

DAS DEUTSCHE ROTE KREUZ BIS ZUM JAHR 2039 -

GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN, PROBLEME UND PERSPEKTIVEN

Wolf R. Dombrowsky

Das Nachdenken über langfristige Entwicklungen läßt uns ganz zwangsläufig unsere eigene Vergänglichkeit bewußt werden. Die Wahrscheinlichkeit, daß wir uns in 50 Jahren, also im Jahr 2039, nochmals begegnen werden, erscheint äußerst gering. Sehr viel wahrscheinlicher dagegen ist es, daß einige der Institutionen, an deren Erhalt und Fortentwicklung wir mitwirken, jeden einzelnen von uns überdauern werden. Das Rote Kreuz, so nehmen wir Heutigen an, wird mit zu diesen dauerhaften und auf Dauer angelegten Institutionen gehören. Und doch: sicher können wir uns dessen nicht sein! Wir mögen es wünschen, es erhoffen, fest daran glauben, nur wissen können wir die Zukunft nicht. Was bleibt, sind mehr oder weniger begründete Vermutungen, Annahmen über den Fortgang der Gegenwart. Und indem wir die Gegenwart unter Zuhilfenahme von Vergangenheit, von Geschichte, fortschreiben, modellieren wir Zukunft im Geist der Zeit und im Gewande des Bestehenden.

Wie sehr der Geist der Zeit nur modischer Zeitgeist, gelegentlich gar geistlose Torheit sein kann, haben uns die Utopien mancher Futurologen im Nachhinein deutlich werden lassen: Was sie uns als Zukünfte weissagten, hätte manchmal auch aus dem Kaffeesatz gelesen werden können. Aber dennoch: ganz ohne Vorstellungen über zukünftige Entwicklungen, ohne Annahmen über das wahrscheinlich zu Er wartende, ginge es auch nicht. Die Weichen, über die die Züge der Zukunft morgen rollen, werden heute gestellt. Deshalb wird hier und heute über die Zukunft entschieden und deshalb kommt es maßgeblich darauf an, über die "richtige" Entscheidungsgrundlage zu verfügen.

Auf welcher Grundlage aber wird entschieden? Nur scheinbar aufgrund von Daten. Doch ohne Interpretation sind Daten nicht brauchbar, ja, ohne vorausgehende Wertung sind sie nicht einmal zu erheben. So prägt denn den Blick aufs Heute abermals die Sicht vom Morgen - zumal dann, wenn es ein sorgenvoller Blick ist, weil gegenwärtige Probleme Veränderungen notwendig machen. Der Soziologe darf sich von diesen Sorgen und den davon gelenkten Blicken nicht leiten lassen. Er muß, ganz wie es Max Weber einst formulierte, dem Besorgten sagen können, ob seine Sicht der Probleme überhaupt zutrifft, ob und wie die erstrebten Lösungen erreicht werden können und ob und inwieweit die dafür bereitstehenden Mittel zum Erfolg führen werden. Die Entscheidung über Ziele und Mitteleinsatz obliegt ihm jedoch nicht mehr.

Was also sind die Probleme? Sehr grob gesprochen resultieren sie aus drei strukturellen Veränderungen. Die erste Veränderung fließt jeder arbeitsteiligen Differenzierung aus. Durch Arbeitsteilung wächst die organisatorische Verflechtung und Abhängigkeit, so daß die Abläufe des Verwaltens, Organisierens und Regelns - des Formalisierens - zunehmen. Dies führt einerseits zu Produktivitätsgewinnen, weil die Spezialisierung immer auch eine

Intensivierung bewirkt. Andererseits führt dies zu Formen der Bürokratisierung, weil der den Spezialisten abgenommene Regelungs- und Organisationsaufwand nunmehr zentral abgewickelt wird. Langfristig erwächst daraus dann eine Syndrombildung, die man als Theoretiker versus Praktiker umschreiben könnte: Die am "grünen Tisch" in der "fernen Zentrale" wissen dann (real oder angeblich) nicht mehr, was "vor Ort" wirklich los ist.

Ein weiteres fließt dem aus. Jede Spezialisierung führt ebenso notwendig zur Konzentration von Kenntnissen und Fertigkeiten auf der einen und zu Unkenntnis und Unfähigkeit auf der anderen Seite. So können denn die Spezialisten immer weniger immer besser, während insgesamt die Laienschaft wächst. Auch dieses Syndrom ist bekannt, es stiftet viel Unruhe und Konflikt. Das DRK ist davon nicht verschont geblieben; auch hier fühlen sich manche Spezialisten als Experten und glauben, darauf Privilegien gründen zu dürfen.

Das dritte Problem schließlich betrifft die Tatsache, daß moderne Gesellschaften derart ausdifferenzieren, daß Generalisten unmöglich geworden sind. Jeder Tätigkeitsbereich ist inzwischen so komplex geworden, daß es umfangreicher Kenntnisse und Fertigkeiten bedarf, um in jeder Situation angemessen handeln zu können. Dies bewirkt notwendig eine Verlängerung und Intensivierung der Aus- und Weiterbildung, so daß längst nicht mehr mit befriedigenden Arbeitsergebnissen, schon gar nicht mit Spitzenleistungen dort zu rechnen ist, wo sich Menschen neben ihrem Beruf, sozusagen nach Feierabend und in der Freizeit, zum zweiten Spezialisten fortbilden müssen. Man kann dies auch so formulieren: Die ausdifferenzierte Arbeitsteilung auch des DRK erheischt langfristig eine Reorganisation nach Qualifikation. Dies wird zwangsläufig den Status der Ehrenamtlichkeit und Freiwilligkeit verändern und professionelle Bereiche schaffen, in denen ein Berufsethos das klassische DRK-Ethos überformt.

Darum herum und insgesamt wandelt sich die Gesellschaft als Ganze. Allein die Veränderung der Bevölkerungsstruktur wird dazu führen, daß das DRK alte Dienstleistungen einstellen und neue entwickeln muß. Die Rückwirkungen auf die interne Organisationsstruktur liegen auf der Hand, hängen aber von den Daten zukünftiger Entwicklung ebenso ab, wie von deren richtiger Interpretation.

I. Bevölkerungsentwicklung

Zwei Aspekte der Bevölkerungsentwicklung sind von Bedeutung:

1. die voraussichtliche Entwicklung des Gesamtbestandes der Wohnbevölkerung auf dem Gebiet der Bundesrepublik und
2. die Differenzierung der Binnenstruktur der Bevölkerung.

Beide Aspekte betrachte ich im Folgenden vor allem unter dem Gesichtspunkt des Rekrutierungspotentials und des zukünftigen Konsumenten- bzw. Adressatenpotentials für das DRK und sein spezifisches Leistungsangebot.

Der Einwohnerbestand der Bundesrepublik Deutschland beträgt derzeit rund 61 Millionen (BRD Stand 1988). Folgt man den herkömmlichen Trendberechnungen, so wird sich dieser Bestand bis zum Jahre 2039 auf rund 45 Mio. Menschen dezimiert haben. Problematisch ist bei einer solchen Hochrechnung, daß Werte- und Einstellungsveränderungen und darauf fußende politische Entscheidungsbeeinflussungen nicht antizipiert werden können. Auch die bloße Extrapolationen von Zu- und Abgängen, also die Verrechnung von Geburten und Sterbefällen, verzerrt das Bild. Inwieweit beispielsweise der Einwohnerbestand durch gezielten Zuzug von Ausländern erhöht, oder die Nettobilanz zwischen Rückgang der deutschen Bevölkerung und Zuzug von Ausländern tariert werden kann, ist keine Mengenfrage, sondern eine politische. Immerhin muß schon heute darauf verwiesen werden, daß jeder mögliche Übergang, von der

- Schrumpfung der Gesamteinwohnerzahl
- Schrumpfung des deutschen Anteils an der Einwohnerzahl
- Stabilisierung der Nettobilanz des deutschen Anteils auf bestimmtem Niveau
- Stabilisierung der Nettobilanz deutsch/ausländisch auf bestimmtem Niveau
- Wachstum der Gesamteinwohnerzahl durch Zuzug

Ganz zwangsläufig zu spezifischen Anpassungsleistungen des DRK führen wird. Schon heute zeigt sich bei verschiedenen Dienstleistungsangeboten die Notwendigkeit, auf ausländische Bevölkerungsgruppen Rücksicht nehmen zu müssen (Sprache, Kultur und Sitte ("Intimität"; rituelle u. praktische Hygiene), Familien- und Verwandtschaftsstrukturen, Ernährungsgewohnheiten ("Schweinefleisch"), Betreuung ("Religiöse Praxis").

Betrachtet man die sogenannte Außenwanderungsbilanz genauer, so zeigen sich auch hier Entwicklungsmöglichkeiten, die sich verstärken, abschwächen oder neutralisieren können. Da aber gegenwärtig über die entscheidenden Einflußvariablen, wie sie z.B. die konjunkturelle Entwicklung, der EG-Binnenmarkt, der nationale und internationale Arbeitsmarkt oder die Ausländer- und Asylantengesetzgebung (einschließlich innenpolitischer Meinungsschwankungen) darstellen, kaum exakte Angaben möglich sind, nicht dürfen nur einige bedenkenswerte Daten genannt werden:

a)Die Zuwanderung von Asylanten hält an und wird durch weltpolitische Ungleichheiten noch weiter begünstigt.

b)Die Wanderungsbilanz der Gastarbeiter und ihrer Angehörigen ist nahezu ausgewogen (derzeitiger Stand: 4,5 Mio.). Das Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft hat deutlich gewirkt.

c)Das generative Verhalten der Ausländer gleicht gegenwärtig noch den Geburtenrückgang der Deutschen aus. Wenn sich jedoch die ausländischen Arbeitnehmer den deutschen, oder präziser: den industriellen Lebensgewohnheiten anpassen sollten, wird sich auch dort langfristig die "Kleinfamilie" mit 1 - 2 Kindern pro Familie durchsetzen.

d)Die Zuwanderung bzw. Einbürgerung von Vertriebenen, Aussiedlern und allgemein

"Deutschstämmigen" aus osteuropäischen Ländern dürfte weiter zunehmen, mitsamt den daraus resultierenden sozialen und psychischen Problemen. Nach gegenwärtigen Schätzungen könnten bis zu 4,5 Mio. Deutschstämmige einwanderungswillig sein.

Zusätzlich zum wahrscheinlichen Rückgang der (deutschen?) Wohnbevölkerung wird sich eine dramatische Veränderung der Altersstruktur vollziehen. Der Anteil der unter 20-Jährigen wird von derzeit 23% auf ca. 17% sinken; gleichzeitig wird der Anteil der über 60-Jährigen von derzeit 21% auf 35% im Jahr 2039 ansteigen. Dieser sogenannte "demographische Alterungsprozeß" wird zwangsläufig zu drastischen Veränderungen im System der Sozial- und Krankenversicherung führen, insbesondere im Bereich der Altersversorgung.

Bezieht man die bisher dargelegten Veränderungen allein auf die Rekrutierungsbasis des DRK, so muß in etwa mit einer Halbierung des Nachwuchspotentials gerechnet werden: 2039 werden die Altersjahrgänge der 15-25jährigen Männer rund 200.000 Personen umfassen - derzeit finden sich in diesen Jahrgängen noch gut 400.000 männliche Personen. Bei den Frauen ist mit analogen Entwicklungen zu rechnen, so daß das DRK, wie alle anderen Hilfsorganisationen (und möglicherweise auch die Bundeswehr) vermehrt um Nachwuchs konkurrieren werden.

Weitere Faktoren der quantitativen Entwicklung spielen eine Rolle und können additiv, subtraktiv oder wechselseitig neutralisierend wirken:

a) Der Geburtenrückgang hält noch immer an, verlangsamt sich aber. Die gegenwärtige Nettofortpflanzungsrate liegt bei 0,63, d.h. der Gestorbenenüberschuß seit 1972 liegt zwischen 125 und 240.000/Jahr.

c) Der Anstieg der Lebenserwartung (z.Z. m = 71 J.; w = 78 J.) verlangsamt sich, hält aber noch an. Bisher ist schwer absehbar, wann und durch welche Faktoren die durchschnittliche Lebenserwartung wieder sinkt. Pessimistische Prognosen rechnen mit spezifischen Formen der sozialen und gesundheitlichen Versiechung aufgrund von Umweltschäden und Gifanreicherungen in der Nahrungskette. Für das DRK dürfte hier das größte Risikopotential liegen, weil die befürchteten Schädigungen (z.B. Nervenkrankheiten, Krebs, Haut- und Schleimhauterkrankungen, Siechtumsformen) einen extrem hohen Pflege- und Versorgungsaufwand bedingen.

d) Weiterer Rückgang der Säuglingssterblichkeit.

Generell läßt sich die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland nach vier Phasen unterscheiden:

Phase 1 (1950 - 1974): Die Gesamtbevölkerung steigt jährlich um rund 1 Prozent von 51 auf 62 Mio. Der nicht- geburtliche Zuwachs aufgrund der Kriegsfolgen dominiert.

Phase 2 (1975 - 1984): Die Gesamtbevölkerung nimmt jährlich um 0,2 Prozent auf ca. 61 Mio. ab.

Phase 3 (1985 - 1995): Die geburtenstarken Jahrgänge befinden sich im Heiratsalter, so daß die absolute Geborenenzahl ansteigen dürfte (sog. 1. Echoeffekt). Die relative Geburtenrate stagniert jedoch weiterhin, so daß "netto" keine Trendwende bewirkt werden dürfte.

Phase 4 (1996 - 2035): Die geburtenschwachen Jahrgänge rücken ins heirats- und gebärfähige Alter, so daß es absolut zum Geburtenrückgang kommt (2. Echoeffekt). Aus der sogenannten Bevölkerungspyramide ist endgültig ein Pilz geworden (siehe Anhang: Grafik).

II. Freizeit und Arbeit

Der zwar einleuchtenden, gleichwohl undifferenzierten Begriffsbestimmung von Freizeit als "arbeitsfreie Zeit" hat die Freizeitforschung inzwischen ein Konzept entgegengestellt, das das Freizeitverhalten der Erwachsenen (ab 18 Jahre) vom Freizeitverhalten der Jugendlichen abhebt und nach "Alltagsfreizeit", "Jahresfreizeit" und "Lebensfreizeit" unterteilt. Gleichzeitig werden für die verschiedenen Freizeitarten zentrale Merkmale (Geschlecht; Alter, Bildung, Beruf, Einkommen, Schicht) zugeordnet und nach spezifischen Gesichtspunkten (Zeitbudget; Einstellungen) untersucht.

Alltagsfreizeit: Die während der Woche und am Wochenende stattfindenden Freizeitaktivitäten, die, obgleich nach Umfang, Tätigkeit und materiellem Aufwand stark unterschieden, dennoch in ihrer bewußten Freizeitorientierung (im Gegensatz zu produktions-/arbeitsähnlichen Orientierungen; insbes. Schwarzarbeit) gleich sind.

Jahresfreizeit: Die gemeinhin als Urlaub bezeichnete Freizeitperiode innerhalb des Arbeitsjahres.

Lebensfreizeit: Eigenständiger Lebensabschnitt nach Beendigung des Berufslebens, der, anders als während der Alltags- oder Jahresfreizeit, eine deutlich andere Freizeitperspektive mit anderen Orientierungen besitzt.

Für die Überlegungen des DRK dürften einige Determinanten des Freizeitverhaltens von besonderer Bedeutung sein: Ähnlich dem Alter, das die körperbetonten Freizeitaktivitäten maßgebend beeinflusst, spielt auch Bildung eine zentrale Rolle. Generell verweist die Länge und Güte von Bildung auf die Teilnahmehäufigkeit an kulturellen Veranstaltungen (Theater, Konzert, Museen, Bücherlesen, Musik hören), das Rezeptionsniveau von Informationsangeboten (Medienkonsum und -auswahl), die Aktivitäten in gemeinnützigen oder politischen Organisationen und weiterbildenden Tätigkeitsfeldern (Kurse, Seminare, Bildungsreisen etc.), sowie auf Reishäufigkeiten und allgemeine Mobilitätsbereitschaften.

Natürlich darf der Einfluß der Variablen "Einkommen" nicht übersehen werden. Zwar korrelieren Bildung und Einkommen in dem Sinne, daß sich die oben genannten Aktivitätszusammenhänge ergeben, doch müssen im Hinblick auf den möglichen

Adressatenkreis des DRK einige Besonderheiten beachtet werden:

1. Im Sinne der Mitgliederrekrutierung wäre es wünschenswert, für die höher qualifizierten Positionen auch zunehmend höher gebildete Personen gewinnen zu können. Gerade hier aber entspricht das Aktivitätsprofil des DRK immer weniger den Aktivitätserwartungen des in Frage kommenden Personenkreises. Vor allem die besser Gebildeten wünschen sich zunehmend - und besonders im Freizeitbereich - solche Aktivitäten, die subjektiv als "interessant", "abwechslungsreich" und "beeinflussbar" empfunden werden. Man wünscht sich hohe Flexibilitäts- und Dispositionsgrade und die Chance, sich als Person gestaltend und mitbestimmend einbringen zu können. Insbesondere bei relativ hohem Einkommen werden nicht-monetäre Attraktivitäten gesucht: Macht und Einfluß spielen hier ebenso eine Rolle wie Selbstverwirklichung oder Gestaltungsmöglichkeiten.

2. Gerade unter der Bedingung hoher Arbeitslosigkeit ließen sich Mitglieder mit den erwünschten Bildungsmerkmalen leicht gewinnen. Allerdings zeigt sich dort häufig ein Mangel an beruflicher Erfahrung, ein Defizit an organisationsspezifischer Sozialisation und, für das DRK besonders problematisch, ein Zielkonflikt zwischen Ehrenamt und Hauptamt: Arbeitslose hoch Gebildete wollen in erster Linie eine bezahlte Anstellung und weniger eine ehrenamtliche Tätigkeit.

3. Ein weiterer Zielkonflikt ergibt sich aus der internen Struktur des DRK. Sobald sich das DRK für höher Gebildete auf breiterer Front öffnete, müßten dementsprechende innere Flexibilisierungen und Dispositionsgrade eröffnet werden, weil sonst die enttäuschten Erwartungen dieses Personenkreises als interne Betriebsstörungen (Konflikte, Grundsatzdiskussionen, Hierarchieprobleme) wirksam würden.

Bei der Variablen "Einkommen" muß zudem beachtet werden, daß die Erzielung und Verteilung von individuellen und gemeinschaftlichen Einkommen ("Haushaltseinkommen") zunehmend mehr "immaterielle" (gelegentlich auch: "post-materielle") Wertsetzungen eine Rolle spielen. Schon heute wird die Flexibilisierung der Arbeit auch unter dem Gesichtspunkt abnehmender Konsum- und Leistungsorientierung diskutiert. Haltungen, nach denen Menschen lieber "Hier und Jetzt" leben und genießen statt anschaffen und für später oder Spätere sparen wollen, scheinen zuzunehmen. Welche Potentiale freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements sich hier (noch) verbergen oder dann substitutiv entfalten lassen, ist noch sehr offen. Für das DRK dürfte es sich lohnen, hier nicht nur prognosefähige Daten zu erheben, sondern initiativ zu werden in dem Sinne, daß es im Testrahmen Betätigungsfelder hoher immaterieller Befriedigung entwickelt und anbietet.

Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil an der Schnittstelle von Arbeit und Freizeit wesentliche Einstellungen über Gesellschaft und Sozialverhalten formiert werden. Die hinter dem Theorem von der "Zwei-Drittel-Gesellschaft" stehende Einsicht, daß die Industriegesellschaften bei extremer Individualisierung und dem damit einhergehenden Verlust sozialer Netzwerke (Angehörige, Familie, stabile und dauerhafte Gruppenbezüge) zunehmend auf soziale Netze (Sozial- und Zusatzversicherungen; organisierte Hilfssysteme) und kollektiv fundierte Strukturen (von Selbsthilfegruppen bis "Graue Panther" etc.) angewiesen sind, gleichzeitig aber aufgrund der extremen Rationalisierung der Wirtschaft langfristig wohl gut ein Drittel der Erwerbsfähigen (und zusammen mit den noch nicht oder

nicht Arbeitsfähigen allmählich die Hälfte der Bevölkerung) dauerhaft ohne Arbeitseinkommen, also arbeitslos sein werden. Bereits heute zeigt das Beispiel USA, daß die Armen und Arbeitslosen durchweg früher sterben und insgesamt länger krank, versorgungs- und pflegebedürftig sind (vgl. THE ECONOMIST, Vol. 309, Jan. 6, 1989:35) als vergleichbare Gesellschaftsgruppen. Besonders gefährdet sind deren Kinder, die nicht nur benachteiligt aufwachsen (also schlechtere Bildungs- und Ausbildungschancen haben), sondern auch aufgrund schlechterer Ernährung, Kleidung und allgemeiner sozialer, psychologischer und medizinischer Versorgung den einmal begonnenen Teufelskreis aus Armut, Arbeitslosigkeit und Mangel stabilisieren und generativ erweitern (vgl. NATIONAL REVIEW, Vol. XL, Dec. 30, 1988). Das DRK wird über kurz oder lang mit ähnlichen Entwicklungen in der Bundesrepublik konfrontiert sein. Die Frage ist dann, wie und mit welchen Formen man sich dieser Familien und ihrer Kinder widersetzen kann und welche Kräfte hier für Betreuungsaufgaben herangezogen werden können. Möglicherweise ließe sich hier ein System abgestufter Angebote in Verbindung mit Patenschaften, getragen von älteren Personen ("Oma-" und "Opa"-Ersatz), aufbauen.

Weitere wichtige Freizeitdeterminanten sind natürlich Beruf, Familienstand und Status. Bei der Gewichtung dieser Variablen ist allerdings zu berücksichtigen, daß heute zunehmend komplexere Betrachtungsweisen bevorzugt und damit Variablen zu Wirkungsgefügen kombiniert werden. Begriffe wie "Lebensstil" und "Lebenszyklus" charakterisieren solche, immer auch theoriegeleitete Zusammenfassungen. Dennoch ist ein solches Konzept einleuchtend und insgesamt auch erklärungskräftiger: Gerade die Variable "Familienstand" ist allein genommen nicht sehr aussagekräftig, als z.B. bei Ledigen das Alter, die berufliche Karriere und die Möglichkeiten der Lebensplanung und Stilentfaltung eine große Rolle spielen. Die Stellung im Lebenszyklus, also das Alter, der Beruf, der Wohnort usw. machen bestimmte Entwicklungen erst wahrscheinlich. Auch bei Verheirateten kommt es dann darauf an, ob und wie viele Kinder im Haushalt leben, wie groß der Altersunterschied der Ehepartner ist usw. Generell läßt sich feststellen, daß Verheiratete mit kleinen Kindern die meiste Zeit zu Hause verbringen, während sich Unverheiratete 20-30-Jährige am stärksten außenorientiert zeigen und - wiederum nach Beruf und Bildung unterschieden - mehr aktiv oder mehr passiv an sportlichen, sozialen, kulturellen und Involvement-bezogenen Aktivitäten teilnehmen. (Involvement-bezogen = engagierte Teilnahme an politischen und/oder gemeinnützigen Aktivitäten).

Von Bedeutung sind noch die ökologischen Determinanten, d.h. in erster Linie die Wohnung und die Wohnumgebung. Grobe Differenzierungen sind hierbei natürlich Stadt-Land-Unterschiede, aber auch die allgemeine Erreichbarkeit von Freizeitangeboten. Bei der Wohnung selbst unterscheidet man, auch wenn hier gesichertes empirisches Material noch fehlt, zwischen aktivitätsbegünstigenden und -hindernden Faktoren. So spielt die Größe der Wohnung ebenso eine Rolle, wie die Aufteilung der Räume auf die Bewohner und auf die Realisierung kulturell vorgegebener Raumnutzungen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist natürlich, daß der Trend zu Ein-Personen-Haushalten (EPH) ungebrochen zu nimmt. Bereits heute beträgt der Anteil der EPHs ca. 33 Prozent. Die Gründe für diese Individualisierung sind nicht eindeutig geklärt, doch scheinen sich die Motive der sozialen Lebensgestaltung baulich niederzuschlagen: Verlängerte Bildungswege und eine dadurch ausgedehnte Adoleszenz, Emanzipations- und Individuationswünsche, veränderte Bindungs"politiken" (z.B. "Ehe auf Probe", "One-Night-Stands" etc.) und

Unabhängigkeitswünsche spielen sicherlich eine Rolle. Die Folgen derartiger Individualisierungen sind ökonomisch, ökologisch, sozial und politisch höchst bedenklich: Da jeder EPH mit technischem Gerät und allen zugehörigen Ausstattungen versehen werden muß, wächst der Verbrauch an Energie/Person ebenso wie die Ausgaben für Ver- und Entsorgungsgüter und -dienste (Wasch- und Putzmittel, Wasser, Strom, Müll etc.). Das allgemeine Risikopotential der Haushalte wächst dadurch an, aber auch die allgemeinen Mobilitätskosten: Durch die Individualisierung des Wohnens ist zugleich eine Individualisierung von Arbeit und Freizeit möglich. Die Einzelnen werden zunehmend bereiter, größere Entfernungen bis zur Arbeit oder für Freizeitaktivitäten in Kauf zu nehmen, so daß dadurch wiederum der Gesamtenergieverbrauch wächst, wie auch die Erfordernisse an Infrastruktureinrichtungen. Die Nachfrage nach professionellen Rettungs- und Hilfsdiensten wächst damit ebenfalls, so daß der Rettungsdienst ein starker Wachstumssektor bleiben wird.

Nicht unterschätzt werden dürfen darüber hinaus die gesundheitsbedingten, physiologischen und psychologischen Determinanten. Körperliche Leistungsfähigkeit wie auch das Gefühl allgemeinen Wohlbefindens sind erforderlich, um sich der Welt und ihren Angeboten offen widmen zu können. Gerade im Bereich körperlicher, psychischer und mentaler Fitness liegen große Potentiale für zukünftige Offerten.

III. Folgerungen

Das DRK wird mit großer Wahrscheinlichkeit keinen Einfluß auf Umfang und Verteilung der individuellen Einkommen ausüben können. Da aber das disponible Einkommen auf die Freizeitaktivitäten eine untergeordnete Rolle spielt (im Durchschnitt ist das disponible Einkommen aller Schichten gewachsen - zudem hängen allgemeine Aktivitäten, z.B. "Essen gehen" nicht von der Höhe des Einkommens ab, sondern nur die Qualität des aufgesuchten Restaurants), kann das DRK auf die wesentlicheren Variablen abheben.

Als deutlich unterscheidbare Zielgruppen wären folglich die

- Kinder und Jugendlichen
- Erwachsenen
- Alten

anzusprechen, wobei es entscheidend darauf ankommt, ob an deren Alltags-, Jahres- oder Lebensfreizeit angeknüpft werden soll.

Die sich daraus ergebende Matrix erlaubt nicht nur eine formale, sondern auch eine inhaltliche Systematik:

: Alltags- : Jahres- : Lebens- :

	freizeit	freizeit	freizeit	
Kinder/ Jugendliche	:	:	:	:
Erwachsene	:	:	:	:
Alte	:	:	:	:

Auf der einen Seite läßt sich die Bevölkerung von der "Angebotsseite" her sehen: Potentiell am DRK interessierte Personen bieten für spezifische Zeiten ihre Mitarbeit an. Parallel dazu, sozusagen von der "Nachfrageseite" her, fragen Bevölkerungsgruppen Leistungen für bestimmte Zeiten nach: Manche möchten nur Teile ihrer Alltagsfreizeit "opfern", andere suchen möglicherweise für ihre Jahresfreizeit nach Aktivitäten im gebenden oder nehmendem Sinne (z.B. Frauen, die Kinder in Ferienlagern betreuen möchten, oder Jugendliche, die gern einmal verreisen und dies mit Hilfsarbeiten ausgleichen wollen).

Behält man die Differenzierung zwischen "Angebots- und Nachfrageseite" bei und fügt spezifische Variablen und Merkmale ein, so lassen sich komplexere Matrizen ableiten:

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Monat:	Angebote	Nachfragen
10-12 :									:	:
13-15 :									:	:
16-18 :									:	:
18-25 :									:	:
26-30 :								:	:	:
31-35 :									:	:
36-40 :									:::	
41-45 :									:::	
46-50 :									:::	
51-55 :									:::	
56-60 :									:	:
61-65 :									:	:
66-70 :									:::	
71-75 :									:::	
76- :									:	:

Für das DRK ergeben sich aus derartigen Matrizen über sichtliche Analyseraster - zumal dann, wenn man sie um weitere Erfassungsmerkmale ergänzt. So ließe sich z.B. die Rekrutierungsbasis durch eine Flexibilisierung des

- a) Mitgliedssalters,
- b) der Tätigkeitsbereiche und
- c) der Herkunftsstruktur

erzielen. Nach bisherigen Erkenntnissen scheint sowohl die Pensionierungspraxis als auch der Erwerb bestimmter Positionen sehr unflexibel gehandhabt zu werden. Warum sollten nicht auch qualifizierte Mitarbeiter jenseits der 65 noch am aktiven Dienst teilnehmen? Und warum sollten nicht, wie in einem Modellversuch des Großhandels erprobt, Jugendliche auf Zeit die Positionen der Erwachsenen übernehmen? Ebenfalls denkbar wären Modelle der Rotation oder des training on the job, so daß zu lange Festlegungen auf ein und dieselbe Position/Funktion und damit verbundene Entmotivierungen vermieden werden. Auch im Bereich der Herkunftsstruktur ließe sich daran denken, Ausländer ins DRK aufzunehmen.

IV. Konflikte (Fragmente und Notizen)

Konflikte zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtliche lassen sich nicht generalisieren. Wie so oft, ist auch hier in erster Linie das Menschlich-Persönliche der Hauptfaktor. Sodann: Qualifikatorische Aspekte z.B. im Rettungssanitäterbereich (Götter in Weiß).

z.B. ohne Rücksicht und Absprache, auch z.B. auf Dienstplangestaltung.

Ehrenamtliche bemängeln den Informationsfluß von Oben nach Unten.

8.2er werden zum Problem, wenn sie direkt angeworben wurden, also als völlig Organisationsfremde zum DRK kamen und in ihrer „one-issue-Fokussierung“ mühselig auf DRK Kurs gebracht werden mußten.

Zunehmende Stadt-Land-Unterschiede. In den Städten kann der Bereich "aktiver Arbeit", vor allem der Sektor KatS nur noch mit 8.2-Helfern aufrechterhalten werden. In den Städten besteht also schon heute Nachwuchsmangel an Ehren amtlichen.

Eigeninitiative ist jedoch hier das A & O. "Corporate Identity" wird zunehmend dort entwickelt, wo der selbstbestimmte Anteil der Tätigen wächst. Die bisherige Tendenz des DRK, seine mitarbeitenden Menschen stark zu vereinnahmen (Motto: Es gibt zwei Dinge, die freiwillig sind: Ein- und Austritt - alles andere ist Pflicht - und: Jeder macht alles), kann auf Dauer nicht oder nur nach bildungsabhängigen Verteilungen aufrechterhalten werden. Dem bislang noch immer patriarchalisch/autoritär strukturierten Führungsstil, der zwar zunehmend generativ (!) modifiziert wird, fehlt dennoch ein bewußt überwindendes und damit auch theoretisch-weltanschaulich begründetes Gesamtkonzept.

Daß ein solches Gesamtkonzept notwendig wird, steht weitgehend außer Frage. Das DRK merkt zunehmend selbst, daß die zunehmend von Mobilität, Individualisierung und Egozentrismen (Selbstfindung; Selbstverwirklichung; "Spaß") geprägten Interessenten nur dann bereit sind, sich in ein bestehendes System von Regeln, Konzepten und Hierarchien einbinden zu lassen, wenn sie sich freiwillig "unterwerfen", d.h. "identifizieren" können. Dies aber gelingt nicht, wenn man auf die "Grundätze des DRK" verweist. Besser wäre es, wenn auf der Basis der "Wiener Grundsätze des DRK" Formen von "Corporate Identity" und von "mentalem Management" entwickelt werden könnten, die den eingangs erwähnten Widerspruch zwischen Helfer-Ethos und Berufs-Ethos aufzuheben vermögen und langfristig einen Idealtypus "nichtelitärer Elite" herausbilden lassen, in der Verberuflichung kein Gegensatz zu Ehrenamt ist und technische Professionalität nicht verwechselt wird mit kaltem Technizismus und seelenlosem "human engineering".

V. Was also wird gebraucht? (Stichworte)

- Ideelles Gesamtkonzept. "DRK 2000"
- Dislozierung nach Teilzeit-Angeboten. Potentielle Mitarbeiter dürfen für begrenzte Zeit und in bestimmten Aufgaben tätig werden.
- Kontaktbereiche schaffen. Bürgeransprechstellen mit Maklerfunktion.
- Testbereiche schaffen. Initiativen aus dem DRK (hauseigene "Neuererbewegung" schaffen) und aus der interessierten Bevölkerung gezielt fördern und im Bereich neuer sozialer Bedürfnisse (Ökologie, Fitness, Altenbewegung etc.) Experimentierfelder bieten, die dann, wenn sie auch ökonomisch solide sind, zu Diensten ausgebaut werden können.
- Sozial-Kommunikative Bereiche schaffen. Info-Börsen. Vermittlung von Selbsthilfe-Konzepten (Zusammenfügung von Teilaktivitäten mit professionellen Aktivitäten - z.B. Patenschaften von Nachbarn und DRK-Helfer, so daß time- and job-sharing möglich wird).
- Mobile Selbsthilfe-Beratungs-Trupps: 1. Hilfe, Rettung, Bergung, Selbstschutz und Nachbarschaftshilfe, Lebenshilfe, do-it-yourself-Grundzüge
- Zukunftsaufgabe Telefon-"Seelsorge"
- Konzeption des KatS muß überdacht werden. Widersprüchliche Konzeptionen, wie sie sich gegenwärtig z.B. im Bereich des ABC-Trupps zeigen, verunsichern die Mitglieder.
- Kritik von unten gezielt fördern und sichtbar behandeln! Mitglieder sollten wissen, was mit ihren Anregungen und Kritiken passiert; auch, was das DRK an Wissen und Information bereithält, z.B. Handreichungen etc. Gegen Unkostenbeitrag kann jedes Mitglied Schriften erwerben.
- Mitglieder sollten ideologisch geschult werden, damit Presseberichte, "Enthüllungen" etc. in der Diskussion pariert werden können und niemand vor Ort im Regen stehen muß. Mehr noch scheint es aber in der mittleren und gehobenen Führungsetage an Fähigkeiten zur "risk-communication", zur verträglichen Darstellung schwieriger Themen und Probleme, zu fehlen.

- Mechanismen des "Human-Managements" fehlen, nach allem was an Kritik seitens der Helferschaft zu hören ist, völlig. Man muß Menschen wie Menschen behandeln, nicht wie Untergebene oder Auftragsmaschinen. Hier fehlt es an guter Schulung im Bereich "Innere Menschenführung" und "Transparenz". Wer keine übergeordneten Zusammenhänge vermittelt bekommt, kann weder "seinen Laden" selbstbewußt vertreten noch über den Tellerrand seines Ortverbandes hinausschauen. Das dadurch bewirkte Frusterleben schlägt auf die Motivation und das Arbeitsklima negativ durch.

- Die Strukturen und sozialen Rituale zur Bildung stabiler Identitäten werden vom DRK vernachlässigt. Die Menschen suchen immer (vielleicht sogar: vor allem) Gemeinschaft mit Menschen/Gleichgesinnten (Soziale Kontaktstiftung: Einsame/Altersklassen jenseits der gewöhnlichen Kontaktstiftung - FUNKTIONALE ÄQUIVALENZ zum Vereinsleben, zum Club.

- Sie suchen Anerkennung und Stolz auf den Laden: Gemeinschaftserlebnis z.B. KatS-Übung der Schnelleinsatzgruppen, oder bei Großveranstaltungen, Fronterlebnisse bei realen Einsätzen. Auch: Orden, Ehrenzeichen, Ehrungen (öffentliche zumal) Uniformen und deren Ausstrahlung (abhängig von Mode!). Vor allem aber suchen sie: Herausforderungen, Einsicht in Leistungsgrenzen, Führung (sofern menschlich positiv) und, last but not least: "Hero-Effekte", d.h. Situationen, in denen sich ihr Einsatz unmittelbar als Bewährung und Erfolg auswirkt und sie eine Lage meistern, Menschen helfen.

Literatur:

Biedenkopf, K.: "Hilflos" Über die Vergrreisung Deutschlands, CAPITAL 3/1989:124-130

Birg, H./Koch, H.: Der Bevölkerungsrückgang in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/M. 1987

Cornelius, I.: "Von der Pyramide zum Pilz. Die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland. Bestandaufnahme und Perspektiven", in: Wehling, H.-G., 1988:11-37

Eberstadt, N.: "Is Illegitimacy a Public-Health Hazard? Poverty and Infant Death", NATIONAL REVIEW, XL, 1988, 25:36-39

Statist. Bundesamt: Bevölkerung gestern, heute, morgen. Wiesbaden 1985

Statist. Bundesamt (Hg.): Datenreport 1987. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, Frankfurt/M. 1988

"The poor die younger", THE ECONOMIST, 309, 1989, 7582/7583:35

Sinn, J.: "Gedankenflug. Schlüssel zum Erfolg: Mentales Training", CAPITAL 3/1989:281-286

Wehling, H.-G. (Hg.): Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungspolitik in der Bundesrepublik. Stuttgart 1988

Wohlleben, R.: "Berufsbildung und Arbeitsmarkt", SIEMENS- ZEITSCHRIFT 62, 1988, 2:39-42