



Dr. Kristina Schröder

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

„Zeit für Verantwortung“

Kristina Schröder wurde 1977 in Wiesbaden geboren. 1997 bis 2002 Studium der Soziologie, Mittleren und Neueren Geschichte und Philosophie sowie Politikwissenschaft. 2002 Abschluss als Diplom-Soziologin. 2009 Promotion zum Dr. phil. 1994 Eintritt in die CDU. 2000 bis 2001 Stadtverordnete der Landeshauptstadt Wiesbaden. Seit 2002 Mitglied des Landesvorstands der CDU Hessen und Mitglied des Deutschen Bundestages. Seit 30. Nov. 2009 ist Kristina Schröder Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ich freue mich sehr, heute Abend bei Ihnen zu sein. Dafür gibt es mindestens zwei gute Gründe. Zum einen, das wissen Sie ja, bin ich hier in Hamburg quasi halb zu Hause, denn mein Mann stammt aus Rellingen, Pinneberg. Ich weiß natürlich um die nicht immer einfachen Beziehungen zwischen Pinneberg und Hamburg. Deshalb bin ich heute auch extra mit einem Wiesbaden-Kennzeichen durch Hamburg gefahren – geholfen hat es aber nichts, ich bin trotzdem nicht vorwärtsgekommen. Zum anderen ist es für mich eine Ehre, mich in die wirklich beeindruckende Liste derer einreihen zu dürfen, von denen Sie sich einen Impuls für Ihr Handeln und Wirken erwarten. Ich habe der Vortragsliste entnommen, dass Sie sich in diesem Rahmen bisher mit internationalen Beziehungen, mit Sicherheitspolitik und Wirtschaftspolitik beschäftigt haben. Da ist es doch ein schönes Zeichen für die zunehmende Bedeutung der Familien- und Gesellschaftspolitik, dass Sie mit mir zum ersten Mal eine amtierende Familienministerin eingeladen haben.

Ich bin zuständig für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Wenn Ihnen das zu kompliziert ist, können Sie sich auch einfach merken, dass ich für alle zuständig bin – außer für mittelalte, kinderlose Männer. Sie können es aber auch anders formulieren. Ich bin für Gesellschaftspolitik zuständig. Ich möchte dieses ungeheuer breit aufgestellte Ministerium ausrichten an dem Grundgedanken, Politik für den Zusammenhalt der Gesellschaft zu machen. Und für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist die Familie die wesentliche Keimzelle.

Die Familienpolitik hat sich in den letzten Jahren sehr verändert. Lange war Familienpolitik vor allen Dingen eine Frage des Geldes. Familienpolitik erschöpfte sich im Wesentlichen darin, dass es ab und an eine Erhöhung des Kindergeldes gab. In den letzten Jahren stand dann die Frage der Infrastruktur im Mittelpunkt, und das auch zu Recht, denn der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots wurde in Deutschland lange Zeit sträflich vernachlässigt. Heute ist es eine andere Ressource, die im Mittelpunkt von Familienpolitik steht, und diese Ressource ist Zeit. Denn so unterschiedlich die Erwartungen an die Familienpolitik auch sind – Zeit für Verantwortung zu haben ist ein Bedürfnis, das alle Menschen mit familiären Fürsorgeaufgaben verbindet. Menschen brauchen Zeit füreinander: Zeit für die Familie, also für Kindererziehung und für den Partner oder die Partnerin, Zeit für pflegebedürftige Angehörige – und ganz wichtig in einer bürgerlichen Gesellschaft, aber das brauche ich Ihnen hier im Übersee-Club wahrscheinlich gar nicht eigens zu sagen: auch Zeit für bürgerschaftliches Engagement. An diesen drei Themen möchte ich Ihnen gern meine Agenda für eine Gesellschaftspolitik des sozialen Zusammenhaltes erläutern.

I.

Im Mittelpunkt meiner Gesellschaftspolitik steht die Überzeugung, dass wir eine Gesellschaft sein sollten, in der Menschen es sich leisten können zu sagen: „Familie steht für mich an erster Stelle!“ Das finde ich schon deshalb wichtig, weil es immer wieder heißt, die bürgerliche

Kleinfamilie stehe vor dem Aus. Es gebe neue Lebensformen, neue Formen des Zusammenlebens, die die bürgerliche Kleinfamilie Schritt für Schritt ablösen würden. Solche Thesen standen ja zum Beispiel bei den 68ern hoch im Kurs. Sie haben sich als Irrtum erwiesen. Ich behauptete, der Zusammenhalt in den Familien ist so groß, wie er vielleicht historisch noch nie war. Natürlich gibt es Scheidungen, natürlich wirkt der Zwang zur Mobilität sich auf das Familienleben aus. Der Zusammenhalt aber bleibt! Da werden zwei Drittel aller Pflegebedürftigen in Deutschland zu Hause in ihren Familien gepflegt. Da wohnen Eltern in Hamburg, und die Kinder mussten vielleicht aus beruflichen Gründen nach München ziehen. Aber dennoch halten die Generationen, wenn es darauf ankommt, in einem bemerkenswerten Maß zusammen. Die Strecke Hamburg-München wird für den Vater zu einem Katzensprung, wenn es darum geht, der Tochter beim Umzug zu helfen und die Regale an die Wand zu dübeln. Und schließlich spielen die Großeltern eine ungeheuer wichtige Rolle, wenn es um die Betreuung von Kindern geht. Ich habe eine Studie gelesen, die besagt, dass die Entscheidung junger Paare für Kinder nicht in erster Linie davon bestimmt wird, wie viel Geld es vom Staat gibt. Es ist auch nicht in erster Linie die Frage, ob es einen Krippenplatz um die Ecke gibt. Der wichtigste Punkt ist oft, dass die eigenen Eltern und Schwiegereltern sagen: „Wir helfen mit bei der Betreuung, gemeinsam bekommen wir das hin!“

Die Familie hat sich gewandelt, ganz klar, aber der Zusammenhalt in den Familien ist riesig, wahrscheinlich auch deswegen, weil heute jede familiäre Beziehung auch immer eine Wunschbeziehung ist. Man muss heute nicht mehr wegen des gesellschaftlichen Drucks oder wegen des Geldes zusammenbleiben. Die Kinder, die geboren werden, sind oft heiß ersehnte Wunschkinder. Diejenigen, die meinten, die Familie stehe vor dem Aus, sind krachend widerlegt. Eben weil Familie für die meisten Menschen nach wie vor sehr wichtig ist, müssen wir Antworten finden auf die Fragen, in welcher Gesellschaft wir leben wollen und welche politischen Rahmenbedingungen wir brauchen, um auch berufstätige Menschen dabei zu unterstützen, für ihre Familien da zu sein.

Entscheidend ist aus meiner Sicht, dass die Arbeitswelt geprägt ist von Respekt vor dem Familienleben. Die Arbeitszeit ist der Taktgeber für das Familienleben, insbesondere dann, wenn beide arbeiten. Wenn wir die Arbeitswelt betrachten, dann sehen wir, dass sie immer noch auf Männer zugeschnitten ist. Ich formuliere es mal allgemeiner: Sie ist auf Menschen zugeschnitten, die familiäre Verantwortung delegieren können – insbesondere wenn in den Führungsetagen unserer Unternehmen eine 70- oder 80-Stunden-Woche vorausgesetzt wird. Das kann im Grunde nur jemand leisten, der entweder gar keine familiäre Verantwortung hat oder der die familiäre Verantwortung an einen Partner delegiert hat, an jemanden, der ihm regelmäßig den Kühlschrank füllt und für frische Hemden sorgt. Deswegen wollen viele Frauen nicht mit den Anforderungen leben, die in den Führungsetagen herrschen. Frauen erwarten von der Politik, dass wir ihr Bedürfnis ernst nehmen, Verantwortung im Büro mit Verantwortung in der Familie zu verbinden. Ich nehme das ernst – im Gegensatz zu Autorinnen, die den Frauen Feigheit vorwerfen, wenn sie nicht bereit sind, eine solche 70-Stunden-Woche mitzumachen. Für 60% aller Frauen ist das ideale Lebensmodell eine Teilzeitberufstätigkeit, verknüpft mit einer eigenen Familie und Kindern. Und wenn das die Bedürfnisse sind, dann ist es an der Politik, diese Bedürfnisse ernst zu nehmen und nicht zu versuchen, die Frauen umzuerziehen. Das hat mich schon als 12-Jährige an linker Politik gestört: dieser Impetus, die Menschen umerziehen zu wollen, wenn sie einem nicht passen und wenn sie nicht der eigenen Ideologie entsprechen. Genau das möchte ich

nicht. Nicht die Frauen müssen sich ändern, ändern muss sich unsere Arbeitswelt. Das entspricht im Übrigen auch den Bedürfnissen junger Männer – aber dazu komme ich später noch.

Wenn wir also von den Wünschen der Menschen ausgehen, dann ist klar: Zukunftsfähig ist die Arbeitswelt nur dann, wenn sie Phasen im Laufe des Lebens respektiert, in denen Menschen mehr Zeit für Familie brauchen. Wir brauchen in den Unternehmen eine Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Kultur des Respekts darf sich aber nicht in einem anerkennenden Grußwort des Geschäftsführers in einer Broschüre zur Familienfreundlichkeit erschöpfen.

Wie eng Zeitpolitik im Sinne moderner Gesellschaftspolitik mit Zeitpolitik im Sinne moderner Personalpolitik zusammenhängt, kann man schön mit einem Beispiel illustrieren, das auch ganz hervorragend in den Übersee-Club passt. Ich habe neulich einen interessanten Artikel über eine Reederei-Niederlassung gelesen, in der 84 von 85 Angestellten Frauen sind. Jetzt werden Sie den einen Mann unter den 84 Frauen je nach Blickwinkel bemitleiden oder beneiden, aber auf jeden Fall werden Sie mir zustimmen, dass das in einer eher männerdominierten Branche erst einmal interessant ist. Interessant ist auch, dass in dieser Reederei-Niederlassung in Führungspositionen Teilzeit gearbeitet werden kann. Da ist die stellvertretende Geschäftsführerin, die aus privaten Gründen zwei Jahre Teilzeit gearbeitet hat, und zwar 90%. Da gibt es von den vier Managerinnen auf der Ebene unterhalb der Geschäftsführung eine, die arbeitet 70%, und eine andere mit 90% Teilzeit. Da ist die Controllerin, die sich ihre Stelle mit einer Kollegin geteilt hat, solange die Kinder klein waren. Diese Reederei nutzt Zeitsouveränität im Unternehmen als strategischen Vorteil für ihre Personalpolitik – und zwar mit überzeugenden Ergebnissen.

Mütter kehren relativ bald nach der Geburt ins Unternehmen zurück. Die Fluktuation liegt bei nahezu null, und viele Mitarbeiterinnen empfinden es als Bereicherung, ihre Stelle teilen zu können. Das muss koordiniert werden, und es gibt auch Reibungsverluste, natürlich, aber man kann eben auch füreinander einspringen. Vor allen Dingen aber ziehen flexible Arbeitsbedingungen weibliche High Potentials an und halten sie dauerhaft in der Firma. Es lohnt sich also, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Zeit für Verantwortung und faire Chancen im Erwerbsleben möglich sind.

Für eine solche Kultur muss es aber auch strukturelle Änderungen geben, und zwar vor allem an den Arbeitszeiten. Wenn man mal berufstätige Eltern mit Kindern unter drei Jahren fragt, wie ihre Wunsch-arbeitszeit aussieht und wie ihre reale Arbeitszeit aussieht, dann merkt man, wie groß die Kluft ist. Bei den Müttern hat uns in repräsentativen Umfragen die ganz große Mehrheit gesagt: „Wir würden gern etwas mehr arbeiten.“ Etwas mehr – also keine 40 Stunden. „Etwas mehr“, weil eine 20-Stunden-Woche ein großer finanzieller Einschnitt im Vergleich zum Vollzeitjob ist und weil 20 Stunden auch schnell aufs berufliche Abstellgleis führen können. Was mich aber wirklich überrascht hat, war das Ergebnis bei den Vätern. Da haben uns 60% der Väter gesagt, „wir würden gern etwas weniger arbeiten“. Wieder: Etwas weniger – also keine 20 Stunden. Etwas weniger aber, um die Kinder nicht nur am Wochenende wach zu erleben.

Doch wie sieht die Realität in den Unternehmen aus? In den Unternehmen gibt es die einen, die so lange im Büro bleiben, dass sie auf dem Rückweg schon die gute Stimmung auf der Großen Freiheit mitbekommen. Und dann gibt es die anderen, die eben 40 Stunden in der Woche arbeiten und keine Stunde mehr. Diese starren Alternativen, 20, 40 oder

unbegrenzt viele Stunden, die gehen an den Bedürfnissen junger Eltern vorbei. Wenn wir mehr Teilzeitarbeitsplätze mit 30- oder 35-Wochenstunden schaffen würden, dann würden wir den Bedürfnissen junger Familien deutlich entgegenkommen. Zusammen mit der Unterstützung von einem Kindergarten, einer guten Tagesmutter oder von den eigenen Großeltern ist das eine alltagstaugliche Option für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ich rede hier im Übrigen überhaupt nicht über Gesetze, ich rede über Mentalitäten und Einstellungen, also über Kulturen. Da ist die Präsenzkultur ein weiteres wichtiges Thema. Bei uns in Deutschland gibt es die tief sitzende Überzeugung, dass der beste Mitarbeiter derjenige ist, der am längsten am Schreibtisch sitzt. Die junge Mutter, die um Punkt 17.00 Uhr geht, um die Tochter aus dem Kindergarten abzuholen, muss sich dagegen von den Kollegen einen abfälligen Spruch anhören, nach dem Motto: „Arbeitest du neuerdings halbtags?“ Dabei ist doch gerade die Mitarbeiterin, die den ganzen Tag weiß, dass sie um Punkt 17.00 Uhr gehen muss, auch eine besonders effiziente Mitarbeiterin. Die muss ihre Sachen nämlich bis 17.00 Uhr fertig haben! Da wird sich nicht mit Kollegen zum Kaffeetrinken getroffen, und da wird auch nicht heimlich am Arbeitsplatz der Sommerurlaub im Internet gebucht.

Trotzdem haben wir eine Kultur in den Unternehmen, die gerade diesen Mitarbeitern oft ein schlechtes Gewissen macht. Das hat in manchen Fällen zur Folge, dass man sich erst gar nicht zu familiären Verpflichtungen bekennt. Es soll Leute geben, die einen beruflichen Termin vor-täuschen, wenn sie früher gehen, um das Flötenkonzert der Tochter zu besuchen, oder die den Rechner anlassen und das Licht am Schreibtisch, in der Hoffnung, dass es so wirkt, als sei man nur kurz rausgegangen.

Diese Präsenzkultur jedenfalls ist mit Sicherheit auch eine der Ursachen dafür, dass wir so wenig Frauen in Führungspositionen haben. Ich versuche, in meinem Ministerium ein anderes Beispiel vorzuleben. Es wäre ja auch schlimm, wenn das Familienministerium das nicht hinbekäme. In meinem Ministerium versuche ich, wenn es irgendwie geht, keine Meetings nach 17.00 Uhr zu machen. Ich versuche, wenn es irgendwie geht, meine Mitarbeiter am Wochenende und im Urlaub wirklich nur im äußersten Notfall mit SMS oder E-Mails zu traktieren. Ich glaube nämlich, ich sage das mal ganz altmodisch, dass es Menschen nicht guttut, am Abend oder im Urlaub noch permanent E-Mails zu checken. Auch wenn es vielleicht nur 20 Minuten dauert, führt es eben doch dazu, dass man mental nicht in der Freizeit ankommt. Dabei ist es so wichtig für Gesundheit und Leistungsfähigkeit, auch mal richtig abzuschalten – auch deshalb werbe ich für eine neue Arbeitskultur.

II.

Meine Damen und Herren, ich habe jetzt viel über eine Unternehmenskultur gesprochen, die geprägt sein sollte vom Respekt vor familiärer Verantwortung. Neben den kulturellen Aspekten wie der Präsenzkultur und den Einstellungen zu familiärer Verantwortung ist bei den strukturellen Aspekten die Arbeitszeitgestaltung besonders wichtig. Denn familiäre Verantwortung bedeutet vor allem auch, Zeit für die Familie zu haben.

Zeit für Verantwortung brauchen wir aber nicht nur für die Familie. Es geht auch um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Wir haben in Deutschland 2,3 Millionen Pflegebedürftige, Tendenz steigend. Von diesen Pflegebedürftigen werden heute zwei Drittel zu Hause gepflegt. Neu ist, dass die Pflegenden inzwischen mehrheitlich selbst berufstätig sind. Das ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen zu tun hat. Es sind im Moment ja zu 80 Pro-

zent Frauen, die pflegen, und bis vor 15 Jahren waren viele dieser Frauen nicht berufstätig. Jetzt kommt eine Generation in das Pflegealter, die ganz selbstverständlich auch berufstätig ist. Frauen und zunehmend auch Männer stehen nun vor der großen Herausforderung, Berufstätigkeit und Pflege miteinander zu vereinbaren.

Viele von Ihnen werden aus eigener Erfahrung oder aus dem Bekanntenkreis wissen, dass Pflege eine große physische, aber auch eine immense psychische Belastung ist. Das hat viele Gründe: In der Pflege gibt es nun mal, im Gegensatz zur Kindererziehung, in der Regel eine negative Entwicklung. Es ist schwer absehbar, wann die Pflegezeit „endet“. Und es ist auch nichts, worüber man so gern spricht. Nur die wenigsten Menschen haben ein Foto der demenzkranken Mutter auf dem Schreibtisch stehen. Das von der kleinen Tochter stellt man sich lieber auf den Schreibtisch. Wenn neben dieser psychischen Belastung noch die Vereinbarkeit mit dem Beruf ein Problem wird, ist leicht nachvollziehbar, dass dann ganz viele Menschen sagen müssen: „Das packe ich nicht!“ Diese Pflegenden scheiden dann ganz aus dem Beruf aus. In der Regel sind es Frauen im Alter um die 55 Jahre, um die es hier geht. Es ist klar, dass das in vielen Fällen bedeutet, dass eine Rückkehr in den Beruf überhaupt nicht mehr möglich ist. Wenn aber schon in diesem Alter die Berufstätigkeit beendet wird, sinkt das dringend benötigte Einkommen – und die Gefahr der Altersarmut steigt.

Deshalb habe ich ein Konzept entwickelt für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – die Familienpflegezeit. Im Rahmen der Familienpflegezeit sollen Menschen für zwei Jahre ihre Berufstätigkeit auf beispielsweise 50% reduzieren können und gleichzeitig in dieser Zeit 75% ihres Gehaltes bekommen. Wenn sie nach den zwei Jahren wieder 100% arbeiten, sollen diese Menschen weiterhin 75% ihres Gehaltes bekommen, bis das Lohn- und Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Das ist die Grundidee. Die Familienpflegezeit habe ich vor über einem Jahr vorgestellt. Es gab bei den Verbänden und bei der Opposition ein riesiges Geschrei, wie bei jeder einschneidenden politischen Veränderung. Ich möchte Ihnen mal drei Einwände und unsere Reaktion darauf schildern.

Der erste Einwand wurde vonseiten der Wirtschaft vorgetragen und war auch nachvollziehbar. In der Buchhaltung sind 25% Lohnvorschuss – 50 % Arbeit bei 75% Lohn – in den Jahren der Pflege im Grunde ein zinsloser Kredit. Für die Liquidität eines Unternehmens kann das ein Problem sein. Und wenn der oder die Pflegenden einfach nicht zurückzahlt – den Fall sollten wir zumindest mit berücksichtigen –, dann haben die Unternehmen zwar einen Anspruch gegen den oder die Pflegenden, aber was hilft das? Ich habe deshalb die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) dafür gewonnen, uns zu unterstützen, diese 25% zwischenzufinanzieren. Das heißt: Alle Unternehmen können sich im Umfang der Lohnvorauszahlung bei uns zinslos refinanzieren. Mein Ministerium und das ihm nachgeordnete Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben werden die Mittel dafür ausgeben und die Zinskosten tragen. Wenn das Geld im Anschluss wieder zurückkommt, fließt es über uns an die KfW zurück. Wenn es nicht zurückgezahlt wird, dann muss nicht der Arbeitgeber seinem Lohnvorschuss nachlaufen, nein – wir werden diesen Anspruch durchsetzen bzw. eventuelle Ausfälle der Arbeitgeber kompensieren. Für den Fall, dass der Beschäftigte zwischenzeitlich berufsunfähig wird oder gar stirbt, greift eine Versicherung. Insofern bedeutet die Familienpflegezeit für die Unternehmen nicht nur keinen Euro Kosten, sondern auch keinen Euro Liquiditätsverlust und keinen Euro Risiko.

Das zweite Argument war, zwei Jahre Familienpflegezeit seien viel zu kurz. Tatsächlich dauert Pflege ja auch oft länger. Wir können die

Familienpflegezeit aber nicht beliebig ausdehnen. Bei beispielsweise vier Jahren Pflegephase kämen noch die vier Jahre Rückzahlungsphase dazu, das wären dann insgesamt schon acht Jahre. Da die Menschen zumindest jetzt noch mit etwas über 65 in Rente gehen, könnte die Familienpflegezeit dann zurückgerechnet nur bis zum 57. Lebensjahr genommen werden. Das wäre eine sehr niedrige Altersgrenze. Schon deswegen ist es vernünftig, bei den zwei Jahren zu bleiben. Was kann man dennoch machen, um die Pflege über einen längeren Zeitraum abzusichern? Die Lösung ist die Möglichkeit, dass unterschiedliche Menschen für denselben zu Pflegenden die Familienpflegezeit nehmen können. Zum Beispiel können Ehepartner vereinbaren: „Erst mach ich das zwei Jahre, und wenn notwendig, hängst du zwei Jahre dran.“ Oder Geschwister können parallel Familienpflegezeit nehmen. Einer kümmert sich dann vormittags, der oder die andere nachmittags. Damit ist das übrigens auch eine Regelung, bei der Familien mit vielen Kindern einen Vorteil haben, und darüber freue ich mich ganz besonders.

Es hat einen dritten Einwand gegeben, und dieser Einwand hat mich sehr geärgert. Der Einwand hieß, der Familienpflegezeit liege ein veraltetes Familienbild zugrunde. Renate Künast, die Fraktionsvorsitzende der Grünen im Bundestag, hat das so formuliert und gleich noch erläutert, was sie unter einem modernen Familienbild versteht. Nach ihrer Meinung bräuchten Menschen, deren Angehörige pflegebedürftig werden, zwei Monate eine Freistellung vom Beruf, damit sie – jetzt wörtlich Frau Künast – in diesen zwei Monaten die Pflege „organisieren“ könnten. Organisieren – was heißt das denn? Was ist das für ein Familienbild von Frau Künast? Das heißt, dass Pflege in der Welt von Frau Künast etwas ist, was innerhalb von zwei Monaten wegorganisiert werden kann, was also offenkundig überhaupt nicht mehr zu Hause stattfindet. Da kann ich nur sagen: Menschen, die pflegen, die das oft bis an den Rand ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeit tun, die das sicherlich auch aus Pflichtgefühl, aus Liebe tun, die können alles gebrauchen, nur nicht, dass wir ihnen ein veraltetes Familienbild attestieren. Diese Menschen brauchen unsere Unterstützung! Und deshalb bin ich sehr froh, dass wir die Familienpflegezeit vor zwei Wochen im Kabinett gemeinsam mit unserem Koalitionspartner FDP beschlossen haben. Ich bin sehr froh, dass wir diese Lösung in Deutschland haben werden.

III.

Meine Damen und Herren, bei all der Diskussion über Pflege entsteht zuweilen der Eindruck, Alter in Deutschland hätte nur etwas mit Pflege, Krankheit und Demenz zu tun. Dem möchte ich ausdrücklich entgegenreten, denn das geht an den Realitäten in Deutschland komplett vorbei. Das sieht man schon – und da komme ich zu meinem dritten Thema – im bürgerschaftlichen Engagement. Historisch betrachtet haben wir einen Lebensabschnitt geschenkt bekommen, einen neuen Lebensabschnitt, den es so in der Geschichte der Menschheit noch nicht gab. Bis vor wenigen Jahrzehnten bestand das Leben eines Menschen typischerweise aus drei Abschnitten: Da war die Kindheit, die Jugend – der erste Abschnitt. Dann kam die Zeit der Berufstätigkeit und die Zeit, in der man sich um die Kindererziehung gekümmert hat – als zweiter Abschnitt. Und der dritte Abschnitt – die Phase nach der Berufstätigkeit – war dann ganz schnell gekennzeichnet von Krankheit und von körperlichem Verfall. Als Bismarck die Rentenversicherung eingeführt hat, lag die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland bei 64 Jahren. Jetzt haben wir eine Lebenserwartung, die uns einen Lebensabschnitt zwischen 65 und 75, 80 beschert, den viele Menschen in sehr guter Gesundheit erleben. Die meisten Menschen wollen gerade dieses Alter, wo sie so viel an Lebenserfahrung und so viel an Wissen haben, nutzen,

um in ihren Familien und für unsere Gesellschaft etwas zu tun. Es ist ein Zerrbild, dass Menschen nur noch ihrem eigenen Vergnügen frönen wollen, wenn sie in Rente gehen oder pensioniert werden. Die wenigsten wollen das. Und deswegen ist dieser Lebensabschnitt ein riesiger Schatz.

Es ist der Politik aber noch nicht gelungen, diesen Schatz wirklich zu heben – alleine wird das die Politik auch nicht schaffen. Als sich die Aussetzung der Wehrpflicht und damit auch des Zivildienstes abzeichnete, war für mich deshalb ganz klar, dass wir eine Anschlusskonzeption brauchen, die auch die Älteren mit einbezieht. Der Bundesfreiwilligendienst ermöglicht es, ein halbes oder ganzes Jahr, ähnlich wie beim Zivildienst, Dienst an der Gesellschaft zu tun. Ich habe gesagt, wir öffnen den Bundesfreiwilligendienst ab 16 – und gestalten ihn nach oben hin offen. Warum soll sich der 65-jährige Rentner nicht dazu entschließen, noch mal ein halbes Jahr Bundesfreiwilligendienst zu leisten? Dann liegt es an den Trägern, die bisher die Zivildienstplätze geschaffen haben, sich Gedanken zu machen, was man den Älteren anbieten kann. Worauf könnten die 65-jährigen, die 70-jährigen Lust haben? Diese Frage müssen sich die Träger stellen, denn Engagementstellen müssen attraktiv sein. Es sind ja schließlich Freiwillige, um die es hier geht.

Ich bin mir ganz sicher, dass da gute Ideen kommen werden. Sie wissen, dass es zum Beispiel in unseren Kindergärten und in den Grundschulen kaum männliche Erzieher beziehungsweise Grundschullehrer gibt. Das ist insbesondere für die Jungs ein echtes Problem. Wenn sie zum Beispiel bei einer alleinerziehenden Mutter aufwachsen, kann es passieren, dass Jungs keine männliche Bezugsperson haben, bis sie 10, 11 Jahre alt sind. Das kann für die Entwicklung der Jungs nicht gut sein. Es ist auch nicht gut für Mädchen, nur in einer Frauenwelt aufzuwachsen. Und jetzt stellen Sie sich doch mal vor, so ein gestandener ehemaliger Tischlermeister will seine Erfahrungen in den Bundesfreiwilligendienst einbringen. So einer, der vielleicht 66 ist, der jetzt aufgehört hat mit seinem Tischlerbetrieb. So ein richtig kerniger Typ eben – und der geht ab jetzt die Woche über für vielleicht 20 Stunden in Kitas oder Grundschulen und baut dort mit den Kindern zum Beispiel ein Vogelhäuschen. Das kann gerade für die Jungs ein ganz tolles Erlebnis sein, wenn das hin und wieder auf der Tagesordnung steht. Und ich wette auch mit Ihnen, es gibt in jeder Stadt – garantiert auch in Hamburg – eine Menge ehemalige Tischlermeister, denen das richtig Freude machen würde. Das ist schon heute so, nur kriegen wir bisher Angebot und Nachfrage oft nicht zusammen. Deshalb brauchen wir jetzt neue Ideen. Der Bund unterstützt das im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes. Es ist jetzt die Aufgabe der Zivilgesellschaft, sich Formen des Engagements zu überlegen, und ich glaube, damit können wir wirklich eine neue Kultur der Freiwilligkeit in Deutschland hinbekommen.

Meine Damen und Herren, wenn wir über Freiwilligkeit reden, dann will ich zum Schluss noch einen grundsätzlichen Gedanken formulieren. Thomas Schmid, Herausgeber und Chefredakteur der Welt, hat kürzlich – vielleicht etwas optimistisch – den politischen Grundriss der Bundesrepublik als die schwer zu erschütternde Überzeugung beschrieben, dass es besser ist, die Menschen machen zu lassen, als sie zu gängeln. Das Gute, so Schmid, komme nicht von den Denkern und Planern, es komme aus der Gesellschaft. Dieser Grundriss ist, um im Bild zu bleiben, in Deutschland inzwischen überbaut durch ein unübersichtliches Bauwerk aus wohlfahrtsstaatlichen Wohltaten und Leistungen. In den Räumlichkeiten dieses bundesrepublikanischen Bauwerks hat sich der wohlige Gedanke eingerichtet, dass der Staat für alles zuständig ist, vor allem dafür, Unbehagen von seinen Bewohnern fernzuhalten. Und nur in einem

solchen Raumklima kann auch die merkwürdige Frage gestellt werden, die zum Thema Bundesfreiwilligendienst immer wieder vor allem von Abgeordneten der Linken gestellt wird: ob nicht bürgerschaftliches Engagement der Lückenbüßer für einen überforderten Staat wäre. Auf diese Idee muss man erst mal kommen! Es ist doch geradezu erfrischend, wenn das Bild von Vater Staat, der den Einzelnen bis ins kleinste Detail umsorgt, durch freiwilliges Engagement durchbrochen wird! Wenn Menschen aus eigener Initiative heraus Aufgaben für die Gesellschaft wahrnehmen, können sie in der Regel vor Ort auch schneller, effizienter und zielgerichteter etwas bewegen, als es der Staat jemals könnte. Deswegen ist Engagement eben auch eine „Selbstermächtigung der Bürger“, wie es der Philosoph Wolfgang Kersting einmal formuliert hat. In diesem Sinne ist eine neue Kultur des Engagements – sei es in der Familie, sei es im nachbarschaftlichen Umfeld oder auch in der Gesellschaft insgesamt – dringend nötig. Und eben nicht nur, um im demografischen Wandel Pflege und andere soziale Leistungen zu sichern, sondern vor allem auch, um sozialen Zusammenhalt wieder als Aufgabe eines jeden Bürgers zu definieren und gesellschaftspolitisch möglich zu machen. Eine Politik, die Zeit für Verantwortung schafft, sei es für Kinder, sei es für pflegebedürftige Angehörige, sei es für Engagement, versucht genau diesen Grundgedanken umzusetzen. Vielleicht sagen Sie gerade bei den Maßnahmen, die mit dem demografischen Wandel zu tun haben: Das hätte man doch schon viel früher angehen müssen. Das stimmt. Tatsächlich hat die Politik lange nicht richtig zugehört, wenn kluge Leute schon in den 70er- und 80er-Jahren gesagt haben, man müsse etwas tun. Aber da halte ich es mit einem afrikanischen Sprichwort. Dieses afrikanische Sprichwort heißt: „Die beste Zeit, einen Baum zu pflanzen, war vor 20 Jahren. Die zweitbeste Zeit ist heute.“ In diesem Sinne möchte ich Bäume pflanzen, die dann in 20 Jahren Früchte tragen.

Herzlichen Dank. ■