

# **Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL)**

**Forschungsbericht 70**

Dezember 2000

**Carola Sommer**

**Seniorenakademien in Deutschland**

**FREIE UNIVERSITÄT BERLIN**

## **Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL)**

Leitung: Prof. Dr. Martin Kohli

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Institut für Soziologie

Garystr. 55, D-14195 Berlin

Tel. +49 30 838 576 51, Fax +49 30 838 576 52

e-mail: [fall@fall-berlin.de](mailto:fall@fall-berlin.de)

home-page: [www.fall-berlin.de](http://www.fall-berlin.de)

Carola Sommer (2000): Seniorenakademien in Deutschland. Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Forschungsbericht 70.  
Berlin: Freie Universität.

# Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL)

## Forschungsbericht 70

Dezember 2000

**Carola Sommer**

### Seniorenakademien in Deutschland

1	Die Seniorenakademien .....	3
1.1	Die Auswahl der Fälle .....	3
1.2	Forschungsleitende Fragen und Methoden .....	5
2	Die Fallstudien .....	7
2.1	Die Senioren Akademie Lübecker Bucht e.V. (Überregionale Vereinigung) .....	7
2.2	Die Akademie für Ältere in Heidelberg .....	13
2.3	Die LÖWENakademie der GRAUEN LÖWEN e.V. ....	21
2.4	Die Alten-Akademie Nürnberg e.V. (AAK) .....	25
2.5	Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow .....	32
2.6	Die Seniorenakademie e.V. Linker Niederrhein in Mönchengladbach .....	40
2.7	Die Seniorenakademie ‚Otto Brenner‘ e.V. in Hannover .....	46
2.8	Die Friedrich-Spee-Akademie (Akademie der zweiten Lebenshälfte) in Düsseldorf .....	51
2.9	Die Senioren-Akademie an der Berufsakademie in Erfurt .....	56
2.10	Die Seniorenakademie in Schlieben .....	64
3	Die Seniorenakademien im Vergleich .....	70
	Literatur .....	79

## **Zusammenfassung**

Unter dem Titel 'Seniorenakademie' sind in den letzten Jahren zahlreiche neue Bildungsangebote speziell für ältere Menschen entwickelt worden, und es ist bekannt, dass weitere Einrichtungen dieser Art im Entstehen begriffen sind. Seniorenakademien sind überwiegend der außeruniversitären Seniorenbildung zuzurechnen. Neben 'Bildung' im engeren Sinne offerieren sie zumeist diverse Beratungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsmöglichkeiten. Diese Kombination ist offensichtlich für viele ältere Menschen attraktiv. Die neu entstandenen Seniorenakademien sind häufig selbstorganisiert und es gibt einen hohen Anteil ehrenamtlicher Arbeit, insbesondere von den betreffenden Nutzern bzw. Teilnehmenden selbst. Auch darin liegt das innovative Potential dieses Angebotstyps: Es geht nicht nur um konsumierende Teilnahme, sondern um aktive Partizipation und neue Tätigkeitsfelder.

## **Vorbemerkung**

Die Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL) am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Kohli und infas-Sozialforschung (Bonn) führen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine Untersuchung zum Thema „Bildung im Alter“ durch. Das Forschungsprojekt soll eine Bestandsaufnahme der außeruniversitären Bildung älterer Menschen sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite geben, die Bedingungen des Lernens im Alter klären helfen sowie eine empirisch fundierte Einschätzung der künftigen Entwicklung in diesem Bereich liefern.

Bislang sind folgende realisierte Untersuchungsschritte dokumentiert:

- Es wurde eine Literaturanalyse zum aktuellen Forschungsstand im Bereich der Altersbildung verfasst (vgl. Sommer/Künemund 1999).
- Auf der Basis des Alters-Survey wurde eine Sekundäranalyse erstellt, die einige repräsentative Aussagen über die Partizipation an Bildungsangeboten im Ruhestand ermöglicht (vgl. Künemund et al. 1999, Kohli/Künemund 2000).

An dieser Stelle werden nun erste Ergebnisse des qualitativen Untersuchungsteils vorgelegt. Es handelt sich um Fallstudien, die für den spezifischen Angebotstyp 'Seniorenakademie' durchgeführt wurden. Die gesamten Forschungsergebnisse des Projektes „Bildung im Alter“ werden zu einem späteren Zeitpunkt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend publiziert.

# 1 Die Seniorenakademien

Bildungsmöglichkeiten, die speziell für ältere Menschen zugeschnitten sind, gibt es in Deutschland seit etwa vier Jahrzehnten. Das Angebotsspektrum hat sich mit der Zeit gewandelt und auch erweitert. Das in den 60er Jahren dominierende sozialpädagogische Betreuungsmodell wurde in den 70er Jahren von emanzipatorischen Konzepten für bildungsbenachteiligte Ältere überlagert, während sich in den 80er Jahren verstärkt ein Aktivierungsansatz durchsetzte (vgl. Schneider 1993; Kade 1994; Bubolz-Lutz 2000). In den 90er Jahren gab es nachhaltige Veränderungen in der Angebotspraxis, die zuweilen sogar als 'Paradigmenwechsel' bezeichnet werden. Bildungsveranstaltungen sind nun nicht mehr allein von Professionellen für die Zielgruppe, sondern auch von den Älteren selbst geplant und durchgeführt. Teilnehmer-, Lebenswelt- und Handlungsbezug, Selbstorganisation sowie Erfahrungswissen gelten inzwischen als die neuen Leitideen (vgl. Becker/Rudolph 1994; Kade 1994; Kaiser 1994; Zeman 1997).

In diesem Kontext ist auch die zunehmende Verbreitung des spezifischen Angebotstypus Seniorenakademie zu verorten. Unter diesem Titel sind in den letzten Jahren zahlreiche neue Angebote entwickelt worden, weitere Einrichtungen dieser Art befinden sich im Aufbau. Bislang wurde dieses Bildungsangebot für ältere Menschen kaum dokumentiert oder untersucht. In der einschlägigen aktuellen Literatur zur Altersbildung lassen sich auch Vorbehalte finden, etwa die Seniorenakademien seien „Füllsel für gehobene Freizeitaktivitäten“ (Böhme 1997: 98) respektive „nichts anderes als Volkshochschulen für Ältere, fördern jedoch zu diesen im Gegensatz in letzter Konsequenz die Segregation der älteren von den anderen Generationen“ (Eierdanz 1992: 186). Handelt es sich bei den unterschiedlichen Einschätzungen und Bewertungen um ein Beispiel für die geläufigen „Verstehensbarrieren“ (Tietgens 1992: 8) zwischen Theorie und Praxis der Altersbildung? Oder hat sich die Seniorenakademie in jüngster Zeit zu einem besonders innovativen Angebotstyp entwickelt bzw. deren „Image“ positiv verändert (Schnücker 2000: 193)?

## 1.1 Die Auswahl der Fälle

Die Stichprobe umfasst zehn Seniorenakademien aus der ermittelten Grundgesamtheit<sup>1</sup>, die bereits an einer schriftlichen Befragung teilgenommen hatten (vgl. Tabelle 1). Die Auswahl wurde nach verschiedenen Kriterien getroffen. Als wichtigste Attribute galten Aspekte der Selbstorganisation. Mit dem Fragebogen waren mehrere die Selbstorganisation kennzeichnenden Aspekte erhoben worden. Bis auf eine Ausnahme sind alle ausgesuchten Fälle – nach den schriftliche Angaben zu urteilen – 'selbstorganisiert' entstanden. Andere Merkmale, wie z.B. die Entscheidung über die

---

<sup>1</sup> Zum Zeitpunkt der schriftlichen Befragung, im Spätsommer 1999, waren insgesamt 38 Seniorenakademien bekannt, die ihre Angebote hauptsächlich im außeruniversitären Rahmen offerieren.

Inhalte oder die Leitung der Veranstaltungen durch Teilnehmende und ehrenamtliche Tätige trafen überwiegend zu. Neben diesen Übereinstimmungen wurden die Seniorenakademien in Hinblick auf Möglichkeiten der Kontrastierung gewählt. Mit der Stichprobe können regionale Einflüsse sowohl in Bezug 'Stadt – Land' als auch 'Ost – West' überprüft werden. Darüber hinaus sollten potentielle Unterschiede aufgrund von Trägerschaft und Bestandsdauer aufzuzeigen sein. Die Senioren-Akademie in Erfurt wurde aufgenommen, obwohl sie kein Merkmal von Selbstorganisation aufweist, da es sich anscheinend um einen spezifischen Angebotstyp der neuen Bundesländer handelt.

Tabelle 1: Seniorenakademien für die Fallstudien (nach Gründungsjahr geordnet)

	Name <sup>2</sup>	Bundesland	Seit	Träger <sup>3</sup>	Haupt- amtliche Mitarbeiter	Besonderheiten
1	Seniorenakademie Lübecker Bucht e.V. (Überregionale Vereinigung)	Schleswig-Holstein	1980	nein	nein	Tagungsstruktur, die auch auswärtigen Interessenten die Teilnahme ermöglicht
2	Akademie für Ältere	Baden-Württemberg	1985	nein	ja	Umbruchsituation der Einrichtung
3	LÖWENakademie der GRAUEN LÖWEN e.V.	Sachsen	1990	nein	ja	Akademie als Etikett der Veranstaltungsreihe eines Seniorenvereins
4	Alten-Akademie Nürnberg e.V. (AAK)	Bayern	1991	nein	nein	enge Kooperation mit der Volkshochschule
5	Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte	Brandenburg	1992	ja	ja	Korrespondenz von Senioren- und beruflicher Bildung
6	Seniorenakademie e.V. Linker Niederrhein	Nordrhein-Westfalen	1993	ja	ja	in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt
7	Seniorenakademie Otto Brenner e.V. (Akademie der Generationen)	Niedersachsen	1995	nein	nein	gewerkschaftlich-politisches Arbeitsprofil
8	Friedrich-Spee-Akademie e.V. (Akademie 2. Lebenshälfte)	Nordrhein-Westfalen	1996	nein	nein	Sponsoringsystem; Vielfalt der Lernorte
9	Senioren-Akademie an der Berufsakademie Erfurt	Thüringen	1997	ja	ja	private Trägerschaft
10	Seniorenakademie	Brandenburg	1999	nein	nein	Angebot im ländlichen Gebiet

<sup>2</sup> Es wird jeweils die Schreibweise verwendet, die auch von den Einrichtungen verwendet wird. Wenn im folgenden aus den Transkripten zitiert wird, sind Dialektausdrücke, Stockungen, Auslassungen etc. leicht geglättet, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten. Falls nicht anders gekennzeichnet, sind die kursiv gesetzten Passagen Interviewzitate.

<sup>3</sup> Mit Träger meinen wir eigenständige Trägereinrichtungen und nicht die Vereine der entsprechenden Akademien, die juristisch die Trägerschaft innehaben können.

## 1.2 Forschungsleitende Fragen und Methoden

Mit den Kriterien für die Auswahl der Stichprobe wurde bereits auf einige forschungsleitende Fragen hingewiesen. Neben den grundlegenden Informationen zum Entwicklungsprozess und zur Arbeits- sowie Organisationsstruktur der einzelnen Akademien waren Ausmaß und Wirkungsweise der selbstorganisierten Aktivitäten von besonderem Interesse. Des weiteren galt zu klären, ob regionale Besonderheiten und Einflüsse durch Trägerschaften oder Kooperationen zu beobachten sind, welche Bedingungen für Entwicklung und Bestand der Einrichtungen unabdingbar sind, und welche Teilnehmenden sich vom jeweiligen Angebot angesprochen fühlen.

Die empirische Erhebung wurde im Frühjahr/Sommer 2000 während jeweils ein- bis zweitägiger Aufenthalte vor Ort durchgeführt. Zeitpunkt und Dauer des Aufenthalts waren mit den Einrichtungen abgesprochen. Die Terminvereinbarung gestaltete sich zum Teil kompliziert, was insofern nicht verwunderlich ist, als dass die gewünschten Gesprächspartner – vorzugsweise die Akademieleitung – häufig ehrenamtlich arbeiten. Zudem sollte nach Möglichkeit mindestens eine Veranstaltung vor Ort besucht werden, was die Zeitplanung nicht vereinfachte.

Die Erhebungsarbeiten folgten dem Prinzip der Feldforschung, also der Erarbeitung des Datenmaterials im jeweiligen 'Feld' durch den direkten Kontakt. Zu den wichtigsten Methoden zählten das Experteninterview nach einem Leitfaden mit 'Schlüsselpersonen' der Einrichtungen (vgl. Meuser/Nagel 1991), die teilnehmende Beobachtung in Form von Veranstaltungshospitationen sowie Besichtigungen der Lernorte und Kurzinterviews mit Teilnehmenden und Lehrenden. Ferner konnten Dokumentenanalysen, die Auswertung von Programmheften, Vereinssatzungen und Informationsbroschüren, hinzugezogen werden.

Das Gros der Experteninterviews erwies sich als äußerst fruchtbar. Die Gesprächspartner und -partnerinnen, zumeist die Hauptverantwortlichen der jeweiligen Akademie<sup>4</sup>, standen dem Forschungsvorhaben sehr aufgeschlossen gegenüber und berichteten zum Teil ausführlich von der Arbeit und den Problemen der Einrichtung. Die überwiegend große Bereitschaft zu einem Interview speiste sich bei vielen Teilnehmenden aus dem Motiv, die 'eigene' Akademie einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen, und manchmal auch der Hoffnung, zukünftig mehr finanzielle Zuschüsse zu erhalten<sup>5</sup>. Die Gespräche wurden weitgehend frei geführt und dauerten zwischen zwei und drei Stunden. Der Leitfaden diente im wesentlichen als 'Checkliste', um eine möglichst alltagsnahe und ungezwungene Kommunikation zu gewährleisten.

---

<sup>4</sup> Nur in Leipzig stand nicht - wie telefonisch verabredet – die Akademieleiterin, sondern eine hauptamtliche Mitarbeiterin für das Interview bereit.

<sup>5</sup> Stellvertretend seien zwei Aussagen zitiert. Die Leiterin der Teltower Akademie hofft „aufgrund der Studie, dass die Seniorenbildung bezahlt wird“, und die Vorsitzende der Nürnberger Akademie wünscht sich einen höheren Bekanntheitsgrad der Einrichtung – *“Vielleicht kommen wir so mal ins Fernsehen“*.

In einigen Fällen – so in Nürnberg, Mönchengladbach, Heidelberg und Teltow – konnten gegen Ende des Aufenthaltes weitere Gespräche geführt werden, was sich als besonders nützlich und aufschlussreich herausstellte: Noch offene Verständnis- und Detailfragen ließen sich so bestens klären. Alle Experteninterviews wurden auf Tonband aufgenommen. Die Gespräche mit Lehrenden und Teilnehmenden konnten nicht komplett aufgezeichnet werden, sondern wurden überwiegend im Anschluss niedergeschrieben.

Die Auswertung verlief nach einem mehrstufigen Verfahren. Alle Interviews, Gespräche und Beobachtungen wurden unmittelbar nach Abschluss der Erhebung in einem Gedächtnisprotokoll aufgezeichnet. Diese Protokolle erlaubten erste Hypothesen und Vergleiche und bildeten die Grundlage für die Auswahl derjenigen Interviews bzw. Interviewauszüge, die wörtlich transkribiert wurden. Das gesamte Material wurde in einer monographischen Falldarstellung zusammengefasst. Danach konnte der Fall nach allgemeinen analytischen Kriterien mit den anderen Fällen verglichen werden, und es erfolgte die abschließende Überarbeitung der Fallmonographien.



## 2 Die Fallstudien

### 2.1 Die Senioren Akademie Lübecker Bucht e.V. (Überregionale Vereinigung)

Die Senioren Akademie 'Lübecker Bucht' zählt mit ihrem 20jährigen Bestehen zu den ältesten Einrichtungen dieser Art. Die ehrenamtlich geleitete Akademie hat sich durch ihre besondere Angebotsstruktur profiliert: Sie organisiert mehrtägige Veranstaltungen zu speziellen Themen und komplettiert das Programm zu einer Art Bildungsurlaub – Kost, Logis und Geselligkeiten können gegebenenfalls in Anspruch genommen werden.

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1980
Bildungsangebot:	breites Themenspektrum
Angebotsformen:	Tagungen, Seminare, Reisen
Sonstige Angebote:	diverse Projekte von Senioren für Senioren
Größe:	z.Z. 430 Mitglieder, vier Regionalverbände
Besonderheit:	Tagungsstruktur des Angebotes, die auch auswärtigen Interessenten die Teilnahme ermöglicht

#### *Entstehungsgeschichte*

Die Existenz der Senioren Akademie ist untrennbar mit der Person ihres Gründers und späteren Leiters<sup>6</sup> verknüpft; ihm ist sowohl die Idee der Akademie als auch ihre Verwirklichung und Weiterführung zuzuschreiben. Im Sommer 1978 wurde der Sozialpädagoge und Theologe zum Kur- bzw. Urlaubspastor in Travemünde berufen; seinen Amtssitz bekam er in den Räumlichkeiten des größten Hotels am Ort. Nachdem er 1979 die dänische 'Pensionistenhochschule' in Marielyst kennengelernt hatte, begann er unverzüglich mit der Entwicklung einer ähnlichen Einrichtung in Deutschland. Für sein Vorhaben ließen sich jedoch nur schwerlich Geldgeber finden – weder die Kirche noch Bundes- oder Landesregierung wollten seinerzeit Zuschüsse gewähren. Einzig das ortsansässige 'first-class'-Hotel war bereit, das Projekt finanziell zu unterstützen. Die kostenlose Nutzung von Konferenzsälen und Sonderkonditionen für die Übernachtung der Teilnehmenden – ein Agreement das später auf die gesamte Hotelkette ausgeweitet wurde und bis heute Gültigkeit hat – konnten vereinbart werden. Für die geplante Leitungs- und Koordinationsstelle ließen sich allerdings keine Mittel einwerben. So wurde die Senioren Akademie von Anbeginn ehrenamtlich organisiert und erst heute gibt es wieder Bemühungen um einen vollfinanzierten Arbeitsplatz.

---

<sup>6</sup> Mit ihm wurde ein Experteninterview geführt.

Im Februar 1980, nach einer werbewirksamen Pressekonferenz, wurde die erste zweiwöchige Tagung veranstaltet. Über 100 Besucher kamen, um Vorträge von verschiedenen Experten zu gerontologischen Themen zu hören. Aufgrund der großen Resonanz wurde ein Verein gegründet und noch im selben Jahr fanden zwei weitere Veranstaltungsreihen statt.

Die Mitgliederzahlen steigen in den ersten Jahren stetig; die Teilnehmenden kommen aus dem gesamten norddeutschen Raum und sogar aus Nordrhein-Westfalen. Ende der 80er Jahre entstehen eigenständige Regionalgruppen – z.B. in Hamburg, Kiel und Glücksburg –, die aber vereinsrechtlich Mitglieder im Verein 'Senioren Akademie Lübecker Bucht' bleiben. In dieser Zeit werden etwa zehn bis 15 Tagungen und Seminare pro Jahr zu jeweils aktuellen Schwerpunkten durchgeführt. Auch Reisen ins Ausland gewinnen zunehmend an Bedeutung. Ab 1990 gibt es ein starkes Engagement in den neuen Bundesländern. Die Senioren Akademie expandiert weiter – sowohl was die Anzahl der Mitglieder und Regionalverbände als auch das Ausmaß der Veranstaltungen betrifft. Mitte der 90er Jahre ist die Blüte- bzw. Glanzzeit der Akademie. Zu diesem Zeitpunkt werden jährlich etwa 35 Konferenzen und Reisen mit zeitgemäßen Inhalten angeboten<sup>7</sup>, darüber hinaus finden viele „*spontane Aktivitäten und Initiativen*“ auch in Einzelgruppen statt. Es bestehen Kooperationen mit wichtigen Institutionen und innovativen Projekten. Besucher kommen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum angereist. Mit dem 20jährigem Jubiläum, das in diesem Jahr gefeiert wurde, konnte eine eindrucksvolle Bilanz gezogen werden. Über 350 Tagungen mit ganz unterschiedlichen Inhalten fanden in diesem Zeitraum statt: „*Es gibt ja kein Thema, was wir noch nicht behandelt haben*“. Trotz dieser Erfolgsstory darf nicht übersehen werden, dass sich die Senioren Akademie seit knapp zwei Jahren in einer latenten Umbruchphase befindet, die in Zusammenhang mit dem allmählichen Rückzug des Leiters steht. Bislang haben sich keine geeigneten Nachfolger gefunden und insofern ist die Zukunft der Einrichtung ungewiss.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Die Organisationsstruktur der Einrichtung trägt deutlich die Handschrift des Leiters. Viele Jahre führte er die Akademiegeschäfte parallel zu seiner beruflichen Arbeit. Als Gemeinde- und späterer Seniorenpastor konnte er die beiden Tätigkeiten „*gut verbinden*“. Daraus ergibt sich z.B. die Vereinsmitgliedschaft der Akademie im Diakonischen Werk und die „*ökumenisch-christliche*“ Basis der Akademiearbeit, die in der Satzung fixiert ist. Seinen persönlichen Einfluss und sein privates Netzwerk nutzte er von Anbeginn konsequent: „*Ich habe einen Riesenvorteil, weil ich einen riesigen Freundeskreis habe (...) und so sind die ganzen Beziehungen auch für die Akademie auszuschöpfen*“. Mit seiner außergewöhnlichen Ausstrahlung kann er Menschen für

---

<sup>7</sup> Zum Teil werden sehr ungewöhnliche Themen behandelt. Z.B. wird in Zusammenarbeit mit den Universitäten in Kiel und Greifswald eine „*Aufarbeitung des dialektischen Materialismus*“ versucht, die Entwicklung in den ehemaligen Ostblockländern analysiert und eine Veranstaltungsreihe zu „*Ethik in Politik und Gesellschaft*“ angeboten.

sich und damit auch für die Akademie einnehmen und begeistern. Einige Referenten und ehrenamtliche Mitarbeiter, aber letztlich auch Besucher, kommen vor allem seinetwegen. Viele soziale Aktivitäten und Projekte wurden von ihm initiiert, z.B. eine ehrenamtliche Telefonseelsorge, die 'Grünen Damen'<sup>8</sup>, sowie verschiedene Nachbarschaftshilfen. Er arrangiert seit 17 Jahren Weihnachtsfeiertage für interessierte Akademiemitglieder. Dieses mehrtägige Fest zählt zu den „*emotionalen Events*“ der Akademie. Zudem organisiert er seit den 80er Jahren auf Gran Canaria, wo er seinen Zweitwohnsitz hat, eine Art Urlaubsakademie für Senioren. In den Wintermonaten gibt es dort regelmäßige Vorträge oder Seminare für Bekannte, Freunde und Akademiemitglieder. Bis heute ist er, zusammen mit seiner Frau – „*die Seele der Akademie*“<sup>9</sup> –, der „*Mittelpunkt*“<sup>10</sup> der Einrichtung.

Die unstreitig überragende Einzelleistung dieses Mannes, die 1996 mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland geehrt wurde, könnte allerdings perspektivisch fatale Folgen für die Senioren Akademie haben. Seine endgültige Amtsniederlegung – nur eine Frage der Zeit – wird möglicherweise elementare Lücken reißen, die den Fortbestand der Einrichtung gefährden. Der Leiter, der in früheren Zeiten gut 40 Stunden Wochenarbeitszeit für die Akademie aufwenden musste und auch heute noch in Stoßzeiten – d.h. in Zeiten von Jahrestagungen – einen Full-time-Job bestreitet, muss aufgrund gesundheitlicher Beschwerden die Arbeit „*langsam zurückfahren*“. Die Akademietätigkeit, die für ihn „*immer eine Bereicherung*“ gewesen ist, wird zunehmend strapaziös und seinem Credo „*nur wer selber brennt, kann andere entzünden*“ glaubt er, nicht mehr gerecht werden zu können. Mittlerweile wurde deshalb ein ihm unterstehendes Leitungsteam – „*ganz profilierte Leute (...) alles Akademiker*“ – eingerichtet, das einen Großteil der Arbeit übernimmt. Seine Aufgabe besteht nun in der „*Gesamtleitung*“, was häufig auch den Ausgleich zwischen den Mitgliedern des Leitungsteams bedeutet. Trotzdem hat er noch „*alle Fäden*“ in der Hand und bislang gibt es keine Interessenten, die diese Verantwortung ehrenamtlich übernehmen möchten. Auch aus diesem Grunde wird momentan wieder über die Möglichkeit einer hauptamtlichen Stelle nachgedacht.

Ehrenamtlichkeit und Selbstorganisation gehören zu den Leitgedanken der Senioren Akademie: „*Es ist keine Gruppe für die wir was machen, die sollen selber aktiv werden (...) sollen sich einbringen*“. Insofern versteht sich der Akademieleiter als „*Impulsgeber*“, der geeignete Voraussetzungen für Aktivitäten von älteren Menschen schafft. Die Senioren Akademie beruht nahezu vollständig auf ehrenamtlicher Tätigkeit; einzig die geladenen Referenten sind fast ausschließlich Honorarkräfte. 20

---

<sup>8</sup> Die 'Grünen Damen', mittlerweile bundesweit vertreten, sind ehrenamtliche Tätige – zumeist Frauen –, die Patienten ohne Angehörige im Krankenhaus besuchen.

<sup>9</sup> Zitiert aus Vorstand der Senioren Akademie Lübecker Bucht e.V. (2000): S. 6. Diese Broschüre, die zum 20. Jahrestag der Akademie im Frühjahr 2000 herausgegeben wurde, enthält eine Reihe an Erlebnis- und Erfahrungsberichten von langjährigen Teilnehmern und Teilnehmerinnen.

<sup>10</sup> Ebenda S. 38.

ehrenamtliche Helfer waren es bereits in der Anfangsphase, heute sind es etwa 50 Personen, die an der Gestaltung des Programms beteiligt sind. Die meisten ehrenamtlich Tätigen arbeiten zwei bis drei Stunden pro Woche, die Mitglieder des Leitungsteams sind wöchentlich ca. zehn Stunden beschäftigt. Zweimal im Jahr tagt der Gesamtvorstand, um über das künftige Programm zu entscheiden. Diesem Gremium gehören knapp 20 Personen an, darunter auch Verantwortliche der Regionalgruppen.

Das hervorstechende Charakteristikum der Senioren Akademie ist die besondere Angebotsstruktur: Es gibt keine kontinuierlichen Lehrveranstaltungen über einen längeren Zeitraum an einem festen Lernort, sondern zumeist einwöchige Tagungen zu fest umrissenen Themen, die im Hotel stattfinden<sup>11</sup>. Diese Veranstaltungsform entspricht weder dem Typus eines Blockseminars noch dem einer Studienfahrt – am ehesten könnte sie als eine Art Bildungsurlaub bezeichnet werden. Diese spezifische Programmgestaltung geht auf die besonderen Gegebenheiten der Gründungsphase zurück. Die finanzielle Unterstützung der Akademie durch die Hotelkette sollte sich letztlich auch für deren Betreiber auszahlen. Ein Programmumfang von mehreren Tagen macht das Angebot auch für auswärtige Gäste attraktiv und somit entstehen Übernachtungskosten, die sich auf lange Sicht auch für den Sponsor rentieren – „...natürlich profitiert auch das Hotel“. Zu Anfang betrug die Übernachtungspauschale für Akademiemitglieder 39 DM. Mittlerweile sind es 99 DM pro Einzelzimmer – im Verhältnis zu dem üblichen Tarif ein wirklicher Sonderpreis. Die Tagungen und Konferenzen finden inzwischen nicht nur im Hotel in Travemünde, sondern bevorzugt in Dependancen in ganz Deutschland zu ähnlich günstigen Konditionen statt. Von Seiten der Hotelleitung – sowohl der Generaldirektor als auch die Besitzerin der Hotelkette sind Akademiemitglieder – wurde der Senioren Akademie schon mehrmals die Trägerschaft angeboten. Damit würde sich die Einrichtung dauerhaft aller finanziellen Probleme entledigen. Dennoch hat sich der Vorstand gegen diesen Zusammenschluss entschieden mit der Begründung, inhaltlich und konzeptionell unabhängig bleiben zu wollen.

Die Einbindung der Bildungsveranstaltungen in eine elegante Hotelatmosphäre ist ein Markenzeichen der Senioren Akademie und wird vom Publikum allem Anschein nach außerordentlich geschätzt. *„Das Ambiente stimmt bei uns (...) Wir machen immer Begrüßung und Sektempfang (...) die Ladys und Herren machen sich ein bißchen schick (...) das mögen sie alle sehr, sehr gern“*. Es gehört zu den Erfahrungen der langjährigen Arbeit, dass weder beträchtliche Preise noch komplizierte Themen die Nachfrage beeinträchtigen: *„Je höher wir rangehen mit dem Niveau, um so mehr Leute kriegen wir“*.

In den ersten Jahren dominierten gerontologische Themen das Angebot. Mitte der 80er Jahre gab es ein starkes Interesse an der *„Aufarbeitung der Kriegsgeschichte“* in

---

<sup>11</sup> Es gibt also keinen festen Ort – bis auf ein Verwaltungsgebäude – der Akademie. Vor wenigen Jahren wurden in Scharbeutz kostengünstige Räumlichkeiten als Geschäftsadresse für die Senioren Akademie angemietet.

Zusammenhang mit den entsprechenden Tagungen entstanden sogar einige Publikationen. Ende der 80er Jahre fanden mehrere Konferenzen unter dem Titel *„Wertewandel in der Gesellschaft“* statt. In diesem Kontext wurden zusammen mit einem Gymnasium, einer politischen Jugendorganisation und einer Offiziersschule verschiedene Arbeitsgemeinschaften gebildet. Diese generationsübergreifende Bildungsarbeit im politischen Bereich galt zum damaligen Zeitpunkt als Novität und gelangte zu überregionaler Popularität. Ab 1989 verlagerte sich der Fokus zunehmend auf die politischen Prozesse in Ostdeutschland und die Wiedervereinigung. Höhepunkt dieses inhaltlichen Schwerpunktes war eine Tagung zur *„Aufarbeitung des dialektisch-historischen Materialismus“*, die in Zusammenarbeit mit den Universitäten Kiel und Greifswald gestaltet wurde. Neben den politischen Themen gibt es seit Anbeginn eine breite Programmpalette, zu der u.a. kreative Aktivitäten, Kunst, Geschichte, Sport und Reisen zählen. Ein aktuelles Klassifikationsschema der Senioren Akademie unterscheidet sieben *„Säulen“* der inhaltlichen Arbeit mit etlichen Untersegmenten. Derzeit sind vor allem *„literarische“* Veranstaltungen, *„künstlerisch-musische“* Reisen und *„vorphilosophische“*, d.h. philosophische sowie soziologische Themen im Trend.

Neben den *„tollen Themen“* und der *„Klasse-Unterkunft“* wird der Aspekt der *„der guten, starken Gemeinschaft“* zum Erfolgsrezept der Senioren Akademie gerechnet. *„Es ist ein ganz, ganz wichtiger Faktor, dass die Gemeinschaft untereinander stimmt“*. Die *„Begegnung im Freundeskreis“* nimmt einen hohen Stellenwert ein. Aus den *‘INNENANSICHTEN’*, einer Broschüre zum 20jährigen Jubiläum der Einrichtung, geht hervor, dass sich nicht nur gute Bekanntschaften und Freundschaften, sondern auch Partnerschaften und Lebensgemeinschaften zwischen den Akademiemitgliedern entwickelt haben. Das gesellige Beisammensein ist ein integrativer Bestandteil der Tagungen: *„Wir haben nach der Abendveranstaltungen noch den interessanten Teil (...) dann wird im Pub diskutiert bis nach 24.00 Uhr (...) wir haben unsere Songs, da wird abends gefeiert“*. Ebenso zählen die *„Morgenbesinnungen“* – das gemeinsame Meditieren – und die *„Ausatmungsphasen“* zum festen Programm. Die Kombination aus Seminaren am Vormittag und Entspannung am Nachmittag *„gefällt halt sehr gut“*. Dass sich die Senioren Akademie mit ihrem Profil von Volkshochschulprogrammen unterscheidet, gehört zu den ausdrücklich formulierten Wünschen und Zielen der Leitung.

Der Reisesektor ist eine *„wichtige Mittelsäule“* der Akademie; die Studienfahrten in das In- und Ausland zählen zu den beliebtesten Veranstaltungen. Das Spektrum ist breit und reicht vom Opernbesuch in New York über christliche Fahrten nach Bayern bis hin zu Flusskreuzfahrten in Rußland. Thematische Reisen sind häufig in Vor- und Nachbreitungsveranstaltungen eingebettet. Die gesamte Organisation des Reiseprogramms inklusive der Fernreisen liegt in den Händen von ehrenamtlich Tätigen. Eine Kommerzialisierung dieses Angebotes wäre nach Meinung des Akademieleiters sehr lukrativ gewesen. Da diese Möglichkeit jedoch nie in Betracht kam, werden auch für diesen Sektor immer wieder Geldgeber und Sponsoren gesucht. Ansonsten müssen sämtliche Kosten von den Teilnehmenden getragen werden.

Sowohl für Reisen, Projekte als auch Tagungen werden finanzielle Zuschüsse – je nach Thema und Zuständigkeit – bei diversen Institutionen, Gremien und Kooperationspartnern beantragt. Die Liste der bisherigen Förderer ist lang – u.a. zählen die Landesregierung Schleswig-Holstein, das Ministerium des Inneren sowie die Arbeitsgemeinschaft Staat und Gesellschaft dazu. Trotz permanenter Spendenaufrufe sind die privaten Zuwendungen eher bescheiden und insofern keine feste Größe im Etat. Grundlage des Haushaltes sind vor allem die Mitgliedsbeiträge, die z.Z. 100 DM (oder 160 DM für Ehepaare) pro Jahr betragen. Zudem werden für die Mehrzahl der Veranstaltungen Gebühren verklagt, Kost und Logis müssen extra bezahlt werden.

Abgesehen von der Schwierigkeit, eine hauptamtliche Leitungsstelle finanzieren zu können, ist die wirtschaftliche Situation der Senioren Akademie recht stabil: „*Wir stehen finanziell ganz gut*“. Die recht üppige Bezahlung von Referenten und Experten ist für die Einrichtung offenbar problemlos: 300 DM pro Vortrag, 600 DM Tageshonorar und häufig noch Übernachtungs- sowie Fahrtkosten werden üblicher Weise erstattet. Vermutlich sind auch die hohen Honorarsätze ein Grund, dass die Akademie immer ihre Wunschkandidaten für die Vorträge bekommt. Allerdings ist dies wohl auch dem immensen Bekanntheitsgrad der Einrichtung zu verdanken: Viele hochrangige Politiker und Wissenschaftler stehen auf der Rednerliste.

Über die Senioren Akademie wurde in den 20 Jahren ihres Bestehens schon viel in den Medien berichtet. Die Einrichtung genießt großes Ansehen – sie ist selbst überregional gut bekannt. Dahinter steckt zweifellos auch eine routinierte Öffentlichkeitsarbeit. Regelmäßig werden sogenannte ‘Jahresbriefe’ erstellt, die einerseits eine Programmvorschau und andererseits einen Jahresrückblick, mit teilweise sehr persönlichen Erlebnisberichten, enthalten. Diese Publikation wird in einer Auflage von mehreren tausend Exemplaren gedruckt. Akademiemitglieder und Interessierte bekommen die Hefte gebührenfrei zugesandt, ansonsten liegen sie in den Hotels aus. Die Druckkosten werden von der Hotelkette, die Porti von der Senioren Akademie bezahlt. Informationen über den Ablauf der Tagungen werden vorzugsweise in den redaktionellen Teil der Lokalzeitungen untergebracht. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass der Name der Einrichtung neuerdings nicht mehr zeitgemäß und insofern auch wenig werbewirksam erscheint: „*Heute ist es ja so, dass das Wort Senioren ein Hemmnis ist (...) und Akademie klingt zu hochgestochen*“.

Seit 1988 gibt es neben dem Akademietitel den Zusatz ‘Überregionale Vereinigung’. Diese Erweiterung steht in Zusammenhang mit der Herausbildung von eigenständigen Regionalgruppen. Aus losen privaten Zusammenschlüssen von einigen Akademiemitglieder mit gleichen Interessenslagen entwickelten sich sukzessive stabile thematische Arbeitskreise, z.B. Wander-, Bridge-, Englisch-, Musik-, Computer- und Literaturzirkel. Diese komplett selbstorganisierten Initiativen etablierten sich als kontinuierliche Angebote vor Ort, d.h. die regelmäßigen Treffen fanden zumeist im unmittelbaren Wohnumfeld der Teilnehmenden statt. Später schlossen sich verschiedene lokale Arbeitsgemeinschaften zu einer Regionalgruppe zusammen. Gegenwärtig befinden

sich unter dem Dach der 'Senioren Akademie Lübecker Bucht' sechs derartige Regionalverbände (Hamburg, Kiel, Lübeck, Nordrhein-Westfalen, Travemünde und Greifswald), die jeweils noch ein eigenes Programm offerieren. Über die mannigfaltigen Aktivitäten vor Ort existiert nur ein sehr allgemeiner Überblick. Es gibt sowohl kurz- als auch langfristige Unternehmungen, über die gelegentlich in den Jahresbriefen berichtet wird. Die Möglichkeit, sich zwischen den verschiedenen Interessensgruppen auszutauschen, wird vielfach genutzt. In den 90er Jahren entstanden – vornehmlich aus finanziellen Erwägungen – aus zwei dieser Freundeskreise eigene Vereine. Zum einen handelt es sich um die 'Musikakademie für Senioren' in Hamburg und zum anderen um die 'Seniorenakademie Greifswalder Bodden/Vorpommern'.

Neben der akademieinternen Zusammenarbeit sind etliche Verbindungen mit anderen Seniorenorganisationen vorhanden, z.B. mit dem evangelischen Seniorenwerk Deutschlands und 'New Generation' aus Hamburg. Das Interesse an neuen Kooperationen und der Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch mit weiteren Seniorenakademien bestehen.

### *Teilnehmende*

Die Senioren Akademie führt keine Statistiken hinsichtlich ihrer Besucher. Von den derzeit 430 zahlenden Mitgliedern sind schätzungsweise 300 Personen aktiv und nehmen an den Veranstaltungen teil. Darüber hinaus gibt es eine große Anzahl an Interessenten, die auch ohne Mitgliedschaft am Programm teilnehmen. Es wird vermutet, dass gegenwärtig etwa 1.200 Personen im Jahr erreicht werden. Von den knapp 120 Mitgliedern der ersten Stunde ist heute noch etwa ein Viertel dabei. Viele sind aus Altersgründen ausgetreten. Zu Anfang lag das Durchschnittsalter bei ungefähr 60 Jahren. Mittlerweile ist die Altersspanne sehr groß: die jüngsten sind Ende 40, die ältesten über 90. Der Frauenanteil wird auf zwei Drittel geschätzt. Die Teilnehmenden kommen bevorzugt aus Norddeutschland. Wie viele Besucher aus dem übrigen deutschsprachigen Raum anreisen, ist nicht bekannt. Das Klientel ist vermutlich überwiegend bildungsgewohnt und – nach den erforderlichen Unkosten zu urteilen – wohl nicht unvermögend.

Hinsichtlich der Neuwerbung von Akademiemitgliedern besteht momentan eine ambivalente Haltung. Die Erhöhung der Mitgliederzahlen bringt einerseits bessere Einnahmen, andererseits erfordert dies mehr ehrenamtlichen Einsatz. Auch aus diesem Grund besteht ein Interesse an einer hauptamtlichen Kraft.

## 2.2 Die Akademie für Ältere in Heidelberg

Die Akademie für Ältere in Heidelberg ist wahrscheinlich die renommierteste Einrichtung dieser Art in Deutschland. Ihren fabelhaften Ruf verdankt sie nicht allein der guten Arbeit und den großartigen Leistungen, sondern auch einer langjährigen

cleveren Öffentlichkeitsarbeit. Über die Akademie sind auch Legenden im Umlauf, die z.B. behaupten, dass Spendengelder in Millionenhöhe flossen bzw. fließen und finanzielle Nöte dieser Einrichtung fremd seien. Wenig bekannt ist hingegen, dass die Akademie sich seit einigen Jahren in einer schwierigen Phase des Umbruchs befindet, die u.a. auch mit einem personellen Leitungswechsel zusammenhängt<sup>12</sup>.

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1985
Bildungsangebot:	breites Themenspektrum
Angebotsformen:	Fachgruppen, Seminare, Vorträge, Kultur-, Kunst- und Studienfahrten
Sonstige Angebote:	Beratungs- und Serviceleistungen für Senioren
Größe:	z.Z. 4.100 Mitglieder in der Kartei
Besonderheit:	Umbruchsituation der Einrichtung

### *Entstehungsgeschichte*

1985 wurde ein erstes, improvisiertes Akademieprogramm für „*Ältere und Alte*“<sup>13</sup> angeboten. Ein Jahr zuvor hatten sich die Initiatoren – neun Frauen und Männer in der nachberuflichen Lebensphase – erstmalig zusammengefunden und die Idee dieses speziellen Angebotes schrittweise entwickelt. Noch 1984 konnte der Verein ‘Akademie für Ältere’ gegründet werden. Parallel wurde eine Umfrage unter älteren Menschen durchgeführt, um ausreichend Informationen über die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche der Zielgruppe der Einrichtung zu bekommen. Diese Befragungsergebnisse sind ein grundlegender Bestandteil der Konzepterstellung gewesen und spiegeln sich bis heute in den Leitsätzen der Akademie wider.

Aus gegenwärtiger Perspektive nur schwer nachzuvollziehen ist der Umstand, dass diese selbstorganisierte Initiative zu Anfang massive Kritik provozierte. *„Zahlreiche aus Altenarbeit, Weiterbildung und Verwaltung der Region wollten uns 1985 partout nicht haben. Alles, was wir anbieten würden, gäbe es schon, sagten die einen. Andere ließen uns wissen, dass die Alten an unserem Angebot nicht interessiert seien“*<sup>14</sup>. Der

<sup>12</sup> Die Experteninterviews wurden mit dem derzeitigen ehrenamtlichen Akademieleiter und dem festangestellten Geschäftsführer der Akademie geführt.

<sup>13</sup> *„Damit meinen wir nur Männer und Frauen jenseits des Berufes oder des ‘Berufsalters’, aber nicht die große Zahl sogenannter Senioren, die noch berufstätig sind oder die im Berufsalter stehen“* (zitiert aus dem Bericht des Akademievorsitzenden ‘18 Monate Akademie für Ältere’ von 1986). Diese strikte Sprachregelung der Anfangsphase hat sich mit der Zeit überlebt. Weiterhin ist das Angebot vorzugsweise für ältere Menschen gedacht, die schon aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, doch hat sich die Zielgruppenbezeichnung ‘Senioren’ durchgesetzt.

<sup>14</sup> Zitiert aus dem Vorwort des Akademievorsitzenden in der Broschüre ‘10 Jahre Akademie für Ältere’ (Akademie für Ältere Heidelberg 1995).



prompte Erfolg bzw. das starke Interesse von Seiten der Nachfragenden gab jedoch den Gründungsmitgliedern Recht. So bekam die Akademie innerhalb kürzester Zeit eine große Lobby – auch in politischen und wissenschaftlichen Kreisen. Sie erlangte den Status eines Modellprojektes und wurde über lange Zeiträume von diversen Stellen und Institutionen großzügig gefördert.

Nach nur zwei Jahren gab es schon mehr als 2.000 eingeschriebene Akademiefreunde, überdies eine Vielzahl von ehrenamtlichen Helfern und Kursleitern. Schnell etablierte sich ein umfangreiches Bildungsprogramm. 1987 erhielt die Akademie zusammen mit der Volkshochschule ein eigenes Haus in der Innenstadt von Heidelberg, wo sie bis heute residiert. Weitere Popularität erlangte die Einrichtung Anfang der 90er Jahre mit der Kampagne für die 'Karte ab 60'. Mit einer groß angelegten Unterschriftensammlung erstritt die Akademie bei den Verkehrsbetrieben eine günstige Senioren-Jahreskarte für das gesamte Rhein-Neckar Gebiet<sup>15</sup>. Mit dieser politischen Aktion – „eine Sternstunde der Akademie“ – festigte sich der gute Ruf und die Einrichtung bekam weiteren „wahnsinnigen Zulauf“. Bald wurden 11.000 Mitglieder und 500 ehrenamtliche Tätige registriert. Mehrere hauptamtliche Mitarbeiter konnten aufgrund verschiedenlicher finanzieller Zuwendungen für Koordinierungsaufgaben eingestellt werden. 1993 wurde die Rechtsform der Akademie von einem Verein in eine GmbH umgewandelt. Der bisherige Akademieleiter avancierte zum Geschäftsführer, in den Aufsichtsrat konnten namhafte politische Entscheidungsträger der Stadt berufen werden. Bedingt durch die versierte Öffentlichkeitsarbeit verbreitete sich die Erfolgsgeschichte der Akademie für Ältere und wurde beispielgebend für die Entwicklung ähnlicher Einrichtungen in ganz Deutschland.

Die scheinbar unaufhaltsame Expansion endet 1997 mit dem Ausscheiden des Geschäftsführers, der aus Krankheitsgründen sämtliche Ämter niederlegen musste. Erst sein abrupter Weggang – „einen Thronfolger hat er nicht aufgebaut“ – machte in aller Schärfe deutlich, in welchem Ausmaß die Einrichtung durch diese Persönlichkeit geprägt und dominiert war. Rückblickend wird sein Arbeitsstil als „aufstrebend und rücksichtslos“ beurteilt. Er war „besessen von seiner Idee“ und leitete die Einrichtung wie ein „Patriarch“. Dem persönlichen Einsatz des damaligen Leiters ist somit einerseits maßgeblich die Reputation der Akademie zu verdanken – „So kann man eine Einrichtung auch nur führen (...) wenn man alle Bedenkenträger zu Wort kommen ließe und ernst nähme, dann würde so ein Ding nie entstehen“ –, andererseits waren seine Methoden – „ohne Absicherung immer nur vorwärts“ – gelegentlich kontraproduktiv und brachten die Einrichtung „beinahe an den Rand des Ruins“. Der Geschäftsführer, der durch seine früheren beruflichen Leistungen zu einiger Berühmtheit bzw. Prominenz gelangt war, nutzte seinen Bekanntheitsgrad und Bekanntschaftskreis für die Akademie. Aufgrund seiner Autorität konnten erhebliche Zuschüsse sehr unbürokratisch

---

<sup>15</sup> Der Gesamtbereich des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar, der über die drei Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz hinwegreicht, umfasst etwa 200 Städte und Gemeinden. 1993 betrug der monatliche Vorzugspreis für Senioren 30 DM, gegenwärtig liegt er bei 41 DM.

tisch eingeworben und viele Probleme auf dem informellen Weg gelöst werden. Seine deutschlandweiten Spendensammlungen sollen brillant gewesen sein. Mit dem unerwarteten Abdanken verlor die Akademie für Ältere all diese personengebundenen Privilegien. Dieses Manko und die folgenschwere Hinterlassenschaft von „*Fehlentscheidungen in Personalfragen*“ stürzte die Einrichtung in eine ernsthafte Krise, die bis heute nicht überwunden scheint.

Inzwischen musste das ursprüngliche Prinzip der Gebührenfreiheit aus Gründen der Kostendeckung aufgegeben werden. Ursprünglich war nur ein einmaliges Einschreibungsentgelt von 5 DM gefordert worden, das zur lebenslangen Inanspruchnahme des gesamten Leistungskatalogs der Akademie berechtigte. Inzwischen wird ein Jahresbeitrag von 80 DM erhoben, was einen rasanten Mitgliederschwund zur Folge hatte. Von den vormals 11.000 Akademiefreunden blieben nur 3.500 Personen übrig. Dieses Jahr könnte eine erneute Gebührenerhöhung notwendig werden. Es ist noch nicht absehbar, welche Auswirkungen dies auf die Teilnahmequoten hat. Um weitere Kosten einzusparen, musste die Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter drastisch reduziert werden. Von dem ehemals 24köpfigen Team sind gegenwärtig noch zwölf hauptamtliche Kräfte beschäftigt<sup>16</sup>. Die permanente Mittelakquisition und Zuwendungsbeantragung sind derzeit das alles bestimmende Thema und Problem der Akademie.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Von Anfang an war die Akademie als Selbsthilfeeinrichtung konzipiert. Dies bedeutet, dass das ehrenamtliche Engagement sowohl Grundlage als auch Mittelpunkt der Akademiearbeit ist. Ehrenamtlich Tätige sind in allen Ebenen der Organisationsstruktur zu finden – in der Geschäftsleitung, der Verwaltung, der Öffentlichkeitsarbeit und im Weiterbildungsbereich. Dass die gesamte Lehr- und Vortragstätigkeit ehrenamtlich erfolgt, also ohne finanzielle Honorierung, gehört zu den Grundsätzen der Akademie. Diese strikte Norm gilt ebenfalls für externe Referenten und geladene Experten. Auch anfallende Nebenkosten, wie z.B. Fahrkarten oder Übernachtungspauschalen, werden generell nicht erstattet. Trotzdem muss nur im Ausnahmefall auf gewünschte hochkarätige Fachkräfte verzichtet werden – fast immer wird die Regelung akzeptiert. Die einzige Begünstigung, die die ehrenamtlich Tätigen genießen, ist die Befreiung von den Jahresgebühren, d.h. der Besuch weiterer Kurse und Veranstaltungen ist für diesen Kreis gänzlich kostenlos. Allerdings wird das Sonderrecht bloß von wenigen Personen genutzt. Auch in der Akademie für Ältere unterscheidet sich die Gruppe der Lehrenden von dem Gros der Teilnehmenden. Der von konzeptioneller Seite erhoffte Rollenwechsel zwischen 'Laien' und 'Experten' ist in der Akademiepraxis selten vorzufinden.

---

<sup>16</sup> Die Lohn- und Gehaltskosten für die zwölf Beschäftigten kann die Akademie eigentlich nicht aufbringen. Der weitere Personalabbau ist notwendig und geplant, aber nur mit Entlassungen zu realisieren. Da die ehemaligen ABM-Stellen über die Jahre – in Unkenntnis der juristischen Folgen – immer wieder verlängert wurden, genießt das eingestellte Personal einen hohen Kündigungsschutz.

Von den derzeit etwa 250 festen Lehrkräften befindet sich der Großteil in der nachberuflichen Lebensphase. Schätzungsweise 75 Prozent der Dozenten und Dozentinnen sind ehemals ausgebildete Pädagogen. Wie viele Personen davon Kursleiter sind, die wöchentliche Veranstaltungen offerieren, bzw. wie groß der Anteil derjenigen ist, die nur vereinzelte Vorträge anbieten, konnte nicht präzisiert werden. Obwohl sich immer wieder Interessenten für eine Dozententätigkeit anmelden, besteht ein permanenter Bedarf an Lehrkräften, so dass gezielte Werbung und direkte Ansprache unabdingbar sind. Reiseleitertätigkeiten und Einzelvorträge werden besonders gern übernommen. Mühsamer ist es hingegen, Personen zu finden, die kontinuierlich unterrichten. Die Eignung bzw. Befähigung für eine Lehrtätigkeit bleibt dabei ein heikles Thema: *„Es ist schwierig, Leute wieder wegzuschicken, die kommen und von sich überzeugt sind“*<sup>17</sup>. Insbesondere im Fremdsprachenbereich sind Eignungstests durch Muttersprachler üblich und wohl auch notwendig – *„viele überschätzen sich“*. Neulinge werden mit den Leitsätzen der Akademie vertraut gemacht. Für zukünftige Reiseleiter gibt es Seminare, in denen das notwendige juristische und kaufmännische Wissen vermittelt wird. Ansonsten bestehen keine Weiterbildungsmöglichkeiten für ehrenamtlich Engagierte – *„dabei hätten es einige Dozenten bitter nötig (...) die fahren jahrelang ihren Stiefel“*. Ein entsprechender Vorschlag, der unlängst von der neuen Leitung eingebracht wurde, stieß jedoch auf allgemeine Ablehnung und Empörung: *„Nach dem Motto: Wir haben unser ganzes Leben lang Weiterbildung gemacht und nun sollen wir nicht gut genug sein“*. Insofern wird weiterhin eigens das Nachfrageverhalten über die Qualität des Angebotes entscheiden. Die Motivation ehrenamtlich Tätiger umfasst erfahrungsgemäß eine „ganze Palette“ von Impulsen, z.B. *„da wird das erste Mal in der Lehrtätigkeit erlebt, dass sich bedankt wurde (...) viele Eitelkeiten (...) ich gehöre noch nicht zum alten Eisen, Mitteilungsbedürfnis, professionelle Selbstdarsteller und es gibt Leute, die sind altruistisch wie sonst irgend was“*.

Hauptamtlichen Kräfte wurden insbesondere für die Organisation des Bildungsprogramms als sogenannte Fachbereichsleiter<sup>18</sup> eingestellt. Gegenwärtig sind auch Stellen für Sachbearbeiter und die Position des Verwaltungsleiters hauptberuflich besetzt. Das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ist nicht unproblematisch – Konflikt- und Konkurrenzsituationen sind *„bei dieser Konstruktion vorprogrammiert“*. *„Wenn die Hauptamtlichen nicht mehr gebraucht werden, müssten sie entlassen werden, aber die Ehrenamtlichen müssen in großer Zahl an die Einrichtung gebunden werden, da entstehen Ängste und Konflikte, Aggressionen (...) die einen fürchten um ihren Arbeitsplatz, die anderen werden zum Teil entmündigt“*. Abhilfe sollen spezielle Schulungen des bezahlten Personals schaffen, welches

---

<sup>17</sup> Aus dem Interview mit der hauptamtlichen Fachbereichsleiterin 'Weiterbildung', die für die Auswahl der ehrenamtlichen Lehrkräfte zuständig ist.

<sup>18</sup> *„Die hauptberuflichen Fachbereichsleiterinnen entwickeln – orientiert an wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie an Vorschlägen und Anregungen älterer Teilnehmer – neue Konzepte und Methoden, sorgen für eine altersgerechte Umsetzung und beraten nach deren persönlichen Wünschen“* (zitiert aus der 'Akademie-Schrift mit Programm von Januar bis Juni 2000' vgl. Akademie für Ältere Heidelberg 2000).

anscheinend allzu oft verkennt, dass „die Seniorenakademie nicht gegründet wurde, um hauptamtliche Stellen zu besetzen, sondern um Ehrenamt zu fördern“.

Zu den Maximen der Akademie für Ältere zählen Teilnehmerorientierung und altersgerechtes Lernen. Von Anbeginn galt der Devise: *„Angeboten wird nur das, was alte Menschen wünschen“*. Die Veranstaltungen finden überwiegend tagsüber statt, das Lerntempo soll an den Bedürfnissen der Einzelnen orientiert werden. Leistungsdruck soll unterbleiben, entsprechend wird eine Zeugnis- oder Zertifikatsvergabe unterlassen. Auf ein streng reguliertes Kurssystem wird ebenfalls verzichtet. Der Gruppenzusammenhalt hat oberste Priorität, d.h. die einmal gebildeten Arbeitsgemeinschaften können uneingeschränkt fortbestehen. So gibt es noch etliche Gruppen der ersten Stunde – vorzugsweise im Fremdsprachen- und Sportbereich. Diese Konvention ist zwischenzeitlich ein *„Dilemma“* geworden, da die Raumkapazitäten der Akademie so gut wie ausgeschöpft sind. Langjährige Gruppen haben manchmal nur noch minimale Teilnahmequoten und belegen gleichwohl ein Unterrichtszimmer<sup>19</sup>.

Das Programm der Akademie ist außerordentlich umfangreich. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Vielfalt als auch die Anzahl der Veranstaltungen. Wochentags finden von neun bis 17.00 Uhr durchgängig und teilweise parallel Kurse, Vortragsreihen sowie Einzelveranstaltungen statt. Darüber hinaus gibt es wöchentliche Exkursionen und diverse Reisen. Die Angebotspalette lässt nahezu keine Themen bzw. Interessen unberücksichtigt. In den letzten Jahren wurden verstärkt Computeranwendungen, Sprachkurse und Reisen nachgefragt. Generationsübergreifende Seminare, die in der Vergangenheit ab und an offeriert wurden, ließen sich aufgrund der spärlichen Teilnahme nicht durchführen. Mit dem Weggang des ersten Akademieleiters sind auch Verbindungen zu einigen medizinischen Koryphäen abgebrochen – deshalb würden die Gesundheitsvorträge nicht mehr das *„hohe Niveau“* aufweisen, wie befragte Besucher bemängelten<sup>20</sup>. Für die Zukunft wünschenswert sind Angebote *„neuer Sportarten“*, wie z.B. Klettern und Skateboard. Damit könnte ein jüngeres Publikum geworben werden, doch leider fehlt es an entsprechenden Lehrkräften: *„Viele ab 60 haben das Problem, dass sie sich noch nicht so alt fühlen für die Akademie als Teilnehmer und Dozenten (...) die sind zur Zeit hochaktiv und denken, dass es in zehn Jahren reicht“*. Geplant ist eine zeitweilige Pausierung einiger Angebote: *„Wir müssen die Veranstaltungen auch mal sterben lassen (...) es muss ein Wechsel im Programm geben (...) wir müssen neue Begehrlichkeiten wecken“*.

Neben dem Veranstaltungsangebot offeriert die Akademie einen ausgedehnten Beratungsservice. Lange Zeit wurde die Losung *„Den Satz ‘Wir sind nicht zuständig‘*

---

<sup>19</sup> Obwohl die Lerngruppen formal offen sind, sind Neuanfänger zumeist nicht erwünscht. Dieses Phänomen kann in vielen Seniorenakademien beobachtet werden. Womöglich ist es ein *„typisches Problem in der Altenarbeit“*, wie der Heidelberger Akademieleiter zu Bedenken gab.

<sup>20</sup> Es kursiert das Gerücht, dass der damalige Akademieleiter – entgegen den Regeln der Einrichtung – *„hochkarätige Referenten“* aus *„eigener Tasche“* bezahlt hätte.

*gibt es bei uns nicht!*“ obligatorisch in jede Publikation der Akademie aufgenommen. Gegenwärtig werden Beratungen zu juristischen und mietrechtlichen Fragen, zu medizinischen oder ganz allgemeinen Belangen angeboten. Es können sowohl Einzelgespräche als auch Selbsthilfegruppen aufgesucht werden. Für viele Seniorenprojekte der Stadt Heidelberg ist die Akademie ein zentraler Anlauf- bzw. Stützpunkt. Seit 1985 fungiert die Akademie auch als Serviceeinrichtung der Universität Heidelberg. Sie hat die komplette Beratung für das Seniorenstudium übernommen, organisiert Einführungsveranstaltungen und gibt ein Gasthörerverzeichnis heraus, das speziell auf die Belange des älteren Publikums abgestimmt ist. Es ist auch eine Dienstleistung für die „*besonders bildungsbeflissenen*“ Akademiebesucher, die zu schätzungsweise 60 Prozent die Teilnehmenden des Seniorenstudiums stellen. Ansonsten existieren keine Überschneidungen zwischen dem Akademieprogramm und den Inhalten des Seniorenstudiums.

Wie bereits erwähnt, können alle Veranstaltungs- und Beratungsangebote mit dem einmaligen Jahresbeitrag von derzeit 80 DM in Anspruch genommen werden. Einzig für die Reisen fallen zusätzliche Kosten an, die jedoch niedriger als die Preise professioneller Reiseanbieter sind. Allein mit den Teilnahmegebühren sind die Gesamtausgaben der Akademie nicht gedeckt. Der aktuelle Haushalt finanziert sich aus weiteren Quellen, z.B. Geldern aus Arbeitsamt-Maßnahmen, „*Sockelförderungen aus der öffentlichen Hand*“ und diversen Spenden. Mietkosten für das Stammhaus müssen nicht gezahlt werden, da die Stadt das Gebäude sowohl der Akademie als auch der Volkshochschule unentgeltlich überlassen hat. 90 Prozent der Akademieveranstaltungen finden in diesem Domizil statt. Zudem werden „*Funktionsräume*“ in der Musikschule, im Hallenbad und in etlichen Sportanlagen ebenfalls kostenfrei genutzt. Für die Anmietung der Stadtbücherei oder der Stadthalle müssen hingegen Gebühren gezahlt werden.

Nicht unerhebliche Kostenfaktoren sind der Druck und die Verschickung der Semesterprogramme. Alle Akademiefreunde erhalten das jeweilige Heft zugesandt, weitere Exemplare liegen in der Einrichtung aus. In dieser sogenannten 'Akademie-Schrift' sind die gesamten Angebote aufgelistet; darüber hinaus werden Einrichtungsinterna, zeitgemäße Themenbesprechungen und persönliche Erfahrungsberichte von Teilnehmern aufgenommen. Weitere Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über das Internet, das wöchentlich erscheinende Stadtblatt und regionale Seniorenzeitschriften. Täglich wird das aktuelle Programm kostenlos von den Tageszeitungen annonciert.

Zu den beständigen Kooperationspartnern der Akademie für Ältere zählen die Stadt Heidelberg, die Universität und die Volkshochschule. Programmabsprachen werden allerdings nur mit der Volkshochschule getroffen, um ungewollte Konkurrenzsituationen zu vermeiden und das ohnehin komplizierte Verhältnis mit dieser Einrichtung nicht zu belasten. Zur vertrackten Hinterlassenschaft der alten Akademieleitung gehörten die „*Streitereien*“ und „*Dissonanzen*“ mit der Volkshochschule. Die langjährige erbitterte Rivalität um Teilnehmer, Zuschüsse und öffentliche Anerkennung beeinträchtigt

noch heute die Beziehung. *„Was in zwölf Jahren an schlechtem Blut geflossen ist, kann nicht in zwei Jahren ausgemerzt werden“*<sup>21</sup>. Momentan gibt es latente Konkurrenzen mit den Seniorenzentren der Stadt Heidelberg. Deren *„ehrgeiziges Seniorenprogramm“* enthält zunehmend mehr Bildungsanteile, und es besteht die Sorge einiger Akademiemitglieder, dass eigenes *„Klientel abgezogen werden würde“*. Von Seiten des ehrenamtlichen Akademieleiters, der hauptberuflich die Verantwortung für eben jene Seniorenzentren trägt, werden diese Befürchtungen mit dem Argument der unterschiedlichen Angebotsprofile relativiert: *„Es gibt auch eine kleine Gruppe, die sowohl in die Akademie geht als auch in die Seniorenzentren, aber das ist nur eine sehr kleine Gruppe (...) die nehmen sich nichts gegeneinander weg“*.

Überregionale Kontakte und Kooperationen gehören zu den konzeptionell verankerten Aufgabenstellungen der Akademie für Ältere. In früheren Jahren wurde vielfach der Aufbau neuer Seniorenakademien unterstützt und begleitet. Der Austausch hat jedoch weitgehend *„nachgelassen“* – *„diese Gründerphase ist vorbei“*. Derzeit bestehen noch Verbindungen zu ähnlichen Einrichtungen in Baden-Baden, Konstanz und Saarbrücken.

### *Teilnehmende*

Wie bereits angemerkt ist die Tendenz der stetig steigenden Besucherzahlen mit Einführung von Jahresgebühren jäh abgebrochen. Die Mitgliederstatistik verzeichnete 1997 einen schlagartigen Rückgang von etwa 7.500 Personen. Insbesondere *„passive“* allerdings auch annähernd 1.000 *„echt aktive Senioren“* sind damals weggeblieben. Fast die Hälfte dieser an sich regsamen Besucher sind sukzessiv zur Einrichtung zurückgekehrt – etwa mit der Begründung: *„Wir haben uns erst schwer geärgert, aber wir können nicht ohne die Akademie“*. Gegenwärtig hält sich der Teilnehmerkreis recht konstant bei ca. 4.100 Einschreibungen. Ungefähr zehn Prozent kommen jährlich neu hinzu und ebenso viele treten aus. Wie häufig diese zahlenden Akademiefreunde an Veranstaltungen teilnehmen, lässt sich nicht feststellen. Ehemals erstellte Teilnehmeranalysen sind veraltet und haben keine Relevanz mehr. Ungefähr ein Drittel der Akademiefreunde kommt aus dem Umland und ist vermutlich auch Nutznießer des preisgünstigen Seniorentickets. Der Frauenanteil wird auf etwa 70 Prozent geschätzt, variiert aber erfahrungsgemäß mit den angebotenen Themen. Unter 50 Prozent liegt er bei Computer- und Astronomiekursen, beinahe 90 Prozent beträgt er bei Sportveranstaltungen. Von den ehrenamtlichen Lehrkräften sind annähernd 75 Prozent Frauen.

---

<sup>21</sup> Vermutlich ist das Verhältnis zwischen einer Akademie und der jeweils örtlichen Volkshochschule in aller Regel ein zentraler Punkt für die Arbeitsweise und den Entwicklungsprozess der Senioreneinrichtung. Hinweise dafür ließen sich auch in anderen Fallstudien finden. Der Heidelberger Akademieleiter verallgemeinerte seine Erfahrungen folgendermaßen: *„Als wir angefangen hatten, gab es kein Programm für diesen Personenkreis, heute hat fast jede Volkshochschule einen Fachbereich für Ältere (...) Volkshochschulen haben schnell den Ball aufgegriffen (...) Im Nachgang gegen die Volkshochschule so etwas aufzubauen, ist extrem schwer, sie müssen unbedingt eine Kooperation mit der Volkshochschule haben, sonst kriegen sie es nicht gebacken“*.

Die Besucher werden vorwiegend den „*bildungsgewohnten Senioren*“ zugeordnet, die jedoch nicht zwangsläufig „*finanziell gut*“ situiert sein müssen. In der Anfangsphase war das Eintrittsalter für Teilnehmende dezidiert auf 60 Jahre festgelegt. Heute wird diese Voraussetzung weniger restriktiv gehandhabt. Auch 55jährige sind willkommen, wenn sie sich in der nachberuflichen Lebensphase befinden. Der Anteil der über 80jährigen ist beträchtlich, und die neue Akademieleitung kämpft um einen „*notwendigen Generationswechsel*“. „*Wir brauchen dringend Nachwuchs, vor allem von den jungen Alten, und andererseits wollen wir die Alten, die zehn bis 15 Jahre hier waren, nicht vor den Kopf stoßen und sagen, euch brauchen wir nicht mehr*“. Wenn die dringlichen finanziellen Probleme der Akademie bewältigt sind, sollen neue Konzepte entwickelt werden, um sowohl den „*betulichen*“ als auch den „*hyperaktiven*“ Senioren interessengerechte Angebote unterbreiten zu können.

### 2.3 Die LÖWENakademie der GRAUEN LÖWEN Leipzig e.V.

Die LÖWENakademie ist der Titel einer öffentlichen Veranstaltungsreihe des Seniorenvereins GRAUE LÖWEN. Die etwas irreführende Bezeichnung – handelt es sich doch nicht um eine explizite Bildungseinrichtung für ältere Menschen – wurde nachträglich einer schon langjährig existierenden Vortragsreihe angehängt, um weitere finanzielle Zuschüsse zu erhalten. Dies ist ein exemplarisches Beispiel für den guten Ruf, den der Begriff Akademie im Seniorenbereich – sowohl bei Zuwendungsgebern als auch beim Nachfrageklientel – derzeit genießt. Qualitätsstandards oder bestimmte Kriterien sind aber nicht zwangsläufig an eine derartige Namensgebung gebunden<sup>22</sup>.

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1990
Bildungsangebot:	Vorträge zu diversen Themen (z.B. Kunst, Kultur, Medizin)
Angebotsformen:	Veranstaltungsreihe
Sonstige Angebote:	Beratungsservice und Initiativen, aber auch Kurse, Zirkel sowie feste Gruppen
Größe:	ca. 2.000 Teilnahmen pro Jahr

#### *Entstehungsgeschichte*

Die 'GRAUEN LÖWEN' wurden 1990 als Selbsthilfegruppe, Interessenvertretung sowie „*Alternative zur Volkssolidarität*“ für und von Senioren gegründet. Das Bündnis verstand sich von Anfang an als überparteilich politisches Forum für ältere Menschen, das sich mit den Herausforderungen und Problemen des gesellschaftlichen Wandels auseinandersetzt. Zu dem wesentlichen Anliegen dieses Zusammenschlusses gehört

<sup>22</sup> Das Experteninterview wurde – entgegen der Planung – nicht mit der Leiterin, sondern mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin des Vereins geführt.

„die materielle Absicherung und Durchsetzung einer besonderen Fürsorge zur Gewährleistung der Würde und einer sinnvollen Absicherung im Alter“ (Statut der GRAUEN LÖWEN, § 2 Abs. 2). Alltagspraktisch bedeutet das für den Verein, ein Ort zu sein, „wo man Erfahrungen austauschen kann, wo man sich Wissen hereinholen kann, damit man richtig reagiert, und wo man versucht, Einfluss zu nehmen auf Entscheidungen, da ja nun nicht klar ist, wie der Westen den Osten behandelt und wie das mit den Renten wird und das mit den Anerkennungen und so was“. Neben der Informations- bzw. Beratungstätigkeit entwickelte sich allmählich ein Freizeit- und Veranstaltungsangebot. Aufgrund der großen Nachfrage konnte dieser Bereich ausgebaut werden; er zählt gegenwärtig zum Schwerpunkt der Vereinstätigkeit. Abgesehen von einer Vielzahl themenspezifischer Gruppen gibt es auch Lernzirkel und Veranstaltungsreihen.

Unter dem Titel 'Montagsgespräche' firmiert seit Anbeginn eine wöchentlich stattfindende Vortragsfolge, zu der „Experten, Prominente und Skurrile“ als Referenten geladen werden. In kommunikativer Atmosphäre – bei Kaffee und Kuchen – wird „Wissen vermittelt“. Das inhaltliche Spektrum ist „abwechslungsreich“, es umfasst sowohl künstlerische und kulturelle als auch medizinische und naturwissenschaftliche Aspekte. Die Programmreihe gilt als „älteste und traditionsreichste Veranstaltung“ des Vereins. Etwa 1997 wurden die Montagsgespräche – die bis dahin „nicht förderungswürdig“ waren – mit Rücksicht auf die neuerschlossenen Finanzierungsquellen und „mit Augenzwinkern“ in 'LÖWENakademie' umbenannt. Durch das Signalwort Akademie akzeptiert die Ländliche Erwachsenenbildung Sachsens die Vorträge nunmehr als Bildungsveranstaltungen und übernimmt die entsprechenden Kosten.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Mit dem Titel LÖWENakademie ist weder eine eigene Institution noch ein spezielles Bildungsprogramm, sondern einzig die thematisch recht beliebige Vortragsreihe eines Seniorenvereins bezeichnet. Die Etikettierung bedeutet eine formelle Aufwertung des vorhandenen Programms und hat finanzielle Zuwendungen zur Folge. An diesem Fall zeigt sich beispielhaft, dass die Bezeichnung Akademie im Seniorenbereich überaus willkürlich verwendet wird bzw. werden kann. Eingedenk des übrigen Programms des Vereins, das nicht unter dem Namen LÖWENakademie offeriert wird, hält das Bildungsangebot der GRAUEN LÖWEN allerdings dem Vergleich mit anderen Seniorenakademien stand. Englische Konversationskurse, Gedächtnistraining und Literaturzirkel gehören ebenso zum Vereinsprogramm wie Gymnastik, Computerschulungen, Wander- und Reisegruppen<sup>23</sup>. Darüber hinaus entstanden über die 'Aktion 55' (vgl. Baur et al 1996) eine Handwerker-, eine Schrebergarten- und eine Betreuungsinitiative, die unter dem Dach des Vereins ansässig sind.

---

<sup>23</sup> Insofern kann wohl auch davon ausgegangen werden, dass es mittlerweile etliche Seniorenvereine oder -einrichtungen gibt, die – ohne es explizit bzw. namentlich kenntlich zu machen – exzellente und umfangreiche Bildungsprogramme anbieten.



Das Angebot der GRAUEN LÖWEN wird sowohl von ehrenamtlich als auch hauptamtlich Tätigen bestritten. Die Initiatorin und Leiterin des Vereins, die inzwischen über 70 Jahre alt ist, arbeitet seit Beginn ehrenamtlich und *„wird das wohl ihr Leben lang machen (...) weil sie das auch für ihr Leben braucht“*. Die maßgeblichen Impulse für die Vereinsarbeit sind ihr zu verdanken. Auch die gesamte Gremien- und Vernetzungsarbeit wird von ihr wahrgenommen und es besteht die Befürchtung, dass ohne ihre Person *„der kleine Verein den Bach runtergehen“* würde. Die Anzahl der hauptamtlichen Kräfte ist abhängig von den jeweiligen Zuschüssen. Derzeit werden drei Frauen beschäftigt. Bei den Stellen handelt sich um zwei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und eine Strukturanpassungsmaßnahme (SAM). Die Programmgestaltung, die Koordination und die Verwaltung gehören zu den Ressorts der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen. Die Zahl der ehrenamtlich Tätigen ist über die Zeit angestiegen. Momentan handelt es sich um etwa 35 Personen, die ganz unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen. Einige wenige sind Kurs- bzw. Zirkelleiter oder referieren im Rahmen der LÖWENakademie. Eine Buchausleihe, die Erstellung der Vereinschronik und die monatliche Verschickung der Programme werden ehrenamtlich organisiert, ebenso die Bereitstellung von Kaffee und Kuchen für die LÖWENakademie. Trotz allem ist die Gewinnung von kontinuierlich arbeitenden Ehrenamtlichen sehr schwierig: *„Für eine klare, feste Aufgabe jede Woche, eine Pflicht, da ist die Bereitschaft eher gering (...) ein echtes Ehrenamt, ‘den Hut auf’ will keiner so richtig“*. Spontane Unterstützung wird hingegen problemlos geleistet. *„Viele Sachen klappen auf Zuruf“*. Als mögliche Erklärung der Ablehnung ehrenamtlicher Funktionen wird die besondere Situation der älteren Menschen in den neuen Bundesländern angeführt: *„Viele sind mit der Arbeit abgewickelt und nun sollen sie neu verpflichtet werden (...) das ist sehr heikel“*. Aufwandsentschädigungen für die freiwillig Tätigen können nicht gezahlt werden. Statt dessen gibt es eine jährliche *„Danksagungs-Veranstaltung“* und besonders Aktive werden mit einem *„Büchergutschein“* prämiert.

Für die Vortragenden der LÖWENakademie steht ein Honorar von 60 DM zur Verfügung. Bei der geringen Vergütung *„muss man nehmen, was man bekommt“* – dennoch konnten wiederholt prominente Personen der Region als Referenten gewonnen werden. Viele Gäste verzichten auf ihr Entgelt oder spenden es dem Verein – dies gehört zu den *„schönen Erfahrungen“* der hauptamtlichen Programmgestalterin. Wie bereits erwähnt, ist das Themenspektrum breit – es sprechen sowohl Wissenschaftler als auch Schauspieler oder Hobbysammler. Mitglieder des Vereins gehören eher selten zu den Rednern. Im Anschluss an den Vortrag wird üblicherweise eine Diskussionsrunde eröffnet.

Die LÖWENakademie findet jede Woche zur gleichen Zeit<sup>24</sup> am gleichen Ort statt. Der Hauptveranstaltungsraum – *„die gute Stube“*, die *„selbst hergerichtet“* wurde – befindet sich zusammen mit weiteren Kurs- und Verwaltungsräumen auf einer Etage

---

<sup>24</sup> Die LÖWENakademie findet am Nachmittag statt. Zu den Regeln des Vereins zählt, dass alle Veranstaltungen vor 17.00 Uhr enden.

im 'Haus der Demokratie'<sup>25</sup>. 1992 mieteten die GRAUEN LÖWEN diese Räumlichkeiten sehr kostengünstig an: *„Wir könnten in einem anderen Gebäude nicht existieren“*. Seitdem das Gros der Veranstaltungen dort erfolgt, hat sich auch der Mitgliederbestand stabilisiert. *„Es macht viel aus, dass es eine Adresse gibt, zu der man hingehen kann“*. Zweifelsohne trägt auch die konsequente Werbung zum langsamen Anstieg der Besucherzahlen bei. Das Veranstaltungsprogramm der GRAUEN LÖWEN wird beinahe täglich in den Regionalzeitungen *„außer der Bild-Zeitung“* kostenlos inseriert. Jeden Monat werden 450 Informationshefte gedruckt, in denen neben dem Veranstaltungsankündigungen wichtige Nachrichten und Hinweise aus dem allgemeinen Seniorenbereich oder dem internen Vereinsleben veröffentlicht sind. 400 Exemplare werden an die Mitglieder, das Rathaus sowie Multiplikatoren verschickt, z.B. Arztpraxen und Apotheken.

Die Kosten für Werbung, Honorare, Mieten etc. sind durch verschiedene Einnahmen gedeckt. Zu den Mitteln der öffentlichen Hand addieren sich Teilnahmegebühren, Mitgliedsbeiträge und Spenden. Mitglieder des Vereins zahlen derzeit 9 DM pro Monat, wenn das Einkommen über 2.000 DM liegt. Ansonsten sind Beitragsminderungen, in Fällen sozialer Härte auch Beitragsbefreiungen möglich. Nachweise oder Bescheinigungen für Ermäßigungen werden nicht gefordert. *„Wir haben den Eindruck, dass das Klima im Verein so ist, dass eher etwas zuviel bezahlt wird als zu wenig (...) die paar die uns betrügen, die bringen uns nicht ins Grab“*. Die Gebühr berechtigt die Mitglieder, an allen Veranstaltungen kostenlos teilzunehmen. Nur in Ausnahmefällen, z.B. bei Exkursionen oder Reisen, sind weitere Beiträge zu entrichten. Vereinsfremde müssen hingegen für den Besuch der Einzelveranstaltungen bezahlen; für eine Teilnahme an der LÖWENakademie sind z.Z. 3 DM zu entrichten. In Verbindung mit dem zehnjährigen Jubiläum des Vereins konnten einige Spenden und Sponsorengelder eingeworben werden. Bei diesen Einnahmen handelt es sich jedoch um sehr bescheidene Summen, was aber den *„Vorteil“* hat, *„an niemanden gebunden zu sein“*.

Kooperationsbeziehungen bestehen mit einzelnen Senioreneinrichtungen und -gruppierungen vor Ort. Die Zusammenarbeit umfasst den wechselseitigen Informationsaustausch, die gelegentliche Raumnutzung und sporadische Gemeinschaftsveranstaltungen. Die GRAUEN LÖWEN gehören zu den bekannten und gewichtigen Seniorenvereinen bzw. -institutionen in Leipzig.

### *Teilnehmende*

Eine Angabe der Anzahl der Vereinsmitglieder wird unpräzise gehalten: *„Über die Mitgliederzahl sprechen wir nicht (...) wenn wir sagen könnten 300, aber das schaffen wir im Moment nicht. Wir sind also ein kleiner Verein“*. Allerdings sind Teilnehmerzahlen bekannt. So gab es im letzten Jahr 49 Veranstaltungen der LÖWENakademie, die

---

<sup>25</sup> Das Haus der Demokratie ist eine Leipziger Institution, in der mehr als 30 Vereine und Organisationen untergebracht sind.

von insgesamt 2.079 Personen besucht wurden<sup>26</sup>. Schätzungsweise zehn Prozent dieser Besucher sind keine Vereinsmitglieder. Ansonsten – „beim Musikzirkel und Kultur“ – ist etwa ein Drittel Gäste anwesend. Die LÖWENakademie hat einen festen Teilnehmerstamm, es gibt jedoch auch „Spezialisten, die nur zu bestimmten Themen kommen“. Genauere Aussagen über die Teilnehmenden konnten nicht getroffen werden. Der Frauenanteil wurde im Fragebogen mit 80 Prozent angegeben, im Interview auf 90 Prozent korrigiert. An der hospitierten Veranstaltung nahm – neben knapp 50 Frauen – allerdings nur ein Mann teil. Die Mehrheit der Vereinsmitglieder ist älter als 70 Jahre. Die über 80jährigen werden als die „aktivsten“ Besucher beschrieben: „Wir haben zwar nicht so sehr viele, aber die sind fast immer alle da (...) denn wer sich so lange am Leben hält, muss ein aktives Leben haben“. Von den 60 bis 70jährigen würden viele bloß Beiträge bezahlen, jedoch passiv bleiben. Nur etwa 100 Mitglieder nutzen in irgendeiner Form das Veranstaltungsprogramm des Vereins. Nach Auskunft der hauptamtlichen Mitarbeiterin kommt der überwiegende Teil des Publikums aus der naheliegenden Umgebung. Die drei interviewten Besucherinnen waren jedoch alle aus anderen Stadtteilen mit den Nahverkehrsmitteln angereist. Einhellig wurde von ihnen das Programm der LÖWENakademie gelobt – es wäre das „beste Angebot, das in Leipzig besteht“.

#### 2.4 Die Alten-Akademie Nürnberg e.V. (AAK)

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1991
Bildungsangebot:	Kunst, Literatur, Geschichte, Politik, Fremdsprachen
Angebotsformen:	Vortragsreihen, Kurse, Gesprächskreise, Exkursionen, Reisen
Sonstige Angebote:	Konzerte, Matineen, Gymnastik
Größe:	z.Z. 1.700 Mitglieder in der Kartei
Besonderheit:	enge Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule

#### *Entstehungsgeschichte*

Die Alten-Akademie in Nürnberg gehört mit ihrer knapp zehnjährigen Geschichte schon zu den älteren und bewährten Einrichtungen. Die Idee für diese Akademie und auch die ersten Aktivitäten für deren Verwirklichung gingen vom damaligen Leiter des Bildungszentrums<sup>27</sup> in Nürnberg aus. Es war die Intention, dem Bildungszentrum, das bis dato kein eigenes zielgruppenspezifisches Programm für ältere Menschen offerier-

<sup>26</sup> 1999 wurden 571 Einzelveranstaltungen (einschließlich „Geburtstagsplausch“ und „Kartenspiele“) durchgeführt, an denen 6.454 Personen teilnahmen.

<sup>27</sup> Bei dem Bildungszentrum in Nürnberg handelt es sich um die dort ansässige Volkshochschule.

te, eine selbständige und selbstorganisierte Seniorenbildung zuzuordnen, um indirekt das eigene Angebotsspektrum erweitern zu können. Das Heidelberger Modell – die enge Kooperation zwischen der dortigen Volkshochschule und der Akademie für Ältere – galt dabei als Leitbild. Es wurde von Anbeginn auf deren Erfahrungen und Kenntnisse rekurriert<sup>28</sup>.

Über eine groß angelegte Werbeaktion konnten im Winter 1990 Seniorinnen und Senioren für eine aktive Mitgestaltung gefunden werden. Nach nur wenigen Treffen der recht zahlreichen Interessenten wurde im Februar 1991 der Verein 'Alten-Akademie Nürnberg' ins Leben gerufen. 48 Personen gehörten zu den Gründungsmitgliedern, Vorsitzende des Vereins war eine ehemalige Stadträtin<sup>29</sup>. Im Anschluss wurde ein Kooperationsvertrag mit dem Bildungszentrum ausgearbeitet und geschlossen, der bis heute Gültigkeit hat.

Die Suche nach ehrenamtlichen Dozenten gestaltete sich schon in der Anfangszeit wenig problematisch, da zu den Gründungsmitgliedern mehrere Pädagogen zählten. Aus deren beruflichen Netzwerken rekrutiert sich bis heute ein Großteil der Lehrkräfte. Im Sommer 1991 konnte das erste „bescheidene“ Semesterprogramm angeboten werden. Über die Jahre gab es sukzessive eine „Niveauerhöhung“ und den Ausbau des Programms. Gegenwärtig hat die Alten-Akademie wohl das profilierteste zielgruppenspezifische Bildungsangebot der Stadt Nürnberg.

### *Kooperationspartner*

Das Bildungszentrum Nürnberg ist formal ein Kooperationspartner der Alten-Akademie, erbringt jedoch umfassende Leistungen, die üblicherweise eine Trägereinrichtung gewährt. (Die direkte Trägerschaft wurde nie in Erwägung gezogen, da dies nicht dem Heidelberger Vorbild entspricht.) Diese Konstellation, deren genauer Modus in einem Kooperationsvertrag fixiert ist, bietet der Alten-Akademie Vorteile. Sie partizipiert am Know-how der etablierten Bildungseinrichtung, kann aber weitgehend ihre Eigenständigkeit wahren. Insbesondere in der Aufbauphase war die Unterstützung durch das Bildungszentrum grundlegend – z.B. konnten Organisationsstrukturen und verwaltungstechnische Abläufe nach Bedarf übernommen, sowie die vorhandenen Räumlichkeiten und Lehrmaterialien kostenlos genutzt werden. Als gewisser Ausgleich ist in diesem Arrangement vorgesehen, dass die jeweilige Leitungsperson des Bildungszentrums einen Vorstandssitz im Akademieverein innehat und insofern eine potentielle Einflussnahme vorhanden ist. Gleichwohl ist offensichtlich, dass der Alten-

---

<sup>28</sup> Wie bereits erwähnt, war der Leiter der Akademie für Ältere in Heidelberg in ganz Deutschland aktiv, um die 'Akademie-Idee' weiterzutragen. Auch in Nürnberg wurde dabei „missioniert“.

<sup>29</sup> Die erste Vorsitzende starb im selben Jahr. Die damalige Schriftführerin des Vereins stand als Interimsvorsitzende zur Verfügung – sie begleitet noch heute dieses Amt und ist damit gleichzeitig die Leiterin der Alten-Akademie. Mit ihr und ihrem derzeitigen Stellvertreter, der auch als ehrenamtlicher Dozent arbeitet, wurden die Expertengespräche geführt.

Akademie Privilegien zugestanden werden, die keinesfalls selbstverständlich sind, sondern sich nur dadurch erklären lassen, dass die ursprüngliche Initiative für deren Gründung vom späteren Kooperationspartner ausging<sup>30</sup>.

Die Zusammenarbeit der beiden Einrichtungen verlief bislang ohne nennenswerte Konflikte. Die vertraglich festgelegte mietfreie Nutzung der Räumlichkeiten konnte trotz der Privatisierung eines wichtigen Gebäudes aufrechterhalten werden. Die beiden Häuser des Bildungszentrums, in denen auch die Veranstaltungen der Alten-Akademie stattfinden, liegen im Altstadt kern von Nürnberg und sind gut mit den Nahverkehrsmitteln zu erreichen. Der Alten-Akademie steht ein Raum für den verwaltungstechnischen Bereich im Hauptgebäude zur Verfügung. Die Unterrichtsräume werden nach Absprache zugeteilt, der Bedarf des Bildungszentrums hat dabei allerdings Vorrang. Dies hat u.a. zur Folge, dass die Alten-Akademie keine Veranstaltungen am Wochenende anbieten kann<sup>31</sup>.

Mittlerweile offeriert auch das Bildungszentrum Veranstaltungen und Kurse speziell für ältere Menschen, z.B. Sprachkurse sowie Gedächtnistraining, und so ergeben sich einige Überschneidungen mit dem Akademieprogramm. Die Angebote des Bildungszentrums werden – im Unterschied zur Alten-Akademie – von „*Fachkräften*“ geleitet, die entsprechenden Gebühren liegen auch deutlich höher. Bezüglich der Computerkurse für Senioren hat das Bildungszentrum eine Monopolstellung, da die Alten-Akademie nicht über die Mittel verfügt, um eigene Hardware zu finanzieren oder Nutzungsgebühren an das Bildungszentrum abzuführen.

Dass es bei diesen Voraussetzungen gelegentlich auch zu Rivalitäten zwischen den Einrichtungen kommt, scheint eigentlich unvermeidlich. Es wird allerdings mit Nachdruck von Seiten der Akademieleiterin behauptet, dass „*keine Konkurrenz*“ bestehe. Aufgrund der Satzung des Vereins gibt es prinzipiell die Möglichkeit, einen weiteren Kooperationspartner oder Träger für die Alten-Akademie zu gewinnen. Doch eine solche Variante erscheint derzeit weder interessant noch akzeptabel – „*das bringt uns nichts*“. Die momentane Unterstützung ist ausreichend und soll nicht ausgeweitet werden.

---

<sup>30</sup> Die Leistungen des damaligen Leiters des Bildungszentrums und eigentlichen 'Gründungsvaters' der Alten-Akademie werden noch heute kontrovers diskutiert – zu seiner Zeit gab es „*noch Visionen*“, allerdings wurden „*rote Zahlen geschrieben*“.

<sup>31</sup> Die sonntäglichen Veranstaltungen finden im Konservatorium statt. Dafür wird keine Raummiete fällig, dies gilt ebenfalls für die Weihnachtskonzerte, die in einer naheliegenden Kirche veranstaltet werden. Zu den weiteren Lernorten zählt noch ein Schwimmbad, in welchem die wöchentliche Wassergymnastik angeboten wird. Wegen der hohen Mietforderungen ist der Bestand dieses Kurses gefährdet.

## Konzept und Arbeitsweise

Orientiert an dem Heidelberger Akademiemodell zählte von Anbeginn die Ehrenamtlichkeit zu den Grundsätzen der Alten-Akademie in Nürnberg. Sowohl die Programmgestaltung und die Unterrichtsführung als auch die Verwaltung und die Werbung beruhen auf freiwilligem Engagement. Waren es im ersten Semester nur etwa 15 ehrenamtliche Dozenten, verfügt die Akademie heute über einen Referentenstamm von über 100 Personen, von denen rund drei Viertel aktiv in das jeweilige Semesterprogramm eingebunden sind. Darüber hinaus gibt es etliche Künstler, die sich immer wieder für Matineen und Konzerte engagieren lassen. Bei den Dozenten handelt es sich in erster Linie um ehemalige Pädagogen, auch ansonsten sind es fast ausschließlich Akademiker. Personen mit früherer Lehrtätigkeit werden bevorzugt verpflichtet: *„Diese Leute müssen sich nicht mehr vorbereiten (...) viele Hobbyleute können nicht reden“*. Die Teilnehmerzahlen gelten häufig als Maßstab für die Qualität der Veranstaltungen bzw. der Referenten: Schlecht besuchte Kurse oder Vorträge sind entweder thematisch uninteressant oder unzulänglich geleitet und werden deshalb aus dem weiteren Programm gestrichen.

Die ehrenamtlichen Dozenten werden gewöhnlich per Schneeballsystem geworben, einige Interessenten kommen planmäßig auf die Alten-Akademie zu, spezielle Experten werden gezielt angesprochen. Grundsätzlich sind keine Honorare vorgesehen. Nur im Einzelfall sollen Kosten für Lehrmaterialien oder Fahrkarten erstattet werden. Die meisten ehrenamtlichen Referenten halten einige wenige Vorträge pro Semester. Selten finden sich Dozenten bereit, wöchentlich zu unterrichten. Dieser Umstand ist vor allem für den Fremdsprachenbereich ein Dilemma. In Ausnahmefällen, d.h. bei besonders starker Nachfrage, werden Honorarkräfte beschäftigt.

Das Prinzip der Ehrenamtlichkeit hat noch eine andere Schwachstelle hinsichtlich des Angebotspektrums: Inhaltliche Schwerpunkte sind nicht systematisch planbar. *„Ich kann nicht sagen, ich möchte das, sondern ich muss warten, was krieg ich so rein“*. So fehlen derzeit Lehrkräfte für psychologische und religionsgeschichtliche Themen.

Die ehrenamtlichen Lehrenden gehören nach den bisherigen Erfahrungen äußerst selten zu den Teilnehmenden. Vermutlich unterstützt die konventionelle Unterrichtsgestaltung<sup>32</sup>, die in der Alten-Akademie üblich ist, die Trennung der Gruppen: Die

---

<sup>32</sup> Es wurden zwei Veranstaltungen hospitiert. Die eine – ein Vortrag zur Literatur des vergangenen Jahrhunderts – war im Stil einer Vorlesung gehalten. Die andere Veranstaltung zum Thema Politik fand hingegen in einer recht lebendigen, alltagsnahen Weise statt. Die Teilnehmenden konnten Diskussionsthemen vorschlagen und wurden vom Dozenten immer wieder in das Gespräch eingebunden. Spätere Nachfragen ergaben, dass diese Art der Unterrichtsführung nur in diesem einen Kurs der Alten-Akademie gebräuchlich ist. Diese Kursgestaltung – *„ich muss nach dem Hebammenprinzip arbeiten“* – wurde zum Teil sogar gegen den Willen der Teilnehmenden von der Lehrkraft durchgesetzt. Etwa 30 Prozent der früheren Teilnehmenden (knapp zehn Personen), die die konsumierende Einstellung nicht aufgeben wollten, blieben letztlich dem Kurs fern.

strikte Unterscheidung zwischen Experten und Laien führt zur distinktiven Abgrenzung der 'Fachleute'.

Über die Motive der ehrenamtlichen Dozententätigkeit kann nur spekuliert werden. Es wird angenommen, dass einige Frühpensionäre „*froh sind, endlich wieder eine persönliche Aufgabe*“ zu haben und mit einer derartigen Tätigkeit dem Bedürfnis nach „*Selbstdarstellung*“ genüge getan werden kann. Damit lässt sich aber sicher nicht erschöpfend klären, warum die Alten-Akademie in Nürnberg offenbar mühelos ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen findet.

Die Geschäftsstelle der Alten-Akademie, die dreimal in der Woche geöffnet hat, ist ebenfalls ehrenamtlich organisiert. Über die Zeit hat sich eine feste Gruppe von acht Frauen gebildet, die diesen Bereich managt – dazu gehören z.B. der Verkauf der Akademie-Pässe, die Verschickung der Semesterprogramme und die allgemeine Information. Alle übrigen Aufgaben – die Programmgestaltung, die Erstellung des Programmheftes, die Koordination, die Abrechnung, die Werbung etc. – werden schon seit Jahren von der ehrenamtlichen Akademieleiterin erledigt. Der Erfolg der Alten-Akademie ist in beträchtlichem Maße ihrem außergewöhnlichen Einsatz und Enthusiasmus zu verdanken<sup>33</sup>. Dieses herausragende Einzelengagement birgt für die Akademie als Institution jedoch auch Gefahren. Im Falle eines Rücktrittes der derzeitigen Leiterin scheint die Kontinuität der Arbeit stark gefährdet und eine Zäsur unvermeidlich. Es ist fraglich, ob sich künftige Amtsnachfolger – für die es bislang keine Kandidaten gibt – für ein solch extensives Arbeitspensum verpflichten lassen.

Das Programm der Alten-Akademie ist über die Jahre umfangreicher und vielfältiger geworden. Momentan gehören zu den Angebotsschwerpunkten – in Abhängigkeit von den verfügbaren Lehrkräften – die Bereiche Kunst, Literatur, Geschichte und Politik. Zu diesen Themen gibt es zumeist verschiedene Vortragsreihen und einzelne feste Gesprächskreise. So existiert z.B. seit etwa neun Jahren ein konstanter Zirkel, der sich ausschließlich mit dem Werk Goethes beschäftigt. Auch innerhalb des Fremdsprachenunterrichtes haben sich stabile Gruppen gebildet und manche Exkursionen gestalten sich geradezu als „*Familienfahrten*“. Die Entwicklung beständiger Bekanntschafts- und Freundeskreise erfährt ausdrückliche Unterstützung und gehört zu den programmatischen Zielsetzungen der Alten-Akademie.

Der Reisesektor wurde aufgrund der enormen Nachfrage in den letzten Jahren ausgebaut. Dass es sich dabei nicht etwa um „*Kaffeefahrten*“ handelt, wird betont. „*Musikalische Sachen*“ und einige medizinische Referate finden große Resonanz; weniger gut kommen Veranstaltungen zu „*alterstypischen Gebrechen*“ und mit naturwissenschaftlichen Inhalten beim Publikum an. Erfahrungsgemäß sind die

---

<sup>33</sup> Im Interview stellte die Akademieleiterin ihren Einsatz keineswegs heraus; sie machte auch keine Angabe über die aufzuwendende wöchentliche Arbeitszeit. Ihr Stellvertreter vermutet, dass sie mindestens drei volle Arbeitstage pro Woche für die Akademie investiert. Ihr uneigennütziges Engagement für die Einrichtung erklärt er sich folgendermaßen: „*Sie brennt dafür (...) es ist ihr Leben*“.

Vorträge in den Sommermonaten nur spärlich besucht: „*Wenn es heiß ist, (...) dann stehen viele Vortragende vor leeren Reihen*“. Und auch generationsübergreifende Projekte werden schlecht angenommen: „*Es bringt wohl nicht das, was man sich politisch erhofft*“.

Wochentags können meist ein Vormittags- und ein Nachmittagsvortrag offeriert werden. Nach Möglichkeit sollen keine Veranstaltungen parallel stattfinden. Die Exkursionen und Konzerte werden vorzugsweise am Wochenende angeboten. Das Veranstaltungsjahr ist in Sommer- und Wintersemester unterteilt, dazwischen liegen einmonatige Ferien- bzw. Schließungszeiten. Die Verwendung universitären Vokabulars ist ansonsten folgenlos – weder können Studiengänge absolviert noch Abschlüsse erzielt werden.

Zu den Maximen der Alten-Akademie zählte von Anbeginn auch eine besonders günstige Gebührengestaltung. In Anlehnung an das ursprüngliche Heidelberger Modell<sup>34</sup> wurde eingangs ein einmaliger Mitgliedsbeitrag von 5 DM erhoben. Binnen kurzem musste allerdings aus Kostendeckungsgründen ein Jahresbeitrag von 10 DM gefordert werden. Derzeit beträgt der Preis für den Akademie-Pass 20 DM. Damit können alle Veranstaltungen eines gesamten Studienjahres (Reisen und Exkursionen ausgenommen) besucht werden. Da die Gültigkeit des Akademie-Passes nur schwerlich zu kontrollieren ist, und es sich letztlich auch um ein freiwilliges Entgelt handelt, ist die Zahlungsmoral der Teilnehmenden aber offenbar nicht sehr hoch.

Eine Erhöhung der Gebühren ist mittelfristig nicht vorgesehen, da auch die Ausgaben nicht steigen sollen. Die Porti für die Verschickung der Semesterprogramme wurden schon immer von der Stadt getragen; die entsprechenden Druckkosten sind mit Werbung und persönlichen Spenden finanziert – „*das ist das Unangenehmste der Arbeit (...) dieses Bitten*“.

Die Gesamtauflage der Programmhefte beträgt gegenwärtig 3.500 Stück. 1.700 Exemplare werden verschickt, die restlichen Prospekte liegen im Bildungszentrum und im Seniorenamt aus. Überdies werden alle Veranstaltungen der Alten-Akademie kostenlos in einer Nürnberger Wochenbeilage der Tageszeitungen annonciert. Trotzdem ist nach Ansicht der Akademieleiterin der Bekanntheitsgrad der Einrichtung „*leider nicht so sehr groß*“. Neue Interessenten werden überwiegend durch Mundpropaganda geworben.

An einer Zusammenarbeit mit weiteren Bildungs- oder Senioreneinrichtungen besteht zur Zeit wenig Interesse. Mit der Heidelberger Akademie existiert kein Austausch

---

<sup>34</sup> Die ursprüngliche Gebührenordnung der Akademie für Ältere in Heidelberg sah einen einmaligen Beitrag – quasi eine Gebühr auf Lebenszeit – für alle Teilnehmenden vor. Aufgrund der Finanzierungsschwierigkeiten musste dieses System einige Jahre später wieder aufgegeben und ebenfalls zu einem jährlichen Entgelt übergegangen werden (vgl. Abschnitt 2.2).



mehr, der Kontakt mit einer englischen Seniorenuniversität hat sich ebenfalls überlebt. Auch mit Einrichtungen der Region gibt es keine engere Verbindung, nur die Programme anderer Seniorenbildungsanbieter werden aufmerksam beobachtet.

Die Namensgebung der Akademie wird bis heute als „*blöde Idee*“ bezeichnet und immer wieder neu diskutiert. Zum Gründungszeitpunkt war der bevorzugte Titel ‘Seniorenakademie’ schon von der Nürnberger Caritas und ‘Akademie für Ältere’ von Heidelberg besetzt. Die Bezeichnung ‘Alten-Akademie’ schien ein Kompromiss zu sein, fand aber im Grunde genommen – sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Lehrenden – keine Akzeptanz. Vor ein paar Jahren wurde eigens dazu eine Umfrage geführt. Die Mehrzahl der Interviewten fand den Namen „*schlecht und diskriminierend*“. Mangels besserer Vorschläge setzte sich die Abkürzung ‘AAK’ durch und wurde ein „*gewisses Markenzeichen*“. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist die Namensdiskussion wieder hochaktuell, da eine jüngere Zielgruppe angesprochen werden soll, die sich vermutlich nicht mit der Einrichtungsbezeichnung identifizieren kann.

#### *Teilnehmende*

Eine genaue Angabe der Besucherzahlen ist nicht möglich, da der Erwerb eines Akademie-Passes kein Garant für die faktische Teilnahme darstellt. Ebenso wenig lässt sich klären, wie viele Veranstaltungen einzelne Personen belegen. Derzeit werden 1.700 Adressen in der Kartei geführt. Mit einem jährlichen Zuwachs von 200 bis 300 „*Neuzugängen*“ wird gerechnet, etwa 100 Personen scheiden pro Jahr wegen Krankheit oder Tod aus.

Die Alten-Akademie in Nürnberg führt keine Teilnehmerstatistiken, daher handelt es sich bei den diesbezüglichen Auskünften lediglich um Schätzungen. Der Frauenanteil wird mit 80 Prozent angegeben und ist damit vermutlich etwas niedriger als in der Anfangszeit. Heute besuchen mehr Ehepaare die Einrichtung, früher waren es vor allem alleinstehende Frauen. Die Teilnehmenden sind vornehmlich zwischen 66 und 75 Jahre alt. In letzter Zeit sind einige jüngere Personen dazugekommen, die zu der dringend gesuchten bzw. umworbenen Zielgruppe gehören. Für den Nachwuchs werden vor allem „*Frühverrentete*“, „*junge Alte*“ bzw. „*aktive Senioren*“ gewünscht – die untere Altersgrenze liegt laut Vereinssatzung bei 58 Jahren. Das Nachfrageklientel setzt sich vermutlich aus „*vielen Akademikern*“ und Angehörigen der „*klassischen, bildungsgewohnten Mittelschicht*“ zusammen. Es gibt einige sehr emsige Besucher – „*die könnten ihr Bett hier aufstellen (...) die rennen zu allem*“. Ansonsten wird die Mehrheit des Publikums als eher passiv – im Sinne einer konsumierenden Anspruchshaltung – charakterisiert: „*Die Leute wollen unterhalten werden (...) die wollen eigentlich nichts selber arbeiten*“. Allein die Sprachkurse und der politische Gesprächskreis sind für die „*aktiven Senioren*“, für „*die, die was machen wollen*“.

Von den interviewten Teilnehmern und Teilnehmerinnen wird das Programm der Alten-Akademie sehr geschätzt. Im Verhältnis zu den anderen Angeboten in der Stadt

sind es die „*spottbilligen Preise*“, die günstige Verkehrsanbindung, die „*angenehmen*“ Veranstaltungszeiten und -räume, die die Einrichtung auszeichnen.

## 2.5 Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow

Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V. ist ein überregionaler Verein mit Geschäftsbereichen in Neuruppin, Eberswalde und Teltow<sup>35</sup>. An allen drei Standorten mit jeweils mehreren Außenstellen wird gemeinsam ein Projekt realisiert, das sich schwerpunktmäßig auf die Bildung älterer Arbeitsloser über 50 Jahre konzentriert, und zwar mit dem Ziel der Re-Integration in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus sind in den Niederlassungen spezifische regionale Projekte und Bereiche entstanden. Im Stützpunkt Teltow mit der Nebenstelle Ludwigsfelde wurde ein umfangreiches Bildungsprogramm für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase geschaffen. Ausschließlich dieses Angebot in Teltow war Gegenstand der Fallstudie<sup>36</sup>.

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1992
Bildungsangebot:	Politik, Geschichte, Recht, Computeranwendung, Fremdsprachen
Angebotsformen:	Vortragsreihen, Einzelveranstaltungen, Exkursionen, Reisen und Kurse
Sonstige Angebote:	Sommerakademie, individuelle Beratung
Größe:	z.Z. ein Kreis von ca. 200 Personen
Besonderheit:	Korrespondenz von Senioren- und beruflicher Bildung

### *Entstehungsgeschichte*

Die Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow offeriert seit Herbst 1992 ein Bildungsprogramm für Menschen ab 50 Jahre, die aus dem Arbeitsprozess ausscheiden muss-

---

<sup>35</sup> Die Akademie 2. Lebenshälfte ist 1992 auf Initiative von Betroffenen aus verschiedenen Beschäftigungsgesellschaften des Landes Brandenburg entstanden. Drei Arbeitsfördergesellschaften, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Neuruppin (BeQua), das Ökologische Bildungs-, Beschäftigungs- und Forschungswerk Brandenburg e.V. (ÖBBB) und die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung Teltow e.V. (GWRT), übernahmen die Trägerschaft und die Anschubfinanzierung des Pilotprojektes. Weitere Finanzierungen wurden vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg und durch den Europäischen Sozialfond gewährt. 1994 erfolgte die Gründung des Vereins 'Akademie 2. Lebenshälfte'. Dieser Verein ist heute – aufgrund des wirtschaftlichen Zusammenbruchs der drei Arbeitsfördergesellschaften – der einzige Träger der Akademie. Gegenwärtig gibt es etwa 15 Vereinsmitglieder, die größtenteils aus den Leitungsteams der drei regionalen Stützpunkte kommen.

<sup>36</sup> Das Expertengespräch wurde mit der Leiterin des Stützpunktes Teltow geführt.

ten<sup>37</sup>. Das Besondere – und anfänglich sehr Umstrittene – dieses Angebotes ist, dass die Veranstaltungen zwar kostenlos, aber auch ohne anderweitige Bezüge von den Arbeitslosen in Anspruch genommen werden können. Vergütungen, wie sie z.B. in Verbindung mit Umschulungen oder Weiterbildungen vom Arbeitsamt üblich sind, sind nicht mit der Teilnahme verbunden, auch verlängert sich durch eine Teilnahme der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht. *„Bei uns gab es gar nichts anderes als Bildung und auch nicht unter Zwang, sondern ganz freiwillig“*. Das Kursangebot, das an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes orientiert ist, hatte jedoch von Beginn an starken Zulauf. Zu den Interessenten zählten großenteils Vorruheständler und Bezieher von Altersübergangsgeld. Die Themenreihen des ersten Jahres, 'Recht', 'Betriebswirtschaft' und 'Psychologie', wurden von etlichen Teilnehmenden nacheinander besucht, so dass sich feste Kreise bildeten. *„Viele sind einfach so dabei geblieben, wegen der Gemeinschaft und Gemeinsamkeit und haben alles hintereinander gemacht (...) Wir hatten anfangs drei Gruppen am Stützpunkt und die wurden über die Zeit stabil“*.

Nach dem Abschluss der Kurse gab es reichlich Nachfragende, die an dem Fortbestand der Lerngruppen interessiert waren. Dies war der Impuls, ein neues Angebot zu kreieren: *„Nach einem Jahr, als alle Kurse abgegrast waren, und es darum ging dies neuen Leuten anzubieten, war die Nachfrage der ersten Generation sehr groß (...) da ist die Idee entstanden, wir versuchen für diesen Kreis regelmäßig eine Veranstaltung anzubieten“*. Zusammen mit potentiellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen entwickelte die hauptamtliche Leitung einen Veranstaltungszyklus unter der Voraussetzung, dass weder Honorare noch Gebühren anfallen. Ab Sommer 1993 bot die Akademie 2. Lebenshälfte unter dem Titel 'Mittwochstreff' wöchentlich einen Vortrag oder eine Exkursion für diese Zielgruppe an. Bevorzugte Themen waren schon damals Geschichte, Politik und Recht. Aufgrund der starken Resonanz wurde das Programm von Jahr zu Jahr erweitert und in gewisser Weise professionalisiert. Zusätzliche Gelder konnten eingeworben werden, und damit ließen sich bestimmte inhaltliche Schwerpunkte ausbauen. Mittlerweile hat sich dieses Bildungsangebot fest etabliert und prägt maßgeblich das Profil der Akademie.

### *Trägerschaft*

Die Seniorenbildung entwickelte sich dank der steigenden Nachfrage und des hohen Engagements der hauptamtlichen Leiterin von einem anfänglich eher unbedeutenden Nebenzweig zu einem gewichtigen Arbeitsbereich der Einrichtung. Dieser Sektor ist integraler Bestandteil des Gesamtangebotes der Akademie 2. Lebenshälfte.

Die Möglichkeit, das Seniorenprogramm selbständig und unabhängig zu managen, besteht bislang nicht, wird aber auch nicht angestrebt. Dies ist sowohl der unzulänglichen Finanzierungssituation als auch der gewachsenen Organisationsstruktur der Einrichtung geschuldet. So wird die berufliche Bildung generell besser und beständiger

---

<sup>37</sup> In Teltow, eines der Elektronikzentren der ehemaligen DDR, wurden nach der Wende drei Betriebe geschlossen und damit etwa 8.000 Menschen arbeitslos.

als die Altersbildung mit öffentlichen Geldern gefördert<sup>38</sup>, d.h. die Kontinuität des Seniorenprogramms ist gewissermaßen auch durch 'artfremde' Zuwendungen gewährleistet. Beispielsweise sind Miet-, Telefon- und Personalkosten mit den Mittel für die berufliche Bildung gedeckt, wovon das Seniorenangebot profitiert, obgleich finanzielle Zuwendungen und die damit verbundenen Abrechnungen der beiden Ressorts der Akademie strikt getrennt sind. Auch der Umstand, dass das gesamte Bildungsangebot von Beginn an hauptamtlich organisiert wird, spricht eher gegen eine mögliche Eigenständigkeit des Seniorenbereiches, die allein durch ehrenamtliche Tätigkeit realisiert werden könnte. Es haben sich Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten eingeschliffen und dadurch Selbstverständlichkeiten wie auch Anspruchshaltungen herausgebildet, die nicht einfach aufgebrochen werden können. Die Trennung zwischen den Anbietenden und den Nachfragenden hat sich verfestigt.

Die Personalstruktur der Akademie 2. Lebenshälfte verändert sich entsprechend den jährlichen Zuwendungen. Neben der Leitungsstelle – die allerdings über den gesamten Zeitraum des Bestehens der Einrichtung stabil blieb – sind es zwischen ein bis vier Arbeitsplätze, die durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) finanziert werden. Auch dem Seniorenprogramm war zwischenzeitlich eine eigene ABM-Stelle zugeordnet. Zur Zeit gibt es drei Stellen für die Organisation der gesamten Akademiearbeit. Dabei verteilt sich der Arbeitsaufwand für den Seniorenbereich – nach Auskunft der Leiterin – folgendermaßen: Etwa 10 Prozent ihrer Arbeitszeit, 30 Prozent einer ABM und weitere 50 Prozent der Stelle für Öffentlichkeitsarbeit müssen für das Ressort aufgewendet werden. Der durch die Förderungsart bedingte häufige Personalwechsel hat offenbar positive Auswirkungen auf die Programmgestaltung für den Seniorenbereich: *„Fast alle ABM haben ihre Farbe eingebracht (...) da haben Leute mit ihrer Art auch bestimmtes Klientel angezogen mit ihren Themen, die sie entwickelt haben“*. Momentan läuft mit großem Erfolg eine Veranstaltungsreihe zur Stadtgeschichte, die einer der Stelleninhaber – ein passionierter „Hobbyhistoriker“ – konzipierte und nun auch leitet.

Die Überschneidungen der beiden Arbeitsschwerpunkte der Akademie 2. Lebenshälfte betreffen nicht nur den Teilnehmerkreis, den Finanz- und den Personalbereich, sondern auch die Räumlichkeiten. Die Akademie ist in einem sanierten Industriegewerbehof untergebracht. Das Gebäude liegt am Rande eines Einkaufszentrums direkt an einer Bushaltestelle. Der Bus verkehrt viertelstündlich von und nach Potsdam – von dort kommt knapp ein Drittel der Teilnehmenden. Privatfahrzeuge werden allerdings von den Besuchern bevorzugt – sicher auch wegen der teuren Fahrtkosten von derzeit 7 DM. Die Immobilie gehört der Stadt Teltow, die diese Räumlichkeiten zu Vorzugs-

---

<sup>38</sup> Dies bedeutet nicht, dass die öffentliche Bezuschussung der Akademie bisher unproblematisch verlief. Es besteht generell *„eine permanente Suche nach Finanzierungen“*. Auch für die kommenden Jahre sind die Gelder knapp. Für den Fall, dass jegliche Zahlungen ausbleiben, gibt es für das Seniorenprogramm einen *„Katastrophenplan“*. Dieser sieht vor, dass sämtliche Arbeiten von den Teilnehmenden *„dann selbst organisiert werden“*. Allerdings bezweifelt die Leiterin der Akademie, dass ein derartig großes ehrenamtliches Engagement aufgebracht werden könnte: *„das wird wohl nichts“*.

preisen an soziale Einrichtungen vermietet. Zu den weiteren Mietern zählen diverse Selbsthilfegruppen und geförderte Projekte. Die Akademie verfügt über zwei einfach ausgestattete Veranstaltungsräume und weitere zwei Geschäftszimmer. Für Großveranstaltungen sind die Räumlichkeiten nicht geeignet – maximal 50 Besucher finden Platz. Ein attraktiverer Standort – bezogen auf Lage und Ausstattung der Akademie – wird gewünscht, ist aber mit den vorhandenen Mitteln nicht zu finanzieren.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Das Bildungsangebot für Senioren der Akademie ist aus der Praxis entstanden und nicht zielbewusst oder systematisch geschaffen worden. Ohne explizite Konzepte oder Vorbilder wurde ein Programm *„aus den eigenen Vorstellungen und Ideen“* mit den vorhandenen Mitteln und Möglichkeiten gestaltet. *„Die Altersbildung ist quasi ein Abfallprodukt der beruflichen Bildung“*. Dieser Entwicklungsprozess – *„das Wachsen von einem ins andere“* – verleiht der Einrichtung ein besonderes Gepräge. Inzwischen – und dies steht in enger Verbindung mit der permanenten Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten – gibt es einen Überschuss an ausgefeilten Projektentwürfen für die Zielgruppe der Senioren: *„Wir haben viele Ideen, aber keine Kapazitäten (...) wir könnten Konzepte aus der Schublade zaubern, wir haben dafür aber keine Leute“*.

Das Prinzip der Teilnehmerorientierung wurde von Anbeginn konsequent befolgt. So gehörte zu den ersten Aktivitäten eine Befragung der potentiellen Teilnehmenden des Seniorenprogramms hinsichtlich ihrer Wünsche und Erwartungen. Zu den überraschenden Ergebnissen zählte, dass das vordergründige Teilnahmemotiv nicht Bildung – wie von den hauptamtlichen Kräften erwartet –, sondern das Bedürfnis nach Kommunikation ist. Diesem Befund wird Rechnung getragen, indem die Aufmerksamkeit auch der *„richtigen Atmosphäre“* gilt. Dazu gehört, dass jederzeit Gesprächs- und Beratungsangebote von hauptamtlicher Seite bestehen. Zudem werden die Veranstaltungen in einem eher informellen Setting durchgeführt. Die hauptamtlich Beschäftigten verstehen ihre Tätigkeit ausdrücklich als *„Dienstleistung bzw. Kundendienst“*. Aus dieser Umfrage ging ebenfalls hervor, dass der Name der Einrichtung weitgehend Akzeptanz findet. Die Titulierung '2. Lebenshälfte' wird sehr positiv erlebt – *„man fühlt sich nicht diskriminiert“*. Den Terminus 'Akademie' hingegen empfinden einige problematisch – als *„zu hoch“*. Deziert abgelehnt wurde die Bezeichnung 'Senior'. Daran hält sich die Einrichtung bis heute; keine Veranstaltung wird mit dieser Anrede ausgeschrieben oder beworben.

Vorzugsweise entscheiden die Interessen und Wünsche der Nachfragenden – die immer wieder erhoben werden – über die angebotenen Bildungsinhalte. Bei der konkreten Umsetzung der Vorschläge wird die direkte Einbeziehung und Einbindung der Teilnehmenden zunehmend angestrebt und forciert. Stärker sollen die Maxime 'Teilhabe' und 'ehrenamtliches Engagement' das Profil des Seniorenprogramms

bestimmen. Trotz verstärkter Werbung, persönlicher Ansprache, einigen Anreizen<sup>39</sup> und individuellen Gestaltungsspielräumen ist die Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit nicht ausgeprägt. *„Die Leute haben Erfahrung und Kompetenz (...) es ist jedoch schwierig (...) nur sehr wenige, die dafür bereit sind, die meisten sind doch eher passiv in der Gestaltung“*. Nur vereinzelt wird die Chance wahrgenommen, Veranstaltungen selbst zu organisieren oder zu leiten. Derzeit sind es zwischen fünf und zehn Personen. Es sind die *„Ausnahmen, die sich aktiv einbringen“*. Zu den häufig übernommenen Tätigkeiten zählen Reisebegleitungen und Exkursionsleitungen.<sup>40</sup>

Auf welche Ursachen das überwiegende Desinteresse an freiwilligem Engagement zurückzuführen ist, bleibt weitgehend unklar. Die Leiterin vermutet, dass die programmatische Kundenorientierung der Akademie auch eine Konsumentenhaltung begünstigt: *„Möglicherweise geben wir mit unserem Angebot eine Bequemlichkeit vor“*. In den Interviews mit Teilnehmenden wurde dieser Aspekt teilweise bestätigt. Auf eine ehrenamtliche Tätigkeit angesprochen, zeigten die Interviewten wenig Interesse, weil *„dies Verantwortung bedeutet und man ja genug zu tun hat“*. Als weiteres Argument wurde angeführt: *„man konsumiert doch recht gern“*. Ein anderer der Befragten traut sich diese Aufgabe nicht zu, da er *„kein Hobby hat, das in diesen Rahmen passen würde“* und auch sein ehemaliger Beruf *„gäbe das thematisch nicht her“*.

Für die hauptamtlich Beschäftigten bedeutet eine ehrenamtliche Mitarbeit in gewissem Maße wohl auch Mehrarbeit: *„Viele Sachen macht man einfacher selbst, als sie an Ehrenamtliche zu geben (...) es ist weniger zeitaufwendig, da sonst Anerkennung und Lob gebracht und erwartet werden“*. Möglicherweise begründet diese Einstellung eine Hemmschwelle für freiwilliges Engagement.

Der Kern des Seniorenprogramms ist der Mittwochstreff. Jede Woche findet eine vierstündige Veranstaltung am Vormittag statt. Der Mittwochstreff setzt sich meist aus vier oder fünf verschiedenen Themenreihen und einigen speziellen Einzelveranstaltungen zusammen, die im Wechsel offeriert werden. Veranstaltungszyklen werden vorzugsweise für die Bereiche Politik, Recht, Kultur- und Regionalgeschichte konzipiert und angeboten. Vor allem die Serien der politischen Bildung haben nach Einschätzung der Beteiligten ein *„hohes Niveau“* – die entsprechende Konzeptentwicklung ist *„zeitaufwendig und intensiv“* –, finden aber auch besonders großen Anklang. Nach den Auskünften der Teilnehmenden gehörte zu den Programmhöhepunkten des vergangenen Jahres eine Reise nach Polen, die in der Themenfolge zur Politik integriert war.

---

<sup>39</sup> Die Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit geschieht über die jährliche Auszeichnung der *„besonders Aktiven“*. Teilweise können auch Aufwandsentschädigungen gezahlt werden.

<sup>40</sup> Oft sind es Erfahrungen und Kenntnisse aus dem ehemaligen Beruf oder einem speziellen Hobby, die mit dem ehrenamtlichen Engagement verknüpft werden. Im Interview mit einem Ehrenamtlichen z.B. wurde *„persönliche Betroffenheit“* als entscheidendes Motiv des Engagements angegeben. Als Heimatvertriebener aus dem ehemaligen Ostbrandenburg hat er ein individuelles Interesse an der deutsch-polnischen Geschichte. Er organisierte eine bildungspolitische Veranstaltung zum Thema und leitet diese nun auch.

Gleichwohl gibt es einen Besucherkreis, der ganz bewusst die politischen Referate ausklammert und sich mehr auf kulturgeschichtliche Vorträge und Exkursionen kapriziert. Nach den Erfahrungen der hauptamtlichen Beschäftigten handelt es sich hierbei um eine Gruppe, die nachholt, „*was früher nicht möglich war*“, und deren Credo „*Ich mach jetzt nur noch was, was schön ist*“ lautet.

Tendenziell ist das Angebot – entsprechend den Interessen der Teilnehmenden – stärker auf technische und weniger auf „*geisteswissenschaftliche*“ Inhalte ausgerichtet<sup>41</sup>. „*Frauenthemen*“ werden nicht offeriert und „*klassische Themen des Alters*“ sind nur wenig akzeptiert. Dennoch gibt es „*immer wieder Überraschungen*“. So wurde ein Gedächtnistraining kategorisch abgelehnt, ein wissenschaftlicher Vortrag unter dem Titel 'Kognition im Alter' hingegen stark besucht. „*Wenn ein Professor kommt, finden das natürlich alle toll*“. Es ist also nicht immer vordergründig der Inhalt, sondern zuweilen auch die Form, die über den Erfolg eines Angebotes entscheidet. Über die Jahre ist das Qualität der Veranstaltungen sukzessive gestiegen. Einige Themen, wie z.B. der Aktienindex, werden „*anspruchsvoll und kompliziert*“ aufbereitet und „*ganz hoch diskutiert*“. Diese Entwicklung wird von hauptamtlicher Seite durchaus skeptisch beobachtet, steigen doch die Anforderungen an sämtliche Teilnehmende: „*Wenn das Niveau immer höher wird, werden einige wohl nicht mehr kommen (...) allein die Sprache wird dann unverständlich*“.

Der Mittwochstreff ist entweder eine Vortrags- oder eine Exkursionsveranstaltung. Dafür werden gewöhnlich externe Referenten und Exkursionsleiter verpflichtet, in Einzelfällen übernehmen hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter diese Aufgaben. Mittlerweile können branchenübliche Honorare gezahlt werden. Der Ablauf einer Vortragsveranstaltung ist meist gleich: Nach anderthalb Stunden Referat findet eine halbstündige Kaffeepause statt, und im Anschluss sind zwei Stunden Diskussion die Regel.

Themengebundene Reisen werden immer häufiger nachgefragt. Mit dem derzeitigen Angebot – in Jahr 2000 gibt es allein drei Auslandsreisen – sind die Kapazitäten der Akademie allerdings ausschöpft. „*Wir machen schon fast keine Werbung mehr*“. Trotzdem kommt es vielfach zu Überbuchungen. Aufgrund des großen Bedarfes könnte der Reisesektor mühelos ausgeweitet werden: „*Wenn man zwei Leute hätte, die nur das machen würden, dann könnte man das noch ausbauen*“. Das Interesse an Fremdsprachen und Computeranwendungen ist ebenfalls gestiegen. Von den 25 Sprach- und sechs PC-Kursen, die die Akademie 2. Lebenshälfte in diesem Jahr insgesamt anbietet, sind mehr als ein Drittel von den Senioren und Seniorinnen belegt. Im Sprachbereich gibt es inzwischen fünf Lernstufen. Der Leistungsanspruch ist vergleichsweise hoch, wird von den Teilnehmenden aber offenbar gebilligt. „*Wer nicht*

---

<sup>41</sup> Bei den Teilnehmenden handelt es sich einerseits um relativ viele Männer und andererseits sind es häufig ehemals Zugehörige der technischen Intelligenz. Beide Aspekte – Geschlecht und Berufshintergrund der Nachfragenden – prägen thematische Bildungsinteressen.

*mitkommt oder mitzieht, muss raus (...) wir wollen keine Konversationsschwatzgruppen“.* Die Priorität wird also nicht auf den Gruppenzusammenhalt gelegt, wie es in vielen anderen besuchten Akademien der Fall war.

Für den Kursbereich ist eine trennscharfe Zuordnung zum Seniorenprogramm nicht möglich, da die Finanzierung über die ‘Basisförderung für anerkannte Weiterbildungseinrichtungen’<sup>42</sup> erfolgt. Diese Zuwendung ist an die Bedingung geknüpft, dass die Kurse formal allen Interessenten offen stehen. Neben einer Frauensportgruppe<sup>43</sup> zählt zu den sonstigen Angeboten noch die Sommerakademie, die seit drei Jahren erfolgreich durchgeführt wird. Zwei Wochen lang werden täglich Vorträge und Exkursionen zu diversen Themen angeboten. Die Veranstaltungen können von den Teilnehmenden beider Akademiebereiche wahrgenommen werden.

Nach dem ersten Veranstaltungsjahr des Mittwochtreffs wurde eine Gebühr von einer DM erhoben. *„Der erste Sprung von null auf eine Mark (...) da sind einige weggeblieben und haben gemeckert (...) das muss aber eine Einstellungsfrage sein (...) die Mark kann es nicht gewesen sein“.* Später gab es nochmals eine Erhöhung auf 2 DM – *„die zwei Mark haben sie akzeptiert“.* Weitere Preissteigerungen sind aus sozialen Erwägungen nicht vorgesehen, obwohl die Veranstaltungskosten nur knapp gedeckt werden. *„Oft wissen wir nicht, wie das mit dem vorhandenen Geld aufrecht zuhalten ist (...) es ist noch unklar, wie so was sinnvoll und gerecht gelöst werden kann (...) In den Renten gibt es sehr große Unterschiede (...) einige müssen ganz genau gucken (...) Es ist eine Gratwanderung, ich kann mir doch nicht die Rentenbezüge zeigen lassen“.*

Ein Sprach- oder Computerkurs kostet derzeit 60 DM, d.h. eine Unterrichtsstunde wird mit 2 DM veranschlagt. Für die Tagesfahrten werden zwischen 30 und 35 DM berechnet, früher waren es 25 DM. *„Da gibt es schon einige, die nicht mehr kommen“.* Da einige Teilnehmer die Reisen ehrenamtlich begleiten, können die entsprechenden Kosten *„noch moderat gestaltet werden“.* Gewinne sind bei dieser Preisgestaltung keinesfalls möglich. Das gesamte Angebot *„ist nur machbar“*, weil es auf einer ABM-Förderung beruht<sup>44</sup>.

Für die Veranstaltungen der Akademie wird mit Handzetteln geworben, die in kommunalen Einrichtungen wie z.B. der Bibliothek oder dem Arbeitsamt ausliegen. Das

---

<sup>42</sup> Dieser Status, den z.B. auch die Volkshochschulen haben, wurde der Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow erst kürzlich zugestanden.

<sup>43</sup> Seit einigen Jahren besteht diese feste Gruppe, die in einem nahegelegenen Fitnesscenter zu günstigen Konditionen trainiert. Für diese Veranstaltung wird nicht geworben.

<sup>44</sup> Mit Spenden- oder Sponsorengeldern wird nicht gerechnet. Bislang gab es offenbar keine guten Erfahrungen mit dem Einwerben solcher Gelder: *„Wir sind keine gute Zielgruppe (...) Behinderten oder Kindern würde man ja geben, aber nicht uns (...) so bedürftig sind wir ja nicht“.*



Thema des Mittwochtreffs wird kostenlos in der Tageszeitung annonciert – *„entscheidend ist jedoch die Mundpropaganda“*.

Die Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow hat auffallend viele Kooperationspartner. Auf regionaler Ebene gibt es ein *„Netzwerk im sozialen Bereich“*, zu dem das Arbeitslosenzentrum, die Volkshochschule, der Seniorenklub, das Seniorenbüro, der Frauenstammtisch und etliche Vereine gehören. Mit diesen Einrichtungen gibt es einen regen Austausch und diverse Abstimmungen. Es gehört zu den Leitsätzen der Einrichtung, *„ganz stark und bewusst“* die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, Projekten und Gremien zu pflegen, um vermeintliche Konkurrenzen zu verhindern. Auf überregionaler Ebene werden Kontakte zu ähnlichen Einrichtungstypen in Schwerin, Bremen und Wien gepflegt. Dabei steht jedoch der Bereich der beruflichen Bildung im Vordergrund. An einer bundesweiten Vernetzung der Seniorenakademien ist die Akademie 2. Lebenshälfte interessiert, perspektivisch wird auch eine europäische Kooperation bezüglich der Seniorenbildung gewünscht.

#### *Teilnehmende*

Im ersten Jahr des Mittwochtreffs gab es zwischen fünf und 20 Besucher pro Veranstaltung. Mit der Zeit erhöhten sich die Teilnehmerzahlen. Gegenwärtig sind es etwa 30 bis 40 Personen, die das wöchentliche Bildungsangebot in Anspruch nehmen. Insgesamt wird der Kreis der Nachfragenden, der regelmäßig zum Mittwochstreff kommt, auf annähernd 200 Personen geschätzt. Die Teilnehmenden sind im Durchschnitt 60 Jahre alt, die ältesten Anfang 70. Der Männeranteil liegt bei ca. 40 Prozent, bei der hospitierten politischen Bildungsveranstaltung war es sogar eine Quote von mehr als 60 Prozent. Etwa ein Drittel der Besucher stammt aus dem nahegelegenen Potsdam, ein weiteres Drittel wohnt in Teltow und der restliche Teil der Besucher kommt aus dem weiteren Umland. Einer der Interviewpartner berichtete, dass er einen Anfahrtsweg von 50 km auf sich nimmt.

Der Teilnehmerkreis der ersten Generation unterscheidet sich durchaus vom heutigen Publikum des Seniorenprogramms. Dies steht im engen Zusammenhang mit der Entwicklung des Angebotes und mit der Anwerbung der ersten Teilnehmenden, die aus den Kursen der beruflichen Bildung kamen: *„Das war ein Riesenvorteil (...) man hat die Teilnehmer so geworben und bekommen, dann gab es eine starke Identifikation mit der Einrichtung, dass weitergelernt wird (...) sonst gibt es erst mal die Schwelle, überhaupt in eine Bildungseinrichtung zu gehen“*. Mehr als ein Drittel der damaligen Besucher gehörten zu den *„eher Bildungsungewohnten“*; der Altersdurchschnitt war anfangs deutlich geringer. Etwa 20 Teilnehmende zählen noch *„zum Kern der ersten Stunde“*. Inzwischen hat sich das Seniorenprogramm – wahrnehmbar auch für Außenstehende – etabliert: *„Heute kommen eben auch Leute, die ganz gezielt gucken, was wird für die älteren Menschen angeboten“*. Die neu hinzugekommenen Besucher sind *„immer bildungsgewohnt“*, viele sind mit ihrem ehemaligen Berufshintergrund der

„technischen Intelligenz“ zuzurechnen. Der jetzige Teilnehmerstamm wird als „anspruchsvoll und bildungsorientiert“ beschrieben.

Von den befragten Senioren wird das Bildungsangebot als „sehr interessant und umfassend“ eingeschätzt. Eine Interviewpartnerin, die zusammen mit ihrer Schwester die Akademie besucht, erzählte, dass es jährlich nur ein oder zwei Veranstaltungen sind, die sie nicht interessieren würden und an denen sie auch nicht teilnehmen. Sie würden „noch öfter kommen“, wenn das Angebot der Einrichtung sich erweiterte. Dafür müssten sie „andere Tätigkeiten einstellen“, sie sind nämlich „auch ansonsten stark interessiert“ und haben „ein volles Wochenprogramm“. Zwei andere Befragte, die über die berufliche Bildung zum Seniorenprogramm gelangten, schätzen neben der Qualität des Angebotes, dass sie in der Akademie ehemalige Kollegen aus dem „Kombinat Automatisierungstechnik“ treffen können. Dass die Veranstaltungs- und Kurskosten „günstiger als in der Volkshochschule“ sind, wurde ebenfalls erwähnt. Die beiden Schwestern, die im übrigen von Bonn zugezogen sind, stuften die Kosten sogar als „extrem niedrig“ ein.

## 2.6 Die Seniorenakademie e.V. Linker Niederrhein in Mönchengladbach

Unter dem Dach der Seniorenakademie Mönchengladbach sind gegenwärtig vier separate Arbeits- und Angebotsschwerpunkte angesiedelt. Neben einer Wissensbörse, die diversen Interessengruppen ein Forum bietet, und einem Projekt zum Thema ‘Vorbereitung auf den Ruhestand’<sup>45</sup> gibt es zwei gesonderte Bildungsbereiche für Senioren, die unterschiedlich verwaltet werden: Zum einen ein eher konventionelles Bildungsangebot, d.h. die Veranstaltungen sind hauptamtlich organisiert und es wird mit Honorardozenten gearbeitet, und zum anderen eine ehrenamtlich geleitete Seniorenbildungsarbeit, d.h. engagierte ältere Menschen gestalten selbst das Programm<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Das Projekt ‘Vorbereitung auf den Ruhestand’ wurde 2000 von hauptamtlichen Mitarbeitern konzipiert. Es handelt sich dabei um eine kostenpflichtige Seminarreihe, die in Betrieben implementiert werden soll, um sowohl die Betriebsleitung als auch die betreffenden älteren Mitarbeiter für die Chancen und Risiken des Überganges in die nachberufliche Lebensphase zu sensibilisieren. Die Akademieleitung erhofft sich von diesem Angebot eine neue Einnahmequelle und einen größeren Zulauf für das eigentliche Akademieprogramm.

<sup>46</sup> Mit der Geschäftsführerin der Einrichtung wurde das Expertengespräch geführt. Aufgrund der komplizierten Terminierung der Fallstudie war es nicht möglich, Veranstaltungen zu hospitieren und Besucher zu befragen. Dafür konnte an der halbjährlich stattfindenden Planungskonferenz, an der alle aktiven ‘Programmgestalter’ beteiligt waren, teilgenommen werden.

### Akademieprofil

Beginn:	1993
Bildungsangebot:	breites Themenspektrum
Angebotsformen:	Vortragsreihen, Kurse, Einzelveranstaltungen, Exkursionen, Reisen
Sonstige Angebote:	Wissensbörse, Projekt 'Vorbereitung auf den Ruhestand'
Größe:	ca. 700 Teilnahmen pro Semester, etwa 100 Personen Stammpublikum (nur im Bildungsbereich)
Besonderheit:	Integration verschiedener Bildungs- und Freizeitangebote für Senioren; in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO)

### Entstehungsgeschichte

Die Entstehung der Seniorenakademie ist im wesentlichen auf politische Impulse zurückzuführen. Die Arbeiterwohlfahrt in Mönchengladbach orientierte sich schon frühzeitig und stetig an den Landesaltenplänen – mit zeitgemäßen Projekten reagierte sie zumeist auf die aktuellen Empfehlungen. Seit Ende der 80er Jahre wurden in der Organisation die Maximen 'Selbstbestimmtes Alter' sowie 'Lebenslanges Lernen' diskutiert und die 'Jungen Alten' als neue interessante Zielgruppe entdeckt. Das Konzept Seniorenakademie versprach eine adäquate Lösung, um die Lücken des eigenen Angebotes schließen zu können. 1993, nach einer vom Wohlfahrtsverband veranstalteten Podiumsdiskussion zum Thema 'Bildung im Alter', kristallisierten sich erste praktikable Realisierungs- und Kooperationsansätze heraus. Die Abendrealschule stellte interessierte Lehrkräfte frei, die Arbeiterwohlfahrt beschaffte die Unterrichtsräume und vermittelte das Teilnehmerklientel. So wurde ein erstes kostenloses Programm – mit Kursen zu Geschichte, Literatur, Fremdsprachen und Computeranwendungen – für ältere Menschen in der nachberuflichen Lebensphase präsentiert. Die Resonanz auf das zielgruppenspezifische Bildungsangebot war überraschend groß: „Wir wussten ja noch nicht, wo das hingehet, wir hatten da wohl aber was geweckt“<sup>47</sup>. Noch im selben Jahr wurde der Verein 'Seniorenakademie' von einigen Teilnehmern und von Mitarbeitern der AWO gegründet<sup>48</sup>. Sowohl das Veranstaltungs-

---

<sup>47</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt gab es in Mönchengladbach keine altershomogenen Lernangebote. Andere Bildungsträger der Stadt wie z.B. die Volkshochschule, die in der Seniorenakademie eine zukünftige Konkurrenz sahen, kritisierten offenbar insbesondere diesen Aspekt: „und die Argumente, die dann kamen, waren – ihr bildet ein Ghetto für Senioren (...) ihr zieht die aus den generativen Beziehungen heraus (...), aber das war doch der Wunsch der Senioren, wir machen das weil die Nachfrager es so wollen“. Als die Seniorenakademie nicht mehr verhindert werden konnte und der große Anklang beim Publikum die Zielgruppenspezifität rechtfertigte, offerierten auch andere Anbieter derartige Veranstaltungen. Die Volkshochschule in Mönchengladbach hat heute sogar einen eigenen Fachbereich für Senioren.

<sup>48</sup> Gegenwärtig sind es etwa 50 Mitglieder, die den Verein mit einem Jahresbeitrag von 60 DM unterstützen. Im Vorstand sitzen zwei Landtagsabgeordnete, eine Mitarbeiterin der AWO, der Direktor des Abendgymnasiums und zwei ehrenamtliche Mitarbeiter. Von diesem Gremium wird „nur der wirtschaftliche Rahmen“ vorgegeben – eine Einmischung in das „Tagesgeschäft“ der Seniorenakademie besteht nicht.

angebot als auch das Profil der Einrichtung fanden eine Erweiterung. Ein Modellprojekt 'Qualifizierung von Ehrenamtlichen' konnte mit Landesmitteln finanziert und der Akademie zugeordnet werden. Damit war die Grundlage für eine selbstorganisierte Seniorenbildung geschaffen. 1996 bekam die Seniorenakademie ein eigenes Haus zur Verfügung gestellt und auf diese Weise eröffneten sich weitere Expansionsmöglichkeiten. Die Angliederung der Wissensbörse<sup>49</sup> und die Entwicklung weiterer Angebote erfolgte stets unter dem Gesichtspunkt der Gewinnung neuer Interessenten für die beiden Bildungsbereiche, insbesondere für den ehrenamtlich organisierten.

### *Trägerschaft*

Die Seniorenakademie ist federführend von der Arbeiterwohlfahrt entwickelt worden und untersteht bis heute diesem Wohlfahrtsverband. In der Anfangs- bzw. Aufbauphase der Einrichtung erledigte die Kreisgeschäftsstelle der AWO die gesamten Verwaltungsaufgaben, einschließlich der Finanzierungsanträge. Von dort wurde auch die hauptamtliche Geschäftsführerin der Akademie delegiert. Deren Arbeitsplatz, der zwischenzeitlich aus den Zuwendungen für das Modellprojekt finanziert werden konnte, wird auch weiterhin von der Arbeiterwohlfahrt getragen. Selbstverständlich strebt die Seniorenakademie eine kostendeckende Arbeit an. Das professionell geführte Bildungsressort<sup>50</sup>, das wie „*ein klassischer Wirtschaftsbetrieb*“ organisiert ist, produziert geringe Überschüsse, die für die anderen Akademiebereiche genutzt werden können. Das intern bezeichnete 'Bildungswerk' bildet die geschäftliche Basis, ist „*das Standbein, was uns viel ermöglicht*“. Allein diese Mittel sind für die Gesamtfinanzierung der Einrichtung jedoch unzureichend. Auch die Seniorenakademie in Mönchengladbach ist auf öffentliche Zuwendungen angewiesen und kann ohne solche Unterstützung offenbar nicht existieren. Für die Einrichtung hat dies zur Folge, dass permanent neue Förderungs- bzw. Projektanträge gestellt werden müssen. „*Wo wir immer Probleme haben, ist, (...) dass wir keine Regelfinanzierung haben, dass wir nicht wissen, ob wir nächstes oder übernächstes Jahr unsere Arbeit kontinuierlich machen können. Es ist immer abhängig davon, wo wir grade einen Zuschuss erhalten*“. Die entsprechenden Konzeptionen werden pragmatisch den aktuellen Richtlinien angepasst: „*Wir machen aber auch das, wo das Land Fördergelder vergibt*“.

Die Trägerschaft durch die Arbeiterwohlfahrt wird von der Geschäftsführerin der Seniorenakademie im Interview als vorteilhaft herausgestellt. So wäre der Bau des eigenen Akademiegebäudes ohne die großzügigen Hilfeleistungen des Wohlfahrtsverbandes nicht zu realisieren gewesen. Das neue Haus, das 1996 mit Mitteln der AWO, der Stadt und der Stiftung Wohlfahrtspflege errichtet wurde, ist ganz nach den Bedürfnissen und Wünschen der Nutzer konzipiert. Das zentral gelegene und mit

---

<sup>49</sup> Die diversen Interessengruppen können die Räumlichkeiten der Seniorenakademie nutzen und partizipieren zudem von dem hohen Bekanntheitsgrad der Einrichtung.

<sup>50</sup> Aufgrund der Erweiterung dieses Sektors ist die Seniorenakademie als Weiterbildungseinrichtung anerkannt, d.h. es werden für das Kurssystem öffentliche Zuschüsse gewährt, wie sie vergleichsweise auch eine Volkshochschule erhalten würde.

Nahverkehrsmitteln recht gut zu erreichende Domizil der Seniorenakademie verfügt über vier Unterrichtsräume, ein großes Foyer mit einem Café und weitere Zimmer für die Verwaltung. 90 Prozent der Veranstaltungen finden derzeit in diesem Haus statt – damit sind die Ressourcen allerdings noch nicht ausgeschöpft. Der restliche Teil der Veranstaltungen findet an externen Lernorten statt, z.B. stellen die Sparkasse und das Abendschulgymnasium die Räume für Computerkurse<sup>51</sup>. Einige Sprachkurse werden in den Begegnungsstätten der Arbeiterwohlfahrt angeboten, um letztlich auch neue Kundschaft für die Seniorenakademie zu werben. Im Gegenzug offeriert der Wohlfahrtsverband im Gebäude der Akademie seinen Beratungsdienst.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Strenggenommen sieht das Konzept der Akademie die komplette Selbstorganisation durch ehrenamtlich Tätige vor: *„Wir wollten Menschen finden, die den Unterbau bilden, die sagen, das mach ich für mich, ich will selber davon profitieren“* – und so müsste allenfalls auf dieses Ideal zugestrebt werden<sup>52</sup>. Praktiziert wird jedoch eine Mischform aus haupt- und ehrenamtlicher Arbeit, und dieser bewährte Zustand soll auch perspektivisch beibehalten werden: *„das wird nie funktionieren, das wird nie ohne hauptamtliche Moderation auskommen“*. Dass das einmalige Vorhaben quasi aufgegeben wurde, wird der mangelnden Nachfrage zugeschrieben: *„Es war eine Illusion, zu glauben, die Menschen rennen uns die Bude ein, das war nicht so (...) Die meisten Leute haben wir mit Bildungsangeboten erreicht und nicht mit der Möglichkeit, hier aktiv mitzugestalten“*. Außerdem wird dem ehrenamtlichen Engagement eine generelle Unbeständigkeit attestiert, die die kontinuierliche Arbeit der Seniorenakademie gefährdet: *„Sie haben immer die Gefahr, dass morgen niemand mehr kommt (...) ich kann nur soviel an die Ehrenamtler abgeben, dass ich sicherstellen kann, dies könnte ich wieder übernehmen (...) ich kann mich nicht entlasten zu Lasten der Ehrenamtler (...) das kann ich gar nicht für die Einrichtung verantworten“*<sup>53</sup>. Die ehrenamtlich organisierte Seniorenbildung, die von der hauptamtlichen Geschäftsführerin *„moderiert“* und beworben wird, beschränkt sich auf ein gesondertes Segment des Gesamtprogramms der Einrichtung. Es handelt sich dabei um derzeit drei thematische *„Fachbereiche“* (‘Kultur und Kunst’, ‘Literatur und Rhetorik’ sowie ‘Politik und Wirtschaft’), die von knapp 20 aktiven Senioren und Seniorinnen geleitet wer-

---

<sup>51</sup> Im Austausch haben die Institutionen das Recht, für ihr Angebot bei den Senioren und Seniorinnen zu werben. Für die Benutzung der Schwimmhalle wird hingegen eine Miete gezahlt.

<sup>52</sup> Dieser ursprüngliche Plan geht auf das Modellprojekt ‘Qualifizierung von Ehrenamtlichen’ zurück. Er hat zum Inhalt, *„ältere Menschen zu befähigen, eine Akademie letztlich auch selbst zu organisieren und zu gestalten“*.

<sup>53</sup> Hinter dieser Argumentation könnten auch Ängste um den eigenen Arbeitsplatz vermutet werden. Während der Fallstudien konnte wiederholt beobachtet werden, dass in den Akademien, in denen haupt- und ehrenamtlich Tätige zusammen arbeiten, ähnlich latente Konflikte bestehen.

den<sup>54</sup>. In deren Verantwortung liegen sowohl die inhaltliche als auch die formale Gestaltung der diversen Veranstaltungen. Meist sind einzelne Vorträge und Exkursionen unter einem speziellen Motto zu einem Semesterzyklus vereint. Die Referenten sollen vorzugsweise aus dem Besucherkreis der Seniorenakademie kommen – es werden allerdings auch häufig externe Fachkräfte engagiert, denen gegebenenfalls auch Honorare gezahlt werden können. Die Anwerbung von neuen ehrenamtlichen Kräften erfordert „*viel Mühe, Öffentlichkeitsarbeit und intensive Gespräche*“. Sie obliegt hauptsächlich der Akademieleiterin: „*Mit tollen Veranstaltungen des Bildungswerkes zieht man Leute, die dann vielleicht auch ehrenamtlich weiter arbeiten (...) es gibt natürlich Leute, und das ist völlig legitim, die wollen nur ihre Kurse besuchen, aber es gibt auch Leute, da lohnt es sich mit denen eine Stunde über unseren Auftrag zu reden*“.

Das Bildungswerk – der andere, eher konventionelle Qualifizierungsbereich der Seniorenakademie – wird ausschließlich hauptamtlich koordiniert und arbeitet mit bezahlten Lehrkräften. Neben der fest angestellten Geschäftsführerin gibt es – in Abhängigkeit von der jährlichen Bezuschussung der Seniorenakademie – ein oder zwei ABM-Kräfte. Für diese Stellen existieren keine strikt eingrenzenden Arbeitsressorts, es wird vielmehr „*übergreifend*“ gearbeitet. Der mit dem Finanzierungsmodus verbundene permanente Wechsel des Personals verhindert tendenziell eine kontinuierliche Tätigkeit und setzt voraus, dass die Leiterin für alle Belange der Akademie zuständig ist – dies bewertet sie als „*ein hartes Geschäft*“.

Insbesondere zu den Themen Fremdsprachen, Sport, Gesundheit, Kreativität, Computer und Internet werden halbjährliche Kurse angeboten, die von Honorarkräften angeleitet sind. Bei den Dozenten handelt es sich zumeist um Referenten der Volkshochschule oder der Familienbildungsstätten sowie um ehemalige Pädagogen. Personen im Alter der Teilnehmenden werden bevorzugt. In den „*Einstellungsgesprächen*“ mit neuen Kursleitern wird über die zu berücksichtigenden Leitsätze informiert: „*Lernstress*“ oder „*Leistungsdruck*“ gilt es prinzipiell im Unterricht zu vermeiden. „*Wir wollen keine Teilnehmer, die vielleicht aufgeben, weil sie denken, sie kommen nicht mit*“. Abschlüsse bzw. Zertifikate werden entsprechend dieser Maxime nicht vergeben – altershomogene Gruppenzusammensetzungen sind dezidiert vorgesehen. Orientierung geben sollen nicht Lehrpläne sondern die Bedürfnisse der Besucher – „*entscheidend sind die Teilnehmer und nicht die Lektionen*“. Darüber hinaus wird von den Lehrenden eingefordert, die privaten Beziehungen zwischen den Mitgliedern der Lerngruppe zu fördern: „*Wenn die Gruppe motiviert ist, Spaß daran hat und auch noch*

---

<sup>54</sup> Mit drei ehrenamtlich Tätigen, die zusammen für den Fachbereich 'Kunst und Kultur' zuständig sind, konnte ein Interview geführt werden. Seit 1994 arbeiten sie in dieser Konstellation und zu diesen Inhalten. Für das Thema erachten sie sich aufgrund der ehemaligen Berufstätigkeit als geradezu „*prädestiniert*“, und sie sind „*froh darüber, eine Aufgabe zu haben*“. Zu ihrer Tätigkeit zählen u.a. die Konzeption von Veranstaltungsreihen, die Auswahl der Vortragenden, Terminabsprachen und bisweilen die Begleitung von Exkursionen oder Reisen. Der wöchentliche Zeitaufwand beträgt etwa 20 Stunden.

*soziale Kontakte pflegt (...) ist das viel, viel wichtiger*“. Da der Gruppenzusammenhalt oberste Priorität hat, existieren im Fremdsprachenbereich z.B. 20 Englischkurse.

Zu den methodisch-didaktischen Grundsätzen der Einrichtung zählt auch die Angebotszeit: Vorzugsweise am Vormittag, zur *„besten Leistungsfähigkeit“*, werden die Kurse – und im übrigen auch die Veranstaltungen des ehrenamtlichen Bildungsbereiches – angesetzt. Erfahrungsgemäß findet ein Abendprogramm nur wenig Resonanz, Wochenendveranstaltungen werden eher zögerlich angenommen. Das Jahresprogramm der Seniorenakademie ist in Sommer- und Wintersemester unterteilt. Im Sommer wird die Einrichtung wegen Betriebsferien zwei Monate geschlossen.

In der letzten Zeit ist das Interesse speziell an den Themen Ernährung, Computer und Internet gewachsen – das Veranstaltungsangebot wurde entsprechend ausgebaut. Fremdsprachenkurse werden ebenfalls vermehrt nachgefragt. Auch der Bedarf an Reisen und Exkursionen nimmt stetig zu – interessanter Weise sind es jedoch nicht die anspruchsvollen *„Studienfahrten“* oder *„Bildungsreisen“*, die stark frequentiert werden. Insofern soll dieser Sektor nur bescheiden expandieren: *„Wir sind kein Reisebüro bzw. machen wir keine Kaffeefahrten (...) davor möchte ich uns bewahren. Nur weil es Geld bringt, weite ich den Bereich nicht aus“*. Außerdem besteht die Gefahr, mit dem Träger in Konflikt zu geraten: *„in zwei, drei Jahren bieten wir dann quasi einen Reisedienst an und da muss ich gucken, wir bieten das als AWO an (...) wir werden damit eine Konkurrenz innerhalb der AWO“*.

Die Preisgestaltung erfolgt in Absprache mit den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen der Stadt Mönchengladbach. Die Seniorenakademie verlangt für die Unterrichtseinheit 3 DM – damit liegt die Gebühr 20 Pfennig unter dem Preis der Volkshochschule. Für Einzelveranstaltungen und Vorträge des ehrenamtlichen Bildungsbereiches werden in der Regel 6 DM veranschlagt; die Kosten für die Reisen und Exkursionen variieren. Vergünstigungen werden *„in Fällen sozialer Härte“* gewährt und sind individuell mit der Akademieleitung auszuhandeln.

Die Werbung erfolgt hauptsächlich über das halbjährliche Programmheft, das *„flächendeckend“* ausgelegt wird – z.B. in Apotheken und bei Ärzten. Diese Broschüre, die kostenlos erhältlich ist, wird in einer Auflage von derzeit 7.000 Exemplaren gedruckt. 50 Prozent der Druckkosten sind mit Anzeigeninseraten finanziert. Dafür Partner zu finden, kostet Zeit – gelingt jedoch *„ohne wirklich große Mühe“*. Sonstige Werbung läuft über einen zentralen Veranstaltungskalender der Stadt, die Bürgerfunkgruppe der Wissensbörse und über Pressemitteilungen.

Die Seniorenakademie hat sich in der Stadt Mönchengladbach als gewichtige Einrichtung etabliert und wird auch von anderen Bildungsanbietern *„anerkannt“*. Die Akademie ist in die regional bestehenden Netzwerke der Senioren- und Bildungsarbeit integriert. An einer bundesweiten Vernetzung der Seniorenakademien ist die Geschäftsführerin sehr stark interessiert. Von einer überregionalen Kooperation verspricht

sie sich vor allem neue Impulse und Anregungen, um das eigene Programm sinnvoll erweitern zu können.

### *Teilnehmende*

Die anvisierte Zielgruppe der Seniorenakademie sind die 'Jungen Alten', d.h. aktive Senioren und Seniorinnen, die bestenfalls das Programm selbst gestalten. *„Wir holen keinen von zu Hause ab (...) Wir schließen Hochaltrige nicht aus, aber wir können niemanden bzw. wollen wir niemanden betreuen (...) die Leute müssen den ersten Schritt auf uns zu machen“*. Die Nachfrage bzw. Teilnahme dieser Zielgruppe ist bislang aber nicht so hoch wie erwartet – nur etwa 20 Engagierte sind kontinuierlich in die Arbeit eingebunden. Von den ehrenamtlich Aktiven sind fast 60 Prozent Männer – bei den 'konsumierenden' Teilnehmern, d.h. den Besuchern der Kurse, Vorträge und Reisen, liegt der Anteil bei knapp 25 Prozent (auch bei den Lehrkräften überwiegen die Frauen). Die untere Altersgrenze bei den Teilnehmenden liegt bei etwa 50 Jahren – *„wobei auch mal jemand mit 46 genommen wird“*. Die ältesten Besucher sind nur unwesentlich älter als 70 Jahre. Im gesamten Bildungsbereich sind gegenwärtig pro Semester etwa 700 Teilnahmen zu verzeichnen. Das Stammpublikum, das u.U. auch mehrere Kurse parallel belegt, wird auf ca. 100 Personen geschätzt.

Dass es Besucher gibt, die alle Akademiebereiche (Wissensbörse, ehrenamtlicher und hauptamtlicher Bildungssektor<sup>55</sup>) frequentieren, wird vermutet. Wie viele dazu zählen, kann jedoch nicht verlässlich angegeben werden, da keine weiterführenden Daten über die Teilnehmenden erhoben werden. Ebenso wenig lässt sich mit Bestimmtheit sagen, wie viele Personen aus den nahegelegenen Städten kommen und ob tatsächlich überproportional viele Besucher *„bildungsungewohnt“* sind – es gehört zu den Annahmen, dass die Einrichtung aufgrund der AWO-Trägerschaft *„natürlich auch bestimmtes Klientel“* anspricht. Insgesamt hat die Seniorenakademie in Mönchengladbach offenbar einen *„sehr, sehr guten Ruf“*, u.a. wohl auch *„weil wir alles für die Teilnehmer machen“*.

## 2.8 Die Seniorenakademie 'Otto Brenner' e.V. (Akademie der Generationen) in Hannover

Das Programm dieser selbstorganisierten Bildungseinrichtung zeigt deutlich die Handschrift der Initiatoren, die vornehmlich Gewerkschafter sind bzw. waren. Die überwiegend politisch orientierten Inhalte werden bevorzugt in Form von projektbezogenen Arbeitskreisen behandelt.

---

<sup>55</sup> Für das Projekt 'Vorbereitung auf den Ruhestand', das sich noch in der Aufbauphase befindet, gibt es noch keine Teilnehmenden.



### Akademieprofil

Beginn:	1995
Bildungsangebot:	Politik, Kunst
Angebotsformen:	Arbeitskreise, Blockseminare, Einzelveranstaltungen, Exkursionen, Studienfahrten
Sonstige Angebote:	Projektgruppen für Stadtteilarbeit
Größe:	ca. 200 Mitglieder
Besonderheit:	gewerkschaftlich-politisches Arbeitsprofil; generationsübergreifende Bildungsarbeit

### Entstehungsgeschichte

Im November 1995 wurde die Seniorenakademie im Beisein des Oberbürgermeisters von Hannover und hochrangiger Gewerkschaftsfunktionäre offiziell eröffnet. Die konzeptionellen und organisatorischen Vorbereitungen liefen allerdings schon seit Anfang der 90er Jahre, die Gründung des Vereins der Seniorenakademie erfolgte bereits im November 1994. Die Idee zu dieser Akademie ist eng mit der Tradition der Seniorenarbeit des Freizeitheimes Linden verbunden<sup>56</sup>. Der langjährige Geschäftsführer dieser Einrichtung und derzeitige Akademieleiter – mit ihm wurde das Expertengespräch geführt – ging 1991 in den Ruhestand und suchte für sich und einige Mitstreiter aus der Gewerkschaft sowie der SPD ein neues ehrenamtliches Betätigungsfeld. Ein Initiativkreis von etwa 20 Interessenten, der sich seit 1993 regelmäßig traf und jährliche Sommerschulen durchführte, entwickelte konzeptionelle Leitsätze für ein entsprechendes Projekt, das bald den Titel Seniorenakademie trug. Politisches Engagement, Selbstorganisation, altersübergreifende Bildungsarbeit und Stadtteilarbeit galten als programmatische Orientierungen. Die Namensgebung bzw. Berufung auf Otto Brenner akzentuierte nachdrücklich das politische Profil der Einrichtung<sup>57</sup>.

Das Freizeitheim Linden stellt die Räumlichkeiten und verwaltungstechnische Hilfe zur Verfügung. Darüber hinaus konnte die Vereinigung ARBEIT UND LEBEN Nieder-

---

<sup>56</sup> Linden ist ein traditioneller Arbeiterstadtteil von Hannover mit einer regen Vereinskultur. Das Freizeitheim Linden, das 1961 erbaut wurde, verstand sich von Anfang an „als soziokulturelles Zentrum. Die Voraussetzungen für diese Arbeit waren sehr günstig, zumal gestandene Vereine der ehemaligen Arbeiterbewegung und Arbeiterkultur in Linden die Grundlage für diese Arbeit leisten konnten. Die ersten Seniorenklubs wurden bereits 1961 im Freizeitheim entwickelt“ (zitiert aus einer Broschüre des Freizeitheimes Linden, die ca. 1992 herausgegeben wurde).

<sup>57</sup> „Otto Brennens Bedeutung für die Arbeiterbewegung ging und geht weit über die Positionen des Vorsitzenden einer großen Gewerkschaft bzw. Gewerkschaftsinternationale hinaus. In diesem Sinne bedeutet die Berufung auf Otto Brenner für die Akademie die Verpflichtung auf bestimmte Prinzipien und Orientierungen, nicht aber die Bindung an einzelne Organisationen der Arbeiterbewegung“ (zitiert aus dem ersten Tätigkeitsbericht der ‘Seniorenakademie Otto Brenner’ in Hannover über das Programmjahr 1995/96 S. 6). Das Signet der Seniorenakademie zielt eine rote Nelke.

sachsens für eine Zusammenarbeit geworben werden. Diese Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewährt vor allem inhaltliche Unterstützung, z.B. gibt sie Impulse für neue Projektthemen und vermittelt gegebenenfalls Referenten. Die Anschubfinanzierung der Seniorenakademie erfolgte über private Spenden, kommunale Zuschüsse und Zuwendungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Damit konnten erste Projekte initiiert werden, die zum Teil noch heute bestehen. Mittlerweile haben sich weitere Gesprächs- und Arbeitskreise etabliert, die Mitgliedszahlen des Vereins sind deutlich angestiegen und der Austausch mit Einrichtungen des Stadtteiles wurde erweitert.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Die Seniorenakademie, die ausschließlich ehrenamtlich organisiert und geleitet wird, soll ohne großen Verwaltungsaufwand und bürokratische Formalia funktionieren. Die Selbstorganisation ist das leitende Arbeitsprinzip, d.h. die Ideen, Vorschläge und Aktivitäten der Mitglieder sollten maßgeblich die Entwicklung der Einrichtung bestimmen. Damit ist die Seniorenakademie „gestaltungsoffen“ und versteht sich selbst „als Lernprozess“.

Die formale Arbeitsstruktur des Vereins der Seniorenakademie ist per Satzung geregelt und fixiert. Drei Gremien bzw. „Organe“ leisten die notwendigen Tätigkeiten: Der „Programmausschuss“, der aus dem anfänglichen Initiativkreis hervorgegangen ist, erstellt – in Absprache mit dem Vorstand – das Gesamtprogramm der Akademie. Die Treffen dieser knapp 20 Personen erfolgen vier bis fünf Mal im Jahr. Der Vorstand ist das satzungsmäßige Führungsorgan, ordnet sich jedoch den inhaltlichen Empfehlungen des Programmausschusses unter. Der Vorstandsvorsitzende ist gewissermaßen der Leiter der Akademie. Die Einrichtung hat sich ein Kuratorium gegeben, das mit prominenten Personen aus Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft besetzt ist. Zu deren Aufgaben zählen die sachverständige Beratung und Unterstützung sowie Öffentlichkeitsarbeit. Die jährlichen Sitzungen dieses Beirates sind zumeist schlecht besucht. Die durchaus komplexe Verantwortungsverteilung darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Großteil der Arbeit von einigen wenigen Personen, insbesondere dem Akademieleiter, geleistet wird<sup>58</sup>. Auch im Falle der hannoverschen Einrichtung lässt sich beobachten, dass es überwiegend Einzelpersonen sind, die mit ihrem herausragenden Engagement und ihrer außerordentlichen Aktivität sowohl den Aufbau als auch den Fortbestand einer Seniorenakademie überhaupt erst ermöglichen. Damit verbunden ist indessen häufig der Mangel an ebenbürtigem Nachwuchs. Auch wenn der Leiter der Seniorenakademie ‘Otto Brenner’ momentan sein Amt nicht niederlegen möchte, so ist jetzt schon absehbar, dass nur schwer eine adäquate Nachfolge zu finden sein wird.

---

<sup>58</sup> Dieser Umstand wurde von dem Akademieleiter im Interview gar nicht direkt angesprochen oder hervorgehoben. Die vielfältigen Aufgaben und Ämter, die im Zusammenhang mit der Leitungstätigkeit stehen, lassen aber den Schluss zu, dass es sich dabei nahezu um einen Full-time-job handelt.

Seit der Gründung der Einrichtung hat sich das Bildungsangebot weder inhaltlich noch formal verändert, lediglich eine Ausweitung des Programms wurde vorgenommen. Dominierend sind politische Themen, die vorzugsweise in Form von beständigen Arbeitskreisen, aber auch Einzelveranstaltungen, Blockseminaren und Studienfahrten angeboten werden. Die Veranstaltungen firmieren z.B. unter Titeln wie '40 Jahre cubanische Revolution', 'Otto Brenner Forum', 'Internationale Arbeiterbewegung und sprachliche Verständigung', 'Politik aktuell', 'Leben und arbeiten mit der Gewerkschaft' u.ä. Nur ein Bruchteil des Angebotes widmet sich konventionell-beschaulichen Bildungsthemen, wie Literatur und Kunst. Fremdsprachen- oder Computerkurse werden absichtlich nicht angeboten. Es besteht das dezidierte Bestreben, „*kein Volkshochschulniveau*“ zu entwickeln.

Die verschiedenen Arbeitskreise, die in der Regel alle vier bis sechs Wochen stattfinden, sind von den Teilnehmenden selbst vorbereitet und geleitet<sup>59</sup>. Das Prinzip der Selbstorganisation ist auf dieser Ebene konsequent umgesetzt – auch die anderen Veranstaltungen werden in erster Linie von Mitgliedern der Akademie bestritten. Bei Bedarf können externe Experten geladen und branchenübliche Honorare gezahlt werden. Derzeit existieren knapp zehn verschiedene Arbeitskreise. Etwa fünf Blockseminare und ebenso viele Studienreisen finden pro Jahr statt – etliche Einzelveranstaltungen kommen noch hinzu. Unter dem Dach der Seniorenakademie haben sich auch einige Projektgruppen zusammengefunden, die insbesondere stadtteilnahe Arbeit praktizieren. So gibt es z.B. ein Wohnprojekt für ältere Menschen und eine Projektgruppe zu „*stadtteilorientierter Gewerkschaftsarbeit*“. Diese unmittelbaren Beteiligungsprozesse sind ganz im Sinne der Grundsätze der Akademie. Nicht nur eine Bildungsteilnahme, sondern auch die direkte Teilhabe am politischen Geschehen soll ermöglicht werden.

Die Veranstaltungen finden sowohl vormittags und nachmittags als auch am Abend statt. Zu den Lernorten zählen neben den Räumlichkeiten des Freizeitentrums Linden drei weitere bekannte Veranstaltungsstätten der Stadt. Die Teilnahme an den diversen Veranstaltungen, die in Hannover angeboten werden, ist kostenlos und beschränkt sich üblicherweise auf die Mitglieder der Seniorenakademie, die einen Jahresbeitrag von 24 DM zahlen. Die Studienfahrten und die Blockseminare hingegen sind kostenpflichtig, umfassen aber nur den Selbstkostenpreis. Mit den Mitgliedsbeiträgen können die erforderlichen Ausgaben der Seniorenakademie nicht bestritten werden. Auch wenn bislang keine Mieten oder Pachten anfallen, sind mehrere Posten zu kalkulieren

---

<sup>59</sup> An einer Veranstaltung des Arbeitskreises mit dem Titel 'Leben und arbeiten mit der Gewerkschaft am Beginn eines neuen Jahrhunderts' konnte während der Erhebung teilgenommen werden. Zu Gast war ein Volkswirt der Nord LB, der über die gegenwärtige Fusionswelle von Großkonzernen referierte. Der Vortrag war in eine einführende Moderation und eine thematische Diskussion eingebettet. Viele der 20 Teilnehmenden hatten sich offenbar vorbereitet und zitierten aus diversen Wirtschafts- und Gewerkschaftszeitungen zum Thema. Alle Wortmeldungen wurden in einem Protokoll aufgenommen. Zum Abschluss der Veranstaltung wurden gemeinsam das nächste Thema und entsprechende Referenten ausgewählt.

– z.B. für den Druck von 2.000 Jahresprogrammen, die Verschickung von etwa 500 Exemplaren, Honorare und Spesen für Fremdreferenten.

Da die Seniorenakademie keine weiteren regelmäßigen Zuschüsse erhält, müssen immer wieder neue Finanzierungsquellen erschlossen werden. Neben eingeworbenen Spendengeldern sind es hauptsächlich kommunale Projektmittel, die immer wieder neu beantragt werden müssen. Im auffälligen Kontrast zu den anderen Seniorenakademien, beurteilt die hannoversche Einrichtung diesen Umstand als Positivum: *„Wir müssen deshalb kreativ sein, das ist gut so“*. Es wurde sogar die Vermutung geäußert, dass eine konstante Bezuschussung eine derartige Organisationsstruktur nur unbeweglich und *„träge“* mache: *„Wenn wir 100.000 DM hätten, würde die Seniorenakademie den Bach runtergehen“*.

Die Öffentlichkeitsarbeit und die Werbung neuer Mitglieder erfolgt über das Programmheft und regionale sowie überregionale Pressemitteilungen. Ein Teil der Programmankündigungen wird an Interessenten direkt versandt. Die meisten Exemplare liegen an den bevorzugten Veranstaltungsorten aus. Neben Inseraten in lokalen Tageszeitungen und Wochenblättern sind es vor allem die Zeitschriften der Gewerkschaften, die auf das Angebot der Seniorenakademie aufmerksam machen. Die persönliche Werbung, die Mundpropaganda, spielt ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die Seniorenakademie wird anscheinend als Konkurrenzunternehmen von Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt und einzelnen soziokulturellen Zentren in Hannover wahrgenommen. Dies entspricht wahrscheinlich nicht der Intension der Akademie, bemüht sie sich doch seit Anbeginn um ein breites Kooperationsnetz auf allen Ebenen. Mit Institutionen des Stadtteils Linden und lokalen Gewerkschaftskreisen konnten bereits fruchtbare Bündnisse eingegangen werden, aber auch mit einigen städtischen Trägern und Gremien gibt es einen wechselseitigen Austausch. Die Seniorenakademie ist insbesondere an einem Erfahrungsaustausch und einer Zusammenarbeit mit ähnlich profilierten Einrichtungen interessiert. Derzeit unterstützt sie eine Projektgruppe in Lüneburg, die eine Akademie mit entsprechend politisch-gewerkschaftlichen Schwerpunkten ins Leben rufen möchte.

### *Teilnehmende*

Bei den Teilnehmenden handelt es sich vor allem um Mitglieder des Vereins der Seniorenakademie. Eher selten kommen Besucher von außen dazu – wenn, dann sind es zumeist potentielle Neumitglieder. Die Mitgliedszahlen sind über die Zeit gestiegen. 1996 waren es etwa 85 Personen, heute gibt es knapp 200 Beitragszahler – davon sind ungefähr 150 aktive Teilnehmer. Etwa zwei Drittel der Besucher sind gewerkschaftlich organisiert, nicht wenige waren ehemals hohe Gewerkschaftsfunktionäre. Der Anteil von Frauen, auf 35 Prozent geschätzt, ist sehr gering. Eventuell liegt er sogar noch niedriger – bei einer besuchten Veranstaltung gab es nur eine Teilnehmerin. Dieser Umstand ist sicherlich nicht überraschend, da sowohl die Zugangshürden – aufgrund der Gewerkschafts- und Parteinähe – für Frauen hoch sind als auch die

inhaltliche Ausrichtung nicht unbedingt deren typischen Interessenschwerpunkten entspricht.

Die Mitgliedschaft ist nicht an ein bestimmtes Alter gebunden: die jüngsten sind Mitte 30, der Älteste ist 86 Jahre alt, die Mehrheit ist Anfang 60. Es gehört zu den erklärten Zielen, den generationsübergreifenden Austausch zu fördern, was sich auch im Untertitel der Einrichtung – ‘Akademie der Generationen’ – widerspiegelt. *„Die Senioren der Akademie betrachten es als eine wichtige Aufgabe, ihre historischen Erkenntnisse und politischen Erfahrungen auch jüngeren Menschen zu vermitteln. Gerade angesichts vielfach vorhandener Sprach- und Verständigungslosigkeit zwischen den Generationen müssen hier gezielte Versuche der Vermittlung unternommen werden“*<sup>60</sup>. So wurden planmäßig Arbeitskreise initiiert, die die Beziehungen zwischen den Generationen thematisieren. Die Seniorenakademie hat dennoch Nachwuchssorgen und ringt mittlerweile um jedes neue Mitglied. Ob tatsächlich die *„Entpolitisierung der Gesellschaft“* der Grund für die mangelnde Nachfrage ist, lässt sich nicht erschöpfend klären.

## 2.8 Die Friedrich-Spee-Akademie (Akademie der zweiten Lebenshälfte) in Düsseldorf

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1996
Bildungsangebot:	breites Themenspektrum
Angebotsformen:	Einzelveranstaltungen, Veranstaltungsreihen, Exkursionen
Größe:	ca. 1.250 Teilnahmen pro Jahr, etwa 200 Personen Stammpublikum
Besonderheit:	Sponsoringsystem; Vielfalt der Lernorte

### *Entstehungsgeschichte*

Die Gründung der Friedrich-Spee-Akademie in Düsseldorf ist Ergebnis und Konsequenz der berufspraktischen Erfahrungen ihres ersten Leiters<sup>61</sup>: Dessen langjährige Tätigkeit als Dozent in der Erwachsenenbildung, die ihn besonders häufig in Kontakt mit älteren Menschen brachte, war sowohl Anlass als auch Voraussetzung für die Entwicklung maßgeschneiderter Bildungsangebote für diese Zielgruppe. Schon Anfang der 90er Jahre hatte er in Zusammenarbeit mit einigen Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen Modellveranstaltungen für Senioren *„mit großem Erfolg“* durchgeführt.

---

<sup>60</sup> Auszug aus dem ersten Tätigkeitsbericht der ‘Seniorenakademie Otto Brenner’ in Hannover über das Programmjahr 1995/96 S. 6.

<sup>61</sup> Die Experteninterviews wurden mit ihm und der derzeitigen Akademieleiterin sowie deren Stellvertreter geführt.

Aufgrund der anhaltenden Resonanz bei den Teilnehmenden, aber auch der ideellen Unterstützung von politischer Seite kristallisierte sich das Konzept einer eigenständigen, selbstorganisierten Seniorenakademie heraus. Von Anbeginn wurde mit freiwilligem Engagement gerechnet. Angebotsgestaltung sowie -organisation sollten ausschließlich ehrenamtlich Tätigen obliegen, vorzugsweise den Senioren, d.h. den Teilnehmenden selbst: *„...das hat den Vorteil, dass die Leute im Programm das vorfinden, was sie dann wollen.“* Öffentliche Zuschüsse wurden – aufgrund der hinlänglich bekannten Haushaltsdefizite – nicht in Erwägung gezogen, dafür aber auf Sponsoren- und Spendengelder spekuliert.

1996 wurde der Verein der Seniorenakademie gegründet und ein erstes Veranstaltungsprogramm offeriert. Die meisten ehrenamtlichen Mitarbeiter der ersten Stunde waren aus dem privaten oder beruflichen Umfeld des damaligen Leiters geworben worden<sup>62</sup>. In den folgenden zwei Jahren profilierte und etablierte sich das Angebot. Sowohl der Kreis der Ehrenamtlichen als auch die Anzahl der Besucher wuchsen rasch an. Anfang 1999, mit dem planmäßigen Weggang des Leiters, wurde die massive Wachstumsphase der Einrichtung vorerst beendet. Die neue Leiterin und der mittlerweile dritte amtierende Vereinsvorstand – *„Personen, die früher in wichtigen Positionen waren und das Metier gut kennen“* – brachten nicht nur einen eigenen Führungsstil, sondern auch andere Beziehungsnetzwerke ein. Insofern veränderten sich – wenn auch geringfügig – Arbeitsorganisation und -schwerpunkte der Akademie: *„das hat natürlich viel mit Personen zu tun“*. Gegenwärtig wird z.B. nur eine allmähliche Erweiterung des Akademieangebotes favorisiert – *„langsam, aber auf sehr solider und menschlicher Basis“*. Auf verpflichtende Kooperationsverträge oder bezahlte Arbeitskräfte soll deshalb auch weiterhin verzichtet werden: *„Das langsame Wachsen ist für alle Beteiligten das beste, finde ich (...) besser als eine große Struktur, mit viel Geld, vielleicht noch mit Angestellten und Sekretärinnen, es würde vieles auseinander klaffen.“*

Die Friedrich-Spee-Akademie gehört in Düsseldorf sicherlich nicht zu den größten bzw. bekanntesten Bildungs- und Senioreneinrichtungen – *„hier gibt es Angebote wie Sand am Meer“*. Mit dem speziellen Format konnte aber eine wichtige Nische besetzt werden: *„Wir hören immer wieder, das hier etwas besonderes stattfindet (...) die Harmonie und Menschlichkeit und auch die ungewöhnlichen Themen, die sie anderswo nicht finden (...) dass sie hier auch etwas gestalten können, das können sie in keiner anderen Einrichtung machen.“*

---

<sup>62</sup> Der ehemalige Leiter der Düsseldorfer Akademie versteht sich selbst als Initiator und Anstifter derartiger Projekte: *„Ich schiebe das an und stehe noch zur Beratung zur Verfügung (...) ich biete etwas an.“* Zu seinen ehrgeizigen Zielen zählt, in allen Bundesländern Dependancen der Friedrich-Spee-Akademie aufzubauen und in einem überregionalen Verband zusammenzufassen. Bereits im Sommer 1999 konnte in Mönchengladbach eine *„Zweigstelle“* eröffnet werden. Es handelt sich dabei um eine kleine *„etwas elitäre“* Gruppe von bildungsinteressierten Senioren. Momentan wird in Berlin im großen Rahmen eine Friedrich-Spee-Akademie organisiert. Im Herbst 2000 sollen dort die ersten Veranstaltungen durchgeführt werden.

## *Konzept und Arbeitsweise*

Die Friedrich-Spee-Akademie ist eine komplett ehrenamtlich organisierte Einrichtung, „wo man aktiv oder passiv als Senior mitmachen kann.“ Sowohl die Verwaltung und die Öffentlichkeitsarbeit, als auch das Management und die Lehrtätigkeit basieren auf freiwilligem Engagement. Zur Zeit gestalten etwa 40 bis 50 Lehrkräfte das jeweilige Semesterprogramm. Weitere ca. 20 Personen sind für das Tagesgeschäft zuständig – bestreiten den Telefondienst, pflegen Kontakte zu Sponsoren, organisieren das Anmeldeverfahren und die Werbung. „Es ist eine Teamarbeit und wir beraten fast alles gemeinsam.“ Monatliche Treffen der ehrenamtlichen Tätigen sichern die komplikationsfreie Zusammenarbeit. Aufwandsentschädigungen werden nicht gezahlt. Bislang konnte noch keine angemessene Form der Anerkennung gefunden werden, so dass die ehrenamtliche Arbeit einzig „auf primärer Motivation“ beruht. Aufgrund von „Krankheit oder Umzug“ vollzog sich schon mancher Mitarbeiterwechsel – „es gibt aber immer wieder Zuwachs und neue Leute.“ Die meisten „Zuläufe“ von ehrenamtlich Engagierten erfolgen über „Mundpropaganda“. „Ich halte immer Ausschau, und wenn ich einen frisch Pensionierten rumlaufen sehe, aber dann!“ Die Entscheidung für ehrenamtliche Lehrende – auch in dieser Einrichtung sind dies auffallend häufig ehemalige Pädagogen – hat zur Folge, dass hauptsächlich Einzelveranstaltungen oder Themenreihen angeboten werden können. Für ein kontinuierliches Kurssystem, das einen hohen und beständigen Einsatz von Seiten der Lehrkräfte fordert, lassen sich äußerst selten ehrenamtlich Tätige gewinnen. Üblicherweise werden zwischen ein und vier Veranstaltungen pro Semester von den einzelnen Dozenten übernommen. Für arbeitsintensive Themengebiete, wie z.B. Computeranwendungen und Fremdsprachen, muss deshalb gelegentlich auf Honorarkräfte zurückgegriffen werden. In diesen Fällen werden Hochschulabsolventen, die noch keine Anstellung gefunden haben, bevorzugt. Neben der Vergütung erhalten sie einen „Startschub“, d.h. die Chance und den Nachweis erster berufspraktischer Erfahrungen. Für die Teilnehmenden sind diese Veranstaltungen allerdings entsprechend teurer.

Mit dem Leitungswechsel vor zwei Jahren wurde eine neue Preispolitik eingeführt. Bis dahin waren die Veranstaltungen weitgehend kostenfrei bzw. mussten nur die Selbstkosten von den Teilnehmenden getragen werden. Das Prinzip der Gebührenfreiheit wurde aufgegeben – zum einen aus der Notwendigkeit heraus, als Verein über eine Barschaft verfügen zu können – „Wir brauchen kleine Summen.“ – und zum anderen aus der Beobachtung, dass vielfach bei den Besuchern die Einstellung „gratis ist ja nichts wert“ vorherrscht. Die Einführung des Teilnehmerbeitrages von 3 DM pro Veranstaltung wurde ebenso „akzeptiert“ wie die spätere Erhöhung auf 5 DM. Somit konnte auch das Anmeldeverfahren „verbindlicher“ gestaltet werden.

Wie bereits erwähnt erhält die Friedrich-Spee-Akademie bislang keine öffentlichen Zuwendungen, sondern finanziert sich – neben den Einnahmen aus Teilnahmegebühren – über Spenden und Sponsoring. Mit dieser Form der Unterstützung – zumeist handelt es sich dabei um Sachspenden – konnte die Düsseldorfer Einrichtung

überraschend gute Erfahrungen machen. Von Anbeginn fanden sich Geschäftspartner, wie z.B. eine Werbeagentur, eine Versicherung und ein Modehaus, die kostenlos Räumlichkeiten zur Verfügung stellten, gratis Programmhefte druckten und verschickten. *„Überall waren Leute da, um uns zu unterstützen.“* Das Gros der Förderung ergab bzw. ergibt sich über den persönlichen Kontakt: *„Ein schöner Effekt, der nicht geplant war, ist, dass die Älteren auch Kinder haben, zum Teil in führenden Positionen und die unterstützen die Akademie.“* Gelegentlich haben Geldgeber ein ureigenes Interesse *„am Klientel“*, d.h. die Senioren können maßgebliche Kundenzielgruppe der entsprechenden Firmen sein. Entscheidend für die Gewinnung von Sponsoren ist jedoch offenbar die Begeisterung für das Akademieprojekt selbst: *„Aber eigentlich liegt es an den Menschen (...) es klappt, weil wir so eine Überzeugungsarbeit leisten.“*

Die ausgesprochen positive Darstellung und Bewertung dieses praktizierten Sponsoringssystems durch die Akademieleitung kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Einrichtung bisweilen folgenschwere Probleme hat. So wurden im vergangenen Jahr die zentral gelegenen Räumlichkeiten der Akademie, die von einem Unternehmen unentgeltlich zur Verfügung gestellt waren, alternativlos gekündigt. Die Suche nach einem neuen kostenfreien Domizil war langwierig und kompliziert. Momentan ist die Akademie provisorisch untergekommen – *„Hier ist das etwas abseits, und wir hatten die Bedenken, dass niemand mehr herfindet, aber das ist wohl nicht so.“* Es ist jedoch absehbar, dass sich in einiger Zeit das Mietproblem erneut abzeichnet. Eine ständige Bleibe für die Geschäftsräume wäre deshalb ein *„Wunschtraum“*. In diesem Zusammenhang wird auch erstmals eine öffentliche Förderung in Erwägung gezogen.

Zum Konzept der Friedrich-Spee-Akademie gehört eine angestrebte Vielfalt von Lernorten, d.h. möglichst viele Veranstaltungen sollen in einem thematisch passenden Rahmen durchgeführt werden. Zu diesem Zwecke werden diverse Orte sowie öffentliche Gebäude der Stadt Düsseldorf genutzt<sup>63</sup>. Zahlreiche Einzelvorträge könnten deshalb auch als 'Mini-Exkursionen' firmieren. Die Universität stellt gratis adäquat ausgestattete Räume für die Computerkurse zur Verfügung, eine Schwimmhalle kann ebenfalls kostenlos benutzt werden und einige Kursreihen sind sogar privat untergebracht. *„Diese Privatatmosphäre ist besonders nett.“* In der Akademie selbst finden nur wenige Angebote statt: *„Wir brauchen nicht soviel diesen Raum, weil wir nach außen gehen (...) es geht darum, auch draußen zu erleben.“* Wohl aus diesem Grunde spiegelt sich das Gepräge der Stadt – *„Düsseldorf ist eine Kunst- und Modestadt“* – in besonderer Weise im Akademieprogramm wider. Diese Inhalte werden verstärkt nachgefragt. *„Experimentelle Dinge“* erfahren von Seiten der Akademieleitung große Unterstützung. *„Wenn jemand eine gute Idee hat und es passt sonst in kein Programm, kann er machen (...) wir geben allen eine Chance und entweder kommt jemand oder nicht (...) es gab da schon Überraschungen.“* Es gibt auch besondere Bemühungen um Themen, welche hauptsächlich Männer – die als Teilnehmende stark

---

<sup>63</sup> Die Vielfalt der städtischen Möglichkeiten – zum Teil handelt es sich um sogenannte „unentdeckten Lernorte“, wie z.B. diverse Kultur- und Stadtteileinrichtungen (Steffen 1999: 280) – wird hier also gezielt genutzt.



unterrepräsentiert sind – interessieren könnten. Mit Erfolg wurde für diese Zielgruppe z.B. die Veranstaltungsreihe 'Banken im Gespräch' durchgeführt. Reisen erfreuen sich großer Beliebtheit und können künftig häufiger offeriert werden, „weil wir dafür eine Dame neu haben“. Die Programmgestaltung der Friedrich-Spee-Akademie ist prinzipiell abhängig von den ehrenamtlichen Lehrenden und deren speziellen Themenofferten. D.h. zuerst existiert das Angebot, das anschließend von den Nachfragenden 'angenommen' werden kann. Nur in Ausnahmefällen bestimmen die Teilnehmenden direkt das Themenangebot bzw. werden Dozenten aufgrund von Nachfragewünschen gezielt gesucht.

Wöchentlich finden mehrere Einzelveranstaltungen statt; feste Wochentermine sind den wenigen Kursen vorbehalten. Veranstaltungen am Wochenende oder am Abend sind kein „Tabu“, werden aber nur sporadisch angeboten. In den Zeiträumen von März bis Juni und von Oktober bis Ende Dezember hat die Friedrich-Spee-Akademie geöffnet und bietet Veranstaltungen an. Für erweiterte Öffnungszeiten reichen die personellen Kapazitäten bislang nicht aus. Jedes Semester<sup>64</sup> beginnt mit „einer großen Einführungsveranstaltung“, die in der Presse angekündigt wird. In diesem Rahmen werden die neuen Halbjahresangebote – teils von den entsprechenden Lehrkräften – vorgestellt. Besucher können sich bereits unverbindlich für bestimmte Programmpunkte anmelden. An dieser Semestereröffnung nehmen in der Regel 300 bis 400 Interessenten teil. 2.500 Programmhefte werden pro Semester gedruckt und davon etwa 1.000 Stück verschickt. Die restlichen Exemplare werden über Netzwerke verteilt und z.B. in Apotheken, Arztpraxen und Kirchen ausgelegt. Ansonsten erfolgt die Werbung über Veröffentlichungen in verschiedenen Veranstaltungs- und Seniorenzeitschriften der Stadt. Das kostenlose Inserieren in Tageszeitungen gestaltet sich jedoch „äußerst schwierig (...) da die Konkurrenz sehr groß ist.“

Der Titel der Akademie resultiert aus einem intensiven Diskussionsprozess der ehrenamtlich Aktiven. Auf der Suche nach einer attraktiven Alternative zur herkömmlichen Bezeichnung Seniorenakademie fiel die Wahl auf eine Namenspatronatschaft, um damit auch bestimmten Wertorientierungen der Akademiearbeit Ausdruck verleihen zu können. Die Entscheidung für den Namen Friedrich Spee<sup>65</sup> wird bis heute von Akademieleitung und Publikum als gelungen bewertet. Der Untertitel Akademie der zweiten Lebenshälfte stellt wohl ebenfalls kein Hindernis oder indirektes Ausschlusskriterium für speziell 'junge Alte' dar.

---

<sup>64</sup> Auch die Friedrich-Spee-Akademie verwendet diesen universitären Terminus ohne weitere Konsequenzen. Es können keine Studienabschlüsse o.ä. erzielt werden.

<sup>65</sup> Der in Kaiserwerth geborene Theologe und Jesuitenpater Friedrich Spee gilt als einer der bedeutendsten Barock- und Kirchenlieddichter des 17. Jahrhunderts. Mit seiner Schrift 'cautio criminalis' sprach er sich scharf gegen die Praxis der Hexenprozesse aus und trug damit entscheidend zur ihrer Abschaffung bei.

## Teilnehmende

Entsprechend ihrer Ankündigung steht die Akademie der zweiten Lebenshälfte Teilnehmenden ab 40 Jahren offen. Erfahrungsgemäß ist die „Hauptgruppe“ der Besucher zwischen 50 und 70 Jahre alt. Einige sind noch älter, jüngere nur äußerst selten. Nach den Schätzungen nehmen etwa 80 Prozent Frauen an den Veranstaltungen teil. Bei speziellen Männerthemen kann der Frauenanteil auf 60 Prozent sinken. Ehrenamtliche Mitarbeiter sind zu etwa 30 Prozent Männer. Das Publikum wird als „bildungsgewohnt“ beschrieben und der „Mittel- bis Oberschicht“ zugeordnet. Auf die Frage nach der Anzahl der jährlichen Besucher wurde nur ausweichend und vage geantwortet: *„Wir wollen das statistisch aufarbeiten (...) 2.500 Teilnahmen im Jahr ist die Richtlinie und das haben wir momentan noch nicht (...) es ist steigend, aber wir haben das noch nicht (...) bislang die Hälfte ungefähr.“* Hintergrund dieser Zurückhaltung ist vermutlich der Umstand, dass mit dem Leitungswechsel vor zwei Jahren die Teilnehmerzahlen zurückgegangen sind, was aber nicht öffentlich gemacht werden soll<sup>66</sup>. Das Stammpublikum – *„Es gibt immer wieder die gleichen Gesichter.“* – wird auf ca. 200 Personen beziffert.

Nach Auskunft der Akademieleitung wollen die Besucher nicht nur *„außergewöhnliche“* Bildungsinhalte, sondern *„die Leute möchten persönlich betreut werden, sich unterhalten und ein bißchen Kontakt finden.“* Diese Kombination aus interessanten Themen, kommunikativen Aspekten und der Möglichkeit zu ehrenamtlichen Engagement zeichnet die Friedrich-Spee-Akademie aus und wird offenbar von den Teilnehmenden geschätzt.

### 2.9 Die Senioren-Akademie an der Berufsakademie Erfurt

Die Senioren-Akademie Erfurt wurde für eine Fallstudie ausgewählt, obwohl sie den verschiedenen Kriterien der Selbstorganisation nicht entspricht. Die Entscheidung wurde aufgrund von Aspekten getroffen, die typisch für die neuen Bundesländer zu sein schienen: die Finanzierung über den zweiten Arbeitsmarkt und die damit verbundene permanente Bestandsgefährdung der Einrichtung. Dass es sich dabei keineswegs um ein spezifisch ostdeutsches Problem handelt, wurde erst im 'Feld' festgestellt und konnte mit anderen Fallstudien belegt werden. Hier stellte sich die private Trägerschaft dieser Senioren-Akademie als Besonderheit heraus.

---

<sup>66</sup> Im gesamten Interviewverlauf mit der jetzigen Leiterin wurde immer wieder von ihr hervorgehoben, dass die Akademie nicht größer werden sollte oder müsste. Erst im Zusammenhang mit den Teilnehmerzahlen zeigte sich, dass es seit geraumer Zeit verstärkt Bemühungen um mehr Besucher gibt. Neue Teilnehmende sollen vorzugsweise mit *„knaackigen Tagesfahrten“* gewonnen werden.

### *Akademieprofil*

Beginn:	1997
Bildungsangebot:	Computeranwendung, Fremdsprachen, Rechtsfragen, Geschichte/Kunst/Kultur
Angebotsformen:	vorwiegend Kurse sowie einige Exkursionen, Reisen und Einzelveranstaltungen
Sonstige Angebote:	Telefon des Vertrauens, individuelle Hilfen
Größe:	ca. 80 Kursteilnahmen pro Semester
Besonderheit:	private Trägerschaft

### *Entstehungsgeschichte*

Als offizielles Gründungsdatum der Senioren-Akademie Erfurt wird der 23.12.1996 angegeben. In dem Monat begann auch die finanzielle Förderung durch das Arbeitsamt. Seit 1995 liefen jedoch schon die Vorbereitungen, der eigentliche Veranstaltungsbetrieb wurde erst im Frühjahr 1997 aufgenommen. Die Initiative zur Schaffung eines derartigen Angebotes ging ausschließlich von dem späteren Träger aus, der Berufsakademie Erfurt GmbH. Diese private Weiterbildungseinrichtung, die 1990 von ehemaligen Hochschullehrern der TU Ilmenau gegründet wurde, verfolgte mit dem Aufbau der Senioren-Akademie überwiegend institutionsinterne Ziele: Der Bekanntheitsgrad sowie das Image des Unternehmens sollten verbessert werden, über mittel- bis langfristige Zeiträume wurde mit zusätzlichen Gewinnen gerechnet und für einen ehemaligen, mittlerweile arbeitslosen Kollegen sollte ein Arbeitsplatz geschaffen werden. Vor diesem Hintergrund wirkt das Bildungsangebot für ältere Menschen wie zufällig entstanden: Es gab weder einen konkret angemeldeten Bedarf noch unmittelbare Erfahrungen mit der spezifischen Zielgruppe und ebensowenig einen direkten bildungs- oder sozialpolitischen Auftrag.

Das konkrete Vorgehen sah folgendermaßen aus: 1995 wurde dem Arbeitsamt erstmals die Idee der Seniorenakademie – verbunden mit der Bitte um Bewilligung von mehreren Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) – vorgetragen. Bei den verschiedenen Besprechungen war neben dem Inhaber und Geschäftsführer der Berufsakademie immer auch der zukünftige Leiter der Seniorenakademie zugegen. Das Arbeitsamt sicherte Unterstützung unter der Bedingung zu, dass Volkshochschule und Seniorenbüro der Stadt dieses Vorhaben billigen. Vorsprachen in den jeweiligen Einrichtungen führten jedoch nicht zu dem gewünschten Ergebnis, der schriftlichen Bestätigung der Zustimmung. Einige Bedenken ließen sich nicht gänzlich ausräumen. So sah die Volkshochschule eine aufkommende Konkurrenz, insbesondere in den Bereichen Computer sowie Sprachen, und das Seniorenbüro hegte Vorbehalte aufgrund des fehlenden Einbezugs von Seniorenausschüssen.

Fast sechs Monate zogen sich diese Gespräche hin, bis telefonisch und somit inoffiziell doch ein Einverständnis gegeben wurde. Damit war im Frühjahr 1996 die

erste Hürde bewältigt. Im Anschluss daran wurde die Akademie für Ältere in Heidelberg mehrfach konsultiert. Dort holte man sich weitere Impulse, praktischen Rat und letztlich auch theoretisches Rüstzeug für die eigene Gründungskonzeption, die bis dato nur grob umrissen war. Mit der erweiterten und verbesserten Fassung wurde beim Sozialministerium des Landes Thüringen eine Strukturanpassungsmaßnahme (SAM) beantragt. Diese Förderungsmöglichkeit war indessen für die Leitungsstelle als günstiger erachtet worden, da die Finanzierung länger als eine ABM währt und demzufolge eine größere Kontinuität der Arbeit gewährleistet. Das Landesministerium konnte jedoch zu diesem Zeitpunkt keine ausschließliche Weiterbildung fördern und dies bedingte eine erneute Modifizierung des Konzeptes. Das geplante Bildungsangebot für ältere Menschen wurde um zusätzliche Service- bzw. Dienstleistungen – Betreuung und Beratung – ausgeweitet.

Im Dezember 1996 setzten die Förderungsmaßnahmen für die ersten zwei Stellen ein. Eine SAM und eine ABM wurden für organisatorische, beratende und betreuende Aufgaben bewilligt. Im Februar 1997 kamen drei weitere ABM für die Lehrtätigkeit dazu. Bei den Stellenbesetzungen ließ das Arbeitsamt der Trägereinrichtung relativ freie Hand, wobei weitere ehemalige Arbeitskollegen aus dem universitären Umfeld berücksichtigt wurden.

Mit diesen Mittelzuweisungen waren alle Voraussetzungen gegeben, um mit der eigentlichen Bildungsarbeit zu beginnen. Was allerdings bis zu diesem Zeitpunkt fehlte, war das Klientel. Mit Unterstützung des Stadtbüros des Oberbürgermeisters, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und einiger Zeitungsredaktionen wurde eine groß angelegte Werbekampagne gestartet. Mit der Verteilung von Handzetteln, dem Schalten von Anzeigen und der Durchführung einer einmaligen Informationsveranstaltung konnten etliche Interessenten gefunden werden, so dass die Senioren-Akademie Erfurt noch im Sommersemester 1997 erste Kurse offerierte.

### *Trägerschaft*

Die Senioren-Akademie ist keine eigenständige Arbeits- und Organisationseinheit, sondern ein untergeordneter Bereich der Berufsakademie Erfurt GmbH. Das entwickelte Bildungsangebot für ältere Menschen ist in vielerlei Hinsicht auf die Interessen der Trägereinrichtung abgestimmt. Wurde in dem gemeinsamen Interview mit dem Geschäftsführer der Berufsakademie und dem Leiter der Senioren-Akademie häufig betont, welche „*hervorragende Symbiose*“ diese Konstellation darstellen würde, so blieb doch der Eindruck bestehen, dass der Nutzen für die Senioren-Akademie in der gegenwärtigen Arbeits- und Entwicklungsphase eher bescheiden ist.

Die Senioren-Akademie ist in den Räumlichkeiten der Trägereinrichtung untergebracht. Die Berufsakademie befindet sich im Gebäude einer ehemaligen Berufsschule auf einem großen Werksgelände im äußeren 'inneren' Ring von Erfurt. Diese Lage ist nicht sonderlich attraktiv, was die Teilnehmenden in den Interviews bestätigten. Im Gegensatz zur zentralen Innenstadtlage der Volkshochschule gibt es hier zwar gute

Parkplatzmöglichkeiten, aber die Anbindung mit den Nahverkehrsmitteln ist mangelhaft. Der Bus fährt nur ein bis zwei Mal in der Stunde, knapp die Hälfte der Teilnehmenden ist offenbar darauf angewiesen.

Der Senioren-Akademie steht ein Büro- und Aufenthaltsraum permanent zur Verfügung, ein „*besonders hochwertiger Doppelraum*“ ist hauptsächlich für sie reserviert. Darüber hinaus werden auch andere Unterrichtsräume, wie z.B. ein hochmoderner Computerraum, genutzt<sup>67</sup>. Für die Raumbelagungen wird Miete berechnet. Da die Unterrichtsstunden des Trägers Priorität haben, kann es durchaus vorkommen, dass die Kurse für Senioren in den Abend verlegt werden müssen. Die Trägereinrichtung finanziert einen Teil der Personalkosten<sup>68</sup> und einige Sachmittel der Senioren-Akademie. Diese Aufwendungen werden mit Pflichtstunden in der Berufsakademie verrechnet, d.h. die für die Seniorenbildung angestellten Mitarbeiter unterrichten auch für den Träger: *„Vier bis sechs Stunden muss man da vorne aktiv werden und das verlangt und erwartet er von den Dozenten (...) damit deckt sich im Prinzip auch, dass er keine Miesen macht“*.

Damit dieses Arrangement reibungslos funktionieren kann, ist es notwendig, dass die Qualifikation der Lehrkräfte in das thematische Angebotsspektrum des Trägers passt. Bei den Personaleinstellungen wurde dies bislang berücksichtigt. Dass die inhaltlichen Schwerpunkte größtenteils deckungsgleich mit denen der Trägereinrichtung sind, war in den ersten Semestern unproblematisch, da mit fünf bis sechs verschiedenen Kursen eine Angebotsvielfalt gewährleistet war. Inzwischen hat die Senioren-Akademie jedoch ein festes Stammpublikum, dem neue Themen offeriert werden mussten: *„Natürlich haben wir uns immer gefragt, können wir unser Angebot, unsere Palette ausdehnen, in welcher Form und in welcher Weise, im Prinzip können wir es nur, was die Fachgebiete betrifft – und das ist ja unsere Hauptsäule – auf die Bereiche, die auch da drüben relevant sind, weil der Träger nur mitspielt, wenn dort ein Teil des Unterrichtes mit abgedeckt wird, er finanziert nicht für nass“*.

Für die Senioren-Akademie ist es in mehrerer Hinsicht von Nachteil, dass es sich bei der Trägereinrichtung um ein privates Unternehmen handelt. Zum einen wird sie – aufgrund der Gewinnorientierung ihres Trägers – von öffentlichen Stellen und anderen Geldgebern mit gewisser Skepsis betrachtet und insofern nicht problemlos mit weiteren finanziellen Förderungen bedacht<sup>69</sup>. Infolge der rechtlichen Konstruktion ist

---

<sup>67</sup> Nur der Gymnastikkurs findet außerhalb statt. Das Schulamt stellt der Senioren-Akademie eine Turnhalle kostenlos zur Verfügung.

<sup>68</sup> Es handelt sich dabei um etwa zehn Prozent der Gehälter – das ist der Eigenanteil, den der Träger ab dem zweiten Jahr der Förderungsmaßnahmen aufwenden muss.

<sup>69</sup> Auch die Bemühungen um Sponsoren sind bislang erfolglos geblieben. Weder die Krankenkassen noch die BfA ließen sich als Partner werben. Im übrigen ist es eher unwahrscheinlich, dass der Träger mit der Senioren-Akademie tatsächliche Gewinne erzielt. Die sehr geringen Einnahmen aus Teilnahmebeiträgen können sicherlich nur die Unkosten abdecken. An diesem Punkt wird vielmehr deutlich, dass sich auch für die Trägereinrichtung nicht alle Erwartungen erfüllt haben. So konnten mit der Senioren-Akademie zwar Arbeits-

sie aber auch automatisch von Zuwendungsmöglichkeiten ausgeschlossen, die gemeinnützigen Einrichtungen zur Verfügung stehen. Zum anderen ist der Bestand der Berufsakademie Erfurt GmbH angesichts der geringen Nachfrage bzw. Auftragslage in den nächsten Jahren nicht gesichert. Bislang werden Qualifizierungsmaßnahmen hauptsächlich für das Arbeitsamt durchgeführt, und diese können jederzeit wegen Mittelkürzungen eingestellt werden: *„Wie es in zwei, drei Jahren weitergeht, weiß keiner – das Arbeitsamt hatte ja schon mal den Hahn zgedreht und die Leute haben die Kündigung bekommen (...) dann ist die Senioren-Akademie auch tot“*. Der Umstand, dass der Eigentümer der Einrichtung kurz vor dem 60. Lebensjahr steht und folglich auch in Rente gehen könnte, trägt zur weiteren perspektivischen Unsicherheit bei.

Trotz der Loyalität gegenüber dem Inhaber der Berufsakademie kommt auch der Leiter der Senioren-Akademie zu der persönlichen Einschätzung, dass die Verbindung mit dem Träger nicht von Vorteil ist: *„Die Frage ist deshalb sehr berechtigt, ob ein Träger dieser Art eine Seniorenakademie machen muss (...) es sollte eine Dauereinrichtung werden, was bei dem privaten Träger nicht gegeben ist“*. Nach seinen Erfahrungen besteht die Alternative nur in der Anbindung an eine kommunale Einrichtung: *„So eine Konstellation über die Stadt, über die Volkshochschule, wie das in Heidelberg ist, könnte ich mir durchaus vorstellen, doch da müssen sie mitspielen“*.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Der anfängliche Plan, mit der Senioren-Akademie *„Lehrveranstaltungen auf Hochschulniveau“* für ältere Erwachsene anzubieten, musste schon in der Antragsphase verworfen werden. Ebenso wenig konnte das Vorhaben, *„akademische Abschlüsse“* zu ermöglichen, realisiert werden. Statt dessen wurde ein kombiniertes Bildungs-, Beratungs- und Betreuungsangebot für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase etabliert<sup>70</sup>. Dieses spezifische Arbeitsprofil ist ein Kompromiss, der aus den unterschiedlichen Wünschen der Initiatoren und der Zuwendungsgeber resultiert. Potentielle Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren nicht in den Prozess der Konzeptionalisierung involviert. Dass dieses Angebot gleichwohl erfolgreich ist, zeigt die konstant bleibende Nachfrage.

Von Anfang an wurde die scharfe Trennung zwischen Anbieter- und Nachfrageseite beibehalten. Nie wurde die direkte Einbeziehung oder Mitarbeit von den Senioren erwogen, auf ehrenamtliches Engagement wird bislang verzichtet. Das Selbstverständnis der 'Macher' der Seniorenakademie ist das von Experten, die gegen Bezahlung Dienst- und Serviceleistungen anbieten: *„Man braucht Fachleute für die Weiterbil-*

---

plätze geschaffen und das Renommee der Berufsakademie gefestigt werden, aber Profite lassen sich auch auf längere Sicht nicht erzielen.

<sup>70</sup> Der akademische Anspruch rechtfertigt sich nun aus der Tatsache, dass *„es für Menschen dieses Alters nun nicht mehr gerade zum Alltag gehört, sich über einen Zeitraum von ein oder zwei Semestern wöchentlich vier Stunden dem Unterricht zu stellen“*.

„(...) ich brauche fachlich kompetente Leute, die das theoretisch drauf haben“. Die Möglichkeit, dass Teilnehmende die Rolle von Lehrenden übernehmen könnten, wird als „totale Überforderung“ eingeschätzt. Die Kurse werden in eher klassisch-verschulter Weise durchgeführt. Die Teilnehmenden befinden sich in einer deutlich konsumierenden Haltung – dies entspricht aber auch ihren Erwartungen, wie die Interviews ergaben.

Die Personalsituation der Senioren-Akademie war in den ersten vier Semestern stabil. Neben der Leitungsstelle (SAM) gab es eine ABM für betreuende und beratende Tätigkeiten sowie drei weitere ABM für die Unterrichtsgestaltung. Wegen der finanziellen Knappheit des Trägers konnte keine der ABM-Kräfte nach der regulären Laufzeit übernommen werden. So entstand nach zwei Jahren eine prekäre Arbeitssituation, „war der Knick drinnen“. Mit Honorarverträgen, vielen Improvisationen und der quasi ehrenamtlichen Arbeit des Akademieleiters und einiger Lehrkräfte konnte das Service- und Bildungsprogramm bis Ende 1999 aufrechterhalten werden. Als zu diesem Zeitpunkt auch die Förderung der SAM auslief, wurde das allgemein zugängliche Beratungs- und Betreuungsangebot eingestellt (und nur noch dem Stammpublikum offengehalten), das Kursprogramm aber beibehalten. Die Phase bis zum Beginn der erneuten zweijährigen Bezuschussung bzw. Förderung der Senioren-Akademie dauerte bis zum April 2000<sup>71</sup>.

Das Themenspektrum hat sich im Laufe der Zeit geringfügig verändert. Computeranwendungen wurden zwar von Anbeginn angeboten, dass eine derart große, nicht abreißende Nachfrage besteht, zählte aber zu den Überraschungen. Beinahe jedes Semester wird ein Anfängerkurs angeboten, z.Z. läuft ein dritter Aufbaukurs. Ähnlich verhält es sich mit dem Englischunterricht – hier hat sich eine feste Gruppe gefunden, die seit zwei Jahren besteht. Französischer Sprachunterricht wurde hingegen nicht abgefragt und deshalb eingestellt. Auch das Fachgebiet Soziologie musste wegen zu geringer Beteiligung nach einem Jahr aufgegeben werden. Einzelveranstaltungen zu typischen Seniorenthemen, wie z.B. Osteoporose, werden ebenso wenig angenommen, wie Bastel- und Handarbeitskurse. Großen Anklang finden hingegen 'Rechtsfragen im Alltag' und 'Geschichte/Kunst/Kultur in Thüringen', die jedes Semester – soweit Dozenten vorhanden sind – angeboten werden. Zum Gesamtprogramm zählen auch die wöchentlich stattfindende Gymnastik, die Skatrunde, Tagesfahrten und diverse Feste. Intern werden diese Veranstaltungen dem Sektor Betreuung zugeordnet. Unter den Bereich Beratung fällt das 'Telefon des Vertrauens', über das wochentags Informationen, Ratschläge und Hinweise abgefragt werden können.

Die Unterscheidung von Sommer- und Wintersemester, die die Senioren-Akademie vornimmt, ist etwas unpassend, da es kein in sich geschlossenes und zeitlich einzu-

---

<sup>71</sup> Die entsprechenden Anträge wurden schon 1999 bei der Bundesanstalt für Arbeit und der Landesregierung gestellt. Verzögerungen bei der Bewilligung ergaben sich vor allem aus dem Wechsel der Zuständigkeit vom Ministerium für Soziales hin zum Ministerium für Wirtschaft.

grenzendes Studienangebot gibt. Auch der sogenannte Semesterabschluss – verbunden mit einer unbenoteten Zeugnisvergabe – ist eigentlich nichts weiter als die letzte Unterrichtsstunde eines Kurses. Im Sommer pausiert die Einrichtung für zwei Monate, zu Weihnachten für zwei Wochen. Gewöhnlich finden die Veranstaltungen bzw. Kurse tagsüber und unter der Woche statt.

Das Ausmaß der Werbung wurde über die Jahre reduziert, da mit den derzeitigen Teilnehmerzahlen die räumlichen, zeitlichen und personellen Ressourcen im Grunde genommen ausgeschöpft sind. Gegenwärtig wird einmal im Semester in den Tageszeitungen kostenlos inseriert. Das Semesterprogramm wird an alle Personen versandt, die in der Kartei sind. Ansonsten verlässt man sich auf Mundpropaganda, „*die doch die beste ist*“.

Die Senioren-Akademie kooperiert mit keiner weiteren Bildungs- oder Senioreneinrichtung. Mit potentiellen Partnern, wie dem örtlichen Seniorenbüro oder der Volkshochschule, waren negative Erfahrungen gemacht worden, andere Institutionen oder Projekte zeigten nicht den Wunsch nach Zusammenarbeit. Ein die Senioren- oder Bildungsarbeit vernetzendes Gremium existiert in Erfurt nicht. Der überregionale Kontakt zur Akademie für Ältere in Heidelberg, der in der Gründungsphase sehr fruchtbar war, sollte beibehalten und ausgebaut werden. Dass diese Beziehung letztlich abbrach, ist wohl auf die stark wahrgenommene Diskrepanz zwischen den Akademietypen zurückzuführen: Als Partner seien sie für die Heidelberger „*zu klein und (hätten) nichts zu bieten*“. Prinzipiell wird aber ein Interesse an regionalen und überregionalen Zusammenschlüssen bekundet.

Das Verhältnis zu den Mitbewerbern im lokalen Umfeld ist bislang nicht von unmittelbarer Konkurrenz geprägt. Allerdings besteht eine sehr genaue Kenntnis der Programme anderer Anbieter, vermutlich sind diese eine wichtige Orientierung für die eigene Arbeit. So ist z.B. auffällig, dass die Festlegung der Teilnahmegebühren in engem Bezug zur Preisgestaltung der Volkshochschule vorgenommen wurde. Sowohl für die Kurse als auch für die Einzelveranstaltungen werden „*seniorenfreundliche Teilnahmegebühren*“ erhoben, die Preise wurden sukzessive erhöht. Zu Beginn handelte es sich um eine DM, derzeit sind es zwischen 2,50 und 4 DM pro Unterrichtseinheit. Mit dieser Betragshöhe liegt die Senioren-Akademie unter den Gebühren, die die Mitbewerber verlangen. Ursprünglich war geplant, das Modell von Heidelberg zu kopieren. Mit einem einmaligen Mitgliedsbeitrag und permanenten Spenden sollten nicht nur die laufenden Kosten gedeckt, sondern auch Gewinne erzielt werden. Dieses Vorhaben, das den Teilnehmer und Teilnehmerinnen als Vorschlag unterbreitet wurde, scheiterte an deren Ablehnung. Es bestand und besteht bei den Teilnehmenden weder die Bereitschaft noch das Vermögen, die Kosten komplett zu tragen. Dieser Überzeugung sind die Anbieter nunmehr selbst: „*Es kann nicht zu Lasten der Senioren gehen, das ist nicht so wie in den alten Bundesländern, da ist Geld da, bei uns nicht*“. Dass der künftige Bestand der Erfurter Senioren-Akademie nur durch öffentliche Zuschussung gesichert ist, wird inzwischen illusionslos konstatiert und mündet in einen



Appell an politische Entscheidungsträger: „Solche Einrichtungen können eigenständig nicht oder nur ganz schlecht existieren (...) hier sollte bei Bund und Land die Erkenntnis kommen, dass so was der Förderung bedarf“.

### *Teilnehmende*

Im ersten Semester wurden 65 Kursteilnahmen verzeichnet, später steigerte sich dies auf etwa 80 und nach drei Jahren wurde von insgesamt 462 Teilnahmen gesprochen. Dies deckt sich mit der Anzahl der Kurse: Pro Semester werden meist fünf oder sechs Kurse für je zehn bis 15 Personen angeboten. Wie viele Personen sich hinter diesen Teilnahmezahlen verbergen, ist allerdings nicht aufgeschlüsselt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass einige Personen verschiedene Angebote pro Semester wahrnehmen. Der Frauenteil wird mit 65 Prozent angegeben. In den besuchten Veranstaltungen, einem Englisch- und einem Computerkurs, waren Frauen in viel höherer Anzahl (etwa 80 Prozent) anwesend<sup>72</sup>.

Wie so häufig werden auch in dieser Einrichtung außer den Adressen keine weiteren Daten der Nachfragenden erfasst. So sind die Angaben zu Alter, Bildungserfahrungen und Einkommen bloße Schätzwerte. An sich sollten die Teilnehmenden nicht unter 55 Jahren sein. Die meisten werden der Altersgruppe '65 Jahre und jünger' zugeordnet – einige wenige sind vermutlich auch älter, jedoch nicht über 75 Jahre alt.

Zur anfänglich anvisierten Zielgruppe gehörten die „akademisch vorgebildeten Senioren“ aus ganz Thüringen und den angrenzenden Bundesländern. Dies ließ sich nicht realisieren. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen aus dem engeren Einzugsgebiet von Erfurt und es ist fraglich, ob es sich dabei um ausschließlich bildungsgewohnte Personen handelt. Die Teilnehmer werden als „gut situierte Leute mit guten Renten“ und als „aktive, geistig rege Rentner“ beschrieben. Als vordringliches Teilnahmemotiv wird vermutet, „...dass die Leute mal ihre grauen Zellen bewegen und ihren Kindern und Enkelkindern zeigen können, dass sie so was schon mal gemacht haben“.

Die Senioren-Akademie bemüht sich um einen sehr persönlichen Kontakt zu ihrer Kundschaft. Dass dies auch gelingt, bestätigten die Interviews mit den Teilnehmenden. Viele sind von Anfang an dabei und haben in der Einrichtung einen „festen Bekanntschaftskreis“ gefunden. Besonders geschätzt werden die „individuelle Betreuung“ und die „private Atmosphäre“. Die Teilnehmenden werden persönlich angesprochen und über die jeweils neusten Veranstaltungen informiert. In den Pausen werden gegen geringes Entgelt Getränke angeboten, die Organisatoren und Dozenten zeigen sich jederzeit hilfs- und gesprächsbereit. Zu bestimmten Anlässen – z.B. Semesterabschluss und Weihnachten – werden kleine Feiern arrangiert. Diese Serviceleistungen

---

<sup>72</sup> Es entstand bei einigen der besuchten Seniorenakademien den Eindruck, dass der Männeranteil bei den Teilnehmenden statistisch nach oben 'geschönt' wird.

werden von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen sehr geschätzt und wiederholt wurde formuliert, dass die Senioren-Akademie „erste Wahl“ sei. Dass die Kurse besonders preisgünstig sind – nämlich eine DM billiger als die der Volkshochschule – spielt bei dieser Bewertung möglicherweise auch eine Rolle. Zudem wurde geäußert, dass in der Volkshochschule „kein schnelles Rankommen“ möglich ist, und es bestünde auch die Angst, dass die dort existierenden Gruppen nicht stabil seien. Insgesamt zeigten sich die befragten Teilnehmenden mit dem generellen Bildungsangebot in der Stadt zufrieden. Alternativ könnten nicht nur die Veranstaltungen der Volkshochschule, sondern auch die des Seniorenbüros und des Frauenzentrums besucht werden.

## 2.10 Die Seniorenakademie in Schlieben

<i>Akademieprofil</i>	
Beginn:	1999
Bildungsangebot:	Vorträge zu diversen Themen (z.B. Gesundheit, Recht, Politik)
Angebotsform:	Einzelveranstaltungen
Größe:	zwischen 25-80 Teilnehmende pro Veranstaltung
Besonderheit:	Angebot im ländlichen Bereich

Schlieben ist ein ländliches Siedlungszentrum im nordöstlichen Gebiet des 1994 neu gebildeten Elbe-Elster-Kreises in Brandenburg. Es ist verwaltungspolitisches Zentrum des Amtes Schlieben, dem neben der Stadt Schlieben 15 weitere Gemeinden angehören. Gegenwärtig leben etwa 7.000 Einwohner im gesamten Amtsbereich, der jeweils ca. 100 km von den Großstädten Berlin, Leipzig, Cottbus und Dresden entfernt liegt. In der Region gibt es – nach Auskunft der Interviewten – eine traditionell rege Vereinstätigkeit. Die derzeitige Seniorenarbeit in Schlieben, die überwiegend ehrenamtlich organisiert ist, macht einen geradezu mustergültigen Eindruck<sup>73</sup>.

### *Entstehungsgeschichte*

Die Seniorenakademie in Schlieben ist jüngeren Datums – die erste Veranstaltung wurde im September 1999 durchgeführt. Ihre Entstehung ist zum einen auf das Engagement für Senioren politischer Entscheidungsträger des Landkreises und zum

<sup>73</sup> Bereits das große Interesse an dem vereinbarten Interview war beeindruckend. Neben der Vorsitzenden des Bundes der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen (BRH) – die zugleich der 'Kopf' des Amtseniorenbeirates und der Seniorenakademie ist –, mit der das Expertengespräch geführt werden sollte, waren weitere sechs Personen anwesend. Dazu gehörten die Leiterin des Sozialamt des Landkreises, die Vorsitzende des Schliebener Seniorenvereins, der Stellvertreter des BRH und gleichzeitige Vertreter des Kreissenorenbeirates, die Leiterin des Schliebener Seniorensportvereins, eine Mitarbeiterin und Vertreterin der Amtsdirektorin von Schlieben und ein weiteres Mitglied des Amtseniorenbeirates. Das Experteninterview hatte insofern eher den Charakter einer Gruppendiskussion.

anderen auf das Engagement von Senioren des Amtsbereiches Schlieben zurückzuführen<sup>74</sup>.

Der Impuls für die Gründung einer Seniorenakademie kam 1997 als „Abschiedsgruß“ von einem aus dem Amt scheidenden Kreisdezernenten. Noch im selben Jahr konnte dieses Vorhaben in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule (KVHS) realisiert werden. In Form einer Vortragsreihe wurde ein Bildungsangebot für ältere Menschen entwickelt, das von Interessenten der Region je nach Bedarf abgerufen werden kann. Diese Seniorenakademie ist Teil der kommunalen Altenhilfe. Es handelt sich dabei nicht um eine eigene Institution oder um einen institutionalisierten Bereich der Volkshochschule, sondern quasi um ein ‘Wanderprogramm’, welches zum Großteil mit finanziellen und personellen Mitteln der KVHS bestritten wird und in unterschiedlichen Settings durchgeführt werden kann.

Im Herbst 1997 wurde das Programm erstmalig in einer nahegelegenen Kleinstadt veranstaltet und dann peu à peu an andere Orte weitergereicht. Auch den Schliebener Senioren stand dieses Angebot offen. Dass sie nicht zu den ersten Nutzern gehörten, ist paradoxerweise auf deren besonders engagierte Seniorenarbeit zurückzuführen: Das von außen herangetragene Angebot schaffte gewissermaßen den Anreiz, ein eigenes Programm – die Seniorenakademie in Schlieben – zu kreieren. Federführend war dabei der Amtseniorenbeirat von Schlieben, der seit 1993 besteht<sup>75</sup>. In diesem Ausschuss sind nicht nur Vertreter und Vertreterinnen aus den 15 Gemeinden, sondern auch Beauftragte aus den unterschiedlichen Seniorengruppen und -vereinen zusammengefasst. Die monatlichen Beratungen werden reihum in den verschiedenen Orten durchgeführt. Der ehrenamtliche Amtseniorenbeirat koordiniert und bündelt die gesamte Seniorenarbeit. Zudem organisiert dieses Gremium mit beträchtlichem Erfolg zentrale Veranstaltungen für die Senioren der Region, z.B. Vorträge, Fahrten und Feste<sup>76</sup>. Der Amtseniorenbeirat genießt sowohl bei den Senioren als auch bei der Verwaltung großes Ansehen und seine Mitglieder sind bemüht, das hohe Niveau ihrer „*vorbildlichen*“ Arbeit zu halten. Konfrontiert mit dem KVHS-Modell der Seniorenakademie wurde aus einem Teil des eigenen – eher sporadischen – Angebotes das Programm der Seniorenakademie für Schlieben gebildet. Die Einzelveranstaltungen

---

<sup>74</sup> Die beiden Entwicklungsstränge wurden von den jeweils ‘zuständigen’ Ansprechpartnerinnen geschildert. Die Leiterin des Sozialamtes beschrieb zuerst den Prozess von politisch-administrativer Seite, die Vorsitzende des Amtseniorenbeirates schilderte anschließend den Verlauf aus der Perspektive der Senioren, die aktiv an der Gestaltung der Seniorenakademie beteiligt waren bzw. sind. Ihre einleitenden Worte waren bezeichnenderweise: „*Jetzt erzähle ich von unserer Seniorenakademie*“.

<sup>75</sup> Die Gründerin des Amtseniorenbeirates war die ehemalige – seit der Wende pensionierte – Bürgermeisterin des Ortes. Sie ist auch die Vorsitzende des BRH und trägt maßgebliche Verantwortung für die Seniorenakademie in Schlieben.

<sup>76</sup> Im Sommer 1999 fand in Schlieben die Seniorenwoche des Elbe-Elster-Kreises statt. Mehr als 6.500 Senioren nahmen an diesem Pilotprojekt teil. Die organisatorischen und finanziellen Aufwendungen wurden zwar überwiegend vom Landkreis getragen, dennoch waren die ehrenamtlichen Leistungen des Amtseniorenbeirates erheblich.

bekamen deshalb einen anderen zeitlichen und örtlichen Rahmen, die Planung wurde nun für ein gesamtes Jahr vorgenommen.

### *Konzept und Arbeitsweise*

Das Profil der Seniorenakademie in Schlieben ist nicht von ausgefeilten konzeptionellen Überlegungen geprägt. Stattdessen wurde – mit Blick auf das Akademiemodell der KVHS – das eigene bestehende Angebot erweitert und mit trendgerechten Etiketten versehen: *„Seniorenakademie klingt gut (...) vielleicht etwas hochtrabend, aber zum Lernen ist es ja gut“*. Auch sonst wird – nicht immer ganz treffend – ‘universitäres’ Vokabular verwendet, um der Veranstaltungsserie den entsprechenden Nimbus zu verleihen, z.B. gibt es *„Diplome“* statt Teilnahmebescheinigungen vor den *„Semesterferien“*.

Das Programm der Seniorenakademie beschränkt sich auf eine Vortragsreihe, die in regelmäßigen Abständen von sechs Wochen stattfindet. Es handelt sich dabei nicht um einen inhaltlich stringenten Zyklus, sondern vielmehr um ein Potpourri von typischen Senienthemen, wie z.B. Gesundheit, Ernährung, Erbschaft, Rechts- und Rentenfragen. Dieses Angebot soll einerseits den Bedürfnissen der Teilnehmenden entsprechen – *„Wir machen Themen, die doch alle interessieren“*. –, andererseits müssen sich dafür kostenlose Referenten und Referentinnen finden lassen. Bislang konnten als Vortragende überwiegend Personen aus öffentlichen Institutionen und privaten Unternehmen des Amtsbereiches geworben werden. Dass dieses Vorgehen bei der Programmgestaltung perspektivisch an ihre Grenzen stößt, weil der Pool an Referenten erschöpft ist, lässt sich denken, wird bislang allerdings nicht direkt problematisiert: *„Wir haben Themen bis Ende nächsten Jahres (...) ohne die Volkshochschule zu strapazieren“*.<sup>77</sup>

Das Akademieprogramm der KVHS, das bislang nicht genutzt wurde, bleibt als Option auch zukünftig bestehen. *„Für unsere Wünsche spannen wir die Volkshochschule ein“*. Das derzeitige Verhältnis zwischen KVHS und der Seniorenakademie in Schlieben ist frei von *„Streitereien“* und durch wechselseitigen Informationsaustausch gekennzeichnet. Die KVHS gibt gelegentlich Auskünfte über spezielle Referenten, die Veranstaltungen der Seniorenakademie in Schlieben werden regelmäßig bei der KVHS angemeldet bzw. vorgestellt. Es ist nicht auszuschließen, dass die KVHS von der Arbeit der Seniorenakademie partizipiert. So wird vermutet, dass die Vorträge, die von Schlieben organisiert und angeboten werden, auch anderswo Verwendung finden: *„einiges wird möglicherweise weitergereicht, was in Schlieben läuft“* Und zudem besteht die berechtigte Annahme, dass die KVHS Kosten spart: *„durch solche*

---

<sup>77</sup> Eine im Rahmen der Fallstudie besuchte Veranstaltung *„In Würde sterben – Vorbereitung auf den Tod“* wurde zwar zum ersten Mal in der Seniorenakademie angeboten, allerdings handelte es sich dabei um einen Vortrag, den die meisten Besucher kannten, da dieser in anderen Zusammenhängen schon zweimal stattgefunden hatte.

*Veranstaltungen entlasten wir die Volkshochschule, weil ja nicht alle Referenten bezahlt werden müssen“.*

Die komplette Organisation der Seniorenakademie in Schlieben liegt in den Händen des Amtseniorenbeirates. Allerdings sind es Einzelpersonen des Gremiums, die sich in besonderem Maße verantwortlich zeigen. Dazu zählt vor allem die bereits erwähnte ehemalige Bürgermeisterin des Ortes, die momentan die Vorsitzende des BRH ist. Sie hat die Veranstaltungsleitung übernommen, d.h. sie stellt die Referenten vor und moderiert die anschließende Diskussion. Auch zeigt sie sich zuständig für den Tätigkeitsbericht der Seniorenakademie, neue Programmanschlüsse werden überwiegend von ihr angeregt. Daneben gewährt die Amtsdirektorin, die inzwischen selbst Mitglied des Amtseniorenbeirates ist („*das beste was passieren konnte*“), großzügige Hilfe- und Unterstützungsleistungen. So ist eine Mitarbeiterin von ihr (eine ABM-Kraft) beauftragt, die Sitzungsprotokolle zu schreiben, die Werbung zu organisieren und weitere verwaltungstechnische Aufgaben für die Seniorenakademie zu übernehmen. Neben diesen drei Frauen – „*das ist die halbe Miete*“ – sind es die vielen Mitglieder des Amtseniorenbeirates, die die Seniorenakademie in Schlieben mit Leben erfüllen: „*alle leisten hervorragende Arbeit und sind aktiv*“. Bleibt der inhaltlich-konzeptionelle Wert dieser Seniorenakademie eher bescheiden, so ist das ehrenamtliche Engagement dieser Senioren unbestritten von herausragender Qualität<sup>78</sup>. Einerseits wird in hohem Maße das Prinzip der Selbstorganisation verwirklicht, andererseits sind die zeitlichen Aufwendungen immens – so erbrachten die Mitglieder des Amtseniorenbeirates im Jahr 1999 nach eigener Aussage insgesamt 1.357 ehrenamtliche Arbeitsstunden<sup>79</sup>.

Das Programm der Seniorenakademie ist auf die Aktivitäten der diversen Seniorengruppen des Amtsbereiches abgestimmt. So ist z.B. der Veranstaltungsturnus von sechs Wochen ein entsprechender Kompromiss: „*die Vereine wollen ja auch noch Freiraum haben*“. Dies bestätigten die Teilnehmenden in den Interviews: „*Alle sechs Wochen ist genug (...) man braucht auch noch Zeit für anderes*“. Die Seniorenakademie ist kein Konkurrenzunternehmen zu den übrigen Betätigungsfeldern älterer Menschen, sondern wird vielmehr als zentrales Integrationsangebot für alle Senioren verstanden<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> Als kleiner und überschaubarer Wohnort bietet Schlieben anscheinend besonders günstige Voraussetzungen für ehrenamtliche Tätigkeiten. Dies steht in Einklang mit dem Befund einer aktuellen Untersuchung: Die Engagementquote von Senioren ist in kleineren Kommunen, „*wo persönliche Bekanntheit und der soziale Kontakt noch gewährleistet sind*“ besonders hoch (Brendgens/Braun 2000: 38).

<sup>79</sup> Wie viele Stunden davon nur für die Organisation der Seniorenakademie berechnet werden müssen, ließ sich nicht feststellen.

<sup>80</sup> Dass dies in einem ganz alltäglichen Sinn gelingt, zeigte die hospitierte Veranstaltung. Die Seniorenakademie hat auch die Funktion des ‘Dorfratsches’: Nicht nur vor dem Vortrag im kleinen Kreis, sondern auch in der anschließenden allgemeinen Diskussion wurden etliche Neuigkeiten ausgetauscht.

Die Vorträge der Seniorenakademie finden immer Donnerstag nachmittags im Schafstall des Drandorfhofes<sup>81</sup> in Schlieben statt. Für die Nutzung des Mehrzweckgebäudes muss keine Miete gezahlt werden. Die Verkehrsanbindung ist allerdings unzulänglich, öffentliche Nahverkehrsmittel fahren nur eingeschränkt. Besucher aus dem weiteren Umland sind auf persönliche Kraftfahrzeuge angewiesen. Für dieses Problem gibt es bislang keine Lösung, ein Bring- und Abholservice ist momentan nicht zu finanzieren. Die Veranstaltungen dauern üblicherweise zwei Stunden. Es wird eine Teilnahmeliste geführt und eine Gebühr von 2 DM verlangt. Mit diesen Einnahmen sind die Fahrtkosten der Referenten finanziert. Kaffee und Kuchen werden zu moderaten Preisen von der angeschlossenen Gastronomie angeboten. Die Werbung für die Veranstaltungen der Seniorenakademie erfolgt über das Amtsblatt, die örtlichen Tageszeitungen und das Regionalradio. Zusätzlich werden für jeden Vortrag Handzettel gedruckt und an öffentlichen Treffpunkten ausgelegt, z.B. im Amt, beim Bäcker und beim Arzt. Sämtliche Werbung wird über das Amt organisiert und ist kostenlos.

Die Seniorenakademie in Schlieben erfährt vielfältige Unterstützung – nicht nur von Seiten der Verwaltung, sondern auch von Privatpersonen. So gibt es gute Erfahrungen mit Sponsoren, z.B. Handwerkern und Kleinstunternehmern des Ortes. Dieser Bereich soll künftig weiter ausgebaut und gepflegt werden.

Das Interesse an einer Kooperation mit anderen Seniorenakademien ist dagegen gering. Es besteht die begründete Vermutung, als Anbieter nicht ernst genommen zu werden: *„Wir sind der Meinung, wir helfen unseren Menschen mit den Vorträgen der Seniorenakademie, (...) aber vielleicht werden wir nur belächelt?“* Bei einem überregionalen Erfahrungsaustausch mit anderen Seniorenbildungsanbietern wurde ihr Angebot offenbar massiv kritisiert: *„Es wurde gesagt, unsere Akademie – das entspricht nicht dem Niveau einer solchen. Aber wieso denn nicht? Und der Herr Dr. X sagte, 'Ich hatte mir vorgestellt, ihr sprecht über Gene, über Genforschung.' Aber wen interessiert denn das? Vielleicht mich und noch ein paar, aber doch nicht die Masse (...) Wir machen die Akademie so wie wir denken und wie unsere Besucher es wollen, wir muten unseren Teilnehmern nicht zu, wie in der Schule zu sitzen, kein Wort zu sagen (...) da gibt es Gemütlichkeit und Kuchen“.*

#### *Teilnehmende*

An der ersten Veranstaltung der Seniorenakademie nahmen 24 Personen teil. Die Besucherzahlen stiegen dann von Mal zu Mal und erreichten im Januar 2000 den Rekord von knapp 80 Teilnehmenden. Medizinische Themen wurden bislang bevorzugt besucht.

---

<sup>81</sup> Der Drandorfhof, ein ehemaliges Rittergut, wird seit 1993 – u.a. mit finanziellen Förderungen durch die Europäische Union – aufwendig rekonstruiert. Schon heute, vor der eigentlichen Fertigstellung, ist der Hof touristischer und kultureller Mittelpunkt Schliebens.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommen aus allen 15 Gemeinden des Amtsbereiches Schlieben. Etwa 70 Prozent der Teilnehmenden gehören einem Seniorenverein an, die restlichen 30 Prozent sind nicht organisiert. Bei einer im Rahmen der Fallstudie besuchten Veranstaltung zeigte sich, dass die Sitz- bzw. Tischordnung nach Vereinszugehörigkeit streng gegliedert ist. Der Männeranteil wurde im Fragebogen mit 30 Prozent angegeben. An der genannten Veranstaltung nahmen jedoch nur drei Männer teil – etwa zehn Prozent der Anwesenden. Das Alter der Teilnehmenden weist eine große Spannweite auf: die jüngsten sind knapp 60, die ältesten über 90 Jahre.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen kennen sich alle untereinander, häufig sind offenbar auch die Referenten persönlich bekannt. Die meisten Besucher werden als „*alte Bauern*“ beschrieben, die „*aber gebildeter als andere*“ seien. Viele der befragten Teilnehmenden sind „*immer schon dabei*“. Es besteht eine große Zufriedenheit mit dem Angebot, andere Themenwünsche wurden nicht formuliert. Nur ein Interviewter zeigte Interesse an einem Kursprogramm, verwies jedoch gleich auf das Angebot der KVHS, das ja jederzeit in Anspruch genommen werden könnte.

### 3 Die Seniorenakademien im Vergleich

Auf einen ersten Blick haben die untersuchten Einrichtungen bis auf den Titel wenig gemeinsam, und selbst die Bezeichnung 'Akademie' ist aufgrund der jeweiligen Ergänzungen oder Zusammensetzungen unterschiedlich konnotiert. Zumeist in Verbindung mit 'Alte', 'Ältere' oder 'Senioren' wird mit dem Namen eine deutliche Zielgruppenspezifität angezeigt, was nicht immer unproblematisch ist, wie die Erfahrungen in Heidelberg, Nürnberg und Lübecker Bucht zeigen. Dem Zeitgeist entsprechend meidet das Gros der 'jungen Alten' – die heftig umworbene Zielgruppe vieler Akademien – solche Einrichtungen, die vordergründig auf die späten Lebensjahre anspielen. Findiger sind wohl Akademiennamen, die gar nicht oder nur sehr dezent auf die zweite Lebenshälfte hinweisen, wie etwa in Teltow, Düsseldorf oder Hannover. Ungeachtet dessen handelt es sich bei dem Titel Seniorenakademie – in jedweder Form und Abwandlung – um einen anscheinend trendgerechten und wohlklingenden Namen, der auch bei Zuwendungsgebern ein sogenannter 'Türöffner' sein kann. Als Ausdruck eines boomenden Bildungsmarktes für Senioren ist er gleichermaßen ein Etikett, das durchaus instrumentell eingesetzt wird, wie das Leipziger Beispiel beweist.

Die Namensgebung ist nicht zwangsläufig an bestimmte Kriterien oder Qualitätsstandards gebunden. Die simple Frage – was ist eine Seniorenakademie? – lässt sich empirisch somit nicht einfach beantworten. Handelt es sich üblicherweise um eine feste institutionalisierte Einrichtung, kann es ebenso ein separates Zielgruppenangebot eines Bildungsträgers sein oder eine Art Wanderprogramm umfassen. Auch sonst ist die Variationsbreite immens und bezieht sich auf mannigfaltige Aspekte. Auffällige Unterschiede oder feine Nuancen lassen sich sowohl hinsichtlich der Konzepte, Inhalte und Formen des Angebotes als auch bezüglich der Teilnehmenden, Tätigen und Organisationsstrukturen beobachten. Einzig auf die Differenzen fixiert, bliebe als kleinster gemeinsamer Nenner der Seniorenakademien eigentlich nur die triviale Aussage, dass vorzugsweise Bildung für ältere Menschen offeriert wird. Insofern muss der Blick geweitet werden, um Typisches und Gemeinsames zu entdecken.

Eine auffällige Gemeinsamkeit scheint etwa das Finanzierungsproblem der Angebote. Noch immer erschwert die 'Ökonomisierung der Bildung' die „kontinuierliche und damit selbstverständlich mit finanziellem und personellem Aufwand verbundene Bildung für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase, bei denen der sozio-ökonomische Nutzeffekt nicht direkt nachweisbar ist“ (Eierdanz 1992: 170). Davon sind die Seniorenakademien nicht ausgenommen. Alle untersuchten Einrichtungen können allein mit den Teilnahmegebühren nicht kostendeckend arbeiten. Vielmehr sind sie auf finanzielle bzw. anderweitige Unterstützungsleistungen angewiesen, um das entsprechende Programm aufrecht zu erhalten oder zu erweitern. Selbst die ausschließlich ehrenamtlich arbeitenden Akademien benötigen Zuwendungen, um Mieten, Werbung oder Referenten bezahlen zu können. Nur wenige Einrichtungen können mit kontinuierlichen Zuschüssen rechnen. Aufgrund der engen Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule genießen die Nürnberger diesen Vorzug, aber auch das Schliebener



Angebot wird beständig von der dortigen Amtsverwaltung unterstützt. Die Akademien in Heidelberg und Mönchengladbach erhalten Sockelfinanzierungen von der Kommune bzw. vom Träger, die jedoch nicht ausreichen, was zur Folge hat, dass permanent nach neuen Geldgebern und Förderungsmöglichkeiten gefahndet werden muss. Üblicherweise sind dann 'förderungswürdige' Konzepte bzw. Anträge zu entwickeln, was zeit- und arbeitsaufwendig ist und oft eine empfindliche Störung der eigentlichen Akademietätigkeit darstellt. Dies gilt in vollem Umfang für die restlichen Akademien, die keine dauerhaften Finanzierungen erhalten. Die wirtschaftliche Unsicherheit kann durchaus eine existentielle Gefährdung sein, wie am Erfurter Angebot – das ausschließlich von hauptberuflichen Kräften geleitet ist – deutlich wird. Interessanterweise erlebt die Hannoversche Akademie die finanziellen Engpässe als Herausforderung und beanstandet als einzige Einrichtung diese schwierige Situation nicht. Auch hat es den Anschein, dass sich nach geraumer Zeit eine gewisse Routine in der Antragsformulierung einstellen kann, wie das Beispiel Lübecker Bucht zeigt. Um den Etat zu sichern bzw. aufzustocken, wird viel improvisiert. Sponsorengelder und Spenden zählen häufig zu den weiteren Einnahmen der Akademien, die Summen sind jedoch meistens bescheiden. Nur die Friedrich-Spee-Akademie verfügt über ein ausgebautes Sponsoringsystem, das verhältnismäßig gut funktioniert. Bislang können die Belastungen der Düsseldorfer Einrichtung hauptsächlich mit Sachspenden beglichen werden. Dass diese Form der materiellen Basis dennoch anfällig ist und keine uneingeschränkte Sicherheit gewährt, offenbart das konkrete Problem mit Raum- bzw. Mietsponsoren. Die Finanzmisere der Akademien macht manchmal die drastische Maßnahme der Beitragserhöhung unumgänglich. In diesem Zusammenhang sei allerdings darauf hingewiesen, dass die Gebühren zumeist noch immer sehr moderat gehalten sind und keine direkten Ausschlusskriterien darstellen. Oftmals werden die Beträge niedriger als die der anderen lokalen Bildungsanbieter gehalten. Lediglich die Teilnahmekosten der Senioren Akademie Lübecker Bucht sind aufgrund der einkalkulierten Übernachtungspauschalen relativ hoch und können vermutlich nicht von allen potentiellen Interessenten aufgebracht werden.

Explizit formulierte Zugangsvoraussetzungen für die Teilnehmenden gibt es ansonsten nicht. Zunächst sind sämtliche Veranstaltungen der Einrichtungen öffentlich, und es bedarf nicht zwangsläufig einer Mitgliedschaft oder Vereinszugehörigkeit. Eine strikte Altersbegrenzung – wie anfänglich in Heidelberg und Nürnberg praktiziert, mittlerweile aber auch dort gelockert – wird von keiner Akademie angewendet. Gewöhnlich sollten sich die Nachfragenden in der nachberuflichen Lebensphase befinden, es gibt diesbezüglich jedoch Toleranzen. Nur die Hannoversche Einrichtung versteht sich als generationsübergreifende Akademie, und die Friedrich-Spee-Akademie nimmt ihr Motto 'für Menschen der zweiten Lebenshälfte' wortwörtlich, d.h. Interessenten sind ab dem 40. Lebensjahr willkommen. Faktisch wirkt sich das jedoch kaum auf das Besucherspektrum aus – zumeist sind es doch ältere Menschen, die an den Veranstaltungen teilnehmen. Überhaupt werden nur vereinzelt altersheterogene Kurse oder Veranstaltungen offeriert. Offenbar besteht dafür recht wenig Interesse. Entgegen den Erwartungen der ehrgeizigen Konzepte des 'intergenerationellen

Lernens' findet sich in der Angebotspraxis der Akademien keine entsprechende Nachfrage. Um die jüngeren Alten – die etwa 55 bis 65jährigen – bemühen sich einige der befragten Akademien. Wie bereits erwähnt, nutzt diese Altersgruppe die Angebote jedoch nicht so stark, wie von den Einrichtungen erhofft. Insbesondere die schon länger existierenden Akademien, wie Heidelberg, Nürnberg und auch Lübecker Bucht, streben einen Generationswechsel an, woraus zu schließen ist, das die Einrichtungen gelegentlich zusammen mit ihrem Besucherstamm altern.

Interessanterweise sind Teilnehmerbefragungen kaum verbreitet, die Akademieleitungen wissen relativ wenig über ihr Publikum<sup>82</sup>. Außer der Teltower Einrichtung, die aufgrund der regionalen Besonderheit einen Männeranteil von etwa 40 Prozent aufweist, und der hannoverschen Akademie, die vor allem wegen des inhaltlichen Profils kaum Frauen erreicht, sind es gewöhnlich zwischen 75 und 90 Prozent Frauen, die die Seniorenakademien besuchen, mit Schwankungen je nach speziellem Themenangebot. Weitere Charakterisierungen der Teilnehmenden sind nur vereinzelt möglich. In einigen Fällen spiegeln sich aber regionale Besonderheiten merklich in der Teilnehmerschaft wider. So besuchen die Schliebener Akademie – ein Angebot im ländlichen Bereich – vorzugsweise Bauern, in Teltow hingegen, einem ehemaligen Elektronikzentrum, sind die Akademiebesucher vielfach Angehörige der ehemaligen technischen Intelligenz. Trägerschaft und besonders das inhaltliche Profil sind ebenfalls prägend für ein bestimmtes Klientel. Die gewerkschaftlich orientierte Akademie in Hannover zieht vorzugsweise ehemals aktive Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre an – was für die gewerkschaftliche Seniorenarbeit generell kennzeichnend scheint (Wolf et al. 1994) –, und in Mönchengladbach wird vermutet, dass die AWO-Trägerschaft der Akademie einen besonderen Interessentenkreis anspricht.

Wie viele Besucher die jeweiligen Einrichtungen haben, lässt sich größtenteils nicht bestimmen, weil dies entweder nicht im Detail erhoben oder möglicherweise vertraulich behandelt wird. Vielfach werden Mitglieder- oder Kundenkarteien aufgrund von Jahresbeiträgen geführt, die jedoch für die tatsächlichen Teilnahmen wenig aussagekräftig sind. Die überwiegend eher vagen Aussagen hierzu sollen daher nicht detailliert miteinander verglichen werden. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass Heidelberg nach wie vor die größte Akademie ist, doch auch die Akademien in Nürnberg und Lübecker Bucht erreichen ein breites Publikum. Dagegen könnte das sehr kleine und eingeschränkte Angebot in Schlieben – in Abhängigkeit von der regionalen Lage – auch zukünftig nur begrenzt expandieren. Insgesamt lässt sich

---

<sup>82</sup> Einschränkung sei angemerkt, dass derartiges Wissen eventuell zu jenen Interna gehört, die nicht transparent gemacht werden sollen. Beispielsweise sind Teilnahmequoten gelegentlich 'hochsensibles' Material, da sie in direkter Verbindung zu Abrechnungsverfahren stehen können. Finanzielle Zuwendungen sind zudem häufig nach Anzahl der Besucher gestaffelt. Dass der Männeranteil von einigen Einrichtungen nach oben 'hochgerechnet' wurde – wie die Hospitationen vermuten ließen – hat vermutlich wenig mit potentiellen Förderungen zu tun, sondern ist vielmehr ein Imageproblem. Schon seit einigen Jahren bemühen sich Theorie und Praxis der Altersbildung verstärkt um männliche Teilnehmer. Eine hohe Männerquote wird vielfach als Indikator einer besonders innovativen Bildungsarbeit gewertet.

sagen, dass alle untersuchten Akademieangebote überwiegend ausgelastet sind und sie im Rahmen der jeweiligen lokalen Bedingungen fast immer das profilierteste Bildungsprogramm für Senioren offerieren.

Der Aspekt der 'Selbstorganisation' von Seniorenakademien ist ein wesentliches Moment der Untersuchung und findet insofern besondere Berücksichtigung. Selbstorganisierte Bildungsarbeit von bzw. mit älteren Menschen gilt derzeit als beachtliche Innovation in der Altersbildung. Sowohl Begriff als auch Konzept der Selbstorganisation sind populär, jedoch auch unscharf und vage (vgl. z.B. Dohmen 1999). In der Bildungspraxis können verschiedene Komponenten selbstorganisiert sein – von den Teilnehmenden selbst können z.B. Form, Inhalt oder Methode initiiert und organisiert werden. Welches Ausmaß bzw. welche Intensität der aktiven Beteiligung die Pauschalbezeichnung Selbstorganisation rechtfertigt, bleibt jedoch zumeist diffus. Die Begriffsverwendung in der Praxis wie auch in Projektberichten und programmatischen Darlegungen trägt insofern häufig Schlagwortcharakter. Im Rahmen der nachfolgenden Analyse bietet die detaillierte Deskription von selbstorganisierten Einzelaspekten der Akademiearbeit einen Ausweg aus dem definitorischen Dilemma.

Tabelle 2: Honorar- und hauptamtlich Tätige in den Arbeitsbereichen der Akademien

	Name	Leitung	Organisation	Lehre
1	Seniorenakademie Lübecker Bucht e.V.	–	–	ja
2	Akademie für Ältere in Heidelberg	–	ja	–
3	LÖWENakademie in Leipzig	–	ja	ja
4	Alten-Akademie Nürnberg e.V. (AAK)	–	–	–
5	Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte in Teltow	ja	ja	ja
6	Seniorenakademie e.V. Linker Niederrhein in Mönchengladbach	ja	ja	ja
7	Seniorenakademie Otto Brenner e.V. in Hannover	–	–	ja
8	Friedrich-Spee-Akademie e.V. in Düsseldorf	–	–	–
9	Senioren-Akademie an der Berufsakademie Erfurt	ja	ja	ja
10	Seniorenakademie in Schlieben	–	–	ja

Außer der Erfurter Einrichtung weisen alle untersuchten Seniorenakademien Elemente von Selbstorganisation auf, allerdings in unterschiedlicher Stärke und Ausprägung. Ein Kennzeichen selbstorganisierter Projekte ist der hohe Anteil ehrenamtlicher Arbeit, insbesondere von den betreffenden Nutzern bzw. Teilnehmenden selbst. In Hinblick auf die Seniorenakademien lassen sich schematisch drei markante Tätigkeitsbereiche identifizieren, die sowohl von ehrenamtlichen als auch von hauptamtlichen Kräften bestritten werden können. Dazu zählen die Leitung bzw. die Geschäftsführung der Einrichtung, die allgemeine Organisation einschließlich verwaltungstechni-

scher Belange und die Gestaltung der Bildungsprozesse bzw. die Durchführung der 'Lehre'.

Die Mehrheit der untersuchten Seniorenakademien wird ehrenamtlich geleitet und fast immer tragen Einzelpersonen die Verantwortung. Nur die Einrichtungen in Mönchengladbach und Teltow haben eine fest angestellte Leitung. Der allgemeine Organisationsbereich wird noch in zwei weiteren Akademien von hauptamtlich Mitarbeitenden unterstützt. Neben Mönchengladbach und Teltow wurde auch in Heidelberg und Leipzig Personal für diverse Tätigkeiten eingestellt. Zu den übertragenen Aufgaben zählen z.B. Verwaltung, Koordination, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung. Vorzugsweise sind diese Stellen über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) finanziert. In allen übrigen Seniorenakademien wird dieses Ressort ausschließlich durch freiwilliges Engagement realisiert. Im Bereich der 'Lehre' hingegen, d.h. für die Umsetzung des eigentlichen Bildungsprogramms, können nur wenige Einrichtungen auf externe Lehrkräfte verzichten. Obwohl in nahezu allen Fällen eine ehrenamtliche Dozententätigkeit möglich ist und zumeist um entsprechend interessierte Personen gerungen wird, können nur drei der befragten Akademien ihr Angebot mit ehrenamtlich aktiven Personen verwirklichen. Und selbst die Einrichtungen in Heidelberg, Düsseldorf und Nürnberg müssen mitunter Ausnahmen machen. Sofern von den Teilnehmenden spezielle Inhalte bzw. Themen gewünscht und erwartet werden, ist die Verpflichtung von Honorarkräften auch dort zeitweilig unumgänglich. Insbesondere für kontinuierliche Lehrverpflichtungen lassen sich offenbar nur sehr schwer ehrenamtlich Tätige werben. Dieser Umstand wurde oftmals als Begründung der Entscheidung für bezahlte Lehrkräfte angegeben. Das intensive Arbeitspensum und die strikten Termine, die mit einer Kursleitung verbunden sein können, stellen möglicherweise eine Barriere für das Übernehmen einer solchen ehrenamtlichen Tätigkeit dar<sup>83</sup>. Ein praktikable Alternative ist die Entwicklung von Themenreihen, in die mehrere Lehrkräfte eingebunden werden können. Damit wird ein beständiges Angebot gewährleistet, ohne die freiwillig Engagierten zu überlasten. Spezielle Weiterbildungsangebote für ehrenamtliche Dozenten und Dozentinnen sind im übrigen überraschend selten vorzufinden. Dieses Manko ist vermutlich zweierlei Umständen geschuldet: Zum einen verpflichten sich für eine Lehrtätigkeit überproportional viele ehemals in der Erwachsenenbildung tätige Personen, die per se hinreichend qualifiziert sein sollten. Zum anderen besteht die Gefahr, dass derartige Schulungsangebote als indirekte Kritik missverstanden werden könnten und ehrenamtlich Tätige verprellen.

Generelle Schwierigkeiten mit der Anwerbung von ehrenamtlich Tätigen haben vor allem die Akademien in Mönchengladbach und in Teltow. Trotz großer Bemühungen um ehrenamtliche Mitarbeiter ist der Anteil der Aktiven eher gering. Es ist auffallend, dass es sich dabei um die beiden hauptamtlich geleiteten Einrichtungen handelt. Es hat den Anschein, als bestünde diesbezüglich ein Zusammenhang, als verhindere die

---

<sup>83</sup> Vermutlich sind es deshalb auch so häufig ehemalige Pädagogen, die eine ehrenamtliche Lehrtätigkeit übernehmen. Aufgrund ihrer Professionalität verfügen sie über Routinen, die den Zeit- und Arbeitsaufwand für ein derartiges Ehrenamt verhältnismäßig gering halten.

berufliche Geschäftsführung ungewollt das freiwillige Engagement. Solche Bedenken wurden von der Teltower Akademieleiterin formuliert. Womöglich forciert eine hauptamtlich getragene Verantwortung die eher konsumierende Haltung bei den Teilnehmenden. Es ist jedoch auch denkbar, dass Personen, die sich für ein Ehrenamt interessieren, ganz bewusst professionalisierte Einrichtungen – und damit gewissermaßen hauptamtliche Vorgesetzte – meiden. Allerdings beklagt auch die LÖWENakademie in Leipzig die fehlende Beständigkeit des ehrenamtlichen Engagements. Als Erklärung wird die besondere Situation in den neuen Bundesländern bemüht: Aufgrund der unfreiwilligen Frühverrentung vieler älterer Beschäftigter sei eine Bereitschaft für ein 'Senior-' Ehrenamt nicht zu erwarten. Diese Aussage erscheint plausibel und stimmt in gewisser Weise mit empirischen Befunden, die eine geringere ehrenamtliche Beteiligung in Ostdeutschland konstatieren, überein (vgl. z.B. Brendgens/Braun 2000). Im Kontext unserer Untersuchung lässt sich dies jedoch nicht hinreichend prüfen. Überhaupt ist die Frage nach ostdeutschen Besonderheiten von Seniorenakademien nur schwerlich zu beantworten. Abgesehen von der simplen Tatsache, dass keine dieser Einrichtungen vor der Wende gegründet wurde, lassen sich ausgeprägte Unterschiede zwischen 'Ost – West' nicht feststellen. Weder andere Themen oder Formen noch abweichende Organisationsstrukturen oder Förderungen finden sich bei den untersuchten Einrichtungen.

In der Düsseldorfer und der Nürnberger Seniorenakademie werden alle Tätigkeitsbereiche ehrenamtlich absolviert. Damit weisen die beiden Einrichtungen die meisten Elemente von Selbstorganisation auf. Hauptamtliche Mitarbeit bzw. Unterstützung widerspricht jedoch keineswegs zwingend dem Ideal der Selbstorganisation (Becker/Rudolph 1994; Nuissl 1997). Gelegentlich wird sogar die Meinung vertreten, dass auf professionelle Kräfte in der Bildungsarbeit nicht verzichtet werden darf (Naegele 1994; Köster 1998). Die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichem Personal in den Seniorenakademien verläuft allem Anschein nach nicht immer problemlos<sup>84</sup>. Die jeweils unterschiedlichen Tätigkeitsmotive und -kompetenzen bergen ein nicht zu unterschätzendes Konfliktpotential und können sich kontraproduktiv auf die Akademiearbeit auswirken. Andererseits sind Berufstätige – insbesondere im Bereich der allgemeinen Organisation – ein Entlastung und bisweilen auch Gewähr für Stabilität. Die Ambivalenz dieser Konstellation zeigt sich deutlich am Beispiel der Heidelberger Akademie.

Entgegen den Erwartungen handelt es sich bei den ehrenamtlich Tätigen in den Seniorenakademien nicht immer um ältere Menschen in der nachberuflichen Lebensphase. Sowohl die Akademie Lübecker Bucht als auch die Friedrich-Spee-Akademie sind von wesentlich jüngeren Personen gegründet worden, die Düsseldorfer sowie die Heidelberger Einrichtung werden momentan sogar von 'erwerbstätigen' Ehrenamtlichen geleitet. Auch die freiwillig Engagierten, die dem Alter der Zielgruppe entspre-

---

<sup>84</sup> Diese Problematik ist natürlich nicht typisch für die Seniorenakademien, sondern kann generell dort bestehen, wo beide Statusgruppen gemeinsam tätig sind (vgl. z.B. Appel/Betzler 2000).

chen, sind nur sporadisch Nutznießende im Sinne einer Teilnahme an den Angeboten. Vielfach werden 'feine Unterschiede' von Seiten der aktiven Senioren gemacht, d.h. es gibt eine unartikulierte, aber unverkennbare Abgrenzung zu den eher passiven Senioren. Das Selbstverständnis der Ehrenamtlichen ist häufig das von Experten oder 'Machern', den 'bloß' Teilnehmenden wird die Rolle von Laien zugeordnet. Insbesondere in jenen Seniorenakademien, wo ehrenamtliche Lehrkräfte tätig sind, lässt sich diese Abgrenzung beobachten: Trotz Vergünstigungen nehmen diese Personen fast nie an dem regulären Akademieprogramm teil. Diese Tendenz der Gruppenseparierung entspricht nicht der Idee der Selbstorganisation. Der normative Anspruch verlangt gewöhnlich den permanenten Rollenwechsel und setzt den aktiven Teilnehmenden voraus. Diese Prämisse wird in der Akademiepraxis mitunter pragmatisch modifiziert und den unterschiedlichen Bedürfnislagen der älteren Menschen angepasst. So versteht sich z.B. die Friedrich-Spee-Akademie als eine Einrichtung, „*wo man aktiv oder passiv teilnehmen kann*“ und hält damit den Besuchern verschiedene Optionen offen.

In der Gruppe der ehrenamtlich Tätigen befinden sich in der Regel profilierte Einzelpersonen, die als 'Kopf' der Einrichtung die Hauptverantwortung tragen. Oftmals handelt es sich dabei um die Ideenlieferanten oder Initiatoren des jeweiligen Angebotes, meist leisten sie sogar das Gros der notwendigen Arbeit. Ohne deren herausragende und auch im wörtlichen Sinne ausgezeichnete<sup>85</sup> Aktivitäten wäre mancherorts die Seniorenakademie undenkbar und undurchführbar geblieben. Individueller Enthusiasmus sowie persönliches Engagement wirken vielfach entscheidend und nachhaltig auf sämtliche Entwicklungsphasen der Einrichtungen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass einige Angebote eine augenfällig persönliche Handschrift tragen. Organisationsstrukturen, Tätigkeitsbereiche und Programmschwerpunkte, aber auch Gruppenzusammensetzungen bzw. Gemeinschaftsbildungen können maßgeblich durch jene Einzelpersonlichkeiten geprägt sein. So verdienstvoll diese individuellen Leistungen sind – in Einzelfällen handelt es sich geradezu um nachberufliche Karrieren –, so verhängnisvolle Auswirkungen kann das letztlich für die Akademie haben<sup>86</sup>. Am Heidelberger Beispiel werden Vorteile und Gefahren einer dominanten Führungsperson für die Entwicklung einer Seniorenakademie deutlich: Die krankheitsbedingte Amtsniederlegung des ursprünglichen Leiters stellt für die Einrichtung eine Zäsur dar. Viele unmittelbar an die Person gebundene Privilegien und Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch Kontakte zu Ämtern, Gremien und potentiellen Unterstützungspersonen fielen mit seinem Ausscheiden fort und hinterließen massive Lücken. Die Kontinuität der Akademiearbeit ist bis heute empfindlich gestört. Den Einrichtungen in Nürnberg, Lübecker Bucht und Leipzig könnte in absehbarer Zeit das gleiche Schicksal drohen. Auch dort ist die Akademiepraxis in starkem Maße auf die jeweiligen Führungskräfte zugeschnitten, im Falle ihres Ausscheidens ist ebenso mit tiefen Einschnitten zu

---

<sup>85</sup> Mehrere Akademieleiter wurden bereits mit dem Bundesverdienstorden geehrt.

<sup>86</sup> Ähnliches zeigte sich in unseren Fallstudien zur gewerkschaftlichen Seniorenarbeit (Wolf et al. 1994).

rechnen. Auch haben es die Nachfolger solcher Personen höchstwahrscheinlich nicht einfach: Konfrontiert mit großen Erwartungen, besteht leicht die Gefahr der Überforderung. Die Verteilung der Funktionen und Tätigkeitsfelder auf mehrere Personen scheint deshalb zweckmäßig zu sein, könnte die Arbeit der Seniorenakademien langfristig stabilisieren und in gewisser Weise auch demokratisieren.

Auch jenseits dieser Aspekte der Selbstorganisation sind die Konzepte der Akademien nur schwerlich vergleichbar, da sie entweder gar nicht explizit formuliert wurden oder sich die Schwerpunktsetzung auf völlig verschiedenartige Aspekte bezieht. So hat z.B. die Einrichtung in Hannover eine thematisch stringente Ausrichtung. Mit der Orientierung an gewerkschaftlichen und politischen Inhalten unterscheidet sie sich von all den anderen Einrichtungen, die zumeist ein breites Themenspektrum anstreben und für aktuelle Trends offen sind<sup>87</sup>. Zum Konzept der Senioren Akademie Lübecker Bucht gehört hingegen die besondere Form, die Tagungsstruktur des Angebotes. Andererseits kann die Beschränkung des Angebotes auf eine Vortagsreihe, wie dies in Schlieben und Leipzig geschieht, sicherlich nicht als konzeptionelles Gestaltungsmoment gewertet werden, sondern ist den vorhandenen Bedingungen und Ressourcen geschuldet. Oftmals ist das Profil nicht zuletzt durch die Bedingungen des Förderers geprägt. So musste in Erfurt ein Beratungs- und Betreuungsservice integriert werden, um entsprechende Zuschüsse zu erhalten. Auch die Mönchengladbacher Akademieleiterin macht keinen Hehl daraus, dass die Projekte auf die jeweils geltenden Richtlinien der Zuwendungsgeber zugeschnitten werden.

Trägereinrichtungen können ebenfalls das Programmformat dominieren. Zuweilen ergeben sich Einflussnahme sowie Abhängigkeit vom Träger zwangsläufig aus der Organisationsstruktur, z.B. wenn eine Akademie als nachgeordnetes Angebot vom Träger selbst kreiert wurde. So sind die spezifischen Seniorenbildungsangebote der Erfurter sowie der Teltower Einrichtung als Ableger der eigentlichen Arbeitsschwerpunkte entstanden, was sich maßgeblich auf die realisierbaren Inhalte und Formen auswirkt. Die Gefahr von potentiellen Einschränkungen durch eine Trägerinstitution besteht zweifellos. Unter diesem Blickwinkel erklärt sich auch die Ablehnung der angetragenen Trägerschaft der Senioren Akademie Lübecker Bucht – die konzeptionelle Unabhängigkeit wird der finanziellen Sicherheit vorgezogen. An dieser Entscheidung zeigt sich auch die Ambivalenz einer solchen Trägerschaft. Es ist nicht zu verkennen, welche erheblichen Vorteile ein potenter Partner bieten kann. Neben finanziellen bzw. materiellen Unterstützungsleistungen sind organisationstechnische sowie personelle Hilfen vorstellbar. In diesem Zusammenhang sei nochmals darauf hingewiesen, dass nur drei der untersuchten Akademien in einer derartigen Allianz eingebunden sind. Alle anderen Einrichtungen – bis auf das Schliebener Angebot – sind juristisch zwar ebenfalls in der Trägerschaft, es handelt sich dabei allerdings um den jeweiligen gemeinnützigen Akademieverein.

---

<sup>87</sup> So haben z.B. viele Akademien, die über entsprechende Mittel verfügen, in jüngster Vergangenheit Computer- und Internetanwendungen in ihr Programm aufgenommen.

Der lokale Einfluss sowohl auf die Konzeptionen als auch auf deren Modifikation in der Praxis ist nicht zu unterschätzen. Häufig sind es latente Konkurrenzen oder direkte Absprachen mit Mitbewerbern, die das konkrete Angebot bestimmen. So konnte wiederholt beobachtet werden, dass das Programm der örtlichen Volkshochschule als Gradmesser der Akademieangebote fungiert – weniger zum Zwecke der simplen Imitation, wie Eierdanz (1992) vermutet, sondern um ganz bewusst ein alternatives Angebot zu etablieren.

Das Gros der Akademien berücksichtigt – bisweilen ohne dies sonderlich zu betonen – altersspezifische Besonderheiten des Lernens. Fast alle Einrichtungen offerieren ihre Veranstaltungen tagsüber. Zu den allgemein praktizierten Regeln zählt die Vermeidung von Lernstress, und der Gruppenzusammenhalt hat vielfach oberste Priorität. Zeugnisse im Sinne von Leistungsnachweisen werden nicht ausgestellt. Obwohl viele Akademien universitäre Termini in ihre Programmbeschreibungen einfließen lassen – z.B. sind Halbjahresangebote gewöhnlich als Semester titulierte –, gibt es keinen Bezug zu regulären Studiengängen oder einer in sich geschlossenen Ausbildung. Die Sprachreglung ist vermutlich weniger akademischen Ambitionen sondern vielmehr „Prestigegründen“ geschuldet (Schnücker 2000: 192). Im Unterschied zum Seniorenstudium sind die Angebote der Seniorenakademien ohne stringente Curricula und nicht abschlussorientiert. Dieser Befund widerspricht in gewisser Hinsicht der Aussage von Schnücker (ebd.), dass Seniorenakademien den „Einstieg in wissenschaftliches Lernen“ vermitteln.

Das thematische Angebot der Akademien kann – wie bereits erwähnt – von Konzept, Ressourcen, Nachfrageverhalten, regionalem Setting und/oder gängigen Trends beeinflusst sein. Es erscheint daher schwierig, 'typische' Inhalte der Seniorenakademien zu bestimmen. Die große Bandbreite der inhaltlichen Angebote, die in der Akademiepraxis zu beobachten ist, widersetzt sich engmaschigen Klassifikationen. Ebenso wenig lassen sich bevorzugte Angebotsformen definieren; auch diesbezüglich kann kein generell geltendes Schema entschlüsselt werden. Indessen steckt in diesem Variantenreichtum der 'good practice' ein immenses Potential, das extensiver genutzt werden könnte. Die einzelnen Ansätze der Seniorenakademien sind in vielerlei Hinsicht beispielgebend und nachahmenswert. Um das kreative Vermögen der verschiedenen Angebote auch für andere fruchtbar zu machen, bedürfte es eines öffentlichen Forums. Überregionale Vernetzung und Kooperationsmöglichkeiten wären praktikable Modi eines zweckmäßigen Austausches. Nahezu alle befragten Einrichtungen sind gegenüber einem Erfahrungs- und Wissenstransfer aufgeschlossen und versprechen sich von einem solchen Vorhaben neue Ideen und Anregungen. Durch gezielte Fortbildungsangebote für die ehrenamtlich Tätigen der verschiedenen Arbeitsbereiche (Leitung, Organisation, Lehre) könnten auch verstärkt neue Konzepte und Methoden Eingang in die Akademiepraxis finden.



## Literatur

- Akademie für Ältere Heidelberg (1995): 10 Jahre Akademie für Ältere. 1985-1995. Heidelberg: Akademie für Ältere.
- Akademie für Ältere Heidelberg (2000): Akademie-Schrift. Mit Programm von Januar bis Juni 2000. Von der Kunst des Älterwerdens und den Möglichkeiten aktiv zu bleiben. Heidelberg: Akademie für Ältere.
- Appel, Doris & Irmgard Betzler (2000): Bürgerschaftliches Engagement in gemeinnützigen Einrichtungen – Wer profitiert von wem? In: Institut für Soziale Infrastruktur (Hrsg.): Managementaufgaben und neue Projekte in der Seniorenarbeit. Dokumentation von Fortbildungsveranstaltungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros. Praxisbeiträge zum bürgerschaftlichen Engagement im Dritten Lebensalter, Band 7. Stuttgart: Wiehl, 91-100.
- Baur, Rita, Heidrun Czock, Angelika Scheuerl & Ulrich Schirowski (1996): Gerontologische Untersuchung zur motivationalen und institutionellen Förderung nachberuflicher Tätigkeitsfelder. Die Aktion 55. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 130.2. Stuttgart: Kohlhammer.
- Becker, Susanne & Werner Rudolph (1994): Handlungsorientierte Seniorenbildung - Modellprojekte: Konzeptionelle Überlegungen, Praktische Beispiele. Opladen: Leske + Budrich.
- Böhme, Günther (1997): Bildung für ältere Menschen: Generationenbeziehungen und erfahrungsspezifisches Lernen. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 2, 97-99.
- Brendgens, Ulrich & Joachim Braun (2000): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. In: BAGSO-Nachrichten, 2, 37-41.
- Bubolz-Lutz, Elisabeth (2000): Bildung im Alter eine Chance zu persönlicher, sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung. In: BAGSO-Nachrichten, 2, 6-11.
- Dohmen, Günther (1999): Die Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens durch die Weiterbildungsinstitutionen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsinstitutionen, Medien, Lernumwelten. Bonn, 39-94.
- Eierdanz, Jürgen (1992): Bildung für das Alter oder gegen das Altern? Zum aktuellen Stand und zu den Perspektiven einer Altenbildung. In: Glaser, Hermann & Thomas Rübke (Hrsg.): Dem Alter einen Sinn geben. Wie Senioren kulturell aktiv sein können. Heidelberg: Hüthing, 167-205.
- Kade, Sylvia (1994): Altersbildung. Lebenssituation und Lernbedarf. Frankfurt/M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Kaiser, Arnim (1994): Bildung und Lebenswelt. Lebensweltorientierung als Modell für die Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. In: Bistum Aachen (Hrsg.): Weiterbildung im Alter. Neuwied: Luchterhand, 51-62.
- Kohli, Martin & Harald Künemund (2000): Alter und gesellschaftliche Partizipation als Thema der Soziologie. In: Becker, Susanne, Ludger Veelken & Klaus Peter Wallraven (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Opladen: Leske + Budrich, 94-106.
- Köster, Dietmar (1998): Strukturwandel und Weiterbildung älterer Menschen. Eine Studie des neuen Alters im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Münster: Lit.
- Künemund, Harald, Martin Kohli & Tanja Schmidt (1999): Partizipation an Bildungsangeboten im Ruhestand. Eine Analyse mit dem Alters-Survey. Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Forschungsbericht 67. Berlin: Freie Universität.
- Landeshauptstadt Hannover Der Oberstadtdirektor Freizeitheim Linden (1992): Freizeitheim Linden. Linden zu Fuß – Ein Stadtteilspaziergang. Auf den Spuren der Lindener Geschichte. Gestern und Heute. Harsum: Verlag Clemens Köhler.

- Meuser, Michael & Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef & Klaus Kraimer (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 441-471.
- Naegele, Gerhard (1994): Zum Stand gerontologischer Forschung. Implikationen für die Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen. In: Bistum Aachen (Hrsg.): *Weiterbildung im Alter*. Neuwied: Luchterhand, 33-47.
- Nuissl, Ekkehard (1997): Institutionen im lebenslangen Lernen. In: *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* 39, 41-49.
- Schneider, Käthe (1993): *Alter und Bildung. Eine gerontagogische Studie auf allgemeindidaktischer Grundlage*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schnücker, Elmar (2000): Akademien. In: Becker, Susanne, Ludger Veelken & Klaus Peter Wallraven (Hrsg.): *Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft*. Opladen: Leske + Budrich, 191-193.
- Sommer, Carola & Harald Künemund (1999): *Bildung im Alter. Eine Literaturanalyse. Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Forschungsbericht 66*. Berlin: Freie Universität.
- Tietgens, Hans (1992): Vorwort In: Schlutz, Erhard & Hans Peter Tews u.a.: *Perspektiven zur Bildung Älterer*. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, 7-9.
- Vorstand der Senioren Akademie Lübecker Bucht e.V. (Hrsg.) (2000): *Innenansichten*. Scharbeutz: Senioren Akademie Lübecker Bucht e.V.
- Wolf, Jürgen, Martin Kohli & Harald Künemund (Hrsg.) (1994): *Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft?* Köln: Bund-Verlag.
- Zeman, Peter (1997): *Paradigmawechsel: Tendenzen, Konzepte und neue Aufgaben kultureller Bildungsarbeit mit älteren Menschen in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Jahrbuch des Deutschen Zentrum für Altersfragen 1996, Beiträge zur sozialen Gerontologie und Altensozialpolitik*. Weiden: eurotrans, 268-290.