ebenen-Struktur stellen Anforderungen an die Leitung von Engagiertengruppen, die hier nur in Stichpunkten skizziert werden können: Alle sind angefragt. Festigung ist weniger möglich, Veränderung angesagt. Es gilt, sich Anstrengungen auszusetzen, denn nun muss - metakommunikativ - übereinander geredet werden. Dazu gehört zu überlegen: Was ist wirklich zweckmäßig, was kann auch gelassen werden? Wichtig ist zu wissen: Leitung wird nur durch Leiten erlernt. Dafür in Frage kommenden Personen müssen aktiv und tatsächlich vorn positioniert werden. Das erfordert von der Leitung eine klare Ansprache derselben. Das erfordert, sich zurückzunehmen. Das erfordert aber auch, den nun „vorn“ Stehenden die Zustimmung und Unterstützung der gesamten Engagiertengruppe zu beschaffen. Neue Leiter bedürfen der Beauftragung *aller*, eines gewissen *Erfolgs* bei den Neuen, aber auch des *Rückhalts* der sogenannten grauen Eminenzen.

*Dr. Peter-Georg Albrecht ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Hochschule Magdeburg-Stendal. Seine aktuellen Schwerpunkte sind Bürgerengagementförderung, die Entwicklung sozialer Dienste und Kommunalverwaltungsmodernisierung in der alternden Gesellschaft.*

**Kontakt:** [peter-georg.albrecht@hs-magdeburg.de](mailto:peter-georg.albrecht@hs-magdeburg.de)

### **Literatur**

Albrecht, P.-G. (2014a): Möglichkeiten und Grenzen seniorenfreundlicher Kommunalverwaltung. Erscheint in: Panitzsch-Wiebe, M., Becker, B. (Hg.): Politik der Sozialen Arbeit - Politik des Sozialen. Barbara Budrich Verlag Opladen.

Albrecht, P.-G. (2014b): Bewegung im Inneren? Einige Grundüberlegungen zum Generationswechsel in sozialen Bewegungen. In: Neue Praxis 1/2014 S. 74-82.

Albrecht, P.-G., Kauer, T. (2011): Freiwilliges Engagement von Senioren und Engagementförderung. In: Zippel, C., Kraus, S. (Hg.): Soziale Arbeit für alte Menschen. Mabuse Verlag Frankfurt a.M. S. 185-203.

Albrecht, P.-G., von Blanckenburg, C., Dienel, H.-L. (2007): Junge Alte in der Mitte der Gesellschaft: Modelle für den produktiven Umgang mit dem demographischen Wandel in den neuen Bundesländern. Ministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung Berlin.

Barlösius, E., Neu, C. (2007): Gleichwertigkeit ade? Die Demographisierung und Peripherisierung entlegener ländlicher Räume. In: Prokla - Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 1/2007.

Gensicke, T. (2011): Öffentliche Beteiligung und freiwilliges Engagement in Sachsen-Anhalt. Landeszentrale für politische Bildung Magdeburg.