

»Der Ruhestand kommt später« – Ein Gespräch mit Henning von Vieregge über Engagement im Alter

Frage: Die EU hat das Jahr 2012 zum »Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen« erklärt. Was bedeutet aktives Altern für Sie?

Antwort Henning von Vieregge: An der Zukunft, auch der, die jenseits der eigenen Existenz liegt, mitarbeiten zu wollen und mitarbeiten zu können. Das geht nur, wenn man über mindestens dreierlei ausreichend verfügt: Gesundheit, Gestaltungslust und Begeisterungsfähigkeit.

Eine neue Studie des NRW-Sozialministeriums zeigt: Der Anteil der erwerbstätigen Menschen, die sich bürgerschaftlich engagieren, hat sich von 1999 bis 2011 auf 28 % erhöht. Die Studie zeigt zudem: Bei qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten ist der Anteil der ehrenamtlich Engagierten besonders hoch. Es gibt also offenbar nicht wenige in dieser Gruppe, die sich bereits während ihrer aktiven Erwerbsphase engagieren und dieses Engagement vermutlich auch im Ruhestand beibehalten werden. Trotz dieser Zahlen, vieler guter Beispiele und Vorbilder: Warum fällt es vielen Menschen speziell in Führungspositionen immer noch so schwer, den Übergang von der Erwerbsarbeit zur unbezahlten ehrenamtlichen Arbeit zu bewältigen?

Ich konzentriere meine Antwort auf die individuellen Erschwernisse: Jetzt scheiden die 68er aus und paradoxerweise tun sich qualifizierte Angehörige dieser Generation schwer, weil ihnen zuvor alles gelang. Es ist die goldene Generation, die beruflich keine Stolperstrecken kannte, nur Autobahn. Insbesondere Angestellte müssen nun Selbstständigkeit lernen. Auch unbezahlte Arbeit muss gefunden werden. Mancher sitzt zu Haus und wartet auf einen Anruf »Jemand mit Ihrem Profil suchen wir.« Aber niemand ruft an. Dann setzt das Schönreden eines eigentlich unerwünschten Zustands an und das Zeitfenster zur Engagement-Bereitschaft klappt zu. Man muss den Menschen sagen: Du musst Dich um verantwortungsvolle Aufgaben von gewohntem und erwünschtem Komplexitätsniveau im Ehrenamt genau so hartnäckig bemühen wie um bezahlte Arbeit.

Für Ihr Buch haben Sie viele Gespräche mit Menschen geführt, die sich nach dem Ausscheiden aus dem »aktiven Dienst« bewusst für ein Engagement entschieden haben. Was haben diese Menschen und Beispiele gemeinsam?

Zwanzig Menschen probieren fünfzig Wege. Nicht jede Aktivität fällt ins Raster, das die Vermesser bürgerschaftlichen Engagements definiert haben. Die Generationsgenossen, mit denen ich gesprochen habe, sind alle keine »Couchpotatoes«. Sie treiben die gesellschaftliche Entwicklung an. Wer Jungunternehmer kostenlos berät, an Hochschulen für wenig oder kein Geld lehrt, auf seine Enkelkinder aufpasst, damit die Tochter und die Schwiegertochter arbeiten oder studieren können, wer die kranke Mutter pflegt oder einen Garten so anlegt, dass er Nachbarn und Experten gleichermaßen fasziniert und zur Nachahmung anregt oder wer sein großes Haus zur Verfügung stellt, damit abgestorbenes Dorfleben regeneriert, der ist kein Ruheständler im Liegestuhl. Das sind alles Beispiele, die ich beschreibe. Dazu kommt direktes gesellschaftliches Engagement z. B. als Gründerin einer international agierenden NGO, als Geld- und Zeitstifter bei Betterplace, als Zero-Euro-Aufsichtsrat städtischer Gremien in Hamburg usw. Man muss nur genau hinschauen und hinhören, dann zeigt sich, wie fragwürdig die vermeintlich eindeutigen Trennungslinien zwischen engagierten und nicht-engagierten Menschen in der Realität sind. Das bedeutet nicht, dass bürgerschaftliches Engagement auch der Älteren nicht mehr und wirksamer sein könnte.

Was gilt es zu beachten, damit das freiwillige Engagement in der nachberuflichen und nachfamilialen Lebensphase gelingt?

»Nachberuflich« suggeriert »Ende der Arbeit«: Genau das wollen viele nicht und zwar bis ins hohe Alter. Sie wollen weniger arbeiten, aber sie wollen weiter arbeiten, am liebsten auch bezahlt. In Zukunft gibt es mehr Bedarf und hoffentlich von Staats wegen mehr Flexibilität. Wer bezahlte Arbeit hat, ergänzt die häufig gern mit unbezahlter, sofern diese reizvoll ist. Reizvoll durch die Aufgabe oder durch die anderen beteiligten Personen. Ich schlage für diese Lebens- und Arbeitsvorstellung den Begriff »Silver Patchwork Life« vor. Die Vision ist, im Alter stärker auf die Balance zwischen Arbeit und sonstigem Leben zu achten und sich dieses Mehr an Sinn aus individuell definierten und ausgewählten Handlungsfeldern (bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit, Sport, Weiterbildung, Freunde, Familie etc.) zusammenzustellen.

Angesichts des demographischen Wandels wird häufig von der »Gesellschaft der langen Lebensläufe« gesprochen. Welche Chancen verbinden sich grundsätzlich mit einem gemeinwohlorientierten Engagement im Alter – sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft?

Der Einzelne bleibt in der Mitte des Lebens und die Gesellschaft behält ihre Mitte.

Wie kann die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe älterer Menschen noch besser gelingen?

Ein Beispiel: Ein Mann war schwer kriegsverletzt, lebenslang gesundheitlich hart angeschlagen. Noch als 100 Prozent Schwerbeschädigter hat er einen Verein zur Unterstützung psychisch Kranker in einem Krankenhaus geleitet. Seine Frau und die Freunde haben ihm dabei geholfen. Das hat ihn im Leben gehalten und die Patienten des Krankenhauses nachhaltig beeindruckt. Dieses Beispiel verallgemeinert bedeutet folgendes: Es gibt für die gesellschaftliche Teilhabe Älterer keine besonderen Empfehlungen. Was für alle gut ist, ist auch für sie gut. Mit der Ausnahme, dass im Alter auch die Starken schwächer werden. Dennoch können sie teilhaben, wenn man ihnen beim Helfen hilft. Gerade die, die durch Krankheit, durch finanzielle und soziale Verarmung etc. an den Rand gedrängt sind, brauchen Unterstützung, um ihrerseits unterstützen und mitwirken zu können. Das ist zweifellos das schwierigste aber auch das wichtigste Aufgabenfeld bürgerschaftlichen Engagements.

Wie wichtig sind die Vermittlung eines positiven Altersbildes und die Darstellung der Potentiale älterer Freiwilliger?

Das Altersbild hat sich positiv gewandelt, weil sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wandelten. Die Frühverrentung ist längst nicht mehr bezahlbar. Dadurch dringen endlich die Erkenntnisse der empirischen Altersforschung durch, die unterstreichen, dass Frühverrentung im radikalen Sinne der gesellschaftlichen Ausrangierung ein schlimmer Irrweg ist. Langsam schwindet auch die Angst um Arbeitsplätze durch die Konkurrenz von Älteren auch jenseits der gesetzlichen Altersgrenze. Damit nähern wir uns der Normalität.

Die im Jahr 2010 verabschiedete Nationale Engagementstrategie (NES) der Bundesregierung widmet sich auch dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die NES fordert, vermehrt Beschäftigte in der zweiten Lebenshälfte für neben- und nachberufliches Engagement zu gewinnen. Dazu sei die Entwicklung von Modellen nötig, in denen ältere Menschen eine Engagementform finden können, die an ihre im Erwerbsleben gewon-

nene Qualifikationen anschließen. In die Entwicklung dieser Modelle müssten beispielsweise Unternehmen systematisch und frühzeitig einbezogen werden. Wie bewerten Sie diesen Ansatz?

Solche Programme klingen so vernünftig, dass man schwer etwas dagegen sagen kann: eine Bugwelle geschwallter Grundvernünftigkeit, die wohl notwendig ist bei gesellschaftlicher Trendveränderung. Das wirklich entscheidende Signal der Veränderung war freilich die Entscheidung zur Rente mit 67. Damit war der demografische Wandel auch für den Einzelnen nicht mehr ignorierbar. Mit mehr Flexibilisierungsregelungen würden individuelle Wege zwischen bezahlter, teilbezahlter und unbezahlter Arbeit einfacher. Und das ist es, was Menschen heute vom Staat erwarten. Die Technik, solche Individualisierungsanforderungen zu bewältigen, ist ja längst da.

Was können Unternehmen konkret tun, um ihren Beschäftigten den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und den Weg ins Engagement zu erleichtern?

Die demografische Entwicklung wird alle Unternehmen dazu zwingen, stärker auf die individuellen Wünsche der Arbeitnehmer einzugehen. Die Avantgarde-Unternehmen sind längst auf diesem Weg mit einem Bündel von Einzelmaßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitnehmer tatsächlich bis zur Pensionsgrenze 65 Plus im Unternehmen zum Nutzen beider Seiten zu halten. In den Branchen wie z. B. in der Chemie, in der Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag zur Demografie geschlossen haben, hat das geholfen, die konkrete betriebliche Situation im demografischen Wandel zu analysieren und Konsequenzen der Personalpolitik auf den Weg zu bringen. Es fehlt noch weitgehend die Argumentation, die die längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und gesellschaftliches Engagement unter den Gesichtspunkten »Corporate Social Responsibility« und »Employer Branding« zusammen bindet. Und zwar auf Wunsch des Arbeitnehmers in Durchlässigkeit über die gesetzliche Pensionsgrenze hinaus -- Stichwort »Silver Worker«. Ich würde mir wünschen, dass die Tarifverträge zum demografischen Wandel entsprechend fortgeschrieben werden und sich in den Regionen Bündnisse für Arbeit und Engagement bilden.

Was sagen Sie denjenigen, die nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben froh sind, nichts mehr tun zu müssen?

Die Erfahrung lehrt, dass die Freude, dass der Wecker morgens nicht mehr klingelt, vergeht. Und dann? Für alle abhängig Beschäftigten ist die Möglichkeit, »dem Leben danach« eine weitgehend selbstbestimmte Struktur zu geben, durchaus anstrengend. Je abhängiger man gelebt hat, desto anstrengender ist es nun. Du bist auf der Marathonstrecke und hast nicht trainiert. Du musst mit dir selbst, deinen

Wünschen, Ängsten und Werten, klar kommen. Die Lösungen müssen und dürfen individuell passend gefunden werden. Die Suche nach dem richtigen Mix ist freilich erst mit dem Leben zu Ende. Aber darin liegt ihr Reiz.

In Ihrem Buch halten Sie eine fiktive Rede anlässlich Ihres 100. Geburtstages im Jahr 2046. Wenn Sie einen Blick in die Zukunft werfen: Wie hat sich bis dahin das Miteinander der Generationen entwickelt, welche Rolle spielen Engagement und Partizipation für die zukunftsfähige Weiterentwicklung der Demokratie?

Ich empfehle, es mir gleich zu tun: Schreibe die Rede auf, die du halten willst. Auf meiner Homepage steht ein erstes Beispiel. Ich hoffe auf Weitere. Das schärft den Sinn für optimistisch-visionäre Pragmatik und die Entschlossenheit, für zivilgesellschaftliche Lösungen praktisch und systematisch zu arbeiten, vor Ort und konkret im Kontext der weltweiten Herausforderungen, die drohen, die Welt aus der Balance zu werfen.

Zur Person

Dr. Henning von Vieregge ist Publizist und Berater, ehrenamtlich engagiert u. a. bei der Stiftung Mitarbeit und der Aktion Gemeinsinn. Der Sozialwissenschaftler hat einen Lehrauftrag im 50 Plus Angebot der Universität Mainz. Er war bis 2009 Hauptgeschäftsführer des Gesamtverband Kommunikationsagenturen GWA.

Internet:

<http://www.vonvieregge.de>

www.faz-institut.de/der-ruhestand-kommt-spaeter

Redaktion Newsletter

Stiftung MITARBEIT

Wegweiser Bürgergesellschaft

Redaktion Newsletter

Bornheimer Str. 37

53111 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de