



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Runder Tisch „Aktives Altern – Übergänge gestalten“

Arbeitsgruppe „Übergänge gestalten“

Dokumentation zum Fachworkshop „Übergänge gestalten –
Aktives Altern als gesellschaftliche Aufgabe“

Fachworkshop am 7. Mai 2015 in Frankfurt am Main

Übergänge gestalten – Aktives Altern als gesellschaftliche Aufgabe

Dokumentation

Bearbeitung durch:

Dr. Ludger Klein und Dr. Antje Eichler

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Grußwort BMFSFJ	2
3	Übergänge gestalten: Praxisbeispiele	6
3.1	Statement 1: Der Senior Experten Service (SES), Bonn	6
3.2	Statement 2: Übergänge aus der Sicht des Sports	8
3.3	Statement 3: Übergänge aus kommunaler Perspektive	10
4	Ergebnisse des moderierten Rundgesprächs	13
4.1	Übergänge als Herausforderung und Chance	14
4.2	Zentrale Aufgaben	14
4.3	Voraussetzungen zum Handeln	15
4.4	Intersektoralität: Aufgaben einzelner Akteure	15
4.4.1	Staat und Politik	16
4.4.1.1	Die Kommune	16
4.4.2	Die Wirtschaft	17
4.4.3	Die Zivilgesellschaft	18
4.5	Offene Fragen	19
4.6	Fazit	19
5	Anhang: Liste der Teilnehmenden	21

1 Einleitung

Den Workshop „Übergänge gestalten – Aktives Altern als gesellschaftliche Aufgabe“ hat das ISS-Frankfurt a. M. im Auftrag von und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. Mai 2015 in Frankfurt a. M. durchgeführt. Kooperationspartner auf Seiten des Ministeriums war das Referat 311 „Grundsatzfragen des Aktiven Alterns“ unter Leitung von Peter Kupferschmid.

Das ISS-Frankfurt a. M. regt an diesem Ort regelmäßig Fachdiskurse zwischen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis der Sozialen Arbeit zu aktuellen Herausforderungen und Fragestellungen in sozialpolitischen Themenfeldern an. Zentrales Anliegen ist uns als Praxisforschungsinstitut auch hierbei vor allem, zu mehr sozialer Teilhabe unterschiedlichster Zielgruppen beitragen zu können.

In einer Serie von Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium zu Fragestellungen der Seniorenpolitik angesichts des demografischen Wandels ging es diesmal um die Gestaltung von Übergängen in der nachberuflichen Lebensphase: den Übergang vom Beruf in den sogenannten Ruhestand, den Übergang nach einem Familienleben unter einem Dach in alternative soziale Lebenskontexte, den Übergang in das hohe Alter, das – wie wir spätestens seit der vom Generali Zukunftsfonds geförderten und vom Team um Herrn Prof. Kruse durchgeführten Hochaltrigen-Studie wissen – keinesfalls mit Krankheit und Verlusten gleichzusetzen ist, sondern auch Gewinne für unsere Gesellschaft birgt.

Die zentrale Fragestellung des Workshops war, was es braucht, um allen Menschen hierzulande ein „gutes“ Altern in Teilnahme und Selbstbestimmtheit zu ermöglichen, und wie dies zu verwirklichen ist. Angesichts der geburtenstarken Jahrgänge, der sogenannten Babyboomer, die kurz vor dem Ende ihrer Erwerbskarrieren stehen, besteht akuter Handlungsbedarf. Um die damit einhergehenden Herausforderungen zu bewältigen, sie für uns persönlich erfolgreich zu gestalten und sie vielleicht auch für das Gemeinwohl fruchtbar machen zu können, sollten wir uns bereits heute damit auseinandersetzen.

Im ISS-Frankfurt a. M. sind Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Praxis der Bereiche freiwilliges Engagements älterer Menschen, innovative Seniorenarbeit und Altenhilfe zusammengekommen, um dieser Fragestellung nachzugehen und Handlungserfordernisse sowie Handlungsoptionen zu diskutieren. Die Ergebnisse dieses Rundgesprächs werden im Folgenden zusammengefasst. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Benjamin Landes
Direktor des ISS-Frankfurt a. M.

Frankfurt a. M., im August 2015

2 Grußwort BMFSFJ

Peter Kupferschmid

Leiter des Referats „Grundsatzfragen des Aktiven Alterns“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Das Bundesfamilienministerium kann mittlerweile auf eine lange Kooperation mit dem ISS-Frankfurt a. M. zurückblicken. In diesem Zusammenhang schätzen wir die Praxisnähe des Instituts, die es für uns besonders wertvoll macht: Als Ministerium müssen wir vor allem im Praxistest bestehen. Das bedeutet zunächst, dass wir Probleme nicht ausschließlich theoretisch diskutieren können. Vielmehr werden von uns Lösungen erwartet. Wir müssen also Probleme und ihre Entwicklungen einschätzen können, um – auch unter Vorgriff auf mögliche Herausforderungen – Strukturen weiterzuentwickeln. Für ein Bundesministerium gestaltet sich diese Aufgabe insofern schwierig, als wir ja nicht die direkte operative Verantwortung haben: Im föderalen System der Bundesrepublik liegt die Verantwortung in der Regelverwaltung der Länder und die Länder geben sie oftmals an die Kommunen weiter. Und dann wird aus unserer Sicht in der Gestaltung ein intermediäres Institut wie das ISS-Frankfurt a. M. mit direkten Kontakten zu den Kommunen und zu den relevanten Akteuren vor Ort sehr nützlich.

Dieser Workshop bildete den Auftakt zu einer Reihe weiterer Veranstaltungen, mit denen wir uns dem Thema „Aktives Altern“ nähern und es fortentwickeln möchten. Mit der Umstrukturierung des Bundesfamilienministeriums wurde die Abteilung 3 „Demografischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege“ in zwei Unterabteilungen gefasst, von denen sich die zweite vor allem mit Zukunftsthemen wie „Aktives Altern“ auseinandersetzt. Was die Bedeutung dieses Leitbildes betrifft, so hat die Europäische Union bereits 2012 mit dem „Europäischen Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ein deutliches Zeichen gesetzt. Als Leiter des Referats „Grundsatzfragen des Aktiven Alterns“ im Bundesfamilienministerium widme ich mich der Aufgabe, dieses Thema weiterzuentwickeln und für die Praxis fruchtbar zu machen. In diesem Kontext sind aus unserer Warte vor allem zwei strategische Linien zu berücksichtigen:

Eine Linie ist die Demografiestrategie der Bundesregierung, die sich einen kontinuierlichen Umbau der Bundesrepublik angesichts einer sich wandelnden Bevölkerungsstruktur zum Ziel gesetzt hat. Die Einschätzungen dieses Wandels fallen recht unterschiedlich und mal mehr, mal weniger dramatisch aus. Das Statistische Bundesamt hat zum Beispiel unlängst seine Prognosen leicht korrigiert und verweist darauf, dass die Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland über die kommenden Jahrzehnte abzuwarten sei; hierzu gibt es unterschiedliche Szenarien. Unstrittig ist aber, dass wir eine Verschiebung der Bevölkerungsstruktur erleben werden und es – wie im übrigen Europa – einer geschärften Aufmerksamkeit hin zur älteren Generation bedarf.

Hinzu kommt aber speziell in der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere im Westen, eine weitere Herausforderung, die bislang zu wenig diskutiert wird: Nach den beiden Weltkriegen sehen wir hier später und in extremerer Form als in anderen westlichen Industrieländern der demografischen Entwicklung der sogenannten Babyboomer entgegen: Im Kern des Problems stehen die zehn geburtenstarken Jahrgänge, die in etwa fünf Jahren und dann in

Folge die 65-Jahre-Grenze erreichen. Und meiner Auffassung nach sind wir heute noch nicht ausreichend darauf vorbereitet, wie wir das Miteinander vor Ort mit dieser enormen Zahl von Menschen in der nachberuflichen Lebensphase gestalten können. Eine solche konjunkturelle, wellenartige Entwicklung ist ja auch eher die Ausnahme, weshalb gesetzgeberische Maßnahmen oder Förderprojekte wenig geeignet erscheinen, damit umzugehen. Stattdessen ist im Ministerium die Entscheidung gefallen, einen Diskussionsprozess „top down“ anzuregen, indem ein „Runder Tisch Aktives Altern – Übergänge gestalten“ eingerichtet wird, an dem akut anstehende Handlungserfordernisse und Möglichkeiten, darauf zu reagieren, in einem zweijährigen Prozess diskutiert werden sollen. Dieser Prozess hat mit einer Plenarveranstaltung am 30. Juni 2015 begonnen. Ausgangspunkt hierfür ist die Idee, dass der erforderliche Perspektivenwechsel zu einem Verständnis eines „Aktiven Alterns“ nicht von oben „verordnet“ werden kann, sondern in der Zivilgesellschaft und ihren selbstorganisierten Einrichtungen und Strukturen selbst gewollt und auf allen Ebenen umgesetzt werden muss.

Diese Aufgabenstellung hat ganz unterschiedliche Facetten: Zunächst – das hat ja die Europäische Union in ihrem Jahr des „Aktiven Alterns“ sehr schön herausgearbeitet – ist festzustellen, dass die Gruppe der Menschen in der nachberuflichen Lebensphase höchst heterogen und vielfältig zusammengesetzt ist. Gleichwohl gibt es einige für diese Gruppe verallgemeinerbare Aspekte: Zum einen wird sie absehbar eine zunehmend längere nachberufliche Phase erleben, und dieser Trend wird auch angesichts einer verlängerten Lebensarbeitszeit anhalten. Zum anderen wird diese Gruppe auch immer fitter und gestaltungsfähiger als das noch vor vierzig oder fünfzig Jahren der Fall war. In einer Gesellschaft, die nicht allzu reaktionsschnell ist, sind die vorhandenen Strukturen jedoch eher auf Problembereiche im Alter angelegt. Darüber hinaus sehen sich die meisten Menschen in dieser Lebensphase nicht als „alt“, sondern sind sich vielmehr ihrer Fitness, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst. Und mittlerweile wissen wir ja auch, dass Menschen bis zum Alter von 75, 80 Jahren Kompetenzzuwächse haben und zumindest intellektuell durchaus noch zulegen können. So lässt sich eine Gruppe von Menschen skizzieren, die sich selbst nicht so begreift, wie sie von der Politik gesehen wird: als Rentner und Ruheständler.

Demgegenüber wissen wir mittlerweile auch, dass es einen Zusammenhang zwischen der im Lebenslauf erworbenen Bildung und den Gestaltungskompetenzen eines „guten“ Alterns gibt. Mit anderen Worten: Menschen, die formal geringer qualifiziert sind, verfügen über signifikant weniger Kompetenzen und Möglichkeiten der aktiven Gestaltung ihres nachberuflichen Lebens und offenkundig über weniger Zugänge zu sozialer Teilhabe. Und wenn Menschen in einer aktiven, engagierten Gestaltung ihres Alterns eingeschränkt sind, kann dies oftmals zu einem progressiven Kompetenzverlust führen. Infolgedessen ist es sowohl für die Gesellschaft als auch für das Individuum von erheblichem Vorteil, wenn Menschen in der nachberuflichen Lebensphase Chancen und Möglichkeiten zur aktiven Gestaltung des Alterns haben. Und schließlich belegen Untersuchungen im Themenfeld, dass dieser Übergang besser gelingt, wenn sich die bzw. der Einzelne rechtzeitig – also etwa vier, fünf Jahre im Voraus – darauf vorbereitet, was passieren soll, wenn der Beruf wegfällt. Geschieht dies nicht, dann kann das hingegen individuell bis hin zu traumatischen Verwerfungen führen.

Hiermit sei das Themenfeld des „Runden Tisches Aktives Altern – Übergänge gestalten“ knapp skizziert. Zum bisherigen Planungsstand sollen nun – so unser Vorschlag – vom Runden Tisch aus drei Arbeitsgruppen gebildet werden, um damit einhergehende Handlungserfordernisse und Bearbeitungsoptionen dezidiert aufzubereiten:

Eine Arbeitsgruppe soll sich mit dem Thema Bildung auseinandersetzen. Hier wird es vor allem um Möglichkeiten der non-formalen und informellen allgemeinen Weiterbildung von und für Menschen ab dem 55. Lebensjahr, aber ebenso im hohen Alter gehen. Unser besonderes Augenmerk gilt dabei geringer qualifizierten bzw. bildungsbenachteiligten Gruppen, um auch ihnen ein Altern in Selbstbestimmtheit zu ermöglichen und Zugänge zu sozialer Teilhabe zu eröffnen.

Eine zweite Arbeitsgruppe soll der Erfordernis Rechnung tragen, die Öffentlichkeit und relevante Akteure, die Gestaltungsverantwortung vor Ort tragen, für das Thema „Aktives Altern“ zu sensibilisieren. Das ist mit Blick auf ein derart komplexes Thema nicht so einfach. Unsere Idee ist nunmehr, hierbei auf den Active Ageing Index (AAI) zurückzugreifen, da Indizes eine einfache Darstellung komplexer Fragestellungen ermöglichen. Der AAI ist von der Europäischen Union zum Ende des „Europäischen Jahres für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ 2012 auf den Weg gebracht worden. Er verdeutlicht Dimensionen gelingenden Alterns und Potenziale des Aktiven Alterns, mit deren Erschließung und Förderung den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft begegnet werden kann. Mit dieser zweiten Arbeitsgruppe wollen wir nun der Frage nachgehen, wie der AAI auf kommunale Rahmungen angepasst und als Argumentationshilfe in der Maßnahmenentwicklung vor Ort sowie als Anregung für den benötigten gesamtgesellschaftlichen Diskurs im Handlungsfeld „alternde Gesellschaft“ nutzbar gemacht werden kann.

Schließlich wird sich eine dritte Arbeitsgruppe mit dem übergreifenden Thema „Übergänge gestalten“ befassen: Mit Blick auf die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Babyboomer geht es um die Erfordernis, uns rechtzeitig, also jetzt mit den Herausforderungen dieser Übergänge auseinanderzusetzen; und das bezieht sich sowohl auf das Individuum als auch auf die alternde Gesellschaft. Bislang wenig diskutiert ist zum Beispiel die Frage, wie Menschen vor dem Übergang in den Ruhestand – etwa die so genannte „Generation 55plus“ – angesprochen und aktiviert werden können, um sich darauf vorzubereiten. Einerseits tragen ältere Menschen mit ihren Zeitressourcen, ihren spezifischen Kompetenzen und mit ihrem Engagement bereits erheblich – und, wie aktuelle Erhebungen zeigen, in zunehmendem Maße – zu lokalem Sozialkapital bei. Andererseits fehlt es in Vereinen, Kirchengemeinden und weiteren Assoziationen, die auf freiwilliges Engagement bauen, an Nachwuchs. Hier könnte aber viel mehr als bislang auf Potenziale und Ressourcen von Vorruheständlern und Ruheständlern gesetzt werden. In den Fokus unseres Interesses rückt hier vor allem die Verbesserung von Rahmenbedingungen für Menschen im Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase, nicht nur damit sie ermuntert werden, ihr Altern aktiv zu gestalten und weiterhin auch zum Gemeinwohl beitragen zu können, sondern darüber hinaus sowohl auf ausreichend Unterstützungsangebote als auch auf vielfältige Gestaltungsoptionen zurückgreifen können.

Das Bundesfamilienministerium möchte in einem zweijährigen Prozess mit einem Runden Tisch stärker für dieses Thema sensibilisieren und relevante gesellschaftliche Gruppen an diesen Tisch holen, um Handlungserfordernisse auszuloten und Gestaltungsmöglichkeiten zu diskutieren. Uns kommt dabei heute die Rolle eines Think Tanks zu, der in Vorbereitung des „Runden Tisches Aktives Altern – Übergänge gestalten“ das Handlungsfeld mit Blick auf oben skizzierte Zielvorstellungen vorstrukturieren soll. Ich bin gespannt, was dabei herauskommt, und freue mich auf anregende sowie gewiss fruchtbare Diskussionen.

3 Übergänge gestalten: Praxisbeispiele

Zur Einführung in den Workshop „Übergänge gestalten – Aktives Altern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ waren drei strukturierte Statements zu Herausforderungen und Möglichkeiten in der Praxis angefragt, die nachfolgend dokumentiert werden.

3.1 Statement 1: Der Senior Experten Service (SES), Bonn

Dr. Susanne Nonnen, Geschäftsführerin SES

Unter dem Motto „Zukunft braucht Erfahrung“ organisiert der Senior Experten Service (SES) mit Sitz in Bonn seit 1983 den Transfer von Erfahrungswissen berufserfahrener Fachkräfte im Ruhestand durch ehrenamtliche und generationenübergreifende Tätigkeiten. Damit leisten wir im Ausland und in Deutschland Hilfe zur Selbsthilfe.

Die Ziele, die wir dabei verfolgen, sind

- die Teilhabe der Älteren an gesellschaftlichen Entwicklungen zu ermöglichen;
- die Lebenssituation und Zukunftsperspektive von Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu verbessern;
- die junge Generation beim Eintritt/Übergang ins Berufsleben zu unterstützen.

Zu diesem Zweck führen wir ein Expertenregister, das fast 12.000 Senior Expertinnen und Experten umfasst. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 70 Jahren, 16 % davon sind Frauen. Sie bringen Expertise v. a. aus den Bereichen Wirtschaft, Handwerk, produzierendes Gewerbe, KMU (50 %), Dienstleistungen, Handel, verfasste Wirtschaft, Kunst/Kultur, Touristik/Freizeit, karitative Einrichtungen (19 %), Bildung & Wissenschaft (13,3 %), Öffentlicher Dienst, Banken, Versicherungen, Recht u. Steuern (10,2 %) sowie Gesundheitswesen (7,4 %) mit. 2014 sind von Januar bis Dezember 1.205 neue Registrierungen erfolgt. Dem stehen 887 Personen gegenüber, die aus dem SES ausgeschieden sind. 84 Bewerberinnen und Bewerber wurden nicht aufgenommen.

Motiviert, sich dem SES zur Verfügung zu stellen, sind die SES-Fachleute durch

- die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen (21 %),
- das Engagement bei einer renommierten Institution (21 %),
- die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit (14 %),
- neue, auch interkulturelle Erfahrungen (13 %),
- das Engagement für Menschen in Entwicklungsländern (10 %),
- den hohen Stellenwert von Arbeit (6 %) sowie durch
- den Erhalt körperlicher und geistiger Fähigkeiten (5 %) (vgl. Maxin/Deller 2010).¹

¹ Maxin, L./Deller, J. 2010: Ehrenamtliche Arbeit im Ruhestand: Motivation und Gestaltung von Einsätzen des Senior Experten Services. In: Hoffnung Alter; Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Vol. 43, No. Supplement 1, S. 55ff.

Was die Arbeitsweise des SES betrifft, so werden die Senior Expertinnen und Experten *ehrenamtlich* tätig, die Übernahme einer Tätigkeit erfolgt auf der Basis der *Freiwilligkeit*. Sie *qualifizieren* lokales Personal, wobei ihre Ratschläge *empfehlenden Charakter* haben. Im Ausland übernehmen sie Kurzzeiteinsätze, in Deutschland längerfristige Begleitungen.

Der SES wird *nachfrageorientiert* tätig, wenn der Auftraggeber/Partner eine Anforderung mit Schilderung der zu lösenden Probleme stellt. Dem Auftraggeber wird ein *geeigneter Senior Experte/eine geeignete Expertin* für die Problemlösung vorgeschlagen, bei Zustimmung erfolgt der Einsatz (*partnerorientiert*).

Der Auftraggeber ist für die Umsetzung verantwortlich und übernimmt die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Tagespauschale vor Ort. Zudem fallen Flugkosten sowie ein Kostenbeitrag für die Zentrale an. Hier können für lokale Partner Mittel des BMZ eingesetzt werden.

Im Sinne der *Nachhaltigkeit* können *Folgeeinsätze* und *Folgeaktivitäten* vereinbart werden. Nach jedem Einsatz erfolgt eine *Auswertung*.

Im Jahr 2014 wurden 1.590 Auslandseinsätze mit den Schwerpunkten Asien (32 %), Ost- und Südosteuropa (18 %), Lateinamerika (15 %), Afrika (14 %), Zentralasien (12 %) sowie Mittlerer Osten und Nordafrika (MENA) (7 %) durchgeführt.

Während Zielgruppen des *SES im Ausland* Firmen, vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (45 %), Einrichtungen im sozialen und Gesundheitsbereich (15 %, Öffentliche Verwaltung und kommunale Einrichtungen (5 %) sowie – mit steigendem Anteil – Einrichtungen der beruflichen Bildung (25 %) bzw. Landwirtschaft und Einrichtungen der ländlichen Entwicklung (4 %) sind, befasst sich der *SES in Deutschland* mit

- Schülerinnen und Schülern in allgemein bildenden Schulen,
- Jugendlichen in beruflicher Ausbildung (VerA),
- kleinen, jungen Unternehmen sowie Firmen in Schwierigkeiten sowie mit
- der Unterstützung von Kammern.

Für das Jahr 2015 rechnet der SES in Deutschland mit ca. 3.500 Einsätzen, vor allem im Bildungs- und Ausbildungsbereich. Von 2.779 Einsätzen in Deutschland fielen in 2014 alleine 87 % in den Bereich von VerA. „VerA – Stark durch die Ausbildung“ ist eine Initiative, die der SES Ende 2008 zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe aufgelegt hat. VerA wird im Rahmen der Initiative Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. VerA ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und mit dem Gedanken spielen, ihre Lehre abzubrechen. Auf Wunsch stellt der SES diesen Jugendlichen berufs- und lebenserfahrene Senior Expertinnen und Experten zur Seite – Profis im Ruhestand, die auf ihre Aufgabe gezielt vorbereitet werden.² 82 % der Jugendlichen, die über VerA vom SES begleitet wurden, haben ihre Ausbildung abgeschlossen bzw. weitergeführt oder einen neuen Ausbildungsplatz gefunden.

² Ausführlicher vgl. <http://vera.ses-bonn.de/service/ueber-vera/> (03.08.2015).

Seit 2009 verzeichnet der SES mehr als 6.900 Anforderungen und fast 5.000 VerA-Begleitungen in Deutschland von Jugendlichen in einer Ausbildung. Hierzulande sind 80 VerA-Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren aktiv. Die SES-Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter werden durch eine zweitägige Schulung vorbereitet, regional regelmäßig weitergebildet und haben die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. Bundesweit sind 2.300 Senior Expertinnen und Experten als Ausbildungsbegleiter tätig. Unterstützt wird der SES von regionalen und überregionalen Netzwerkpartnern (Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern [BerEb], Agentur für Arbeit, Bildungsträger etc.). Er kooperiert mit über 125 Kammern und anderen für die Ausbildung zuständigen Stellen.

Auf „*Neue Impulse für Schülerinnen und Schüler*“ – ein Angebot für Schulen in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg; auf Anfrage auch in anderen Bundesländern – entfielen 7 % der Einsätze. Hier werden für alle Schulformen unterrichtsergänzende Angebote, wie Schülerfirmen, Angebote, die das Interesse an MINT- und Handwerksberufen wecken sollen, Sprachförderung und spezielle Projekte bereitgehalten. Zusätzliche Themen in 2015 sind Berufsvorbereitung, Inklusion und Flüchtlinge.

Analog zu den Einsätzen des SES im Ausland beteiligen sich auch in Deutschland die Auftraggeber an den mit dem Einsatz verbundenen Kosten, zumindest an den lokalen Kosten. Während die SES-Auslandseinsätze durch Mittel des BMZ gefördert werden, sind die SES Deutschlandaktivitäten im Rahmen von VerA durch Mittel des BMBF gefördert. Darüber hinaus gründet sich die Tätigkeit des SES im Schulprogramm auf die Zusammenarbeit mit Stiftungen (Siemens, Commerzbank, Otto Wolff). Hier gilt es auch, die spendenbasierte Finanzierung des Programms zu sichern.

3.2 Statement 2: Übergänge aus der Sicht des Sports

Ute Blessing-Kapelke, Ressortleiterin Chancengleichheit & Diversity; „Sport der Generationen“ im DOSB

Im Verhältnis zum eigenen Körper sind Übergänge sinnlich erfahrbar: Ab 30 Jahren lässt die Muskelkraft nach und auch für die Erhaltung der Ausdauer und Beweglichkeit muss etwas getan werden, um auf einem guten Fitness-Stand zu bleiben.

Eine Untersuchung zeigt, dass sich ab dem Alter von 40 Jahren, wenn eine erste Auseinandersetzung mit körperlichen Einbußen stattfindet, ein Wertewandel im Sport vollzieht. Dabei ist positiv festzuhalten: Durch Sport und Bewegung, durch Aktivität im Alltag können wir einem Abbau entgegenwirken, wobei Männer und Frauen unterschiedlich damit umgehen.

Bewegungsmangel ist der größte Risikofaktor für Krankheiten im Alter, Bewegung und Sport stehen demgegenüber für Gesundheit und Wohlbefinden. Und es ist nie zu spät, körperlich aktiv zu werden: Beste Ergebnisse sind bei Nicht-Bewegern und bis ins höchste Alter zu verzeichnen. Bewegung und Sport sind demzufolge grundlegend für den Erhalt der Selbstständigkeit.

Im Sport sind aufgrund der speziellen Lebenssituationen und unterschiedlicher körperlicher Voraussetzungen drei Zielgruppen innerhalb der Gesamtgruppe der Älteren zu unterscheiden:

- die „Jungen Alten“/Babyboomer,
- Ältere in der nachberuflichen Phase sowie
- die Hochaltrigen.

Im Zugang zu ihnen ist ihr bisheriger Bezug zu Bewegung und Sport wichtig. Hier gibt es Unterschiede zwischen Neu- und Wiedereinsteigern und lebenslang Sporttreibenden. Auch Männer und Frauen haben spezielle Erwartungen an das Sporttreiben. Grundsätzlich gilt, dass das Angebot zu den individuellen Bedürfnissen und Motiven passen muss.

Von zentraler Bedeutung sind die Sportvereine: Als Mehrgenerationentreffpunkte bieten sie eine soziale Heimat. Hier können Ältere ihre Kompetenzen einbringen und finden viele verschiedene Tätigkeitsbereiche für ehrenamtliches Engagement. Zudem sind Sportvereine wichtige Player im kommunalen Setting.

Aktuell ist positiv festzuhalten, dass Ältere den größten Wachstumsbereich im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) darstellen und es immer mehr sportaffine Ältere gibt.

Diesen Potentialen und Möglichkeiten, die der Sport im Kontext der Gestaltung von Übergängen bietet, stehen folgende Herausforderungen gegenüber:

- *Wie erreichen wir Nicht-Beweger?* Das vom DOSB geleitete Projekt „AUF (Aktiv Und Fit) Leben“³ berücksichtigt bspw. in einem Teilprojekt die Ansprache in der Übergangsphase bereits im Betrieb. In einem zweiten Teilprojekt werden ferner auch Überlegungen zur gezielten Ansprache von zu Hause lebenden Hochaltrigen angestellt.
- *Was können Vereine in der Kommune leisten?* Sportvereine bieten die Möglichkeit sozialer Gemeinschaften gegen Einsamkeit und kostengünstige Gesundheitsangebote. Gleichwohl sollten an die Vereine aufgrund ihrer ehrenamtlichen Organisationsstruktur keine überbordenden Erwartungen gerichtet werden und das Risiko ihrer Überforderung sollte nicht übersehen werden.
- *Welche Altersbilder bestehen im Sport und halten sie eventuell Menschen davon ab, sich zu beteiligen?* Vor allem nach wie vor negativ konnotierte Altersbilder führen dazu, dass ältere Menschen sich selbst nicht als „alt“ sehen und Angebote für Ältere meiden. Mit der Stärkung eines positiven, auf ein aktives Altern ausgerichteten Altersbildes befasst sich zum Beispiel die Ausstellung „Aktiv in die Zukunft“, die im Rahmen des Projekts AUF Leben entstanden ist. Der DOSB-Wettbewerb „Aus den Sesseln, fertig, los“ soll Bewegungs- und Sportangebote medial präsentieren, die von Vereinen, Sportgruppen, Initiativen, Kommunen oder Einrichtungen für Menschen über 60 Jahren angeboten werden.

3 Vgl. http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/sport-der-aelteren/aktuelles/detail/news/auf_leben_ein_projekt_haelt_aeltere_aktiv_und_fit/ (30.07.2015).

- *Wie können wir die Engagementbereitschaft und die Kompetenzen/Ressourcen älterer Menschen nutzen und ihnen attraktive Tätigkeitsbereiche geben?* Das DOSB-Projekt „Attraktives Ehrenamt im Sport“⁴ ist ein Modellprojekt von Sportvereinen/-verbänden, Freiwilligenagenturen und Seniorenbüros zur Weiterentwicklung der Vorstandsarbeit ehrenamtlich geführter Sportvereine. Zentral ist die Beschäftigung mit dem übergreifenden Thema „Freiwilligenmanagement“ vor der Frage, wie Vorstandsarbeit attraktiver gestaltet werden kann, um mehr Menschen für ein Engagement in Leitungspositionen in Sportvereinen zu begeistern.

3.3 Statement 3: Übergänge aus kommunaler Perspektive

Klaus Schmitz, Amt für Senioren und Generationenfragen der Stadt Nürnberg⁵

1 Was sagt uns die (Sozial-)Gerontologie über „aktives Altern“?

Jeder Mensch altert anders; oder wie es ein von Ursula Lehr zitiertes geflügeltes Wort zum Ausdruck bringt: „Es kann ein Mensch nicht wie Goethe altern, der nicht wie Goethe gelebt hat“. Aus der Gerontologie wissen wir, dass die Grundlagen für ein „aktives Altern“ bereits frühzeitig mit einem aktiven Lebenswandel gelegt werden.

Altern – so zeigt die Übergangsforschung – geht oftmals mit einem Verlust von sozialen Kontakten und sozialer Teilhabe einher. Die v. a. mit der Kindererziehung zusammenhängenden familialen Kontakte verlieren an Bedeutung, der Freundeskreis wird kleiner. Seitens der Kommune gilt es, hierfür Kompensationsmöglichkeiten bereitzustellen und Alternativen zu ermöglichen.

In Übergängen – generell und speziell im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand – kann Diskontinuität entweder als Bedrohung oder als Chance wahrgenommen werden. Das hängt stark davon ab, wie der Ausstieg erlebt wurde: als legitimer Abschluss oder als „Abschiebung“. In Übergängen eröffnet sich auch die Möglichkeit für neue Selbstkonzepte, die allerdings eine „Verwurzelung“ in bereits gemachten Erfahrungen während der vorangegangenen Lebensphasen erfordern.

Altern – so zeigt sich in der empirischen Lebenslagenforschung – ist im Wandel begriffen: Die „Generali Altersstudie“⁶ etwa belegt, dass sich Altersschwellen deutlich verschieben, die über 65-Jährigen in Deutschland eine hohe Lebenszufriedenheit und materiellen Wohlstand aufweisen und ihr Aktivitätsniveau im Vergleich zu früheren Generationen gestiegen ist (mehr Sport, Reisen, bürgerschaftliches Engagement, Nutzung Neuer Medien). Das zentrale Leitmotiv dieser Generation ist Autonomie.

Entsprechend wandeln sich mittlerweile auch die Altersbilder, weg von einer ausschließlich Verlust fokussierenden, defizitorientierten Perspektive, hin zu differenzierteren Vorstellungen

4 Vgl. <http://www.ehrenamt-im-sport.de/de/ehrenamt-im-sport/projekt-attraktives-ehrenamt-im-sport> (30.07.2015)

5 Vgl. <http://www.nuernberg.de/internet/seniorenamt> (04.08.2015).

6 Vgl. Generali Zukunftsfonds (Hrsg.) (2013): Generali Altersstudie 2013 – Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Bonn.

eines „aktiven Alters“. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es nicht *den einen* Weg ins aktive Alter, sondern vielfältige Möglichkeiten gibt, Selbstbestimmtheit und Teilhabe auch im Alter aufrechtzuerhalten.

2 Welchen Stellenwert hat „Aktives Altern“ für die Kommune?

Im Bereich der staatlichen Daseinsvorsorge kommen den Kommunen bedeutende Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Zuständigkeiten zu. Was im Einzelnen zur „kommunalen Daseinsvorsorge“ zählt, ist Gegenstand gesellschaftlicher und politischer Auseinandersetzungen. Denn schließlich lassen sich aus dem Rechtsbegriff der Daseinsvorsorge einerseits Verpflichtungen der Kommune und andererseits Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger ableiten. Eine Schlüsselfrage im Handlungsfeld ist demnach, inwieweit aktives Altern die kommunale Daseinsvorsorge tangiert.

Historisch gewachsen ist in den Kommunen die „kommunale Altenhilfe“, die sich ursprünglich vor allem mit Pflege befasste und Defizite des Alters in den Vordergrund rückte und zu kompensieren versuchte. Auch dieser Ansatz ist im Wandel begriffen, geht es heute vielmehr darum, eine „alternde Stadtgesellschaft [zu] gestalten“. Mit diesem Wandel geht ein senienpolitischer Paradigmenwechsel einher: Galt es früher, Angebote zur Gestaltung eines individuellen aktiven Alterns (z. B. Bildungsangebote speziell für Ältere, Seniorenbegegnungsstätten) bereitzuhalten, wird heute aktives Alter auch als Chance des demografischen Wandels in der Bearbeitung seiner Folgen begriffen. Aus dieser Warte wollen wir als Kommune Ressourcen des aktiven Alterns für gemeinschaftliche Zwecke, für die Daseinsvorsorge vor Ort nutzen.

Zeitgemäße Seniorenpolitik wägt zunehmend das individuelle Wohl zugunsten des Gemeinwohls ab: Als Kommune müssen wir künftig weniger tun, um individuelle Bildungs- und Kulturbedürfnisse zu bedienen. Die sogenannten Babyboomer verfügen überwiegend über ausreichend Ressourcen und Kompetenzen, um diese Bedürfnisse selbst zu befriedigen. Der Kommune kommt dabei vorrangig die Aufgabe zu, zu informieren und einen Überblick über vorhandene Angebote zu schaffen. Allerdings wollen wir in der Altenhilfe dort unterstützend eingreifen, wo strukturelle Benachteiligungen (etwa materiell, hinsichtlich der Bildungsbiographie) vorliegen. Unsere eigenen Angebote stehen demnach derzeit vor einem tiefgreifenden Wandel.

Vor diesem Hintergrund möchte ich vier, mitunter beabsichtigt provokative Thesen formulieren:

1. Es ist nicht Aufgabe der Kommune, das individuelle Lebensglück alter Menschen zu optimieren! Dies könnte sogar in einer Bevormundung gipfeln, die der Selbstbestimmtheit der bzw. des Einzelnen zuwiderläuft.
2. Die Babyboomer haben eine besondere Verantwortung für Gemeinschaft, da sie in einer historisch besonders günstigen Situation – mit weniger materiellen Sorgen, besser ausgestattet – alt werden.
3. Gleichwohl ist es nicht die Aufgabe der aktiven Alten, als Ausfallbürgen für den Sozialstaat oder für die kommunale Daseinsvorsorge eingespannt zu werden.

4. Zunehmende Bedeutung kommt der Bearbeitung der Beteiligungsproblematik zu: Es wird immer nötiger, auch Menschen mit Migrationshintergrund und bildungsbenachteiligte Zielgruppen zu erreichen.

3 Was tut Nürnberg?

Was tut nun die Stadt Nürnberg, um a) Menschen bereits vor dem Übergang in den Ruhestand anzusprechen und b) aktives Altern im Alter zu fördern, also Menschen in der nachberuflichen Lebensphase für Aktivitäten zu gewinnen?

Eine „fürsorgliche Belagerung“ liegt uns fern, wir senden keine Stadtbediensteten aus, die an den Haustüren Älterer schellen, um sie zu Aktivität anzuhalten. Stattdessen setzen wir u. a. auf übergreifende Veranstaltungen, wie etwa die Seniorenmesse „Inviva“⁷, ein Format, das aus dem BAGSO-Seniorentag heraus entwickelt wurde und gerade neu konzipiert wird. Mit Themen wie „Was heißt erfolgreich Altern?“ erreichen wir etwa 15.000 Besucherinnen und Besucher. Darüber hinaus veranstalten wir alle zwei Jahre ein „Nürnberger Demographieforum“, das sich sowohl an das Fachpublikum als auch an die Allgemeinheit richtet, und in dem wir wichtige Themen des demographischen Wandels, Erkenntnisse aus Forschung und Praxis (auch zu Teilhabemöglichkeiten und Aktivität im Alter) verbreiten wollen.

Im Kompetenznetzwerk Wohnungsanpassungsberatung (KOWAB)⁸, das vom Seniorenamt unterstützt und fachlich begleitet wird, werden frühzeitig Informationen über Wohnen im Alter und Entlastungsmöglichkeiten zugänglich gemacht und individuelle Beratung vor Ort angeboten. Das KOWAB wird koordiniert vom Pflegestützpunkt Nürnberg (Stadt und Pflegekasernen sind hier gemeinsam Träger) und auch der Stadt seniorenrat (das ist der Nürnberger Seniorenbeirat) wirbt um Freiwillige, die in der Wohnungsanpassungsberatung ehrenamtlich tätig werden können.

In den Bereich „aktivierender“ Altenhilfe fallen auch Bildungsaktivitäten im Bildungszentrum Nürnberg, in der Altenakademie sowie Programmangebote der Begegnungsstätten. Die Angebotspalette im Bereich Sport und Bewegung wird von zahlreichen Sportvereinen und Bürgervereinen mitgestaltet und umfasst u. a. städtische Bewegungsparks für alle Generationen.

Zur Qualifizierung des ehrenamtlichen Engagements von Älteren gibt es verschiedene Weiterbildungsangebote, etwa im Rahmen der derzeit zwölf Seniorennetzwerke der Stadt oder auch Schulungen von Freiwilligen im Kontext von Engagement-Projekten, z. B. im vom Bundesfamilienministerium initiierten Programm „Anlaufstellen für ältere Menschen“.

Für ältere Migrantinnen und Migranten werden derzeit in einem Modellprojekt Seniorengruppen in Quartieren aufgebaut, die zuvorderst auf Gesundheit und Prävention fokussieren.

Wir versuchen inzwischen grundsätzlich, „Aktives Alter“ in der Quartiersentwicklung und hier vor allem über die Seniorennetzwerke einzubringen, indem wir das Angebot, das aus wach-

7 Vgl. <https://www.inviva.de> (04.08.2015).

8 <http://www.nuernberg.de/imperia/md/seniorenamt/dokumente/programmhefte/kowab-nbg-flyer.pdf> (04.08.2015)

senden Potenzialen des Alters erwächst, mit Nachfrage und Bedarf zusammenbringen. Beispiele hierfür sind ein ehrenamtlicher Fahrdienst in den Seniorennetzwerken, Stammtische von Hochbetagten oder Einkaufsdienste in Quartieren mit schlechter Nahversorgung. Ein Modellprojekt befasst sich mit ehrenamtlichen Handwerkerdiensten.

4 Fazit: Gibt es in den Kommunen ein Problem mit dem Aktiven Altern?

Kommunen haben dann ein Problem, wenn sie sich bis jetzt noch nicht mit dem demografischen Wandel auseinandergesetzt haben. Die Babyboomer sind Teil des demografischen Wandels und ein singuläres Phänomen: geburtenstarke Jahrgänge, die mit dem Eintritt in die nachberufliche Lebensphase auf einmal über mehr Zeit verfügen. Den Prognosen für Nürnberg folgend handelt es sich zwar um einen überschaubaren Anstieg, gleichwohl aber um ein „Mengenproblem“.

Dennoch brauchen wir keine „fürsorgliche Belagerung“. Die Älteren werden im Ganzen besser informiert, gesünder und aktiver sein als frühere Generationen im Ruhestand. Um ihnen einen Rahmen zu stecken, in dem sie ihr Alter erfolgreich und – auch gemeinwohlorientiert – aktiv gestalten können, bedarf es einer neuen Aufgabenverteilung in der Kommune: Aktives Altern wird zur „Gemeinschaftsaufgabe“, zu deren Bearbeitung die Kommune ebenso wie Stakeholder in die Pflicht zu nehmen sind. So ergeben sich hieraus auch neue Aufgaben für die Träger, die mit der Kommune an einem Strang ziehen sollten.

Aktives Altern hat sowohl eine individuelle als auch eine gesellschaftliche Seite. Als Kommunen haben wir besonders die zweite Seite in den Blick zu nehmen. Demzufolge fragen wir uns, was Aktives Altern zur Integration, Inklusion und Förderung der Teilhabe vor allem benachteiligter Gruppen insgesamt beitragen kann. Ansätze hierzu sind schon seit längerem vorhanden, doch die Zukunft ist offen und es gibt noch viel zu tun.

4 Ergebnisse des moderierten Rundgesprächs

Die Ergebnisse des moderierten Rundgesprächs fassen die Stellungnahmen und Diskussionsbeiträge der teilnehmenden Expertinnen und Experten zum Handlungsfeld „Übergänge gestalten“ zusammen.

4.1 Übergänge als Herausforderung und Chance

In der Diskussion wurde bekräftigt, dass mit dem nahenden Übergang der sogenannten Babyboomer in die nachberufliche Lebensphase alleine hinsichtlich ihrer Quantität eine besondere Herausforderung auf unsere Gesellschaft zukommt. Dies kann indes gleichermaßen als Chance betrachtet werden, wenn Menschen rechtzeitig auf diesen Übergang vorbereitet sind. Denn „aktives Altern“ impliziert gerade mit Blick auf die vergleichsweise gut gebildeten und gesunden, zudem stark besetzten Kohorten der Babyboomer beträchtliche Potenziale, die sowohl in Bezug auf das Individuum und ein längeres Leben in Selbstbestimmtheit und Teilhabe von Nutzen sein, als auch einen Mehrwert für das Gemeinwohl erbringen können. Auf Seiten des Individuums können Aktivitäten im Alter, vor allem im Rahmen von freiwilligem Engagement, bspw. zu fortgesetztem Kompetenzerwerb, zum Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden sowie zur Aufrechterhaltung bzw. zum Gewinn sozialer Kontakte beitragen. Auf Seiten der Gesellschaft liegt der gemeinwohlorientierte Mehrwert dieses Engagements etwa in seinem Beitrag zur Sicherung kommunaler Daseinsvorsorge. Unterstrichen wird, dass dieses Engagement auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht und im Sinne der Subsidiarität erfolgt.

4.2 Zentrale Aufgaben

Eine zentrale Aufgabe wurde in der **Sensibilisierung der Öffentlichkeit** für das Thema „Übergang in die nachberufliche Lebensphase“ ausgemacht. Hierbei geht es zum einen um Informationen über Handlungsbedarfe und -optionen. So sei z. B. „der Leidensdruck in der Wirtschaft“ (s. u.) nicht hoch genug, damit hier in der Fläche auf die kommende Herausforderung reagiert würde. Hier sei aufzuzeigen, „was passiert, wenn nichts passiert“.

Zum anderen gelte es, die breite Öffentlichkeit zu erreichen. Die herkömmlichen Begriffe der Altenpolitik sowie das „Senioren-Thema“ an sich erscheinen hier wenig geeignet, gesellschaftlichen Wandel zu initiieren. Hier braucht es **geeignete Instrumente**, etwa in der Verknüpfung von *Active Ageing Index* mit der *Generali-Altersstudie* (vgl. Anm. 6), deren Aktualisierung bis 2017 vorgesehen ist, sowie mit erprobten Programmen wie z. B. „*Engagierte Stadt*“⁹, in dem fünfzig Städte mit fachlicher Begleitung den Aufbau „bleibender Engagementlandschaften“ vorantreiben. Ratsam ist es auch, weniger das Alter zu reflektieren und sich mit nach wie vor überwiegend negativ konnotierten Begriffen auseinanderzusetzen als vielmehr **themen- und interessen geleitete Zugänge** zu erschließen. Und ein Vorschlag lautete mit Blick auf die Babyboomer, nicht etwa von der „Generation Übergang“, sondern von der „Generation Umgestalter“ zu sprechen.

9 Vgl. <https://www.engagiertestadt.de> (06.08.2015).

Um einen **gesamtgesellschaftlichen Diskurs zu „aktivem Altern“** anzustoßen, erscheint es zudem sinnvoll, die **Ressourcen der Babyboomer** in den Mittelpunkt des Transfers zu stellen: Babyboomer zeichnen sich nicht nur durch ihre Quantität, sondern auch durch ihre **Heterogenität** und eine **Vielzahl neuer Lebensentwürfe**, die mit ungleich fragmentierteren Lebensläufen als in vorangegangenen Generationen einhergehen, aus. Insofern, so eine Teilnehmerin, sollten wir auf die Potenziale dieser Generation bauen und ihr ebenso vielfältige Lösungsmöglichkeiten zur Bearbeitung der Herausforderungen des demografischen Wandels zutrauen können.

Diese Heterogenität impliziert aber auch, dass es kein passendes Patentrezept für einen gelingenden Übergang geben kann. Vielmehr gehe es darum, z. B. an einer *Lebenslaufpolitik* (vgl. Gauck 2015)¹⁰ orientiert **Rahmenbedingungen und „Strukturen für gelingende Übergänge“** zu schaffen, in denen die **Gestaltung der jeweiligen Übergänge der/dem Einzelnen in Eigenverantwortung obliegt**. Demnach besteht die zentrale Unterstützungsaufgabe darin, **Gelegenheitsstrukturen und Gestaltungsspielräume zu schaffen**.

4.3 Voraussetzungen zum Handeln

„Übergänge gestalten“ wird zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, die ein Umdenken in der Gesellschaft, genau genommen **neue Altersbilder**, und **sektorenübergreifende Kooperationen** erfordert:

- Ein Umdenken ist dahingehend notwendig, als uns mit einer in den letzten 100 Jahren um etwa 30 Jahre gestiegenen Lebenserwartung in guter körperlicher und geistiger Verfassung auch im Alter von über 50 Jahren die Möglichkeit für persönliches Fortkommen oder Neuorientierung offen steht. Wir sollten daher Alter in zeitgemäßen Bildern auch hinsichtlich seiner Potenziale begreifen (vgl. Gauck 2015, Anm. 10).
- Sektorenübergreifende Kooperationen sind erforderlich, da diese Aufgabe nur in Zusammenarbeit von Staat (Ländern, Kommune), Wirtschaft und Zivilgesellschaft bewältigt werden kann.

Ferner wurde deutlich, dass es nicht neuer Erkenntnisse im Handlungsfeld bedarf, sondern nach zehnjähriger Diskussion vielmehr darum gehe, das gewonnene Wissen zu nutzen, um Übergangmanagement konkret zu gestalten. Voraussetzungen hierfür sind, **das Wissen im Handlungsfeld zu bündeln** und erprobte, **gute Praxisbeispiele**, wie sie etwa auch durch die Teilnehmenden auf dem Workshop vertreten sind, zu sammeln und modellhaft zu nutzen.

4.4 Intersektoralität: Aufgaben einzelner Akteure

„Übergänge gestalten“ als gesellschaftliche Aufgabe erfordert die Zusammenarbeit von Politik, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Im Rundgespräch wird von guten Erfahrungen in intersektoralen Kooperationen, z. B. von Kommunen mit Handwerkskammern,

¹⁰ Vgl. die Rede des Bundespräsidenten Joachim Gauck zu neuen Altersbildern in einer Gesellschaft des längeren Lebens anlässlich der Ausstellungseröffnung „Dialog mit der Zeit“ am 31. März 2015 in Berlin, Download: <http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2015/03/150331-Altersbilder.html> (06.08.2015).

der Industrie- und Handelskammer, Freiwilligenagenturen und/oder Seniorenbüros, berichtet. Aufgrund unterschiedlicher Handlungslogiken (etwa von eher ergebnisorientierter Verwaltung und eher ergebnisoffener, eigensinniger Zivilgesellschaft) ist dies oftmals mit anfänglichen Anstrengungen verbunden („Zusammenarbeit entsteht nur durch zusammen arbeiten“, merkt ein Teilnehmer an). Gleichwohl können sich die Akteure mit ihrem komplementären Know-how in der Praxis vortrefflich ergänzen.

Nachfolgend wird die Diskussion zu Aufgaben und Zuständigkeiten einzelner Akteure im Rahmen sektorenübergreifender Kooperationen entlang der drei gesellschaftlichen Sektoren Staat (Länder, Kommunen), Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammengefasst.

4.4.1 Staat und Politik

Wenngleich die Politik nicht alles lösen kann und – mit Blick auf Selbstbestimmtheit und Selbstorganisation der Zivilgesellschaft – soll, vermag sie Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten für eine heterogene Gesellschaft eröffnet werden. Unter Verweis auf die Rede des Bundespräsidenten zu „neuen Altersbildern in einer Gesellschaft des längeren Lebens“ wurde angeregt, sich dabei gleichsam als Leitbild an einer neuen Lebenslaufpolitik zu orientieren, in der es im Kern darum geht, Lebenszeit neu zu strukturieren und neue Muster für lange Lebensläufe sowie neue Verflechtungen von Lernen, Arbeit und Privatem zu berücksichtigen (Gauck 2015: 3; s. Anm. 10). Zudem müsse Politik langfristiger, über einzelne Legislaturperioden hinweg planen („Eine Gesellschaft des längeren Lebens braucht eine Politik des längeren Atems“).

Der Bund – und hier insbesondere das BMFSFJ – kann im Rahmen seiner Anregungsfunktion Projekte und Programme auf den Weg bringen und den Transfer mit guten, modellhaften Praxisbeispielen befördern. Der Aktionsradius des Bundes ist – etwa mit Blick auf die Schaffung von Strukturen vor Ort – jedoch aufgrund der Zuständigkeiten im föderalen System limitiert. Diskutiert wurde aber, ob der Bund über seine impulsgebende Funktion hinaus nicht auch Wege findet, neue Förderansätze zu entwickeln. Schließlich werde über „Engagierte Stadt“ durchaus auch lokale Infrastruktur gefördert.

Im Themenfeld wird über den vom BMFSFJ initiierten „Runden Tisch Aktives Altern – Übergänge gestalten“ ein zweijähriger Diskussionsprozess unter Einbeziehung aller relevanten Akteure angestoßen, in dem es um die Spezifizierung von Handlungserfordernissen und Handlungsmöglichkeiten geht und der einen gesamtgesellschaftlichen Diskurs zum Zusammenleben in einer alternden Gesellschaft anregen soll.

Seitens der Politik wäre schließlich zu klären, welche Maßnahmen in der Regelpraxis etabliert werden sollen und welche Schritte hierfür notwendig sind.

4.4.1.1 Die Kommune

Die Kommune ist der Ort, dessen lebensweltlicher und sozialräumlicher Kontext unser Zusammenleben prägt. Daher kommt dem kommunalem Übergangmanagement eine zentrale Rolle im Handlungsfeld „Aktives Altern – Übergänge gestalten“ zu.

Verschiedene Lösungsansätze wurden im Statement von Klaus Schmitz am Nürnberger Beispiel vorgestellt. Angesichts der Erkenntnis, dass aktives Altern bereits in der Jugend vorbereitet wird, stellt sich die Frage nach einer bereichsübergreifenden Sozialplanung, die allen Bewohnerinnen und Bewohnern Rechnung trägt und zugute kommt. Zum Nürnberger Beispiel wurde indes auch eingewendet, es brauche sehr wohl noch die Angebote spezifisch für ältere Menschen, insbesondere im Bereich allgemeiner Weiterbildung.

Und schließlich wurde diskutiert, was Kommunen selbst als Arbeitgeber tun bzw. tun können, um ihre Angestellten auf den Übergang in die nachberufliche Lebensphase vorzubereiten und ihnen Gestaltungsmöglichkeiten hierfür zu eröffnen. Vor allem auch die Kommunen, die Engagement im Quartier brauchen und fördern wollen, müssten als Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten, sich vor ihrem Ausscheiden (3–5 Jahre vorher) aus dem Beruf mit der Frage zu beschäftigen, was danach kommen kann („Selbstklärungsangebote“).

4.4.2 Die Wirtschaft

Es wurde einhellig festgestellt, dass der Wirtschaft in diesem Handlungsfeld eine zentrale Rolle zukommt. Vor allem Unternehmen seien angesichts der offensichtlich fließenden Grenzen zwischen demografischer Herausforderung, den Anstrengungen der Personalentwicklung und dem daraus resultierenden bürgerschaftlichen Engagement gefordert.

Die Personalentwicklung von heute müsse längerfristig und nachhaltiger ausgerichtet werden als bisher und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig bis zum 75. Lebensjahr in den Blick nehmen. So gebe es bspw. bereits „Horizonte-Workshops“, auf denen 40- bis 45-Jährige dazu arbeiten, wie sie ihre Zukunft, z. B. die nächsten 35 Jahre gestalten möchten.

Von grundlegender Bedeutung für das Individuum vor dem Ausscheiden aus dem Beruf ist die Wertschätzung für das, was gewesen ist. Ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erfolgt oftmals unfreiwillig und ohne Vorbereitung, was eine denkbar schlechte Voraussetzung für ein aktives Alter ist. Wichtig ist hingegen, gut abzuschließen, was vorher war. Schließlich mache Arbeit und die Identifikation damit den Menschen aus: Hier findet er seine Netzwerke, hier erlebt er es, gebraucht zu werden und hier erhält er eine Aufgabe (zur Diskussion um den Arbeitsbegriff s. u. 4.6).

Auch ein „Weitwinkel in der Selbstreflexion“ – Was bin ich denn schon immer neben meinem Beruf? – und die (Wieder-)Entdeckung der eigenen Rollenvielfalt können bei der Vorbereitung auf ein aktives Altern hilfreich sein.

Dabei sind Fragen des Übergangsmangements nicht etwa nur eine gesellschaftspolitische, altruistische Aufgabe, sondern ebenso eine Aufgabe, die sich betriebswirtschaftlich rechnet: Engagementförderung für 50- bis 55-Jährige – so zeigen bisherige Beispiele – führt dazu, dass diese mit neuen Eindrücken, die für die Unternehmenskultur bereichernd sein können, und mit neuer Motivation auch für das eigene Unternehmen zurückkommen.

Einen Beitrag zum „aktiven Altern“ leisten auch Unternehmen, die es ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, (ggf. auch in geringerem Ausmaß) weiterhin für sie tätig zu sein, was beiden Seiten zugutekommt.

4.4.3 Die Zivilgesellschaft

In der Zivilgesellschaft geht es „um die Qualität des sozialen, politischen und kulturellen Zusammenlebens, um gesellschaftlichen Zusammenhalt und ökologische Nachhaltigkeit.“ Vor diesem Hintergrund werden „die demokratischen und sozialen Strukturen durch die aktiv handelnden, an den gemeinschaftlichen Aufgaben teilnehmenden Bürgerinnen und Bürger mit Leben erfüllt, verändert und auf zukünftige gesellschaftliche Bedürfnisse zugeschnitten“ (Enquete-Kommission 2002: 59)¹¹.

Bereits die den Workshop einleitenden Statements aus der Praxis hatten verdeutlicht, dass (Infrastruktur-)Einrichtungen und Assoziationen der Zivilgesellschaft unverzichtbar sind, um aktives Altern mit und in den Kommunen zu ermöglichen. Gegenstand war hier auch der besondere Beitrag von Sportvereinen zum Erhalt von Gesundheit, Fitness und Mobilität im Alter sowie dazu, Menschen auch im Alter „in Bewegung zu bringen“.

Einrichtungen und Assoziationen der Zivilgesellschaft eröffnen nicht nur älteren Menschen die Möglichkeit, ihre freie Zeit und ihre Kompetenzen mit ihrem Engagement anzubieten. Ein Teilnehmer kritisierte den Begriff „Engagement-Angebote“ in Zuordnung zu zivilgesellschaftlichen (Infrastruktur-)Einrichtungen und Assoziationen; schließlich seien es die Freiwilligen, die ihre Zeit und Kompetenzen anböten. Gleichwohl können gerade diese Einrichtungen an den Schnittstellen zwischen Sektoren und Akteursgruppen vor Ort koordinierend agieren, das Engagement der Freiwilligen vermitteln, fachlich und beratend begleiten sowie den Freiwilligen Raum für soziale Kontakte und Austausch schaffen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros (BaS) nimmt sich mit dem Projekt „Generation Erfahrung – Chance 50plus“ explizit des Themas „Übergang in die nachberufliche Zeit“ an. Im Fokus stehen die Perspektiven älterer Arbeitnehmer:

„Durch den demografischen Wandel steht die Personalentwicklung vieler Unternehmen vor neuen Herausforderungen. Eine aktive Gestaltung der letzten fünf bis zehn Berufsjahre trägt dazu bei, den Übergang in die nachberufliche Zeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sinnvoll zu gestalten.“¹²

Eine allen Beteiligten nutzbringende Engagementpolitik, so die einhellige Meinung der Teilnehmenden, dürfe nicht auf die Instrumentalisierung bürgerschaftlichen Engagements abzielen. Vielmehr gehe es um „*Empowerment*“, darum, ältere Menschen dabei zu unterstützen anzubieten, was sie anbieten können und wollen, und ihre Potenziale im Sinne des Subsidiaritätsprinzips nutzbar zu machen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Freiwilligkeit dieses Angebots. Komplementär bedeutet dies: Auch das Recht auf Rückzug und Verweigerung ist anzuerkennen.

11 Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen.

12 Vgl. <http://www.seniorenbueros.org/?id=131> (11.08.2015).

4.5 Offene Fragen

In dem Rundgespräch wurden auch einige Themen und Fragestellungen angesprochen, die perspektivisch vertieft werden sollten:

- „Übergänge gestalten“ betrifft nicht alleine den Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase: der Auszug der Kinder aus dem geteilten Haushalt, die Pflege der Eltern (Pflege/Beruf/Familie), der Verlust des Partners bzw. der Partnerin, der Übergang vom dritten ins vierte Lebensalter sind einige Beispiele. So wies eine Teilnehmerin darauf hin, wie schmerzhaft etwa der Abschied vom Ehrenamt gerade für Menschen im „aktiven Alter“ sein kann. Zudem sind Übergänge auch unter Gender-Aspekten oder auch unter Berücksichtigung des Ost-West-Aspektes zu betrachten.
- Auch die Frage der Verteilungsgerechtigkeit, der zunehmenden Kluft zwischen arm und reich wurde angeschnitten. Vor dem Hintergrund laufender Diskussionen um das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Engagement bzw. über die Monetarisierung bürger-schaftlichen Engagements ist bspw. von Interesse, ob ältere Menschen auf einen Zu-verdienst angewiesen sind.
- Welche Zugänge zu Gestaltungsmöglichkeiten eines aktiven Alters haben benachteilig-te Gruppen, z. B. auch mit Blick auf Ressourcenverknappung im Alter? Im Rahmen des Runden Tisches Aktives Altern wird sich etwa die Arbeitsgruppe „Bildung im und für das Alter“ damit befassen, wie bildungsbenachteiligten Menschen Zugänge zur allge-meinen Weiterbildung im Alter erschlossen werden können.
- Welche Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderung, den Übergang in den soge-nannten Ruhestand zu gestalten? Hier gibt es kein Personal, um sie zu begleiten.
- Welche Aspekte sind zu berücksichtigen, wenn Menschen mit anderen kulturellen So-zialisationserfahrungen, v. a. Menschen mit Migrationshintergrund, bei der Gestaltung von Übergängen unterstützt werden sollen?

4.6 Fazit

Sowohl aus individueller als auch aus sozialer Perspektive birgt die Bearbeitung des Über-gangs von der Erwerbsphase in die nachberufliche Lebensphase beachtliche Potenziale. Um diese nutzbar zu machen, bedarf es Strukturen und systematischer Organisation: So zeigt das Beispiel „Übergang Familie/Beruf“, obschon die damit einhergehenden Probleme kei-neswegs gelöst sind, dass das Thema aufgrund einer systematischen Rahmung salonfähig geworden und in den Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Diskurse gerückt ist. Analog hierzu ist mit dem Thema „Übergangsmanagement“ zu verfahren.

Vorrangiges Ziel des „Runden Tisches Aktives Altern – Übergänge gestalten“ ist es, einen gesellschaftlichen Diskurs anzuregen. In einem solchen Diskurs ist grundlegend auszuhan-deln, wie wir eigentlich zusammenleben möchten. Auf der Ebene des Individuums geht es um die Fragen: „Wie möchte ich eigentlich leben? Was muss ich dafür tun? Und was muss ich jetzt dafür tun, damit ich im Alter bzw. in der nachberuflichen Lebensphase so leben

kann, wie ich möchte?“. Deutlich wurde, dass eine erfolversprechende Vorbereitung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase frühzeitig beginnen sollte und die/der Einzelne schon im mittleren Lebensalter reflektieren sollte, wo sie/er eigentlich hin will.

Dieser Diskurs umfasst auch unser Verständnis von „Arbeit“: „Gute Arbeit“ meint mehr als bloßen Broterwerb. Sie sollte auch sinnstiftend sein, sollte mit Wertschätzung und Anerkennung einhergehen und nicht zuletzt auch Spaß und Freude mit sich bringen. Auf dem Weg von einer Erwerbsarbeitsgesellschaft in eine Tätigkeitsgesellschaft können wir uns daran gewöhnen, dass wir ein Leben lang arbeiten bzw. „tätig sein“ werden.

Nicht zuletzt geht es damit auch um die Stärkung einer Kultur der Vielfalt, Anerkennung bzw. Wertschätzung, der Kooperation und Solidarität, zusammengefasst um Fragen der Gemeinschaft. Welche Strukturen brauchen wir, damit eine solche Kultur sich weiterentwickeln kann? Welche Rahmungen sind erforderlich, um Eigen- und Mitverantwortung zu fördern, damit sich die Potenziale des aktiven Alters entfalten können?

Viele Entwicklungen sind nicht abzusehen: Eine Teilnehmerin berichtete bspw. von einer neuen Generation Freiwilliger, die ein hohes Anspruchsdenken haben und den Einsatz ihres Engagements gleichsam „all inclusive“ vorbereitet wissen möchten. Dabei bleibt es letztlich die Aufgabe des Individuums, Übergänge zu gestalten. Es gilt, ihm dafür Strukturen bereitzuhalten, die vielfältige Lösungen ermöglichen.

Der „Runde Tisch Aktives Altern – Übergänge gestalten“ wird mit seinen drei Arbeitsgruppen in einem zweijährigen Prozess das Handlungsfeld strukturieren und bearbeiten. Für die Arbeit des Runden Tisches und seiner Arbeitsgruppen wird das BMFSFJ auch künftig gezielt auf den – u. a. auch durch diesen Vorbereitungsworkshop – entstehenden Pool von Expertinnen und Experten zum Thema zurückgreifen.

5 Anhang: Liste der Teilnehmenden

Teilnehmende	Funktion/Institution
Christian Adams	Zwischen Arbeit und Ruhestand (ZWAR) e. V., Zentralstelle NRW
Friedemann Binder	Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD (EAfA)
Ute Blessing-Kapelke	Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)
Beate Brinkmann	BMFSFJ, Referat 311 Grundsatzfragen des Aktiven Alterns
Dr. Antje Eichler	ISS-Frankfurt a. M.
Petra Fuchs	Deutscher Verein, Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement
Simone Franke-Müller	BMFSFJ, Referat 312 Bildung für ältere Menschen
Dr. Ludger Klein	ISS-Frankfurt a. M.
Wolfgang Kleemann	ISS-Frankfurt a. M.
Peter Kupferschmid	BMFSFJ, Referat 311 „Grundsatzfragen des Aktiven Alterns“
Dr. Susanne Nonnen	Senior Expert Service (SES) Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH
Nicola Röhricht	BAGSO Service GmbH, Projekt „Senioren-Technik-Botschafter“
Klaus Schmitz	Stadt Nürnberg, Amt für Senioren und Generationenfragen; Grundsatzfragen, Planung
Dr. Christiane Schönknecht	Gesellschaft für Organisationsberatung in der Sozialen Arbeit mbH (beim AWO-Bundesverband)
Christoph Zeckra	Generali Zukunftsfonds