

Was heißt hier „alt?“

FAM-Tagung am 15.04.2016 zur Neuverhandlung von Arbeit, Alter und Geschlecht

Wie reflektieren wir gesellschaftliche Konstruktionen von Alter, Arbeit und Geschlecht? Sind wir beim Thema „Alter“ sensibel genug bezüglich Diskriminierungsmechanismen? Mit diesen und weiteren Fragen hat die Geschäftsführerin der Frauenakademie München, Birgit Erbe, die Tagung „Was heißt hier ‚alt‘? Neuverhandlung von Arbeit, Alter und Geschlecht“ am 15. April 2016 eingeleitet. In Kooperation mit der Frauenbeauftragten der Hochschule für angewandte Wissenschaften München sowie der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, richtete die FAM einen thematisch vielfältigen Fachtag aus, der sich durch zahlreiche Vorträge aus unterschiedlichen Disziplinen zusammensetzte. Nach einer kurzen Einführung über die Arbeitsfelder der FAM – anwendungsorientierte Forschung, politische Bildung, Beratung und Vernetzung –, dankte Birgit Erbe im Besonderen dem vollständig anwesenden Vorstand der Frauenakademie, der Hochschule München für die Raumnutzung, der Gleichstellungsstelle für Frauen für die finanzielle Unterstützung sowie Melanie Boss-Martella für die Gestaltung und Umsetzung der Veranstaltung.



Birgit Erbe

Altern muss ent-tabuisiert werden

Prof. Dr. Juliane-Beate Sagebiel, die stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule München, übernahm anschließend das Wort und leitete mit einem Zitat von Simone de Beauvoir ein: „Wie müsste eine Gesellschaft beschaffen sein, damit ein Mensch



Prof. Dr. Juliane-Beate Sagebiel

auch im Alter ein Mensch bleiben kann?“ Die Referentin führte aus, dass es bei dem Thema „Altern“ nicht in erster Linie um subjektives Altern gehe, sondern um das Altern in einer gesamten Gesellschaft; inwieweit fühle sich eine Gesellschaft für die Inklusion älterer Menschen verantwortlich? Diese Frage stelle sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Anteil älterer Menschen für 2020 auf etwa 20 Prozent geschätzt werde. Die stellvertretende Frauenbeauftragte äußerte, dass zwar jede/r alt, aber nicht jede/r „gut alt“ werden könne. Daher stellten sich unter anderem folgende Fragen, die es beim Thema „Altern“ zu behandeln gelte: Wie kann und muss die Politik Altersarmut begegnen? Wie organisiert sie Pflege? Wie lange kann und soll ein Erwerbsleben dauern? Welche Rechte brauchen ältere Menschen und welchen Schutz benötigen sie? Welche Bildungsaktivitäten zur sozialen

Integration müssen entwickelt werden? Welche Herausforderungen stellen sich für ArbeitgeberInnen? Wie können und müssen der öffentliche Raum und privates Wohnen gestaltet werden? Was heißt „alt“ überhaupt und ab wann ist man alt? Die Medien zeichneten, laut Juliane-Beate Sagebiel, ein Bild unserer Gesellschaft, das primär Jungsein anvisiere und Jugendlichkeit somit den einzig anzustrebenden Wert darstelle. An dieser Stelle warf die stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule den prägnanten Satz in den Raum: „Ich will nicht überflüssig werden!“ Daher müsse Altsein als Ressource erkannt werden; es gehe nicht vornehmlich darum, im Alter „Leih-Omi“ zu spielen, es gehe um eine Ent-Tabuisierung des Alters.

Nicole Lassal, die Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, knüpfte hier an, um insbesondere auf die gleichstellungspolitische Relevanz des Themas „Alter von Frauen“ aufmerksam zu machen, da Alter nicht geschlechtslos behandelt werden könne. Aus dieser Tatsache müsste insbesondere die Konsequenz gezogen werden, Lebensläufe als heterogen und vielfältig anzuerkennen, um aus den vielfältigen Entwicklungen jeweilige Potenziale und Gestaltungsmöglichkeiten herausarbeiten zu können. Die Erwerbsverläufe gestalteten sich durch ein steigendes Alter als immer länger, daher sei es umso wichtiger, sich über die Rolle von älteren Frauen beim Wissenstransfer der Gesellschaft Gedanken zu machen. Ältere Frauen seien, so Nicole Lassal, tragende Säulen der Gesellschaft. Und trotzdem befänden sich Frauen im Alter nach wie vor in materieller und immaterieller prekärer Situation, die es dringend zu bekämpfen gelte; noch immer erhielten Frauen im Durchschnitt nur die Hälfte der Rente von Männern.



Nicole Lassal

Kurze inhaltlich einleitende Worte sowie den Programmablauf erläuterte im Anschluss die Organisatorin der Tagung, Melanie Boss-Martella: Ein Mädchen, das heute geboren werde, würde im Schnitt 83 Jahre alt, ein Junge 78 Jahre. Die Menschen seien heutzutage länger fit, wodurch sich auch gesellschaftliche Strukturen insgesamt stark verändert hätten. Vor diesem Hintergrund stellten sich Fragen nach den Chancen und den Benachteiligungen, die sich durch diese Veränderungen für ältere Menschen ergeben können. Um diese vielfältigen Ansätze zu beleuchten, befasste sich die Tagung daher mit folgenden Inhalten: Alter als soziale Konstruktion, prekäre Situationen im Alter, die beispielhafte Herangehensweise von ArbeitgeberInnen in Bezug auf alternde ArbeitnehmerInnen, die Lebensphase nach der Erwerbsarbeit sowie ehrenamtliches Mentoring.



Bilder vom Alter sind Resultat gesellschaftlicher und historischer Entwicklungen *Melanie Boss-Martella*

Den Anfang der Vorträge machte Prof. Dr. Helga Pelizäus-Hoffmeister von der Fakultät für Sozialwissenschaften der Bundeswehruniversität München. Zum weiblichen Altersbild als Ausdruck gesellschaftlicher Strukturen und Deutungen führte die Referentin aus, wie unsere Gesellschaft Bilder von Alter sozial konstruierte und wie sich diese Bilder historisch verändert hätten. Dementsprechend könne man nie über „Alter“ an sich sprechen, sondern immer nur über die Bilder von Alter, welches Resultat individueller und gesellschaftlicher Vorstellungen sowie Ausdruck historischer Verhältnisse sei. Anhand historischer Beispiele der Antike (600 bis 300 v. Chr.) verdeutlichte die Referentin diese Ansätze, wobei sie kritisch bemerkte, dass sich folgende Inhalte ausschließlich auf Männer bezögen, da Frauen in der Antike hierarchisch den Sklaven gleichgesetzt waren. Sparta war demnach beispielsweise als Militärmacht geprägt von jahrhundertelanger Stabilität, die vornehmlich auf dem Strukturkriterium „Alter“ fußte. Mit zunehmendem Alter erlangten die Männer steigendes Ansehen, da sie gerade zu einem späteren Zeitpunkt die sehr positiv konnotierten Eigenschaften, wie Disziplin, Tapferkeit und Ausdauer, ausgebildet hatten. Ein enger Zusammenhang zwischen den gesellschaftlichen Strukturen und einem sehr positiven Altersbild war hier demnach maßgebend.



Prof. Dr. Helga Pelizäus-Hoffmeister

Anders hätte es in dem hochdynamischen und demokratischen Athen zu jener Zeit ausgesehen, in dem das Prinzip der Gleichheit vorherrschend war. Das Altersbild entsprach hier der Vorstellung physischer und psychischer Schwäche – Ältere wurden Kindern gleichgesetzt und Altsein ausschließlich an körperlichen Kriterien festgemacht. Die gesellschaftliche Position war – dem Altersbild entsprechend – an der Peripherie verankert; Volksversammlungen wurden in erster Linie durch Jüngere besetzt und nach einer Besitzübergabe lebten ältere Menschen wieder in der völligen Abhängigkeit ihrer Kinder.

Am Beispiel der sogenannten Hexe führte die Referentin darüber hinaus anschaulich das Altersbild der Frauen in der Frühen Neuzeit aus: In einer gesellschaftlichen Situation, die gravierende soziale, politische, religiöse und wirtschaftliche Umbrüche mit sich brachte, sei es naheliegend gewesen, sich ein gemeinsames „Feindbild“ zu konstruieren, das in der „Hexe“ seinen Ausdruck fand. Das Hexenbild war ab dem 15. Jahrhundert weiblich konnotiert; als Dienerin des Teufels und mit der Fähigkeit zur (Schadens-)Zauberei ausgestattet, wurden häufig ältere Frauen eingeordnet. Sexuell galten zu jener Zeit unerfahrene Frauen

als besonders attraktiv für Männer – so konnte auch hier mit dem Bild älterer Frauen eine Negativfolie geschaffen werden; mit dem Alter bringt man in der Regel mehr sexuelle Erfahrung mit. Darüber hinaus erlernten Frauen, aufgrund des offiziellen Verbots, einem Beruf nachzugehen, viele Inhalte in den Bereichen Heilkunde und Geburtshilfe. „Geheimes“ Wissen, das sich Frauen dadurch aneigneten, machte sie insbesondere in älteren Jahren zu Feinden von Kirche und weltlichen Richtern.

Für die heutige Zeit hielt Pelizäus-Hoffmeister fest, dass es zu keiner anderen Zeit so eine gute Chance gegeben habe, alt zu werden. Die Altersrisiken und -chancen für Frauen seien dabei aber weiterhin eine Konsequenz sowohl aus der Lebens- als auch aus der Arbeitskonstellation, und es ließen sich traditionelle und neue Risiken und Chancen für Frauen im Alter unterscheiden. Dabei zählten zu den tradierten Mustern beispielsweise der Rollenverlust in der sogenannten empty nest-Phase, die Berentung des Mannes und seine Pflege sowie der Verlust des Partners. Neue Risiken und Chancen ergäben sich wiederum insbesondere durch gesundheitsschädigende Mehrfachbelastungen,

eigenständige Rentenanwartschaften, Singularisierung sowie unstete Beziehungskonstellationen. Pelizäus-Hoffmeister erläuterte, dass Frauen, die im Jahr 2014 in Rente gegangen seien, einen um 57 Prozent geringeren Rentenanspruch hatten als Männer (dabei war der Gender Pension Gap in Ostdeutschland wesentlich niedriger als im Westen). In Zahlen wurde dies noch verdeutlicht: Die Altersrente der Frauen betrug im Schnitt 618 Euro, Männer erhielten hingegen durchschnittlich 1037 Euro. Daraus ergebe sich mitunter die Konsequenz, dass Frauen häufiger auf Grundsicherung angewiesen seien als Männer. Medial bestehe darüber hinaus heutzutage ein vergleichsweise positives Altersbild in unserer Gesellschaft, das sich insbesondere durch den Prozess des sogenannten active ageings ergebe: Bildmotive in der Werbung suggerierten ein glückliches Alter, für das man selbst verantwortlich sei; angesprochen würde hier insbesondere die starke Kaufkraft älterer Menschen. Eigenständig müsse heute ein erfolgreiches Altern bewerkstelligt werden, da der demografische Wandel andernfalls nicht zu bewältigen wäre. Das Bild der „jungen Alten“ stigmatisiere, laut der Referentin, gleichzeitig aber immer alle Menschen, die krank sind und nicht mehr selbstständig leben könnten.

Frau Tegt: 68, Elternzeit, Teilzeit – über weibliche Erwerbsbiografien



Alexandra Rau

Im Anschluss erfolgte ein inhaltlich anknüpfender Beitrag zum Thema „Arbeit neben der Rente. Prekärer Ruhestand und die gesellschaftliche (Neu-) Ordnung geschlechts- und altersspezifischer Tätigkeitsfelder“. Alexandra Rau vom Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München stellte ein Forschungsprojekt vor, das unter der Leitung von Prof. Dr. Irene Götz und in Zusammenarbeit mit Dr. Esther Gajek erfolgt. Veranschaulichend leitete die Referentin mit einem empirischen Beispiel aus dem Projekt ein, indem sie eine typisch weibliche Erwerbsbiografie schilderte: Frau Tegt, 68, nahm Elternzeit, arbeitete in Teilzeit. Daraus ergäben sich im Rentenalter die bekannten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, die Frauen häufig dazu zwängen, auch nach ihrem Erwerbsleben weiter entgeltlich zu arbeiten.

Unter Berücksichtigung eines intersektionalen Ansatzes führte Alexandra Rau hier die Aspekte aus, die insbesondere dazu führten, dass Altersarmut als weiblich angesehen werden muss. Gender Pay Gap, Elternschaft, Teilzeit sowie zunehmende Scheidungen und die dadurch fehlende sogenannte zweite Rente im Alter führten zu wenig bis keiner Absicherung, da Frauen ihr Leben lang nicht oder nur unwesentlich in die Rentenkasse einzahlten. Die Motive zur (Weiter-)Arbeit von Frauen im Alter seien daher primär die finanziellen Engpässe, in die ältere Frauen gerieten. Auf Basis dieser strukturellen gesellschaftlichen Ungleichheiten setze das Forschungsvorhaben des Volkskunde-Instituts an. Das übergeordnete Projektziel ist es, die bestehenden polarisierenden Altersbilder (active ageing vs. Drohszenarien zu Alterungsprozessen) mit einem differenzierten Blick auf die vielfältig entwickelten Taktiken des Alterns von Frauen zu ersetzen. Alleinstehende Frauen werden dabei mit den empirischen Methoden der Interviewführung sowie der Beobachtung in den Blick genommen, um nachzuvollziehen, mit welchen Narrativen sie auf ihr Leben zurücksehen. Berücksichtigt werde dabei der urbane Raum München, in dem Altersarmut und Prekarisierungsprozesse in den letzten Jahren überdurchschnittlich angestiegen seien. Die Referentin erläuterte, dass unter „Prekarität“ eine spezielle Form der Verwundbarkeit verstanden werde, die dadurch zustande komme, dass Leben in unsicheren Verhältnissen bewältigt werden müsste. Zwei ethnografische Porträts in Form von Hörbeispielen der bisher geführten Interviews machten die Brisanz noch einmal deutlich, in welcher prekärer Situation sich Frauen befinden, die im Alter weiterhin darauf angewiesen sind, arbeiten zu müssen. Ein weiterer zu beachtender Aspekt sei daneben, die Organisation der Gesellschaft in Bezug auf den einzelnen Körper zu betrachten: Wie werden Körper regiert? Welcher Körper darf arbeiten? Empirische Beispiele zeichneten sehr gut nach, welche Vorstellungen von Körper in unserer Welt vorherrschten und wie Zuschreibungsprozesse funktionierten. Im Fokus stehe dabei die nach wie vor nicht überwundene Polarisierung von männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Reproduktionsarbeit.

Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit ist Querschnittsaufgabe

Mit dem Praxisbeispiel „Diversity und AGG in der öffentlichen Verwaltung“ folgten im Anschluss Dr. Eva Kaster-Müller und Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara aus dem Personal- und Organisationsreferat der Landeshauptstadt München. Für einen Überblick führten die beiden Referentinnen zu Beginn einige Rahmendaten zur Stadt München aus, die etwa 35 000 Personen beschäftigt, wobei die Sektoren



Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara

„Verwaltung“, „Soziales und Erziehung“ sowie „Lehrberufe“ die drei größten Berufsgruppen stellten. Der Frauenanteil liege in diesen drei Sektoren bei insgesamt 58 Prozent. Die Altersstruktur gestalte sich in den verschiedenen Fachrichtungen sehr unterschiedlich; sei im Erziehungsdienst beispielsweise eine eher junge Belegschaft vorzufinden, so setze sich die Belegschaft in den Lehrberufen tendenziell aus älterem Personal zusammen. Durch konkrete Forschungen innerhalb der Gesamtbelegschaft der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin, konnte darüber hinaus unter anderem festgestellt

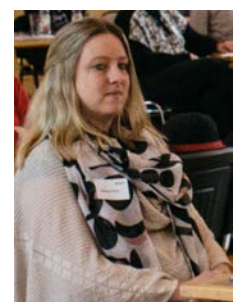


Dr. Eva Kaster-Müller

werden, dass die Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter in Bezug auf Aspekte wie „Respekt“, „Stolz“ und „Teamgeist“ deutlich höher sei als bei den Jüngeren. Dies bedeutete, dass die verschiedenen Altersgruppen unterschiedliche Ansprüche an ein für sich angenehmes und interessantes Arbeitsumfeld stellten. Konkret gingen die Referentinnen auf die zentrale Beschwerdestelle des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) der Landeshauptstadt München ein, das alle Arten von Beschwerden nach dem AGG unter Berücksichtigung von Intersektionalität entgegennehme. Hier würden Vorwürfe in Bezug auf Diskriminierung geprüft, aufgeklärt und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen veranlasst. Der Beschwerdestelle werde eine besondere Bedeutung beigemessen, da die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit Querschnittsaufgabe sei; Verschiedenheit und Vielfalt würden in hohem Maße Wertschätzung finden, weswegen durch Schutz und Hilfe für Einzelne der Abbau von Benachteiligungen aktiv vorangetrieben werden müsse. Fachgespräche mit dem Stadtrat, Fachstellentreffen, Arbeitsgruppen sowie Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgremien (GuAd) würden die Ziele der Stadt München, wie beispielsweise die Verhinderung von Diskriminierung, die Bekämpfung von Alltagsrassismen und das Leben von Wertschätzung, weiter anvisieren. In Bezug auf Alter seien unter anderem konkret die Altersgrenze von 40 Jahren für Fortbildungsmöglichkeiten von Führungskräften abgeschafft sowie eine dienstliche Beurteilung auch für Dienstkräfte über 55 Jahre eingeführt worden. In diesem Sinne hätte die Landeshauptstadt Maßnahmen nach außen und nach innen vorzuweisen: Aufgeführt wurde von den Referentinnen hier einerseits eine Imagekampagne, die Vielfaltsaspekte berücksichtigt und beispielsweise auch Väter mit Kindern sowie ältere Beschäftigte abbildet. Andererseits gingen sie auf Präventionsprogramme der Stadt zur Gesundheitsförderung, eine Schulung zum Thema „Fit bleiben im Beruf“, ein Onlinetraining zu „Führen im demografischen Wandel“ sowie ein Demografieprojekt mit dem Titel „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“ ein, welches eine Schulung zu altersgerechten Berufsverläufen zum Ziel hat. Abschließende Worte fanden Eva Kaster-Müller und Sylvia Dietmaier-Jebara mit drei Fragestellungen, denen sich die Landeshauptstadt künftig verstärkt widmen werde, um dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen: Was müssen wir tun, damit Beschäftigte gesund und leistungsfähig bleiben bis zum Rentenalter? Wollen/müssen Beschäftigte länger als bis 67 arbeiten? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Beschäftigten?

Individuelle Erwerbsbiografien müssen von Unternehmen berücksichtigt werden

Zum Thema „Erfahrung wertschätzen: Die Potenziale aller Generationen für den unternehmerischen Erfolg nutzen“ folgte im Anschluss ein Vortrag von Simone Hofer von der IHK-Expertakademie (IHK München und Oberbayern). Einführend machte die Referentin auf den demografischen Wandel in Deutschland aufmerksam, der in den Medien häufig negativ als „Armee der Alten“, „Seniorenlawine“ o.Ä. bezeichnet würde. Die Sozialdemografie würde sich nun, laut Simone Hofer, langsam aber stetig „von Pyramide zu Urne“ wandeln, wobei der jüngste Zuzug von Flüchtlingen nicht einberechnet sei. Die gesellschaftliche Strukturveränderung bringe für Unternehmen eine doppelte Herausforderung mit sich: Zum einen gebe es weniger nachfolgende Beschäftigte, zum anderen werde die aktuelle Belegschaft überdurchschnittlich alt im Vergleich zu den bisherigen Verläufen. Wichtige Fragen seien daher, wie angelerntes Wissen im Unternehmen bleiben könne und wie insbesondere älteres Personal geschätzt und die jeweiligen Fähigkeiten genutzt werden könnten. Hierzu gelte es, die Fähigkeiten, die man im Lebenslauf dazu gewinnt, wie beispielsweise Gelassenheit, Teamfähigkeit und Selbstsicherheit, in einen Betrieb zu integrieren und Älterwerden nicht mehr als „Abbau“, sondern als



Simone Hofer

„Umbau“ zu betrachten. Hier seien insbesondere auch Führungskräfte gefragt, ihr älteres Personal weiterhin zu begeistern, zu motivieren und sich vor Augen zu führen, dass Erwerbsbiografien sehr individuell verlaufen und Menschen dementsprechend völlig unterschiedliche Qualitäten und Schwerpunkte mitbrächten. Darüber hinaus sei es von besonderer Bedeutung, Altes und Neues zu verknüpfen, da ältere Menschen andere Fähigkeiten entwickelt hätten als jüngere; hier könnten sich beispielsweise die Aspekte „Erfahrung“ und „Technik“ begegnen. Unternehmen sollten demnach grundsätzlich berücksichtigen, dass Lebensphaseneffekte, Generationeneffekte, Alterseffekte sowie Effekte der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine entscheidende Rolle bei der betrieblichen Funktionalität spielen. Zur Planung einer demografieorientierten Personalpolitik sei es deshalb wichtig, Altersstrukturanalysen vorzunehmen. Zum Abschluss gab die Referentin kurz einen Überblick über die IHK-Expertakademie, die zum Thema „Alter“ beispielsweise die Jahresveranstaltung „Erfahrung gestaltet Zukunft“ initiierte sowie einen Demografierechner und einen Fachkräftemonitor entwickelte.

Erfahrene Mentorinnen unterstützen Frauen durch Erfahrung, Zeit und Gelassenheit



Susanne Richter

Den Bogen zurück zur Frauenakademie spannte Susanne Richter: Anhand ihrer Ausführungen zum ehrenamtlichen FAM-Mentoring „MOVE“ als neben- und nachberufliche Tätigkeit konnte verdeutlicht werden, welche Relevanz und Bedeutung Projekte in Bezug auf den beruflichen Werdegang insbesondere von (älteren) Frauen haben. MOVE – ehemals ZAK – wird von der Landeshauptstadt München sowie dem Europäischen Sozialfonds über das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration gefördert. Die Umbenennung des Mentorings war Folge der Einleitung einer neuen Förderphase, der Schwerpunkt liege aber nach wie vor auf der beruflichen Beratung. Die Ziele von MOVE seien, laut Susanne Richter, die Verbesserung der beruflichen Positionierung von qualifizierten und hochqualifizierten Frauen in München und Bayern, die Erweiterung der Führungskompetenzen von Frauen,

die Unterstützung beim Wiedereinstieg von Frauen sowie die Unterstützung bei der Lösung berufsbezogener Konflikte. Die Referentin führte aus, dass sich MOVE aus einem großen Pool an Mentorinnen zusammensetze; neben drei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen werde das Mentoring durch 70 bis 80 ehrenamtliche Mentorinnen, zwei Verwaltungsfachkräfte sowie etwa 40 ehrenamtliche sogenannte Expertinnen begleitet. Durch diese Großzahl an Beteiligten werde es möglich, neben dem klassischen Mentoring auch Expertinnengespräche, Fachvorträge zu arbeitsmarktrelevanten Themen sowie Workshops zur persönlichen Weiterentwicklung anzubieten. Besondere Qualität sei dabei, dass das Zusenden der Anmeldefragebögen jederzeit möglich sei, es einstündige Vorgespräche gebe, um ein bestmögliches Matching bzw. eine bestmögliche Weitervermittlung zu garantieren, die in der Folge in eine kontinuierliche Begleitung der Mentee mündete. Eine sehr geschützte Beziehung, die bewusst außerhalb des beruflichen Umfeldes der Mentee stattfinde, ein flexibles Setting sowie ein freies und unabhängiges Lernen schaffe dabei die Basis für die Entwicklung und Umsetzung persönlicher Fähigkeiten und neuer Kompetenzen. In der Regel seien über 80 Prozent der Mentees Akademikerinnen, was von der FAM aber nicht forciert würde; Susanne Richter wies an dieser Stelle darauf hin, dass es ihr ein großes Anliegen sei, mehr Frauen aus nicht-akademischen Kontexten zu erreichen. Feststellen ließe sich darüber hinaus, dass sich 77 Prozent der Mentees in einem Angestelltenverhältnis befänden, die Altersstruktur vornehmlich zwischen 30 und 50 Jahren liege, aber augenscheinlich immer mehr ältere Mentees an dem Programm teilnähmen.

Zu den Mentorinnen erläuterte Susanne Richter, dass sich von den circa 70 Frauen etwa 20 nicht mehr offiziell in einem Arbeitsverhältnis befänden. Von diesen 20 Mentorinnen seien wiederum etwa 15 weiterhin aktiv in Tätigkeiten, mit denen sie „normalerweise“ Geld verdienen würden. Dies sei, laut Referentin, ein erster Hinweis darauf, dass Alter offensichtlich kein Grund sei, nicht mehr tätig zu sein. Die Mentorinnen seien im Rahmen des Mentorings insbesondere als Ratgeberinnen, Förderinnen, Vertraute und Karriereunterstützerinnen an der Seite ihrer jeweiligen Mentees; einbringen könnten sie sich hier insbesondere als Rollenmodell sowie mit ihrer persönlichen Berufs- und Lebenserfahrung.

Ist Aktivierung wirklich eine Win-win-Situation?

Die Vortragsreihe schloss Dr. Tina Denninger vom Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München mit ihrem Input zum Thema „Zwischen (Un-)Ruhestand und produktivem Alter – Vom Tätigsein in der dritten Lebensphase“ ab. In diesem Rahmen stellte sie ihr Forschungsprojekt vor, in dem sie sich mit der Neuverhandlung des Alters in der heutigen Aktivgesellschaft befasste. Mittels Diskursanalyse setzte sich Tina Denninger hier mit der Frage auseinander, wie sich Alter in einer

aktivierten Gesellschaft ausgestalten kann und wie sich das Bild des Ruhestandes verändert hat. Die Referentin erläuterte, dass grundsätzlich drei gängige Wissensformen über Altersbilder in unserer Gesellschaft existierten: Das Dispositiv des Ruhestandes (Assoziationen seien hier unter anderem



Dr. Tina Denninger

„Kaffeefahrt“, „graue Haare“, „verdiente Ruhe“ und „gebückter Körper“), das Dispositiv des Unruhestandes (Assoziationen seien hier unter anderem „Seniorenstudium“, „Eigeninitiative“ und „gesunde Lebensführung“) sowie das Dispositiv des produktiven Alters (mit unter anderem den Assoziationen „wohlfahrtsstaatlich-demografische Krise“, „Potenziale“ und „Verantwortung“). Vor dem Hintergrund dieser Wissensformen stellte sich, laut Denninger, die Ausgangsfrage: Wie kann der Widerspruch individuell vereinbart werden, dass Aktivität im Alter zwar erwünscht sei, nicht aber Aktivierung? Die Referentin stellte im Anschluss ihre Forschung vor: Um heutige Verhandlungen von Alter nachzuvollziehen, führten sie und ihre Forschungsgruppe von 2009 bis 2011 Interviews mit älteren Personen. Hier sei schnell deutlich geworden, welche unterschiedlichen Umgangsformen mit dem Älterwerden in der Gesellschaft bestünden. Grundsätzlich könnten

sowohl positive als auch negative Bilder der Institution Ruhestand in der älteren Generation ausgemacht werden, wobei sich einige der befragten Personen durchaus aktiv von „den passiven Anderen“ abzugrenzen versuchten, und auch das jeweilige Verfügen von Zeit subjektiv sehr unterschiedlich wahrgenommen würde. Ein Tenor über den Verweis auf die verdiente Ruhe im Alter sowie die Ablehnung von Verpflichtungsterminologien – beispielsweise durch Auszüge aus dem 6. Altersbericht (BMFSFJ 2010) – bestand dabei aber durchaus, genauso wie auch kritisiert wurde, dass für ältere Personengruppen allgemein wenig Angebotsstrukturen bestünden und ihre Erfahrungen gesellschaftlich nicht von Interesse seien.

Denninger veranschaulichte ihre Forschungsergebnisse insbesondere durch die Herausarbeitung von „Typen des Nacherwerbsleben“. Sie und ihre Forschungsgruppe konnten durch die verschiedenen Gespräche Zusammenfassungen der verschiedenen Interessen- und Lebenslagen treffen und so die einzelnen Personen – einem soziologischen Ansatz gemäß – in sechs Gruppen zusammenfassen (die Gruppen seien dabei bewusst geschlechtsspezifisch benannt, da Muster auch im Hinblick auf Frauen beziehungsweise Männer zu erkennen gewesen wären):

- Der zufriedenen Ruheständler (positiv ausgerichtet, männlich, Akademiker, vorzeitiger Ruhestand, überdurchschnittliches Haushaltseinkommen);
- der geschäftige Ruheständler (negativ ausgerichtet, männlich, nicht-akademisch, unterdurchschnittliches Haushaltseinkommen; wenig zu tun, aber Anspielungen auf unkonkretes Beschäftigtsein);
- die verhinderte Ruheständlerin (weiblich, nicht-akademisch, „Super-Helferin“, das Gegenteil vom geschäftigen Ruheständler, hoher Aktivitätsgrad, Zeitknappheit, Orientierung auf Familie und Partnerschaft, Selbstverwirklichung spielt keine Rolle);
- die Unruheständlerin (positives Unruheverständnis, weiblich, bildungsbürgerlich, schwierige Anpassungsphase an Ruhestand, Eigeninitiative, „wer rastet, der rostet“, autoproduktives Engagement);
- der/die Produktive (Abgrenzung von Ruhestand und Unruhestand, Wichtigkeit liegt im produktiven Engagement);
- die Gebremste (weiblich, unterdurchschnittliches Haushaltseinkommen, ostdeutsch, „Frau der Tat“, ausgeprägter Unruhestand, Produktivitätsorientierung, häufig Einschränkung durch Ehemann oder finanzielle Engpässe; mittlerer Aktivitätsgrad, der als unbefriedigend wahrgenommen wird).

Grundsätzlich wird nicht die Aktivität an sich problematisiert, sondern ihre praktischen Rahmenbedingungen. Das heißt insbesondere, die Rahmenbedingungen für eine ältere Gesellschaft müssten Beachtung finden, um Aktivität zu kontextualisieren und human auszugestalten. Vor diesem Hintergrund stelle sich demnach auch die Frage, ob Aktivierung wirklich eine Win-win-Situation für alle Beteiligten bedeute. Im Rahmen der Forschung seien, laut Denninger, keine Handlungsempfehlungen formuliert worden, allerdings könnte durch Untersuchungen dieser Art ein Bewusstsein für gesellschaftliche Situationen und Problemlagen geschaffen werden. Das Alter habe (noch) kein

Vorbild; hier müssten Definitionen Raum gegeben sowie Orte für Ältere geschaffen werden, die nicht zwangsläufig aus ehrenamtlicher Tätigkeit oder Kinderbetreuung bestünden. Positiv hielt die Referentin fest, dass sich die befragten Personen in aller Regel von einem gesellschaftlichen Diskurs leiten ließen; trotzdem sei die Rolle im Alter durchlässig geworden und es müsse dringend die Frage gestellt werden: „Wollen wir produktiv sein oder wird uns das nur eingeredet?“

„Alter“ etabliert sich als Wirtschaftsfaktor

Das anschließende Weltcafé bot die Möglichkeit zur Diskussion und zum Netzwerken. An drei Tischen diskutierten die Teilnehmenden ausführlich über die Vortragsinhalte. Dabei kristallisierte sich insbesondere heraus, dass der breite Input sehr viele Folgefragen und Aspekte aufwarf. Unter anderem wurde hervorgehoben, dass ein Bewusstsein für die gesellschaftliche Konstruktion von Alter



Weltcafé



geschaffen werden müsse, dass das Thema „Hochaltrigkeit“ bisher zu wenig Beachtung fand, und dass die Rollenbilder für Ältere bis dato sehr eng gefasst seien. Darüber hinaus wurden Fragen in Bezug auf gesamtgesellschaftliche und auch philosophische Diskurse gestellt, die darauf

abzielten, ob überhaupt eine Selbstbestimmung denkbar sei, oder (ältere) Personen komplett fremdgesteuert seien: Gibt es überhaupt eine Wahlfreiheit? Und welche Ressourcen stehen zur Verfügung? Kritisch wurde außerdem vermerkt, dass „Alter“ stark als Wirtschaftsfaktor mit gewissen Leistungserwartungen verhandelt werde sowie beispielsweise auch Schönheitsideale im Alter immer mehr an Bedeutung gewinnen würden. Diese Aspekte müssten Inhalt gesellschaftlicher, politischer sowie wissenschaftlicher Debatten werden, um daraus anschließend Handlungsempfehlungen erarbeiten zu können.

Ein Austausch zwischen den Generationen und den Geschlechtern

Abschließende Worte der Tagung fand Dr. Margit Wehrich von der philosophisch-sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg, die außerdem Mitglied des FAM-Vorstands ist. Margit Wehrich betonte zuvorderst den angeregten Austausch auf der Tagung sowohl zwischen den Generationen als auch zwischen den Geschlechtern; die dichten inhaltlichen Reflexionen und die differenzierten Argumente seien beim Publikum augenscheinlich auf großen Anklang gestoßen und kritisch diskutiert worden. Ausblickend stellte die Vortragende noch einige, für sie besonders relevante Aspekte in den Raum. So würde beispielsweise bei derlei Diskussionen oft ein „Normalarbeitsverhältnis“ als Ausgangspunkt vorangestellt – dieses sei aber männlich geprägt, wodurch Frauen, die schon immer andere Formen der Arbeit verrichtet hätten, in den Hintergrund rückten und mögliche Lebensformen und Arbeitsverhältnisse sehr einseitig betrachtet würden. Darüber hinaus bestimmten häufig geerbte Vermögen die Auskommen, trotzdem würde primär das jeweilige Erwerbseinkommen thematisiert. Die Gesellschaft würde außerdem stets auf ihre Aktivität hin angesprochen, was zur Folge habe, gesund, fit, aktiv, schön und leistungsstark bleiben zu müssen. Der Trend gehe insgesamt zunehmend in Richtung Single-Gesellschaft, die kein Arbeitsende finde, wodurch die Zukunft völlig neue Vorbilder hervorbringen werde. Aus diesem Grund resümierte Wehrich, dass es dringend vonnöten sei, neue Konzepte zu entwickeln und so beispielsweise für alle gleichermaßen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen sowie eine Grundsicherung für alltägliche Grundbedürfnisse zu etablieren.



Dr. Margit Wehrich

derlei Diskussionen oft ein „Normalarbeitsverhältnis“ als Ausgangspunkt vorangestellt – dieses sei aber männlich geprägt, wodurch Frauen, die schon immer andere Formen der Arbeit verrichtet hätten, in den Hintergrund rückten und mögliche Lebensformen und Arbeitsverhältnisse sehr einseitig betrachtet würden. Darüber hinaus bestimmten häufig geerbte Vermögen die Auskommen, trotzdem würde primär das jeweilige Erwerbseinkommen thematisiert. Die Gesellschaft würde außerdem stets auf ihre Aktivität hin angesprochen, was zur Folge habe, gesund, fit, aktiv, schön und leistungsstark bleiben zu müssen. Der Trend gehe insgesamt zunehmend in Richtung Single-Gesellschaft, die kein Arbeitsende finde, wodurch die Zukunft völlig neue Vorbilder hervorbringen werde. Aus diesem Grund resümierte Wehrich, dass es dringend vonnöten sei, neue Konzepte zu entwickeln und so beispielsweise für alle gleichermaßen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen sowie eine Grundsicherung für alltägliche Grundbedürfnisse zu etablieren.

Wehrich, dass es dringend vonnöten sei, neue Konzepte zu entwickeln und so beispielsweise für alle gleichermaßen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen sowie eine Grundsicherung für alltägliche Grundbedürfnisse zu etablieren.

Text: Valerie Jochim

Fotos: Valerie Jochim (10) und Marco Gierschewski (4)