

**Gesellschaftliche Partizipation –  
Aktives Altern**

Jürgen Deller und Leena Maxin behandeln *Silver Work: Zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand in Deutschland*, Peter Zeman *Impulse am Schnittpunkt von Alterarbeit und Engagementförderung und regionale Entwicklungen der Zivilgesellschaft*,

Silke Marzluff und Thomas Klie *Ältere Menschen in Kommunen – Förderung von Beteiligung und Engagement durch das Programm Aktiv im Alter*. Siegfried Kanowski und Clemens Tesch-Römer würdigen Peter Zeman und seine wissenschaftlichen Arbeiten anlässlich seines Übergangs in den aktiven Ruhestand.

# informationsdienst altersfragen

ISSN 0724-8849  
A20690E

Heft 02, März / April 2010  
37. Jahrgang

Herausgeber:  
Deutsches Zentrum  
für Altersfragen

02

## Inhalt / Impressum

### Inhalt

#### Aus der Altersforschung

- 3 Silver Work: Zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand in Deutschland  
*Jürgen Deller und Leena Maxin*
- 10 Impulse im Schnittpunkt von Altenarbeit und Engagementförderung und regionale Entwicklungen der Zivilgesellschaft  
*Peter Zeman*
- 17 Kurzinformationen aus der Altersforschung

#### Aus Politik und Praxis der Altenhilfe

- 19 Ältere Menschen in Kommunen – Förderung von Beteiligung und Engagement durch das Programm „Aktiv im Alter“  
*Silke Marzluff und Thomas Klie*
- 24 Kurzinformationen aus Politik und Praxis der Altenhilfe

#### Aus dem Deutschen Zentrum für Altersfragen

- 26 Rede zum Übergang in den Ruhestand von Dr. Peter Zeman, 18. September 2009  
*Siegfried Kanowski*
- 28 Peter Zeman im aktiven Ruhestand – eine Würdigung  
*Clemens Tesch-Römer*
- 31 Kurzinformationen aus dem DZA
- 33 **Bibliografie gerontologischer Monografien**

### 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](http://www.dza.de)

#### Presserechtlich verantwortlich:

Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer

#### Redaktion:

Cornelia Au und Dr. Doris Sowarka

#### Für die Bibliografie gerontologischer Monografien:

Bibliothek und Dokumentation  
Pro Senectute Schweiz  
Fachstelle für angewandte Altersfragen  
Bederstr. 33, 8027 Zürich, Schweiz  
Telefon +41-(0)44-283 89 81, Fax -283 89 84

#### Gestaltung und Satz:

Mathias Knigge (grauwert, Hamburg)  
Kai Dieterich (morgen, Berlin)

#### Druck:

Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zweimonatlich. 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 0724-8849

# Silver Work: Zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand in Deutschland

Jürgen Deller und Leena Maxin

## Ausgangspunkt der Überlegungen

Viele Menschen sind auch jenseits des gesetzlichen Rentenalters leistungsfähig und leistungswillig. Bei Eintritt in den Ruhestand beträgt die durchschnittliche verbleibende Lebenszeit mittlerweile 15 bis 20 Jahre (Deutsche Rentenversicherung Bund 2008). In den kommenden Jahren wird sich laut einer aktuellen Studie der Prognos AG der in Deutschland bestehende Fachkräftemangel weiter verstärken: Schon 2015 fehlen bei den gegebenen Rahmenbedingungen fast drei Millionen Mitarbeiter (Gramke u.a. 2009).

Dieser Beitrag will das Potenzial und notwendige Rahmenbedingungen von Arbeitstätigkeiten im Ruhestand als eine Möglichkeit, diesem Mangel entgegenzuwirken, identifizieren. Hierzu werden im Folgenden zwei grundlegende Studien zu relevanten Aspekten vorgestellt (vgl. Deller und Maxin 2009): Aus dem Mikrozensus 2007 wird das Ausmaß von Arbeit im Ruhestand in Deutschland bestimmt; die Silver Workers-Studie gibt erste Auskunft über Beweggründe und Rahmenbedingungen für Tätigkeiten im Ruhestand.

## Berufliche Aktivität im Ruhestand: Silver Work

Deutschland sieht sich als Folge des demografischen Wandels massiven altersstrukturellen Veränderungen gegenüber. Die hieraus entstehenden Herausforderungen finden vermehrt wissenschaftliche Aufmerksamkeit (z. B. Deller u. Hertel 2009). Menschen bleiben bei weiter steigender Lebenserwartung jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters geistig und körperlich leistungsfähig (Lehr u. Kruse 2006). In scharfem Kontrast zu dieser Erkenntnis fehlt Organisationen

vielfach die Erfahrung zur Gestaltung personaler Führung sowie von Arbeit und Personalsystemen für ältere Erwerbstätige (von Eckardstein 2004). Eine Erwerbstätigkeit Älterer über Verrentungsgrenzen hinaus als ein Ansatz für die Bewältigung des demografischen Wandels wird bislang nur selten diskutiert (z. B. Bundesregierung 2002; Deller u.a. 2009; von Weizsäcker 2000). Zudem scheinen bestehende Regelungen vorauszusetzen, dass mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters kein Wunsch mehr nach Arbeit besteht. Finanzielle Anreize für das weitere Erbringen von Leistungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherungssysteme werden, anders als z. B. in Finnland, in Deutschland bislang nur in Ansätzen geschaffen. Vor dem Hintergrund der nachlassenden Leistungsfähigkeit der öffentlichen Rentenversicherungsträger (Verband deutscher Versicherungsträger 2007) kann eine flexible, entgeltliche Weiter- oder Wiederbeschäftigung im Ruhestand über den persönlichen Wunsch nach Teilhabe an Arbeit hinaus auch nach Reday-Mulvey (2005) eine zusätzliche Möglichkeit darstellen, als individuelle „vierte Säule“ der Altersversorgung (neben der staatlichen, betrieblichen und privaten) zu dienen. Die Beschäftigung über die Ruhestandsgrenze hinaus zeigt demnach Potenzial für drei Interessengruppen:

- Für den Einzelnen, indem er eine wichtige Quelle für persönliches Wohlbefinden und Gesundheit erschließt und gleichzeitig die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes realisieren kann.
- Für Institutionen, indem sie ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Begegnung des Mangels von Fach- und Führungskräften erhalten.
- Für den Staat, indem durch Beschäftigung im Ruhestand eine Entlastung der sozialen Sicherungssysteme angestrebt wird.

Die Bedeutung des Ruhestands hat sich für Erwerbstätige im Zuge gestiegener Lebenserwartung stark verändert (Calo 2005; Feldman 1994). Zunächst meinte der Begriff den Abschluss eines aktiven Berufslebens. Heute zieht sich weiterhin eine Vielzahl älterer Erwerbstätiger frühzeitig, d.h. vor Beginn des gesetzlichen Rentenalters, aus unterschiedlichen Gründen aus ihren bisherigen Tätigkeiten zurück. Im Ruhestand wendet sich diese Gruppe fallweise alternativen Beschäftigungen, etwa im Rahmen der Selbstständigkeit oder Teilzeitarbeit, zu. Gleichzeitig bleiben ältere Menschen auch im Rentenalter beruflich aktiv. Die Motivation, in den Ruhestand zu gehen, beruht demnach nicht allein auf dem Wunsch nach vollständigem Rückzug aus Erwerbsarbeit bei gleichzeitigem Bezug von Rente oder Pension. Sie schließt fallweise auch das Bedürfnis nach fortgesetzter, jedoch reduzierter Arbeit ein. Der Ruhestand kann in diesem Sinne durchaus als weitere Station der individuellen Karriereentwicklung gesehen werden.

#### *Formen einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand*

Für die berufliche Weiterbeschäftigung im Ruhestand hat sich im nordamerikanischen Raum die Bezeichnung *Bridge Employment* durchgesetzt, während in Deutschland auch von *Silver Work* gesprochen wird (Deller u. Maxin, 2008). Nach Feldman (1994) handelt es sich bei *Bridge Employment* oftmals um Tätigkeiten, die mit einer Kombination aus reduzierter Stundenzahl, geringerer Belastung oder Verantwortung, größerer Flexibilität und verminderter körperlicher Beanspruchung einhergehen. Diese Bedingungen bieten älteren Erwerbspersonen die Option, sich schrittweise vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen und gleichzeitig bei reduzierten Einkünften aus Erwerbsarbeit einen Mehrerwerb an Freizeit und Selbstbestimmung im Alltag realisieren zu können. Bei Tätigkeiten im Rahmen des *Bridge Employment* handelt es sich nicht zwangsläufig um weniger anspruchsvolle oder herausfordernde Tätigkeiten. Die Möglichkeiten einer Beschäftigung im Ruhestand sind vielmehr vielfältig. Eine in der nordamerikanischen Literatur häufig anzufindende Unterteilung ist die zwischen dem *Career Bridge Employment*

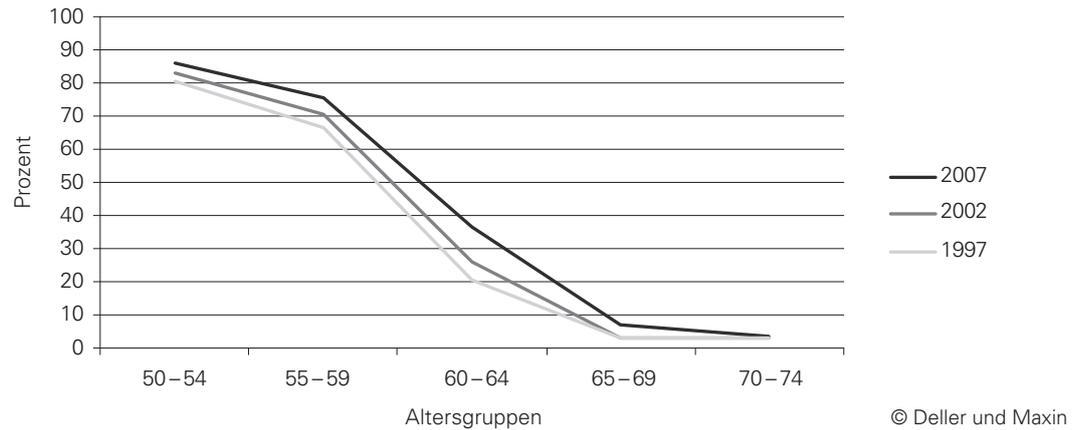
und *Bridge Employment in a different field*, auch *Non-Career Bridge Employment* genannt (vgl. Feldman, 1994; Gobeski u. Beehr, 2009; Wang u.a. 2008). Weniger in der Wissenschaft, jedoch in der Arbeitsmarktrealität, sind in Deutschland seit mehreren Jahren verschiedene Ansätze zu beobachten, die sich der befristeten Vermittlung von Experten (wissen) widmen. Organisationen nach dem Modell des Senior Experten Services (SES), der Erfahrung Deutschland GmbH (ED) oder der Bosch Management Support GmbH (BMS) vermitteln Ruheständler in ehrenamtliche (SES) oder bezahlte (ED) Tätigkeiten ohne Berücksichtigung früherer Unternehmenszugehörigkeiten bzw. innerhalb eines Unternehmens (BMS). Die Existenz dieser Organisationen zeigt, dass es bei passenden Rahmenbedingungen für Ruheständler durchaus attraktiv sein kann, ihr Expertenwissen einzubringen.

#### *Ausmaß der Weiterbeschäftigung im Ruhestand*

In Deutschland zeigt der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen für die Altersgruppen ab 55 Jahren eine kontinuierliche Abnahme (Abbildung 1)<sup>1</sup>. Im Vergleich fällt die Zunahme der Erwerbsbeteiligung aller betrachteten Altersgruppen im Jahr 2007 auf. Auch für die Altersgruppe von 65 bis unter 75 Jahre wird Erwerbsarbeit von Arbeitern, Angestellten und Selbständigen berichtet, wenn auch auf vergleichsweise niedrigem Niveau.

Werden nun die Berufsgruppen der Erwerbspersonen bis zum Alter von 75 Jahren detaillierter betrachtet, ist festzustellen, dass die Anzahl der selbstständigen Erwerbspersonen bis zum Alter von 75 Jahren kontinuierlich abnimmt und sich zu weiterarbeitenden Beamten keine Zahlen über das Alter von 65 Jahren hinaus finden. Es ist bislang nicht beforscht, welchen Tätigkeiten sich pensionierte Beamten zuwenden. Vermutlich wird von dieser Gruppe ein gesellschaftlicher Mehrwert in selbstständiger Arbeit erbracht. Insgesamt gehen laut dem Mikrozensus 2007 ungefähr 75.000 Selbstständige und mithelfende Familienangehörige im Alter von 70 bis unter 75 Jahren weiterhin einer Erwerbsarbeit nach (Statistisches Bundesamt 2009a;

<sup>1)</sup> Vgl. Deller u. Maxin (2009), Statistisches Bundesamt (2009a)

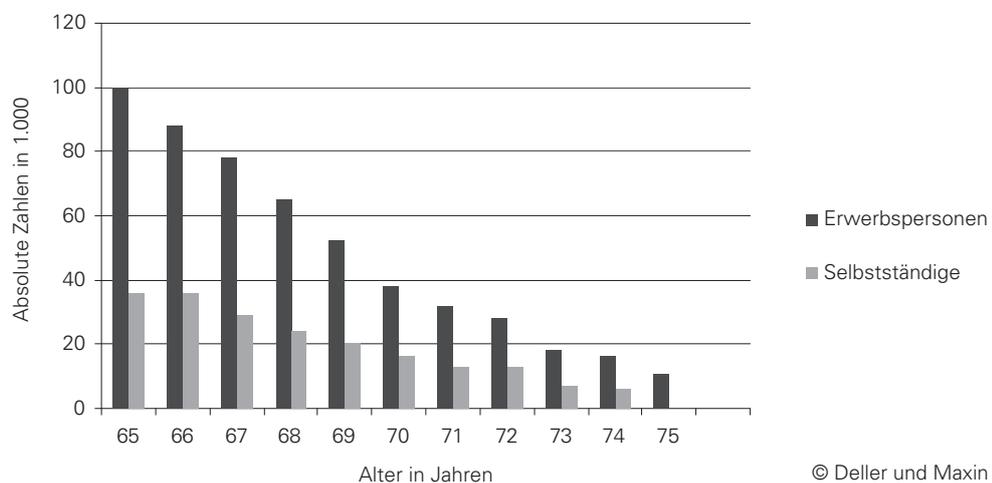
**Abbildung 1:** Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen

vgl. auch Deller u. Maxin 2009). Betrachtet man nun ausschließlich die im Rentenalter weiterhin in Erwerbsarbeit tätigen Personen bis zu 75 Jahren, berichtet das Statistische Bundesamt von 112.000 weiterhin beruflich aktiven Arbeitern und 140.000 Angestellten. Für alle Gruppen bestätigt sich in der jährlichen Betrachtung eine kontinuierliche Abnahme von einem Wert von 100.000 Erwerbspersonen im Alter von 65 Jahren zu 11.000 Erwerbspersonen im Alter von 75 Jahren (Abbildung 2). Erwerbsarbeit existiert jedoch auch in den noch älteren Kohorten. Allerdings sind die Fallzahlen des Mikrozensus in diesen Fällen häufiger in einer Größenordnung, die keinen Ausweis genauer Zahlen erlaubt (Statistisches Bundesamt 2009b).

Hierzu lassen sich voraussichtlich erst nach Vorliegen einer neuen umfänglichen Volkszählung detailliertere Angaben machen. Einen großen Teil der Erwerbspersonen in diesen Altersgruppen machen Selbstständige aus, aber auch Arbeiter und Angestellte sind vertreten.

Insgesamt lässt sich aus der Gesamtschau der Zahlen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Deller u. Maxin, 2009) konstatieren:

1. Es existiert offensichtlich ein individuelles Interesse an Erwerbsarbeit von Arbeitern, Angestellten und Selbstständigen auch jenseits des geltenden Renteneintrittsalters. Demnach kann ein Potenzial für Erwerbsar-

**Abbildung 2:** Erwerbspersonen und die Teilmenge der selbstständigen Erwerbspersonen 2007 zwischen 65 und 75 Jahren

beit auch in diesen Altersgruppen identifiziert werden. Dies ist für die weitere wirtschaftliche Entwicklung von Deutschland angesichts der absehbaren demografischen Einflüsse auf dem Arbeitsmarkt von substantieller Bedeutung.

2. Nicht alle Berufsgruppen nehmen gleichermaßen an Erwerbsarbeit im Rentenalter teil. Zur Realisierung einer größeren Beteiligung müssen Rahmenbedingungen fortgeschrieben werden, so in Bezug auf ihre Flexibilisierung.

3. Die Zahl der aktuell im Rentenalter erwerbstätigen Personen sinkt mit zunehmendem Lebensalter.

### **Bedingungen für Silver Work**

Erste Bestandsaufnahmen zeigen, dass sich bereits heute berufliche Aktivität im Ruhestand in Deutschland entwickelt (Deller u.a. 2009). In den folgenden beiden Abschnitten werden die hierfür erforderlichen Bedingungen erläutert.

#### *Individuelle Bedingungen*

Bisherige Forschung zeigt, dass berufliche Leistungsfähigkeit auch im höheren Lebensalter erhalten bleiben oder sogar gesteigert werden kann. Hierbei spielt die Kompensation von nachlassenden Fähigkeiten eine entscheidende Rolle (Baltes u. Baltes 1990; Salthouse 1984). Altern kann insgesamt nicht mit einem generellen Rückgang an Leistungs- und Innovationsfähigkeit am Arbeitsplatz gleichgesetzt werden (Lehr u. Kruse 2006). Zudem belegen Querschnittstudien, dass Menschen, die länger im Erwerbsleben bleiben, ein höheres subjektives Wohlbefinden berichten (Börsch-Supan u. Jürges 2006). Nachfolgend werden bisherige Befunde zu den individuellen Bedingungen und Motivationen für die berufliche Aktivität von Ruheständlern herausgestellt. Da es sich in Deutschland um ein weitgehend neues und unerforschtes Phänomen handelt, wird auch in diesem Beitrag mehrheitlich auf nordamerikanische Literatur zurückgegriffen, die ihre Ergebnisse in den dort geltenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ge-

wonnen hat. Eigene Ergebnisse aus Deutschland (Deller u.a. 2007; Deller u.a. 2009; Deller u. Maxin 2008, 2009) sind gesondert ausgewiesen.

Der Wunsch, aktiv zu bleiben, spielt eine bedeutende Rolle für eine berufliche Aktivität im Ruhestand. Freude an der Tätigkeit ist ein weiterer wichtiger Grund (AARP 2007; Deller u.a. 2009). Auch der Wunsch nach Kontakt kann die berufliche Aktivität von Ruheständlern begründen (Aquino u.a. 1996; Deller u.a. 2009). Durch Aufrechterhaltung von früheren Kontakten lässt sich zudem der Eintritt in den Ruhestand besser bewältigen (Atchley 1989). Wünsche nach Anerkennung, Wertschätzung und Respekt bilden entscheidende Motive zur Weiterarbeit (AARP 2007; Armstrong-Stassen 2008; Deller u.a. 2009). Erlebte Wertschätzung wirkt sich positiv auf Arbeitszufriedenheit und intrinsische Arbeitsmotivation aus. Generative Gründe, also das Bedürfnis, Wissen und Erfahrungen an die jüngere Generation weiterzugeben, scheint nordamerikanischen Befunden zufolge ein entscheidender Einflussfaktor für berufliche Aktivitäten von Ruheständlern zu sein (Calo 2005; Dendinger u.a. 2005). Die Silver Workers-Studie (Deller u.a. 2007) zeigte, dass die Perspektiven, anderen zu helfen, etwas Sinnvolles zu tun und die Gesellschaft voranzubringen, auch in Deutschland genannte Motivationen für die Tätigkeit im Ruhestand sind. Zusätzlich werden als Gründe für die Weiterarbeit der Kontakt zu anderen, aktiv bleiben, sich weiterentwickeln wollen, Anerkennung und Wertschätzung erlangen und auch finanzielle Motive für die nachberufliche Aktivität von Deller u.a. (2007) berichtet.

#### *Institutionelle Bedingungen*

Bei der Entscheidung, im Ruhestand einer beruflichen Aktivität nachzugehen, handelt es sich um einen Prozess entlang einer zeitlichen Dimension, nicht um ein einmaliges Ereignis. Beeinflusst wird die Entscheidungsfindung von persönlichen und umweltbedingten Faktoren (Beehr, 1986). Aus den von Deller u.a. (2007) geführten Interviews können kritische Elemente für die Entstehung von Silver Work identifiziert werden (Abbildung 3).

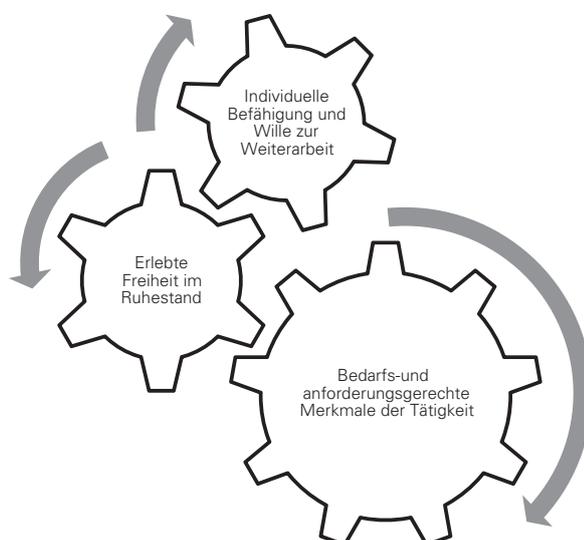
Grundlegend ist die Befähigung des Einzelnen zur Weiterarbeit nach dem eigentlichen Renteneintritt (persönlicher Faktor). Hierzu zählen sowohl geistige und körperliche Fitness als auch der Wille, sich weiter einzubringen (s.o.). Die bedarfs- und anforderungsgerechte Gestaltung der Tätigkeit im Ruhestand (umweltbedingter Faktor) ist jedoch letztendlich entscheidend für das tatsächliche Engagement im Ruhestand. Die nach dem Eintritt in den Ruhestand erfahrene Freiheit stellt im Zusammenkommen der persönlichen und umweltbedingten Faktoren eine Art kritisches Element dar, welches die Bedingungen der zustandekommenden Tätigkeit bestimmt. Motivierende Tätigkeitsmerkmale, wie Autonomie, Vielfalt und Entscheidungsfreiheit (vgl. Hackman u. Oldham 1980), spielen dabei eine entscheidende Rolle. Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für Silver Work sollte vor allem darauf geachtet werden, Flexibilität zu gewährleisten (Armstrong-Stassen, 2008; Deller u.a. 2009). Eine solche Flexibilität kann durch Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeitarbeit oder Jobsharing (vgl. Calo 2005), und auch bezüglich des Arbeitsortes ermöglicht werden. Entsprechende Gestaltungsoptionen des Systems Arbeit rücken ins Zentrum von Untersuchungen (z. B. Deller u.a. 2009). In der Konsequenz dieser Entwicklungen werden insbesondere Fragen der Führung, der Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter sowie einer gezielten Erhaltung und För-

derung der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und gesundheitsfördernde Maßnahmen neu beantwortet werden müssen. Es geht dabei um einen Paradigmenwechsel, der die Attraktivität von Erwerbsarbeit durch ein neues Verhältnis von Arbeit, Lernen und Freizeit gestaltet, indem diese immer stärker ineinandergreifen und zunehmend unabhängig vom Alter betrachtet werden (Reday-Mulvey 2005). Entscheidend ist das Eingehen auf individuelle Perspektiven der potentiellen erfahrenen Arbeitskräfte bei der Gestaltung von Arbeit. Nur wenn sich individuelle Vorstellungen in den Bedingungen von Arbeit widerspiegeln, wird es gelingen, Silver Workers jenseits finanzieller Notwendigkeiten zu gewinnen.

### Diskussion und Handlungsoptionen für die Praxis

Zunächst sind die individuellen Beweggründe für die Fortsetzung von Erwerbsarbeit sowie die dazu erforderlichen institutionellen Rahmenbedingungen von Interesse. Zusätzliche ökonomische und politische Relevanz erhält das Thema durch den prognostizierten Arbeitskräftemangel. Als eine Lösungsstrategie wird die Wieder- bzw. Weiterbeschäftigung älterer Menschen genannt (Bundesregierung 2002; Wang u.a. 2008). Die hierzu bislang vorliegenden Zahlen stammen aus dem Mikrozensus 2007 und zeigen das bereits unter den heute bestehenden Rahmen-

**Abbildung 3:** Kritische Elemente zur Entstehung von SilverWork



© Maxin und Deller

bedingungen existierende Potenzial zur Gewinnung von erfahrenen Personen auf. Möglicherweise unterschätzen die bekannten Zahlen das Phänomen jedoch, findet sich die Offenheit der Angabe von Beschäftigung im Rentenalter nicht bei allen Befragten, wie wir in eigenen Arbeiten, vor allem im Bereich der Arbeiter, fallweise festgestellt haben. Voraussetzung für die nachhaltige Steigerung realer Beschäftigung im Ruhestand ist allerdings ein durchgreifender Paradigmenwechsel, der bislang eher rhetorischer Natur zu sein scheint. Rahmenbedingungen müssen so umgestaltet werden, dass eine Verlängerung der Berufstätigkeit zur attraktiven Alternative zum endgültigen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt wird (Wang u.a. 2008). Drei Ebenen scheinen handlungsrelevant zu sein, nämlich die des individuellen Erlebens (Mikroebene), der Tarifpartner und Institutionen (Mesoebene) und die Ebene der Politik und der Gesellschaft (Makroebene).

Aus empirischen Studien zur Mikroebene geht hervor, dass Individuen aus unterschiedlichen Gründen an der Fortsetzung beruflicher Aktivität interessiert sind. Es zeigen sich auch verallgemeinerbare Aspekte, wie der Wunsch nach Wertschätzung und Flexibilität und der Zugewinn an individueller Lebensqualität. Schließlich dürften finanzielle Anreize für viele Ruheständler an Bedeutung gewinnen.

Auf der Mesoebene ist das strategische Personalmanagement in Institutionen um ein Konzept zur systematischen Mobilisierung und Eingliederung von Silver Workers zu erweitern. Flexible Strukturen von Arbeitszeit und -gestaltung müssen geschaffen und individuell vereinbart werden können. Ferner sollten zielgerichtete Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen möglich sein. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung für Ältere in Institutionen scheint unerlässlich. Bislang praktizierte Personalpolitik führte jedoch häufig zu Jugendzentrierung. Zudem verfügen viele Organisationen über wenig oder keine Erfahrung mit älteren Mitarbeitern (vgl. von Eckardstein 2004) und bemühen zum Teil überkommene Altersbilder und Stereotype.

Aufgrund der dargestellten Hintergründe ist jedoch eine Entwicklung weg von Vorruhestandsentscheidungen hin zur Kompetenz- und Know-how-Sicherung unter Einschluss der Neugestaltung von Gehaltsstrukturen und -niveaus gefordert. Auf der Makroebene gilt es, Silver Work auf eine verbindliche und attraktive gesetzliche Grundlage zu stellen. So könnten weitere Regelungen für den Renten(teil)bezug vereinbart werden, die zu einer Erhöhung der Altersrente für diejenigen Personengruppen führen, die über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus arbeiten und gleichzeitig Beiträge entrichten wollen. Vergleichbar sollten auch Pensionen behandelt werden. Eine Neugestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente kann einen wichtigen Beitrag für die nachhaltige Stabilisierung des Rentensystems leisten. Für die Diskussion ist entscheidend, dass Arbeit die Bedürfnisse von Menschen erfüllen muss und dementsprechend zu gestalten ist. Dieser Ansatz wird auch für jüngere Mitarbeitergruppen von Interesse sein, die ihre persönlichen Bedürfnisse ebenfalls in der Arbeitsrealität berücksichtigt finden möchten. Es geht also durchaus auch um eine Aktualisierung von Führung und Personalarbeit. Das Paradigma einer neuen Humanisierung der Arbeitswelt bietet sich für eine solche Umsetzung an. Auf allen drei Ebenen sollte die jeweilige Interessenlage der Hauptbeteiligten reflektiert werden, um so die Einleitung einer Politik für Silver Work zu erleichtern. Weitere Forschung ist zum besseren Verständnis der Realitäten auf den verschiedenen Ebenen dringend notwendig.

*Univ.-Prof. Dr. Jürgen Deller ist Professor für Managementauswahl und -entwicklung an der Leuphana Universität Lüneburg und Sprecher des Instituts für Strategisches Personalmanagement (ISPM), Leena Maren Maxin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am ISPM und Lehrbeauftragte an der Leuphana Universität Lüneburg.*

*Kontakt:  
deller@leuphana.de  
maxin@leuphana.de*

## Literatur

- AARP (2007). AARP profit from experience. Perspectives of employers, workers and policymakers in the G7 countries on the new demographic realities. A report for AARP prepared by Towers Perrin. AARP: Washington.
- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. W. & Altmaier, E. M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 480–489.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18, 36–53.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of aging. *Gerontologist*, 29, 183–190.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes and M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioural sciences*. (pp. 1–34). New York: Cambridge University Press.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31–55.
- Börsch-Supan, A. & Jürges, H. (2006). Early retirement, social security and well-being in Germany. Mannheim: Discussion paper of the Mannheim Institute for the Economics of Aging.
- Bundesregierung (2002). Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung. Abgerufen am 2. März 2010, [www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/nachhaltigkeit\\_strategie.pdf](http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/nachhaltigkeit_strategie.pdf)
- Calo, T. J. (2005). The generativity track: A transitional approach to retirement. *Public Personnel Management*, 34, 301–312.
- Deller, J. & Hertel, G. (2009). Demographic change in work organisations. Special issue. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8, 45–46.
- Deller, J., Huch, D., Kern, S. & Maxin, L. (2007). Silver Workers – An empirical study of post-retirement activities. Economic and voluntary work of retired staff. *Études et Dossiers No. 330*. Geneva: Working paper series of The Geneva Association.
- Deller, J., Liedtke, P. M. & Maxin, L. M. (2009). Old-age security and Silver Workers: An empirical investigation identifies challenges for companies, insurers, and society. *Geneva Papers on Risk and Insurance*, 34, 137–157.
- Deller, J. & Maxin, L. M. (2008). „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. *Arbeit*, 17, 166–179.
- Deller, J. & Maxin, L. M. (2009). Berufliche Aktivitäten von Ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42, 305–310.
- Dendinger, V. M., Adams, G. A. & Jacobson, J. D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *International Journal of Aging and Human Development*, 61, 21–35.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2008). Rentenversicherung in Zeitreihen. Sonderausgabe der DRV. DRV-Schriften Band 22. Berlin: DRV.
- Eckardstein, D. v. (2004). Demographische Verschiebungen und ihre Bedeutung für das Personalmanagement. *Zeitschrift Führung und Organisation*, 3, 128.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285–311.
- Gobeski, K. T. & Beehr, T. A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 401–425.
- Gramke, K., Fischer, D., Schlesinger, M. & Schüssler, R. (2009). Arbeitslandschaft 2030. Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise. München: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
- Hackman J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lehr, U. & Kruse, A. (2006). Verlängerung der Lebensarbeitszeit – eine realistische Perspektive? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 240–247.
- Reday-Mulvey, G. (2005). *Working beyond 60: Key policies and practices in Europe*. New York: Palgrave.
- Salthouse, T. A. (1984). Effects of age and skill in typing. *Journal of Experimental Psychology*, 113, 345–371.
- Statistisches Bundesamt (2009a). BEV 6 Bevölkerung - darunter Ausländer – nach Alter, Beteiligung am Erwerbsleben sowie Erwerbstätige nach Stellung im Beruf für die Jahre 1997, 2002 und 2007. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2009b). Statistik von A–Z Mikrozensus. Statistisches Bundesamt. Abgerufen am 2. März 2010, [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/Mikrozensus,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/Mikrozensus,templateId=renderPrint.psml).
- Verband deutscher Versicherungsträger (Hrsg) (2007). *Rentenversicherung in Zahlen 2007*. Frankfurt am Main: VDR.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818–830.
- Weizsäcker, E. U. v. (2000). Erwerbsarbeit in der Dritten Lebensphase. In *Frankfurter Institut OE Stiftung Marktwirtschaft und Politik (Band 29): Prosperität in einer alternden Gesellschaft*, Bad Homburg, Juli 2000.

## Ältere Menschen in Kommunen – Förderung von Beteiligung und Engagement durch das Programm „Aktiv im Alter“

Silke Marzluff und Thomas Klie

Ältere Menschen beteiligen sich auf vielfältige Weise und bringen sich mit unterschiedlichsten Vorschlägen in die Politik und ins kommunale Leben ein. Dieses Engagement und dieser Ideenreichtum beeindruckt schon im Einzelfall. Im größeren Zusammenhang macht die Beteiligung älterer Menschen deutlich, welche Potenziale in einer „Gesellschaft des langen Lebens“ stecken. Für jeden Einzelnen birgt sie die Chance, sich persönlich zu entfalten und dabei auch eine Gesellschaft mit zu gestalten, die sich auf die Herausforderungen des demografischen Wandels einzulassen hat.

Hierbei kommen den Kommunen unterschiedliche Aufgaben zu: Das Schaffen von Handlungsräumen für eine individuelle und selbstverantwortliche Gestaltung gelingenden Alters, die Gewährleistung von Rahmenbedingungen für Mitverantwortung von Bürger/-innen in ihrem Gemeinwesen und nicht zuletzt die Anforderung, ein Ort zu sein, an dem sich die Kultur einer sich „sorgenden Gesellschaft“ entfaltet und in der Abhängigkeit von Unterstützung anderer akzeptiert wird.

Das Programm „Aktiv im Alter“ setzt an all diesen Bereichen an, indem es Selbst- und Mitverantwortung fördert und für die, die Unterstützung brauchen, entsprechende Angebote schafft. Insgesamt wurden und werden seit dem Jahr 2008 150 Kommunen und Landkreise vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Als Leitlinie des Programms wurde das Memorandum „Mitgestalten und Mitentscheiden – Ältere Menschen in Kommunen“ formuliert und konsentiert.

Die geförderten Standorte führen eine Bedarfserhebung und ein lokales Bürgerforum durch und nutzen das Programm, um vor Ort Kooperationsstrukturen auf- und auszubauen. Das ist sinnvoll und erforderlich: Ist es doch bisher keineswegs selbstverständ-

lich, dass sich ältere Menschen aufgerufen sehen, sich an den Belangen ihrer Kommune aktiv zu beteiligen: Rückzug ist empirisch immer noch dominanter als Partizipation.

Wissenschaftlich begleitet wird das Programm vom Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze), das neben der Evaluation auch Vernetzungstreffen durchführt und die Standorte in der Projektumsetzung berät.

### **Leitlinie für „Aktiv im Alter“ – Das Memorandum „Mitgestalten und Mitentscheiden – Ältere Menschen in Kommunen“**

Die aktuellen demografischen Entwicklungen verlangen nach einer veränderten Rolle älterer Menschen. Gerade auf kommunaler Ebene ist es notwendig, sich den Bedarfen älterer Menschen ebenso zu öffnen, wie die Aufmerksamkeit auf deren Potenziale zu richten.

Aus diesem Grund haben Vertreter/-innen kommunaler Spitzenverbände und Netzwerke, der Bundesländer, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Senioren-Organisationen, Sportverbände und Akteure bürgerschaftlichen Engagements gemeinsam, in sechs von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen organisierten Workshops, das Memorandum „Mitgestalten und Mitentscheiden – ältere Menschen in Kommunen“ erarbeitet.

Dessen Leitlinien sollen Kommunen und anderen das Gemeinwesen mitgestaltenden Akteuren als Orientierung dienen. Zentrale Forderungen zielen auf die gezielte Einbindung älterer Menschen in Entscheidungsfindungsprozesse und die Förderung zivilgesellschaftlicher Partizipation. Hierfür bedarf es einer transparenten Kommunikation, der Schaffung von Ermöglichungsstrukturen für das Engagement älterer Menschen und aktivierender Rahmenbedingungen durch

klare Vereinbarungen und Mitbestimmungsrechte. Für einzelne Themenfelder, wie politische Partizipation, Wohnen und Wohnumfeld oder Infrastruktur für ein aktives Alter, wurden konkrete Handlungsperspektiven erarbeitet.

### **Auswahl der Kommunen und Landkreise**

Die 150 Kommunen und Landkreise, die am Programm „Aktiv im Alter“ teilnehmen, erhalten jeweils eine Förderung von 10.000 Euro<sup>1</sup>. Im Oktober 2008 starteten die ersten 50 Standorte (1. Welle) und wurden bis Ende des Jahres 2009 gefördert. Im Juni 2009 begannen weitere 100 Kommunen und Landkreise mit einer Laufzeit bis Dezember 2010 (2. Welle). Das Interesse am Programm ist groß. Das zeigt die Zahl von 485 Bewerbungen. Im Zuge der Antragstellung haben die Kommunen und Landkreise ihr Commitment zum Memorandum gegeben.

Zwei Prinzipien haben die Auswahl der Kommunen geleitet: Verteilung der Fördermittel auf die Bundesländer und eine größtmögliche Vielfalt unterschiedlicher Kommunen in Bezug auf Kriterien wie Größe, Einwohnerzahl und Anteil älterer Menschen. Der ländliche Raum und Kommunen mit einem hohen Anteil älterer Menschen wurden besonders berücksichtigt.

„Aktiv im Alter“ wird gezielt in Regionen mit unterschiedlichen Ausgangspunkten in Bezug auf Erfahrungen und Strukturen im Bereich Engagementförderung getragen. Dies bedingt, dass es nicht den „einen Weg“ einer erfolgreichen Projektumsetzung gibt. Bei 126 Kommunen und Landkreisen sind bereits Engagement fördernde Strukturen vorhanden und bei den anderen sollen diese erst aufgebaut werden. 74 der geförderten Standorte verorten sich im ländlichen und 76 im urbanen Raum.

Die Kooperationspartner vor Ort sind für „Aktiv im Alter“ bedeutsam, da der Aus- und Aufbau lokaler bzw. regionaler Strukturen zur Förderung von Beteiligung und Engagement älterer Menschen ein Anliegen ist.

### **Ältere Menschen zur aktiven Teilhabe motivieren und Vernetzung verstärken sind wichtige Ziele**

In der ersten Befragung beider Wellen wurden die für die Projektumsetzung zuständigen Personen nach ihren Zielen befragt. Am häufigsten wurde das Anliegen genannt, ältere Menschen zur aktiven Teilhabe in der Kommune/im Landkreis zu motivieren (n=91), und die Vernetzung von Akteuren voranzubringen (n=76). An dritter Stelle wurde die Schaffung neuer, bedarfsgerechter Angebote für Ältere aufgeführt (n=53)<sup>2</sup>. Bei den Standorten der 1. Welle wurde in der zweiten Befragung der Grad der Erreichung der Ziele erfragt (vgl. Abb. 1, S. 21).

Hierbei ergeben sich interessante Ergebnisse, die zeigen, dass teilweise eine Verschiebung von Schwerpunkten stattgefunden hat. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass sich bei einigen Zielen, wie Überblick über vorhandene Angebote und Engagementmöglichkeiten oder der Aufbau einer Seniorenvertretung, die Erreichung eindeutiger feststellen lässt, als bei den Anliegen Motivation zur aktiven Teilhabe oder Aktivierung des Engagementpotenzials Älterer.

Auch wenn das Thema Altersbilder nicht so häufig zu den drei Hauptzielen von „Aktiv im Alter“ gehört, spielte es im Rahmen der Arbeit programmatisch eine wichtige Rolle.

### **Durchführung und Ergebnisse der Bedarfserhebungen und lokalen Bürgerforen**

Eine Bedarfserhebung und die Durchführung eines lokalen Bürgerforums sind fester Bestandteil des Programms. Ob die Kommunen und Landkreise zudem einen Mitmachtag veranstalten, ist ihnen freigestellt.

*Bedarfserhebung wird als Chance zur Erkundung vor Ort genutzt*

Im Rahmen der Bedarfserhebung sollen Wünsche, Interessen sowie Engagementbereitschaft von Bürger/-innen erkundet werden. So erfahren Kommunen/Landkreise und deren Partner mehr darüber, was ältere Menschen vor Ort bewegt. An 55 Standorten

<sup>1)</sup> Zusätzlich wurden 20 Standorte in Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration NRW und fünf Standorte durch den Zukunftsfonds der Generali Holding AG gefördert.

<sup>2)</sup> Die Angaben beziehen sich auf die Anzahl der Kommunen/Landkreise für einzelne Ziele im Rahmen der ersten Befragung. Bis zu drei Ziele konnten genannt werden.

**Abbildung 1: Zielsetzungen und Zielerreichung bei „Aktiv im Alter“**

© zze Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung 2010

Datenquelle: Aktiv im Alter, 2. Befragung, 1. Welle (Stand: Februar 2010)

beider Wellen wurden Bürger/-innen bereits in die Konzeption und Entwicklung der Bedarfserhebung mit einbezogen. Die Standorte haben unterschiedliche Formen der Bedarfserhebung gewählt.

In der 1. Welle ergab sich Handlungsbedarf in folgenden Themenfeldern: Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten/Freizeitangeboten (n=20), Mobilität und Infrastruktur (n=11), Informationsplattformen schaffen (n=10), neue Möglichkeiten für Wohnen im Alter entwickeln (n=8), freiwilliges Engagement stärken (n=8), Vernetzung fördern (n=6)<sup>3</sup>. Bei der zweiten Befragung wurde erhoben, welche Tendenzen sich aus der Bedarfserhebung abzeichnen: Die Bedarfserhebung hat häufig den Anstoß dazu gegeben, sich relevanter Themen anzunehmen und sich langfristig mit diesen zu befassen. Hierfür wurden oft Arbeitsgruppen oder Gremien mit relevanten Akteuren gegründet, bzw. deren Vernetzung vorangetrieben.

Bei konkreten Wünschen, wie z.B. Handyschulungen für ältere Menschen oder zusätzlichen öffentlichen Toilettenanlagen, wurden Angebote bereits geschaffen. In Bezug auf den oft geäußerten Wunsch nach mehr Informationen wurden entsprechende Broschüren oder Wegweiser erstellt.

#### *Lokale Bürgerforen tragen zur Aktivierung der Bürger/-innen bei*

Obligatorisches Element im Programm „Aktiv im Alter“ ist das sogenannte lokale Bürgerforum, bei dem gemeinsam mit Bürger/-innen Ideen entwickelt und später in konkrete Projekte umgesetzt werden. Viele Standorte haben mehrere lokale Bürgerforen durchgeführt:

Bis zum Februar 2010 wurden in den 150 Kommunen und Landkreisen bereits 211 lokale Bürgerforen mit über 13.000 Teilnehmenden veranstaltet. Neben interessierten Bürger/-innen haben Vereine, Verbände,

<sup>3</sup> Die Zahlen in der Klammer beziehen sich jeweils auf die Häufigkeit, mit der Kommunen der 1. Welle Handlungsbedarf im jeweiligen Themenfeld konstatiert haben. Mehrfachnennungen waren möglich.

Initiativen, (Ober)Bürgermeister/-innen, Vertreter/-innen der kommunalen Verwaltung, von Stadt-/Gemeinderat, Seniorenvertretungen, Anlaufstellen der Engagementförderung und Unternehmen an diesen teilgenommen.

Allein bei den 50 Standorten der ersten Welle wurden 543 Projektideen entwickelt, von denen 293 Projekte umgesetzt werden. Deren Schwerpunkte ähneln dem bei der Bedarfserhebung identifizierten Handlungsbedarf: Kultur- und Freizeitangebote (n=46), Nachbarschaftshilfen und Dienstleistungen (n=42), Wohnen und Wohnumfeld (n=35), generationsübergreifende Projekte (n=31), Gewinnung von Freiwilligen und Anerkennungskultur (n=30), Bildung/Kursangebote (n=29), Begegnungsstätten (n=21), Sport, Gesundheit, Prävention (n=19), Anlauf- und Informationsstellen (n=18), Mobilität und Infrastruktur (n=11) sowie politische Partizipation (n=11)<sup>4</sup>.

#### *Mitmachtag als optionaler Projektbestandteil*

Optional ist die Durchführung eines Mitmachtags, bei dem sich lokale/regionale Akteure wie Vereine, Wohlfahrtsverbände, soziale Einrichtungen und Unternehmen mit ihren Angeboten und ggf. Engagementmöglichkeiten vorstellen, oder bei dem ein gemeinsames gemeinnütziges Projekt an einem Aktionstag realisiert wird. Hier wird häufig ein Markt der Möglichkeiten oder ein Tag der Vereine durchgeführt, um einer breiten Öffentlichkeit das Spektrum lokaler Akteure zu präsentieren. Gelegentlich finden auch Aktionstage statt, zum Beispiel in Form eines gemeinsamen Aufräumtags in einem Stadtteil.

#### **Perspektiven: langfristige Verankerung von „Aktiv im Alter“ wird angestrebt**

Mit „Aktiv im Alter“ ist an vielen Standorten ein langfristiger Diskussions- und Entwicklungsprozess in Gang gesetzt worden. Einige Befragungsergebnisse lassen vermuten, dass es den Standorten gelingen kann, ihre Aktivitäten und das Thema „Aktiv im Alter“ zu verstetigen<sup>5</sup>:

– Das Thema demografischer Wandel wird durch „Aktiv im Alter“ stärker in der Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung wahrgenommen. Dazu hat u.a. die Vorgabe beigetragen, dass der/die Bürgermeister/in bzw. Landrat/-rätin den Antrag unterzeichnen musste. Auch hat sich gezeigt, dass die Projektförderung eine hohe legitimatorische Bedeutung hat, gerade für kleinere und bislang weniger aktive Kommunen.

– Eine verstärkte Vernetzung ist vielerorts aus- oder aufgebaut, somit sind Strukturen für eine längerfristige Zusammenarbeit geschaffen worden: Bei der 1. Welle wurden während der Projektlaufzeit 52 themenspezifische Projektgruppen eingerichtet, die sich häufig im Rahmen der lokalen Bürgerforen gebildet haben. 29 Arbeitsgruppen befassen sich mit Vernetzung und Kooperationen im Seniorenkontext und 9 Gruppen wurden speziell zur Projektumsetzung gegründet. 82 dieser Gremien sollen nach Ende der Projektförderung weiter bestehen. Zudem wurden bislang sechs Seniorenvertretungen gegründet, weitere sind in Planung, zwei Seniorenbüros und eine Freiwilligenagentur wurden eingerichtet sowie ein Seniorenbeauftragter berufen.

– Eigene kommunale Mittel wurden bereitgestellt oder weitere Förderungen eingeworben: Die 10.000 Euro Projektförderung dienen dem Aufbau von Strukturen, der Durchführung der Bedarfserhebung und lokaler Bürgerforen sowie für Qualifizierungsmaßnahmen. Um weitere Aktivitäten zu finanzieren, haben die Standorte insgesamt über 100.000 Euro an eigenen Sachmitteln ausgegeben. Zudem wurden an 21 Standorten Sachmittel oder weitere finanzielle Unterstützung eingeworben.

<sup>4</sup> Hierbei ist zu beachten, dass die Anzahl der Nennungen bedingt Interpretationen über die Wichtigkeit der Projekte zulässt. Beispielsweise wird in den Themenfeldern Mobilität und Infrastruktur sowie politische Partizipation häufig ein größeres Projekt realisiert, dessen Umsetzung eines größeren Aufwands bzw. die Einbindung von Entscheidungsträgern und, gerade bei Mobilität und Infrastruktur, auch finanzieller Mittel bedarf. In Bereichen, wie Kultur- und Freizeitangebote oder Nachbarschaftshilfen, lassen sich leicht auch mehrere Projekte realisieren.

<sup>5</sup> Die folgenden Angaben entstammen der zweiten Befragung der 49 Standorte der 1. Welle. Ein Standort schied aus dem Programm aus.

– Über 1.000 Freiwillige wirkten bei „Aktiv im Alter“ mit: In der 1. Welle konnten während der Projektlaufzeit 1.162 Freiwillige zur Mitarbeit in konkreten Projekten oder Gremien gewonnen werden. Da viele dieser Freiwilligen in Arbeitsgruppen aktiv sind, die über das Ende der Förderung hinaus weiter bestehen, ist davon auszugehen, dass viele dieser Freiwilligen ihr Engagement fortführen werden.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es gelingen kann, mit einer geringen Projektförderung, den Anstoß zu einer längerfristigen Auseinandersetzung und Strukturbildung für das Thema demografischer Wandel zu geben.

In diesem Sinne fördert das Programm „Aktiv im Alter“ die Beteiligung älterer Menschen und stößt damit auf äußerst positive Resonanz: bei den Kommunen, bei der Kommunalpolitik, aber auch und gerade bei den Bürger/-innen. Ihr Engagement im Kleinen wie im Großen, in klassischen und in neuen Formen freiwilligen Engagements, ist ein wichtiger Ausdruck von Mitverantwortungs- und Gestaltungsbereitschaft der älteren Generation. Dass sich Ältere in öffentliche Angelegenheiten einbringen, ist auch Zeichen einer lebendigen Demokratie.

Kommunen, die das Programm „Aktiv im Alter“ und das Memorandum „Mitgestalten und Mitentscheiden – Ältere Menschen in Kommunen“ ernst nehmen, verstehen sich als Kommunen, die sich auch und gerade durch ihr vielfältiges Engagement auszeichnen. Sie zeigen die Stärken von bürgerschaftlichem Engagement in der Politik, in der Wirtschaft und in den Verbänden auf. Und sie fördern die Freiwilligenarbeit aktiv, um die Zukunftsaufgaben gemeinwohlbezogen gemeinsam anzugehen und zu gestalten.

Mitgestalten und Einfordern sind zwei Gesichter bürgerschaftlichen Engagements. Beiden Ausdrucksformen gibt die Bürgerkommune Raum und profitiert von ihnen. Mit „Aktiv im Alter“ werden somit wichtige individuelle, aber auch politische Lernprozesse angestoßen und unterstützt, die auf neue Formen der Aufteilung in der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben gerichtet sind. Die Gestaltung einer „Gesellschaft des langen Lebens“ gelingt nur *mit* den älteren Menschen.

Das zeigen die Modellkommunen anschaulich. Die Erfahrungen, die sich hier berichten lassen, sind nicht ohne Weiteres mit Befunden der 2. Welle des Alterssurveys über den Rückgang des Engagements in den höheren Altersgruppen und der bislang ermittelten sozialen Selektivität (Alter, Geschlecht, Bildung, Gesundheit, Ost-/Westregion) vergleichbar<sup>6</sup>. Es ist abzuwarten, ob sich diese Tendenzen in den Daten der dritten Befragungswelle des Deutschen Alterssurveys bestätigen. Die Programmatik verfängt noch nicht flächendeckend. Den Kontrast zwischen der Dynamik in den Modellkommunen mit den allgemeineren Trends zu erklären und zu beeinflussen, das wird sowohl Thema wissenschaftlicher Begleitforschung als auch der Politik sein.

*Silke Marzluff ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung in Freiburg und Projektleiterin des Programms „Aktiv im Alter“, Prof. Dr. Thomas Klie ist der Institutsleiter des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung*

*Kontakt:  
marzluff@zze-freiburg.de  
klie@zze-freiburg.de*

*Befragungsergebnisse, das Memorandum und weitere Informationen zum Programm „Aktiv im Alter“ finden Sie unter [www.aktiv-im-alter.net](http://www.aktiv-im-alter.net)*

<sup>6)</sup> Vgl. Harald Künemund (2006). Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: C. Tesch-Römer, H. Engstler u. S. Wurm (Hrsg.). *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte* (S. 302-303, 317). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

