



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Runder Tisch „Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Fachkonferenzen zu den Ergebnissen des Runden Tisches
„Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Fachkonferenzen zu den Ergebnissen des Runden Tisches „Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Ludger Klein, ISS-Frankfurt a. M.

Politik für (und mit) ältere(n) Menschen befasst sich mit zentralen Zukunftsthemen unserer Gesellschaft. Eines davon ist der demografische Wandel, der bis vor einiger Zeit noch verkürzt auf die Formel „wir werden älter, vielfältiger und weniger“ gebracht wurde.¹ Die Menschen in Deutschland leben heute länger als noch vor 100 Jahren und sind dabei oftmals fitter, gesünder, besser ausgebildet und aktiver als je zuvor. Heute kann die Lebensphase „Alter“ mehrere Jahrzehnte umfassen. Verbunden ist damit der Wunsch, auch im Alter aktiv und selbstständig leben und an der Gesellschaft teilhaben und sie mitgestalten zu können.

Um die wachsende Gruppe aktiver und leistungsfähiger älterer Menschen und deren Potenziale mehr in den gesellschaftlichen Fokus zu rücken, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in den Jahren 2015 bis Mai 2017 die Einsetzung eines Runden Tisches „Aktives Altern – Übergänge gestalten“ (RTAA) initiiert und seine Arbeit begleitet. Die zentrale Zielsetzung des Runden Tisches war, die Gruppe der über 55-jährigen Bürgerinnen und Bürger mehr als bisher und rechtzeitig vor dem Übergang in den Ruhestand anzusprechen, zu aktivieren und deren Potenzial hervorzuheben.

Von besonderem Interesse waren die Herausforderungen, die der Übergang der sogenannten „Babyboomer“ für sie selbst, die Gesellschaft und für die sozialen Sicherungssysteme nach sich zieht. Gemeint sind damit die geburtenstarken Jahrgänge von Mitte der 1950er- bis Mitte der 1960er-Jahre. Ab 2018 bis 2031 werden in Deutschland circa 13 Millionen Babyboomer die Berufstätigkeit verlassen, das sind etwa 37 Prozent aller derzeitiger Erwerbstätigen.

Das BMFSFJ hat sich gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Ländern und Kommunen, Verbänden und Organisationen der Zivilgesellschaft sowie aus anderen Bundesressorts vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, defizitären Alter(n)sbildern entgegenzuwirken, die Öffentlichkeit für die Potenziale eines „Aktiven Alterns“ – sei es im Bereich gemeinwohlorientierten, freiwilligen Engagements in der nachberuflichen Lebensphase oder im Rahmen von Möglichkeiten einer altersgerechten Gestaltung verlängerter Lebensarbeitszeiten – zu sensibilisieren und diese Potenziale zu erschließen.

¹ Betreffs der Bevölkerungsentwicklung gab es zeitweise voneinander abweichende Prognosen. Das IW Köln geht zum Beispiel bis 2035 von 83,1 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern aus (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2035 – Wirtschaftspolitik für Wachstum und Wohlstand in der alternden Gesellschaft. Köln 2017; S. 50 ff. vgl.: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/348207/IW_Studie_Perspektive_2035_Web.pdf [zuletzt geprüft am 19.02.2018]). Ursache hierfür ist vor allem die hohe EU-Binnenmigration in Richtung Deutschland. Zudem deutet sich hinsichtlich der Geburtenzahlen eine Trendwende an. Mittlerweile hat auch das Bundesamt für Statistik seine Prognosen nach oben hin korrigiert. Vgl. hierzu auch die Präsentationen von Dr. Philipp Deschermeier vom Institut für Wohnen und Umwelt GmbH zur „Babyboomer Generation“ in den Dokumentationen zu den Fachkonferenzen in Leipzig und Bonn (s. Anm. 3).

Am 31. Mai 2017 hat der RTAA mit einem Plenum seine Arbeit abgeschlossen: Die entsandten Mitglieder der oben genannten gesellschaftlichen Akteure des RTAA haben ein Zehn-Punkte-Papier diskutiert und verabschiedet, in dem die Ergebnisse der Arbeit des RTAA und seiner drei Arbeitsgruppen in Form von Handlungsempfehlungen zusammengefasst wurden.

In den drei Arbeitsgruppen „Übergänge gestalten“, „Bildung im und für das Alter“ und „Active Ageing Index“ (AAI) wurde über zwei Jahre in rund dreißig Workshops und Fachtagungen unter Beteiligung der Mitglieder des RTAA sowie unter Hinzuziehung zusätzlicher Expertise intensiv der Frage nachgegangen, wie das Potenzial der älteren Generation genutzt und der Übergang vom Berufsleben in ein Leben nach der Erwerbstätigkeit sowohl für die Einzelne beziehungsweise den Einzelnen als auch für die Gesellschaft möglichst gewinnbringend gestaltet werden kann.

Der RTAA und seine Arbeitsgruppen wurden vom ISS-Frankfurt a. M. fachlich begleitet und in ihrer Arbeit unterstützt.

Von Oktober bis Dezember 2017 haben das BMFSFJ und das ISS-Frankfurt a. M. vier Fachkonferenzen organisiert und durchgeführt, um bundesweit mit einer möglichst breiten Fachöffentlichkeit Möglichkeiten zur Umsetzung der [Handlungsempfehlungen des RTAA](#)² zu erörtern und zu diskutieren. Die Konferenzen fanden am 17.10. in Hannover, am 08.11. in Nürnberg, am 06.12. in Leipzig und am 13.12.2017 in Bonn statt.³

Im Ablauf waren die Konferenzen gleich konzipiert: Eingangs wurden seitens des BMFSFJ Arbeit und Ergebnisse des RTAA vorgestellt. Darauf folgte jeweils ein Vortrag zu den besonderen Handlungserfordernissen des demografischen Wandels, die daraus erwachsen, dass die „Generation Babyboomer“ absehbar die Regelaltersgrenze erreicht. Im Mittelpunkt standen dann drei zentrale Themen im Handlungsfeld, zu denen jeweils ein Diskussionsforum angeboten wurde⁴:

- Übergangsmanagement,
- Bildung im und für das Alter / Digitalisierung,
- Engagement nach Beendigung der Erwerbstätigkeit.

In die Foren führte jeweils eine Expertin/ein Experte ein, die/der aus den Arbeitskontexten des RTAA gewonnen wurde, möglichst einen regionalen Bezug zum jeweiligen Ort der Konferenz aufwies und das Forum dann auch begleitete. Hier sollte zunächst deutlich gemacht werden, wozu „wir“ (das Individuum und die Gesellschaft) überhaupt Übergangsmanagement beziehungsweise Bildung/Digitalisierung im und für das Alter beziehungsweise Engagement-

² Download unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/117360/51d4f9b4b365930e77901fed25184b70/runder-tisch-aktives-altern-ergebnispapier-data.pdf> (zuletzt geprüft am 16.02.2018).

³ Dokumentationen zu den einzelnen Konferenzen, die die Ergebnisse stichwortartig zusammenfassen und auch die einzelnen Präsentationen umfassen, finden sich unter: https://www.iss-ffm.de/presse/513.Fachkonferenzen_Ergebnisse_des_„Runden_Tisches_Aktives_Altern_„UumlbergauInge_gestalten.html. Weiterführende Informationen finden Sie auf den Webseiten des ISS-Frankfurt a.M.: http://www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/388.Der_Runde_Tisch_Aktives_Altern_„UumlbergauInge_gestalten.html#veroeffentlichungen.

⁴ Vorgesehen war ursprünglich eine Bearbeitung der Themen in Anlehnung an das Format „Worldcafé“, das heißt, in parallel laufenden Foren, die alle drei im Laufe des Nachmittags von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht werden können. In Abhängigkeit der Zahl von Teilnehmenden wurde dieses Konzept jedoch ausschließlich in Bonn umgesetzt. Auf den drei anderen Konferenzen wurden die Themen sukzessive im Plenum bearbeitet.

förderung nach Beendigung der Erwerbstätigkeit brauchen und welche Handlungsempfehlungen der RTAA formuliert hat, um „ermöglichende Strukturen“ vor Ort/im Wohnumfeld auszubauen und/oder ggf. zu schaffen.

Gefragt waren dann seitens des Fachpublikums gute (regionale) Praxisbeispiele zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen des RTAA sowie praxisnahe Hinweise sowohl auf Umsetzungsmöglichkeiten als auch auf Hindernisse und Hemmnisse einer Umsetzung. Nachfolgend werden die Ergebnisse der vier Fachkonferenzen zusammengefasst.

1 Übergangsmanagement

Zu unterscheiden ist zwischen betrieblichem und kommunalem Übergangsmanagement. Vor allem große Unternehmen gestalten zunehmend Arbeit alternsgerechter und praktizieren bereits eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, zu der auch Übergangsförderungen „rechtzeitig“ vor Erreichen der Regelaltersgrenze zählen. Hier sind vor allem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gefragt. Mit Blick auf kommunales Übergangsmanagement sind Staat (Bund, Länder, Kommunen), Wohlfahrtsverbände und Zivilgesellschaft aufgerufen, Potenziale des Alter(n)s zu erschließen und zu aktivieren. Es gilt, betriebliches mit kommunalem Übergangsmanagement zu verzahnen, Engagementförderung weiterzuentwickeln und auch fortgesetzte, freiwillige berufliche Tätigkeiten zu ermöglichen.

Der RTAA verstand Übergangsmanagement als Bestandteil kommunaler Daseinsvorsorge. Es setzt eine gesicherte und auskömmliche Grundlage für die Finanzierung voraus, die Unterschiede vor Ort und die heterogenen Situationen in den einzelnen Kommunen berücksichtigt. Erforderlich hierfür ist eine Stärkung von Kompetenzen und Ressourcen der Kommunen (vgl. besondere Stellung der Kommune in der Seniorenarbeit im 7. Altenbericht) sowie eine entsprechende politische Weichenstellung und Priorisierung vor Ort.

Im Zentrum einer ermöglichenden Infrastruktur sollte eine kommunale Anlaufstelle mit qualifiziertem Personal stehen, von wo aus Vernetzung und Kooperationen initiiert und koordinierend begleitet werden können. Ziel ist, auf der Basis von partizipativ entwickelten, sozialraumorientierten Handlungskonzepten – in Verknüpfung einer bereichsübergreifenden Sozialplanung – ein vielfältiges Angebot zur Bewältigung unterschiedlichster Lebenslagen vorhalten zu können. Dabei sollten möglichst alle älteren Menschen erreicht werden. Die Zugänge hierfür sind so vielfältig wie die Lebenssituationen, die sie schwer erreichbar machen (z. B. ältere Menschen in prekären Lebenslagen, mit Migrationshintergrund, einsame Ältere, Seniorinnen und Senioren mit eingeschränkter Mobilität/mit Behinderung, mit Vorbehalten gegenüber herkömmlichen Formaten der Erwachsenenbildung), weshalb niedrigschwellige, insbesondere auch zugehende Angebote gefragt sind.

1.1 Diskussion zu Übergangsmanagement

Festgehalten wurde, dass wir uns mit Übergängen in unserem Leben sehr viel früher als mit Erreichen der Regelaltersgrenzen auseinandersetzen müssen und dass die Auseinandersetzung mit vorangegangenen Übergängen (etwa von der Schule über die Ausbildung in den

Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) auf die folgenden Übergänge vorbereitet. Eine Vorbereitung auf den Übergang in die nachberufliche Lebensphase sollte daher im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik rechtzeitig in den Betrieben ansetzen. Zudem sollte kommunales Übergangsmanagement – als Teil der Daseinsvorsorge – lebensphasenorientiert und darüber hinaus bereichs- bzw. generationenübergreifend konzipiert sein. Mit Blick auf geschlechtsspezifische Handlungserfordernisse im Übergangsmanagement wurde darauf hingewiesen, dass in Unternehmen angesetzt werden muss, um insbesondere Männer zu erreichen.

Während große Unternehmen in der Regel den Mehrwert alternsgerechter Arbeitsgestaltung bereits erkannt und entsprechende Maßnahmen in Personalentwicklung und -management eingeleitet haben, sind vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der bundesweiten Fläche von Bedeutung. Die Frage ist, wie diese für ein betriebliches Übergangsmanagement gewonnen werden können. Vorgeschlagen wurde etwa, dass die Kommunen im Zuge kommunalen Übergangsmanagements auf die Betriebe in ihrem Einzugsbereich zugehen und für Informations- und Kooperationsnetzwerke zu gewinnen suchen. Darüber hinaus sollte in Erwägung gezogen werden, welche Zuständigkeiten den Jobcentern im Handlungsfeld zukommen.

Bestätigt wurde das Erfordernis, betriebliches und kommunales Übergangsmanagement miteinander zu verschränken. Der Handlungsbedarf zeige sich auch darin, dass Arbeitswelt und Kommune „entkoppelt“ sind und viele Erwerbstätige gar nicht wissen, wie die eigene Kommune „funktioniert“ und was dort im Einzelnen geschieht.

Auf betrieblicher Seite wurde Übergangsmanagement auch im Öffentlichen Dienst und an Hochschulen eingefordert. Einem Mangel an betrieblichen Strategien kann mit Förderprogrammen und Wettbewerben (im Bereich „50plus“ etwa) entgegengewirkt werden.

Im Mittelpunkt der Diskussionen stand indes die Einrichtung eines kommunalen Übergangsmanagements, das einhellig als Bestandteil kommunaler Daseinsvorsorge verstanden wurde. Hier stehen die Kommunen in der Verantwortung, gemeinsam mit den freien Trägern vor Ort zu koordinieren und zu steuern. Ziel müsse eine „integrierte Sozialplanung“ sein, die politische und planerische Perspektiven zu verbinden versucht, bereichsübergreifend („die Sozialplanung ‚entsäulen‘“⁵) und sozialraumorientiert aufgestellt ist. Vorhandene Strukturen und Angebote müssen besser verzahnt werden, die Planungsprozesse „unter einem Dach“ strukturiert werden. „Klar ist, dass die Aufgabe von niemandem alleine bewältigt werden kann“, mit Blick auf die Träger der freien Wohlfahrt brauche es mehr Kooperation statt Konkurrenz.

Der Sozialraum ist, inklusive der Vernetzung der dortigen Akteure und Einrichtungen im Sinne der Beratung, Begleitung und Qualifizierung im Übergang, als zentrales Organisationskonzept zu nutzen und zu verstehen.

Zwar gibt es in einigen Bundesländern – etwa in Bayern – eine Verpflichtung für Kommunen, ein „seniorenpolitisches Gesamtkonzept“ zu entwickeln. Fragen der Finanzierung bleiben

⁵ Am Vorbild der „Präventionsketten“ orientiert seien zum Beispiel Fachbereiche wie Jugend, Senioren, Soziales und Integration zusammenzubringen.

damit allerdings offen. Gefordert wurde daher, analog zu bestehenden Strukturen und Regelungen in der Kinder- und Jugendhilfe seitens des Bundes auch für „Altenhilfe“ beziehungsweise Seniorenarbeit vor Ort gesetzliche Regelungen zu treffen, um Kommunen zur Umsetzung zu verpflichten. Hierzu zählt auch die Bereitstellung benötigter Ressourcen und Kompetenzen für die Kommunen. Diskutiert wurde auch, Kranken- und Pflegekassen stärker zur Finanzierung entsprechender Infrastruktur hinzuziehen; schließlich sind die präventiven Wirkungen kommunalen Übergangsmanagements offensichtlich, wenngleich sie verstärkt öffentlich sichtbar gemacht werden sollten.

Auch über „Kommunen in Haushaltssicherung“ wurde diskutiert. Hier ist zu prüfen, inwieweit für Maßnahmen des kommunalen Übergangsmanagements eine „externe Finanzierung“ möglich ist. Oftmals sei auch weniger Geld als gedacht erforderlich.

Den Kern kommunaler Infrastruktur für Übergangsmanagement sollte nach Auffassung der Teilnehmenden die „kommunale Anlaufstelle“ bilden, die auch qualifiziertes Personal vorhalten müsse. Neben hauptamtlichem Personal sollten durchaus auch ehrenamtlich Tätige für Vernetzung und Beratung eingebunden werden. In der kommunalen Anlaufstelle sind auch bislang bereits im Handlungsfeld tätige Akteure zu vernetzen. Im Idealfall verfügt diese Anlaufstelle auch über Räume zur Begegnung. Für Beratung (und Begegnung) sollten bereits bestehende Strukturen genutzt werden (Mehrgenerationenhäuser, Seniorenbüros, Nachbarschaftszentren etc.).

Die größte Herausforderung stellt schließlich dar, „Angebote und Menschen zusammen(zu)bringen“ und möglichst allen Zugang zu Begegnungs-, Beteiligungs-, Beratungs- und Begleitungsmöglichkeiten vor Ort zu verschaffen. Das hängt stark von Qualität und Attraktivität der Angebote ab. Angebote der Begegnung und Beteiligung an sich stellen – im Gegensatz zu in der Regel negativ konnotierten Angeboten „für Seniorinnen und Senioren“ – bereits größere Anreize zur Aktivierung älterer Menschen dar.

Beteiligung setzt indes einen „Paradigmenwechsel im ‚kommunalen Denken‘ hin zu einem Partizipations- und Steuerungsverständnis“ voraus. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, da Partizipation am herkömmlichen Machtgefüge rührt und mit Kontrollverlust einhergehen kann. Explizit wurden die von der AG „Übergänge gestalten“ erarbeiteten Erfolgsfaktoren für kommunales Übergangsmanagement gelobt⁶, die zum einen dabei behilflich sein können, kommunale Mandatsträgerinnen und -trägern für die Sache zu gewinnen, zum anderen aber auch Prüfsteine für kommunales Handeln bereithalten.

Die Attraktivität eines Angebots hängt zudem stark von seinem Nutzen und seiner Verwertbarkeit im alltäglichen Leben ab. Den Adressatinnen und Adressaten sollte jedenfalls deutlich werden, was sie selbst davon haben, sich zu beteiligen und einzubringen. In Vorgriff auf Bildung im und für das Alter (s. u.) geht es im kommunalen Übergangsmanagement auch darum, Menschen für die Bewältigung und Gestaltung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase zu qualifizieren. Thematisch muss bspw. auch „gesunde Ernährung“ berück-

⁶ Vgl. die Erfolgsfaktoren für ein kommunales Übergangsmanagement in der Dokumentation zum Workshop „Kommunales Übergangsmanagement II“, S. 10f., Download über: https://www.iss-ffm.de/themenbereiche/subdir2/subdir1/m_819.

sichtigt werden, das Wissen hierzu kann nahezu beiläufig in Frühstücksrunden und an Mittagstischen vermittelt werden.

Aktivierung kann etwa durch die Einbindung älterer Menschen in die Entwicklung und Gestaltung konkreter Angebote erfolgen, zum Beispiel im Kontext von „Ideenwerkstätten“. Den Zugang erleichtern können auch digitale Plattformen beziehungsweise Foren, die erforderliche Nutzungskompetenz vorausgesetzt (vgl. 2).

Die Zielgruppen kommunalen Übergangsmanagements sind vielfältig, je nachdem, wie zum Beispiel der Arbeitsmarkt und die lokalen Unternehmen, die Altersstrukturen und weitere demografische Merkmale vor Ort aussehen. Empfohlen wurde, die Zielgruppen für das kommunale Übergangsmanagement zu bestimmen und sie durch „aktivierende Befragung“ einzubinden. Zudem müssten auch geschlechtsspezifische Unterschiede in Bedarfen und Interessen bei der Entwicklung von Angeboten Berücksichtigung finden.

Das „Miteinander der Generationen“ kann durch niedrigschwellige Begegnungsmöglichkeiten, Nachbarschafts- oder Tandemprojekte (jung und alt) gefördert werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es kein Patentrezept („keinen großen Wurf“) zur Konzeption kommunalen Übergangsmanagements gibt. Hierzu sind kommunale Kontexte, ihre regionale Einbettung und finanzielle Ausstattungen sowie eine Vielzahl von Spezifika zu vielfältig. Eine Rahmensetzung durch den Bund sollte die auch im 7. Altenbericht konstatierten Disparitäten berücksichtigen. Besondere Herausforderungen erwachsen etwa aus Mobilitätshemmnissen in der Infrastruktur, insbesondere im ländlichen Raum.

Gebraucht werden breite Informationen zu guten Beispielen und Konzepten zur praktischen Umsetzung kommunalen Übergangsmanagements.

2 Bildung im und für das Alter / Digitalisierung

Unterschiedliche Lebenslagen im Alter erfordern über die bewährten Bildungsangebote hinausgehend weitere non-formale und informelle Lernsettings sowie eigene Themen und Formate. Auch Bildung im und für das Alter versteht der RTAA als Bestandteil kommunaler Daseinsvorsorge (s. o.) und verknüpft damit entsprechende Empfehlungen betreffs der benötigten Infrastruktur (kommunale Anlaufstellen mit qualifiziertem Personal).

Bildungs- und gegebenenfalls Engagementförderung sollen dabei auch die Reflektion gesellschaftlicher Kontexte anregen. Zwecks Einbettung in die kommunale Daseinsvorsorge sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommune für das Handlungsfeld zu sensibilisieren. Wichtig sind auch die Vernetzung auf kommunaler und Landesebene sowie die Vernetzung von Bildungsträgern untereinander.

Digitale Techniken und insbesondere Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eröffnen für ältere Menschen in jeglicher Lebenslage neue Entwicklungsmöglichkeiten und können zu Selbstbestimmtheit und Teilhabe im Alter beitragen. Es gilt, bestehende Ambivalenzen gegenüber digitaler Technik abzubauen, Nutzen und Risiken offenzulegen und digitale Kompetenz sowie einen souveränen, sicheren Umgang mit digitaler Technik im Alter zu

stärken. Ältere Menschen sind bei der Entwicklung digitaler Technik sowie von Weiterbildungsangeboten im Feld einzubinden. Wichtig ist auch eine bundesweit unterstützende Struktur.

2.1 Diskussion zu Bildung und Digitalisierung

Betont wurde auf den Fachkonferenzen das Erfordernis, die Begriffe ‚Bildung‘ und ‚Digitalisierung‘ differenziert zu verwenden und sowohl vorhandene Wechselbeziehungen zwischen beiden Fachgebieten als auch klare Abgrenzungen zu beachten: „Bildung ist nicht gleich Digitalisierung“, digitale Technik kann Bildung unterstützen und (be-)fördern, digitale Kompetenz Gegenstand von Bildung sein. Zudem können digitale Techniken im Alter neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

2.1.1 Bildung im und für das Alter allgemein

Bildung im und für das Alter ist ein zentraler Bereich kommunalen Übergangsmangements und wie dieses als Bestandteil kommunaler Daseinsvorsorge zu verstehen. Ihr Ziel ist, Souveränität und Teilhabe im Alter zu fördern, d. h., Menschen dafür zu qualifizieren, den Übergang in die nachberufliche Lebensphase möglichst selbst gestalten zu können und die mitunter neuen Aufgaben, mit denen sie im Alltag konfrontiert sind, zu bewältigen. Hierzu zählt auch die Souveränität im Umgang mit nutzbringenden Errungenschaften der Digitalisierung.

Darüber hinaus soll Bildungsförderung – etwa in Verbindung mit Engagementförderung (vgl. 3) – immer auch handlungsrelevant ausgerichtet sein und zur kritischen Reflektion von und zur Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Kontexten anregen. Ganz konkret und greifbar ist dies im sozialräumlichen und lebensweltlichen Kontext möglich. Hier geht es auch um Wertediskurse mit Gemeinschaftsbezügen. Gefordert wurden in diesem Kontext auch der Ausbau und die Weiterentwicklung von Angeboten politischer (Erwachsenen-)Bildung.

Das Spektrum der Angebote sollte der Heterogenität des Alters, der Vielfalt von Lebenslagen Rechnung tragen, im Alter präferierte Zeitstrukturen berücksichtigen (bspw. „kurze Angebote“) und damit „kommunale Bildungslandschaften“ auch im Sinne von Ermöglichungsstrukturen für die Verwirklichung unterschiedlichster Lebensentwürfe fördern. Empfohlen wurde zum Beispiel, dass die Kommunen ihr Augenmerk insbesondere auf Alleinstehende richten, um dem Risiko einer Vereinsamung im Alter entgegenzuwirken und sie für lokale Gemeinschaften zu gewinnen.

Dem Motto „Uns darf keiner verloren gehen“ folgend ist für niedrigschwellige Zugänge und zugehende Angebote zu sorgen. Ist das Angebot für ältere Menschen nicht erreichbar, kann es sie in ihrem Wohnumfeld – etwa in Wohn- und Pflegeheimen – aufsuchen. In Stadtteilen und Dörfern bedarf es „Kümmerer“, die auf die Menschen vor Ort zugehen. Zudem können IKT vor allem für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen hilfreiche Lernformen (E-Learning, *Blended Learning*, Webinare etc.) und Unterstützungsmöglichkeiten (etwa Online-Beratung) bieten.

Soziale Gruppen und Milieus, die bislang nicht ausreichend in bestehende Bildungsangeboten eingebunden sind, können von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreicht werden, die

Zugang dazu haben, vielleicht selbst in ihnen aufgewachsen, zumindest aber vertraut damit sind und für diese Aufgabe qualifiziert werden können.

Um Bildung im und für das Alter anzuregen, sollten als Ausgangspunkt die Fragen gestellt werden, wie, vor allem aber warum Seniorinnen und Senioren lernen. Unterstrichen wurde wiederholt, dass Bildung eher beiläufig angeboten werden sollte. Der Duktus herkömmlicher formaler Lernkontexte sowie „frontale Formate“ sind hingegen eher zu vermeiden. Geeigneter sind Kontexte von Begegnungen („Treffs führen eher zur Nutzung als Kurse“, „Begegnung zu verschiedenen Themen an bereits etablierten Treffpunkten“). Dies setzt „Investitionen in lokale Bildungsinfrastruktur“, vor allem den Erhalt vorhandener beziehungsweise die Schaffung neuer Begegnungsstätten sowie den Einsatz qualifizierter Begleitung (z. B. Techniklotsen) voraus.

Gerade im Bereich „digitale Kompetenz“ gilt es, den Adressatinnen und Adressaten den Nutzen einer Anwendung digitaler Technik offenzulegen und den Umgang damit eher *en passant* einzuüben, etwa indem sie als Vehikel für einen unmittelbaren Zugewinn (im Chat oder beim Skypen mit den Enkelkindern, in der Recherche für die nächste Reise etc.) genutzt wird. Hierfür braucht es auch („geschützte“) Räume, digitale Technik auszuprobieren, sich ihre Nutzung zum Beispiel spielerisch anzueignen.

Während ältere Menschen in der Regel besser und zumeist bevorzugt von Gleichaltrigen lernen, sind ebenso generationenübergreifende Lernkontexte anzustreben. Auch hier kommt die Forderung nach bereichsübergreifendem kommunalem Handeln zum Tragen, das sich letztlich an der Vorstellung eines zu stärkenden Zusammenhalts (auch zwischen den Generationen) und zukunftsfähiger Gemeinschaften orientiert.

Hochschulen könnten in diesem Sinne „Foren der Intergenerationalität“ bieten, Kooperationen mit Schulen und Jugendorganisationen vor Ort den „Dialog der Generationen“ voranbringen, Tandemprojekte (etwa Mentoren- oder Patenschaften gegen „Nachhilfe im Umgang mit Social Media“) wechselseitig von Nutzen sein. Ob das Lernen in homogenen oder heterogenen Gruppen angezeigt erscheint, hängt zudem stark von der jeweiligen Zielgruppe, dem Thema und dem Angebot ab.

2.1.2 Digitalisierung

Was Digitalisierung und die Nutzung digitaler Technik im Alter betrifft, so wurde zugrundegelegt, dass es hier weniger um Fragen technischer als vielmehr um Fragen sozialer Innovation geht. Diesen Prozess müssen auch ältere Menschen mitgestalten können.

Um digitale Technik überhaupt nutzbar zu machen, ist – insbesondere im ländlichen Raum – die erforderliche Infrastruktur auszubauen, vielerorts erst zu schaffen; dies betrifft zuvorderst den Breitbandausbau. Außerdem muss die Hardware (vor allem die Endgeräte und Netzzugänge) für (ältere) Nutzerinnen und Nutzer erschwinglich sein. Angeregt wurde, den Zugang zu digitaler Technik als Element der Grundsicherung (angelehnt an „Sozialtechnik“) und Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge zu begreifen und in den Sozialgesetzbüchern (SGB V, XI) zu verankern (das bedeutet, die Leistungskataloge der Regelfinanzierung zu

erweitern). Empfohlen wurde ferner, mehr freies WLAN (*Wireless Local Area Network*) im öffentlichen Raum bereitzustellen – etwa auch in Altenwohn- und Pflegeheimen.

Festzuhalten bleibt, dass die Gefahr einer „digitalen Kluft“ aufgrund rasanter Technikentwicklungen auch in Zukunft besteht. Gegenwärtig sind etwa 48 % der über 60jährigen „Offliner“. Das Deutsche Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet (DIVSI) konstatiert in der Studie „Digitale Lebenswelten der über 60jährigen in Deutschland“⁷ ausgesprochen heterogene Lebenslagen und milieuspezifische Bedarfe älterer Menschen, die zu berücksichtigen sind, wenn es gilt, ihre Zugänge zu erweitern, ihre Haltungen zu digitaler Technik zu verstehen und mehr Vertrauen in die Nutzung digitaler Techniken zu schaffen. Entsprechend ausdifferenziert werden sollte auch im Bereich „Digitalisierung“ das Angebotsspektrum.

Die Ambivalenzen älterer Menschen gegenüber digitaler Technik sind jedenfalls ernst zu nehmen. Größere Akzeptanz kann erzielt werden, indem sie bereits in die Technikentwicklung und -gestaltung eingebunden werden. Mit digitaler Technik vertraut gemacht werden können sie, wenn ihr Interesse und ihre Neugier geweckt werden, ihnen der Nutzen für alltägliche Herausforderungen offengelegt wird und sie sich mit dem Umgang damit gleichsam nebenbei, im Idealfall in Verbindung mit unmittelbaren „Gratifikationen“⁸ (Kontakt zu Freunden und Verwandten, die entfernt leben, Informationen zu ihren Hobbies aus dem Internet etc.) vertraut machen. Angeregt wurde, „Medien auch mal anders zu nutzen“ (künstlerisch-kreativ, für Interviews, Videos, Stadtteilerkundung etc.). Hilfreich sind zudem bedienungsfreundliche Endgeräte mit möglichst selbsterklärender Oberfläche. Auch an deren Entwicklung und Gestaltung sollten ältere Menschen beteiligt werden.

Einen gesonderten Themenschwerpunkt stellen technische Unterstützungssysteme im Bereich *Ambient Assisted Living* (AAL) dar. Diese reichen von der Vernetzung des vertrauten Wohnumfelds zum *Smart Home* bis hin zu Möglichkeiten der Telemedizin. Voraussetzung hierfür sind die Vernetzung und Kooperationen von Krankenkassen, Kliniken und Gesundheitsdiensten. Zudem sind gerade in diesem Bereich Regelungen zu Datensicherheit und dem Schutz sensibler persönlicher Daten notwendig.

Zusammenfassend ist ebenso wie für Bildung im und für das Alter auch für die Erschließung von Zugängen zu digitaler Technik zum Nutzen älterer Menschen die Weiterentwicklung und Schaffung ermöglichender Strukturen angezeigt. Auf Seiten der Kommune meint das zuerst die Bereitstellung und den Ausbau erforderlicher Infrastruktur (Raum für Begegnungen, die Implementierung technischer Voraussetzungen) und eine Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Anliegen im Handlungsfeld. Zusätzliches Personal mit einer den spezifischen Handlungserfordernissen angemessenen Qualifizierung (für die Aufgabenbereiche Planung, Koordinierung, Steuerung, Begleitung) wird nicht nur in den Kommunen, sondern auch in den kooperierenden Organisationen (vor allem bei den freien Trägern, etwa Zusatzqualifikationen bei Heim- und Pflegepersonal) gebraucht. Empfohlen wurden auch

⁷ Download unter: <https://www.divsi.de/wp-content/uploads/2016/10/DIVSI-UE60-Studie.pdf> (zuletzt geprüft am 27.02.2018).

⁸ Vgl. das Modellprogramm „Senioren ans Netz“; nähere Informationen unter: <https://www.digitale-chancen.de/content/projects/index.cfm/key.797/secid.137/secid2.0/arc.0/lang.1> (zuletzt geprüft am 27.02.2018).

modulare Qualifizierungen für ehrenamtlich im Handlungsfeld Tätige (Techniklotsen, Senior-Trainerinnen und SeniorTrainer etc.). Schließlich sind auch in diesem Bereich Kooperationen mit Unternehmen wünschenswert. Im Bereich der Entwicklung und Herstellung digitaler Technik sind die Möglichkeiten von „Seniorenwirtschaft“ hervorzuheben.

3 Engagement nach Beendigung der Erwerbstätigkeit

Engagementförderung wird als essentiell für Aktives Altern verstanden. Engagement bietet in jedem Alter non-formale und informelle Lernsettings und eröffnet auch Möglichkeiten, aktiv gestaltend an Diskursen in politischen Entscheidungsprozessen teilzuhaben. Daher sollen bestehende Strukturen für Engagement und Teilhabe genutzt, weiterentwickelt und für neue Engagementformen geöffnet werden.

Eine Stärkung der Zivilgesellschaft ist grundlegend dafür und setzt intensive Netzwerkarbeit sowie verlässliche Förderstrukturen voraus. Kommunale Anlaufstellen, möglichst als integrativer Bestandteil kommunaler Rahmenbedingungen, unter Einbeziehung aller lokalen Akteure werden im Handlungsfeld als nachhaltige Infrastruktur empfohlen.

3.1 Diskussion zu Engagement

Analog zu Übergangmanagement (s. o.) wurde Engagementförderung mit Blick einerseits auf die kommunale Verantwortung, andererseits auf die Unternehmensverantwortung im Handlungsfeld diskutiert.

In Unternehmensverantwortung liegt Engagementförderung als Teil lebensphasenorientierten Personalmanagements. Die Vorbereitung auf Übergänge sollte bereits im Berufsleben ansetzen. Hier können Anreize zur Verantwortungsübernahme im Engagement gesetzt werden, kann die Kopplung von Erwerbstätigkeiten mit darüber hinausgehenden Tätigkeiten zu Erfahrungen von Sinn und Selbstwirksamkeit und nicht zuletzt auch zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen. Der Zugewinn an Kompetenz und Motivation auf Seiten der Beschäftigten stellt auch für die Unternehmen einen Zugewinn dar. Daher sollten sie das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern und würdigen. Das Bewusstsein hierfür ist auch im Personalmanagement zu schaffen. Auch von dieser Seite aus ist Netzwerkarbeit im lokalen Kontext, durchaus aber auch in regionalen und darüber hinausgehenden Zusammenhängen⁹ wünschenswert. Das Repertoire unternehmerischer Handlungsoptionen im Feld ist vielfältig und umfasst zum Beispiel „Schnuppertage“, Informationen an die Beschäftigten zu Engagementmöglichkeiten oder auch die Initiierung eigener Projekte im Engagementbereich.

Als Teil kommunalen Übergangmanagements baut Engagementförderung auf Vernetzung und Kooperation und erfordert eine Anlaufstelle. Auch in diesem Zusammenhang wurden Mehrgenerationenhäuser, Seniorenbüros und Freiwilligenzentren von den Teilnehmenden

Vgl. hierzu etwa den „Weltdienst 30+“, der sich an Freiwillige mit Berufserfahrung richtet: <https://www.freiwilligenarbeit.de/weltdienst-30-plus.html> (zuletzt geprüft am 02.03.2018).

als bereits vorhandene, gute Praxisbeispiele angeführt; hieran kann sich bei Weiterentwicklung und Ausbau benötigter Infrastruktur orientiert werden.

Hingewiesen wurde auf Erfahrungen mit Konkurrenzen bei der Gewinnung von Freiwilligen zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Engagementbereiche (Soziales, Kultur etc.), aber ebenso innerhalb eines Bereiches. Es sollte möglichst koordinierend gegengesteuert und eher auf bereichsübergreifende und -interne Kooperationen gesetzt werden. Auch hier ist zuvorderst die Kommune gefordert.

Hinsichtlich der Gewinnung von Bewohnerinnen und Bewohnern eines Stadtteils beziehungsweise Quartiers oder eines Dorfes für Engagement ist hervorzuheben, dass die Heterogenität des Alters mit Blick auf Lebenslagen und -welten vielfältige Engagementformate erfordert. Zu berücksichtigen sind dabei auch Formen des selbstbestimmten Engagements, es gelte, dem „Selbstengagement Raum (zu) geben“ („Ich gestalte mein Engagement selbst“), auch Formen des „nicht-organisierten Ehrenamts“ beziehungsweise des „informellen Engagements“ zu fördern; und hierfür beratende Begleitung vorzuhalten. Beratung kann, wie das Beispiel der SeniorTrainerinnen und -Trainer zeigt, die auf das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) zurückzuführen sind, durchaus auch ehrenamtlich bereitgestellt werden.¹⁰ Empfohlen wurde zudem eine Öffnung von Institutionen für ein aus Sicht der Interessierten attraktives und gewünschtes Engagement (z. B. der Schule). Konzeptioneller Bezugsrahmen ist der Sozialraum mit seinen „lebendigen Nachbarschaften“ und dem informellen Sektor.

Angeregt wurde außerdem, Einführungen und Qualifizierungen für Engagement-Interessierte anzubieten.

Eingeschränkt werden Zugänge zur Vielfalt von Engagementmöglichkeiten bspw. durch Altersgrenzen im Ehrenamt und Geschlechterunterschiede. Hemmnisse sind möglichst zu beseitigen, bestimmte Zielgruppen über „Schlüsselpersonen“, die mit dem jeweiligen Milieu vertraut sind, gezielt anzusprechen. Diese „Kümmerer“ müssen zunächst identifiziert und eingebunden werden.

Ziel ist, „Menschen über das Bildungsbürgertum hinaus (zu) erreichen“. Zu beachten ist daher auch, dass sich die angesprochenen Menschen Engagement auch leisten können müssen. Diesbezüglich ist zumindest eine Erstattung von Auslagen (Fahrkosten, Ausgaben für Materialien etc.) zu gewährleisten. Grundsätzlich sind indes angesichts bereits existierender unterschiedlichster Aufwandsentschädigungen im Engagementbereich (zum Beispiel Taschengeld in den gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten) vor dem Hintergrund des Entwurfs einer Tätigkeitsgesellschaft Fragen der „Monetarisierung des Engagements“ – etwa auch im Sinne einer Grundsicherung, die Engagement ermöglicht – zu klären und rechtlich zu rahmen.

Ein weiteres Instrument kommunaler beziehungsweise regionaler Engagementförderung Instrument ist die Weiterentwicklung einer Anerkennungskultur, etwa durch die Einführung

¹⁰ Vgl. hierzu etwa das Hamburger Projekt „Neue Wege im Ruhestand“ unter <http://www.seniortrainer-hamburg.de/neue-wege-im-ruhestand/> (zuletzt geprüft am 02.03.2018).

einer „Ehrenamt-Card“, die mit konkreten Vergünstigungen (bezüglich Nutzung kommunaler Einrichtungen oder ähnliches) verbunden ist.

Im ländlichen Raum stellen eine unzulängliche Infrastruktur und Distanzen insbesondere für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen große Herausforderungen dar. Hier sind sowohl Fahrdienste und Mittagstische von zentraler Bedeutung als auch Nachbarschaftshilfen zu organisieren. Auch das „Hauptamt muss mobil sein“. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind erforderlich, die für gemeinsame Anliegen und den Einsatz, für das Engagement in Projekten werben.

Engagement soll auch generationenübergreifend stattfinden (z. B. in der Schule). Hier gilt es, Möglichkeiten wechselseitiger Unterstützung von Alt und Jung zu nutzen.

In Bezug auf Verbesserungen rechtlicher Rahmensetzung wurden von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Versicherungsschutz für Engagierte Ehrenamtliche im öffentlichen Dienst, Steuervergünstigungen für Ehrenamtliche sowie eine Vereinsrechtsanpassungen für kleine Vereine gefordert.

4 Fazit und Ausblick

Die Diskussionen auf den Fachkonferenzen haben verdeutlicht, dass es letztlich um einen Entwurf unseres künftigen gesellschaftlichen Zusammenlebens, genauer um – wie der 7. Altenbericht formuliert – „zukunftsfähige Gemeinschaften“ geht, wenn die Frage bearbeitet wird, wie Übergänge aus dem Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase sowohl für das Individuum als auch für das Gemeinwohl möglichst als Zugewinn gestaltet werden können. Dies impliziert die Notwendigkeit eines Diskurses über unser gesellschaftliches Normengefüge, über notwendige Veränderungsprozesse sowie nicht zuletzt über Verantwortungsverteilungen und Zuständigkeiten.

Aktives Altern wird dabei oftmals als freiwillig verlängerte Lebensarbeitszeit oder als freiwilliges Engagement verstanden. Eine Voraussetzung hierfür ist ein weiter gefasstes, auf den Entwurf einer Tätigkeitsgesellschaft rekurreres Verständnis von „Arbeit“. Betont wurde, dass es um die individuell selbstbestimmte Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase geht, bspw. zu respektieren sei, wenn ältere Menschen tatsächlich den „Ruhestand“ präferieren und/oder die gewonnene Lebenszeit nutzen, um etwas Neues, etwas Anderes für sich selbst zu beginnen. Und mit Blick auf ein fortgesetztes Tätig-Sein im Alter wurde unterstrichen, dass dies auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht und im Sinne der Subsidiarität erfolgt. So gebe es zum Beispiel auch „keine Pflicht zu lebenslangem Lernen“, das sich nicht „lebenslanglich Lernen“ verkehren dürfe.

Ein Problem stellen nach wie vor derzeit noch vorherrschende negativ konnotierte, defizitär besetzte Altersbilder dar: „Alt sind immer die Anderen“, Engagementmöglichkeiten und Projekte für ältere Menschen oder Seniorinnen und Senioren anzubieten, ist daher in der Regel kontraproduktiv und stößt auf wenig Resonanz. Auf den Konferenzen wurden alle gesellschaftlichen Kräfte daher auch wiederholt ermuntert, sich weiterhin für angemessene, eher an den Potenzialen und Kompetenzen älterer Menschen orientierte Alter(n)sbilder einzuset-

zen und damit dazu beizutragen, dass ältere Menschen als Kooperationspartnerinnen und -partner „auf gleicher Augenhöhe“ betrachtet werden. Anfang 2018 ist in diesem Themenbereich ein Praxisforschungsprojekt „Diskriminierung älterer Menschen“ in Kooperation von BMFSFJ und ISS-Frankfurt a. M. gestartet.

Offengelegt haben die Fachkonferenzen auch, dass Übergangsmangement und Bildungsförderung noch längst nicht in allen Kommunen als Handlungserfordernisse angekommen und hier noch weitere Arbeit vonnöten ist, die Fachöffentlichkeit und zuvorderst die Kommunen dafür zu sensibilisieren. Angeregt wurde bspw., in sozialpolitischen Diskursen der Frage nachzugehen, wie eine „Passung zwischen den Interessen der Babyboomer und den Bedarfen der Kommunen“ erreicht werden kann.

Mit Blick auf nachhaltigere Strukturen ist zunächst festzuhalten, dass die BAGSO derzeit eine Servicestelle „Digitalisierung und Bildung für ältere Menschen“ einrichtet, die vom BMFSFJ gefördert wird und als Infrastruktureinrichtung auf Bundesebene im Handlungsfeld dienen soll. Außerdem wird die Einrichtung eines Fachbeirates für Digitalisierung und Bildung für ältere Menschen angestrebt, um das Handlungsfeld weiterzuentwickeln.

Der RTAA verwies im Einklang mit dem 7. Altenbericht auf eine zeitgemäße Politik für und mit älteren Menschen: Es geht darum, eine Infrastruktur vor Ort zu schaffen, in der sektoren- und bereichsübergreifend sowie sozialraumorientiert Sorge (im weitesten Sinne) für und mit ältere(n) Menschen umgesetzt werden kann. Wo auch immer bspw. die Trägerschaft für eine Anlaufstelle, für eine Fachkraft im Handlungsfeld oder für Räume der Begegnung und des Austausches liegt (bei der Kommune oder der Freien Wohlfahrt), ist die Kommune in der Verantwortung, Infrastruktur zu organisieren, Netzwerke zu initiieren und wohlfahrtspluralistische Prozesse der Kooperation und Koproduktion koordinierend zu begleiten. Angesichts der Spezifika kommunaler Kontexte sowie der Heterogenität des Alters kann es dabei nicht um die bundesweite Implementierung des „großen Wurfes“ gehen; den gibt es nicht. Vielmehr geht es um die Schaffung von Ermöglichungs- beziehungsweise Gelegenheitsstrukturen vor Ort, die den jeweils spezifischen Kontexten und Bedarfen angepasst sind und in denen zukunftsfähige Gemeinschaften entstehen und zur Entfaltung kommen können.