

Gestaltungsmöglichkeiten des demographischen Wandels

Von wegen nur „Bonjour Tristesse“

Der demographische Wandel lässt sich nicht als Schwarz-Weiß-Bild von Gewinner- und Verlierer-Regionen zeichnen. Vielmehr geht es darum, regionale Besonderheiten und Potenziale aufzugreifen sowie innovative Lösungen für die speziellen Verhältnisse vor Ort zu entwickeln.

Britta Haßelmann

Es werden drastische Bilder gezeichnet und „Geschichten vom Verschwinden“ erzählt, so der Tagesspiegel. Von einem demographischen Wandel, den man in einigen Regionen – aufgrund unausgelasteter Entsorgungsinfrastruktur – inzwischen sogar riechen kann. Es werden unterschiedliche Zukunftsprognosen gegenübergestellt: Während in einigen Regionen die BewohnerInnen künftig Jeep und Handy brauchen werden, wird im Großraum Stuttgart kräftig expandiert und ausgebaut, so die Financial Times Deutschland.

Es ist schwierig im Umgang mit dem demographischen Wandel, den richtigen Ton zu treffen: Zwischen Beschwichtigungsformeln („So schlimm wird es schon nicht kommen“), dramatischer Übertreibung („Deutschland stirbt aus“) und Realitätsbeschreibung. Zwischen Wachrütteln wollen und Panikmache. Fest steht: Angst ist dabei immer ein schlechter Ratgeber. Völlig fraglich ist außerdem, ob man der Lebenswelt der Menschen durch die permanente Stigmatisierung als Verliererregion wirklich gerecht wird – gerade im kontrastreichen Vergleich zu boomenden Gewinnerregionen. Wie motivierend wirkt eine solche Berichterstattung für die Menschen vor Ort? Erst „abgehängt“ und jetzt noch „abgeschrieben“? Vielleicht finden sich ja die Betroffenen nicht unbedingt in den Darstellungen von Tristesse und unvermeintlichem Niedergang wieder. Was ist mit den positiven Seiten in diesen Lebensräumen: Der regionalen Identität, der attraktiven Naturnähe, des preiswerten Wohnraums und dem Gemeinschaftsgefühl, das sich in sozialem und kulturellem Leben und aktivem bürgerschaftlichem Engagement ausdrückt?

Das Spannungsfeld bei der Sicht auf den demographischen Wandel besteht also darin, die Realität anzuerkennen, (zukünftige) Problemfelder klar zu benennen, (politische) Antworten zu entwickeln, auch Chancen zu entdecken und zu nutzen.

Demographische Realität

Tendenzen, wie sich in Zukunft Wachstums- und Schrumpfungsräume verteilen werden, zeichnen sich schon heute ab: Experten gehen je nach Prognosezahlen

davon aus, dass mindestens jede zweite Gemeinde bereits bis zum Jahr 2020 erheblich schrumpft. Besonders betroffen werden ländliche Regionen sein, die meist fern von Großstädten liegen. Wachsen werden nur noch wenige, wie beispielsweise der Rhein-Main-Großraum, die Großräume München und Hamburg. Wachsen und Schrumpfen liegen bei diesem Veränderungsprozess oft nahe beieinander, wie zum Beispiel in Brandenburg der Speckgürtel um Berlin und die Uckermark.

Der demographische Wandel beschränkt sich keineswegs auf die ostdeutschen Bundesländer, beispielsweise sind auch das Saarland, Teile des Ruhrgebiets und Nordhessen von Schrumpfungsprozessen betroffen. Dabei verschärft sich die Situation durch die Abwanderung junger, oft gut ausgebildeter Menschen, wie schon jetzt in Ostdeutschland zu beobachten ist. Komplexer gestaltet sich die Lage vor allem noch dadurch, dass alle Regionen altern werden. Selbst innerhalb von Städten wird es gegenläufige Tendenzen geben. Stadtteile, die Bevölkerung verlieren, sind häufig auch von sozialer Segregation betroffen. So kommt es bis 2050 zu einer Verdreifachung der Anzahl Hochbetagter, jede/r Dritte wird dann älter als 65 Jahre alt sein.

Bestands- und Problemanalyse vor Ort

Um auch in Zukunft die Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben und die Versorgung im ländlichen Raum und den Regionen gewährleisten zu können, ist es wichtig, zunächst eine Bestands- und Problemanalyse gemeinsam mit den BürgerInnen vor Ort durchzuführen.

⇒ | nachlese

Demographischer Wandel in der AKP

Bosse, Arnold von: Schulentwicklungsplanung bei sinkenden Schülerzahlen – Weniger Schüler, bessere Schulen, AKP 4/2006, S. 49f

Nachricht: Bertelsmann-Stiftung – Datenbank zur demographischen Entwicklung, AKP 2/2006, S. 10

Scholz, Carola: Stadtentwicklung: Eine Stadt nur für die Alten – wer will das? AKP 5/2005, S. 50ff

Nachricht: Deutlicher Rückgang der Schülerzahlen erwartet, AKP 3/2005, S. 14f

Kleinwächter-Jarnot, Elke: Demographischer Wandel und Stadtumbau Ost – Herausforderungen für Städte und Regionen, AKP 2/2005, S. 34f

Busch, Manfred: Deutschland vom Aussterben bedroht? Demographische Entwicklung aus kommunaler Sicht, AKP 1/2005, S. 59ff

Foto: *sxc.hu*

ren. Denn der demographische Wandel wird sich in allen Bereichen des öffentlichen Lebens auswirken und damit bisherige Lebensgewohnheiten infrage stellen: Welche Grundversorgung mit technischer Infrastruktur, Bildung, Kultur, gesundheitlichen und pflegerischen Leistungen brauchen die Regionen in der Zukunft? Wie kann Nahversorgung und Einzelhandel gewährleistet werden und wer kann welche Aufgaben übernehmen?

Grundlage des Handelns muss ein Paradigmenwechsel sein: Weg vom Leitbild des Wachstums von mehr EinwohnerInnen, größerer Infrastruktur und größerem Flächenverbrauch, hin zu einem neuen qualitativen Ansatz: Die demographische Entwicklung realistisch einzuschätzen und damit Schrumpfung und Alterung anzunehmen und politische Antwortstrategien zu entwickeln.

Kosten der Infrastruktur

Dazu gehört erst einmal Ehrlichkeit. Denn was zunächst paradox klingt: Schrumpfen wird auch Geld kosten. Die Grundinvestitionen in die Versorgung mit lebenswichtigen Gütern wie Wasser und Energie und in die Entsorgungsinfrastruktur wurden oft für eine früher höhe-

re EinwohnerInnenzahl oder sogar auf Grundlage angeblicher Wachstumsprognosen getätigt. Bei weniger EinwohnerInnen bleiben diese Fixkosten der Systeme bestehen; allerdings auf entsprechend weniger Personen verteilt. Das gilt auch für soziale Infrastruktur wie Kindergärten, Schulen, Krankenhäuser und andere Einrichtungen. Damit werden weitere Kosten für Umbau-, Anpassungs- oder auch Rückbaumaßnahmen anfallen. Hier brauchen die betroffenen Räume und Kommunen auch künftig die Unterstützung von Bund und Ländern, beispielsweise durch Programme wie Stadtumbau Ost und West. Wichtig dabei ist, die BürgerInnen selbst sowie zivilgesellschaftliche Akteure mit ins Boot zu holen, sie auf Veränderungen vorzubereiten und an Planungen zu beteiligen. Nur so kann Akzeptanz für Veränderungen entstehen, nur so können auch mögliche positive Aspekte einer Schrumpfung für die Bevölkerung transparent werden.

Lebensqualität und Beschäftigung

Entscheidend ist dabei einen Perspektivwechsel vorzunehmen und den ländlichen Raum als Region zu verstehen, der

durch Schrumpfung auch an Attraktivität gewinnen kann: zum Beispiel durch die Neuentwicklung und Vernetzung ökologisch-touristischer Naturlandschaften oder durch die gezielte Förderung alternativer Wohn- und Lebensformen. Integrierte politische Entwicklungskonzepte können außerdem dazu beitragen, die Beschäftigungsmöglichkeiten in ländlichen Räumen zu verbreitern. Denn die Landwirtschaft als traditionelle Einkommensquelle stellt immer weniger Arbeitsplätze zur Verfügung. Das Ansinnen, Arbeitsplätze zu schaffen, sollte sich dabei in erster Linie an den Potenzialen orientieren, die in den verschiedenen Regionen vorhanden sind. Dazu gehören der Tourismus, die Erzeugung und Verarbeitung nachwachsender Rohstoffe, die Produktion Erneuerbarer Energien aus Biomasse, Sonne und Wind, aber auch die Weiterverarbeitung landwirtschaftlicher Produkte. Nicht zu vergessen sind außerdem die Vielzahl kleiner und mittelständischer Unternehmen im Bereich des Handwerks, der IT-Branche oder der Gesundheitswirtschaft.

Kultur in schrumpfenden Regionen

Zur Lebensqualität und Attraktivität einer Region gehören aber auch sogenannte „weiche Standortfaktoren“, die nicht nur für die Bürgerin oder den Bürger, sondern auch bei der Ansiedlung von Unternehmen eine wichtige Rolle spielen. Wenn die Bevölkerung abnimmt, hat das auch Auswirkungen auf die Auslastung von Kultureinrichtungen. Die Konsequenzen daraus sind hinlänglich bekannt und gehören fast schon zum Alltag: Büchereien werden geschlossen, Fördergelder für Soziokultur massiv gekürzt. Damit ist zu befürchten, dass es zukünftig zu einem eingeschränkten Zugang zu Kultur kommen wird.

Vorausschauende Politik muss deswegen bereits heute Reformen durch regionale Kooperationen einleiten, um kulturelles Leben und Kreativität zu erhalten. Ein gutes Beispiel für solche regionalen Kulturräume ist das sächsische Kulturräumgesetz. Eine andere inzwischen erprobte Möglichkeit sind mobile Angebote wie der Bibliotheksbus oder das sogenannte KULTURmobil in Niederbayern. Dadurch erhalten Menschen vor Ort weiterhin ein Kulturangebot, ohne in

Broschüren und Downloads

Arbeitskreis Verkehr und Umwelt: **Damoklesschwert demographischer Wandel? Praxisorientierte Erkenntnisse für die Raum-, Stadt- und Verkehrsplanung**, Berlin 2006, 28 S., 2 € + Porto. Bezug: Umkehr, Exerzierstr. 20, 13357 Berlin, Fax 030/4927972, info@umkehr.de

Banse, Juliane/ Effenberger, Karl-Heinz: **Deutschland 2050 – Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Wohnungsbestand**, IÖR-Texte Nr. 152, Dresden, August 2006, 56 S., ISSN 1434-5463, 4 € Bezug: Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung e.V., Weberplatz 1, 01217 Dresden, 0351/46790, info@ioer.de

Bertelsmann-Stiftung: **Wegweiser Demographischer Wandel 2020 – Analysen und Handlungskonzepte für Städte und Gemeinden**, Gütersloh 2006, 206 S., ISBN 3-89204-875-4, 20 € www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Bertelsmann-Stiftung: **Demographie konkret – Seniorenpolitik in den Kommunen**, Gütersloh 2006, 100 S., ISBN 3-89204-860-6, 18 € www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS)/ Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR): **Umbau statt Zuwächse – Siedlungsentwicklung und öffentliche Daseinsvorsorge im Zeichen des demographischen Wandels**. Berlin/ Bonn, November 2006, 124 S., Bezug: gabriele.bockshecker@bbr.bund.de, Stichwort: „Umbau statt Zuwachs“. Download: www.bbr.bund.de, Pfad: Veröffentlichungen/ Sonderveröffentlichungen

BMVBS/ BBR: **Stadtquartiere im Umbruch. Infrastruktur im Stadtbau – Chancen für neue Freiräume**, Bonn 2006, 52 S., Bezug: silvia.wicharz@bbr.bund.de, Stichwort: „Werkstatt: Praxis Heft 42“. Download: www.bbr.bund.de, Pfad: Veröffentlichungen/ Werkstatt: Praxis

BBR: **Regionale und kommunale Strategien zur Aktivierung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen**

Potenziale einer alternden Gesellschaft, Bonn, Juli 2006, 104 S., Download: www.bbr.bund.de, Pfad: Veröffentlichungen/ BBR-Online-Publikationen (Nr. 9/2006)

Bündnis 90/Die GRÜNEN, Landesverband Thüringen: **Zu alt? Zu wenig? Dokumentation der Regionalkonferenz zum demographischen Wandel**, Jena, Juni 2006, 135 S., in Kooperation mit B'90/Grüne, LV Sachsen-Anhalt, und DAKT e.V., Download: www.gruene-thueringen.de, Pfad: Publikationen

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen des Landes Nordrhein-Westfalen (ILS NRW): **Demographischer Wandel – Konsequenzen für die kulturelle Infrastruktur**, Fachgesprächsreihe, Dortmund, Oktober 2005, 76 S., Download: www.ils-shop.nrw.de

ILS NRW: **Demographischer Wandel und längerfristiger Wohnsiedlungsflächenbedarf in den Gemeinden und Kreisen Nordrhein-Westfalens**, Abschlussbericht, Dortmund, Oktober 2005, 138 S., Download: s.o.

Statistisches Bundesamt: **Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse**, Wiesbaden, November 2006, 56 S., Download: www.destatis.de, Pfad: Bevölkerung/ Pressekonferenzen zum Thema...

Verband Region Stuttgart/ Ökonsult: **Neubaugebiete und demographische Entwicklung – Ermittlung der fiskalisch besten Baulandstrategie für die Kommunen in der Region Stuttgart**, November 2006, 77 S. (Langfassung) bzw. 13 S. (Kurzfassung), Download: www.region-stuttgart.org, Pfad: Info & Statistik/ Downloads

Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz: **Zukunftsradar 2030 – Projektdokumentation, Teil 2: Demographischer Wandel – Herausforderungen für die Kommunen in Rheinland-Pfalz**, März 2005, 82 S., Download: www.zukunftsradar2030.de/index1.htm, Pfad: Downloads

weiter entfernte Städte fahren zu müssen, wenn sie Kultur erleben wollen.

Neue flexible Formen der Daseinsvorsorge

Regionale Kooperationen und neue Mobilitätssysteme gelten auch in anderen Bereichen der Daseinsvorsorge als Schlüssel für den Umgang mit dem demographischen Wandel. So können innerhalb einer Region Gemeinschaftsläden oder medizinische Versorgungszentren gemeinsam betrieben werden, eine „fahrende Verwaltung“, mobile gesundheitliche und pflegerische Versorgung und Betreuung sowie Ruf- und Bürgerbusse können vor Ort flexibel Leistungen erbringen. Eine zentrale Rolle werden auch leicht zugängliche Internet- und Medienangebote spielen. Denn mit E-Government, also einer durch das Internet erreichbaren Verwaltung, Online-Banking und Online-Versandhandel lassen sich Wege sparen und mangelnde Mobilität, gerade von Älteren und Menschen mit Behinderung teilweise kompensieren. Damit tragen sie zum Erhalt der Lebensqualität bei. Anstelle des mehrgliedrigen Schulsystems brauchen wir individuelle Förderung und längeres gemeinsames Lernen und somit ein Schulsystem, das allen zugute kommt und den bildungspolitischen Herausforderungen des demographischen Wandels auch gerecht wird.

Bürgerschaftliches Engagement fördern und ausbauen

Bürgerschaftliches Engagement lässt sich nicht einfach einfordern oder diktieren, es ist auch nicht umsonst zu haben. Bürgerschaftlichem Engagement ist für uns vielmehr ein emanzipatorischer Ansatz, der Kreativität und Eigeninitiative der Menschen fördert: durch bürgernahen Dialog, stärkere politische Partizipationsmöglichkeiten wie zum Beispiel Bürgerhaushalte, kostenlose Fortbildungsangebote und eine dauerhafte Anerkennungskultur.

Oft übernehmen auch heute schon BürgerInnen in schrumpfenden Regionen Gemeinschaftsaufgaben. Vor dem Hintergrund weiterer Schrumpfung- und Alterungsprozesse und der zunehmenden Reduktion öffentlicher Leistungen wird der Bedarf an Freiwilligenarbeit vor Ort stark zunehmen. Erfreulicherweise ist auch im Freiwilligen-Survey von 2005 ein Anstieg von gemeinschaftsaktiven

BürgerInnen zu verzeichnen. Falsch wäre es allerdings, ihren Einsatz als Ersatz für professionelle Infrastruktur und staatliche Verantwortung zu begreifen. Vielmehr ist ein kluger Mix zwischen bürgerschaftlichen und professionellen Strukturen wichtig.

Lebendige Räume erhalten und neu gestalten

Insgesamt zeigt sich: Demographie muss in allen Bereichen der Städte und Regionen mitgedacht, eine Gesamtstrategie entwickelt und bisherige Entscheidungsstrukturen aufgebrochen werden. Wir brauchen aber auch im Sinne einer Demographie-Gerechtigkeit einen gesamtgesellschaftlichen Dialog, in dem wir die bisherigen Aufgaben und Rollenverständnisse von staatlichen Institutionen und Zivilgesellschaft neu überdenken; eingebettet in einen Diskurs über Nachhaltige Entwicklung und unsere Grüne Vorstellung von Politik: Welche Aufgaben kann und soll in Zukunft der Staat leisten, wie sichern wir die öffentliche Daseinsvorsorge, steigt die Verantwortung für die BürgerInnen? Können wir das Ziel von gleichwertigen Lebensbedingungen in den Regionen aufrechterhalten?

Einen pauschalen, für alle Regionen und Städte gültigen Lösungsweg wird es nicht geben. Vielmehr geht es darum, regionale Besonderheiten und Potenziale aufzugreifen und innovative Lösungen für die speziellen Verhältnisse vor Ort zu entwickeln. Ein guter Weg kann beispielsweise die Einrichtung von Demographiebeauftragten und Demographiebüros sein, die die Wichtigkeit des Themas und seine aktive Gestaltung unterstreichen, sowie den Dialog mit den BürgerInnen fördern können. Jetzt gilt es, mit grünem Blick schlüssige Antworten auf diese komplexen Anforderungen zu entwickeln.

Literatur

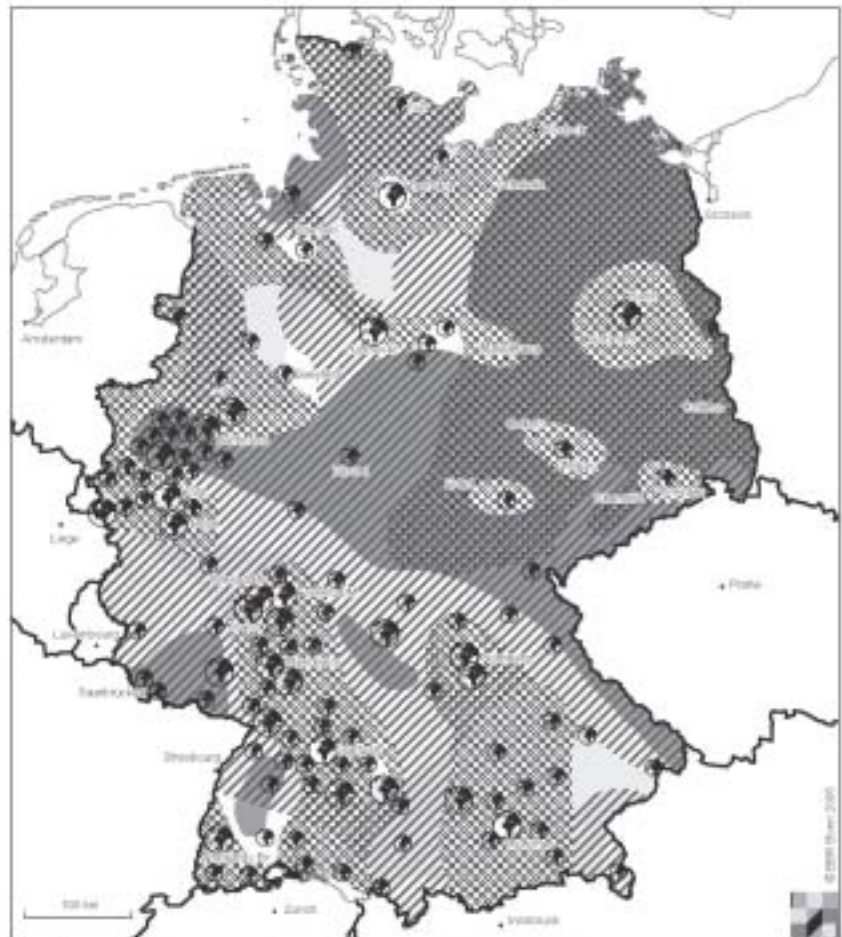
Fraktion Bündnis 90/Die GRÜNEN im Deutschen Bundestag: Demographischer Wandel als Chance – Fraktionsbeschluss, Berlin, Oktober 2006, 15 S., Download: www.gruene-bundestag.de, Pfad: Themen/ Demographie

↗ Britta Haßelmann ist Sprecherin für Demographie und Altenpolitik der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die GRÜNEN. Sie war lange Jahre kommunalpolitisch aktiv, u.a. als Vorsitzende der Grünen-Fraktion in Bielefeld. www.britta-hasselmann.de

↗ hintergrund

Nebeneinander von Wachstum und Schrumpfung

Diese auf den ersten Blick vielleicht etwas unübersichtliche Karte soll vor allem eines deutlich machen: Demographischer Wandel bedeutet nicht, dass in allen Regionen Deutschlands die Bevölkerung abnimmt. Vielmehr steht eine größer werdende Zahl von Kreisen mit Schrumpfungstendenzen einer immer kleineren Zahl



Ausprägung von Komponenten des demographischen Wandels bis 2020

Bevölkerungsdynamik	Alterung	Internationalisierung
■ deutliche Abnahme	▨ starke Abnahme der Schulspflichtigen	⊕ stark
□ deutliche Zunahme	▩ starke Zunahme der Hochbetagten	⊕ sehr stark

Quelle: DDF Bevölkerungsmatrix 2002-2020/04

von Kreisen gegenüber, die ein deutliches Wachstum bei Bevölkerung, Haushalten und Erwerbspersonen erwarten können. Dieses Nebeneinander von wachsender und schrumpfender Bevölkerung wird es noch über Jahrzehnte hinweg geben. Das Zusammenspiel von Bevölkerungsdynamik, Alterung und Internationalisierung (damit ist eine Zunahme des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund gemeint) ergibt sehr heterogene Entwicklungen. Diese Veränderungen verlaufen räumlich und auch zeitlich in unterschiedlichem Ausmaß und Tempo. (rah)

↗ Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung: Raumordnungsprognose 2020/2050, Kurzfassung von Berichte Band 23, 16 S., Download: www.bbr.bund.de, Pfad: Publikationen/ Berichte. Die Langfassung kostet 12,50 € in der Printversion, 50,- € als CD-Rom und beides zusammen 55,- € plus Porto. selbstverlag@bbr.bund.de, Ruf 0228/99401-0, Fax: 0228/99401-1270

Alternde Belegschaften und der Wandel kommunaler Aufgaben

Veränderungsdruck auch in der Personalpolitik

Mit dem demographischen Wandel stehen die Kommunen vor einer neuen Herausforderung in zweierlei Hinsicht: Einerseits nimmt die Beschäftigtenzahl ab und gleichzeitig verändert sich die Altersstruktur im öffentlichen Dienst. Das stellt das Unternehmen Stadtverwaltung vor das Zukunftsproblem, wie, von wem und in welcher Qualität die künftige Dienstleistungsarbeit organisiert werden muss. Andererseits steht mit der abnehmenden Bevölkerungszahl ein Wandel kommunaler Dienstleistungen an. Hier lautet die Zukunftsfrage, welche Aufgaben in welcher Qualität und Quantität künftig angeboten werden müssen, sollen und können.

Elke Wiechmann/ Leo Kißler

Die Kommunalverwaltungen sind der Teil des öffentlichen Dienstes, der das lokale Zusammenleben wesentlich mitgestaltet und für die Infrastruktur sorgt. Auf dieser Ebene haben sich in den letzten zehn bis 15 Jahren bereits durch die Verwaltungsmodernisierung erhebliche Veränderungen aufgrund gesamtgesellschaftlicher Veränderungen und neuer Anforderungen ergeben. Zukünftiger Reformdruck auf die Verwaltungen speist sich aus dem demographischen Wandel. Die neuen Herausforderungen betreffen sowohl die Beschäftigtenstruktur, die analog zur Bevölkerungsentwicklung altert, als auch den Wandel kommunaler Dienstleistungen.

Neue Querschnittsaufgabe im Verwaltungsbetrieb

Neue Begriffe, die den Umgang mit dem Altern im Betrieb skizzieren, wie etwa "Alternsmanagement" findet man noch in keinem Wörterbuch. Es sind Neuschöpfungen, die das Phänomen der alternden Belegschaften erfassen und nach Steuerungsmöglichkeiten Ausschau halten. Danach muss ein Personalmanagement in seinem Set von Maßnahmen in Zukunft weitreichender angelegt sein: Qualifizierung, Prävention (etwa betriebliche Gesundheitsförderung), Arbeitsorganisation sowie Personalplanung und Personalentwicklung. Mit anderen Worten, wir haben es mit einer neuen Querschnittsaufgabe im Betrieb zu tun, die al-

lerdings real noch wenig ausgeleuchtet ist und an der viele Akteure mitwirken müssen. Das macht die Sache nicht einfacher.

Die Szenarien und Prognosen verlangen aktuelles Handeln. Je länger damit in der Praxis gewartet wird, desto aufwendiger dürften die Folgekosten ausfallen. Was gesellschaftlich und volkswirtschaftlich unstrittig einen hohen Handlungsdruck provoziert, rechnet sich jedoch (noch) nicht unbedingt betriebswirtschaftlich.

Der öffentliche Dienst gehört mit knapp 4 Mio. Beschäftigten zu den wichtigsten Arbeitgebern in Deutschland, wenngleich er zwischen 1990 und 2003 ca. 2 Mio.

MitarbeiterInnen "verloren" hat. Laut Statistischem Bundesamt ist die Zahl der Beschäftigten zwischen 2004 und 2005 um ca. 100.000 gesunken. Gleichzeitig zeigen Zahlen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass die betrieblichen Altersstrukturen die öffentlichen Dienste weit stärker treffen, als andere Branchen (Bellman/ Gewiese/ Leber 2006, 428).

Personalabbau...

Insgesamt weist der öffentliche Dienst in den letzten 15 Jahren allerdings eine beschäftigungspolitische Entwicklung auf, die das Altern im Betrieb nicht unerheblich unterstützt hat. So haben Einstel-

⇒ | service

Aufsätze über den demographischen Wandel

Beetz, Stephan: **Ländliche Politik im demographischen Wandel**, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 21-22/2006, S. 25ff

Bosbach, Gerd: **Demographische Entwicklung – Realität und mediale Aufbereitung**, in: Berliner Debatte Initial 17, 3/2006, S. 59ff

Bose, Marc/ Wirth, Peter: **Gesund-schrumpfen oder Ausbluten?** In: APuZ, 21-22/2006, S. 18ff

Just, Holger: **Kommt die Stadt-Bau-Initiative 2006 – Stadtumbau in Zeiten der „Schrumpfung“**, in: PlanerIn, Fachzeitschrift für Stadt-, Regional- und Landesplanung, 6/2006, S. 47ff

Kühne, Olaf: **Demographischer Wandel und innere Sicherheit. Herausforderungen für die Raumordnung in Rheinland-Pfalz**, in: PlanerIn, 3/2006, S. 28f

Winkel, Rainer: **Infrastruktur im ländlichen Raum. Konsequenzen aus alternder und rückläufiger Bevölkerung**, in: PlanerIn, 2/2004, S. 9f



Was passiert, wenn erfahrene MitarbeiterInnen in den (Vor-)Ruhestand gehen und der Nachwuchs fehlt?

Foto: aboutpixel.de

lunungsstopps (jenseits von gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzaufgaben), geringere Ausbildungszahlen (mit teilweise Ausbildungsstopps oder Übernahmeverweigerung von Ausgebildeten), Wiederbesetzungssperren oder auch Beförderungstopps zu dieser Entwicklung beigetragen. Geschah dies alles im Zeichen von politisch beschlossenen Personalabbau im Zuge der kommunalen Haushaltskrisen, waren es gleichzeitig Zugangsbarrieren für jüngere Beschäftigte in den öffentlichen Dienst. Dem konnte auch eine weitere sehr intensive Personalabbaustrategie kaum entgegenwirken, um das Altern im öffentlichen Dienst aufzuhalten: die Altersteilzeit.

...bei sich wandelnden Aufgaben

Damit zeichnen sich ambivalente Entwicklungen für den öffentlichen Dienst auf kommunaler Ebene ab: Einerseits zwingt der kommunale Haushaltsdruck

die Kommunen zum Sparen, was vor allem über Personalabbau erreicht werden soll. Andererseits geschieht dies ohne systematische Betrachtung des künftigen Wandels kommunaler Dienstleistungen, der sich vor allem aufgrund der Altersstruktur der Bevölkerung ergeben wird. Der Bereich Jugend und Schule ist hierfür ein prägnantes Beispiel: Bereits jetzt bekommen wir die rückläufigen Geburtenzahlen an Schulen und Kindergärten zu spüren und die (politischen) Diskussionen auf kommunaler Ebene gehen darum, ob hier Haushaltsmittel eingespart oder umverteilt werden können oder müssen. Aus der Perspektive der Bildungspolitik müsste der Etat mindestens erhalten bleiben, wenn nicht gar aufgestockt werden – aus der Perspektive der kommunalen Sparkommissare müsste das vordergründig nicht (mehr) benötigte Geld zur Haushaltssanierung eingespart werden. Ähnliche Diskussionen sind auch für andere kommunale Aufga-

benfelder zu erwarten oder werden schon geführt.

Für die öffentlichen Verwaltungen liegen bislang noch spärlicher als für andere Branchen systematisch erfasste Erfahrungen und Erkenntnisse vor. Eines lässt sich allerdings bereits festhalten: Die auch für private Unternehmen offen erkennbare Problematik des betrieblichen Altersstrukturwandels erhält für die öffentlichen Dienste noch eine besondere Schärfe, da Rathäuser bislang nicht in die Insolvenz gehen, Pflichtaufgaben nicht abgestoßen werden können und vor allem nicht Personal nach Notwendigkeit des Aufgabenanfalls eingekauft oder „verabschiedet“ werden kann.

(Ein-)Blick in die kommunale Praxis

Der demographische Wandel trifft die Kommunen in zweierlei Hinsicht:

- Zum einen werden sich die kommunalen Aufgaben wandeln, weil sich die

Bevölkerungsstruktur verändert. Das heißt, die kommunale Infrastruktur muss neu überdacht werden.

- Zum anderen ergibt sich daraus die Frage, wie das kommunale Personal aufgestellt ist, um diesen neuen noch nicht in allen Wirkungen bekannten Aufgaben gewachsen zu sein, wenn sich gleichzeitig die Beschäftigtenstruktur verändert, weil das Personal weniger und gleichzeitig älter wird.

Mit der künftig notwendigen Infrastruktur beschäftigen sich die Kommunen bereits zunehmend. Durch den generellen Geburtenrückgang, das steigende Alter der Menschen sowie den Wegzug aus strukturschwachen Regionen gewinnen die Städte ein anderes Profil. In einer alternden Stadtgesellschaft werden die Menschen künftig anders leben, arbeiten und wohnen – sie werden andere Ansprüche an Politik und Verwaltung stellen. Die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen, mehr Einrichtungen und geeigneter Wohnraum für Ältere sowie Leerstand sind die ersten greifbaren Veränderungen. Weitere Folgen ergeben sich aus überdimensionierten Infrastruktureinrichtungen oder neuen Verkehrskonzepten, um nur zwei große Merkposten

zu nennen. Die öffentlichen Verwaltungen stehen also bereits faktisch mitten im Wandel.

Beauftragte und Beschlüsse

Mittlerweile haben die Kommunen reagiert. So wurde etwa in Bielefeld im April 2004 die Stabsstelle einer “Demographiebeauftragten” geschaffen (S. S. 46ff dieser AKP-Ausgabe). München richtete einen eigenen Arbeitsbereich “Bevölkerungsentwicklung” ein, der im Planungsreferat angesiedelt ist. Die Abgeordnetenversammlung der Stadt Marburg hat Ende 2004 als eine der ersten Städte einen Grundsatzbeschluss im Sinne einer “Demographischen Stabilitätspolitik” gefasst, in dem allerdings auch darauf hingewiesen wird, dass dieser Wandel zwischen Kürzungen und Umstrukturierungsnotwendigkeiten auszubalancieren sein wird. Die Beispiele skizzieren eine grundsätzlich gestiegene Problemsicht in Bezug auf die sich wandelnde Bevölkerungsstruktur und künftig benötigter Dienstleistungen seitens der kommunalen Akteure. Wie der demographische Wandel als Gestaltungsauftrag von Kommunalpolitik und Verwaltung erfüllt werden kann, zeigen mittlerweile Praxisbeispiele.

Ein „Wegweiser demographischer Wandel“ gibt auf breiter Datenbasis (ca. 3.000 Kommunen und mehr als 400 Landkreise) Orientierung für die kommunale Praxis (Bertelsmann-Stiftung, www.aktion2050.de).

Dagegen haben die Akteure im “Konzern Stadt” oder der Stadtverwaltung als oft eines der größten Unternehmen am Ort noch kaum eine Idee davon entwickelt, wie man mit der zunehmend alternenden Belegschaft zukünftig umgehen will. Damit sind die Qualifikationen, Arbeitspotentiale und Kompetenzen der älteren Belegschaftsmitglieder angesprochen, die noch relativ kurzzeitig zur Verfügung stehen.

Die eigene Belegschaft ist noch kein Handlungsfeld

Für den öffentlichen Dienst kann gegenwärtig konstatiert werden, dass die wenigsten Kommunen ihre eigene brisante Personalproblematik schon wirklich erfasst haben, z.T. ihre Zahlen selbst nicht kennen, um zukunftsorientiert Einfluss nehmen zu können. Diejenigen, die solche Zahlen und empirischen Befunde bereits erfasst haben, setzen zumeist noch auf kurzfristige, zudem von der Politik vorgegebene Effekte wie Frühverrentungsstrategien (im Zeichen des Personalabbaus und als “Fluktuationsbeschleuniger”), die jedoch vor allem aus Haushaltskonsolidierungsgründen bis heute eingesetzt werden. Wer es sich angesichts von Haushaltssicherungskonzepten noch leisten kann, setzt zudem auf Ausbildung über Bedarf – sofern die politische Beschlusslage nicht dagegen spricht. Beide Strategien lösen das demographische Problem der alternden Belegschaft nicht, sondern verschieben es lediglich in die Zukunft.

So zeigt sich beispielsweise in der Stadt Dortmund mit ca. 8.500 Beschäftigten eine deutliche Veränderung in der Alterspyramide. Zwischen 1999 und 2005 ist die Belegschaft durchschnittlich um zwei Jahre älter geworden und liegt nun bei einem Durchschnittsalter von 43,4 Jahren, was im Vergleich zu anderen Kommunen noch nicht besonders hoch erscheint. Besonders stark betrifft diese Entwicklung aber die Beschäftigtengruppe der unter 35-Jährigen, die in derselben Zeit um 7,5% abgenommen hat. Ähnlich bedenklich äußert sich der Personalbericht des Amtes für Gesundheit und

☞ service

Broschüren der kommunalen Spitzen- und Landesverbände

Bayerischer Gemeindetag: **Die demographische Herausforderung – Zukunftschancen für Bayern. Denkanstöße des Bayerischen Gemeindetags**, Oktober 2006, 14 S., Download: http://www.bay-gemeindetag.de/information/pressemitteilung/2006/1v2006_denkanstoesse.pdf

Deutscher Städtetag: **Demographischer Wandel – Herausforderungen, Chancen und Handlungsmöglichkeiten für die Städte**, Arbeitspapier des DST, Köln und Berlin, Juli 2006, 51 S., Download: www.staedtetag.de, Pfad: Schwerpunkte/ Fachinformationen/ Stadtentwicklung, Bauen, Wohnen und Verkehr

Landesregierung Schleswig-Holstein, Schleswig-Holsteinischer Landkreistag, Städteverband Schleswig-Holstein, Schleswig-Holsteinischer Gemeinde-

tag: **Schleswig-Holstein im demographischen Wandel. Ein Beitrag zur Diskussion**, Kiel, November 2005, 46 S., Download: <http://www.shgt.de/docs/BroschuereDemographischerWandel2005.pdf>

Landkreistag Rheinland-Pfalz: **Älter werden im Dorf**, Dokumentation der 25. Informationsveranstaltung des Landkreistages Rheinland-Pfalz zur Dorferneuerung, Mainz, Juni 2006, 210 S., Download: www.landkreistag.rlp.de, Pfad: Downloads/ Dorferneuerung

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen: **Leitfaden Demographischer Wandel**, Düsseldorf 2004, 64 S., Kostenloser Bezug: StGB Nordrhein-Westfalen, Kaiserwerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf, Ruf 0211/45871, Fax 0211/4587211, info@kommunen-in-nrw.de, www.nwstgb.de

Verbraucherschutz der Hansestadt Hamburg mit ca. 1.000 Beschäftigten. Hier steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im vergleichbaren Zeitraum von 46 auf 48 Jahre an, wobei der Anteil der unter 35-Jährigen auch hier deutlich zurückgeht. Vielfältige Gründe spielen für diese Entwicklung eine Rolle: Etwa Ausbildung und Nachwuchs sind am desolaten Haushalt und nicht am Bedarf orientiert. Einstellungsstopps sind die Regel. Sie werden nur außer Kraft gesetzt bei Expertenbedarf (z.B. im Controlling oder IT-Bereich) oder bei neuen gesetzlichen Anforderungen (z.B. Gleichbehandlungsgesetz). Gleichwohl hat diese Entwicklung erhebliche Auswirkungen auf die kommunale Aufgabenerledigung hinsichtlich Qualität und Quantität.

Frühverrentung mit Langzeitwirkung

Allerdings muss man auch zur Kenntnis nehmen, dass etwa die Altersteilzeit als "elegantes" Instrument der Externalisierung der älteren Belegschaftsanteile propagiert und für die Beschäftigten als ein erstrebenswertes Ziel formuliert wurde. Sie gehört nach wie vor zum „Besitzstand“, an dem viele öffentlich Bedienstete festhalten wollen (vgl. Kißler/ Greifenstein/ Wiechmann 2003, S. 160)

Die Abschlussmöglichkeiten für Frühverrentungen in den öffentlichen Verwaltungen haben noch eine relativ kurze Zeit vor sich, allerdings mit hoher Wirkung für die Zukunft. Der öffentliche Dienst legt sich damit für viele Jahre fest, in denen er von diesem Personal nicht mehr profitiert – selbst wenn man unterdurchschnittliche Leistungen unterstellt. Noch befinden sich die meisten der in Altersteilzeit arbeitenden in der Arbeitsphase. Deutlich spürbarer werden die Effekte erst dann, wenn diese in ihre Freistellungsphase gehen und eben kein arbeitsentlastendes Personal nachrückt. Die möglicherweise kurzfristige Finanz- und Personalplanung hat zugleich auch langfristige Folgen.

Davon unabhängig bleibt die Frage, welche Überlegungen öffentliche Dienste für die Zeit danach anstellen, wenn Frühverrentungsstrategien nicht mehr im großen Stil möglich sind und man mit den Älteren im Betrieb – mittlerweile schrittweise bis zum 67. Lebensjahr – arbeiten muss. Gibt es hierzu bereits Überlegungen? Oder sind dies Strategien, die man

auf sich zukommen lässt, weil der Perspektivenwechsel noch nicht eingesetzt hat.

Defizitmodell des Alterns

Altersteilzeit, deren AnwärterInnen immer jünger werden, provoziert gesellschaftlich und auch in den Betrieben bei allen Akteuren die Einstellung, Menschen seien schon recht frühzeitig "alt". Unabhängig davon, ob und wie ältere Beschäftigte (50 plus) gesundheitlich oder leistungsbezogen tatsächlich eingeschränkt sind, werden sie allein durch die Möglichkeit in Rente gehen zu können, zum "alten Eisen". Daraus erwächst eine Mentalität, die unterstellt, dass die jungen Beschäftigten die LeistungsträgerInnen sind. Altersteilzeit ist also doppelbödig: Sie fordert einerseits die älteren Beschäftigten auf, sich frühzeitig auf Rente einzustellen und andererseits nährt sie bei den jüngeren Beschäftigten die Idee, dass ältere Beschäftigte leistungsschwach sind, sonst würde man sich wohl anders um sie bemühen. Unterm Strich trägt die Altersteilzeit dazu bei, dass sich junge Ältere bereits alt fühlen und – entscheidend – sich dann auch so verhalten, zumindest was die Berufsarbeit angeht. Es bleibt die Botschaft: alt gleich leistungsschwach. Eine Umkehr dieses Denkansatzes wird schwer werden.

Altersteilzeit als Frühverrentungsstrategie für alle bedeutet in einer Wissensgesellschaft aber auch, dass man Erfahrungen und Wissen frühzeitig "entlässt", ohne den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten zu organisieren. Aufgebaute Netze zu lokalen Partnern und damit die Basis von local governance drohen zu erodieren, wenn die NetzwerkerInnen als entscheidende Bindeglieder zwischen Organisationen gehen (müssen). Schließlich stellt sich die Frage nach der "lernenden Organisation", denn auch hier zeigt sich der unmittelbare Konnex zwischen dem individuellen und dem organisationalen Lernen.

Fazit

Grundsätzlich lässt sich ein Konflikt zwischen gesellschaftlichen und betrieblichen (organisationalen) Interessen und Wahrnehmungen konstatieren. Die gesellschaftlichen Folgen einer älter werdenden Gesellschaft sind bereits in der breiten öffentlichen Diskussion. Sie zeitigen positive wie negative Effekte, aber

vor allem aktuellen Handlungsdruck für die kommunale Dienstleistungsarbeit.

Über die betrieblichen Folgen alternender Belegschaften wird ebenso diskutiert, allerdings am wenigsten von den organisationalen Akteuren selbst. Solange sie noch andere Möglichkeiten haben, das Thema "Altern im Betrieb" zu externalisieren und in ihren oft sehr kurzzeitigen personalwirtschaftlichen Handlungsoptionen vorrangig das Thema des Personalabbaus dominiert, fehlt ihnen der Handlungsdruck, ein zukunftsweisendes Thema jetzt zu bearbeiten und das Personal auf die sich wandelnden Aufgaben systematisch vorzubereiten.

Noch kaum lassen sich Antworten auf folgende Zukunftsfragen finden: Welche kommunalen Dienstleistungen werden im Rahmen des demographischen Wandels künftig gebraucht? Wer leistet welche Arbeit künftig in welcher Qualität? Wie gestaltet man etwa die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Beschäftigten? Wie organisiert man den Wissenstransfer, um das Wissen der Älteren nicht zu verlieren, wenn sie altersbedingt die Organisation verlassen? Diesen und weiteren Fragen gehen die Autorin und der Autor in einem Projekt für die Ver.di-Bundesverwaltung nach. Erste Ergebnisse werden im Herbst 2007 erwartet.

Literatur

Bellmann, Lutz/Gewiese, Tilo/Leber, Ute (2006): Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 8/2006, S. 427-432

Kißler, Leo/Greifenstein, Ralph/Wiechmann, Elke (2003): Kommunale Bündnisse für Arbeit. Neue Perspektiven für die Zukunft der Arbeit in den Städten. Berlin

➔ Prof. Dr. Dr. Leo Kißler lehrt Soziologie an der Philipps-Universität Marburg. kissler@staff.uni-marburg.de. Die Soziologin Dr. Elke Wiechmann arbeitet als freie Wissenschaftlerin für verschiedene (Forschungs-)Organisationen und berät zu kommunalen Veränderungsprozessen. elke.wiechmann@t-online.de. Mit R. Greifenstein schrieben sie in AKP 6/06 den Artikel „Hartz IV – Die Folgen für Personal und Personalvertretungen“ (S. 46 ff).



Foto: aboutpixel.de

Bedenkenträger und Beauftragte in Bielefeld

Zentrum der Demographie-Bewegung?

Seit einiger Zeit ist Bielefeld in aller Munde. Es ist das Demographie-Thema, mit dem unsere Stadt bundesweit Schlagzeilen macht: Mit Cassandra-Rufen vom Uni-Campus und der bundesweit ersten Demographie-Beauftragten einer Stadt. Zwei Bielefelder Grüne berichten aus der kommunalpolitischen Praxis.

Inge Schulze/ Klaus Rees

Der zwischenzeitlich emeritierte Bielefelder Bevölkerungswissenschaftler Herwig Birg beschwört die drohende „Verbreitung“ der Republik, fordert eine neue Mütterlichkeit, macht die 68er-Generation und die Frankfurter Schule verantwortlich für eine „antifamiliäre Kampagne“, die uns zu „Zeugen einer demographischen Katastrophe“ mit schlimmeren Auswirkungen als der Dreißigjährige Krieg werden lässt (Wer es nicht glaubt, möge das legendäre Interview in der „Welt“ vom 5.10.2005 lesen).

Auf der anderen Seite steht die städtische Demographie-Beauftragte Susanne Tatje, die im demographischen Wandel mehr Chancen als Risiken erblickt. Voraussetzung dafür: Kommunalpolitik muss sich mit den Politikfeldern befassen, „die mittelfristig Einfluss auf die demographische Entwicklung haben wie Familienpolitik, eine aktive Zuwanderungs- und Integrationspolitik oder Fragen von Bildung und Ausbildung unserer Kinder“ (aus: Demographischer Wandel als Chance? – Vorschläge für ein Bielefelder Konzept).

Wichtig scheint aus bündnisgrüner Sicht eine Ent-Emotionalisierung zu sein, denn auch Fachleute gehen davon aus, dass bei weiter moderat wachsender Volkswirtschaft die Auswirkungen der demographischen Entwicklung durchaus gestaltbar sind (vgl. etwa Bosbach/ Binger: Überalterung – ein Phänomen). Wir sollten uns hüten, in den Chor derer einzustimmen, die das Demographie-Thema als „Mittel der sozialpolitischen Demagogie“ (Butterwegge) oder als Legitimi-

on für den Abbau von Sozialstandards einsetzen.

Wo steht die Stadt Bielefeld?

Wenn es auch Unsicherheiten hinsichtlich der Entwicklung der Bevölkerungszahl in Bielefeld bis 2020 gibt – die Prognosen der verschiedenen Institute schwanken für diesen Zeitraum zwischen leichtem Wachstum und deutlichem Rückgang –, eine Veränderung der Bevölkerungspyramide findet in jedem Fall statt. Auch ein Rückgang der Bielefelder Bevölkerung ist absehbar. Unklar ist nur der Zeitpunkt, wann dieser Rückgang eintritt. Klar ist: Wir werden älter. Waren in NRW 2002 noch 24% der Menschen älter als 60 Jahre alt, so sind es 2040 32,1% (Bielefeld: 2005: 25,4%, 2020: 28,7%). Und: Wir werden bunter, denn der Anteil der eingewanderten Menschen nimmt zu. Inzwischen haben 35% aller Kinder in den Grundschulen in Bielefeld einen Migrationshintergrund. In einzelnen Stadtbezirken sind es sogar schon mehr.

Der demographische Wandel lässt sich nur in Grenzen steuern, aber er stellt die (Stadt-)Gesellschaft vor große Herausforderungen. Das Konzept, das von Susanne Tatje erarbeitet und mittlerweile vom Rat einstimmig beschlossen wurde, beschreibt umfassend Fragestellungen und Handlungsfelder der Kommunalpolitik, in denen durch die demographische Veränderung neue politische Ziele definiert und Antworten gefunden werden müssen. Dabei gibt es einerseits Entscheidungen, die das Ziel haben, die Auswirkungen des demographischen Wandels zu mildern,

z.B. durch die Förderung von Familien und Integration. Auf der anderen Seite stehen Entscheidungen, die die Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels in den Vordergrund stellen, z.B. in der Senioren-, aber auch in der Stadtentwicklungspolitik.

Von der Autorin werden Ziele und daraus abgeleitete Handlungsschwerpunkte definiert sowie Strukturen zur Bearbeitung der kommunalpolitisch gesetzten Ziele vorgeschlagen:

1. Wir fördern Integration – Integrations- und Migrationspolitik
2. Wir werden die familienfreundlichste Stadt in NRW – Kinder- und Familienpolitik
3. Wir wohnen zukunftsfähig – Stadtentwicklung
4. Wir lernen lebenslang – Bildung und Qualifizierung
5. Wir gehen fit in die Zukunft – Alten- und Gesundheitspolitik
6. Wir wirtschaften für die Zukunft – Wirtschaftsförderungs- und kommunale Finanzpolitik.

Um die Effektivität der Bearbeitung zu verbessern, wird ein verwaltungsinterner Steuerungskreislauf sowie eine amts- und dezernatsübergreifende Projektorganisation vorgeschlagen. Die politischen Gremien sollen durch einen jährlichen Demographiebericht über Zielerreichung und Veränderung informiert werden.

Wie geht es weiter?

Das Konzept enthält noch keine konkreten Maßnahmen, sondern beschreibt einen Weg. Um die Effektivität der vorge-

schlagenen Strukturen zu erproben, hat die Politik sich auf Vorschlag der Verwaltung in der Pilotphase für einen Schwerpunkt entschieden. Nach Ansicht der Grünen wäre es richtig gewesen, als Handlungsschwerpunkt „Wir fördern Integration“ zu wählen, da es in diesem Politikfeld die wenigsten Konzepte und Antworten gibt. Darüber hinaus überschneidet sich Integrationspolitik mit allen anderen formulierten Zielen: Sowohl in Fragen von Bildung und Ausbildung, der Stadtentwicklung, der Kinder-, Familien- und der SeniorInnenpolitik wird die Integration in der Zukunft eine zentrale Stellung einnehmen müssen. In der politischen Diskussion war das aber nicht durchsetzungsfähig. Man einigte sich darauf, das Thema „Wir wohnen zukunftsfähig“ in einer Pilotphase zu bearbeiten. Grund war wohl, dass hier relativ schnell weitere Schritte erarbeitet und politisch beschlossen werden können. Durch die Wohnungsbaugesellschaften wurde schon viel Vorarbeit geleistet, zudem nimmt Bielefeld in der Anpassung des Wohnraumbots an die demographische Entwicklung eine Vorreiterrolle in NRW ein.

Das „Grüne“ in der Suppe

Die Anforderungen an eine demographiefeste und gleichwohl nachhaltige Stadtpolitik sind vielfältig. Viele Aspekte, die grüne KommunalpolitikerInnen bereits seit langem vertreten haben, erfahren plötzlich eine allgemein anerkannte Relevanz. Wir möchten im Folgenden Überlegungen zu fünf möglichen Handlungsschwerpunkten darlegen.

Schrumpfung gestalten: Angesichts der absehbar sinkenden Bevölkerungszahl gilt es, die notwendigen Anpassungs- und Umbauprozesse für die vorhandenen städtischen Infrastrukturen frühzeitig anzugehen. Wenn es weniger Kinder geben wird, können die vorhandenen Raumkapazitäten in Kindergärten und Schulen z.B. für den Ausbau der Betreuung der Unter-3-jährigen und verbesserte Ganztagsangebote genutzt werden. Für mehr SeniorInnen benötigen wir zusätzliche altengerechte Wohnungen und entsprechende Freizeitmöglichkeiten.

Die bestehenden Ver- und Entsorgungseinrichtungen brauchen wir auch bei weniger EinwohnerInnen, was zu höheren Pro-Kopf-Kosten führen wird. Gleichzeitig könnte sich die Tendenz zu einer Re-Urbanisierung verstärken, weil

Menschen wieder dahin ziehen, wo sie einen gut ausgebauten ÖPNV, Kulturangebote, medizinische Versorgung usw. vorfinden. Insgesamt muss es einen Paradigmenwechsel in der Stadtentwicklung geben: statt neuer Bebauungs- und Gewerbegebiete auf der „grünen Wiese“ mit zusätzlichen Kosten für Infrastruktur, muss es zu einer stärkeren Nachverdichtung in bereits bebauten Bereichen kommen.



Das Bielefelder Greenteam ist nicht nur fit für den demographischen Wandel, sondern auch für den Hermannslauf im April 2007 *Foto: Bündnis 90/Die GRÜNEN Bielefeld*

Bürgerbeteiligung erweitern: Der demographische Wandel wird alle Lebensbereiche berühren. Deshalb ist es notwendig, neue Formen der Bürgerbeteiligung zu finden, um viele Menschen an der Entwicklung von Lösungsvorschlägen kontinuierlich zu beteiligen. Je früher und umfassender BürgerInnen und gesellschaftliche Akteure einbezogen werden, desto größer sind die Möglichkeiten für notwendige Umsteuerungen. Wenn ehrenamtliches Engagement gerade der Generation 60 plus notwendig ist, um z.B. hochbetagten Menschen ein Leben in Menschenwürde zu ermöglichen, dann wird das nur gelingen, wenn die Konzepte für dieses Engagement von Angehörigen dieser Generation selbst entwickelt werden. Seniorennetzwerke, von denen es in Bielefeld bereits einige gibt, könnten dabei ein erster richtiger Schritt sein.

Integration von Zugewanderten verbessern: Es wird mehr Zuwanderung nach Deutschland geben. Eine Kernfrage für Deutschland wird die Integration sein. Einige Städte (auch Bielefeld) sind durch funktionierende Migrantenselbstorganisationen, Beteiligungsinstrumente wie Integrationsausschüsse oder Migrationsräte, Programme für frühkindliche Sprachförderung, Angebote von Deutsch als Fremdsprache, etc. bereits gut aufge-

stellt. Denn es wird in Zukunft auch einen Wettbewerb um junge, gut ausgebildete MigrantInnen geben. In diesem Wettbewerb können Kommunen nur bestehen, wenn es gelingt, die Integration der schon heute unter uns lebenden Menschen zu verbessern.

Mehr Kooperation statt Konkurrenz zwischen den Kommunen: Es ist zu befürchten, dass Nachbarkommunen in einen ruinösen Wettbewerb eintreten, um den Bevölkerungsrückgang durch Anwerben von jungen Familien zu verringern (Binnenwanderung). Dabei werden z.T. wieder Rezepte bemüht, die schon in der Vergangenheit nicht wirksam waren: z.B. die Ausweisung neuer Wohnbau- und Gewerbegebiete auf der grünen Wiese, neue Straßen, um für den Individualverkehr gut erreichbar zu sein. Vergleichbare Zielsetzungen gibt es in allen

Kommunen. Die Erkenntnis, dass der demographische Wandel alle betrifft, war bisher jedoch keine Initialzündung für Überlegungen, in Regionen stärker zu kooperieren statt zu konkurrieren.

Politikbereiche stärker vernetzen: Der demographische Wandel ist nicht die einzige Herausforderung für die Politik, ebenso wichtig sind erhebliche Anstrengungen auch der Kommunen z.B. im Bereich der Steigerung der Energieeffizienz und des Klimaschutzes. Deshalb ist es notwendig, Entscheidungen in ihren verschiedenen Auswirkungen zu betrachten. Der Ausbau des ÖPNV und des Radwegenetzes als Zielsetzung einer nachhaltigen kommunalen Verkehrspolitik würde beiden Ansprüchen genügen.

Konzepte in kommunales Handeln umsetzen!

Nachdem das Bielefelder Demographiekonzept von den Gremien verabschiedet wurde, steht jetzt die Umsetzung in konkretes politisches und Verwaltungshandeln an. Hierbei wird darauf zu achten sein, dass die angesprochenen Schwerpunktsetzungen in den definierten Handlungsfeldern auch tatsächlich erfolgen. Gerade in der Stadtentwicklungs- und Verkehrspolitik, wo die Einsichtsfähigkeit der großen Parteien strukturell begrenzt zu sein scheint, stehen wichtige Weichenstellungen an. Im Handlungsfeld „Integrations- und Migrationspolitik“ bekam Bielefeld in einer soeben vorgestellten Studie der Bertelsmann-Stiftung „Kommunale Integrationspolitik erfolgreich gestalten“ nicht die besten Noten: fast die Hälfte der ausländischen Kinder und Jugendlichen unter 15 Jahren lebt in Bedarfsgemeinschaften nach SGB II. Auch ein seit Jahren in Arbeit befindliches Integrationskonzept der Stadtverwaltung lässt weiter auf sich warten.

Noch ein Wort zum Thema Konsens: Es war richtig, das Handlungskonzept konsensual auf den Weg zu bringen. Das muss aber nicht so bleiben, denn es geht ja auch um Weichenstellungen, bei denen sich die Fraktionen nicht einig sind. Erstrebenswert sind größere Mehrheiten, damit Beschlüsse auch über Wahlperioden hinaus Bestand haben.

➔ Dr. Inge Schulze ist Fraktionsvorsitzende der neunköpfigen grünen Ratsfraktion in Bielefeld. Klaus Rees ist Ratsmitglied und Fraktionsgeschäftsführer der grünen Ratsfraktion in Bielefeld. Kontakt: gruene.rees@bielefeld.de, www.gruene-bielefeld.de

Demographie-Ausschuss in Schwerte

Ein neues Querschnittsthema etabliert sich

In Schwerte gibt es einen Demographie-Ausschuss. Seine Aufgabe ist es, dem demographischen Wandel vorausschauend zu begegnen, um dadurch die positiven Entwicklungschancen zu heben und absehbare negative Konsequenzen vermeiden oder mindern zu können.

Margitta Hunsmann/ Bruno Heinz-Fischer

Nicht wenige KommunalpolitikerInnen in Schwerte waren nach der Kommunalwahl 2004 überrascht vom Vorschlag des Bürgermeisters der Stadt, dem Thema Demographie einen eigenen Ausschuss zu widmen. Genauer gesagt, wurde der bisherige Sozialausschuss umfunktioniert zum „Ausschuss für Soziales, Demographie und Generationen“ (ASDG). Die Motive des Bürgermeisters sollen hier nicht weiter untersucht werden. Ohne Zweifel ist jedenfalls anzuerkennen, dass es eine Idee war, deren Zeit gekommen war. Denn laut Demographiebericht der Bertelsmann-Stiftung wird die Schwertener Bevölkerung bis 2020 um ca. 7% abnehmen.

Das A und O: Kommunikation

Nach dem Ratsbeschluss zur Einrichtung des Ausschusses galt es, die Idee mit Leben zu füllen. Ein ausschussinterner Workshop im Dezember 2004 sammelte Ansätze und Vorverständnis. Die Ausschussmitglieder waren sich einig, das Thema breit in der Öffentlichkeit kommunizieren zu wollen. Dem diente eine intensiv beworbene Kick off-Veranstaltung mit der Bertelsmann-Stiftung und dem Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (Zefir) im März 2005. Es waren nicht nur Verwaltung und Politik vertreten, sondern auch verschiedene lokale Unternehmen (Wohnungswirtschaft, Energieversorger, Dienstleister etc.) sowie soziale Initiativen und Verbände.

Zweierlei wurde dabei deutlich: Kommunale Planung muss die demographi-

sche Entwicklung im Blick haben. Und der demographische Wandel eröffnet auch Chancen, die es zu nutzen gilt. Aus grüner Sicht ist z.B. positiv, dass es nun weniger Druck gibt, neue Baugebiete zu erschließen. Eventuell ist sogar eine Entdichtung vorhandener Siedlungsbereiche möglich, vielleicht treffen Verkehrsprognosen mit drohenden Zuwächsen im Individualverkehr doch nicht zu. Für die Kommune als Schulträger wäre ein positiver Effekt, dass mit der Kinderzahl auch der Bedarf an Schulen sinkt: Die alten Gebäude müssen ggf. nicht alle renoviert werden, der Aufwand kann sich auf einzelne Standorte beschränken.

Ein neuer Superausschuss?

Die folgenden Monate wurden zum einen geprägt von der Diskussion um die Zuständigkeit des ASDG: Wird er zum Superausschuss, der in die Arbeit aller anderen Ausschüsse hineinregiert? Diese Bedenken haben sich mittlerweile weitgehend zerstreut: In den ersten ASDG-Sitzungen wurden keine Grundsatzbeschlüsse gefasst, die die „nachgeordneten“ Ausschüsse unnötig gebunden hätten. Außerdem hat die personelle Verzahnung mit den anderen Ausschüssen zusätzlich dazu beigetragen, dass die originären Aufgaben des ASDG nicht als Beschneidung der eigenen Zuständigkeiten aufgefasst worden sind.

Zum anderen ging der Ausschuss mit Veranstaltungen an die Öffentlichkeit: In ein Altenheim, zu einem Projekt für generationsübergreifendes Wohnen und zu einer Arbeitsloseninitiative. Die wesent-



Schwerte versucht in Teamwork, durch den demographischen Wandel zu steuern

Foto: pixelquelle.de

liche Erkenntnis für die Ausschussarbeit war, dass neben Verwaltung und Politik auch andere Akteure ein großes Eigeninteresse haben, demographische Aspekte in die eigenen Planungen einzubeziehen, etwa die Wohnungswirtschaft. Kommunalpolitik könnte ihnen die notwendigen Randbedingungen, Perspektiven und Basisdaten zur Verfügung stellen. Inzwischen hat der ASDG in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann-Stiftung und mit Beteiligung zahlreicher Akteure in zwei Workshops 2006 eine Handlungsstrategie entwickelt, die vom Rat der Stadt einstimmig verabschiedet wurde. Bestandteile sind:

- Mit relevanten Akteuren und Ressorts eine Gesamtstrategie entwickeln,

- ressortübergreifend denken,
- Inhalte in der Öffentlichkeit verankern,
- Prioritäten setzen und
- geeignete Beteiligungsformen finden.

Ausschussarbeit konkret: Vom Baulandmanagement...

Konkret richtete der Ausschuss einen Senioren- und Pflegebeirat ein. Er soll als Netzwerk die trägerübergreifende Zusammenarbeit fördern und ergänzen sowie als Schnittstelle zum ASDG und damit zum Rat der Stadt fungieren. Mit einem Ratsbeschluss zum Baulandmanagement wurde eine demographiesensible Infrastrukturplanung auf den Weg gebracht: Künftig übernimmt die Stadt die Erschließung neuer Baugebiete in eige-

ne Regie (nachdem dies in den letzten Jahren an Bauträger u.a. vergeben worden war). So gewinnt sie mehr Einfluss, den sie auch unter demographischen Aspekten nutzen will, für die Förderung von jungen Familien oder generationsübergreifenden Wohnformen.

...bis zur Jugendarbeit

Ein Schulprojekt sensibilisiert und qualifiziert Jugendliche für Probleme und Chancen des demographischen Wandels: Sie erfahren in Projektform grundsätzliche Daten, Prognosen und Informationen über Planungen der Stadt. In Projektgruppen entwickeln sie dann kleine Aktionen und berichten darüber in den kommunalen Gremien. Das reicht vom jugendlichen Blick auf Kommunalpolitik bis hin zu Aktivitäten mit Senioren.

Schließlich wird es eine externe Begleitung geben, damit sich die demographische Sichtweise in Verwaltungsabläufen verankern kann. Bisher profitierte die Stadt vom externen Sachverstand (hier: der Bertelsmann-Stiftung), denn dies gab dem Thema das nötige Gewicht und eine hilfreiche Struktur. Darüber hinaus ist innerhalb der Verwaltung ein Kompetenzteam „Demographie“ eingerichtet worden, das spartenübergreifend kommunale Planer zusammenbringt.

Es bleibt ein Bohren dicker Bretter

Ein Ausschuss ist nicht die einzige Möglichkeit, den demographischen Wandel kommunal(politisch) als Tatsache anzuerkennen und gezielt zu gestalten. Für die Stadt Schwerte ist auf diesem Weg einiges erreicht worden. Nichtsdestotrotz bleibt uns „ein dickes Brett zu bohren“. Ein möglicher Beweis guter Arbeit des Ausschusses könnte sein, sich überflüssig zu machen – wenn nämlich die demographische Sichtweise allgemein etabliert sein sollte und zur selbstverständlichen Handlungsgrundlage für den Rat, die Ausschüsse und die vielen weiteren (lokalen) Akteure geworden sein sollte.

➔ Margitta Hunsmann ist bündnisgrünes Ratsmitglied in Schwerte und stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Soziales, Demographie und Generationen. Bruno Heinz-Fischer ist für die Grünen sachkundiger Bürger im Ausschuss für Soziales, Demographie und Generationen der Stadt Schwerte; er ist Lehrer und hat drei Kinder („mein/unsere Beitrag zum demographischen Wandel“).

www.gruene.schwerte.de

Surf-Tipps

Die **Kommunalpolitische Infothek** der Heinrich-Böll-Stiftung hat Ende 2006 das Themenpaket „Demographischer Wandel“ ins Netz gestellt. Uns fielen dabei insbesondere folgende Beiträge auf:

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.): Raumordnungsprognose 2020/2050

Glock, Birgit: Reaktionen der Stadtentwicklungspolitik in Duisburg und Leipzig

Hagenah, Enno: Den demographischen Wandel gestalten statt aussitzen. Handlungsempfehlungen für verschiedene Regionaltypen in Niedersachsen

Paetzel, Uli: Herten: Stadt der aktiven Alten, Stadt der Jungen. Stadtbau West vor dem Hintergrund des demographischen Wandels

Wer dem Pfad Grundlagen/ Demographischer Wandel folgt, findet hier zudem die nach wie vor lesenswerten Artikel aus dem **vergriffenen AKP-Heft 2/2003** zum Demographischen Wandel (so das Heft nicht noch im eigenen AKP-Archiv steht!).

☞ www.kommunale-info.de

Auf die Publikationen und das Internetangebot der **Bertelsmann-Stiftung** zum Thema verweisen wir regelmäßig in unseren AKP-Ausgaben. Als jüngste Ergänzung sind auf der Internet-Plattform 25 Best-Practices aus dem Bereich Integrationspolitik zu vermelden.

☞ www.demographie-konkret.de

Seit dem 1. April 2004 gibt es in der Stadtverwaltung **Bielefeld** im Dezernat des Oberbürgermeisters eine Projektbeauftragte für die demographische Entwicklungsplanung; im September 2006 ernannte auch **Iserlohn** einen Demographiebeauftragten. Beide haben auf den Webseiten ihrer Kommune Informationen und Konzepte veröffentlicht.

☞ http://www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/demo/ bzw. http://www.iserlohn.de/Planen_und_Umwelt/demographische_entwicklung/index.php

Demographiefeste Stadtplanung in Eisenach

Nicht weniger, sondern älter

Die demographische Entwicklung ist ein Komplex vielfältiger Einflußfaktoren und läßt sich nicht mehr umkehren. Geeignete neue Planungs-, Handlungs- und Finanzierungskonzepte müssen gefunden und getestet werden, um diese Entwicklung abzufedern. In Eisenach nutzt eine bündnisgrüne Bau- und Verkehrsdezernentin die Fortschreibung des Stadtentwicklungskonzeptes, um ihre Kommune auf die Veränderungen vorzubereiten.

Gisela Rexrodt

Thüringens Bevölkerung schrumpft und altert gleichzeitig: Das Landesamt für Statistik prognostiziert eine Einwohnerzahl im Jahr 2020 von 2,1 Mio. und im Jahr 2050 von nur noch 1,6 Mio. im Vergleich zu 2006 von 2,3 Mio. Weiterhin wird sich der Anteil von Frauen im „gebärfähigen Alter“ bis 2050 halbieren und der Anteil der SeniorInnen (über 65) verdoppeln. Diese Fakten werden nach dem aktuellen Demographiebericht für das Land Thüringen inzwischen als Planungsgrundlagen anerkannt und verwendet. Landesweite Auswirkungen sind u.a.:

- Massive Schwächung der peripheren, ländlich geprägten Räume, aber auch Stabilisierung, sogar Wachstum in städtischen Räumen
- Durch weitere Abwanderung besonders der gutgebildeten und leistungsfähigen Bevölkerungsteile sowie durch Überalterung kommt es zu Arbeitskräftemangel und Kaufkraftverlusten, die Negativspirale dreht sich dann immer weiter
- Massive Verschiebungen innerhalb der Immobilien- und Wohnungsmärkte
- Nachfragemangel und Unterauslastung technischer und Verkehrsinfrastruktur und entsprechender Rückbau.

Verglichen mit den Landestrends schneidet die Stadt Eisenach vergleichsweise günstig ab (vgl. Tabelle), die Stadt ist als bedeutender Industrie- und Kulturstandort für Einheimische, Betriebe und Tou-

ristInnen attraktiv. Derzeit ist Eisenach neben Weimar und Jena die einzige Stadt mit einer stabilen bis leicht wachsenden Bevölkerung. Doch auch hier müssen sich die kommunalen Entscheidungsträger der demographischen Problemlage stellen: die Konsequenzen der Entwicklung erkennen und die Bevölkerung „mitnehmen“. Die Stadt ist besonders reizvoll für SeniorInnen auf der Suche nach einem „Alterssitz“. Tendenziell ist daher das Problem von Eisenach kurz- bis mittelfristig nicht die Abwanderung, sondern die generelle Überalterung der Bevölkerung.

Das Stadtentwicklungskonzept ist das Vehikel

Die ersten strategischen Weichenstellungen wurden in unserer Kommune 2002 im Stadtentwicklungskonzept (SEK) festgelegt. Doch damals hatte noch niemand in Eisenach von der demographischen Entwicklung gesprochen. Das ist nun anders. Vehikel ist das SEK, das regelmäßig fortgeschrieben werden soll (Monitoring) – und jetzt ganz im Zeichen des demographischen Wandels steht. Für die verschiedensten Bereiche werden nun nach vier Jahren die Ziele erstmals überprüft. Es zeichnet sich ab, dass sie in einzelnen Politikfeldern auch angepaßt werden müssen. Für diese Arbeit wurde extra ein Mitarbeiter beauftragt und die Politik wird im Bau- und Stadtentwicklungsausschuss regelmäßig unter dem Tagesordnungs-

punkt „Bericht der Dezernentin“ auf dem Laufenden gehalten. Wir hoffen, dass die demographiefeste Fortschreibung des Stadtentwicklungskonzeptes noch in diesem Jahr in den Ausschüssen behandelt werden kann.

Rückbau mit System

Stadtumbau und Wohnungspolitik sind die zentralen Handlungsansätze für die zukünftige Entwicklung der Stadt Eisenach. Grundsätzlich soll sich die Siedlungsflächenentwicklung auf die Kernstadt konzentrieren. Das betrifft nicht nur den Neubau, sondern auch den Rückbau: Der räumliche Schwerpunkt des Abrissgeschehens liegt in den randstädtischen Bereichen – und damit an den Netzen der technischen Infrastruktur. Das Ziel des SEK war, den Wohnungsbestand um 1.500 bis 2.500 Einheiten zu reduzieren. Langfristig stabile Plattenbaubestände sollen aufgewertet werden. Bis zur ersten Fortschreibung wurden 800 Wohnungen abgerissen. Bis 2015 wollen wir die Plattenbausiedlungen noch um etwa 750 und die Altbaumehrfamilienhäuser um ca. 500 Wohnungen reduzieren. Denn auch wenn wir uns um Sanierung und Denkmalschutz bemühen: Es muss nicht jede „alte Hütte“ erhalten bleiben – wenn sie nicht genutzt wird, wäre das eine Verschwendung von Fördergeldern.

Kompakte Stadt für alle

Die Innenstadt und zentrumsnahe Bereiche sollen gestärkt werden. Dafür werden innenstädtische und zentrumsnahe Brachen für Wohnungsbau und Freiflächenentwicklung aktiviert. Aus diesem Grund wurden die beiden generationenübergreifenden sowie behindertengerechten Wohnprojekte der Diakonie bzw. der städtischen Wohnungsbaugesellschaft mitten in der Innenstadt angesiedelt. So können auch diese Personengruppen am sozialen Leben teilnehmen.

Unser Ziel ist die Sicherung urbaner Funktionen. Darunter fallen das Stadtbild und der Erlebniswert, Dienstleistung und Kommerz, natürlich auch die Kultur. Wenn wir die seniorenreichste Stadt werden, hat das auch Folgen für unsere Wirtschaft: Wir brauchen weniger Diskos, dafür mehr Wellness-Angebote. So wurden gerade ein Hallen- und Freibad mit Sauna eröffnet. Aber auch der Einzelhandel wird umdenken müssen, denn das derzeitige Angebot von H&M, Esprit und

Co. geht wohl am Bedarf der künftigen Bevölkerungsmehrheit vorbei.

Alten- und familiengerechte Stadtentwicklung

Eisenach will das Wohnungsangebot und die soziale Infrastruktur viel stärker auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausrichten, und dies nicht nur für wohlhabende, sondern auch für sozial Schwache. Politik und Planung will aber auch die Bedingungen zur Ansiedlung junger Menschen und Familien wesentlich verbessern. Daher sind Mehrgenerationenhäuser nicht nur Thema einer Konferenz, die jüngst in Eisenach stattfand. Das neueste Projekt bringt einen Kindergarten und ein Seniorenheim unter ein Dach; der Kindergarten wurde gerade eingeweiht, und auch die SeniorInnen werden noch dieses Jahr in ihr neues Domizil ziehen.

Vor dem Hintergrund der expandierbereiten Industrie Eisenachs wird das Arbeitskräftepotenzial zur entscheidenden Frage. Investitionen werden möglicherweise verhindert, wenn die Ansiedlungsbedingungen für neue MitarbeiterInnen unzureichend sind. Um Eisenach als familien- und kinderfreundliche Stadt zu profilieren, sollen alle noch verbliebenen Kitas und Schulstandorte erhalten bleiben und ihre Qualitäts- und Ausstattungsstandards ausgebaut werden. Dafür überarbeiten die Fachausschüsse derzeit den

Schulentwicklungsplan. Die Berufsbildung ist ebenfalls Standortfaktor.

Den ÖPNV aus- und Straßen zurückbauen

Die Rentner der Zukunft werden nicht mehr die Rentner von heute sein: Zum Beispiel werden sie viel häufiger als die heutige Generation der SeniorInnen über ein Auto verfügen. Das bedeutet, dass der ÖPNV auch für diese Gruppe so attraktiv sein muss, dass sie auf das Auto verzichten können. So wird derzeit unter dem Titel „Tor zur Stadt“ in enger Zusammenarbeit mit der Nahverkehrsgesellschaft der Bahnhofsvorplatz umgebaut. Anstelle der bisher 270 PKW-Parkplätze wird nun ein Zentraler Omnibusparkplatz entstehen. Dort können künftig die Reisebusse – nicht nur auf die älteren und mobilitätseingeschränkten – TouristInnen warten, während diese die Altstadt erkunden. Auf der anderen Seite müssen wir auch über Straßenrückbau nachdenken: Macht die Erneuerung einer Ortsteil-Zufahrt überhaupt noch Sinn, wenn dort ganze zwölf Familien wohnen? Auch wenn es derlei unbequeme Fragen gibt: Der demographische Wandel ist als Thema in der Eisenacher Kommunalpolitik angekommen.

☛ Gisela Rexrodt (Bündnis 90/Die GRÜNEN) ist seit 1. Oktober 2006 in Eisenach Dezernentin für Bau, Umwelt und Verkehr.

Ausgewählte Daten der demographischen Entwicklung Eisenachs

	Eisenach	Thüringen
Bevölkerung 1996-2003 (%)	-2,1	-4,7
Bevölkerung 2003-2020 (%)	-0,4	-8,2
Familienwanderung (pro 1.000 Einwohner)	2,1	-4,0
Bildungswanderung (pro 1.000 Einwohner)	-1,5	-18,5
Durchschnittsalter 2003 (Jahre)	44,4	43,2
Durchschnittsalter 2020 (Jahre)	48,8	48,3
Anteil unter 18-Jährige 2003 (%)	14,1	15,2
Anteil unter 18-Jährige 2020 (%)	13,7	13,7
Anteil 60- bis 79-Jährige 2003 (%)	24,6	22,3
Anteil 60- bis 79-Jährige 2020 (%)	25,7	26,7
Anteil ab 80-Jährige 2003 (%)	4,5	4,0
Anteil ab 80-Jährige 2020 (%)	10,2	8,9

Quelle: www.wegweiserdemographie.de

Plädoyer

Kommunaler Verbraucherschutz für Silver-Ager

Die „Generation 50+“ wird in Kürze rund ein Drittel der Bevölkerung ausmachen. Die „Silver-“ oder „Best-Ager“ betrachten sich in der Regel als jung, denn die Deutschen fühlen sich erst ab 75 Jahren „alt“.

Klaus Müller

Konsequenterweise wollen sie nicht über ihr Alter, sondern über Themen angesprochen werden. Etwa im Handy-Laden: Für viele ältere Menschen ist das Thema neu, der Markt unübersichtlich und die Geräte sind oft wenig bedienungsfreundlich – darüber ärgern sich ja auch andere Altersgruppen. Informationen für „Handy-Einsteiger“ stoßen hier auf mehr Akzeptanz als „Senioren-Tipps“.

Viele ältere Menschen finden es belastend, dass „Alter“ durch die Diskussion um Rente, Pflegeversicherung etc. häufig mit gesellschaftlichen Kosten in Verbindung gebracht wird. Auch das Bild von dem körperlich hilflosen Alten ist so nicht richtig: Das Risiko, pflegebedürftig zu werden, ist nicht so hoch, wie man vielleicht meint. Selbst bei den über 75- bis 79-Jährigen sind nur acht bis neun Prozent pflegebedürftig und auch unter den Hochaltrigen gibt es noch viele, die ein selbstbestimmtes Leben führen können und wollen.

Dabei stoßen sie als Verbraucher aber immer wieder an Grenzen. Regelmäßig wird die zunehmende Automatisierung kritisiert, beispielsweise bei den Banken, aber leider auch bei öffentlichen Dienstleistungen. Viele Automaten sind unübersichtlich; Beschriftung, Bildschirme und Tastaturen oft zu klein. Außerdem schätzen ältere Menschen die persönliche Ansprache am Schalter. Bei den Diskussionen um Filialschließungen in den Verwaltungsräten der Sparkassen sollte dies stärker berücksichtigt werden. Die Veränderung der Infrastruktur und die Reduzierung von Filialen führen zu zusätzlichen Beschwerden für die, die auf den

ÖPNV angewiesen sind: Kleingedruckte Fahrpläne an unbeleuchteten Haltestellen verärgern genauso wie hochmoderne Touch-Screen-Fahrscheinautomaten. Hier sollte es wenigstens Personal geben, das bei Bedarf helfen kann. Warum nicht rechtzeitig den Seniorenbeirat oder die örtlichen Verbraucherzentrale um Rat fragen?

Ganz anders, aber leider oft nur auf den ersten Blick vorbildlich verhält sich die Versicherungswirtschaft. Während das „Alter“ den Versicherern bisher als ökonomisches Risiko galt, haben sie nun die Älteren als lukratives Klientel entdeckt. So werden Unfallversicherungen angeboten, die neben klassischen Renten- und Kapitalzahlungen auch bestimmte Dienstleistungen einschließen. Dazu gehören etwa das tägliche Mittagessen, der wöchentliche Einkauf, die Reinigung der Wohnung sowie die Begleitung beim Arzt- oder Behördenbesuch. Zu beachten ist jedoch, dass diese Dienstleistungen nur befristet zugesichert werden. Und wie immer ist das „Kleingedruckte“ genau zu prüfen. Dort werden manchmal Leistungen ausgeschlossen – etwa wenn eine Ohnmacht, Bewusstseinsstörungen oder ein Schwächeanfall Ursache des Unfalls ist.

Kommunen haben die Chance und die Pflicht, ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden. Nicht nur ältere Menschen erwarten von ihrer Stadt eine aktive Informationspolitik. Sie gewähren ihr oft einen Vertrauensvorschuss und halten kommunale Informationen für besonders glaubwürdig. Leider erfüllen die Kommunen nicht immer die in sie gesetzten Erwartungen. In vielen Fällen informieren sie nicht von sich aus über Rechte und Ansprüche, sondern diese Informationen müssen von den Betroffenen eingefordert werden. Sehr positiv werden Bürgerbüros bewertet, insbesondere dann, wenn sich ihre Öffnungszeiten an den umliegenden Einkaufsstellen orientieren.

Mit der Lupe sehen nicht nur die Älteren besser

Im öffentlichen Leben kann eine Orientierung an den älteren Verbrauchern auch eine „Lupenfunktion“ haben – wenn etwas für sie verbessert wird, kann das auch



Foto: Simone Schmidt

anderen Verbrauchergruppen nützen. So kann Barrierefreiheit beim Wohnen beispielsweise auch für Mütter oder Väter mit Kinderwagen gut sein. Wenn Produkte und Einrichtungen für Senioren geeignet sind, eignen sie sich meist für jeden, der hilfebedürftig ist.

➔ Klaus Müller ist seit Sommer 2006 Vorstand der Verbraucherzentrale NRW (www.vz-nrw.de) und war vorher Umwelt- und Landwirtschaftsminister in Schleswig-Holstein. Unter www.vz-nrw.de/mediabig/5333A.pdf gibt es die vollständigen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Studie „Zielgruppenorientierte Verbraucherarbeit für und mit Senioren“.