



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



# Runder Tisch „Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Arbeitsgruppe „Übergänge gestalten“

Dokumentation zum Workshop „Die Babyboomer –  
Teil eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrages?“

Workshop am 13. Dezember 2016 in Berlin

**„Die Babyboomer – Teil eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrages?“**

Dokumentation

Bearbeitung durch:

Dr. Ludger Klein unter Mitarbeit von Christine Freymuth (BMFSFJ) und Maike Merkle (ISS-Frankfurt a. M.)

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
1.1	Zum Format „Worldcafé“	4
<b>2</b>	<b>Kernaussagen</b>	<b>6</b>
2.1	Ausgangslage: Die Zukunft des Generationenvertrages	6
2.2	Erwartungen an das bürgerschaftliche Engagement der Babyboomer	8
2.3	Voraussetzungen für einen zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag und „erfolgreiche“ Übergänge	9
<b>3</b>	<b>Anhang I: Konzept und Programm</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Anhang II: Liste der Teilnehmenden</b>	<b>13</b>

# 1 Einleitung

Das ISS-Frankfurt a. M. hat in Kooperation mit Frau Prof. Dr. Jutta M. Bott (Fachhochschule Potsdam) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Workshop „Die Babyboomer – Teil eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrages?“ am 13. Dezember 2016 in Berlin organisiert und durchgeführt. Der Workshop fand im Rahmen der AG „Übergänge gestalten“ des „Runden Tisches Aktives Altern – Übergänge gestalten“ (RTAA) statt. Angesichts des übergreifenden Themas und des besonderen Formats (s. u.) war dieser Workshop für Mitglieder aus allen Arbeitsgruppen des RTAA offen.

Die AG „Übergänge gestalten“ hatte auf ihrer 2. Sitzung im Mai 2016 beschlossen, sich auf einem Workshop im November/Dezember 2016 mit dem Schwerpunktthema „Bürgerschaftliches Engagement“ auseinanderzusetzen. Frau Prof. Dr. Jutta M. Bott und Herr Prof. Dr. Peter Dehne (Hochschule Neubrandenburg)<sup>1</sup> regten dazu an, auch junge Leute in einem geeigneten Format einzubinden und mit ihnen gleichsam im „Generationendialog“ zu diskutieren, wie die Babyboomer bei der Gestaltung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase gefördert werden sollten. Um Studierende ihrer Hochschulen hierfür gewinnen zu können, sollte Berlin der Veranstaltungsort sein.

Frau Prof. Dr. Bott, Referat 311 des BMFSFJ, und ISS-Frankfurt a. M. hatten sich auf ein Worldcafé verständigt, das unter Mitwirkung von Studierenden der Sozialen Arbeit (Fachhochschule Potsdam) konzipiert und durchgeführt wurde. An der Fachhochschule Potsdam werden dem besonderen Studienkonzept des Fachbereichs Soziale Arbeit folgend „Werkstattmodule“ für das erste Studienjahr angeboten. Die am Worldcafé teilnehmenden Studierenden gehörten zu der von Frau Prof. Dr. Bott geleiteten Werkstatt „Die Babyboomer: Was aus ihnen wurde und werden wird – Gesellschaftliche Folgen für die Soziale Arbeit“.

Ausgangspunkt des Konzepts war die Überlegung, dass der demografische Wandel, insbesondere die Alterung der Gesellschaft, absehbar den Generationenvertrag gefährdet: Die Umverteilung zwischen den Generationen – d. h. zwischen der „Generation der heute Erwerbstätigen“ hin zu den noch nicht und vor allem zu den nicht mehr Erwerbstätigen – gerät zunehmend aus dem Gleichgewicht, sobald die sogenannte „Generation Babyboomer“ die Regelaltersgrenze erreichen wird.<sup>2</sup> Im Jahr 2018 werden laut aktueller Zahlen des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) die ersten Babyboomer und von da an bis 2031 insgesamt rund 37 Prozent der derzeit Arbeitstätigen „in den Ruhestand“ gehen. Damit steigt in den kommenden Jahrzehnten die Zahl derjenigen, die Leistungen aus Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen erhalten. Wie und auf welcher Basis die für den Generationenvertrag erforderlichen Ressourcen erwirtschaftet werden, wird derzeit im politischen Raum intensiv diskutiert. Damit stellt sich die Frage, welche „Belastung“ sich daraus für die Generation der Erwerbstätigen ergibt und wie diese unter ihnen aufgeteilt wird, genauso wie die Frage, wie hoch die materielle Absicherung der Nichterwerbstätigen sein soll und wie diese Ressourcen unter ihnen verteilt werden.

---

<sup>1</sup> Herr Prof. Dr. Dehne konnte den Termin aufgrund anderweitiger Verpflichtungen schließlich nicht wahrnehmen.

<sup>2</sup> Vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2014: Die Zukunft des Generationenvertrages. Wie sich die Lasten des demografischen Wandels gerechter verteilen lassen. Discussion Paper. Download unter: [http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user\\_upload/Zukunft\\_des\\_Generationenvertrags/Zukunft\\_des\\_Generationenvertrags\\_Online.pdf](http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user_upload/Zukunft_des_Generationenvertrags/Zukunft_des_Generationenvertrags_Online.pdf).

Vor oben skizzierten Hintergrund wollte die AG „Übergänge gestalten“ mit diesem Worldcafé gleichsam im Generationendialog erörtern, welche Möglichkeiten bestehen, zwischen der Generation Babyboomer und der nachfolgenden, erwerbstätigen Generation einen ausgeglicheneren, wechselseitigen Austausch zu schaffen und zum Beispiel einen „zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag“ zu begründen.

Im Worldcafé in Berlin ging es darum, die folgenden drei zentralen Fragen zu bearbeiten:

1. Wie kann der Generationenvertrag eingelöst bzw. aufrecht erhalten werden? Hier geht es auch darum, zunächst absehbare Herausforderungen und Konfliktlinien offenzulegen und zu benennen.
2. Was erwarten die jüngeren Generationen von den Älteren mit Blick auf ihr Wirken für das Gemeinwohl und wie stellen sich die Älteren das selber vor?
3. Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind erforderlich, um einen zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag und gleitende bzw. flexible Übergänge zu ermöglichen?

Es ging auch um bürgerschaftliches Engagement, allerdings eingebettet in das Verhältnis zwischen den Generationen: das Verhältnis zwischen der Generation der bereits beziehungsweise künftig Erwerbstätigen und den absehbar bald nicht mehr erwerbstätigen Babyboomern, die in der Geschichte der Bundesrepublik die bislang größte Gruppe derjenigen bilden, die Leistungen aus Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen erhalten werden.

Zugleich, so eine Grundannahme des RTAA und seiner Arbeitsgruppen, die in ihrer Arbeit auch bestätigt wurde, birgt die Generation Babyboomer ein beachtliches Potenzial: gesünder und besser gebildet als alle vorangegangenen Generationen in Deutschland, haben die Babyboomer gute Voraussetzungen, ihre nachberufliche Lebensphase sowohl für sich als auch für das Gemeinwohl aktiv zu gestalten.

## **1.1 Zum Format „Worldcafé“**

Um den Leserinnen und Lesern einen Eindruck zu vermitteln, wie sich dieses besondere Format gestaltete, hier noch eine kurze Beschreibung des Worldcafés, in das vor Ort Maïke Merkle (ISS-Frankfurt a. M.) einführte:

Zu jeder der drei oben genannten Fragen war jeweils ein Tisch vorgesehen, der mit einer/einem Gastgeber/in besetzt war.

Jeder Tisch führte drei Runden à 40 Minuten mit stets wechselnden Teilnehmenden durch. Das Ziel war, dass jede/r Teilnehmende einmal an jedem Tisch saß und somit zu allen drei Fragen diskutieren konnte. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte im Vorfeld: Den Tischen wurden Farben zugeordnet, die Teilnehmenden bekamen durch drei farbige Klebepunkte auf der Rückseite ihrer Namensanstecker (rot, grün, gelb) vorgegeben, in welcher Reihenfolge sie die Tische besuchen sollten. Die Zuordnung wurde zu Beginn der ersten Runde bekanntgegeben.

Die Gastgeber/innen an den Tischen hießen die Teilnehmenden zu Beginn jeder Runde willkommen und forderten sie auf, sich kurz vorzustellen. Eingangs jeder Runde wurden die Teilnehmenden zudem gefragt, ob sich jemand bereitfindet, Ideen und Erkenntnisse auf

Metaplan (der Tischdecke) festzuhalten. Jeder Tisch wurde vor jeder Runde neu „gedeckt“ (Metaplan als Tischdecke).

Die Gastgeber/innen achteten auf die Zeit und gaben ca. 10–15 Minuten vor Ablauf der Runde Bescheid, damit die Ergebnisse festgehalten werden konnten. Letztlich stellten die Gastgeber/innen sicher, dass die Gruppe die wichtigsten Erkenntnisse notiert.

In Tischrunde 2 und 3 gab die/der Gastgeber/in zu Beginn kurz die Diskussionsstränge und wichtigsten Erkenntnisse der vorherigen Tischrunde wieder. In den Kaffeepausen verschafften sich die Gastgeber/innen einen Überblick über die Ergebnisse, die sie dann in der Ergebnissrunde am Ende gebündelt vorstellten.

Begrüßt wurden die Teilnehmenden von Herrn Dr. Ludger Klein für das ISS-Frankfurt a. M., von Herrn Peter Kupferschmid als Referatsleiter im BMFSFJ sowie von Frau Prof. Dr. Jutta M. Bott von der Fachhochschule Potsdam.

Nachfolgend werden die Kernaussagen des Workshops zusammengefasst. Im Anhang finden sich darüber hinaus gesondert dokumentiert:

1. Workshop-Konzept und Programm sowie
2. eine Liste der Teilnehmenden des Workshops.

Das ISS-Frankfurt a. M. bedankt sich bei allen an der Vorbereitung und Durchführung des Workshops „Die Babyboomer – Teil eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrages?“ Beteiligten, bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und insbesondere bei Frau Prof. Dr. Jutta M. Bott und den Studierenden der Sozialen Arbeit von der Fachhochschule Potsdam.

*Benjamin Landes*  
*Direktor des ISS-Frankfurt a. M.*

*Frankfurt a. M., im April 2017*

## 2 Kernaussagen

Vorab sei angemerkt, dass die Zuordnung der drei zentralen Fragen zu jeweils einem Tisch des Worldcafés keineswegs dazu führte, dass sich die drei Tische trennscharf mit der ihnen zugeteilten Frage beschäftigten. In diesem Format ist vielmehr intendiert, dass die Teilnehmenden Impulse vom vorangegangenen Tisch mitbringen und mit den am neuen Tisch vorliegenden Ideen und Erkenntnissen zusammenbringen. Vor diesem Hintergrund werden die Kernaussagen des Worldcafés nicht nach Tischen sortiert aufbereitet, sondern orientieren sich – gleichsam „tischübergreifend“ – an den drei Fragen.

Vorausgeschickt sei auch die Feststellung, dass die meisten Studierenden der Sozialen Arbeit, die am Worldcafé teilnahmen, den Vorstellungsrunden und ihren Wortbeiträgen zufolge bereits Berufserfahrung mitbrachten, zumeist auch neben dem Studium arbeiten und mitunter bereits eigene Familien haben. Mit anderen Worten: Die Teilnehmenden von der Fachhochschule Potsdam waren (und sind) bereits selbst mit vielfältigen Herausforderungen in Fragen von Vereinbarkeiten und Übergängen konfrontiert.

Schließlich versteht es sich von selbst, dass, wenngleich die Teilnehmenden durchaus unterschiedliche Generationen – u. a. auch Babyboomer und „künftig Erwerbstätige“ – repräsentierten, sie für keine „Generation“ repräsentativ waren. Das Format war vielmehr von vorne herein darauf angelegt, Mitgliedern der Arbeitsgruppen des RTAA die Möglichkeit zu geben, relevante Fragestellungen des Aktiven Alterns auch mit Jüngeren zu diskutieren und damit auch Impulse zur Diskussion um die Zukunft des Generationenvertrages zu gewinnen.

### 2.1 Ausgangslage: Die Zukunft des Generationenvertrages

*Wie kann der Generationenvertrag eingelöst bzw. aufrecht erhalten werden? Hier geht es auch darum, zunächst absehbare Herausforderungen und Konfliktlinien offenzulegen und zu benennen.*

In der Beschreibung der Ausgangslage bestand Einigkeit darin, dass insbesondere die Alterung unserer Gesellschaft und der fehlende, vermutlich sogar abnehmende Nachwuchs die zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels darstellen. Es wurde angemerkt, dass der Mangel an Kindern nicht zuletzt auch von den Babyboomern „verschuldet“ sei, habe die Kinderlosigkeit doch vor allem mit dieser Generation drastisch zugenommen.

Vor diesem Hintergrund führe eine im Durchschnitt verkürzte Lebensarbeitszeit bei gleichzeitig wachsender Lebenserwartung zu Instabilität im Rentensystem (zunehmender Rentenbezugsdauer bei abnehmender Zahl derjenigen, die in die Rentenkasse einzahlen)<sup>3</sup>. Zudem gebe es derzeit keine probaten Maßnahmen, junge Menschen in kürzeren Ausbildungsphasen in die Erwerbsarbeit zu bringen, etwa über eine „Talentförderung“ in Fachberufen; im Kontrast hierzu sei eine zunehmende Akademisierung zu beobachten, die – so jedenfalls die Annahme einer/eines Teilnehmenden – eher mit einer Verlängerung von Ausbildungszeiten einhergehe.

---

<sup>3</sup> Vgl. [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Renteneintrittsalter\\_Lebenserwartung.html](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Renteneintrittsalter_Lebenserwartung.html) (13.04.2017).

Die teilnehmenden Studierenden konstatierten sinkendes Vertrauen in die Tragfähigkeit des Rentensystems bzw. in die Rentenkasse. Generell sei ein Verlust an Vertrauen in die Institutionen unserer Gesellschaft, insbesondere indes in die politischen Eliten zu verzeichnen. Dies wurde als gravierendes Problem gesehen, da Vertrauen in die Institutionen unserer Gesellschaft als „Fundament der Demokratie“ gesehen wird.

Die Studierenden teilten weitgehend einen eher skeptischen Blick in die Zukunft: Es mangle an Sicherheit für die Zukunftsplanung; vor allem im sozialen Bereich sehen sie sich mit nahezu prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Damit seien die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement ungünstig. Viel Platz für Engagement – so eine Aussage – bleibe da zum Beispiel nicht. Ein prioritäres Ziel müsse daher sein, der jüngeren Generation, den „künftig Erwerbstätigen“, gut gestaltete und sichere Arbeit zu ermöglichen.

Familie gewinnt – so die Einschätzung der Teilnehmenden – wieder an Bedeutung, da sie im Alltagsleben Rückhalt und Stabilität verleihe. Während dem Miteinander der Generationen innerhalb der eigenen Familien – dem „privaten Generationenvertrag“ – von allen Teilnehmenden große Bedeutung beigemessen wurde und es den Bekundungen zufolge genutzt und gepflegt wird, wo immer möglich, wird der Bestand des gesellschaftlichen Generationenvertrags in Frage gestellt: Einige Teilnehmende waren der Auffassung, er könne nicht eingehalten werden, andere Teilnehmende waren der Auffassung, er müsse zumindest neu verhandelt werden. Parallel hierzu wurde jedoch auch der Standpunkt vertreten, der „Generationenkonflikt“ sei „erfunden“ und werde „medial geschürt“. Es gehe vielmehr grundsätzlich um die Frage, wie wir das soziale Miteinander zukünftig gestalten wollen und können.

Seitens der Studierenden wurde durchaus wahrgenommen, dass unter „den Älteren“ Bereitschaft vorhanden ist, sich „für bestimmte Dinge“ zu engagieren. Im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements könnten „beide Seiten“ – gemeint sind hier die unterschiedlichen Generationen – voneinander profitieren, vor allem im Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen.

Insgesamt wurden die Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für das Miteinander der Generationen hoch eingeschätzt: Jüngere Generationen wünschen sich Kontakt zu älteren Menschen, wenn etwa die eigenen Eltern zur Betreuung der Enkel nicht zur Verfügung stehen (wollen), ältere Menschen wünschen sich mitunter den Kontakt zu Jüngeren. Generationenübergreifende Engagementpotenziale scheinen bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Dies gelte schon für die aktuelle Generation der Menschen im „Ruhestand“, die im Vergleich zu Vorgängergenerationen mehr können, relativ gut abgesichert sind und über Zeit verfügen.

Aus der Warte der Studierenden wurde bürgerschaftliches Engagement aber auch als Risiko insofern betrachtet, als „Freiwilligenarbeit“ bereits vielerorts das Hauptamt ersetzt. Zu berücksichtigen sei hier auch niedrigschwellige, schlecht bezahlte Arbeit (Stichwort: Niedriglohnsektor), die – zuvorderst im sozialen Bereich – oftmals von Frauen übernommen wird. Insofern sei die Diskussion zum Thema in dieser Runde auch stark vom Berufsfeld „Soziale Arbeit“ geprägt.

Schließlich wurde auch noch die Frage aufgeworfen, inwieweit das Altern von in Deutschland geborenen Menschen für Menschen mit Migrationshintergrund von Belang sei. Angeregt



wurde damit, den öffentlichen Diskurs über das Altern der Gesellschaft auch aus der Perspektive von kultureller Diversität und Integration und entsprechend unter Einbeziehung der relevanten Akteure zu führen.

## **2.2 Erwartungen an das bürgerschaftliche Engagement der Babyboomer**

*Was erwarten sich die jüngeren Generationen von den Älteren mit Blick auf ihr Wirken für das Gemeinwohl und wie stellen sich die Älteren das selber vor?*

Konkrete Erwartungen mochten die Studierenden einerseits nicht an die Babyboomer richten, da auch sie für das Gemeinwohl „ihren Teil getan“ haben. Gleichwohl würden sich „die Jüngeren“ „wünschen“, dass „die Älteren“ sich auch für das gesellschaftliche Miteinander engagieren. Andererseits wurde vereinzelt das explizite Votum laut, die Älteren sollten sich ein Stück weit „zurücknehmen für jüngere Generationen“. Im Vergleich mit der Generation Babyboomer sahen sich die „künftig Erwerbstätigen“ als Generation, die (noch) weniger lineare Biografien aufweist und mit komplexeren Rahmen- bzw. Lebensbedingungen konfrontiert ist.

Betont wurde, dass vorhandene „Wünsche und Erwartungen der Jüngeren“ in Richtung der Älteren formuliert und geäußert werden sollten. Vorgeschlagen wurde auch, die Babyboomer direkter anzusprechen („Wir brauchen euch“) und andere, attraktivere Signale zu senden, um ihnen Engagement im Miteinander der Generationen attraktiver zu machen.

Wünschenswert sei es etwa, wenn sehr viel mehr ältere Menschen und künftig auch die Babyboomer sich als „Wahlverwandtschaften“ (bzw. im Rahmen von „Großelterndiensten“<sup>4</sup>) engagierten und sich öfter der Kinder Alleinerziehender annehmen würden, um nicht zuletzt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vereinfachen.

Vom Grundtenor der Studierenden her stellten sie keine expliziten Erwartungen an das bürgerschaftliche Engagement Älterer. Zwischen den Zeilen war indes der Aufruf an die Babyboomer/die Älteren zu vernehmen, ihre Erwartungen an das Dasein, das Leben zu teilen: Schließlich brauche der Mensch eine Aufgabe, „Helfen hilft Helfenden selbst“; diese und ähnliche Stellungnahmen verdeutlichten die Vorstellungen der Teilnehmenden von einer Gesellschaft, die auf unserem Tätig-Sein, unserem Schaffen (im Sinne „gut gestalteter Arbeit“, s. u.) fußt.

Fragen von „Verantwortungsgefühl“, „Selbstverantwortung“ wurden an allen drei Tischen aufgeworfen; nicht zuletzt auch der Vorschlag einer Studentin „im Kleinen etwas zu tun“, verwies darauf. Gleichwohl argumentierten die Teilnehmenden des Worldcafés, es dürfe keine Verpflichtung und keinen Zwang zu gemeinwohlorientierten Tätigkeiten älterer Menschen (im Speziellen und generell zu freiwilligem Engagement) geben, das Primat der Freiwilligkeit und der Selbstbestimmtheit von Engagement habe absoluten Vorrang.

---

<sup>4</sup> Vgl. die Dokumentation zum Fachgespräch „Großelterndienste – Zur Weiterentwicklung eines Generationenprojektes“, ISS-Aktuell 12/2014: [http://www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/m\\_378](http://www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/m_378).

### 2.3 Voraussetzungen für einen zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag und „erfolgreiche“ Übergänge

*Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind erforderlich, um einen zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag und gleitende bzw. flexible Übergänge zu ermöglichen?*

Vor allem die Studierenden forderten „horizontale Gerechtigkeit“ ein: Menschen, die „eine neue Generation zur Welt bringen“, dürfen dafür nicht bestraft, sondern müssten eher belohnt werden. Wenn es einen gesamtgesellschaftlichen Konsens gibt, dass Kinderlosigkeit bzw. mangelnder Nachwuchs ein Problem darstellen, sollten Anreize dafür geschaffen werden, Kinder zur Welt zu bringen. Darüber hinaus müssten die Bedingungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Engagement verbessert werden, etwa durch den Ausbau qualifizierter (Klein-)Kinderbetreuung.

Ein Vorschlag, um dem Umstand zu begegnen, dass vor allem prekäre Arbeitsverhältnisse und die Anforderungen, die mit der eigenen Familie verbunden sind, wenig Raum für Engagement lassen, lautete, das bedingungslose Grundeinkommen einzuführen.

Gleiches gelte für die Grundsicherung im Alter: Ebenso würde bezahlbarer Wohnraum für ältere Menschen mit wenig Geld benötigt. Vorgeschlagen wurde, die Idee der Grundsicherungsheime zu etablieren.

Um das Rentensystem zu stabilisieren, gebe es drei Stellschrauben: mehr in die Rentenkasse einzahlen, im Zuge der Migration mehr Erwerbstätige gewinnen, die einzahlen, und/oder länger arbeiten. Vorgeschlagen wurde, dass Alle (Beamte, Selbstständige, Unternehmer) in die Rentenkasse einzahlen. Vorgeschlagen wurden ferner verlängerte Lebensarbeitszeiten und kürzere Ausbildungsphasen. Dabei wurde eine verlängerte Lebensarbeitszeit als „freiwillige Alternative“ zum Ruhestand verstanden.

Verwiesen wurde auf skandinavische Modelle, in denen der Renteneintritt an die durchschnittliche Lebenserwartung gekoppelt wird: Steigt die Lebenserwartung in Zukunft an, führt diese Kopplung dazu, dass Erwerbstätige länger arbeiten müssen, um ein bestimmtes Rentenniveau zu erreichen. Ein vergleichbarer Rentenkorridor wurde 2011 auch in Norwegen eingeführt<sup>5</sup>.

Einigen Beiträgen der Teilnehmenden folgend sollten Vorruhestandsregelungen sowie die Regelaltersgrenze abgeschafft werden. Stattdessen sollten Möglichkeiten des selbstbestimmten Eintritts in den Ruhestand geschaffen werden.

Verlängerte Lebensarbeitszeiten setzen flexiblere Arbeitszeiten und -bedingungen voraus: „Wir brauchen individuelle Lösungen und Modelle für Einstiege und Ausstiege!“. Im Einklang mit vorangegangenen Workshops der AG „Übergänge gestalten“ wurde auf die Zuständigkeit von Unternehmen und Arbeitgebenden verwiesen, ihre Mitarbeitenden frühzeitig auf den Übergang aus dem Erwerbsleben vorzubereiten, sowie auf die Vorzüge, die eine lebensphasenorientierte Personalpolitik für Gesellschaft, Unternehmen und Individuum mit sich bringt: Grundvoraussetzung für einen tragenden Generationenvertrag ist „gut gestaltete Arbeit“, die

---

<sup>5</sup> Vgl. den gemeinsamen Workshop von Bertelsmann Stiftung und Konrad-Adenauer-Stiftung zur Weiterentwicklung der Flexi-Rente in Deutschland: <http://www.kas.de/wf/de/33.39969> (13.04.2017).

angemessen entlohnt wird, human und altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze umfasst, finanzielle Sicherheit bietet (gegenüber den zumeist befristeten Verträgen der teilnehmenden Studierenden) und auch über monetäre Aspekte hinaus attraktiv ist. Weiterbildungen, die das Arbeitsleben flankierend auf den Übergang aus dem Erwerbsleben vorbereiten sollen, können bereits darauf hinweisen, was auf die/den Einzelne/n in der nachberuflichen Lebensphase noch alles wartet, welche Möglichkeiten es sowohl beim Arbeitgeber als auch vor Ort im Engagementbereich gibt, sich sinnvoll und zur eigenen Freude zu betätigen.

Grundvoraussetzung für einen „zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag“ sind zeitgemäße Altersbilder. Die Teilnehmenden betonten einhellig, es gelte zum einen, die Öffentlichkeit für die Potenziale eines aktiven Alterns zu sensibilisieren und Stereotype des „Ruhestands“ aufzubrechen, zum anderen auch den Menschen vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die Möglichkeiten und den individuellen Mehrwert eines Aktiven Alterns aufzuzeigen. Grundlegend hierfür sind auch gesellschaftliche Offenheit und Freiheitsgrade für alternative Lebensentwürfe und für „Experimente im Ruhestand“. Erforderlich sei eine Kultur des lebenslangen Lernens, der Weiterbildung auch älterer Menschen. Implizit machten die Wortbeiträge auch deutlich, dass es eines öffentlichen Werte- und Verantwortungsdiskurses bedarf (vgl. 2.2, letzter Absatz). Hierbei gehe es auch darum zu fragen, wie sich Werte der Solidarität etwa in „sorgenden Gemeinschaften“ gegenüber der Ellenbogengesellschaft, wie sich soziales Miteinander gegen Gewinnmaximierung durchsetzen kann. Die Anerkennung und Würdigung des Beitrags, den bürgerschaftliches Engagement in unserer Gesellschaft leistet, müsste öffentlich noch sichtbarer und individuell – für die Engagierten – spürbarer werden.

Mit Blick auf die erforderliche Infrastruktur bräuchte es Gelegenheits- bzw. ermöglichende Strukturen: Gefordert wurde der Ausbau eines leicht zugänglichen Informationsangebots, wie und wo sich Interessierte engagieren und einbringen können.

Die Babyboomer hätten zudem gewisse „Ansprüche“ an unentgeltliche, freiwillige Tätigkeiten, gegen eine Instrumentalisierung ihres Engagements würden sie sich absehbar wehren. Infolgedessen wird zunächst eine qualifizierte Koordination und Begleitung (u. a. Qualifizierung der Freiwilligen) des Ehrenamts/bürgerschaftlichen Engagements benötigt, die auch einen „gewissen Qualitätsstandard“ gewährleisten und Bedingungen sichern kann.

Infrastruktur meint aber auch die erforderlichen Räume für Begegnung und Austausch, insbesondere auch für den Generationendialog (vgl. die Mehrgenerationenhäuser), für das gemeinsame Arbeiten etc. Betont wurde, hierbei jedoch nicht nur an die Babyboomer und an ältere Menschen zu denken, sondern auch Raum für jüngere Generationen zu schaffen („Es muss auch Platz für Jüngere geben“). Gleichzeitig wurde vorgeschlagen, Seniorenbüros auszubauen, damit ältere Menschen sich gegenseitig unterstützen können und ihre „kleinen Kreise“ auch mit Gleichaltrigen bewahren zu können.

In der Diskussion wurde auch die gestaltende und koordinierende Rolle der Kommune deutlich, die ihr bei Ausbau und Weiterentwicklung erforderlicher Infrastruktur zukommt.

### 3 Anhang I: Konzept und Programm

#### Workshop „Die Babyboomer – Teil eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrages?“

13.12.2016, Berlin



im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit,  
Krausenstraße 17-18, Raum 0.217

Eine Herausforderung, mit denen uns der demografische Wandel, insbesondere die Alterung der Gesellschaft konfrontiert, ist die absehbare Gefährdung des Generationenvertrages: Die Umverteilung zwischen den Generationen – d. h. zwischen der „Generation der heute Erwerbstätigen“ hin zu den noch nicht und vor allem zu den nicht mehr Erwerbstätigen – gerät zunehmend aus dem Gleichgewicht, sobald die sogenannte „Generation Babyboomer“ die Regelaltersgrenze erreichen wird.<sup>6</sup> Im Jahr 2020 werden die ersten Babyboomer und von da an bis 2033 insgesamt rund 27 Prozent der derzeit Arbeitstätigen „in den Ruhestand“ gehen. Damit steigt in den kommenden Jahrzehnten die Zahl derjenigen, die Leistungen aus Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen erhalten. Wie und auf welcher Basis die für den Generationenvertrag erforderlichen Ressourcen erwirtschaftet werden, wird derzeit im politischen Raum intensiv diskutiert. Damit stellt sich die Frage, welche „Belastung“ sich daraus für die Generation der Erwerbstätigen ergibt und wie diese unter ihnen aufgeteilt wird, genauso wie die Frage, wie hoch die materielle Absicherung der Nichterwerbstätigen sein soll und wie diese Ressourcen unter ihnen verteilt werden.

Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahr 2015 ins Leben gerufene Runde Tisch Aktives Altern (RTAA) hat sich nicht zuletzt zum Ziel gesetzt, defizitären Alter(n)sbildern entgegenzuwirken, die Öffentlichkeit für die Potenziale eines „Aktiven Alterns“ – sei es im Bereich bürgerschaftlichen Engagements in der nachberuflichen Lebensphase oder im Rahmen von Möglichkeiten einer altersgerechten Gestaltung verlängerter Lebensarbeitszeiten – zu sensibilisieren und diese Potenziale zu erschließen.

Vor oben skizzierten Hintergrund möchte die AG „Übergänge gestalten“ unter Einbeziehung Studierender der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Potsdam gleichsam im Generationendialog erörtern, welche Möglichkeiten bestehen, zwischen der Generation Babyboomer und der nachfolgenden, erwerbstätigen Generation einen ausgeglicheneren, wechselseitigen Austausch zu schaffen und zum Beispiel einen „zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag“ zu begründen.

---

<sup>6</sup> Vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2014: Die Zukunft des Generationenvertrages. Wie sich die Lasten des demografischen Wandels gerechter verteilen lassen. Discussion Paper. Download: [http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user\\_upload/Zukunft\\_des\\_Generationenvertrags/Zukunft\\_des\\_Generationenvertrags\\_Online.pdf](http://www.berlininstitut.org/fileadmin/user_upload/Zukunft_des_Generationenvertrags/Zukunft_des_Generationenvertrags_Online.pdf).

Zu diesem Zweck treffen sich Studierende, Babyboomer und ältere AG-Mitglieder zu einem Workshop im Format eines Worldcafés in Berlin, um folgende drei zentralen Fragen zu bearbeiten:

1. Wie kann der Generationenvertrag eingelöst bzw. aufrecht erhalten werden? Hier geht es auch darum, zunächst absehbare Herausforderungen und Konfliktlinien offenzulegen und zu benennen. (*Herr Dr. Klein*)
2. Was erwarten sich die jüngeren Generationen von den Älteren mit Blick auf ihr Wirken für das Gemeinwohl und wie stellen sich die Älteren das selber vor? (*Frau Freymuth*)
3. Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind erforderlich, um einen zivilgesellschaftlichen Generationenvertrag und gleitende bzw. flexible zu ermöglichen? (*Frau Merkle*)

Der Programmablauf wird sich wie folgt gestalten:

## **Workshop** **„Generationendialog“** am 13.12.2016 in Berlin

---

<b>10:45 Uhr</b>	<b><i>Begrüßung und Einführung in Thema und Format</i></b> <i>Peter Kupferschmid, BMFSFJ, Leiter Referat 311</i> <i>Prof. Dr. Jutta M. Bott, FH Potsdam, Theorie und Praxis Sozialer Arbeit</i>
<b>11:15 Uhr</b>	<b><i>Tischrunde 1</i></b>
<b>12:00 Uhr</b>	<b>Mittagspause</b>
<b>12:45 Uhr</b>	<b><i>Tischrunde 2</i></b>
<b>13:25 Uhr</b>	<b>Kaffeepause</b>
<b>13:40 Uhr</b>	<b><i>Tischrunde 3</i></b>
<b>14:20 Uhr</b>	<b>Kaffeepause</b>
<b>14:45 Uhr</b>	<b><i>Ergebnispräsentation im Plenum und Abschlussdiskussion</i></b>  <b><i>Schlusswort</i></b> <i>Peter Kupferschmid, BMFSFJ, Leiter Referat 311</i>
<b>16:00 Uhr</b>	<b>Ende der Veranstaltung</b>

„Gastgeber/innen“ an den Tischen des Worldcafés: *Christine Freymuth* (BMFSFJ), *Dr. Ludger Klein* und *Maike Merkle* (ISS-Frankfurt a. M.)

## 4 Anhang II: Liste der Teilnehmenden

Teilnehmende	Institution/Organisation
Diana Bela	Fachhochschule Potsdam
Matthias Betz	Deutsches Rotes Kreuz (Generalsekretariat)
Dr. Juliane Bojahr	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)
Prof. Dr. Jutta M. Bott	Fachhochschule Potsdam
Nicole Brandenburger	Fachhochschule Potsdam
Rosanna Dezember	Fachhochschule Potsdam
Regina Angelika Eichen	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
Christine Freymuth	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Christian Gabler	Fachhochschule Potsdam
Sabine Hantzko	Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)/ SPN – Seniorenstützpunkt Celle
Sarah Hirlbach	Fachhochschule Potsdam
Marc Axel Hornfeck	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Annemarie Hupp	Fachhochschule Potsdam
Luna Kelling	Fachhochschule Potsdam
Dr. Ludger Klein	ISS-Frankfurt a. M.
Jens-Peter Kruse	Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD
Charlotte Kühnel	Fachhochschule Potsdam
Peter Kupferschmid	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Prof. Dr. Ursula Lehr	Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)
Maike Merkle	ISS-Frankfurt a. M.
Nathalie Munn	Fachhochschule Potsdam
Dr. Susanne Nonnen	Senior Experten Service (SES) Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH
Jennifer Vollmer	Fachhochschule Potsdam
Ursula Woltering	Stadt Ahlen Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Ahlen / Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS)
Sebastian Zeiler	Fachhochschule Potsdam
Tabea Zeuch	Fachhochschule Potsdam