

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

9.1 Zusammenfassung

9.1.1 Auftrag der 5. Altenberichtscommission

Der Auftrag der Bundesregierung an die Altenberichtscommission lautete, den 5. Altenbericht zum Thema „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“ zu verfassen. Es wurden der Kommission u.a. folgende Fragen mit auf den Weg gegeben: „Welche Stärken haben ältere Menschen und wie sind diese Stärken für neue soziale Rollen in einer sich wandelnden Gesellschaft nutzbar zu machen? Welche Rahmenbedingungen sind nötig, um die Bereitschaft der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure zur Nutzung der Potenziale des Alters zu fördern? Welche neuen Anforderungen ergeben sich speziell im Hinblick auf die Erhaltung der Solidarität zwischen den Generationen?“

Der Bericht ist diesen Fragen in neun Kapiteln nachgegangen, die sich mit folgenden Themen beschäftigen:

- ☞ An welchen normativen Leitbildern hat sich die Kommission in ihrer Arbeit orientiert?
- ☞ Wie kann die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöht werden?
- ☞ Welche Rolle können Betriebe und Organisationen als Innovationsakteure zur Bewältigung des demografischen Wandels übernehmen?
- ☞ Wie kann Bildung zum Aufbau und Erhalt von Potenzialen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie von Menschen in der Nacherwerbsphase beitragen?
- ☞ Wie sieht der heutige und zukünftig erwartbare Einkommensspielraum älterer Menschen als Voraussetzung für die Entfaltung von Potenzialen aus? Wie kann er beeinflusst werden?
- ☞ Welche Chancen bietet die stärker zu entwickelnde „Seniorenwirtschaft“, die sich mit der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für ältere Menschen befasst, um negative wirtschaftliche Konsequenzen des demografischen Wandels zu kompensieren?
- ☞ Wie kann bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen zur Generationensolidarität und gesellschaftlichen Modernisierung beitragen?

☞ Welche Leistungen erbringen ältere Menschen in Familien und privaten Netzwerken und wie können diese dauerhaft erhalten werden?

☞ Wie sehen die Potenziale älterer Migrantinnen und Migranten aus, wie können sie gefördert und besser für die Selbsthilfe und gesellschaftliches Engagement genutzt werden?

Zwei Punkte ziehen sich als roter Faden durch den Bericht:

Zum einen macht der Bericht noch einmal sehr deutlich, dass die Lebensphase Alter nicht mit Krankheit und Unproduktivität gleichgesetzt werden kann, sondern Ältere bereits heute einen großen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand erbringen. Gleichzeitig zeigt der Bericht, dass die Potenziale älterer Menschen sozial sehr ungleich verteilt sind und dass es nicht *das* Alter und *den* alten Menschen gibt.

Es wird in den vorangehenden Kapiteln aber auch sichtbar, dass ältere Menschen unter verbesserten Rahmenbedingungen ihre Potenziale im größeren Umfang für die Gesellschaft einsetzen könnten. Diese müssen jedoch in einen gesellschaftlichen Kulturwandel eingebettet werden, der auch die Bereitschaft von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen umfasst, die vorhandenen Potenziale Älterer in stärkerem Maß abzurufen und zu nutzen. Entsprechend des im Anfangskapitel entwickelten Leitbildes des „mitverantwortlichen Alter(n)s“ und der „Generationensolidarität“ ist dies eines der vordringlichsten Ziele.

Der zweite zentrale Gedanke, der die voranstehenden Kapitel leitet, bezieht sich auf die Herausforderungen, die aus der Alterung und der Schrumpfung der deutschen wie der europäischen Bevölkerung für die Sicherung der Produktivität und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft erwachsen. Die gesellschaftliche Alterung und die Schrumpfung der Bevölkerungszahl sind voraussichtlich mit einer Reihe von wirtschaftlichen Belastungen verbunden, deren Ausmaß und Struktur aber unter Ökonomen strittig ist. Die Kommission hat in den vorgelegten Kapiteln ihr Augenmerk darauf gerichtet, Maßnahmen zum Erhalt der gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Innovationsfähigkeit und Produktivität zu entwickeln und die wichtigsten Voraussetzungen für ihre erfolgreiche Ausgestaltung zu beschreiben.

In der öffentlichen Diskussion wird die Alterung der Gesellschaft beinahe ausschließlich mit finanziellen Belastungen in Zusammenhang gebracht, insbesondere im Hinblick auf die Alterssicherungssysteme, das Gesundheitswesen und die Pflegeversicherung. Diese Elemente sind aber nur Teil eines umfassenden Austauschsystems zwischen den Generati-

onen, das als Ganzes in den Blick genommen werden muss, wenn die Frage der Generationensolidarität und des Beitrags älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen diskutiert wird.

Im Folgenden werden zunächst anhand der Frage „Was leisten ältere Menschen für die Gesellschaft?“ die in den vorangehenden Kapiteln identifizierten Potenziale älterer Menschen aufgezeigt, die sie bereits heute in hohem Maße für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft einbringen (siehe Abschnitt 9.1.2). Anschließend wird herausgearbeitet, wo ungenutzte Potenziale älterer Menschen liegen, welche Barrieren ihre Nutzung blockieren und welche Rahmenbedingungen für ihre Entwicklung förderlich sein können (siehe Abschnitt 9.1.3). Die unter Abschnitt 9.1.4 zusammengestellte Diskussion macht deutlich, warum die stärkere Nutzung der Potenziale alter Menschen unter den Bedingungen einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft dringend notwendig ist, um die Produktivität und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationsfähigkeit in Deutschland zu erhalten. Die Kommission macht darauf aufmerksam, dass dabei der Fokus nicht nur auf der Lebensphase Alter liegen darf, sondern im Sinne einer Lebenslaufperspektive alle Lebensphasen in den Blick genommen werden müssen, wenn es darum geht, eine gerechtere Verteilung der Lasten des demografischen Wandels auf die Generationen zu organisieren. In diesem Zusammenhang wird abschließend (siehe Abschnitt 9.1.5) auf eine Reihe von bedeutsamen Dimensionen sozialer Ungleichheit eingegangen, die sich über den Lebenslauf hinweg kumulierend auf die Ausbildung und Verwirklichung von Potenzialen im Alter und für das Alter auswirken. Am Ende des Kapitels (siehe Abschnitt 9.2) befindet sich noch einmal eine Zusammenstellung aller von der Kommission erarbeiteten Handlungsempfehlungen.

9.1.2 Was leisten ältere Menschen für die Gesellschaft?

Erwerbsarbeit

Ältere Menschen verfügen auch im Erwerbsleben über einen erheblichen Wissens- und Erfahrungsschatz und damit Ressourcen, auf die eine Gesellschaft des langen Lebens nicht länger verzichten kann. Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren am Ende der Erwerbsphase (55 bis 64 Jahre) ist ein zentrales Ziel der 5. Altenberichtscommission.

Ältere Menschen haben Fachwissen, sie bringen berufliche Erfahrung mit und sie haben dank ihres Alters auch mehr Lebenserfahrung als die Jüngeren. Obwohl festgestellt wurde,

dass diese Potenziale am besten in der Verknüpfung der besonderen Fähigkeiten von Jüngeren und Älteren genutzt werden können, stellen altersgemischte Teams noch immer eine Ausnahme dar. Als wichtigstes Ergebnis einer großen Studie mit Personalverantwortlichen konnte festgehalten werden, dass sich das globale Urteil „Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere!“ deutlich widerspiegelt: Erfahrungswissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität gelten hier eher als Stärken Älterer, während körperliche Belastbarkeit eher bei Jüngeren gesehen wird.

Dennoch zeigen die Ergebnisse des 5. Altenberichts, dass sich die Vorstellungen von einer eingeschränkten Einsatzfähigkeit Älterer im Erwerbsleben und Bilder einer nachlassenden Tatkraft, Innovationsfähigkeit und Kreativität Älterer im öffentlichen Bewusstsein entgegen wissenschaftlichen Erkenntnissen hartnäckig halten konnten.

Bildung

Zu den positiven Entwicklungen in der Altersphase, die gleichsam die Basis für die individuellen wie gesellschaftlichen „Potenziale des Alters“ bilden, zählen das im Vergleich mit früheren Altengenerationen durchschnittlich höhere Bildungs- und Qualifikationsniveau, ein breiteres Spektrum von Interessen und Kompetenzen sowie ein umfangreiches Erfahrungswissen. Eine Abnahme der Lernkapazität kann häufig kompensiert werden, da im Lebenslauf entwickelte Wissenssysteme sowie Handlungs- und Organisationsstrategien vielfach Einbußen in Funktionen u.a. der Verarbeitungsgeschwindigkeit, der Umstellungsfähigkeit, der Psychomotorik und des Arbeitsgedächtnisses ausgleichen und wissens- und handlungsbasierte Erfahrungen vor allem bei komplexen Tätigkeiten zu einem Leistungszuwachs führen können.

In der Teilnahme an Bildungsangeboten spiegeln sich auch die in früheren Lebensphasen erworbenen Bildungsgewohnheiten wider. Die Grundlagen lebenslangen Lernens werden bereits in den frühen Bildungsphasen geschaffen. Die Befunde des 5. Altenberichts verweisen darauf, dass in der allgemeinen Bildung und beruflichen Weiterbildung erhebliche soziale Ungleichheiten in Bezug auf die Teilnahme existieren, die vor allem nach Bildungsgrad, Qualifikation, Erwerbstätigkeit, beruflichem Status, Geschlecht, Nationalität und Alter differieren. Wird bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung ein sehr breiter Bildungsbegriff zugrunde gelegt, der formales und nicht-formales Lernen integriert, so zeigt sich, dass dem Alter kein eigenständiger Erklärungswert bei der Erklärung der

Bildungsteilnahme zukommt. Bestimmte Beschäftigtengruppen, z.B. hoch qualifizierte Beschäftigte, zeigen am Ende des Erwerbslebens sogar steigende Teilnahmequoten.

Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung und Chancen der Seniorenwirtschaft

Die ökonomischen Potenziale des Alters und einer alternden Gesellschaft werden in zwei aufeinander bezogenen Kapiteln des 5. Altenberichts thematisiert. Das Kapitel zur Einkommenslage im Alter analysiert die Verteilung der finanziellen Mittel, die älteren Menschen zur Verfügung stehen, und die voraussichtliche zukünftige Entwicklung der individuellen Alterseinkommen sowie deren Verteilung innerhalb der Gruppe älterer Menschen. Im Kapitel „Chancen der Seniorenwirtschaft“ wird, ausgehend von der individuellen Analyse der Wirtschaftskraft Älterer, das Marktsegment der so genannten „Seniorenwirtschaft“ untersucht. In diesem Marktsegment, das auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Menschen an Waren und Dienstleistungen zielt, liegen Potenziale, die bei gezielter Entwicklung mögliche negative wirtschaftliche Konsequenzen der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung zumindest teilweise kompensieren könnten.

Die durchschnittliche Einkommenssituation älterer Menschen ist gut und ihre Vermögenssituation entspricht im Durchschnitt derjenigen der Gesamtbevölkerung. Die Armutsquoten der älteren Menschen liegen unter denen der Gesamtbevölkerung. Darin spiegelt sich u.a. die Erfolgsgeschichte der deutschen Alterssicherungspolitik seit der Einführung der „dynamischen Rente“ im Jahr 1957 wider.

Die Kommission wendet sich in diesem Zusammenhang deutlich dagegen, dass diese günstigen Durchschnittswerte in der öffentlichen Diskussion als Argument eingesetzt werden, um Einschnitte bei den Alterseinkommen zu rechtfertigen. Die empirischen Erhebungen belegen allerdings eine große Spreizung bei der Verteilung der Einkommen in der älteren Bevölkerung und eine noch größere Spreizung der Vermögensverteilung. Ferner ist abzu-sehen, dass sich infolge der Sozialreformen nach der deutschen Einheit die Einkommensverteilung im Alter vermutlich deutlich ungleicher als bisher gestalten wird und die heute mittleren Altersgruppen zukünftig stärker auf bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen zurückgreifen müssen, um Altersarmut zu vermeiden.

Der Abschnitt „Alterung der Bevölkerung und die gesamtwirtschaftliche Produktivitäts- und Einkommensentwicklung“ im Kapitel „Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung“ setzt sich kritisch mit Argumenten auseinander, die große wirtschaftliche Folgeprobleme der Alterung und der Schrumpfung der Bevölkerungszahl unterstellen. Auch

die 5. Altenberichtscommission sieht damit verbundene Probleme. In den üblichen Szenarien zur Quantifizierung der ökonomischen Belastungen werden aber häufig entlastende Aspekte außer Acht gelassen. Die durchschnittlich gute materielle Situation älterer Menschen weist auch darauf hin, dass Senioren bereits heute durch ihren Konsum in beträchtlichem Umfang zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen und auf Grund der Entwicklung ihrer Kaufkraft in Zukunft wahrscheinlich noch mehr für lebensqualitätssteigernde altersspezifische Waren und Dienstleistungen ausgeben werden. Die Kommission begreift die „Seniorenwirtschaft“ nicht nur als Element zur Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen durch fördernde und stützende Dienste und Angebote auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten, sondern auch als einen neuen Impulsgeber für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, bedarf die Seniorenwirtschaft zumindest in der Anfangsphase noch öffentlicher Unterstützung.

Familie und private Netzwerke

Innerhalb von Partnerschaften, von Eltern-Kind-Beziehungen, von Großeltern-Enkel-Beziehungen sowie in weiteren privaten Netzwerken werden vielfältige Potenziale älterer Menschen wirksam. Das betrifft beispielsweise die Hilfeleistungen im Bereich der instrumentellen und emotionalen Unterstützung, der finanziellen Transfers sowie der Übernahme von Verantwortung bei der Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Der Bericht hat darüber hinaus deutlich gemacht, dass Potenziale des Alters in Partnerschaften und in den Beziehungen zwischen älter werdenden Eltern und erwachsenen Kindern bereits zu einem großen Teil ausgeschöpft sind.

Die Verantwortungsübernahme für die Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Eltern kann aber auch zu hohen Belastungen und Konflikten führen, beispielsweise wenn Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren sind oder die unterstützenden Kinder selbst schon an der Grenze zum höheren Alter stehen.

Engagement und Partizipation älterer Menschen

Das Engagement und die politische Partizipation ihrer Bürger ist für den Zusammenhalt der Gesellschaft unverzichtbar. Es geht dabei nicht nur um die Wertschöpfung, die im Rahmen von unbezahlten Tätigkeiten erfolgt, sondern auch um das Engagement der Bürger aller Altersstufen für die Belebung der Demokratie und die Modernisierung der Gesellschaft. Die im 5. Altenbericht ausgewerteten Untersuchungen zeigen deutlich, dass ältere Menschen in erheblichem Umfang unentgeltlich freiwillige, gemeinwohlorientierte Tätig-

keiten übernehmen. Bei den so genannten „jungen Alten“ (50 bis 65-Jährige) war der Anstieg des Engagements in den letzten Jahren im Vergleich aller Altersgruppen am höchsten. Die Engagementquoten der älteren Menschen – ausgenommen der Hochaltrigen – nähern sich inzwischen denen der jüngeren Altersgruppen weitgehend an und auch der von älteren Menschen für ihr Engagement erbrachte Zeitaufwand ist beträchtlich. Ältere Menschen engagieren sich gegenwärtig vor allem in den traditionellen Ehrenamtsfeldern Sport, Kirche und soziale Organisationen. Es gibt daneben aber auch eine kleine Gruppe von „Pionieren“, die sich mit zentralen Zukunftsthemen wie „Wohnen im Alter“, „intergeneratives Engagement“, „Umwelt- und Denkmalschutz“ oder „Ältere als Akteure des Verbraucherschutzes für ältere Menschen“ neue zukunftsweisende Engagementformen erproben und entwickeln, die innovative Antworten auf die Herausforderungen der Zeit und der demografischen Alterung geben.

Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

Selbsthilfepotenziale und soziales Engagement von Migrantinnen und Migranten wurden in der Öffentlichkeit lange Zeit nicht wahrgenommen. Ihr Engagement konzentriert sich auf Familien- und Nachbarschaftshilfe sowie auf meist eigenethnische Vereinsaktivitäten. Die hohen Solidaritätspotenziale von Familien ausländischer Herkunft und das bürgerschaftliche Engagement in demokratischen Selbstorganisationen stellen wichtige soziale Ressourcen für die Integration dar. Der 5. Altenbericht hat aber auch gezeigt, dass insbesondere die unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache, die Zugehörigkeit zu bildungsfernen Schichten und gesundheitliche Einschränkungen die Partizipation vieler älterer Migrantinnen und Migranten an der Zivilgesellschaft einschränken.

9.1.3 Was könnten ältere Menschen für die Gesellschaft leisten?

Die Analysen zu den einzelnen Themenbereichen dieses Berichts haben gezeigt, dass über die bereits genutzten Potenziale des Alters hinaus noch weitere Potenziale vorhanden sind und derzeit nicht abgerufen werden bzw. teilweise erhebliche Barrieren für deren Nutzung bestehen. Häufig könnten auf Seiten der älteren Menschen auch weitere Potenziale entwickelt werden, wenn geeignete fördernde Rahmenbedingungen geschaffen würden. Einige Schlaglichter auf Entwicklungsfelder, die im Bericht ausgeführt wurden, sollen hier genannt werden.

Erwerbsarbeit

Deutschland hat zusammen mit einigen anderen kontinentaleuropäischen Ländern eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen, was u.a. Folge der bisher konsensual getragenen Vorruhestandspraxis, einer stark ausgeprägten Frühverrentungsbereitschaft, der nach wie vor hohen Zahl gesundheitsbedingter Frühverrentungen wie auch einer unzureichenden Gleichstellung von Frauen, Weiterqualifizierung und nicht zuletzt einer gravierenden betrieblichen Altersdiskriminierung ist. Eine solch geringe Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials Älterer ist jedoch angesichts der demografischen Entwicklung auf Dauer nicht vertretbar. Nur durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer können künftig die demografisch bedingten Lücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen und wirtschaftliche Prosperität, Beschäftigung und gesellschaftliche Entwicklung gefördert sowie gleichzeitig die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sichergestellt werden.

Um dieses Potenzial Älterer zu nutzen, bedarf es auf alle Beteiligten ausgerichteter integrierter Strategien von Betrieben und Tarifparteien sowie einer staatlichen Förderung zukunftsorientierter Rahmenbedingungen in der Gesundheits-, Bildungs-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik sowie anderer Bereiche der sozialen Sicherung, um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu ermöglichen – immer unter Einbezug der Betroffenen selbst als „Experten in eigener Sache“.

Nachdem die verschiedenen Anreize zur Frühverrentung weitestgehend abgebaut sind, geht es nun darum, die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhöhen und die Motivation, länger zu arbeiten, zu erhöhen. Zentrale Akteure, um die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhalten und zu fördern, sind aus Sicht der Kommission die Betriebe. Zu den Bestandteilen einer „demografiesensiblen“ Beschäftigungspolitik gehören u.a. eine präventive Gesundheitsförderungspolitik und lebenslange berufliche Weiterqualifizierung in lernförderlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit müssen zukünftig auf das veränderte, stärker durch Lebens- und Berufserfahrung geprägte Leistungsvermögen älter werdender Belegschaften flexibel ausgerichtet werden.

Gleichzeitig fordert die 5. Altenberichtscommission dazu auf, viel stärker als bisher auch die bislang noch unausgeschöpften Potenziale, insbesondere von Frauen, Migranten und auch behinderten Menschen, auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren und zu nutzen. Betriebe und Verwaltungen müssen sich zukünftig nicht nur auf die besonderen Beschäftigungsvoraussetzungen und -bedürfnisse hinsichtlich des Alters, sondern auch des *Geschlechts* und *kultureller Herkunft* zunehmend anders zusammengesetzter Belegschaften einstellen.

Die 5. Altenberichtskommission weist hier mit Nachdruck darauf hin, dass sich hinter einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote viele unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe verbergen: Zu den „alten“ sozialen Ungleichheiten auf Grund des Geschlechts, körperlicher Arbeitsbelastungen und restriktiven Anforderungen, sind neue Dimensionen sozialer Ungleichheiten hinzugetreten, nämlich die nach Qualifikationsniveau, psychischen Belastungen und Nationalität. Wer besser qualifiziert und gesund ist, hat nicht nur größere Chancen eine Stelle zu finden, sondern dann auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben. Gefordert sind deshalb *differenzierte* Lösungen, um Potenziale aller Alters- und Erwerbstätigengruppen zu nutzen.

Notwendig ist es zudem, neben der Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe auch die der Betroffenen selbst zu erhöhen und ihre Eigenverantwortung (z.B. für gesundheitsförderliches Verhalten oder lebenslanges Lernen) zu fördern. Schließlich kann eine längere Erwerbsphase auch ein wichtiges Element einer erfüllten Lebensgestaltung für die Betroffenen selbst sein.

Bildung

Die Bedeutung der Bildung für die Entwicklung des Individuums beschränkt sich nicht nur auf die Zeit der Berufstätigkeit und den beruflichen Bereich. Neben berufsbezogenen Zielsetzungen wie Sicherung von wirtschaftlicher Entwicklung und Innovationsfähigkeit oder Erhaltung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit sind unter anderem Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und soziale Teilhabe als bedeutende Zielsetzungen von Erwachsenen- und Altenbildung zu nennen. Darüber hinaus ist die Unterstützung des Individuums bei der Verwirklichung oder Vervollkommnung unterschiedlichster Freizeitaktivitäten und Freizeitinteressen von besonderer Bedeutung. Bildung und lebenslanges Lernen wirken lebenslang protektiv für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Alter, wenn sie zur Ausbildung eines gesunden Lebensstils beitragen. Entsprechend können Bildungsangebote, in denen jüngere Altersgruppen für die Abhängigkeit des Gesundheitszustandes im Alter von gesundheitsbezogenen Gewohnheiten und Verhaltensweisen in früheren Lebensabschnitten – und damit für die Gestaltbarkeit von Alternsprozessen – sensibilisiert werden, als ein wichtiger Beitrag zur Prävention für das Alter gewertet werden. Neben einer Prävention für das Alter hat aber auch eine Prävention im Alter noch erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Aus diesem Grunde sollten auch Bildungsangebote, die sich primär an ältere Menschen wenden, als zentraler Be-

standteil einer Strategie lebenslangen Lernens zur Förderung der Lebensqualität angesehen werden.

Eine effektive Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase ist ohne ein effizientes Bildungssystem nicht möglich. Die insbesondere unter An- und Ungelernten geringe Weiterbildungsbeteiligung und das damit einhergehende Risiko reduzierter Beschäftigungsfähigkeit verweisen auf die Notwendigkeit möglichst frühzeitig einsetzender, präventiver Bildungsmaßnahmen. Die vorliegenden Befunde zur Nutzung von Bildungsangeboten machen deutlich, dass Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung überproportional an Bildungsangeboten partizipieren, sodass Bildungsgleichheiten im Alter noch verstärkt werden.

Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten, die das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial deutlich besser ausschöpfen, investiert Deutschland eher wenig in Weiter- und Erwachsenenbildung. Daher empfiehlt die Kommission nachdrücklich, lebenslanges Lernen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase in stärkerem Maße als bisher zu fördern.

Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung und Chancen der Seniorenwirtschaft

Auch in Zukunft sollte gesichert werden, dass ältere Menschen nicht zu den wirtschaftlichen Problemgruppen zählen und unterdurchschnittliche Armutsquoten aufweisen. Daher vertritt die Kommission die Meinung, dass durch die weitere Entwicklung der Alterssicherung eine stärkere Spreizung der Alterseinkommen und ein langfristig für die nachwachsenden Altengenerationen drohender Wiederanstieg der Altersarmut verhindert werden muss. Dazu wird im Kapitel „Einkommenslage im Alter“ vorgeschlagen, dass

- €# die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten soll, das deutlich über die steuerfinanzierte bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüfte, armutsvermeidende Mindestsicherung hinausreicht;
- €# für die GRV eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung erhalten bleiben sollte, wobei bestimmte Leistungen, z.B. die Hinterbliebenenversorgung, organisatorisch auszugliedern sind;
- €# sich eine verantwortungsvolle Alterssicherungspolitik aber nicht allein auf die Alterssicherungssysteme (deren Finanzierung, Leistungen und Besteuerung) beschränken darf, sondern auch weitere für die (reale) Einkommenslage im Alter

wichtige – und politisch gestaltbare – Entwicklungen zu berücksichtigen hat. Weitere Faktoren, insbesondere Höhe und Struktur von Sozialversicherungsleistungen bzw. Selbst- und Zuzahlungsregelungen im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, die aus den laufenden Alterseinkommen zu finanzieren sind, müssen bei einer Einschätzung der Einkommensentwicklung im Alter berücksichtigt werden.

Um die Potenziale der Seniorenwirtschaft für die Abfederung der wirtschaftlichen Folgen des demografischen Wandels, für die Schaffung von Arbeitsplätzen, aber auch für die Erhöhung der Lebensqualität älterer Menschen voll zu entfalten, sind unterstützende Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Stärkung dieses Wirtschaftssegmentes notwendig. Dazu gehören u.a. eine Sensibilisierung aller Marktakteure für die Chancen einer auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichteten Wirtschaft und die Nutzung der Kompetenzen Älterer bei der Entwicklung und Vermarktung der an Senioren gerichteten Produkte und Dienstleistungen. Dazu gehören aber auch die Berücksichtigung der Konsumbedürfnisse sozial schwacher älterer Menschen und die Entwicklung neuer Formen des Verbraucherschutzes für ältere Menschen sowie insbesondere für die besonders vulnerablen Gruppen unter ihnen, wie etwa pflegebedürftige Menschen.

Familie und private Netzwerke

Angesichts des Umfangs an Unterstützungsleistungen, die gegenwärtig bereits geleistet werden, geht es kurzfristig vor allem um das „Bewahren des Vorhandenen“. Demzufolge sollten die Potenziale des Alters innerhalb von Familien und privaten Netzwerken durch geeignete Rahmenbedingungen und Maßnahmen erhalten und stabilisiert werden. Einen Beitrag dazu könnte beispielsweise der Ausbau von Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige, Nachbarn und andere informelle Helfer leisten.

Im Hinblick auf den demografischen und gesellschaftlichen Wandel sind neue Potenziale durch das „Ausschöpfen des Möglichen, noch nicht Realisierten“ zu erschließen. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden steigenden Zahl der Hochaltrigen und einer ansteigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, bedeutet dies, dass künftig zunehmend mehr Männer vor der Notwendigkeit stehen, die Pflege für ältere Angehörige mit der eigenen Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

Auch die sich wandelnden Familien- und Haushaltsstrukturen – insbesondere die weitere Zunahme von Einpersonen-Haushalten – erfordern die künftige Ausweitung der Unterstützungspotenziale älterer Menschen innerhalb privater Netzwerke und Freundeskreise. Dies bezieht sich insbesondere auf Besuchs- und Betreuungsleistungen in der Nachbarschaft, z.B. für allein lebende alte Menschen. Auch in der Betreuung sehr alter, dementiell veränderter Menschen ist die Unterstützung pflegender Familien oder Einrichtungen durch ehrenamtliche Betreuungspersonen sinnvoll. Gerade jene Menschen, die vor kurzem in den Ruhestand eingetreten sind, haben häufig die Möglichkeit, Nachbarn, Freunde und Bekannte zu unterstützen, die kein stabiles familiales Netzwerk haben.

Engagement und Partizipation älterer Menschen:

Die Frage nach der besseren Nutzung der noch zu aktivierenden Engagementpotenziale ist kein altersspezifisches Problem. Ältere Menschen sind bereits heute in ähnlichem Umfang wie die jüngeren Altersgruppen bürgerschaftlich aktiv. Um das vorhandene, unausgeschöpfte Potenzial für bürgerschaftliches Engagement zu aktivieren, müssen - lebenslauforientiert - schon in den frühen Phasen des Lebens Angebote für Engagement gemacht werden. Vor allem muss von seiten der Organisationen, Verwaltungen, Unternehmen und der Politik die Bereitschaft gefördert werden, die Kompetenzen der Bürger auch abzurufen und zu nutzen. Freiwillig Engagierte – vor allem Ältere – können i.d.R. mehr als ihnen abverlangt wird.

Der Bericht hat darüber hinaus deutlich gemacht, dass bei den bisher unterdurchschnittlich engagierten bildungsfernen Gruppen ein Potenzial für bürgerschaftliches Engagement liegt, das durch zielgerichtete Maßnahmen aktiviert werden kann. Hier geht es nicht nur um die Nutzung von Ressourcen für die Gesellschaft, sondern auch um eine Erhöhung der Selbsthilfepotenziale und der Erschließung von Zugängen zu politischen Entscheidungsprozessen und Ressourcen im Sinne einer Befähigung zur Selbsthilfe.

Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

Die Integration der ausländischen Mitbürger ist eine der wichtigsten Zukunftsfragen in Deutschland. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist der Hauptschlüssel für den Zugang zu Bildung und Qualifikation und eine Voraussetzung für beruflichen Erfolg, für die gleichberechtigte Möglichkeit der Teilhabe am gesellschaftlichen, ökonomischen, politischen und kulturellen Leben. Die Erhöhung der Selbsthilfepotenziale, die Erschließung von Zugängen zu politischen Entscheidungsprozessen und Ressourcen hängen, wie die

Integration insgesamt, nicht nur von der „Eingliederungsbereitschaft“ der Zugewanderten ab. Auch die gesellschaftlichen Institutionen müssen hier entsprechende Angebote und Möglichkeiten eröffnen. Migranten wurden bisher überdurchschnittlich häufig mit Hilfe des Vorruhestands aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert. Es gilt, ihre Motivation für eine längere Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Dazu müssen Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei diese unbedingt mit der Sprachförderung kombiniert werden sollen. Bildung und Ausbildung der zweiten und nachfolgenden Migrantengenerationen sollten zu den Prioritäten der Bildungspolitik gehören, da sich ansonsten die Benachteiligung über mehrere Generationen von Migranten weitervererbt.

9.1.4 Alternde Gesellschaft und die Neugestaltung des Lebenslaufs

Neben der Herausforderung, eine solidarische und gerechte Verteilung der Lasten des demografischen Wandels auf die Generationen zu organisieren, stellt sich in Zukunft verstärkt die Frage, wie die Produktivität und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationsfähigkeit in Deutschland unter den Bedingungen einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft sichergestellt werden kann. Zu Recht wird inzwischen häufiger darauf hingewiesen, dass die Alterung der Bevölkerung voraussichtlich ein gesellschaftlich und ökonomisch zu bewältigendes Problem darstellt – zumal es sich bei der Verlängerung der individuellen Lebensspannen um ein gewolltes und wünschenswertes Phänomen handelt. Schwerwiegender erscheint das Problem und die Folgen der geringen Geburtenrate (Kaufmann 2005). Damit ist langfristig bei den als realistisch eingeschätzten Zuwanderungszahlen eine Schrumpfung der Bevölkerungszahl verbunden (siehe dazu auch das Einleitungskapitel).

Zwei Ansatzpunkte, die zur Bewältigung der erwarteten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter) des demografischen Wandels beitragen können, sollen hier hervorgehoben werden. Zum einen ist für die Erhaltung der Innovationsfähigkeit und Produktivität unserer Gesellschaft die Erhöhung der Geburtenzahlen höchst wünschenswert. Es ist ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass unsere Gesellschaft ohne Kinder nicht überlebensfähig ist. Dazu ist die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern, Familien und Alleinerziehenden eine dringende Notwendigkeit. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Kindererziehung, aber auch von Beruf und der Sorge um ältere Familienmitglieder, weiter verbessert wird. Es sind außerdem eine verlässliche Einwanderungspolitik sowie Integrationsanstren-

gungen für die hier lebenden Einwanderer notwendig, die Deutschland für qualifizierte Zuwanderungswillige als offenes und aufnahmeberechtigtes Land präsentiert. Denn angesichts des in allen OECD-Staaten gleichen Trends zum Bevölkerungsrückgang wird in Zukunft eine verschärfte Konkurrenzsituation um gut qualifizierte Zuwanderer eintreten. Aber auch eine erfolgreiche Einwanderungspolitik löst das Gesamtproblem nicht.

Der Schwerpunkt des Berichts liegt aber auf einem anderen Aspekt. Es ist dringend erforderlich, die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und älterer Menschen jenseits des Erwerbslebens besser als bisher zu nutzen. Dies gilt in quantitativer Hinsicht, indem beispielsweise die vorhandenen Kompetenzen älterer Menschen außerhalb der Erwerbsarbeit im bürgerschaftlichen Engagement stärker wahrgenommen und abgerufen werden oder in der Erwerbsarbeit, indem die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöht werden.

Darüber hinaus muss aber auch eine qualitativ veränderte Nutzung der Potenziale älterer Menschen eingeleitet werden. Bisher gelten jüngere Menschen und Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt als diejenigen, die Innovationen in Betriebe bringen. In einer Gesellschaft, in der in einigen Jahren die Zahl der älteren Menschen die der jüngeren Menschen übersteigen wird und in der zudem die Belegschaften der Betriebe in den nächsten zwanzig Jahren rapide altern werden, steigt die Notwendigkeit, die innovativen und kreativen Fähigkeiten älterer Beschäftigter und älterer Selbstständiger besser zu erkennen, zu nutzen und zu fördern.

Es handelt sich dabei im Zusammenwirken mit der Forderung zur Schaffung einer kinder- und elternfreundlichen Gesellschaft keinesfalls um alternative, sondern um komplementäre Strategien. Auf Grund der Trägheit demografischer Entwicklungen und der langen Zeiträume, die notwendig sind, damit sich Änderungen im Geburtenverhalten auf die Bevölkerungsstruktur auswirken, gibt es keine Alternative zu einer verstärkten Nutzung der Potenziale älterer Menschen. Alter muss ein gesellschaftlicher Innovationsmotor werden. Entsprechend sind von betrieblicher und gesellschaftlicher Seite die Voraussetzungen für den Erhalt und die Entwicklung von Kreativität für das Alter und im Alter zu schaffen. Es sind damit aber auch erhöhte Anforderungen an die Menschen selbst verbunden: Die Bereitschaft, einen Teil der durch die Verlängerung der Lebenserwartung hinzugewonnenen Jahre in Erwerbsarbeit zu investieren, muss erhöht werden. Und die Bereitschaft, sich lebenslang weiterzubilden und Lernen nicht als Zumutung zu begreifen, muss steigen und gefördert werden. Prävention und Gesundheitsförderung spielen eine zentrale Rolle für den

Aufbau und den Erhalt von Potenzialen im und für das Alter. Sie sind wichtige Voraussetzungen für den Erhalt von Selbstständigkeit, Aktivität, Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit im Alter.

Mit der Frage nach den Potenzialen des Alters in und für Wirtschaft und Gesellschaft stellt sich die Frage nach der Gestaltung des Lebenslaufs und der Verteilung gesellschaftlich und individuell relevanter Aufgaben, Rechte und Pflichten im Lebenslauf. Wenn unter den Bedingungen des demografischen Wandels die Potenziale aller Altersgruppen zur gesellschaftlichen Entwicklung sowie zum Erhalt von Lebenschancen genutzt werden sollen, können die etablierten Formen der Arbeitsteilung und Aufgabenzuweisung innerhalb des Lebenslaufs – zwischen den Generationen und zwischen den Geschlechtern – nicht einfach fortgesetzt werden. Auch ungenutzte, verdeckte oder unentdeckte Potenziale in verschiedenen sozialen Lagen und sozialen Gruppierungen sind aufzuspüren und im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Relevanz zu bewerten und zu nutzen.

Wir müssen nicht nur die Lebensphase Alter neu beschreiben und diesbezügliche Zuschreibungen und Funktionszuweisungen verändern. Potenziale des Alters neu zu bestimmen, ist ohne Veränderung der Lebensläufe nicht möglich. Die eine wichtige Veränderung betrifft die Verbindung von Arbeiten und Lernen. In einer Wissensgesellschaft kann die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter nur durch Weiterbildung gesichert werden. Je nach individuellem Bedarf wird die Erwerbstätigkeit durch kleinere oder auch größere Weiterbildungsphasen unterbrochen. Die zweite wichtige Veränderung betrifft die Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit. Da Frauen, die bislang unbezahlte Familienarbeit leisteten, zunehmend erwerbstätig sind, müssen die notwendigen Potenziale für Kindererziehung und Pflege durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die von bezahltem Erziehungsurlaub bis hin zu Ansprüchen auf unbezahlte Verringerung der Arbeitszeit für beide Geschlechter reicht, gesichert werden. Die Folge beider Entwicklungen sind flexiblere Erwerbsverläufe.

Die Herausforderungen sind umso größer, da es nicht mehr allein um ein individuelles, sondern ein kollektives Altern geht. Damit verschieben sich die quantitativen Relationen zwischen den Generationen. Dies ist mit weitreichenden Folgen für individuelle Gewohnheiten und Verhaltensweisen sowie gesellschaftliche Prozesse und Institutionen verbunden, die heute nicht vollständig absehbar sind.

9.1.5 Sozial differenzierte Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen

Die Ausbildung und Nutzung von Potenzialen ist im Kontext einer lebenslangen Entwicklung zu betrachten. Die im Alter bestehenden Möglichkeiten, ein an eigenen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben zu führen, hängen ebenso wie die Fähigkeit und Bereitschaft, vorhandene Potenziale für sich selbst und andere zu nutzen, von den in früheren Lebensabschnitten vorgefundenen Entwicklungsbedingungen und den gewonnenen Erfahrungen ab.

Im Vergleich zu früheren Lebensphasen ist das Alter eher durch eine höhere Heterogenität als durch eine zunehmende Homogenität gekennzeichnet. Soziale Ungleichheiten reduzieren sich im Allgemeinen nicht mit dem Alter – schon gar nicht von selbst. Vielmehr lassen sich die im Alter verfügbaren materiellen und sozialen Ressourcen vielfach als Ergebnis einer Kumulation von Vor- oder Nachteilen beschreiben. Eine gezielte Erweiterung und Nutzung der Potenziale des Alters muss entsprechend möglichst früh ansetzen, damit eine unerwünschte Benachteiligung gar nicht erst entsteht oder zumindest in ihren langfristigen Auswirkungen deutlich reduziert wird. Dagegen erweisen sich soziale Ungleichheiten im Alter häufig als nicht mehr korrigierbar.

Im Folgenden soll auf einige für die Diskussion von Potenzialen im Alter bedeutsame Dimensionen sozialer Ungleichheit eingegangen werden. Es wird zunächst aufgezeigt, dass es für Angehörige bildungsferner Schichten, Migranten, Frauen, alleinstehende Menschen ohne Kinder sowie unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leidende Menschen zum Teil erheblich schwieriger ist, Potenziale einer aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auszubilden und zu verwirklichen. Des Weiteren werden präventive Strategien genannt, deren Umsetzung dazu beitragen könnte, dass die Folgen der beschriebenen Ungleichheitsdimensionen zumindest deutlich vermindert werden. Im letzten Teil dieses Abschnitts wird die Frage gestellt, inwieweit das Alter als solches eine bedeutsame Dimension sozialer Ungleichheit konstituiert.

Soziale Herkunft

In keinem vergleichbaren Land ist der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg so ausgeprägt wie in Deutschland. Die PISA-Studien belegen, dass das deutsche Bildungssystem im internationalen Vergleich in seiner Leistungsfähigkeit nur mittelmäßig ist und fachspezifische sowie allgemeine Kompetenzen weniger erfolgreich vermittelt werden als etwa in den nordeuropäischen Staaten. Im Vergleich mit anderen europäi-

schen Staaten machen in Deutschland weniger Schüler Abitur, wobei unter diesen der Anteil an Kindern aus Akademikerfamilien größer ist als in jedem anderen europäischen Land. Die langfristigen Auswirkungen eines Schulsystems, das gegenwärtig offensichtlich eher zu einer Verstetigung denn zu einer Nivellierung von schichtspezifischen Ungleichheiten beiträgt, werden deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass frühe Bildungserfahrungen die weitere Bildungsbiografie prägen, der Schulabschluss entscheidend für die Arbeitsmarktchancen und das individuelle Arbeitsmarktrisiko ist, gerade unter gering Qualifizierten eine niedrige Weiterbildungsbeteiligung besteht und schließlich die Beschäftigungsfähigkeit bei gering Qualifizierten mit dem Alter deutlich zurückgeht.

Im Kontext der Erweiterung und Nutzung von Potenzialen des Alters misst die Kommission einer Verbesserung der Bildungschancen von Angehörigen unterprivilegierter sozialer Schichten große Bedeutung bei. Entsprechende Bemühungen sollten bereits auf der Ebene des Schulsystems ansetzen, indem durch die gezielte Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten die Grundlage für Bildungsmotivation, positive Bildungserfahrungen und spätere Qualifikationen gelegt wird. Der staatliche Auftrag, allen Bürgern eine breite Grundausbildung zu finanzieren, erstreckt sich angesichts einer hohen Anzahl von Bildungsabbrechern und Zuwanderern mit anderen Bildungsbiografien zunehmend auch auf die Erwachsenenphase. Wie im Bildungskapitel ausführlich dargelegt sollte daher ein Nachholen von Bildungsabschlüssen auch nach dem 30. Lebensjahr gefördert und Anreizsysteme zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Die Teilnahme an außer- und nachberuflichen Bildungsangeboten sollte grundsätzlich in dem Maße gefördert werden, wie sie auch in gesellschaftlichem Interesse ist – etwa indem sie zur Erhaltung körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit oder zur Vermeidung von Unterstützungsbedarf beiträgt. Darüber hinaus sollte der freie Zugang zu allgemeiner, politischer und kultureller Bildung gesichert sein.

Migrantenstatus

Die in Deutschland lebenden älteren Migrantinnen und Migranten gehören gegenwärtig zum überwiegenden Teil bildungsfernen Schichten an, soweit sie aus den ehemaligen Anwerbeländern stammen. Im Allgemeinen spiegeln sich geringe berufliche Qualifikationen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in einem deutlich erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko wider. Des Weiteren arbeiten Migranten und Migrantinnen in aller Regel unter körperlich vergleichsweise stark beanspruchenden Bedingungen, was eine höhere Anfälligkeit für Verschleißerkrankungen zur Folge hat. Mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ver-

ringert sich für einen großen Teil dieser Menschen die soziale Integration, da sich Kontakte zur einheimischen Bevölkerung in der Regel auf Arbeitskollegen reduzieren. Diese Annahme wird auch durch Befunde belegt, dass im Alter die Orientierung am Herkunftsland wieder zunimmt. Die räumliche Mobilität älterer Migranten und die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement in ethnischen Organisationen lassen sich als zwei für Migranten typische Potenziale beschreiben.

Gerade die Migrantinnen und Migranten der ersten Generation aus den ehemaligen Anwerbeländern verfügen häufig nur über unzureichende Sprachkenntnisse. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist nicht nur eine entscheidende Voraussetzung für berufliche (Weiter-)Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit, sondern darüber hinaus – unabhängig vom Lebensalter – der Schlüssel zur Integration in die deutsche Gesellschaft. Aus diesem Grunde empfiehlt die Kommission, Sprachkurse für Migranten stärker zu fördern als bisher. Auch wenn mit dem Älterwerden der zweiten Migrantengeneration Sprachbarrieren zurückgehen werden, sieht die Kommission nicht nur gegenwärtig, sondern auch langfristig die Notwendigkeit, Migrationsberatung und Migrationssozialarbeit bei der Vernetzung von Institutionen der gesundheitlichen Versorgung und Altenhilfe stärker zu berücksichtigen. Die im Allgemeinen starke Familienorientierung von Migranten wird häufig unzulässigerweise im Sinne eines Modernisierungsdefizits gedeutet. Im Unterschied dazu sieht die Kommission in der Familienorientierung ein bedeutsames Unterstützungspotenzial. Mit der steigenden Anzahl älterer Migranten wird die am stärksten repräsentierte Migrantengruppe aus der Türkei zum Teil relativ eigenständige Versorgungsstrukturen entwickeln. Die Kommission empfiehlt, derartige Formen von Selbsthilfe zu fördern und entsprechend zu vernetzen.

Grundsätzlich ist nach Auffassung der Kommission ein allgemeines Defizit an soziokultureller Integration von Migrantinnen und Migranten zu beklagen. Die Erkenntnis, dass unsere Gesellschaft sowohl in wirtschaftlicher als auch in kultureller Hinsicht erheblich von der Migration profitiert, hat sich in der Bevölkerung noch nicht in ausreichendem Maße durchgesetzt. Hier hat die Politik die Aufgabe, durch einen verantwortlichen Umgang mit dem Thema Migration zu einem veränderten gesellschaftlichen Bewusstsein beizutragen. Hierzu gehört, dass Migrantinnen und Migranten nicht einseitig als defizitäre Wesen und Opfer gesehen werden. Des Weiteren gilt auch für die Integration, dass Migranten möglichst frühzeitig angemessen gefördert und gefordert werden. Die Sprachkompetenz der Migrantenbevölkerung muss bereits im Kindergarten- und Schulalter systematisch entwi-

ckelt werden. Die Ergebnisse der PISA-Studien belegen, dass die gegenwärtig im Schulbereich gültigen Voraussetzungen – unabhängig vom jeweils betrachteten Bundesland – unzureichend sind. Keiner europäischen Gesellschaft gelingt es schlechter, Kinder aus Migrantenfamilien in das Schulsystem zu integrieren.

Geschlecht

In Bezug auf die Entwicklung und Nutzung von Potenzialen des Alters können Frauen in mehrerer Hinsicht als benachteiligt gelten. Armut im Alter ist heute vor allem ein weibliches Problem, das sich als Konsequenz aus einer Benachteiligung in früheren Abschnitten des Lebenslaufs ergibt. Dies wird auf dem Arbeitsmarkt deutlich, wo Frauen im Vergleich zu Männern häufig geringere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten vorfinden. Das zeigt sich zudem in den in unserer Gesellschaft nach wie vor verbreiteten Geschlechtsrollenvorstellungen, die Frauen veranlassen, zu Gunsten von Kindererziehung oder Pflegetätigkeit auf eine ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Entwicklung und den Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung zu verzichten. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat nicht selten eine durch Kindererziehung oder Pflegetätigkeit bedingte Doppelbelastung zur Folge. Diese durch die unzureichende Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben bedingte Überforderung kann langfristig gesundheitliche Einschränkungen nach sich ziehen und die Entfaltung vorhandener sowie die Ausbildung neuer Potenziale nachhaltig behindern.

Mit dem demografischen Wandel wird eine weitere Erwerbsbeteiligung von Frauen ebenso unverzichtbar wie auch die Notwendigkeit, Erwerbstätigkeit und Familie verbinden zu müssen, um eine Ausschöpfung des Potenziale von Frauen und Männern für Kindererziehung und Pflege zu erhöhen. Um unerwünschte Folgen einer Doppelbelastung zu vermeiden, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso vonnöten, wie eine stärkere Flexibilisierung der Jahres- und der Lebensarbeitszeit und eine stärkere gesellschaftliche Achtung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sieht die Kommission die Notwendigkeit, ein flächendeckendes Angebot von Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Ganztagschulen zu schaffen sowie Angebote ambulanter und teilstationärer Versorgung auszubauen. Unternehmen müssen verstärkt ein Bewusstsein für Pflegetätigkeiten als neues Vereinbarkeitsproblem neben der Erziehung der Kinder entwickeln.

Familiäre Unterstützungspotenziale

Aus der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft ergibt sich eine Zunahme der auf Hilfe- und Pflegeleistungen angewiesenen Personen bei gleichzeitig abnehmenden familiären Unterstützungspotenzialen. Für zukünftige Kohorten älterer Menschen werden weniger Kinder zur Verfügung stehen, die anfallende Pflegeaufgaben übernehmen können. Hinzu kommt, dass die heute höheren Scheidungsraten, die niedrigeren Heirats- und Wiederverheiratungszahlen, eine zusätzliche Verkleinerung sozialer Unterstützungsnetzwerke für Viele zur Folge haben. Die Unterschiede in den familiären Unterstützungspotenzialen können als eine weitere Dimension von sozialer Ungleichheit im Alter bezeichnet werden. Damit stellt sich zunächst die Aufgabe einer gezielten Förderung junger Familien. Die Tatsache, dass die Geburt von Kindern heute mit einem nicht zu unterschätzenden Armutsrisiko einhergeht, ist nicht akzeptabel. Hier hat die Politik die Aufgabe, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich wieder mehr Familien für Kinder entscheiden. Unabhängig davon, ob sich die Geburtenrate in Zukunft wieder nach oben entwickeln wird, besteht die Notwendigkeit, zurückgehende familiäre Unterstützungspotenziale zu kompensieren. In diesem Zusammenhang sind ehrenamtliche Initiativen ebenso zu fördern wie ein allgemein verstärktes Problembewusstsein, das sich in einer höheren Eigenverantwortung niederschlagen sollte. Durch eine Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung in unserem nach wie vor zu sehr kurativ ausgerichteten Gesundheitssystem kann dazu beigetragen werden, dass der Bedarf an Hilfe- und Pflegeleistungen und damit auch der innerfamiliäre Unterstützungsbedarf weniger stark ansteigt als auf der Grundlage der Veränderungen der Altersstruktur zu erwarten wäre.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Gerade im hohen Alter können gesundheitliche Beeinträchtigungen die Verwirklichung von persönlich bedeutsamen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen erheblich erschweren. In der Altersforschung wird diesem Umstand durch die Differenzierung zwischen einem dritten und vierten Lebensalter Rechnung getragen. Während das dritte Lebensalter vor allem durch einen Gewinn an aktiven Jahren gekennzeichnet ist, nehmen im vierten Lebensalter gesundheitliche oder konstitutionsbedingte Risiken zu. Die Widerstands- und Kompensationsfähigkeit verringert sich und die Verletzlichkeit des Menschen nimmt zu. Die Kommission betont, dass der für das vierte Lebensalter nicht zu leugnende Verlust an körperlichen und geistigen Funktionen nicht bedeutet, dass Menschen über keine Potenziale mehr verfügen, die sie für sich selbst und andere nutzen könnten. Auch im

sehr hohen Alter unterscheiden sich Menschen in starkem Maße in ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen und die Möglichkeiten, trotz dieser Nachteile ein an eigenen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben zu führen, sind zu einem guten Teil das Resultat einer lebenslangen Entwicklung. Diese können sowohl die Folge einer Kumulation von Vorteilen als auch von Nachteilen sein. Der durch zahlreiche empirische Studien gestützte Befund, dass Angehörige unterprivilegierter Schichten im Alter in höherem Maße von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind als Angehörige höherer sozialer Schichten, verweist sowohl auf schichtspezifische Unterschiede im Gesundheitsverhalten als auch auf schichtspezifische Unterschiede in gesundheitlichen Belastungen und Verschleißprozessen. Bei Angehörigen unterprivilegierter sozialer Schichten sind Risikofaktoren wie Rauchen, Alkoholmissbrauch und ungesunde Ernährung stärker ausgeprägt. Hier wirkt sich zum einen aus, dass dieser Personenkreis durch Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung häufig nicht oder nur unzureichend erreicht wird. Des Weiteren ist zu bedenken, dass gesundheitsförderliches Verhalten zum Teil auch finanzielle Ressourcen voraussetzt, die von diesen Menschen nicht eingesetzt werden können. Körperlich stark beanspruchende Arbeitsbedingungen haben nicht selten Verschleißerscheinungen zur Folge, die gemeinsam mit einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle dazu beitragen, dass das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, sondern über eine Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgt. Vor dem skizzierten Hintergrund empfiehlt die Kommission, Angebote der Prävention und Gesundheitsförderung verstärkt in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren. Des Weiteren erscheint unter der Zielsetzung einer Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine Anpassung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen unumgänglich.

Inwieweit es Menschen gelingt, im Alter trotz gesundheitlicher Einschränkungen ein selbst- und mitverantwortliches Leben zu führen, hängt in starkem Maße von der sozialen Teilhabe in früheren Lebensabschnitten ab. Wer sich etwa im Alter ehrenamtlich engagiert, hat dies in aller Regel auch schon in früheren Lebensabschnitten getan. Auch sind Menschen, die in früheren Lebensabschnitten ein breites Interessen- und Tätigkeitsspektrum ausgebildet haben, besser in der Lage, nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine persönlich zufriedenstellende Zukunftsperspektive zu entwickeln. Aus derartigen Befunden leitet sich die Forderung ab, dass die Teilhabe an allgemeiner, politischer und kultureller Bildung möglichst frühzeitig gefördert werden muss; spezielle Bildungsangebote, die ältere

re Menschen motivieren sollen, sich trotz bestehender Einschränkungen für sich selbst und andere zu engagieren, erscheinen dagegen weniger zweckmäßig.

Alter

Inwieweit Menschen im Alter ein an persönlichen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben verwirklichen können, ist nicht nur von individuellen Kompetenzen und Ressourcen abhängig, sondern auch von der in einer Gesellschaft bestehenden Bereitschaft, die Ausbildung und Nutzung von Potenzialen zu akzeptieren und gegebenenfalls zu unterstützen. Obwohl die populäre Aussage, unsere Gesellschaft sei durch eine Ablehnung des Alters charakterisiert, in dieser allgemeinen Form nicht haltbar ist, kann doch von einer tief greifenden Reserviertheit gegenüber dem Alter ausgegangen werden. Diese spiegelt sich im Bereich der Arbeitswelt, insbesondere in der lange Zeit dominierenden Frühverrentungspraxis, in einer vergleichsweise geringen Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials älterer Menschen, einem für Ältere erhöhten Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit sowie einer im Alter geringeren Weiterbildungsbeteiligung wider. Darüber hinaus wird die angesprochene Reserviertheit gegenüber dem Alter in der aktuellen Diskussion über notwendige Reformen des sozialen Sicherungssystems deutlich, die Risiken des Alters und aus diesen resultierende finanzielle Belastungen einseitig fokussiert.

Für den Bereich des ehrenamtlichen Engagements kann festgestellt werden, dass die Leistungen älterer Menschen im Allgemeinen eher nicht angemessen gewürdigt und ältere Menschen nach wie vor zu selten als mitverantwortliche Bürger angesprochen werden.

Die in unserer Gesellschaft dominanten Altersbilder orientieren sich häufig noch zu stark an Einschränkungen und Verlusten, die für frühere Geburtsjahrgänge älterer Menschen weit charakteristischer waren, als sie es für die heute Älteren sind. Die Kommission geht davon aus, dass sich zum einen der Trend zu materiell besser ausgestatteten, gesünderen, aktiveren und produktiveren Generationen älterer Menschen weiter fortsetzen wird, zum anderen die Potenziale des Alters mit fortschreitendem demografischen Wandel verstärkt wahrgenommen und genutzt werden. Im Zuge dieser Entwicklung werden sich auch die gesellschaftlich dominanten Altersbilder verändern. Gleichwohl ist es dringend erforderlich, durch einen differenzierteren Umgang mit dem Thema Alter verstärkt die möglichen Chancen des demografischen Wandels in den öffentlichen Diskurs einzubringen und politische Konzepte zu entwickeln, die explizit auf Potenziale des Alters zurückgreifen. In diesem Kontext sei noch einmal darauf hingewiesen, dass eine an der Entfaltung und Nutzung von Potenzialen des Alters interessierte Politik es erforderlich macht, in höherem Maße als

bisher flexible Regelungen für den Übergang von der Erwerbsphase in die Nacherwerbsphase zu schaffen.

9.2 Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Erwerbsarbeit

Die Kommission spricht sich für einen Paradigmenwechsel in der Gestaltung der Lebensarbeitszeit aus. Dazu bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen Feldern und Politikebenen. Angesprochen ist neben den älteren Erwerbstätigen, den betrieblichen Akteuren und den Tarifparteien auch der Staat. Dieser muss - insbesondere in der Gesundheitspolitik, in der Bildungspolitik, in der Familienpolitik und in der Arbeitsmarktpolitik - Rahmenbedingungen schaffen, durch die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit weiter gefördert wird.

1 Schaffung einer „demografiesensiblen“ Unternehmenskultur und Entwicklung von „Leitlinien einer guten Praxis“: Damit ist gemeint, dass Betriebe eine Personal- und Beschäftigungspolitik mit dem Ziel der *gleichberechtigten Behandlung aller Altersgruppen* im Betrieb praktizieren. Insbesondere geht es darum, die Vorteile altersgemischter Arbeits- und Lernteams und einer ausgewogenen Personalstruktur im Unternehmen mit einer hinreichenden Vertretung auch des Erfahrungswissens Älterer deutlich zu machen. Hilfreich können auch „Leitlinien einer Guten Praxis“ sein, wie sie bereits auf EU-Ebene eingeführt, in Deutschland aber bislang kaum im Einsatz sind. Darüber hinaus hält die Kommission die Verbreitung von Beispielen hervorragender betrieblicher Praxis für geeignet.

2 Anreizstrukturen für Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Prävention: Die Kommission hält es für notwendig, jene Betriebe zu belohnen, die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Prävention umsetzen. Die Kommission sieht dabei Prüfungsbedarf hinsichtlich der Wirkung von entsprechenden Anreizen (zum Beispiel Bonus- und Malussysteme).

3 Demografiegerechte Tarifverträge abschließen: Die Kommission empfiehlt den Tarifpartnern, passive Schutzregelungen für Ältere, wie etwa Entgeltsicherung, Aufstockung von Altersteilzeitphasen oder spezifische Kündigungsschutzbestimmungen, durch Vereinbarungen zu einer präventiven Förderung zu ergänzen. Insbesondere sind Tarifvereinbarungen zu den Themen Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation sowie flexible Lebensarbeitszeiten auszuhandeln. Die Kommission begrüßt, dass im neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes die Zahl der Altersstufen bereits von 12 auf 6 reduziert wurde. Sie plädiert dafür,

in den nächsten Jahren in einer zweiten Reformstufe die Altersstufen beim Entgelt im öffentlichen Dienst, und soweit notwendig, auch in anderen Branchen weiter zu reduzieren.

4 „Echte“ Altersteilzeit als Bestandteil flexibler Lebensarbeitszeiten: Die Altersteilzeit sollte als Blockvariante nicht mehr gefördert werden. Die Kommission schlägt vor, im Teilzeitgesetz, das zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterentwickelt werden könnte, eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen. Da das Haupthindernis für eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere spätere Einschnitte bei der Rente sind, sollten zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr für eine maximale Periode von 5 Jahren die Rentenbeiträge für die verkürzte Arbeitszeit (auf maximal 50 Prozent) durch die öffentliche Hand übernommen werden. Die bisherige Aufstockung der Entgelte sollte entfallen; dies könnten die Tarifpartner regeln.

5 Keine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, aber Abbau der Barrieren bei der Einstellung Älterer: Die Kommission spricht sich gegen die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte aus. Denn eine Lockerung des Kündigungsschutzes würde zu mehr Entlassungen Älterer und ihren Ersatz durch Jüngere führen. Gleichzeitig ist nicht zu übersehen, dass die Sorge vor hohen Entlassungskosten oder der Unkündbarkeit Älterer ein zentrales Einstellungshemmnis ist. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und die Befristung Älterer ab dem 52. Lebensjahr bis zum Rentenbezug ohne sachlichen Grund ermöglicht. Es spricht vieles dafür, dass diese Regelung juristisch keinen Bestand haben wird, nachdem der EuGH besondere Befristungsmöglichkeiten für Ältere als altersdiskriminierend bezeichnet hat. Die Kommission schlägt deshalb vor, im Kündigungsschutz das Lebensalter als Kriterium bei der Sozialwahl zu streichen. Langjährig Beschäftigte würden damit über das Kriterium „Betriebszugehörigkeit“ geschützt; das Entlassungsrisiko für neueingestellte Ältere würde sinken.

6 Gegen starre Regelungen des Ausscheidens mit 65: Die in Tarifverträgen und im Beamtenrecht oft starren Regelungen eines Ausscheidens mit dem 65. Lebensjahr sollen gelockert werden. Allerdings müssen dabei betriebliche Interessen an einer ausgeglichenen Personalstruktur und einer regelmäßigen Neubesetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Dies wäre etwa durch die Begrenzung des Kündigungsschutzes bis zum 65. Lebensjahr zu ermöglichen.

7 Arbeitsmarktpolitische Instrumente vereinfachen: In den letzten Jahren sind eine Reihe von neuen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zur Förderung Älterer

eingeführt worden. Einige dieser Maßnahmen, wie etwa der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei der Einstellung Älterer, werden kaum genutzt, da die Arbeitsvermittler nur eine begrenzte Anzahl von Instrumenten vermarkten können und die Nutzer angesichts der komplexen Förderlandschaft ebenfalls nur wenige Instrumente kennen. Die Kommission empfiehlt daher die Bündelung zu wenigen schlagkräftigen Instrumenten mit hohem Wiedererkennungswert. So könnte man alle finanziellen Zuwendungen an die Arbeitgeber und die Beschäftigten bei den Eingliederungszuschüssen bündeln, die ohnehin sehr flexibel gehandhabt werden. Dies wäre mit einem erheblichen Bürokratieabbau verbunden.

8 Für mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase: Die Kommission ist der Auffassung, dass in höherem Maße als bisher eine Flexibilisierung beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase erforderlich ist. Dazu schlägt die Kommission vor:

- €# Die Regelungen für die Inanspruchnahme der Teilrente (bei Alters- und Erwerbsminderungsrenten) aus der gesetzlichen Rentenversicherung sollten vereinfacht werden. Dies betrifft vor allem die Regelungen für den möglichen Hinzuverdienst.
- €# Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des Flexibilisierungsgrades für den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase wird von der Kommission in der Möglichkeit gesehen, den Zeitpunkt zwischen dem vollständigen oder teilweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente durch private und betriebliche Vorsorge zu überbrücken. Dafür sollten auch die Mittel der geförderten Privatvorsorge eingesetzt werden können, was bislang nur in begrenztem Umfang der Fall ist.
- €# Die Zuschläge für ein Hinausschieben der Inanspruchnahme der Altersrente über den Zeitpunkt der Regel- bzw. Referenzaltersgrenze (ab der die Rente abschlagfrei in Anspruch genommen werden kann) sollten erhöht werden, um einen tatsächlichen finanziellen Anreiz zur Weiterarbeit zu bieten.
- €# Wird nach Inanspruchnahme der Altersrente ab der Regel-(Referenz)Altersgrenze eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist derzeit – um Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden – vom Arbeitgeber der halbe Rentenversicherungsbeitrag zu entrichten. Allerdings führt diese Beitragszahlung zu keinem erhöhten Rentenanspruch. Dies ist mit dem Konzept der Rentenversicherung, nach dem Beitragszahlungen zu Rentenansprüchen führen sollen, nicht vereinbar. Deshalb sollte nach Beendigung der Er-

werbstätigkeit des Rentners eine entsprechende Neuberechnung der Rente (also eine Rentenanhebung) erfolgen.

9 Zur Höhe des abschlagfreien Rentenalters gab es in der Kommission drei Meinungen:

(a) Ein Teil der Kommission spricht sich dafür aus, dass keine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters erfolgen darf, um weitere soziale Ungleichheiten zu vermeiden. Zum ersten ist die Arbeitsmarktlage bis mindestens 2015 angespannt, was bei Heraufsetzung des abschlagfreien Renteneintrittsalters zu einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer, insbesondere der geringer Qualifizierten und der Älteren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, führen würde. Zum zweiten geht eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters zu Lasten der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, deren quantitative Bedeutung keinesfalls rückläufig ist. Auf solchen Arbeitsplätzen ist eine Erwerbstätigkeit schon bis zum heutigen Rentenalter nicht möglich. Zum dritten sind die Lebenserwartung und damit das Rentenbezugsalter der Beschäftigten mit kumulativen Belastungen deutlich geringer als die der Beschäftigten, die das künftig erhöhte Rentenalter erreichen können. Eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters würde die sozialen Ungleichheiten hinsichtlich der möglichen Rentenbezugsdauer verschärfen.

(b) Ein anderer Teil der Kommission vertritt demgegenüber folgende Position: Im Interesse einer Verlängerung der Erwerbsphase stellt die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zuge der weiter steigenden Lebenserwartung eine der Maßnahmen dar, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu befördern. Das Wirksamwerden setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage (wie auch weitere flankierende Maßnahmen, so z.B. zur erhöhten Weiterbildung u.a. der älteren Erwerbstätigen) voraus, die es den älteren Versicherten ermöglicht, länger im Erwerbsleben verbleiben zu können. Die Ankündigung dieser Maßnahme jetzt, aber das Wirksamwerden unter der oben erwähnten Bedingung, ermöglicht Versicherten wie Arbeitgebern eine frühzeitige Orientierung und ggf. Anpassung an die sich in Zukunft ändernden sozialrechtlichen Bedingungen. Dieser Teil der Kommission hält eine solche Maßnahme unter verteilungs- und sozialpolitischen Gesichtspunkten dann für vertretbar, wenn – wofür sie plädiert – das Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in dem Maße reduziert wird, wie dies durch die bislang

beschlossenen Maßnahmen erfolgen würde (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter). Eine (im Durchschnitt) steigende Lebenserwartung bei unverändertem Alter des abschlagfreien Rentenbezugs stellt eine Leistungsverbesserung dar. Durch die vorgeschlagene Maßnahme erfolgt bei späterem Rentenbeginn eine Aufteilung der zusätzlichen Lebenszeit zwischen Erwerbs- und Rentnerphase und damit eine Minderung der sonst eintretenden zusätzlichen Finanzbelastung.

(c) Ein Kommissionsmitglied (Prof. Dr. Kreibich) vertritt die Position, dass es keine auf ein bestimmtes Lebensalter festgelegte allgemeine Renteneintrittsgrenze geben sollte. Die Folgen eines für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltendes Renteneintrittsalter haben gezeigt, dass alle Modelle mit starren Altersgrenzen gescheitert sind. Sie müssen scheitern, weil sich einerseits die das Renteneintrittsalter bestimmenden Parameter ständig verändern (demografischer Wandel, ansteigende Lebenszeiten, rasante Veränderungen der allgemeinen und beruflichen Qualifikationsanforderungen, anhaltender Trend zu individualistischen Lebens- und Arbeitsformen etc.) und andererseits die persönlichen Voraussetzungen für Leistungsmöglichkeit und Motivation im Arbeitsleben für jeden Arbeitnehmer völlig unterschiedlich sind (physische, psychische und geistige Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Qualifikationserwerb und Qualifikationsbereitschaft, individuelle und familiäre Lebensverhältnisse und Lebensplanungen etc.). Hieraus ergibt sich, dass ein fixes Renteneintrittsalter für alle Arbeitnehmer ein Anachronismus ist und zudem mit der irreversiblen Zunahme von Informations- und Wissensarbeit in der modernen Wissensgesellschaft nicht vereinbar sein kann. Deshalb wird für die Festlegung eines Grundarbeitsvolumens (auf der Grundlage von Arbeitszeitkonten) plädiert, dass eine abschlagfreie Grundrente und durch sie eine sichere Altersversorgung garantiert. Für jeden Arbeitnehmer, der auf Grund von Arbeitsunfähigkeit nach strengen Prüfungsmaßstäben das Grundarbeitsvolumen nicht erbringen kann, werden Fehlzeiten von der Solidargemeinschaft ausgeglichen.

Alle Arbeitnehmer können ansonsten je nach Motivation, Arbeitsbereitschaft und Interesse ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse so lange und mit je flexiblen Arbeitsvolumina einsetzen wie sie das wünschen. Sie können somit flexibler auf Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren. Gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch ergibt sich mittel- und langfristig ein an Arbeitsleistung und Produktivität besser angepasstes finanzierbares Rentenniveau. Die Vorteile der Erhaltung von

leistungsfähigen, zuverlässigen, erfahrenen und innovativen älteren Arbeitskräften im Arbeitsprozess sind für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft unschätzbar und empirisch gut nachgewiesen.

10 Erwerbsunfähigkeitsrenten möglichst streng an medizinische Kriterien koppeln: Die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten sollte möglichst streng an medizinische Kriterien gekoppelt und das Vorliegen der medizinischen Voraussetzungen wirksam überprüft werden. Damit brauchen die Abschläge für Altersrente bei vorzeitiger Inanspruchnahme nicht mehr in gleichem Maße auf die Erwerbsunfähigkeitsrenten übertragen zu werden, um Anreize für ein Ausweichen in diese Rentenart zu vermeiden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Bildung

Die 5. Altenberichtscommission schließt sich den Überlegungen der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ für Personen in der Erwerbsphase weitgehend an und ergänzt sie durch Vorschläge zur Nacherwerbsphase. Die Empfehlungen orientieren sich auch an den positiven Erfahrungen mit Erwachsenenstipendien in Schweden beim Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen, an den französischen Erfahrungen der Umlagefinanzierung insbesondere für befristete Beschäftigte und Leiharbeiter sowie am neuen französischen Weiterbildungsgesetz, das jedem Beschäftigten jährlich einen Weiterbildungsanspruch von 20 Stunden einräumt.

1 Erwachsenenbildungsförderung: Geringer qualifizierte Beschäftigte müssen frühzeitig durch ein Nachholen von schulischen, beruflichen und Hochschulabschlüssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit so zu verbessern, dass sie möglichst bis zum normalen Rentenalter erwerbstätig sein können. Zu den geringer qualifizierten Beschäftigten gehören viele Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern. Grundvoraussetzung für die Verbesserung derer Beschäftigungsfähigkeit ist die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse. Die hierzu vorgesehenen Integrationskurse sollen auch die dauerhaft in Deutschland lebenden Migranten einbeziehen.

2 Grundversorgung mit allgemeiner Bildung: Die Bundesländer und Kommunen sollen wie bislang eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung gewährleisten. Dazu zählt auch die Infrastruktur für das Nachholen von Schulabschlüssen, für die Sprach- und Integrationsförderung von Zuwanderern und für die Förderung des Erwerbs von internationaler Kompetenz (z.B.

Sprache und kulturelle Kompetenz). Länder und Kommunen sollen sich auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Haushalts verständigen, der jährlich für die Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird.

3 Bildungssparen: Die staatliche Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz (VermBG) soll um die Möglichkeit erweitert werden, auch Bildungssparen staatlich zu fördern. Damit sollen auch für bisher bildungsferne Personengruppen mit niedrigem Einkommen und geringem eigenem Vermögen Anreize geschaffen werden, einen Teil ihres Einkommens in lebenslanges Lernen zu investieren. Erwachsene Lernende sollen auch ein kostengünstiges Darlehen für Bildungszwecke aufnehmen können. In das Bildungskonto können auch vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers eingebracht werden. Um Anreize zum Sparen zu erhalten, müssen die Konten vor staatlichen Zugriffen, z.B. auf das Vermögen Arbeitsloser, geschützt werden.

4 Ausbau betrieblicher Weiterbildung: Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Betriebe. Der Staat kann allerdings die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung verbessern. Vereinbarungen zu betrieblichen Lernzeitkonten zwischen den Sozialpartnern sollen durch gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung der Guthaben, durch eine nachgelagerte Besteuerung der Einzahlungen sowie durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von freiwilligen Vereinbarungen zur Umlagefinanzierung wie in der Bauwirtschaft verbessert werden. Ähnlich wie in Dänemark, Schweden oder Frankreich sollen Beschäftigte für Bildungsmaßnahmen mit einem Rückkehrrecht freigestellt werden. Angesichts der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitnehmern soll eine Umlage von einem Prozent der Lohnsumme für Qualifizierung erhoben werden. Die Umlagemittel sollen in einen von den Sozialpartnern verwalteten Fonds fließen und in verleihsfreien Zeiten für die Weiterbildung genutzt werden.

5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Die Bundesagentur für Arbeit soll nach Vorstellung der Kommission künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten gefährdeten Gruppe der An- und Ungelernten im Betrieb fördern. Dabei sollen nicht nur wie bisher Maßnahmen gefördert werden, die mit einem Berufsabschluss enden, sondern auch anerkannte Module, die zu solchen Abschlüssen hinführen können. Weiterhin sollen die Bildungsbemühungen von Arbeitslosen durch Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiierter Weiterbildung gestärkt werden.

Zur Vermeidung von negativen Selektionseffekten zum Nachteil gering Qualifizierter sollen die prognostizierten Verbleibsquoten bei Weiterbildungsmaßnahmen flexibler gehandhabt werden. Jeder potenziell von Arbeitslosigkeit bedrohte über 40-Jährige sollte Anrecht auf ein Bildungsprofiling haben, das den individuellen Bildungsbedarf feststellt.

6 Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen: Die Kommission empfiehlt

- €# die Möglichkeiten zur Stärkung eigenverantwortlichen Patientenhandelns durch veränderte Informations- und Beratungsstrukturen zu fördern ,
- €# die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt durch die Bündelung von Qualifikationen in anerkannten Berufen oder Fortbildungsgängen zu erhöhen,
- €# zukünftig die Zertifizierung von im Berufsleben oder im außerberuflichen Alltag erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten verstärkt zu stimulieren und zu unterstützen,
- €# die Weiterbildungsangebote zeitlich zu flexibilisieren, damit Erwachsene Beruf und Lernen besser miteinander kombinieren können.,
- €# lernförderliche (dezentrale) Formen der Arbeitsorganisation mit größeren individuellen Handlungsspielräumen zu entwickeln, in denen informelles und non formales Lernen direkt angeregt und gesichert wird,
- €# durch Rahmensetzungen in Arbeits- und Produktmärkten vielfältige Anreize für die betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu erzeugen.

7 Förderung von Eigenverantwortung im Gesundheitssystem: Aus gesundheitspolitischer Perspektive sind Bildungsangebote wegen ihrer Bedeutung für Gesundheitsförderung und Prävention unverzichtbar. Angesichts der nachgewiesenen Erfolge derartiger Programme liegt es nahe, gezielte Anreizsysteme zu schaffen. Gleiches gilt für Schulungen mit dem Ziel eines besseren Krankheitsmanagements und einer effektiveren Nutzung von Möglichkeiten des Versorgungssystems.

8 Entwicklung von Qualitätsstandards als Grundlage gezielter Förderung von Bildungsbeteiligung nach der Erwerbsphase: Im Bereich von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Krankheitsmanagement soll die Entwicklung von Qualitätsstandards, anhand derer sich die Effektivität von Bildungsmaßnahmen abbilden lässt, gezielt vorangetrieben werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung

Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) mit ihrer engen Leistungs-Gegenleistungs-Beziehung angesichts des Niveauabbaus ihre Legitimation zunehmend verlieren und die Transformation in ein eher allgemeines Umverteilungssystem (ggf. sogar verknüpft mit Bedürftigkeitsüberprüfung) eintreten könnte. Zudem lässt die Beitragsorientierung in der GRV vermuten, dass es immer dann zu weiteren Einschnitten im Leistungsrecht kommen könnte, wenn das Beitragsziel verletzt zu werden droht. Des Weiteren ist ebenfalls nicht von der Hand zu weisen, dass es angesichts des drastisch verminderten Leistungsniveaus der GRV für die Bürger zu verpflichtenden Formen der kapitalfundierte individuellen oder über Betriebe abgewickelten Alterssicherung kommen wird, also faktisch zu einem zweiten obligatorischen System neben der GRV. Allerdings ließen sich damit zumindest Ungleichheiten in der Einkommensverteilung auf Grund von selektiver Nutzung der privaten Altersvorsorgemöglichkeiten vermeiden.

Die Kommission spricht sich demgegenüber für folgende Strategie im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Alterseinkommen aus, deren zentrale Elemente sind:

1 Leistungsniveau in der GRV: Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) soll bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten, das aber deutlich über der steuerfinanzierten bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüften armutsvermeidenden Mindestsicherung liegt.

2 Enge Beitrags-Leistungs-Beziehung in der GRV herstellen: Für die GRV soll eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung erhalten bleiben. Dies soll auch durch die sachgerechte Finanzierung von Umverteilungsaufgaben innerhalb der GRV verdeutlicht werden. Das betrifft in besonderem Maße die Finanzierung der Hinterbliebenenversorgung. Der Zahlbetrag der Hinterbliebenenrenten ist abhängig von einer im Prinzip alle anderen Einkünfte berücksichtigenden Bedarfsprüfung. Die Finanzierung einer solchen bedarfsgerechten Transferzahlung erfordert allgemeine Haushaltsmittel und nicht die Deckung durch am Arbeitsverhältnis anknüpfende Sozialversicherungsbeiträge. Durch eine sachadäquate Finanzierung würde die Beitragsbelastung (auch der Arbeitgeber) reduziert.

3 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer: Für einen Teil der Kommission ist in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Regelungen für den Bezug einer abschlagfreien Altersrente im Zuge der sich hoffentlich weiter erhöhenden Lebenserwartung eine der Möglichkeiten. Sie wäre nach dieser Sicht auch sozial- und verteilungspolitisch vertretbar, wenn das Leistungsniveau der GRV auf einem von der Kommission für erforderlich gehaltenen Niveau verbleibt. Anderenfalls bestünde die Gefahr, dass primär zur Vermeidung von Einkommensarmut im Alter einer Erwerbstätigkeit weiter nachgegangen werden muss. Das Wirksamwerden einer solchen jetzt anzukündigenden Veränderung setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage voraus und erfordert flankierende Maßnahmen. Für einen anderen Teil der Kommission bildet die Anpassung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der GRV unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen und wegen der aktuellen betrieblichen Beschäftigungsbedingungen Älterer keine dafür geeignete Maßnahme, da ansonsten weitere soziale Ungleichheiten drohen (siehe hierzu auch die Empfehlungen zu Kapitel Erwerbsarbeit).

4 Statt Subventionierung von Finanzkapital Förderung von „Humankapital“: Wenn für die wirtschaftliche Entwicklung in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland das „Humankapital“ von entscheidender Bedeutung ist, dann liegt es nahe, bei knappen öffentlichen Mitteln statt der Subventionierung von Finanzkapital für die Privatvorsorge (verbunden mit erheblichen Mitnahmeeffekten) vermehrt öffentliche Mittel für die Weiterqualifizierung einzusetzen. Weiterqualifizierung ist ein wichtiger Faktor für die künftige Entwicklung von Produktivität und Einkommen und damit zugleich für die Möglichkeit, steigende Vorsorgeaufwendungen zu akzeptieren und zu tragen, bei gleichzeitig noch steigenden laufenden Nettoeinkommen (siehe Empfehlung zu Kapitel Bildung).

5 Private und betriebliche Alterssicherung als Ergänzung bei insgesamt reduzierter Gesamtbelastung: Insgesamt würde durch diese Maßnahmen kaum ein höherer Beitragssatz in der GRV als jetzt politisch angestrebt erforderlich. Um das bisherige Absicherungsniveau im Alter aufrecht zu erhalten, verringert sich die Notwendigkeit für private Vorsorge. Private und betriebliche Vorsorge würden ihre Ergänzungsfunktion behalten und nicht zum (partiellen) Ersatz für die GRV werden. Tendenziell könnte damit sogar die Gesamtbelastung für die privaten Haushalte bei vergleichbarem Sicherungsniveau niedriger sein als bei der jetzt eingeschlagenen

politischen Strategie, da die Übergangskosten von Umlage- zu Kapitaldeckung geringer würden.

6 Einbezug aller bislang nicht obligatorisch abgesicherten Selbstständigen in die GRV: Ergänzend läge es nahe, alle Selbstständigen, die bislang keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören, in die GRV einzubeziehen. Der Hauptgrund dafür ist nicht der (ggf. nur vorübergehende) Einfluss auf die Finanzlage der GRV, sondern vielmehr die Vermeidung von Einkommensarmut bei dieser Personengruppe, die bisher schon sehr heterogen war und durch neue Formen von Selbstständigkeit noch heterogener wird.

7 Für einen integrierten Ansatz in der Alterssicherungspolitik: Eine nachhaltige Alterssicherungspolitik darf sich aber nicht allein auf die Alterssicherungssysteme (deren Finanzierung, Leistungen und Besteuerung) beschränken, sondern hat auch weitere für die (reale) Einkommenslage im Alter wichtige – und politisch gestaltbare – Entwicklungen zu berücksichtigen, wie insbesondere Höhe und Struktur von Sozialversicherungsleistungen im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, was aus den laufenden Alterseinkommen (wegen Zuzahlung, Begrenzungen des Leistungskatalogs u.a.m.) zu finanzieren ist. Eine derartige integrierte Sicht und Entscheidungsvorbereitung wird von der Kommission für dringend erforderlich gehalten.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland

Die Kommission begreift die „Seniorenwirtschaft“ einerseits als Element zur Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen durch Dienste und Angebote auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten. Andererseits begreift sie die „Seniorenwirtschaft“ auch als einen neuen Impulsgeber für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung. Allerdings ist dies eine ambitionierte Aufgabe, die zumindest in der Anfangsphase noch öffentlicher Förderung und Unterstützung bedarf.

1 Differenzierte Markterschließung und Sensibilisierung der Akteure: Eine der wichtigsten zukünftigen Aufgaben der Wissenschaft und der Marktforschung besteht nach Auffassung der Kommission darin, die differenzierten Bedürfnisse und Interessen der älteren Menschen noch systematischer in den Blick zu nehmen, transparent zu machen und dieses Wissen auch zu verbreiten. Die Kommission ist der Ansicht, dass hierfür auf

Bundesebene ein „Masterplan Seniorenwirtschaft“ erarbeitet werden sollte, der sowohl die Nachfrageseite mit ihren speziellen Bedürfnissen als auch die Angebotsseite berücksichtigt und die Potenziale auch auf die Ebene der Akteure „herunterbricht“. Durch Kooperation und Wissenstransfer unter den beteiligten Akteuren können verstreute Einzelinitiativen sichtbar gemacht sowie neue Impulse für die Weiterentwicklung des „silver markets“ gegeben werden.

2 Berücksichtigung auch der Konsumbedürfnisse sozial schwacher älterer Menschen: Seniorenwirtschaftliche Produkte und Dienste müssen für das gesamte Spektrum der älteren Bevölkerung zugänglich sein, das heißt u.a. auch für sozial und Einkommensschwache sowie für ältere Personen in strukturschwachen Regionen bezahlbar und verfügbar sein. Dies wiederum erfordert vielfach auch den finanziellen Einsatz der kommunalen Ebene. Berührt sind dabei nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch Soll- und Mussleistungen (z.B. gemäß den Bestimmungen im Sozialhilferecht). Auch das SGB IX ist in diesem Zusammenhang anzusprechen, denn viele ältere, vor allem pflegebedürftige Menschen sind zugleich behindert und von daher potenziell leistungsberechtigt für Hilfen zur Teilhabe in der Gemeinschaft.

3 Befähigung zur Selbstorganisation und stärkere konsumrelevante Interessenvertretung der älteren Generation: Auch für die älteren Menschen selbst besteht die Aufgabe, sich ihren Bedürfnissen und Ansprüchen noch stärker als bisher bewusst zu werden und Erwartungen zu formulieren. Als Mediator dieser Interessen sollten beispielsweise die Seniorenorganisationen auftreten, zumal sich bereits die Dachorganisationen der Seniorenverbände (BAGSO) sowie der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände seit kurzem den Konsuminteressen älterer Menschen angenommen haben. Gerade auf örtlicher Ebene bietet sich für die lokalen Seniorenvertretungen hier ein neues Aktionsfeld an.

4 Dialogische Produkt- und Dienstleistungsentwicklung: Die Kommission ist der Auffassung, dass das spezifische Verbraucherwissen der älteren Menschen selbst bislang bei der Markt- und Produktentwicklung in der Seniorenwirtschaft viel zu kurz gekommen ist. Sie fordert insbesondere innovative Unternehmen auf, in einen konkreten Dialog mit den potenziellen Abnehmern und Nutzern seniorenwirtschaftlicher Produkte und Dienste zu treten. Solche Formen „dialogischer Produkt- und Dienstleistungsentwicklung“ und ein darauf bezogenes Benchmarking-Konzept hätten nach Auffassung der Kommission gute

Chancen mitzuhelfen, die immer noch dominierende Distanz zwischen Privatwirtschaft und Kunden aus der Gruppe der älteren Menschen zu überbrücken.

5 Verbesserung und Erweiterung der vorhandenen Produkte und Dienstleistungen: Vor diesem Hintergrund müssen die bereits vorhandenen Angebote verbessert und erweitert werden. Notwendig dafür ist das systematische Einholen von Kundenerfahrungen und -meinungen. Notwendig ist weiterhin eine diversifizierte Produktstrategie, die sich an den individuellen Bedürfnissen der älteren Abnehmer ausrichtet. Bei der allgemeinen Produktgestaltung gilt es zukünftig verstärkt darauf zu achten, dass die Produkte nutzer- und bedienungsfreundlich und dementsprechend einfach auch von älteren Menschen zu handhaben sind. Gleichzeitig ist bei dem Design von speziellen Produkten für Seniorinnen und Senioren darauf zu achten, dass man dieses den Produkten nicht ansieht („Design for all ages“).

6 Senioren-Wirtschaftsförderung – dabei stärkere Berücksichtigung kleiner Unternehmen: Die bislang in einigen Bundesländern gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass durch Vorgabe gezielter wirtschaftlicher und politischer Impulse das ökonomische Querschnittsfeld Seniorenwirtschaft initiiert, gefördert und gestärkt werden kann. Von diesen Erfahrungen könnte auch die lokale Wirtschaftsförderung andernorts profitieren. Zur gesamtwirtschaftlichen Unterstützung seniorenwirtschaftlicher Initiativen ist nach Auffassung der Kommission eine Förderpolitik zu entwickeln, die sich auch an den Bedürfnissen kleiner, gerade erst gegründeter Unternehmen orientiert.

7 Einrichtung eines Verbraucherschutzes für ältere Menschen: Eine besonders wichtige Aufgabe besteht in der Einrichtung eines funktionierenden und öffentlichkeitswirksamen Verbraucherschutzes. Die Kommission ist der Auffassung, dass die „Seniorenwirtschaft“ bislang von den etablierten Anbietern Verbraucherinformation und -beratung nur unzureichend ernst genommen worden ist. Sie begrüßt aus diesem Grunde die jüngsten Initiativen des organisierten Verbraucherschutzes zu Gunsten älterer Menschen. Andererseits sind viele ältere Konsumenten auf Grund eingeschränkter Lebensverhältnisse gerade nicht in der Lage, eine aktive Rolle als „kritische Verbraucher“ auszuüben und sind dabei auf externe Unterstützung angewiesen. Dabei geht es der Kommission nicht nur um geeignete Prüfinstitutionen und eine zielgenauere „Vermarktungsstrategie“, sondern auch um die Entwicklung entsprechender Instrumente und Verfahren. Exemplarisch verweist die Kommission hier auf das Prüfsiegel „Komfort und Qualität“.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken

Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, vorhandene Potenziale älter werdender Männer und Frauen in Familie und privaten Netzwerken zu erhalten und neue Potenziale in diesen Bereichen zu wecken und zu stärken. Dabei geht es insbesondere um die Unterstützung und den Schutz helfender Familienmitglieder, die größere Sensibilisierung für Bedürfnisse in unterschiedlichen Partnerschaftsformen sowie gegenüber Konflikten in privaten Pflegearrangements, um die Qualifizierung professioneller Helferstrukturen für Familien und die Schaffung von Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement.

1 Die erweiterten Aufgaben von Familien wahrnehmen und diese neuen Leistungen anerkennen: Insbesondere ist die Tatsache zu würdigen, dass ein großer Anteil der intergenerationalen Hilfen von den Älteren selbst geleistet wird. Der Erhalt dieser Leistungen älter werdender Familien sollte u.a. durch die Erhöhung und vor allem Dynamisierung des Pflegegeldes, aber auch durch den differenzierten Ausbau ambulanter Strukturen der professionellen Pflege realisiert werden.

2 Fragiler und vielfältiger werdende partnerschaftliche Lebensbezüge stützen: Diesen Veränderungen sollte durch angemessene professionelle Unterstützungsangebote Rechnung getragen werden, zugleich könnten neue Formen bürgerschaftlichen Engagements und der Selbsthilfe möglicherweise auftretende Unterstützungsdefizite kompensieren.

3 Unterschiedliche Partnerschaftsformen anerkennen: Homosexuelle Partnerschaften sollten beim differenzierten Ausbau von unterstützenden Systemen für das Leben im Alter mehr Aufmerksamkeit erhalten als bisher. Das bezieht sich auf die Entwicklung von spezifischen Angeboten auf dem Pflegemarkt, auf die Entwicklung kommunaler Strukturen sowie die Beachtung unterschiedlicher Lebensformen in der Aus- und Weiterbildung professioneller Helfer.

4 Unterstützung zwischen alt werdenden Eltern und erwachsenen Kindern sichern: Es besteht die Gefahr, dass das gegenwärtig noch feste Netz der Generationensolidarität brüchiger wird. Daraus resultierende Defizite der Hilfeleistungserbringung müssen entweder durch bürgerschaftliches Engagement oder durch professionelle ambulante Hilfe aufgefangen werden. Nicht zuletzt bedeutet dies aber

auch, dass das stationäre System der Hilfe- und Unterstützung auf diese Entwicklungen reagieren muss.

5 Vereinbarkeit von Familienarbeit „Pflege“ und Erwerbsarbeit unterstützen:

In den Betrieben muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Pflege und Unterstützung alter Familienmitglieder eine neue Aufgabe von Familien ist. Die Ermöglichung dieser Aufgabe bei gleichzeitigem Erhalt der Berufstätigkeit und eines Arbeitsverhältnisses ist zu fördern. Weiterhin müssen die Kommunen unterschiedliche Formen gemeinschaftlichen Wohnens unterstützen. Um Kapazitäten für die Vielfalt der intergenerativen Hilfestellung zu schaffen, müssen die Strukturen der Kinderbetreuung gefördert werden. Nicht zuletzt müssen professionelle Helfer mehr als bislang für die Zusammenarbeit mit familialen Strukturen ausgebildet und geschult werden.

6 Beziehung zwischen Großeltern und Enkelkindern stärken: Bei der Enkelkindergeneration könnte die Einsicht gefördert werden, dass das Wissen und die Erfahrung von Großeltern auch für das eigene Leben von Bedeutung sein kann. Einrichtung und Förderung von Wissensbörsen, Zeitzeugenbörsen und Kontaktstellen zwischen Großeltern- und Enkel-Generation, und zwar auch für Personen die nicht miteinander verwandt sind, könnten den Austausch und den Zusammenhalt der Generationen fördern.

7 Private Hilfenetzwerke unterstützen und neue Wohnformen entwickeln: U.a. sollten Kommunen Modellprojekte des gemeinschaftlichen Wohnens fördern oder bürgerschaftliches Engagement und die gegenseitige Selbsthilfe anerkennen. Insbesondere für dementiell erkrankte Menschen sollten Wohnmodelle stärker gefördert werden. Dafür muss es einen festen Ansprechpartner in den Kommunen geben, und die Vorhaben müssen in der Kommunalpolitik verankert werden.

8 Professionelle Angebotsstrukturen an individuellen Bedürfnissen von Pflegearrangements ausrichten: Leistungserbringer sollten ihre Angebote differenziert und zielgruppenspezifisch entwickeln und auf Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen ausrichten. Die Leistungserbringung von pflegerischer, hauswirtschaftlicher und sonstiger Angebote sollte an den jeweiligen Besonderheiten und Bedürfnissen von Pflegearrangements ausgerichtet werden. Dabei sollte besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von Pflegepersonen gerichtet werden. Mitarbeiter im Bereich der häuslichen Pflege, aber auch Angehörige der privaten Netzwerke sollten

Konflikte, insbesondere in privaten Pflegearrangements, erkennen und deren Lösung unterstützen.

9 Professionelle Angebote vernetzen und Beratung verbessern: Die Versorgung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen, die häufig auch chronisch und mehrfacherkrankt sind, sollte durch die Vernetzung von Angeboten der Altenhilfe und des Gesundheitswesens verbessert werden. Dabei sollten stets die Belange und Bedürfnisse von Pflegepersonen aus dem familialen und privaten Netzwerk berücksichtigt werden. Ein Instrument zur besseren Vernetzung sollten personengebundene Pflegebudgets sein – allerdings unter der Voraussetzung von Case-Management-Strukturen. Die Beratung pflegebedürftiger und pflegender Menschen kann beispielsweise durch die Vernetzung und Koordination bereits bestehender Angebote, durch verbesserte Öffentlichkeitsarbeit sowie durch den Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnologien verbessert werden. Dabei ist die Unabhängigkeit von Beratung sicherzustellen. Die Verantwortung für die Vernetzung bestehender Beratungsangebote sowie deren Qualitätskontrolle liegt bei den Kommunen.

10 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Die Kooperation von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss in Zukunft gestärkt werden, die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden. Die Gewinnung und Einbindung von bürgerschaftlich engagierten Helferinnen und Helfern insbesondere für Betreuungsaufgaben sowie deren rechtliche, fachliche und organisatorische Unterstützung sollte verbessert werden. Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Bestehende Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen sollten besser miteinander vernetzt bzw. in diesem Bemühen unterstützt werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Engagement und Teilhabe älterer Menschen

1 Eine Kultur des bürgerschaftlichen Engagements fördern:

☞ Eine Kultur der Motivation von Freiwilligen für bürgerschaftliches Engagement entwickeln: Es sollten systematische Einführungsgespräche mit potenziellen Freiwilligen zur gegenseitigen Information über die Motivation zum Engagement und das Aufgabenprofil der Tätigkeiten erfolgen. Darin sollte eine Aushandlung mit konkreten Absprachen zu einem möglichen Beginn der freiwilligen Tätigkeit, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit und dem Zeitpunkt bzw. den Modalitäten für die Beendigung einer Tätigkeit sowie inhaltliche Absprachen getroffen werden. Ferner sind Fragen des Auslagenersatzes und eventueller Vergünstigungen sowie der Versicherung während der Tätigkeiten anzusprechen. Zudem müssen Ansprechpartner benannt und die Möglichkeit von Fortbildung erörtert werden. Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zur Freiwilligenarbeit in einer Organisation sowie die Präsenz auf lokalen Festen und Veranstaltungen können die Gewinnung von Freiwilligen zudem maßgeblich unterstützen.

☞ Eine Kultur der Pflege und Anerkennung des bürgerschaftliches Engagement fördern: Ob Freiwillige eine einmal aufgenommene Tätigkeit auch fortsetzen, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die nicht alle von den Organisationen, in deren mehr oder weniger formellen Rahmen sie angesiedelt sind, beeinflusst werden können. Folgende Punkte können die Verstetigung des Engagements positiv beeinflussen:

☞ Eine Kultur des Ausscheidens aus Engagementverhältnissen entwickeln: Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, sollten dem Ausscheiden aus dem Engagement einen ebenso hohen Stellenwert beimessen wie dem Beginn eines Engagements, zumal das episodenhafte Engagement als Muster der Beteiligung zunimmt. Wenn es sich um einen kurzzeitigen, befristeten Einsatz gehandelt hat, können Nachweise über geleistete Tätigkeiten für die Freiwilligen hilfreich sein. Das Thema des Ausstiegs von langjährig tätigen älteren Ehrenamtlichen und der interne Generationenwechsel ist in vielen Organisationen ein Tabu. Um solche Übergänge für alle Beteiligten möglichst zufrieden stellend zu regeln, sollten solche Fragen möglichst frühzeitig offen angesprochen werden.

2 Das Verhältnis von hauptamtlicher und freiwilliger Arbeit aktiv gestalten:

Hauptamtliche übernehmen neben der Betreuung der Freiwilligen häufig die Aufgabe, die Finanzierung und Qualifizierung zu sichern, neue Projekte zu initiieren bzw. Mittel zu akquirieren, Qualitätsstandards der Freiwilligenarbeit zu sichern, gesellschaftliche

Anerkennung und Wertung durch Lobbyarbeit in Politik und Verwaltung zu etablieren und die Kooperation und Vernetzung von Unternehmen, Verbänden und Organisationen voranzutreiben. In Organisationen, in denen hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam arbeiten, sollte dieses potenziell konfliktrichtige Verhältnis durch möglichst klare Absprachen geregelt sein. Dazu gehört u.a., dass eine klar umrissene Aufgabenteilung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen festlegt wird.

3 Pluralität und Wandel von Motiven und Engagementformen berücksichtigen und ermöglichen: Auch wenn ältere Menschen nicht als treibende Kraft im Prozess der Modernisierung des Ehrenamtes gelten, so müssen sich Organisationen auch bei Freiwilligen der höheren Altersgruppen auf eine Veränderung von Motivation und Engagementformen vorbereiten bzw. einstellen. Dazu gehört u.a., dass auch für ältere Menschen verstärkt zeitlich flexible Engagementmöglichkeiten und kürzere befristete Aufgaben für das „Hineinschnuppern“ in Initiativen und Organisationen angeboten werden, dass gezielt geschlechtsspezifische oder schichtenspezifische Motive, Vorerfahrungen und Engagementbedürfnisse zu berücksichtigen sind.

4 Wissensdefizite in den Unternehmen beseitigen und Engagementkultur stärken: In den meisten deutschen Betrieben fehlt es noch immer an einem eigenen Konzept ihres Status als Corporate Citizens. Ein Verständnis für die Chancen des Corporate Volunteering sowie klare Vorstellungen, wie ein gezieltes Corporate Volunteering in dem jeweiligen spezifischen betrieblichen Kontext institutionalisiert werden kann, sind bis auf Ausnahmen wenig bis gar nicht ausgeprägt. Insbesondere ist die Erkenntnis, dass engagierte ehemalige Beschäftigte als positive Visitenkarte ihres Unternehmens wahrgenommen werden könnten, noch zu wenig verankert.

Unternehmen können ein vorhandenes bürgerschaftliches Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informell anerkennen und unterstützen, indem sie diesen die Möglichkeit geben, ihre Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass es nicht zu Konflikten mit den Zeitanforderungen im bürgerschaftlichen Engagement kommt. Dazu gehört die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub für vorübergehend intensive bürgerschaftliche Aktivitäten zu nehmen. Die Beschäftigten können in einem vereinbarten Umfang die Infrastruktur des Betriebes wie Internet, Kopierer, Faxgeräte, Fahrzeuge oder Räume usw. nutzen.

Unternehmen sollten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Seminare anbieten,

die einen Einblick in die Möglichkeiten für ein nachberufliches Engagement bieten. Dies kann Hand in Hand mit einem formalisierten „Bürgerengagementprogramm“ für kurz vor dem Renteneintritt stehende und ehemalige Beschäftigte gehen. Engagierte und noch nicht-engagierte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, durch Kurzeinsätze in Gemeinwohlorganisationen neue Engagementfelder kennen zu lernen und können bei Interesse die letzten Wochen auf Kosten der Betriebe in ihrem favorisierten Engagementfeld arbeiten. Die öffentlichen Arbeitgeber sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen und modellhaft solche Projekte für ihre vor der Pensionierung stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, die Ergebnisse evaluieren lassen und in die Öffentlichkeit tragen.

5 Ausbau und Verstetigung der engagementfördernden Infrastruktur: Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Diese Mittlerorganisationen – seien es Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros oder Selbsthilfekontaktstellen – übernehmen ein breites Spektrum von Funktionen wie die Anbahnung und Vermittlung von Engagementverhältnissen, Information von interessierten Bürgerinnen/Bürgern und Organisationen, Lobbying oder Weiterbildung von Freiwilligen usw. Wenn das bürgerschaftliche Engagement ernsthaft als Teil einer Reformperspektive für die Bürgergesellschaft verstanden wird, muss eine geeignete Infrastruktur vorhanden sein, welche die Prozesse der (Selbst-)Aktivierung der Bürgerinnen und Bürger begleiten und unterstützen kann.

6 Die kommunale Bürgerbeteiligung sollte stärker ausgebaut werden: Die Öffnung der Verwaltung für das Engagement ihrer Bürger sollte auf allen Ebenen vorangetrieben werden. Es handelt sich dabei aber explizit um eine Aufgabe, die Altersgruppen übergreifend zu verstehen ist. Die politische Repräsentation und Partizipation sowie die Aktivierung des Engagements aller Altersgruppen sind Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen. Dabei kann von erfolgreichen Modellen der Bürgerbeteiligung gelernt werden. In vielen Gemeinden zeigt die Erfahrung, dass erfolgreiche Bürgerbeteiligungsprozesse vor allem im Bereich der Stadtentwicklung angestoßen werden konnten.

7 Instrumentalisierung des Engagements verhindern/Soziale Voraussetzungen schaffen: Sowohl in der Praxis als auch in der Wissenschaft wächst die Befürchtung, dass die seit vielen Jahren beklagte „Lückenbüßerfunktion des Ehrenamts für den Rückzug des

Sozialstaats“ von einem rhetorischen Gemeinplatz der Ehrenamtsforschung zu einem Problem werden könnte, das die Grundlagen des bürgerschaftlichen Engagements aushöhlt. Es ist darauf zu achten, dass Ehrenamtliche nicht als billiger Ersatz für abgebautes Personal einspringen und damit indirekt zur Festigung der Massenarbeitslosigkeit beitragen.

Bürgerschaftliches Engagement kann nur dann geleistet werden, wenn die eigene soziale Lage gesichert ist und eigene Ressourcen in den Dienst der Gemeinschaft bzw. Gesellschaft gestellt werden können. Für das Engagement und die Teilhabe älterer Menschen erfordert das, dass ihr Alterseinkommen, ihre Wohn- und Lebenssituation sowie ihr gesundheitlicher Zustand ein zufriedenes und abgesichertes Leben ermöglichen – die Hinwendung zu anderen setzt voraus, dass die individuelle Sorge nicht nur um das eigene Leben kreisen muss. Damit verbunden ist der Kampf gegen soziale Prozesse der Ausschließung und Diskriminierung, sei es auf Grund materieller, gesundheitlicher, ethnischer, regionaler oder anderer Benachteiligungen.

8 Soziale Ungleichheiten des Engagements abbauen: Ehrenamtliches Engagement folgt auch im Alter einem klaren Muster der sozialen Ungleichverteilung nach Geschlecht, Bildung, Einkommen und Berufsstatus. Damit Maßnahmen der Engagementförderung nicht nur wie bisher die „happy few“ der sozial Bessergestellten treffen und damit zur Verschärfung sozialer Ungleichheiten beitragen, sollten vor allem auch bildungsferne und sozial schwächere Bevölkerungsgruppen mit ihren spezifischen Potenzialen und Wünschen angesprochen werden. Gerade diese Personen können durch milieu- und zielgruppengerechte Engagementangebote auch neue bzw. nachholende Bildungs- und Lernerfahrungen machen; aber nur dann, wenn soziale Schwellenängste abgebaut werden und höhergebildete bzw. sozial höher stehende Personen nicht die jeweiligen Engagementfelder dominieren. Das beinhaltet auch die gezielte Förderung des Zugangs von Frauen und Männern zu bislang für sie jeweils untypischen Engagement- und Beteiligungsformen und damit eine tendenzielle Aufhebung der klassischen Trennung zwischen dem niedriger bewerteten sozialen Ehrenamt von Frauen und dem angeseheneren politischen Ehrenamt von Männern.

9 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Das bürgerschaftliche Engagement von Älteren für Ältere wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dabei werden insbesondere neue intelligente Mischungen aus familialer, professioneller und

ehrenamtlicher Pflege zur langfristigen Stabilisierung von Hilfebeziehungen und Pflegearrangements wichtiger werden. Die Entwicklungen auf dem Pflegemarkt und insbesondere die Wirkung des Pflegeversicherungsgesetzes auf die traditionellen Elemente bürgerschaftlichen Engagements in diesem Bereich wurde bereits von der Enquetekommission des Deutschen Bundestages kritisch beurteilt. Ein Zurückdrängen des bürgerschaftlichen Engagements wird zwar weniger dem Pflegeversicherungsgesetz selbst zugeschrieben als eher dessen Umsetzung. Auf die Kompatibilität von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss bei den Reformprojekten, die in der gesetzgeberischen Kompetenz des Bundes liegen, in Zukunft stärker Rücksicht genommen bzw. die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

1 Die Datenlage verbessern. Die Kommission empfiehlt, das statistische Dokumentationsdefizit vor allem bei den kleineren Nationalitätengruppen und bei den Frauen zu beheben. Die Migrantenbevölkerung muss in die Sozialberichterstattung einbezogen werden. Die Fokussierung auf eine einzige Nationalität (aus der Türkei) oder die Subsumierung aller Migranten unter das Merkmal Ausländer muss überwunden werden, denn sie verzerrt die Wahrnehmung in wissenschaftlich unzulässiger Weise. Es sind längsschnittbezogene Untersuchungen notwendig, die eine verlaufsorientierte Betrachtungsweise ermöglichen.

2 Potenziale älterer Migranten in Arbeitswelt und Wirtschaft fördern:

€# Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen. Migranten wurden bisher überdurchschnittlich häufig mit Hilfe des Frühverrentungsinstrumentariums aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert. Es gilt, ihre Motivation für einen Wiedereintritt in das Arbeitsleben zu fördern. Daher sollten Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei diese dringend notwendig mit der Sprachförderung kombiniert werden sollten.

€# Nachfolgende Migrantengenerationen qualifizieren: Als beste Prävention vor Frühausgliederung und Arbeitslosigkeit gilt die Qualifikation der nachfolgenden Migrantenge-

nerationen. Auch hier gilt, dass die Basis für eine gute berufliche Qualifikation durch die Schulbildung gelegt wird.

3 Potenziale in der Bildung entwickeln:

€# Die Kommission betont, dass die Beherrschung der deutschen Sprache für alle Migranten in allen Altersgruppen ein Schlüssel zur Integration in die deutsche Gesellschaft ist. Sie ist die wichtigste Voraussetzung für Bildung bzw. Weiterbildung und eine der wichtigsten Bedingungen für den beruflichen Erfolg der nachfolgenden Migrantengenerationen.

€# Bei älteren Migranten Deutschkenntnisse nach der Pensionierung erhalten: Bei den älteren Migranten, die bereits Deutsch sprechen, hat die Erhaltung ihrer Sprachkenntnisse Priorität. Ihnen sollten adäquate Sprachangebote gemacht werden. Bei alteingesessenen alten Migranten, die im eigenethnischen Milieu leben, ist die Funktionalität der deutschen Sprache gering. Bilingualismus der Migranten ist als ein kulturelles Kapital für Deutschland zu fördern. Weil die Sprache der ersten Migrantengeneration meist nicht Deutsch, sondern ausschließlich die Sprache des Herkunftslandes ist, ist diese auch die einzige Sprache in der die Kommunikation zwischen den Generationen stattfinden kann. Angesichts der Globalisierungsprozesse ist die Zweisprachigkeit in den Migrantenfamilien ein kulturelles Kapital für das ganze Land.

€# Bildung und Ausbildung der zweiten und nachfolgenden Migrantengenerationen sollten zu den Prioritäten der Bildungspolitik gehören: Bei der vielseitigen Suche nach Gründen und Konzepten des Bildungserfolges sollten die Unterschiede zwischen den in Deutschland lebenden Nationalitätengruppen, von denen einige äußerst erfolgreich sind, berücksichtigt werden. Analysen, die sämtliche Migrantengruppen unter dem Begriff „Ausländer“ einerseits zusammenfassen und andererseits Migrantenkinder und Bildungsmisserfolg quasi als Synonyme benutzen, verstellen den Blick.

4 Potenziale im Gesundheitsbereich bei älteren Migranten nutzen:

€# Spätere Beschäftigungsfähigkeit der Migranten fördern: Die Unterrepräsentanz von Migranten bei den Rehabilitationsverfahren muss überwunden werden, um die Chancen der späteren Beschäftigungsfähigkeit und des Erhalts von Arbeitsfähigkeit auch bei älteren Migranten zu nutzen.

- €# Bei Pflegebedürftigkeit Hilfefpotenziale in den Familien erhalten: Vor dem Eintritt der ersten Migrantengeneration in das hohe Alter ist es wichtig, Strategien für die Erhaltung von Hilfefpotenzialen in den Familien zu entwickeln. Es ist dringend notwendig, die Wohnsituation altengerecht für die häusliche Versorgung Pflegebedürftiger anzupassen.
- €# Fehlversorgung vermeiden: Altenhilfe und Migrantenarbeit vernetzen: Bei der Implementation von Hilfsmaßnahmen muss bei den Pflegenden der ersten Migrantengeneration auf die eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit in der deutschen Sprache, wie auch auf kulturelle Unterschiede in Gesundheits- und Krankheitsverhalten Rücksicht genommen werden. Um Fehlversorgung und Kosten für die Betroffenen und die Versorgungssysteme zu vermeiden, ist es notwendig, über die Vernetzungen zwischen den Institutionen der gesundheitlichen Versorgung und der Altenhilfe hinaus auch die Migrationsberatung und -sozialarbeit einzubeziehen.
- €# Initiativen für eine „Kultursensible Altenhilfe“ nutzen: Inzwischen bilden in nicht geringer Zahl Einrichtungen der Versorgung oder Träger von Fort- und Weiterbildung Fachkräfte im Bereich der interkulturellen Pflege im Hinblick auf „Zusatzkompetenzen“ für die eigeninstitutionelle Versorgung fort. Initiativen, wie das "Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe" und die Initiative "Charta für eine kultursensible Altenpflege" müssen fortgeführt werden.
- €# Ehrenamtliches Engagement der Migranten anerkennen und qualifizieren: Bei den altingesessenen Migrantengruppen, vor allem bei den aus der Türkei Stammenden, bilden sich immer mehr eigene Versorgungsstrukturen heraus, weil die Nachfragegröße dieser Gruppe es ermöglicht. Insofern müssen die Chancen der Eigenorganisation gesundheitlich-sozialer Belange bei dieser Migrantengruppe, zu denen vor allem die Pflege zählt, erkannt werden. Allerdings muss die professionelle Pflege diese „ethnische Basisversorgung“ integrieren und vernetzen. Alle anderen kleineren Nationalitätengruppen können, schlicht mangels ausreichender Masse, keine eigene Infrastrukturen bilden, sodass sie auf die Regelversorgung angewiesen sind. Hier können Erfahrungen vorliegender erfolgreicher dezentraler Modelle aufgegriffen werden, um Versorgungsbedürfnissen und -bedarfen kulturspezifisch zu entsprechen. Dabei können, wo immer vorhanden, die ehrenamtlichen Potenziale der Migranten eingewiesen und fortgebildet werden.

5 Potenziale in der Familie erhalten:

- €# Mit wohnökologischen und familienorientierten Maßnahmen die Solidarität innerhalb der Migrantenfamilien erhalten: Familien ausländischer Herkunft brauchen spezifische Formen der Förderung und Beratung, auch in der jeweiligen Muttersprache. Aber auch die Regeldienste der Wohlfahrtsorganisationen und der Kommunen müssen sich den Migrantenfamilien öffnen. Hierzu trägt bei, dass die Institutionen der Migrantbetreuung und der öffentliche Dienst immer häufiger qualifizierte Fachkräfte der zweiten Migrantengeneration einstellen.
- €# Die nachfolgenden Migrantengenerationen zu einer gerechteren Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern sozialisieren: Es ist notwendig, die nachfolgenden Migrantengenerationen dabei zu unterstützen, Synthesen vermittelnde Arrangements zwischen den gesellschaftlichen, familien- und kulturspezifischen Anforderungen zu finden. Zunehmend wird die Betreuung und Pflege der ersten Generation an Bedeutung gewinnen. In den allermeisten Fällen übernehmen die Frauen diese Aufgaben. Hier sollte das Prinzip einer gerechten Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern vor allem durch die institutionelle, insbesondere schulische Sozialisation der zweiten Migrantengeneration vermittelt werden. Wie bei den deutschen Familien geht es auch hier darum, die bisher ungenutzten Potenziale der Männer, ob Ehemänner oder Söhne oder Väter in die Pflegearbeit zu integrieren.

6 Migrationsspezifische Potenziale erkennen und anerkennen:

- €# Räumliche Mobilität älterer Migranten erhalten: Ältere Migranten pendeln zwischen Herkunftsland und Aufnahmeland. Dieses Arrangement räumlicher Mobilität ist in Deutschland noch zu wenig erkannt und anerkannt. Weitere Maßnahmen müssen getroffen werden, damit den Rentnern keine sozialrechtlichen Benachteiligungen durch ihr Pendeln entstehen. In diesem Zusammenhang ließe sich z.B. an die zukünftige Gewährung eines umfassenden Krankenversicherungsschutzes oder Sicherung des Aufenthaltsstatus über einen sechsmonatigen Auslandsaufenthalt hinaus denken.
- €# Freiwilliges Engagement, soziale und politische Partizipation älterer Migranten fördern: Die sozialen Vernetzungen in der ethnischen Kolonie können viele Funktionen haben, z.B. im Bereich der laienmedizinischen Systeme und der gegenseitigen Unterstützung der Frauen, was für die Altenpflege in den Familien von Bedeutung ist. Diese Hilfpotenziale gilt es zu fördern und etwa die Beratung für pflegende Angehörige oder

den Aufbau von präventiven Beratungsnetzwerken in den Orten, die von den Migranten besucht werden, professionell zu organisieren. Generell können hier bessere Vernetzungen familialer und anderer informeller Kreise mit den institutionellen Potenzialen erreicht und Kompetenzen erhöht werden. Wichtigste Zielgruppe sind hierbei die Frauen in allen Migrantengruppen.

€# Migrantenselbstorganisationen zivilgesellschaftlich weiterentwickeln: Die Kommission ist der Meinung, dass die ethnischen Selbstorganisationen vor allem auf der Ebene der Kommunen zivilgesellschaftlich entwickelt und durch gemeinwesenorientierte Ansätze für eine Verbesserung der lokalen Lebensverhältnisse in den Migrantenvierteln erschlossen werden müssen. Ältere Migranten, die sich im Rahmen dieser Selbstorganisationen engagieren, sollten öffentlich anerkannt werden. Auch ihnen sollten Gratifikationen, wie sie im Zusammenhang mit der deutschen Bevölkerung diskutiert werden, bei der Nutzung von öffentlichen Nahverkehrsmitteln, Besuch von Schwimmbädern etc. erteilt werden. Die Kommission empfiehlt ältere Migranten angemessen in den Seniorenvertretungen und Beiräten auf allen Ebenen zu integrieren.