

Handlungsfelder gelingenden Alterns im demografischen Wandel

Ute Leber, Jens Stegmaier und Anita Tisch behandeln die „Altersspezifische Personalpolitik in der betrieblichen Praxis“ anhand neuer Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. *Frank Schulz-Nieswandt* erörtert das „Wohnen im Alter in der Gemeinde – zwingende Gründe und kulturelle Barrieren der

De-Institutionalisierung“. *Cornelia Au* und *Doris Sowarka* widmen sich der Thematik „Intergenerationelle Projekte – Kontakte zwischen Alt und Jung außerhalb der Familie. *Christoph Braß* gibt in seinem Beitrag „Der Bürgerdialog Demografischer Wandel“ eine Übersicht über den vom Bundesministerium für Bildung initiierten und durchgeführten Bürgerdialog.

informationsdienst altersfragen

ISSN 1614-3566
A 20690E

Heft 04, Juli / August 2013
40. Jahrgang

Herausgeber:
Deutsches Zentrum
für Altersfragen

04

Inhalt

Editorial

- 3 Handlungsfelder gelingenden Alterns im demografischen Wandel
Cornelia Au und Doris Sowarka

Aus der Altersforschung

- 4 Altersspezifische Personalpolitik in der betrieblichen Praxis
Ute Leber, Jens Stegmaier und Anita Tisch
- 9 Wohnen im Alter in der Gemeinde – zwingende Gründe und kulturelle Barrieren der De-Institutionalisierung
Frank Schulz-Nieswandt
- 16 Intergenerationelle Projekte – Kontakte zwischen Alt und Jung außerhalb der Familie
Cornelia Au und Doris Sowarka

- 19 Kurzinformationen aus der Altersforschung

Aus Politik und Praxis der Altenhilfe

- 20 Der Bürgerdialog „Demografischer Wandel“
Christoph Braß
- 26 Kurzinformationen aus Politik und Praxis der Altenhilfe
- 27 **Aus dem Deutschen Zentrum für Altersfragen**

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Manfred-von-Richthofen-Straße 2
12101 Berlin
Telefon (030) 2607400, Fax (030) 7854350

DZA im Internet:
www.dza.de

Presserechtlich verantwortlich:
Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer

Redaktion:
Cornelia Au und Dr. Doris Sowarka
ida@dza.de

Gestaltung und Satz:
Mathias Knigge (grauwert, Hamburg)
Kai Dieterich (morgen, Berlin)

Druck:
Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zwei-monatlich. Bestellungen sind nur im Jahresabonnement möglich. Jahresbezugspreis 25,- EURO einschließlich Versandkosten; Kündigung mit vierteljährlicher Frist zum Ende des Kalenderjahres. Bezug durch das DZA. Der Abdruck von Artikeln, Grafiken oder Auszügen ist bei Nennung der Quelle erlaubt. Das DZA wird institutionell gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

ISSN 1614-3566

Handlungsfelder gelingenden Alterns im demografischen Wandel

Cornelia Au und Doris Sowarka

¹ Vgl. z.B. Räder, E. (2013): Alt werden in Arbeit – wie kann das gelingen? In: WSI-Mitteilungen 6/2013, Seiten 373–378

² Jährliche Befragung von ca. 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen

³ Vgl. z.B. A. Kuhlmei, D. Dräger, M. Winter u. E. Beikirch (2010): COMPASS – Versichertenbefragung zu Erwartungen und Wünschen an eine qualitativ gute Pflege. In: Informationsdienst Altersfragen, 37(4), S. 4–11

Auf der Tagungsordnung verschiedenster Akteure stehen derzeit vielfältige Handlungsoptionen, die sich der Frage zuwenden, wie die gesellschaftlichen Veränderungen infolge der sich wandelnden Altersstruktur der Bevölkerung gesteuert und gestaltet werden können. Der Altersstrukturwandel wirkt sich nachhaltig auf alle Altersgruppen aus und tangiert die unterschiedlichsten Gesellschaftsbereiche und Politikfelder, von der Infrastruktur ländlicher Räume / Städte über den Arbeitsmarkt bis hin zu den Versorgungssystemen und Strukturen.

Der Schwerpunkt dieses Hefts liegt auf ausgewählten Handlungsfeldern, die für die Lebensverhältnisse und –führung älterer Menschen bedeutsam sind. In den Beiträgen werden die Handlungsfelder aus zwei Perspektiven betrachtet:

Aus der Politik werden die Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführten Bürgerdialogs „Demografischer Wandel – Wie bleibt unser Land ideenreich und innovativ?“ für die Schwerpunkte *Ältere in der Arbeitswelt*, *Austausch zwischen Jung und Alt* sowie *Gemeinsam lernen* vorgestellt. In den vom BMBF initiierten Bürgerdialogen hatten Bürgerinnen und Bürger Gelegenheit, ihre Wünsche und Erwartungen gegenüber Akteuren aus Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft für die Gestaltung der Lebensverhältnisse zu artikulieren.

Die Beiträge *aus der Wissenschaft* behandeln drei Handlungsfelder. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wurde beschlossen und die Erwerbsbeteiligung Älterer ist in den letzten Jahren gestiegen, trotzdem bleibt die alters- und alternsgerechte Arbeitswelt ein Handlungsbereich mit nicht wenig ungelösten Problemen¹. Anhand der Daten des IAB-Betriebspanels² 2011 bilanzieren Ute Leber,

Jens Stegmaier und Anita Tisch die „Altersspezifische Personalpolitik in der betrieblichen Praxis“ und diskutieren die Ergebnisse der Anteile älterer Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung und betrieblichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes.

Aus vielen Studien ist der Wunsch des Verbleibs im eigenen Wohnumfeld auch bei Pflegebedürftigkeit bekannt³; derzeit werden in vielen Initiativen die Möglichkeiten hierfür über Netzerkennung und Quartiersentwicklung entwickelt und erprobt.

Frank Schulz-Nieswandt thematisiert kulturell verankerte Mechanismen der Ausgrenzung u.a. des leidenden Menschen, die eine Deinstitutionalisierung erschweren. Sie stellen die Gesellschaft vor die Notwendigkeit, sich damit auseinanderzusetzen, um im Sinne der Radikalität der Behindertenrechtskonvention dem Anspruch eines inklusiven Gemeinwesens gerecht zu werden.

In einem kurzen Beitrag geben Cornelia Au und Doris Sowarka einen Einblick in die Thematik außerfamiliärer intergenerationeller Projekte zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenseins von Alt und Jung und einigen Voraussetzungen ihrer Gestaltung.

Altersspezifische Personalpolitik in der betrieblichen Praxis¹

Ute Leber, Jens Stegmaier und Anita Tisch

¹ Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine gekürzte Fassung von: Ute Leber/Jens Stegmaier/Anita Tisch (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht 13/2013.

² Maintz, G. (2002): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.). Fehlzeitenreport 2002, Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Springer-Verlag Berlin Heidelberg

³ Apel, H.; Fertig, M. (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 1, S. 5-28.

⁴ Ilmarinen, J. (2005): Towards a longer worklife: ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.

Der Anteil älterer Mitarbeiter an den betrieblichen Belegschaften ist in den letzten Jahren deutlich angewachsen. Stellten die über 50-Jährigen den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge im Jahr 2002 noch rund 19 % der Beschäftigten, waren es im Jahr 2011 bereits 27 %. Die Alterung der Belegschaften stellt die Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Um die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten und ein alter(n)sgerechtes Arbeiten zu ermöglichen, können und sollten Betriebe wie auch Arbeitnehmer Maßnahmen der Weiterbildung, des Gesundheitsschutzes oder der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung ergreifen. Wie verbreitet solche Aktivitäten in der betrieblichen Praxis sind und wie sich ihre Bedeutung im Zeitverlauf entwickelt hat, wird im vorliegenden Beitrag auf der Basis einer Betriebs- und einer Personenbefragung untersucht.

Voraussetzungen für eine längere Erwerbstätigkeit

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist grundsätzliche Voraussetzung dafür, dass Ältere einen Arbeitsplatz finden bzw. länger in Beschäftigung bleiben können. Beschäftigungsfähigkeit wurde lange Zeit mit der körperlichen und mentalen Arbeitsfähigkeit gleichgesetzt und als individuelle Eigenschaft betrachtet, die mit dem Alter abnimmt. Heute weiß man, dass ältere Erwerbspersonen nicht zwangsläufig weniger leistungsfähig und belastbar sind, und dass Leistungsunterschiede innerhalb einer Altersgruppe weitaus größer sind als diejenigen zwischen den Altersgruppen. Die körperliche und mentale Arbeitsfähigkeit wird stärker von aktuellen und vergangenen Arbeitsbelastungen und Lernmöglichkeiten beeinflusst als durch das kalendarische Alter einer Person (Maintz 2002).²

Beschäftigungsfähigkeit wird dabei als Zusammenspiel persönlicher Fähig- und Fertigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes verstanden (Apel u. Fertig 2009).³ Danach sind zum einen individuelle Ressourcen wie die physische und die psychische Gesundheit, Kompetenzen, die Motivation sowie die Einstellung der Erwerbspersonen zentral für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Zum anderen wird aber auch die Bedeutung arbeitsplatzspezifischer Anforderungen und Gegebenheiten betont und davon ausgegangen, dass Faktoren, wie die Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsbelastungen ebenso wie das Verhalten der Vorgesetzten oder das Verhältnis zu den Kollegen, die individuellen Fähig- und Fertigkeiten sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit beeinflussen (Ilmarinen 2005).⁴

Vor diesem Hintergrund bieten sich verschiedene Ansatzpunkte, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter hinweg aufrecht zu erhalten. Betriebe, Arbeitnehmer und ihre Interessensvertretungen können Aktivitäten im Bereich der Bildung, des Gesundheitsschutzes, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Laufbahngestaltung sowie der Unternehmenskultur ergreifen. In der Literatur ist man sich darin einig, dass diese Maßnahmen nicht erst im Alter ansetzen sollten, sondern möglichst über das gesamte Erwerbsleben hinweg durchgeführt werden sollten. Hat ein Beschäftigter beispielsweise viele Jahre lang an keiner Weiterbildung teilgenommen, besteht die Gefahr, dass er das Lernen bereits verlernt hat. Das Gleiche gilt für körperliche Verschleißerscheinungen, denen möglichst präventiv durch Aktivitäten der Gesundheitsförderung oder der Arbeitsplatzgestaltung begegnet werden sollte.

Betriebliches Angebot an altersspezifischer Personalpolitik

Das IAB-Betriebspanel, eine jährliche Befragung von rund 16 Tausend Betrieben aller Branchen und Größenklassen, liefert Informationen dazu, wie verbreitet Maßnahmen der altersspezifischen Personalpolitik in der betrieblichen Praxis sind. Danach haben im Jahr 2011 drei Viertel aller Betriebe überhaupt ältere⁵ Mitarbeiter beschäftigt. Von diesen Betrieben hat knapp jeder fünfte zumindest eine Maßnahme eingesetzt, die sich speziell an die älteren Beschäftigten richtet. Das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen unterscheidet sich dabei deutlich zwischen Betrieben verschiedener Branchen. Weit überdurchschnittlich werden altersspezifische Maßnahmen von Betrieben der Öffentlichen Verwaltung/ Sozialversicherung (66 %) sowie vom Bereich Bergbau/Energie/Wasser (45 %) eingesetzt. Hierbei handelt es sich um jene Branchen, in denen auch der Anteil älterer Mitarbeiter besonders hoch ist. Ein nur unterdurchschnittliches Engagement findet sich hingegen in der Land- und Forstwirtschaft (9 %), dem Baugewerbe (13 %) sowie dem Handel (13 %) – also tendenziell in den Sektoren, in denen der Anteil älterer Beschäftigter vergleichsweise gering ist.

Der Einsatz von Aktivitäten der altersspezifischen Personalpolitik wird neben der Branchenzugehörigkeit auch durch die organisatorischen und finanziellen Ressourcen eines Unternehmens und damit seiner Größe beeinflusst. Differenziert man den Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen nach der Beschäftigtenzahl, so zeigt sich, dass der Durchschnittswert stark durch die vergleichsweise geringen Aktivitäten der Kleinbetriebe bestimmt wird, die den großen Teil der deutschen Betriebslandschaft stellen. Während von den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten im Jahr 2011 nur etwa jeder zehnte Betrieb mit älteren Mitarbeitern zumindest eine altersspezifische Personalmaßnahme angeboten hat, traf dies von den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten auf fast alle zu (92 %).

Deutlich wird der Größeneffekt auch, wenn man die Reichweite der altersspezifischen

Personalpolitik nicht über die Betriebe, sondern über die Beschäftigten hinweg betrachtet. So haben im Jahr 2011 zwar nur 18 % der Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten Aktivitäten für diese Mitarbeitergruppe durchgeführt, doch arbeiteten in diesen Betrieben 56 % aller Beschäftigten. Für Kleinbetriebe ist außerdem anzunehmen, dass ihr tatsächliches Engagement möglicherweise etwas über das im IAB-Betriebspanel erfasste Niveau hinausgeht.⁶

Im Zeitverlauf fällt auf, dass sich an der vergleichsweise geringen Verbreitung des Anteils der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in den letzten zehn Jahren nur wenig geändert hat⁷. Der gestiegene Anteil älterer Mitarbeiter an den betrieblichen Belegschaften scheint demnach nicht mit einem verstärkten Einsatz entsprechender Personalaktivitäten einherzugehen. Wirft man jedoch einen Blick unter die Oberfläche, so werden durchaus Veränderungen erkennbar. Daher wird im Folgenden die Verbreitung einzelner Maßnahmen betrachtet.

Bedeutung einzelner altersspezifischer Personalmaßnahmen

Im Hinblick auf die Verbreitung einzelner Maßnahmen im Jahr 2011 ist festzustellen, dass von den verschiedenen erfassten Aktivitäten die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung sowie die Altersteilzeit die größte Rolle spielen. Diese wurden von 9 bzw. 8 % der Betriebe (mit älteren Mitarbeitern) durchgeführt, gefolgt von altersgemischten Arbeitsgruppen (6 %). Den anderen Maßnahmen⁸ kam hingegen in der betrieblichen Praxis nur eine sehr untergeordnete Rolle zu. So gaben nur zwischen 1 und 4 % der Betriebe mit älteren Mitarbeitern an, entsprechende Maßnahmen einzusetzen (Abbildung 1).

Während das Angebot an altersspezifischer Personalpolitik insgesamt in der zeitlichen Entwicklung relativ stabil geblieben ist, sind für den Einsatz einzelner Maßnahmen durchaus Veränderungen auszumachen. So ist im Zeitverlauf der Anteil der Betriebe mit Regelungen zur Altersteilzeit zurückgegangen, was zum großen Teil auf das Auslaufen der

⁵ hier definiert als über 50-jährige

⁶ Quantitative Erhebungen wie das IAB-Betriebspanel haben ihren Fokus auf formellen Personalmaßnahmen, wohingegen gerade in kleineren Betrieben eher informelle Aktivitäten oder situative Lösungen im Vordergrund stehen dürften.

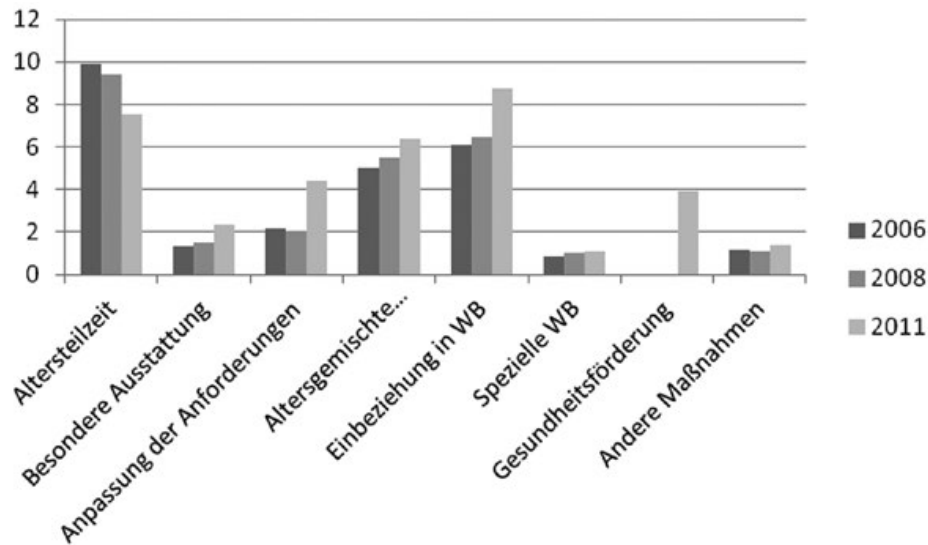
⁷ Jeweils für die Jahre 2002, 2006, 2008 und 2011: Deutschland 20%-17%-17%-18%; Westdeutschland 20%-18%-18%-18%; Ostdeutschland 18%-18%-16%-17%. Beim zeitlichen Vergleich ist einschränkend zu beachten, dass sich die abgefragten Items geringfügig geändert haben. So wurde z. B. im Jahr 2011 erstmals das Item „Gesundheitsförderung“ aufgenommen.

⁸ Die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, die Gesundheitsförderung oder die spezifische Weiterbildung für Ältere.

Abbildung 1: Anteil der Betriebe (in Prozent) mit Angeboten an einzelnen Maßnahme

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008, 2011 (hochgerechnete Angaben)

Hinweise: Angaben sind Mehrfachnennungen. Das Merkmal Gesundheitsförderung wurde in 2011 erstmals erhoben.



finanziellen Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen sein dürfte. Haben im Jahr 2006 noch 10 % der Betriebe Maßnahmen der Altersteilzeit eingesetzt, ist dieser Anteil im Jahr 2011 auf 8 % gesunken.

Bei allen übrigen im IAB-Betriebspanel erfassten Maßnahmen ist hingegen ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen. Dabei ist insbesondere der Anteil der Betriebe, die angeben, ihre älteren Mitarbeiter in Weiterbildung (WB) einzubeziehen, angestiegen, und zwar von jeweils 6 % in den Jahren 2006 und 2008 auf 9 % in 2011. Diese Entwicklung ist positiv zu werten, da Aktivitäten wie die Weiterbildung den Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit fördern, wohingegen die Altersteilzeit – gerade in ihrer Ausgestaltung als Blockmodell – auf eine vorzeitige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben abzielt. Dieser Befund passt somit durchaus zu dem Ergebnis eines zunehmenden Anteils Älterer in den Belegschaften, da positive Veränderungen hinsichtlich der Verbreitung von Maßnahmen für Ältere beobachtet werden können.

Teilnahmequoten betrieblicher Weiterbildung

Auch wenn das betriebliche Engagement im Bereich der Weiterbildung für Ältere in der jüngsten Vergangenheit zugenommen hat, liegt es nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau. Dies wird deutlich, wenn man das Weiterbildungsangebot für Ältere mit dem für alle Beschäftigtengruppen vergleicht: Haben 9 % der Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten im Jahr 2011 angegeben, ihre älteren Mitarbeiter in Maßnahmen der Weiterbildung einzubeziehen, und 1 %, spezielle Weiterbildung für sie anzubieten, lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe insgesamt bei 53 %. Dieser Anteil ist seit Beginn der 2000er Jahre stark angestiegen und hat in der jüngsten Vergangenheit sein bislang höchstes Niveau erreicht. Ebenfalls im Zeitverlauf zugenommen hat auch der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten, also die Teilnahmequote der Weiterbildung. Diese lag im ersten Halbjahr 2011 bei 30 % und damit um rund 10 Prozentpunkte höher als noch zu Beginn der 2000er Jahre.

Die Weiterbildungsbeteiligung schwankt nicht nur zwischen Angehörigen verschiedener Altersgruppen, es ergeben sich auch Unterschiede in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau. Dabei nehmen höher qualifizierte Beschäftigte deutlich häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil

als geringer qualifizierte. Nach den Daten lag die Teilnahmequote der Beschäftigten für Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, im ersten Halbjahr 2011 bei 47 %, die der Beschäftigten für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern bei 38 % und die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern hingegen bei nur 14 %. Für die Gruppe der über 50-Jährigen ergibt sich für denselben Zeitraum eine Weiterbildungsbeteiligung in Höhe von 24 % (Mitarbeiter insgesamt 30 %).

Individuelle Weiterbildungsbeteiligung
Betrachtet man nicht nur die betriebliche Weiterbildung, sondern die Weiterbildung insgesamt, so ergeben sich deutlich höhere Teilnahmequoten von Beschäftigten aller Altersgruppen. 2011 wurden im Rahmen der Repräsentativbefragung S-MGA („Studie zur Mentalen Gesundheit in der Arbeit“) 4.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 30 bis 60 Jahren u. a. zur Teilnahme an Weiterbildung befragt. Während über zwei Drittel der 30- bis unter 50-Jährigen (67 %) angaben, an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb oder von externen Trägern teilgenommen zu haben, waren es bei den 50- bis 60-Jährigen immerhin noch 62 %. Das Interesse wie auch die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung ist demnach also in allen Altersgruppen weit verbreitet. Da die heute 50- bis 60-jährigen Beschäftigten eine durchschnittlich etwas geringere Qualifikation aufweisen als jüngere Jahrgänge, ist es jedoch wichtig, die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit der individuellen Qualifikation zu betrachten, um kein verfälschtes Bild zu erhalten.

Auffällig ist die geringe Weiterbildungsbeteiligung der gering qualifizierten Älteren. Während deutlich mehr als die Hälfte der befragten älteren Beschäftigten mit beruflichem Abschluss (60 %) und über drei Viertel aller 50- bis 60-Jährigen mit Fach-/Hochschulabschluss (77 %) an Maßnahmen zur Weiterbildung teilgenommen haben, gaben nur 31 % der Älteren ohne Berufsabschluss an, sich weitergebildet zu haben.⁹ Damit hängt die Teilnahme an Weiterbildung bei der Gruppe der älteren Beschäftigten stärker mit der Qualifikation zusammen als bei jüngeren.¹⁰

Fragt man nach den Gründen für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung mancher Beschäftigtengruppen, so wird in der Literatur auf die Bedeutung sowohl angebots- als auch nachfrageseitiger Faktoren aufmerksam gemacht (z.B. Leber u. Möller 2008).¹¹ Aus betrieblicher Perspektive kann es beispielsweise lohnend erscheinen, Weiterbildung auf jüngere, hochqualifizierte Mitarbeiter zu konzentrieren, die sich bereits in der Vergangenheit als lernfähig erwiesen haben, voraussichtlich noch eine gewisse Zeit im Betrieb verbleiben und die besonders wissens- bzw. technologieintensive Tätigkeiten verrichten, für deren Ausübung regelmäßige Weiterbildung unerlässlich ist. Aus individueller Perspektive wird u.a. berichtet, dass gerade Personen, die eine längere Zeit nicht mehr gelernt oder die schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben, oftmals Hemmungen haben, sich an Qualifizierungsaktivitäten zu beteiligen. In einem solchen Fall könnten sich spezielle Weiterbildungsmaßnahmen als sinnvoll erweisen, doch kommt diesen in der betrieblichen Praxis – wie oben gezeigt wurde – nur eine sehr untergeordnete Bedeutung zu.

Gesundheitsschutz

Neben der Weiterbildung sind auch die Förderung und der Erhalt der Gesundheit wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit. Ergebnissen der Studie S-MAG zufolge bewerten 50- bis 60-Jährige sowohl ihre geistige wie auch ihre körperliche Arbeitsfähigkeit schlechter als die jüngere Vergleichsgruppe, obgleich sie noch fünf bis 17 Jahre vom gesetzlichen Rentenalter entfernt sind. Über 90 % der unter 50-Jährigen schätzen ihre Arbeitsfähigkeit im Bezug auf die zu bewältigende geistige Arbeitsanforderung als gut oder sehr gut ein – über 80 % derselben Altersgruppe berichten von guter oder sehr guter Arbeitsfähigkeit bezüglich ihrer körperlicher Arbeitsanforderungen. Zwar schätzen immerhin 86 % der 50- bis 60-Jährigen ihre mentale Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf zu bewältigende Arbeitsanforderungen noch als gut oder sehr gut ein, doch halten sich lediglich 68 % der älteren Befragten hinsichtlich ihrer Arbeitsinhalte für körperlich gut oder sehr gut arbeitsfähig.

⁹ Bei 30- bis unter 50-Jährigen: ohne berufl. Abschluss 41 %; mit berufl. Abschluss 65 %; mit abgesehl. (FH-) Studium 81 %.

¹⁰ Dies bestätigen auch Ergebnisse anderer Individualbefragungen zur Weiterbildung, aus denen bekannt ist, dass einzelne Beschäftigtengruppen dann eine besonders niedrige Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, wenn bei ihnen verschiedene Weiterbildungshemmnisse zusammen treffen (Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn). Im vorliegenden Kontext gilt dies für die geringqualifizierte Älteren, deren Weiterbildungschancen sich besonders ungünstig darstellen.

¹¹ Leber, U.; Möller, I. (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 128, H. 3, S. 405-429.

Diese altersspezifischen Einschätzungen zur eigenen mentalen wie körperlichen Arbeitsfähigkeit verdeutlichen, dass Gesundheitsschutz und -förderung auch stärker in den Fokus betrieblicher Personalmaßnahmen rücken sollten. Im IAB-Betriebspanel 2012 wurden detaillierte Informationen zum betrieblichen Einsatz von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erhoben, die sich über die bestehenden gesetzlichen Vorgaben hinausgehend an alle (und nicht nur die älteren) Mitarbeiter richten.

Danach hat in Deutschland jeder vierte Betrieb im Jahr 2012 Maßnahmen für den Gesundheitsschutz angeboten, die über die bestehenden gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Betriebe scheinen dabei besonders daran interessiert zu sein, sich einen Überblick über den Gesundheitszustand ihrer Mitarbeiter zu verschaffen. Entsprechend setzte jeweils etwa jeder zehnte Betrieb Instrumente wie die Mitarbeiterbefragung (10 %) ein oder führte Krankenstandsanalysen (9 %) durch. Innerbetriebliche Maßnahmen wie z.B. eine aktive Pausengestaltung, Betriebs-sport oder Gesundheitschecks gab es in 8 % der Betriebe; Schulungen und Beratungsangebote in 7 %. Die weiteren erfassten Aktivitäten, wie z.B. Gesprächskreise (5 %), Netzwerkarbeit (4 %), finanzielle Unterstützung (4 %), wurden demgegenüber seltener von den Betrieben angeboten.

Zwar waren Fragen zum Gesundheitsschutz bereits in früheren Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels enthalten, doch wurden die Anzahl und die Art der abgefragten Aktivitäten verändert. Insofern ist ein zeitlicher Vergleich nur für einzelne Items – nämlich die Mitarbeiterbefragungen, die Krankenstandsanalysen und die Gesprächskreise – möglich. Für diese Maßnahmen zeigt sich, dass ihre Verbreitung im Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2004 zugenommen hat, der Anstieg aber äußerst moderat ausgefallen ist.

Fazit

Auch wenn einzelne Maßnahmen der altersspezifischen Personalpolitik im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen haben, liegen sie nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau. So gehören die Älteren etwa weiterhin zu

jenen Beschäftigtengruppen, die nur unterdurchschnittlich an Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung partizipieren, und vor allem bei gering qualifizierten Älteren sind Defizite in der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen.

Ältere Beschäftigte fühlen sich ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen – vor allem aufgrund ihrer körperlichen Verfassung – seltener gewachsen. Zwar haben unsere Ergebnisse gezeigt, dass der Anteil der Betriebe, die Aktivitäten des Gesundheitsschutzes anbieten, leicht zugenommen hat, doch beschränken sich die Betriebe oft auf die Erfassung des Gesundheitszustandes und bieten nur selten konkrete Maßnahmen an.

Zwar ist davon auszugehen, dass in der betrieblichen Realität auf informellem Wege mehr für die älteren Mitarbeiter/-innen getan wird, als es die vorliegenden Daten vermuten lassen. Trotzdem erscheint es erforderlich, die Unternehmen wie auch die Beschäftigten weiterhin für die Herausforderungen der alternden Belegschaften zu sensibilisieren – gerade in jenen Bereichen, in denen bislang nur wenig getan wird. Dies gilt umso mehr, als die älteren Erwerbspersonen ein wichtiges Potenzial auf dem Arbeitsmarkt darstellen, um bereits vorhandenen oder für die Zukunft zu erwartenden Fachkräfteengpässen zu begegnen.

Dr. Ute Leber (Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung), Dr. Jens Stegmaier und Anita Tisch (Forschungsbereich Panel, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung) sind Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kontakt:

ute.leber@iab.de

jens.stegmaier@iab.de

anita.tisch@iab.de

Wohnen im Alter in der Gemeinde – zwingende Gründe und kulturelle Barrieren der De-Institutionalisierung¹

Frank Schulz-Nieswandt

¹ Der Artikel ist die gekürzte Fassung eines Vortrags auf der Tagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt und des AWO BV „Kommunale Sozialpolitik: Handlungsfelder für local governance. Ein Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis“ am 28. Mai 2013.

² Schulz-Nieswandt, F. (2013): Der leidende Mensch in der Gemeinde als Hilfe- und Rechtsgenossenschaft. Berlin: Duncker & Humblot

³ Vgl. Schulz-Nieswandt, F. (2012): Der homo patiens als Outsider der Gemeinde. Zur kulturellen und seelischen Grammatik der Ausgrenzung des Dämonischen. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 45 (7), S. 593–602.

Konturen einer neuen kommunalen Kultur des gemeindlichen Miteinanders

Die Debatte um die sogenannte „demenzfreundliche Kommune“ ist ein wichtiger und spezieller Diskurs über die sozialtheoretisch allgemein bedeutsame Frage, wie die Gesellschaft mit dem „Andersartigen“ im Sinne einer kulturellen Praxis umgeht. Exklusion/Inklusion ist das ordnende Begriffspaar in diesem die Praxis begleitenden Diskurs.²

Orientiert man sich an der Soziologie der *Figurationen* von Norbert Elias, so stehen hier die Welten der Etablierten und der Outsider schwer versöhnlich gegenüber. Das als das *Andersartige* (die Kulturwissenschaft spricht vom „ganz Anderen“, um radikal die Gegenüberstellung zur etablierten Identität eines Normalitätsmusters zu betonen) sozial konstruierte Fremdartige wird vom kulturellen Zentrum in eine Peripherie abgedrängt. Dies geschieht durchaus wohlwollend, wohlütig, heute im gewährleistungsstaatlichen Rahmen öffentlich regulierter und öffentlich (mit-)finanzierter Einrichtungen, die vorwiegend von freien oder privaten Trägern im Wettbewerb in Quasi-Märkten vorgehalten werden. Behördliches Aufsichtswesen und verschiedene Mechanismen des externen wie internen Qualitätsmanagements dieses „Wohlfahrtspluralismus“ haben sich deutlich ausgeprägt, damit alles „in Ordnung ist“. Die Kulturgeschichte der sozialen Einrichtungen unserer modernen Ordnung ist lang und wurzelt u. a. in der fürsorgenden Ethik der jüdischen, christlichen und islamischen Religionsgeschichte, die immer auch zugleich Rechtsgeschichte war. Und eine Kritik an dem Charakter solcher „totalen Institutionen“ (Erving Goffman) gehört bereits zur Reflexionstradition der fachlichen Diskurse. Und diese haben die soziale Wirklichkeit auch bereits verändernd bewegt. Weit genug? In die richtige Richtung?

Soziale Wirklichkeit als Ordnung kultureller Codierungen und als permanente Selbst-Inszenierung des Sozialen

Es geht verstehend (als Hermeneutik der kulturellen Praxis im Alltag) um die Ordnung des Normalen und des A-Normalen, die den ebenso dichotomen Ordnungen u. a. des Gesunden/Kranken, des Schönen/Hässlichen, Guten/Bösen zugeordnet wird und sich dergestalt kompliziert verschachtelt zu einem ganzen System von binären Codierungen. Möglich wird ein problematisches Muster: Die Jugend wird dann mit Schönheit und Gesundheit verknüpft, das Alter mit Hässlichkeit und Krankheit. Drückt sich in der Krankheit das Böse aus (Bild vom wuchernden Krebs oder vom Virus als Feind im Körper), dann wird gerade die Krankheit des Alters zum affektgesteuerten Auslöser der Ausgrenzung. „Hygieneangst“ macht sich breit – selbst gegenüber dem Menschen mit körperlicher Behinderung. Es resultiert eine räumliche Ordnung des geschützten *Innenraums* gegenüber der dämonischen Umwelt des „Aussen“.³

Schon bei Platon wurde der Mensch als „Wachstafel“, in die sich das Soziale einschreibt, verbildlicht. Das „Soziale“ (im Sinne der klassischen Soziologie/Ethnologie von Émile Durkheim und Marcel Mauss) *schreibt* sich (skriptmäßig) also in die menschliche Person *ein* und *drückt* sich (inszenierend/performativ) über dessen Verhalten wieder *aus*. Soziologie kommt also ohne Psychologie gar nicht aus. Psychologie ist aber immer zugleich eine Sozialwissenschaft – eine Wissenschaft vom seelischen Grund und Ausdruck der Kultur.

Gesellschaft als soziale Wirklichkeit ist eben immer beides: Blaupause des anleitenden Drehbuches und als solches dokumentiert, und zugleich Praxis der Aufführung, immer wieder neu performierte Inszenierung. Die interaktionistischen Soziologen Peter

Berger und Thomas Luckmann sprachen von der „gesellschaftlichen Konstruktion sozialer Wirklichkeit“. Diese Sichtweise ist wichtig, sonst wird ein Teil der Ausführungen vielleicht nicht ganz verstanden werden können.

Denn der *status quo* der sozial ausgrenzenden Art der Umgangsweise mit dem *homo patiens* in der Gemeinde folgt einem kulturellen Code von normaler Identität und a-normaler Alterität und inszeniert diese soziale Wirklichkeit tagtäglich wieder neu. Die zunehmend praktisch eingeforderte Rechtsphilosophie der sozialen Inklusion will nun dagegen eine alternative (ganz andere) soziale Wirklichkeit inszenieren.

Inszeniert wird also immer; soziale Wirklichkeit ist eine konstruktive Praxis. Die „Gesellschaft der Individuen“ (Norbert Elias) schafft sich immer wieder selbst neu. Also – was für ein Film läuft eigentlich in der Gemeinde ab?

Sozialpolitische Reformen, die auf einen sozialen Wandel abzielen, müssen mit Blick auf das Gelingen bzw. Scheitern der Ideen das ganze Prozessgeschehen verstehen.⁴ Faktoren des Scheiterns/Gelingens können methodisch isoliert und benannt werden. Doch Faktorenkonstellationen sind nicht identisch mit den Prozessen selbst. Es sind die „Skripte“ der Menschen, ihre psychodynamisch zu rekonstruierenden „Strickmuster“, aus denen heraus die Prozesse zu verstehen sind. Der *Habitus* (wichtige Referenzen sind hier die Arbeiten von Erwin Panofsky, Pierre Bourdieu, Michel Foucault) der Menschen ist zu verstehen, um die sozialen Geschehensordnungen so zu begreifen, dass soziale Wirklichkeit zu verändern ist. Diese grundlegenden Überlegungen sind nun auf das sich hier stellende Thema zu übertragen und anzuwenden.

Wissenschaftliche Diskussionen sozialer Reformen beschränken sich meist auf rechtswissenschaftliche Analysen der regulativen Rahmenbedingungen und auf wirtschaftswissenschaftliche Analysen der Anreizstrukturen. Psychologische Studien zum sozialpolitischen Prozessgeschehen sind dagegen eher selten. Zugenommen haben allerdings in der Sozialforschung qualitative Studien zum Alltag der sozialpolitischen Praxis in verschiedenen Feldern und zu einer Fülle von Aspekten auf ethnographischer Methoden-

grundlage. Der *eigenen* Gesellschaft wird wie einer *fremden* Kultur in ethnologisch geschulter, wenngleich zugleich in der Regel gesellschaftspolitisch engagierter Distanz begegnet.

Ein Teil dieser qualitativen Sozialforschung arbeitet auch mit Anleihen in der (Sozial-)Psychologie. Stigma, Tabu, Ekel, Scham, Schuld, Ambivalenz etc. sind gängige Topoi geworden, ebenso Rituale, Zeremonien, Statuspassagen oder auch Empathie, Coping, Resilienz und Kohärenzgefühl usw.

An der Frage nach den Chancen einer inklusiven Gemeindeordnung, die eine neue Kultur des sozialen Miteinanders authentisch und nachhaltig praktiziert, ist eine verstärkte psychodynamische Analyse der sozialen Prozesse des *status quo* und seiner Veränderung zwingend notwendig.

Gesellschaftliche Herausforderung

Zentriert um die Dynamik des demographischen Wandels geht es um die Herausbildung komplexer Bedarfslagen im Alter. Vor diesem Hintergrund wird die Antwort in der Entwicklung einer trans-sektoral integrierten und multi-disziplinären Versorgungslandschaft gesucht. Diese wiederum muss aber im kommunalen Raum – wo sonst, wenn man von transnationalen Versorgungszentren bei seltenen Erkrankungen z. B. einmal absieht – die Gestaltqualität eines Sozialraums mit hoher Vernetzung annehmen. Im Lichte der zur Wirklichkeitswerdung drängenden neueren Entwicklung der Rechtsphilosophie der sozialen Inklusion wird sodann nach den kulturellen und seelischen Voraussetzungen und Bedingungen eines solchen neuen Gemeindelebens der Inklusion des *homo patiens* gefragt. Dieser *homo patiens* ist in seinen verschiedenen Erscheinungsformen seiner fremden *Andersartigkeit* (Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Behinderung – zum Teil das hohe Alter als solches) als angstinduzierende narzisstische Kränkung der etablierten „normalen“ Insider der Gemeinde zu verstehen. Nicht alle Menschen reagieren so, aber ein relevanter Teil agiert in dieser Weise. Und dieser Teil verändert die ganze soziale Atmosphäre und macht die Inklusionsvision so fragil.

⁴ Schulz-Nieswandt, F. (2013): Zur Implementation von innovativen Pilotprojekten in der Versorgungs- und Wohnlandschaft älterer Menschen: kulturelle Grammatik und systemische Choreographie. In: Karl, F. (Hrsg.): Transnational und translational – Aktuelle Themen der Alterswissenschaften, Reihe Soziale Gerontologie Bd. 3, Berlin: LIT, S. 97–118.

Alter und Altern: auf dem Weg zu einem neuen „Gesicht“ der Gesellschaft

Menschen altern (nicht zufällig, sondern im Wirkmechanismus sozialer Ungleichheit und kultureller Differenzierungen) sehr unterschiedlich und in der Gruppe der älteren Menschen ist daher eine breite Varianz der „Gesichter“ des Alter(n)s erkennbar und erlebbar. Zu den systematisch verzerrten gesellschaftlichen Altersbildern gehört nun (immer noch) die Gleichsetzung von Alter mit Krankheit und gravierenden Funktionsverlusten. Jedoch auch dann, wenn man im Lichte der Alter(n)sforschung auf die angemessenen differenzierten Altersbilder verweist und diese einfordert, bedeutet dies im Umkehrschluss nicht, dass nicht auch Herausforderungen mit der kollektiven Alterung der Gesellschaft verbunden sind. Das ganze Thema ist in einem ambivalenten Korridor zwischen Dramatisierung und Verharmlosung angemessen angesiedelt.

Vor allem in der Teilgruppe der Hochaltrigen ist mit einer relevanten Zunahme von oftmals komplexen Bedarfslagen zu rechnen. Die Demenz vom Alzheimer-Typ ist dabei eine öffentlich zunehmend beachtete Dimension dieses Geschehens. Chronische Erkrankungen (gerade auch in Form von Polymorbidität), Hilfe- und Pflegebedürftigkeiten, spät erworbene Behinderungen (nicht selten als Langzeitfolge chronischer Erkrankungen), kognitive Beeinträchtigungen, psychosoziale Begleitbedarfe, hauswirtschaftliche Selbstständigkeitsdefizite, anspruchsvolle Beratungsbedarfe etc. kommen nicht selten gleichzeitig zusammen und konstituieren komplexe Herausforderungen für das Behandlungs-, Versorgungs-, Unterstützungs- und Förderlandchaftsgeschehen.

Der differenzierte Blick auf das Alter und die angedeutete Epidemiologie des höheren und hohen Alters widersprechen sich nicht; sie sind zwei Seiten eines Veränderungsprozesses der Lebenslagen im demographischen Wandel. Einfachheit im Sinne von Eindeutigkeit ist hier nicht zu haben.

Demnach bietet das Alter einerseits vielfältige Potenziale in inter-generationellen sozialen Austauschprozessen, andererseits entstehen auch Abhängigkeiten und Ressourcenansprüche.

Integrierte Versorgung für komplexe Bedarfslagen

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie eine Gesellschaft sich strukturell aufstellen muss, um diesen kollektiven Herausforderungen angemessen (passungsgerecht) in den Prozessen des sozialen Leistungsgeschehens, aber auch überall im Alltag der öffentlichen und privaten Räumen (etwa auch im ÖPNV) gerecht zu werden. Komplexe Bedarfslagen benötigen eine integrierte Versorgungslandschaft.⁵

Aber von dieser Vision ist wiederum die soziale Wirklichkeit weit entfernt, das System ist hochgradig fragmentiert. Der *homo patiens* irrt oftmals im Labyrinth der fragmentierten Versorgungslandschaft umher und erlebt seine eigene Reise des Odysseus.

„Kommunalisierung“: Weg zu vernetzten Sozialräumen

Diese Integrationsprobleme verdichten sich im kommunalen Raum. Im lokalen Raum, dort, wo die Menschen leben: wohnen, arbeiten, sich bewegen, lieben und leiden, muss das Problem der integrierten, vernetzten Landschaften der Versorgung, Behandlung, Betreuung, Begleitung, Förderung, Aktivierung gelöst werden.

Hierbei müssen die Akteure des Staates, des Marktes, der „Moralökonomie“ von Familie und Verwandtschaft sowie der Freundschaft, die Nachbarschaft, die Non-Profit-Organisationen und das dort eingebundene oder auch „autonome“ bürgerschaftliche Engagement in seinen verschiedenen Formen, die Selbsthilfeorganisationen und -gruppen, die neuen „Sozialgenossenschaften“ etc. zusammenwirken. Die Bewältigung des sozialen Wandels ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Thema bettet sich somit in die fragende Perspektive nach integrierten Sozialräumen ein.

Einige zentrale Aspekte eines erfolgreichen Pfades der Community Organizing-Idee sollen noch angeführt werden, die sich aus vielen Forschungsfelderfahrungen speisen. Sollen sich im Rahmen der Versorgungsoptimierung für ältere Menschen neue (stärker gemeinschaftlich akzentuierte) Wohnformen im Sozialraum entfalten, dann ist haushalts-

⁵ Vgl. Schulz-Nieswandt, F. (2010): *Medizinkultur im Wandel?* Berlin: Duncker & Humblot.

übergreifende Vernetzung (Community Care) wichtig, um soziale Isolierung und Vereinsamung, ja Verwahrlosung infolge von De-Institutionalisierung verantwortungsethisch und achtsam zu vermeiden. Solche Netzwerke entstehen nur, wenn die Akteure sich auf eine Idee (Vision) einigen und kollektiv diese Ziele teilen (Issue-Netzwerk). Zur Netzwerkbildung kommt es aber nur dann, wenn ein authentisches Vertrauensklima entwickelt wird. Dann kann das Sozialkapital (der „Ertrag“ der Investition in Netzwerke) von allen gemeinsam (Pareto-Lösung einer Win-Win-Situation) geerntet werden. Vertrauenskapital verhält sich zu dem netzwerkabhängigen Sozialkapital aber wie das Ei zur Henne: Beides setzt sich gegenseitig voraus. Deshalb muss es einen Vertrauensvorschuss geben. Hier spielen netzwerkbildende Pioniere eine zentrale Rolle. Oftmals benötigen sie eine charismatische Aura, müssen andere Akteure begeistern und mitziehen, brauchen aber die Tugenden des langen Atems, der Frustrationstoleranz und der Gelassenheit (reine Gesinnungsethik hilft nicht: Niemand kann mit dem Kopf durch die Wand). Auch müssen sie ihren eigenen (neurotisierbaren) Eifer als „Kümmerer“ kontrollieren können. Die Einrichtungen müssen ihre strategischen Investitionen neu und zwar auf den Fokus der sozialraumorientierten Inklusion ausrichten; dazu muss aber auch das Fachpersonal den organisationskulturellen Wandel des Angebots (Change Management) authentisch mitmachen: Sie müssen resiliente Flexibilität aufweisen, nicht nur fixiert sein von ihrer Angst um den Arbeitsplatz, und müssen ihre narzisstischen Kränkungen mit Blick auf den Wandel der bislang wertgeschätzten Kernkompetenzen überwinden. Die Kommune muss zum Zentrum der systematischen Netzwerkbildung werden. Ohne Ressourcen wird dies nicht gehen: Anzudenken wäre etwa eine Modernisierung der kommunalen Gesundheitsämter zu „Agenturen der regionalen Sozialkapitalbildung“, an denen die strategischen Stabstellen einer Netzwerkbildungszentrale angeknüpft werden könnten. Wo vorhanden, sollten regionale Pflege- und/oder Gesundheitskonferenzen zu integrierten Sozialraumentwicklungskonferenzen fortentwickelt werden. Diese sollten nicht nur Info-Börsen der face-to-face-Begegnung sein, sondern Ideen-getrie-

bene Steuerungscentren, die Interessen im Kontext von Vertrauensgenerierungen als Basis kooperativer Kulturen im lokalen Raum integrieren und zu „Kooptition“-Lösungen führen.

Komplexitätssteigerungen der Herausforderungen

Im Wandel der sozialen Morphologie der Gesellschaft kommen im Zuge der siedlungsstrukturellen Veränderungen einer schrumpfenden Bevölkerung weitere Herausforderungen hinzu: Zu nennen wären in der Tat mit aller anstehenden Dringlichkeit u. a. Abwanderungsprozesse aus ökonomisch schwächeren urbanen Räumen, massive selektive Entleerung ländlicher Räume, Verdichtungsprozesse in anderen Teilräumen, veränderte Wohn- und Familienformen, lebenszyklische Erosionen sozialer Netze durch Mobilitätsprozesse, Ausdünnung sozialer Netze in der Hochaltrigkeit etc. Insgesamt sind die sozialen Kosten dieses Wandels sehr hoch, ebenso die Governance-Anforderungen.

Hinzu kommen noch gravierende normative Neu-Orientierungsbedarfe der Gesellschaft im Zuge des Wandels der Rechtsregime. Zunehmend zeichnet sich eine teilhaberechtlich orientierte Grundrechtsdogmatik der sozialen Inklusion als Logik der Gewährleistungsaufgaben des modernen sozialen Rechtsstaates ab.

Wie die UN-Behindertenrechtskonvention, der Deutschland über die EU, aber auch eigenständig verpflichtend beigetreten ist, wirkt in einem Mehr-Ebenen-System „von oben nach unten“ derartiges individualisiertes Völkerrecht auf die soziale Wirklichkeit verändernd zurück. Auch die „Vergrundrechtlichungen“ im Rahmen der Unionsbürgerschaft des EU-Primärrechts wirken im europäischen Mehr-Ebenen-System des *Verfassungsvertragsverbundes* in ähnlicher Weise nachhaltig verändernd in die soziale Praxis hinein. Auch hier handelt es sich um ein radikales soziales Inklusionsrecht⁶.

Für das gestellte Thema der vernetzten Sozialraumentwicklung wirft dieser normativrechtliche Wandel gravierende Veränderungen in der *kulturellen Grammatik* des sozialen Miteinanders auf. Gemessen an bisher-

⁶ Vgl. Schulz-Nieswandt, F. (2012): „Europäisierung“ der Sozialpolitik und der sozialen Daseinsvorsorge? Eine kultursoziologische Analyse der Genese einer solidarischen Rechtsgenossenschaft. Berlin: Duncker & Humblot.

gen Traditionen der sozialstaatlichen Praxis als materialisierte Form des Rechtsstaates sind neue, paradigmatisch veränderte Formen des Denkens und Handelns von den Menschen erforderlich. Denn die Inklusionslogik kennt keine „Sonderwelten“. Der im deutschen Sozialrecht an vielen Stellen aufweisbare Leitgedanke „ambulant vor stationär“ radikalisiert sich zu einem Paradigma des „ambulant statt stationär“. Damit wird der seit Jahrzehnten in der Psychiatrie, aber auch in der Langzeitpflege und in der Eingliederungshilfe in Gang gebrachte Prozess der De-Institutionalisierung nochmals forciert, beschleunigt, aber auch substantiell radikalisiert.

Bedacht werden muss, dass Inklusion mehr und anderes meint als Integration: Nicht die Minderheitskultur des Andersartigen (des *homo patiens*) soll sich integrieren durch Anpassung an die vorgängigen Muster der Mehrheitskultur, sondern die dominante Mehrheitskultur soll sich nach den Bedürfnissen der Minderheitskultur des leidenden Menschen als das „ganz Andere“ der Normalitätskonstruktionen des Lebens orientieren und neu ausrichten. In diesem Sinne ist die Redewendung, es gäbe keine Behinderungen, sondern nur Umwelten, die behindern, als post-moderne De-Konstruktion der bisherigen gesellschaftlichen Lektüre der sozialen Wirklichkeit zu lesen.

Die gegenseitige Abhängigkeit produziert einen wechselseitigen Zusammenhang des *Aufeinanderverwiesenseins*. Im Prinzip ist dies die Geburtsstunde des Lichts der Liebe, der Kraft, die „die Existenz lichtet“. Aber dieses Licht muss sich erst einmal aus dem Dunkel der Nacht herausarbeiten. Das ist ein schwieriger Geburtsprozess.

Aus einem Denken der *Differenz* resultiert demnach eine Ethik der Anerkennung, die nun als dialogische Kultur praktisch gelebt werden muss. Das dürfte die grundlegende Problematik sein. Anerkennung ersetzt aber nicht *re-distributive* Erfordernisse. Eine (Politik der) Umverteilung von Ressourcen ist dann erforderlich, wenn Asymmetrien in der jeweiligen Konstellation von Belastungen einerseits und Bewältigungsressourcen andererseits bestehen. Eine inklusive Gemeinde ist ohne Umbauarbeiten nicht möglich. Soziale Stadtentwicklung, weitere De-Institutionalisierung, Quartiersmanage-

ment, Re-Vitalisierung dörflicher Siedlungsstrukturen in ländlichen Räumen, neue Wohnformen im Alter, neue Heimkonzepte, mehr Pflegeprävention und Rehabilitation, trans-sektorale Sicherstellung von Versorgungsketten, neue Betriebsformen für multidisziplinär arbeitende Teams etc. etc. – das sind unsystematisch aufgezählte Elemente eines strukturellen Umbaus der sozialpolitischen Praxis.

Damit wird insgesamt die Psychogrammatik der Mehrheitskultur, die „Strickmuster“ der Menschen herausgefordert. Sehr anspruchsvolle soziale Lernprozesse werden in diesem Zusammenhang notwendig sein.

Herausgefordert sind die mentalen Modelle, die kollektiv mehrheitlich geteilten Denkstile (Referenzen sind hier die wissenssoziologischen Studien in der Tradition von Ludwig Fleck und Karl Mannheim), die Routinen des Alltags, die lieb gewonnenen Gewohnheiten, die verdinglichten Vorstellungen von Selbstverständlichkeit, die kulturellen Deutungsmuster und Handlungsorientierungen, die jeweiligen Gleichgewichte von Eigensinn und Gemein Sinn, von Geschmack und Respekt, von Toleranz und Selbstpositionierung usw.

Gefordert ist eine Arbeit an den eigenen Strickmustern im Umgang mit dem Fremd(artig)en, dem Andersartigen, gefordert ist die Befähigung zum gelingenden Dasein des sozialen Miteinanders in der reziproken Infragestellung von Identität und Normalität zwischen Ego (als bisheriger Insider der Gemeinde) und Alter Ego (als bisheriger [eben institutionalisierter] Outsider der Gemeinde).

Achtsamkeit zwischen Gesinnungsethik und Verantwortungsethik

Der fundamentale Menschenrechtskonventionscharakter des modernen Inklusionsdenkens lässt eine grundsätzliche Gegenrede kaum zu. Die Probleme liegen auf einer anderen, pragmatischen Ebene.

Vor allem muss, denkt man verantwortungsethisch, die Vernetzung des „normalen“ Wohnens ausserhalb der „Anstalten“ gelingen, sonst drohen im Zuge einer strukturell unvollkommenen De-Institutionalisierung Vereinsamung und Verwahrlosung in isolierten Privathaushalten in den Quartieren. Will

man die Nachteile / problematischen Seiten der Heime im Zuge der De-Institutionalisierung loswerden, so müssen im Rahmen der neuen radikalen „Ambulantisierung“ die neuen Vorteile / positiven Seiten dieser Normalisierung des Wohnens außerhalb der Sonderwelten aber geknüpft sein an die Mit- und Übernahme der Vorteile / guten Seiten der „geschützten Welten“ der Einrichtungen.

Bezugspunkte einer Kulturarbeit

Eine neue Kultur des sozialen Miteinanders kann nicht verordnet werden. Politischer Wille und die faktische Kraft des neuen Rechts reichen jedoch auch nicht aus. Wandeln müssen sich der Habitus der Menschen und die Eigenlogik der etablierten Institutionen. Wandel setzt viel Souveränität der Menschen voraus. Denn Wandel bedeutet Neu-Orientierung, Aufgabe bisheriger Selbstbilder, Selbstverständnisse, Rollenmuster. Wandel ist gebunden an ein Infragestellen des Bisherigen. Menschen müssen daher im Lebenslauf eine gewisse *resiliente Flexibilität* aufweisen. Die abgeforderten Wandlungen müssen auf der Grundlage einer seelischen Widerstandsfähigkeit abgenommen und als Entwicklungsaufgaben bewältigt werden. Nicht alle Menschen erwerben diese Souveränität hinreichend. Hilflosigkeit kann im Aufwachsen erlernt werden, Abhängigkeit im Alter ebenso.

Aus der psychodynamischen Organisationsforschung ist jedoch bekannt, dass genau diese Herausforderungen der Arbeit an den eigenen Selbstkonzeptionen mit Angst und dem Erleben narzisstischer Kränkungen verbunden ist. Im radikalen Wandel kann den Menschen das Kohärenzgefühl verloren gehen: Die Welt ist dann nicht mehr verstehbar, macht keinen Sinn mehr; die Ohnmacht resultiert aus der verloren gegangenen Handhabbarkeit der Welt. Genau aus diesen Gründen ist systematisch mit gravierenden Entwicklungsbarrieren und Veränderungsblockaden zu rechnen.

Psychodynamik der Inklusion in der Gemeinde

Inklusion setzt anspruchsvolle soziale Lern-

prozesse voraus, ist demnach keine Trivialität, die als soziale Wirklichkeitswerdung eines neuen Rechts ohne Komplikationen, Widerstände, Widersprüche, Ambivalenzen etc. zu verstehen sein wird.

Psychodynamik beschäftigt sich – auf tiefenpsychologischer, oftmals psychoanalytischer Grundlage – mit der sozialisatorisch abgelegerten Grammatik eines psychischen Arbeitsapparates im Inneren einer menschlichen Person, mit deren Hilfe eben diese Person (in der Regel vor- und unbewusst) versucht, die gestellten Entwicklungsaufgaben im Lebenszyklus zu bewältigen. Den erlebten Bindungserfahrungen des aufwachsenden Kindes in seinen jeweiligen Beziehungskonstellationen in der Familie kommt hierbei eine Schlüsselprozessrolle zu. In sozialpolitisch bedeutsamer Weise gehören das Erlernen der (biologisch angelegten, aber kulturell in gelingenden Bindungserfahrungen erst zu aktivierenden) Empathie und die Entwicklung einer pro-sozialen „Gabe-Bereitschaft“ zu den grundlegenden Voraussetzungen gelingenden sozialen Miteinanders als personale Daseinsaufgabe im Lebenslauf. Die existenziale Herausforderung der Ur-Angst muss durch die Weckung und Förderung des Potenzials des Ur-Vertrauens in ein psychodynamisches Gleichgewicht gebracht werden, damit die Angst nicht die charakterneurotische Form der „Verstiegenheit“ (Ludwig Binswanger) annimmt. Die evolutionär (sinnvoll) angelegte Ur-Angst vor dem Anderen / Fremden als das „Dämonische“ muss durch ein vertrauensvolles Aufwachsen in nicht-ambivalenten Liebeserfahrungen psychodynamisch transformiert werden zu einer Haltung der Offenheit. Diese Haltung der Offenheit darf ebenso nicht neurotisch werden. Es geht nicht um bodenlose, entwurzelte Offenheit als fehlende Stetigkeit und ohne „Ankererfahrung“ im Leben. Aber fehlende Offenheit bedeutet Stagnation in der weiteren Persönlichkeitsentwicklung, fehlende Chance auf weiteres Persönlichkeitswachstum als Reifungsprozess angesichts der Entwicklungsaufgaben im Lebenszyklus. Insider und Outsider sind dabei allerdings von einer grundlegenden Asymmetrie gekennzeichnet. Die etablierte Normalitätskultur ist hegemonial und dominiert die kulturellen Codes der binären Sozialordnungen von „gut und böse“,

„schön und hässlich“, „gesund und krank“ etc. Ohne diese *Schizoidität* ist eine gelingende Inklusion und ein gelingendes Dasein des sozialen Miteinanders von Ego und Alter Ego – jedenfalls *authentisch* und *nachhaltig* – nicht möglich.

Nähe und Distanz

Das ganze Problem stellt sich auch als psychodynamisch auszubalancierende Entwicklungsaufgabe heraus, mit der *Ambivalenz* von Nähe und Distanz umzugehen. Das gilt für die professionelle Arbeit, das gilt auch für die Angehörigenarbeit im privaten Generationengefüge. Verstiegene Nähe kann erdrücken, übersteigerte Distanziertheit isoliert.

Zu den sozialen Lernprozessen gehört auch das Erlernen der Umgangsweise mit den eigenen (evolutionär mitgegebenen) Affekten, hier etwa der Angst, des Ekels, der Aggression. Dazu kann auch kollektive Erinnerungsarbeit dienen: Ob in Homers Epen oder im Alten Testament: „Gastfreundschaft“ bezog sich ubiquitär in der Kulturgeschichte des Menschen nie nur auf bereits etablierten Freunde, die zu Gast sind, sondern auf den echten Fremden⁷.

Dabei ist immer eine eigentümliche Dialektik von Reichtum und Verlust in der Entwicklung der menschlichen Person zu bedenken. Gelingt aus Ekel heraus die Abwehr des Anderen, so gewinnt man die Stabilität seines gewohnten Lebens, hat aber auch eine Selbsteingrenzung durch Ab- und Ausgrenzung des Anderen „erkauft“.

Vertrauens-, Sozial- und Humankapital

Vertrauen reduziert Unsicherheit und ermöglicht Netzwerke des Miteinanders und produziert so das Sozialkapital der „Kooperationsgewinne“ (eine Teilmenge von Pareto-Lösungen, die der von Kant geprägte Rechtsphilosoph John Rawls als Fairness dargelegt hat). Allerdings setzt die Bildung von Vertrauenskapital auch wiederum bereits das Leben von Netzwerken voraus, denn nur in den konkret gelebten/praktizierten Netzwerken kann sich das Vertrauensklima zwischen den Mitglieder-/inne/n de facto entwickeln. Die Soziologie der Netzwerke hat also das bekannte und ebenso ungeliebte Problem von Henne

und Ei vor sich liegen. Ein Miteinander setzt Vertrauen voraus; Vertrauen bildet sich erst im Miteinander.

Deshalb benötigt Netzwerkbildung einen Vertrauensvorschuss. Und Netzwerke brauchen eine gewisse Dauer der Reifung. Vertrauensbildung benötigt Zeit. Um den Kreislauf von Vertrauenskapitalbildung und Sozialkapitalgenerierung in Gang zu setzen, benötigt der Prozess somit in der Ausgangslage bereits personale Haltungen, die von einer gelebten positiven Anthropologie des Vertrauensvorschusses, der Geduld, der längeren Zeithorizonte, einer rechten Mischung aus Eifer und Gelassenheit, von Erwartungsanspruch und Vergabe-Bereitschaft im Fall von Scheiternsrisiken und Entwicklungskrisen gekennzeichnet ist. So wurzelt der gelingende kumulative Kreislauf von Sozialkapital und Vertrauenskapital in, folge ich der kantianisch geprägten Methodologie der Soziologie von Georg Simmel, einem *transzendental* vorgängigen Human(start)kapital. Personale Haltungen sind in diesem Sinne eine Voraussetzung der Möglichkeit gelingenden sozialen Miteinanders.

„Wagnis des Seins“ und „Mut zum Sein“

Gefragt ist die besagte Kreativität und Offenheit für das Neue. Gelingendes Dasein der menschlichen Person im Modus des sozialen Miteinanders ist eben ein *Wagnis* (so die existenzialen Theologen Peter Wust und Gabriel Marcel), auf das sich der Mensch (als suchender Mensch angesichts seiner existenzialen Abgründigkeit) mit „Mut zum Sein“ (so Paul Tillich als Theologe und Religionsphilosoph) einlassen muss.

Scheitern ist die Kehrseite (das Risiko) der menschlichen Freiheit im sozialen Miteinander. Freiheit ist die Fähigkeit zur Übernahme der Verantwortung für das Gelingen des eigenen Daseins im Modus des sozialen Miteinanders.

Univ.-Prof.-Hon. Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt lehrt an der Universität zu Köln Sozialpolitik und Methoden der qualitativen Sozialforschung

Kontakt:

schulz-nieswandt@wiso.uni-koeln.de

⁷ Vgl. Schulz-Nieswandt, F. (2012): *Gemeinschaftliches Wohnen im Alter in der Kommune. Das Problem der kommunalen Gastfreundschaftskultur gegenüber dem homopatiens*. Berlin: Duncker & Humblot

Intergenerationelle Projekte – Kontakte zwischen Alt und Jung außerhalb der Familie

Cornelia Au und Doris Sowarka

Der demografische und soziale Wandel der Gesellschaft hat eine Veränderung des Generationengefüges bewirkt und dazu geführt, dass nicht selten drei und mehr Generationen gleichzeitig leben¹. Studien machen deutlich, dass intergenerationelle Beziehungen hauptsächlich innerhalb von Familienbeziehungen gelebt werden und nicht selten mit wesentlichen gegenseitigen Hilfeleistungen verbunden sind², während außerhalb der Familien finden hauptsächlich kurze, nicht intensive Gelegenheitskontakte zwischen den Generationen statt (vgl. Höpflinger 2011³). Aber auch innerfamiliäre intergenerationelle Kontakte sind nicht (mehr) ohne weiteres selbstverständlich, da es mehr Kinderlose gibt und die berufsbedingte Mobilität der Generationen zunimmt. Projekte zur Förderung der intergenerationellen Solidarität und der Verbesserung des Erfahrungs- und Wissenstransfers zwischen den Generationen erlangen unter diesen Bedingungen mehr und mehr an Bedeutung (ebd.). Höpflinger benennt zwei kritische Punkte, die es zu beachten gebe. Zum einen würden Intergenerationenprojekte idealisierend für bedeutsam betrachtet; sie könnten zwar die gesellschaftliche Integration stärken, aber gesellschaftliche Konfliktlinien und soziale Ungleichheiten verliefen mehr innerhalb von und weniger zwischen den Altersgruppen. Zum anderen sei das Interesse an generationenübergreifenden Aktivitäten oft stärker bei älteren Menschen ausgeprägt. Diese Tendenz werde durch das neue Konzept des „produktiven Alters“ verstärkt, mit dem versucht werde, die Kompetenzen und Potenziale von älteren Menschen im Ruhestand intergenerativ nutzbar zu machen. In der Folge würden solche Projekte oft von älteren Menschen initiiert, ohne die Wünsche und Bedürfnisse der Jüngeren vor-

gängig zu berücksichtigen (ebd.).

Der wissenschaftliche Beirat für Familienfragen des BMFSF empfiehlt, die Potenziale von außerfamiliären Generationenbeziehungen zu erkennen und zu nutzen, selbst wenn gut funktionierende familiäre Generationenbeziehungen verfügbar sind. Kennzeichnend sei ihre eher geringe Verbreitung, was ihre Initiierung und Förderung notwendig mache, sie haben keine definierte, festgelegte Altersstruktur und ihnen wohne eine eigenständige Bedeutung inne. Die Initiierung und Stützung außerfamiliärer Generationenbeziehungen benötige Begegnungs- und Erfahrungsräume, in denen Kontakte zwischen den Generationen erleichtert oder erst ermöglicht werden und könnte z.B. durch eine systematische Öffnung von Einrichtungen für generationenübergreifende Beziehungen erfolgen (BMFSFJ 2012⁴).

Die Förderung intergenerationeller Begegnungen ist u.a. ein Schwerpunkt des BMFSFJ-geförderten Programms der Mehrgenerationenhäuser (MGH). Von den Häusern wurden hierfür unterschiedliche Ansätze verfolgt. *Offene Begegnungsangebote* wie „Essen“ oder „Begegnung/Treffpunkt“ bieten bspw. Gelegenheiten, informell generationenübergreifende Kontakte entstehen zu lassen. Die Nutzer/-innen können so zwanglos für Verhaltensweisen und Bedürfnisse anderer Altersgruppen sensibilisiert werden, bestehende Vorurteile und Berührungspunkte ab- und Verständnis und Respekt aufbauen. Nach der Auswertung der Begleitforschung haben die jungen und die älteren Menschen von diesen Kontakten profitiert: Jüngere konnten mit Älteren über Alltagsprobleme sprechen und von ihnen beratende Hilfestellung bekommen, ältere Menschen soziale Kontakte aufbauen, eine mögliche soziale Isolation überwinden und mehr Lebensfreude gewinnen.

¹ Im Jahr 2010 lag der Bevölkerungsanteil für die unter 20-Jährigen bei 18,4 % und für die 60-Jährigen und Älteren bei 26,3 %; für das Jahr 2030 wird mit 16,7 % und 36,2 % gerechnet. Vgl.

www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/altersstruktur

² Siehe hierzu auch bspw. die Befunde des Deutschen Alterssurvey (Motel-Klingebiel, A.; Wurm, S. u. Tesch-Römer, C. (2010): *Altern im Wandel*, Kapitel 8, Stuttgart: Kohlhammer)

³ Höpflinger, F. (2011): *Intergenerationelles Lernen – Chancen und Voraussetzungen*. In: Marquard, M.; Schabacker-Bock, C. u. Stadelhofer, C. (Hrsg.): *Intergenerationelles Lernen als Teil einer lebendigen Stadtkultur*. Ulm: Klemm+ Oelschläger, S. 43–53

⁴ BMFSFJ (2012) (Hrsg.): *Generationenbeziehungen – Herausforderungen und Potenziale*. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Kurzfassung. www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,

Daneben stehen in den MGHs Angebote, die den *generationenübergreifenden Kompetenzaufbau und Wissenstransfer/die Unterstützung füreinander aktiv fördern* und eine Offenheit für generationenübergreifende Zusammenarbeit schon voraussetzen. Der intergenerationelle Wissenstransfer konnte besonders in Angeboten aus dem Bereich Kultur (80 %), sonstige Freizeitgestaltung (77 %) sowie Lernen/Bildung/Förderung (72 %) erreicht werden. Die Kontakthäufigkeit, die Art der Begegnungen und der Kontaktwunsch wurden neben anderen Indikatoren von der wissenschaftlichen Begleitforschung erhoben. Dabei bestätigte sich bei der Nutzer/-innen-befragung von 2011, dass die außerfamilialen Kontakte durch eine hohe Altershomogenität gekennzeichnet sind, die Kontakte der verschiedenen Generationen waren häufig auf die eigenen Altersgruppen oder die direkt benachbarte Altersgruppe beschränkt. Lediglich die unter 24-Jährigen hatten regen Kontakt zu mehreren anderen Altersgruppen, und die 25- bis 34-Jährigen hatten einen intensiven Kontakt zu Kindern und Jugendlichen. Wünsche nach intensivem Kontakt bezogen sich in der Regel auf die eigene Altersgruppe. Die Kinderbefragung zeigte hier allerdings ein anderes Bild⁵. Bei den Angeboten zur *Unterstützung füreinander* wird der Kontakt zwischen den Generationen intensiviert und verbindlich (bei Patenschaften kamen in 89% der Angebote Alt und Jung zusammen, bei haushaltsnahen Dienstleistungen und Betreuungsangeboten in 83 % und 69 %).

Der Anteil der Angebote Alt für Jung und Jung für Alt konnte im Programmverlauf von 2917 Angeboten im Jahr 2008 auf 5579 Angebote im Jahr 2011 gesteigert werden (vgl. Reinecke u.a. 2012⁶).

Außerfamiliale intergenerationelle Kontakte sind meist an einen Funktionszusammenhang gebunden, oft ist ihnen ein eigenständiger Wert im Laufe der Kultur- bzw. Sozialgeschichte zugewachsen und/oder (gesetzlich) zugeschrieben worden. Exemplarisch hierfür sind das Bildungswesen und die Arbeitswelt. In diesen Bereichen nahmen traditionell Generationenbeziehungen die zentrale Rolle für die Weitergabe von Wissen ein, diese wurde mit der Zeit immer mehr aus der Familie ausgelagert. Die Weitergabe von

Wissen und Fertigkeiten sind dabei heutzutage nicht mehr zwingend an das Alter gebunden, da eine „Entkopplung“ von Lebenszeit und Wissen durch Spezialisierung und Fragmentierung desselben in der Moderne stattgefunden hat (BMFSFJ 2012).

Höpflinger (2011) charakterisiert die intergenerative Wissensvermittlung unter dem Einfluss von Generationendifferenzen und als wechselseitigen Prozess im Spannungsfeld von Tradition und Innovation: das vermittelte Wissen wird von nachkommenden Generationen hinterfragt, umgeformt, neu interpretiert oder abgelehnt. In manchen Bereichen führt der rapide soziale und wissenschaftliche Wandel zu einer Umkehrung der klassischen Lernpyramide, etwa bei der Einführung Älterer in neue Technologien. Intergenerationenprojekte als ein zentrales Handlungsfeld der Zukunft sollten die Bedürfnisse und Interessen aller beteiligten Generationen berücksichtigen, die jeweiligen Alters- und Generationendifferenzen seien immer zu thematisieren und nicht zu verwischen (ebd.).

Der Beirat für Familienfragen unterscheidet folgende Projektarten: Leistung finanzieller und materieller Transfers zwischen den Generationen; instrumentelle Hilfen wie Pflege älterer Menschen oder Kinderbetreuung; Austausch von Wissen/Kenntnissen/Fertigkeiten zwischen den Generationen; Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Alt und Jung; Aufbau gemeinschaftlicher Wohnstrukturen und Projekte mit einer Vielzahl von Zielen und Organisationsformen (BMFSFJ 2012). Ein Motiv, sich an intergenerationellen Projekten zu beteiligen, sei die Erfahrung der Differenz zwischen Menschen unterschiedlichen Alters bzw. Generationen, insbesondere auch die Älteren erwarteten von der Begegnung „... Impulse für das Verständnis ihrer selbst.“ (ebd.: 33). Unter diesem Aspekt handele es um „Bildungsprojekte“, woraus sich eine mögliche gesellschaftspolitische Tragweite und die Möglichkeit neuer gesellschaftspolitischer Impulse ergeben könnten.

Das generationsübergreifende Miteinander zeigt sich in einem breiten Spektrum an Initiativen, Vereinen, Verbänden und Projekten, in denen sich Ältere und Jüngere gemäß ihrer Interessen und Bedürfnisse neue sinnvolle

[did=185972.html](#)

⁵ 79 % der Kinder unter 10 Jahren waren gerne mit mittleren Erwachsenen und Senior-/innen aktiv, 85 % wollten mehr mit der Großelterneneration unternehmen (40 % davon immer, 45 % manchmal). Bei den Kindern von 10–13 Jahren hatten noch zwei Drittel Interesse an generationenübergreifenden Aktivitäten.

⁶ Reinecke, M.; Staats, M.; Jablonski, N. u. Henkel, A. (2012): Mehrgenerationenarbeit – lokale Infrastruktur für alle Generationen. In: Informationsdienst Alters-

Beschäftigungen und außerfamiliäre Rollen erschließen können (vgl. z.B. Projektbüro „Dialog der Generationen“).

Ein gelungenes Beispiel ist der gemeinnützige Verein „AntiRost Braunschweig“⁷, der Menschen in der nachberuflichen Phase dabei unterstützt, etwas Sinnvolles für sich und andere Menschen zu tun. Mit der Vereinsarbeit werden vor allem Menschen angesprochen, die sich im handwerklichen, künstlerischen oder musikalischen Bereich ehrenamtlich engagieren möchten (Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Protokoll 17/31 TOP 2; Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“). Der Verein realisiert den Generationendialog und die Generationenbegegnung durch viele Projekte, in denen sich Ehrenamtliche vor dem Hintergrund ihres Fachwissens zusammen mit Kindern und Jugendlichen engagieren. Projekte im Handwerksbereich, wie Kunst des Buchdrucks und ältere Drucktechniken, Metallgussarbeiten, Reparatur von kaum mehr bekannten Maschinen, und unterschiedliche Hilfsprojekte für Menschen im Ausland, wie die Reparatur und technisches Überholen ausrangierter Rollstühle oder Aufarbeiten einer alten Dosenverschlussmaschine für die Konservierung von Agrarprodukten aus dem eigenen Anbau, finden bei Kindern und Jugendlichen großes Interesse. Ähnliche Erfahrungen werden auch aus den Projektarbeiten für ein Gärtnermuseum berichtet, in denen zusammen mit Schülern Geräte und Werkzeuge nach Handwerkstradition aufgearbeitet und restauriert wurden. Aus diesen und ähnlichen Projekterfahrungen lässt sich schließen, dass die engagierten Älteren ihre beruflichen Kenntnisse und handwerklichen Fertigkeiten gerne an die jüngere Generation weitergeben und es Kinder und Jugendliche spannend finden, wenn sie in außerschulischen Lernprojekten zusammen mit Älteren handwerken und neue Grundfertigkeiten erwerben können. „AntiRost“-Initiativen gibt es inzwischen in vielen Städten in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen und das in Braunschweig gewonnene „Know-how“ wird innerhalb eines Netzwerks weitergegeben.

Ein gutes Praxisbeispiel für den Bereich des intergenerationellen Lernens⁸ ist die Werkstatt der Generationen (WdG), die als fester Bestandteil der 2008 gegründeten Integrativen Montessori Schule an der Balanstraße in München eingerichtet wurde⁹. Die WdG entstand aus Überlegungen zum gesellschaftlichen Wandel, in dem es im Lebensalltag von Jung und Alt an generationsübergreifenden Kontaktmöglichkeiten und regelmäßigem Austausch mangelt. Damit gehen auch Erfahrungswissen, soziale Fertigkeiten und gegenseitiges Verständnis verloren. Die Einrichtung der WdG an der Schule wurde als Begegnungsort realisiert, der das Miteinander der Generationen im Schulalltag ermöglicht. In unterschiedlichen Aktivitäten und Projekten können Ehrenamtliche aus der älteren Generation mit Schülerinnen und Schülern gemeinsame Zeit verbringen, sich kennen- und besser verstehen lernen und miteinander und voneinander lernen. Das Spektrum für gemeinsame, pädagogisch begleitete Projekte ist breit und umfasst z.B. das gemeinsame Werken, Museums- und Theaterbesuche, Medienprojekte, Erzählwerkstatt, naturwissenschaftliche Projekte, Lesecoaching u.v.a.m. In der WdG ist es auch möglich, neue Themenbereiche zu erarbeiten, wie z.B. Demenz und Hochaltrigkeit, die den Generationendialog über den Hilfe- und Unterstützungsbedarf im Alter stärken, und das ehrenamtliche Engagement der Schülerinnen und Schüler in diesem Bereich anregen und fördern können. Für die Umsetzung der WdG wurden viele Kooperationen und fachlicher Austausch hergestellt. Der WdG wurde für das bisher Erreichte mehrfach Auszeichnungen und Preise zuerkannt.

fragen 39, Heft 3, S. 17–25

⁷ www.antirostbraunschweig.de/index.html

⁸ www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Veranstaltungen/Engagement_bewegt_Generationen/Engagement_Impulse_englisch.pdf

⁹ www.montessori-muenchen.de/?seite=werkstatt_allgemein

Der Bürgerdialog „Demografischer Wandel“

Christoph Braß

Der demografische Wandel wird Deutschland in den kommenden Jahrzehnten stark verändern. Die Zusammensetzung der Bevölkerung wandelt sich: Wir werden weniger, älter und vielfältiger. Diese Entwicklungen stellen uns vor neue Herausforderungen: Jüngere Menschen müssen sich auf eine veränderte und längere Arbeitsbiografie einstellen; ältere Menschen werden länger als in der Vergangenheit eine aktive Rolle in Familie und Gesellschaft spielen. Ein größerer Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung bedeutet auch neue Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme. Und zugleich stellt sich die Frage, wie eine Gesellschaft, die schrumpft und altert, trotzdem ideenreich und innovativ bleibt. Hinzu kommen die Herausforderungen, die sich aus dem Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft ergeben.

Um Antworten auf alle diese Herausforderungen zu entwickeln, hat die Bundesregierung eine Demografiestrategie formuliert, welche die wichtigsten Aspekte des demografischen Wandels identifiziert und eine Reihe von Handlungsoptionen aufzeigt. Dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kommt dabei eine wichtige Rolle zu, denn in einer Gesellschaft des langen Lebens werden Bildung und lebenslanges Lernen immer wichtiger. Und in der Forschung gilt es, die Entwicklung von neuen Lösungen, Produkten und Dienstleistungen voranzutreiben, die älteren Menschen ein selbstbestimmtes Leben und ein Höchstmaß gesellschaftlicher Teilhabe ermöglichen. Schon diese Beispiele zeigen: Der demografische Wandel ist nicht nur eine große Herausforderung: Wenn wir ihn richtig angehen, eröffnet er auch viele neue Chancen für ein gutes Miteinander der Generationen, für technisch-wissenschaftliche Innovationen und für eine Gesellschaft, die sich als eine Lern- und Bildungsgemeinschaft versteht.

Der Staat allein kann diese Aufgabe nicht leisten. Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf nahezu alle Lebensbereiche. Er betrifft praktisch jede und jeden von uns. Deshalb ist es der Bundesregierung wichtig, weite Kreise der Gesellschaft an der Entwicklung von Lösungsstrategien zu beteiligen. Aus diesem Grund hat das BMBF zu Beginn des Wissenschaftsjahres ‚Die demografische Chance‘ den Bürgerdialog „Demografischer Wandel“ durchgeführt. Der daraus hervorgegangene Bürgerreport stellt die von den Bürgerinnen und Bürgern geführten Diskussionen und erarbeiteten Handlungsoptionen übersichtlich dar und zeigt eine Fülle von Handlungsmöglichkeiten auf.

Grundlagen, Prozess und Ablauf des Bürgerdialogs

Der Bürgerdialog zum demografischen Wandel ist Teil eines umfassenden Dialogprozesses zu verschiedenen Zukunftsthemen, die im Bereich Forschung und Bildung angesiedelt sind. Dies war im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP so vereinbart worden.

Die Bürgerdialoge ermöglichen den Bürgerinnen und Bürgern die Beteiligung an politischen Meinungsbildungsprozessen. Sie bekommen so die Möglichkeit, sich über die Forschung zu Zukunftsthemen, ihre Chancen und Risiken zu informieren und sich dann im Austausch mit anderen Bürgerinnen und Bürgern sowie mit Expertinnen und Experten eine eigene Meinung zu bilden. Der Bürgerdialog Zukunftsthemen befasst sich mit Herausforderungen, die in naher Zukunft unseren Alltag in besonderer Weise prägen werden. Neben dem demografischen Wandel fanden bisher Bürgerdialoge zu den Themen Hightech-Medizin und den Energietechnologien der Zukunft statt. Bei der Themenauswahl für den Bürgerdialog findet auch die

Hightech-Strategie 2020 der Bundesregierung Berücksichtigung. Die Bürgerdialoge haben gezeigt, wie wichtig die Mitwirkung der Bevölkerung für die Gestaltung der Zukunft unseres Landes ist. Demokratie lebt von informierten und urteilsfähigen Bürgerinnen und Bürgern. Und sie lebt davon, dass diese Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit haben, ihre Vorstellungen in politische Meinungsbildungs- und -entscheidungsprozesse einzubringen und so die Überlegungen des BMBF für Lösungen zu wichtigen Herausforderungen der Zukunft zu bereichern.

Der Demografiedialog widmete sich explizit der Frage, wie unser Land angesichts von Schrumpfung und Alterung weiterhin ideenreich und innovativ bleiben kann. Von September 2012 bis Februar 2013 waren Bürgerinnen und Bürger aus dem gesamten Bundesgebiet eingeladen, Herausforderungen zu identifizieren sowie Initiativen und Ansätze für die Gestaltung des demografischen Wandels zu entwickeln. In der ersten Phase des Bürgerdialogs entstand ein Basispapier, das bundesweit in vier Kleingruppendiskussionen, so genannten Fokusgruppen erarbeitet wurde und das die wichtigsten Aspekte des demografischen Wandels herausarbeitete. Entsprechend konzentrierte sich der Bürgerdialog „Demografischer Wandel“ auf die drei Themenfelder „Zusammen leben“, „Zusammen arbeiten“ sowie „Zusammen lernen“, die von besonders hoher gesellschaftlicher Relevanz sind und bei denen hoher Diskussionsbedarf zu erwarten war. Dabei sollten Aspekte wie der Austausch zwischen Jung und Alt in allen Themenbereichen eine wichtige Rolle spielen.

Im Themenfeld „Zusammen leben“ ging es um Fragen des gesellschaftlichen Miteinanders im Zeichen des Wandels, wie zum Beispiel die Chancen und Herausforderungen, die sich aus der gestiegenen Lebenserwartung ergeben. Zum einen wird dadurch die Zahl pflegebedürftiger Personen in Zukunft weiter zunehmen, was eine große Herausforderung für das Gesundheitssystem darstellt. Dies erfordert nicht nur einen Ausbau der Pflegeeinrichtungen und der Möglichkeiten für eine ambulante Pflege, sondern vor allem auch die Unterstützung für einen gesunden Alterungsprozess. Präventionsan-

gebote können Bürgerinnen und Bürger dabei helfen, sich auch im Alter fit zu halten und Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Denn eine gestiegene Lebenserwartung bei einer verbesserten Gesundheit im Alter bietet Seniorinnen und Senioren die große Chance, sich länger aktiv am gesellschaftlichen Miteinander zu beteiligen. Schon heute verbringen immer mehr Menschen nach ihrem aktiven Berufsleben noch viele Lebensjahre in körperlicher und geistiger Gesundheit. Sie betrachten die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Beruf vielfach als Möglichkeit, sich mit ihrem Wissen und ihrer Lebenserfahrung im täglichen Zusammenleben einzubringen. Dieses Potential zu nutzen, ist von immenser Bedeutung für eine Gesellschaft im Umbruch. So profitiert sie vom Wissen und der Tatkraft der Älteren und ermöglicht ihnen gleichzeitig, ein wichtiger und geschätzter Teil des sozialen Miteinanders zu bleiben.

Auch auf die Arbeitswelt hat der demografische Wandel deutliche Auswirkungen. Darum ging es im Themenfeld „Zusammen arbeiten“. Ein heute schon sichtbares Zeichen ist die längere Lebensarbeitszeit. Doch damit allein ist es nicht getan: Die Wirtschaft muss in den Betrieben die Rahmenbedingungen für ein gesundes, produktives und qualifiziertes Arbeiten weiter verbessern. Nur wer im Verlauf seines Arbeitslebens seine Gesundheit erhalten kann, ist überhaupt in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ohne Einschränkungen beruflich tätig zu sein. Arbeitnehmer sollen nicht einfach nur länger arbeiten. Es geht auch darum, ihnen ein erfülltes und dem individuellen Leistungsvermögen angepasstes Berufsleben zu ermöglichen. Dazu müssen die Unternehmen sich auf ältere Belegschaften einstellen und attraktive, altersangepasste Arbeitsbedingungen schaffen. Genauso wichtig ist jedoch die Möglichkeit, sich bis ins Alter hinein weiterzubilden und auf neue Anforderungen einstellen zu können. Ziel muss es sein, die Erfahrung und individuellen Stärken älterer Arbeitnehmer aktiv in harmonischem Miteinander mit den Potenzialen Jüngerer zu nutzen. So lässt sich denn auch ein wesentliches Ergebnis des Bürgerdialogs wie folgt zusammenfassen: Innovationsfähigkeit und Produktivität sind

keine Frage des Alters, sondern der intelligenten Mischung. In altersgemischten Teams können jüngere und ältere Mitarbeiter ihre unterschiedlichen Stärken, Ideen und Lösungsansätze einbringen.

Das bedeutet auch im Bereich der individuellen Bildung einen Umbruch. Damit beschäftigte sich der Bürgerdialog im Themenfeld „Zusammen lernen“. So kann sich die Wirtschaft im demografischen Wandel nicht darauf verlassen, dass sie für neue Anforderungen immer genügend Nachwuchs aus den Bildungseinrichtungen erhält. Berufe mit neuen Herausforderungen müssen auch von älteren Arbeitnehmern ausgeübt werden können. Benötigt die Wirtschaft also mehr Computerspezialisten, müssen sich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch aus dem Beruf heraus für die veränderte Nachfrage weiterbilden können. So bleibt die Wirtschaft auch in Zeiten einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung flexibel für neue Anforderungen. Das Bildungssystem muss dieser veränderten Anforderung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung tragen. Bildung und Ausbildung müssen sich auf die Bedeutung des lebenslangen Lernens vorbereiten und so den Grundstein für ständige Weiterbildung legen. Wirtschaft und Politik müssen gleichzeitig die Bedingungen dafür schaffen, dass sich Arbeitnehmer kontinuierlich weiterbilden können. Wenn Bildung und Ausbildung jedem Mitglied der Gesellschaft die Möglichkeit geben, seine Talente und Fähigkeiten bestmöglich zu entfalten, dann ist dies ein unschätzbare Beitrag zu Zukunftssicherheit und Wohlstand.

Das Basispapier aus den Fokusgruppen und die darin identifizierten Themen bildeten dann die Grundlage für die Diskussion auf sechs regionalen Bürgerkonferenzen, die von September bis November 2012 im gesamten Bundesgebiet durchgeführt wurden: in Potsdam, Esslingen, Hagen, Kaiserslautern, Gotha und Neubrandenburg. Diese Städte bieten einen Querschnitt durch die verschiedenen Auswirkungen des demografischen Wandels und die damit verbundenen Konsequenzen. Während Potsdam zum Beispiel eine rasant wachsende Stadt ist und dieses Wachstum verträglich regeln muss,

schrumpfen Städte wie Neubrandenburg oder Hagen schon heute. Städte wie Esslingen hingegen verzeichnen eine wachsende Vielfalt der Bevölkerung. Alle diese Städte spüren die Folgen des einsetzenden Fachkräftemangels, obwohl einige von ihnen eine Arbeitslosenquote über dem Bundesdurchschnitt verzeichnen. Diese unterschiedlichen Bedingungen sorgten dafür, dass im Bürgerdialog Menschen mit ebenso unterschiedlichen Erfahrungen zusammenkamen. So entstand ein differenziertes Meinungsbild, aus dem später fundierte und zukunftsgerichtete Handlungsempfehlungen erarbeitet werden konnten.

Die Bürgerkonferenzen waren das Kernelement des Bürgerdialogs. Hier kamen jeweils rund 100 Bürgerinnen und Bürger aus der jeweiligen Region zusammen. Die Teilnehmenden wurden zufällig angesprochen und mit größtmöglicher Vielfalt in Bezug auf Alter, Bildungsgrad, Geschlecht und kulturellem Hintergrund so ausgewählt, dass ein möglichst identisches Abbild der gesellschaftlichen Zusammensetzung gegeben war. Gemeinsam entwickelten sie Lösungsvorschläge zu den drei Schwerpunktthemen, unterstützt von einem Beraterkreis aus Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Ergänzt wurden die Bürgerkonferenzen durch den Online-Dialog. Dabei konnten Bürgerinnen und Bürger online mitdiskutieren und eigene Ideen einbringen. So entstanden rund 350 konkrete Gestaltungsideen. Ein Zwischenreport strukturierte diese Ideen und ordnete sie in insgesamt zwölf Gestaltungsfelder. Jedem der drei übergeordneten Themenbereiche wurden vier Gestaltungsfelder zugeordnet.

Den Höhepunkt des Bürgerdialogs bildete der abschließende Bürgergipfel am 16. und 17. Februar 2013 in Berlin. Dabei erarbeiteten rund 100 Bürgerinnen und Bürger, die zuvor an einer der sechs Bürgerkonferenzen teilgenommen hatten, gemeinsam auf Grundlage des Zwischenreports den Bürgerreport. Zum Abschluss des Bürgergipfels wurde der Bürgerreport an das Bundesministerium für Bildung und Forschung und Mitglieder des Beraterkreises übergeben. Zu jedem der zwölf Gestaltungsfelder haben die

Bürgerinnen und Bürger jeweils zwei bis vier Handlungsoptionen ausgearbeitet. Insgesamt enthält der Bürgerreport 31 Lösungswege mit konkreten Vorschlägen. Der Bürgerreport gibt also ein umfassendes Meinungsbild sowie interessante und kreative Lösungswege zu den Gestaltungsfeldern wieder, die aus Sicht der Teilnehmenden umgesetzt werden sollten, um die negativen Auswirkungen des demografischen Wandels abzufedern und die Chancen möglichst umfassend zu nutzen.

Ausgewählte Ergebnisse des Bürgerdialogs

Nachstehend werden einige Ergebnisse und Handlungsvorschläge der am Dialog beteiligten Bürgerinnen und Bürger vorgestellt: Zentral ist für viele von ihnen die Förderung des Austauschs zwischen den Generationen. In vielen Städten und Kommunen Deutschlands ermöglichen „Generationentreffs“ einen intensiven Dialog zwischen den Generationen und oft auch wechselseitige Unterstützungsangebote. Durch den Austausch entstehen auch private Kontakte, die das Leben der Teilnehmenden bereichern. Insgesamt sind die Generationentreffs ein glänzendes Beispiel für einen „gelebten Generationenvertrag“. Politik und Kommunen sollten diese Einrichtungen unterstützen, indem sie Räume in zentraler Lage zur Verfügung stellen und auf ihren Plattformen Werbung dafür machen. Zudem ist es wichtig, dass Politik und Verwaltung unterstützende Rahmenbedingungen für die Generationentreffs schaffen. In gemeinschaftlichen Lebensräumen (z. B. Mehrgenerationenhäuser, intergenerationelle Quartiere) entsteht durch die Vielfalt, den Austausch und das Engagement der Bewohnerinnen und Bewohner ein buntes und solidarisches Leben. Die Politik soll die Einrichtung solcher Wohnformen unterstützen und könnte gute Konzepte finanziell fördern. Diese Konzepte können jedoch nur auf Initiative vor Ort entstehen, zum Beispiel durch Wohnungsbaugesellschaften.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Bürgerinnen und Bürger war die Anpassung der Pflege und des Sozialsystems an den demografischen Wandel. Im Bereich der Pflege

schlagen die Bürgerinnen und Bürger Verbesserungen der Infrastruktur vor. Es sollen institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, mit denen die Pflege gestärkt werden kann. Unter anderem schlagen die Bürgerinnen und Bürger die Einführung eines „Pflege-Euros“ vor, mit dem familiäre Pflegezeiten finanziell gefördert werden. Damit würde einerseits die finanzielle Situation der Pflegenden verbessert, andererseits wäre der „Pflege-Euro“ auch Ausdruck einer stärkeren gesellschaftlichen Anerkennung der Pflegeleistung.

Unternehmen können nach Meinung der Bürgerinnen und Bürger vor allem in ihrer Personalpolitik und bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes einen Beitrag zu einer positiven Gestaltung des demografischen Wandels leisten. Um auf die sich stetig ändernden Herausforderungen der individuellen Lebensphasen und Lebensläufe zu reagieren, sollen Unternehmen ihre Arbeitsmodelle anpassen und eine unterstützende Infrastruktur aufbauen. Die Lebensarbeitszeit ist heutzutage gekennzeichnet durch unterschiedliche Phasen. Dazu zählen der Berufseinstieg, die Familienphase und schließlich das Alter und die damit einhergehende Änderung der Leistungsfähigkeit. Unternehmen sollten sich bei ihrer Personalpolitik und der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen stärker an den spezifischen Anforderungen dieser Lebensphasen orientieren. Das bedeutet zum Beispiel, dass Arbeitsbelastung und Arbeitszeit flexibel gestaltet werden können. Hilfreich sind dabei auch der Einsatz von Tele- und Heimarbeit bei Büro-tätigkeiten oder an Lebensphasen angepasste Industrieprozesse, die die individuellen Stärken und Schwächen von Arbeitnehmern in bestimmten Lebensphasen berücksichtigen und so deren Potential voll nutzen. Um eine solche individuelle Personalpolitik zu planen, müssen sich die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Bedürfnisse austauschen. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten Ansprechpartner im Unternehmen vorhanden sein, mit denen die Einsatzfähigkeit jedes einzelnen individuell besprochen und ein passendes Arbeitsmodell gefunden werden kann. Diese Flexibilität darf die Karriere jedoch nicht benachteiligen.

Zu einer an Lebensphasen angepassten Arbeitswelt gehört dabei auch eine passende Arbeitsplatzgestaltung. Insgesamt sehen die Bürgerinnen und Bürger dabei sowohl Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Politik und Gesellschaft in der Pflicht: Arbeitgeber sollten nach Möglichkeit einen dem Einzelnen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Arbeitnehmende sollten sich im Gegenzug kontinuierlich im Arbeitsleben qualifizieren und weiterbilden. Die Politik sollte für die besondere Situation älterer Arbeitnehmer einen juristischen Rahmen zur Verfügung stellen. Die Gesellschaft schließlich ist gefordert, Rücksicht auf eine veränderte Leistungsfähigkeit zu nehmen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen so die Möglichkeit erhalten, sich so lange wie möglich in der Arbeitswelt einzubringen.

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen kann eine solche individuelle Arbeitsplatzgestaltung jedoch zur großen Herausforderung werden. Sie ist aufwändig, erfordert Investitionen und ist dadurch besonders für kleine Betriebe oft nicht wirtschaftlich. Ein Beispiel hierfür sind Handwerksbetriebe, die ihren Arbeitnehmern nicht so ohne weiteres einen angepassten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können – vor allem wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig weniger leistungsfähig ist. Eine Pool-Netzwerklösung könnte hier zu größerer Flexibilität beitragen: Mehrere Unternehmen schließen sich zusammen und erweitern so die Möglichkeit für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Aufgabenstellungen für einzelne Personen zu finden, die beispielsweise weniger körperlichen Einsatz erfordern, als vielmehr Erfahrungswissen und Management-Know-how. Gleichzeitig könnten in den Netzwerken gemeinsame Fortbildungsangebote und Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement organisiert werden. Arbeitgeber und Bundesagentur für Arbeit sollten frühzeitig präventiv Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, wenn sich der Bedarf bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt. Die Qualifizierung und Weiterbildung sollte sich am Individuum und am lokalen und regionalen Bedarf ausrichten. Arbeitgeber sollten also unter Berücksichtigung der politischen Rahmenbedingungen einen dem Individuum

angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen haben nach diesem Modell eine „Hol-Schuld“ und sollten sich kontinuierlich im Arbeitsleben qualifizieren und weiterbilden, um für Veränderungen der persönlichen Leistungsfähigkeit gewappnet zu sein. Die Politik stellt die Rahmenbedingungen. Denkbar ist ein Schutzgesetz für ältere Arbeitnehmer analog zum Schutz von Müttern: Ab einem gewissen Alter können Mechanismen in Anspruch genommen werden, die den Erfordernissen älterer Arbeitnehmer Rechnung tragen und eine längere Arbeitsfähigkeit ermöglichen.

Intensiv diskutiert wurde beim Bürgerdialog auch eine demografiefeste Ausgestaltung des Rentensystems, zu dessen Finanzierung nach Ansicht der beteiligten Bürgerinnen und Bürger auch Steuereinnahmen herangezogen werden sollen.

Ausblick

Diese Ergebnisse des Bürgerdialogs Demografischer Wandels zeigen, dass die Bürgerinnen und Bürger mit ihren Lösungsvorschlägen alle Teile der Gesellschaft in die Pflicht nehmen. Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik, aber auch die Teilnehmenden selbst können aus dem Bürgerdialog Handlungsempfehlungen entnehmen, mit denen sie jeweils ihre Antworten auf die Herausforderungen des Wandels bereichern können. Im Hinblick auf die Politik werden die Ergebnisse des Bürgerdialogs in den parlamentarischen Raum und seine Fachgremien getragen. Natürlich werden die Bürgerreports auch anderen Ministerien und deren Fachkreisen zur Verfügung gestellt. Auf allen wichtigen Kongressen oder Symposien zum Thema werden die Bürgerreports ausgelegt und wenn immer sich eine Möglichkeit ergibt, wird auf die Ergebnisse des Bürgerdialogs in Reden, Podiumsdiskussionen oder Fachgesprächen hingewiesen. Darüber hinaus fließen die Vorschläge in die Demografiestrategie der Bundesregierung mit ein – oder im Fall des Bürgerdialogs „Energietechnologien der Zukunft“ in die Strategien zur Umsetzung der Energiewende.

Der Bürgerdialog hat sich außerdem als wichtige Rückkopplungsmöglichkeit zwischen Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik mit den Bürgerinnen und Bürgern erwiesen. Dieser breit angelegte Dialog sorgt für einen wichtigen Austausch von Meinungen und Ideen. Mindestens ebenso wichtig wie die inhaltlichen Ergebnisse des Bürgerdialogs ist jedoch die mit Dialog einhergehende Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten. Wenn die Bürgerinnen und Bürger sich an der Gestaltung wichtiger gesellschaftlicher Fragen beteiligen können, stärkt das auch das Demokratiebewusstsein der Bevölkerung. Eine Erkenntnis aus dem Dialog ist, dass die Bürgerinnen und Bürger bei der Bewältigung großer Herausforderungen auch bereit sind, Opfer zu bringen und persönliche Nachteile in Kauf zu nehmen, wenn sie das Gefühl haben, ernsthaft gefragt und beteiligt zu werden.

Diese positive Wirkung der Bürgerdialoge zeigen auch konkrete Initiativen vor Ort, die aus dieser Form der Bürgerbeteiligung entstanden sind. Ein Beispiel ist eine Initiative in Hagen, wo Bürger und Stadtverwaltung den Demografie-Dialog auf lokaler Ebene fortsetzen und versuchen, konkrete Antworten auf die unmittelbaren Herausforderungen des Wandels in ihrer Stadt zu finden. Dort setzen die Teilnehmenden der Bürgerkonferenz ihre Diskussion zu wichtigen Fragen des demografischen Wandels auf Eigeninitiative fort.

Die Diskussion dort zeigte, wie nah die Ergebnisse des Bürgerdialogs an der Wirklichkeit des Zusammenlebens auch auf lokaler Ebene sind. Auch der fortgesetzte Dialog in Hagen beschäftigt sich mit den Fragen des gemeinsamen Lebens, des gemeinsamen Arbeitens und des gemeinsamen Lernens. So ging es im Bürgerdialog zum Beispiel um das Miteinander der Generationen in Hagen, bei dem auch Integration eine wichtige Rolle spielt. Dafür sollen nun Generationentreffs entstehen. Eine weitere Idee war ein Elternnetzwerk, das die Unterstützung von Familien in Hagen verbessern könnte. Ein weiterer Fokus bezog sich auf die Hagener Einkaufsstrukturen. Sie müssten nicht nur kinderfreundlich, sondern auch seniorengerecht und flächendeckend vorhanden sein. Im großen Bereich des lebenslangen Lernens

geht es in Hagen vor allem um die Angebote der kommunalen Bildungseinrichtungen in der Aus- und Weiterbildung. Eine Idee hierfür war ein so genanntes Mentoring, also die Betreuung von Berufsanfängern durch erfahrene Berufstätige. Diese Idee wird bereits in einem ersten Pilotprojekt umgesetzt. Darüber hinaus sind weitere Vorschläge aus dem Bürgerreport in die Beratungen der städtischen Politik eingeflossen.

Dieser Wille, die Zukunft der Gesellschaft mitzugestalten, findet sich auch in den Stimmen vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Bürgerkonferenzen und Bürgergipfeln. „Mit der Erfahrung eines Menschen, der sieben Jahrzehnte bewusst gelebt hat, möchte ich auf der Bürgerkonferenz auch andere dazu anregen, über den Tellerrand zu blicken“, sagte zum Beispiel die 72-jährige Trude Bernhardt während der Bürgerkonferenz in Kaiserslautern. Der 44-jährige Andreas Demuth aus Potsdam erklärt die direkte Verbindung zwischen politischen Entscheidungen und dem Dialog so: „Ich gehöre zu der Generation, die als erste bis 67 arbeiten wird. Ich bin direkt betroffen, deshalb will ich direkt mitreden.“

Dr. Christoph Braß leitet im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Unterabteilung „Bildungs- und forschungspolitische Grundsatzfragen“

Kontakt:

Christoph.Braß@bmbf.bund.de

DZA, Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 12101 Berlin
PVST, Deutsche Post AG Entgelt bezahlt

A 20690E

