

SV SparkassenVersicherung

2006

GESCHÄFTSBERICHT

KONZERN

SV HOLDING AG

SV GEBÄUDEVERSICHERUNG AG

SV LEBENSVERSICHERUNG AG



SV SPARKASSENVERSICHERUNG | GESCHÄFTSZAHLEN AUF EINEN BLICK

	2006	2005
SV SPARKASSENVERSICHERUNG¹		
Beiträge		
Beiträge insgesamt ² in Mio. €	2.837	2.863
Beiträge selbst abgeschlossenes Geschäft in Mio. €	2.690	2.699
Kapitalanlagen		
Kapitalanlagen in Mio. €	18.714	18.068
Kapitalerträge in Mio. €	1.017	1.027
Mitarbeiter		
Mitarbeiter im Innendienst	3.145	3.281
Mitarbeiter im Außendienst	1.871	1.856
LEBENSVERSICHERUNG		
Beiträge		
Beiträge insgesamt ² in Mio. €	1.668	1.683
Gebuchte Bruttobeiträge in Mio. €	1.575	1.581
Kapitalanlagen		
Kapitalanlagen in Mio. €	16.437	15.922
Kapitalerträge in Mio. €	873	893
Laufende Durchschnittsverzinsung in %	4,5	4,4
Versicherungsleistungen		
Versicherungsleistungen in Mio. €	1.400	1.365
Neugeschäft		
Versicherungssumme in Mio. €	3.396	2.378
Laufende Beiträge in Mio. €	91	68
Einmalbeiträge in Mio. €	244	171
Bestand		
Versicherungssumme in Mio. €	44.934	44.420
SCHADEN-/UNFALL- UND RÜCKVERSICHERUNG		
Beiträge		
Beiträge insgesamt in Mio. €	1.181	1.182
Beiträge selbst abgeschlossenes Geschäft in Mio. €	1.118	1.119
In Rückdeckung übernommenes Geschäft in Mio. €	63	63
Versicherungsleistungen		
Aufwendungen für Versicherungsfälle für eigene Rechnung in Mio. €	627	605

¹ konsolidierte Werte

² einschließlich Beiträge aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB)

2006

SOZIODEMOGRAPHISCHER WANDEL

INHALT

STARKER PARTNER DER SPARKASSEN Vorwort der Aufsichtsratsvorsitzenden	6
JAHRE DER KONSOLIDIERUNG – WEICHENSTELLUNG FÜR DIE ZUKUNFT Bericht des Vorstands	10
DER SOZIODEMOGRAPHISCHE WANDEL Einführung	18
CHANCEN DURCH DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL Prof. Axel Börsch-Supan Direktor des Mannheimer Forschungsinstituts MEA	20
AUF DER SEITE DER KINDER Ulla Steuernagel und Ulrich Janßen Gründer der Kinder-Uni	28
GEWINNE DES ALTERNS Dr. Kirsten Mensch Schader-Stiftung	32
KOMMUNIKATIVES BÜGELN Klaus Holfelder Architekt der Wohnhöfe Offenau	34
JUNGE GENERATION UNTER DRUCK Pater Johannes Siebner SJ Kollegsdirektor im Kolleg St. Blasien	40
PROJEKT KINDERFREUNDLICHSTE GROSSSTADT 2010 Dr. Wolfgang Schuster Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart	44
FIT IM DRITTEN LEBENSABSCHNITT Dr. Gerhard M. Sontheimer Vorstandsvorsitzender der Gesundheit Nordhessen	46
MODERATOR DER ZUKUNFT Edgar Weick Leiter von Zukunftswerkstätten	52
JEDES ALTER IST GEFRAGT Otmar Fahrion Inhaber und Geschäftsführer des Ingenieurbüros Fahrion Engineering	56
NATIONALSPIELERINNEN IM KINDERGARTEN Dr. Karsten Döring und Dago Leukefeld Thüringer HC	58
DEM NACHWUCHS PERSPEKTIVEN BIETEN Die Sportförderung der SV für Kinder und Jugendliche	64

DIE SV SPARKASSENVERSICHERUNG – STARKER PARTNER DER SPARKASSEN

Die Sparkassen-Finanzgruppe zieht einen großen Teil ihrer Stärke aus dem Verbund mit seiner professionellen Arbeitsteilung. Sparkassen, Landesbausparkassen und öffentliche Versicherer bieten ihren Kunden zusammen umfassende Finanzdienstleistungen an. Das gilt sowohl für den Privatkunden, der seine Immobilie finanziert oder sich um seine private Altersversorgung kümmert, als auch für den gewerblichen Kunden, der seinen Betrieb finanziert und absichert oder die betriebliche Altersversorgung in professionelle Hände legen will. Die Sparkassen-Finanzgruppe ist durch den Verbund die größte Allfinanzgruppe in Deutschland. Die SV Sparkassenversicherung (SV) nimmt einen wichtigen Platz in diesem Verbund ein.

Der Finanzmarkt insgesamt ist geprägt von einer sich verschärfenden Wettbewerbssituation, in der gerade die großen privaten, zum Teil auch internationalen Finanzdienstleister den deutschen Markt als Zukunftsmarkt entdeckt haben. Es gibt einen harten Wettbewerb auf allen Feldern der Finanzdienstleistungen, die von Sparkassen, Bausparkassen und öffentlichen Versicherern im Verbund besetzt werden. Und es gibt auf politischer Ebene die Auseinandersetzungen mit der Europäischen Union. Es ist eine schwierige Zeit für die Sparkassen-Finanzgruppe mit Herausforderungen an mehreren Fronten. Um diese bestehen zu können, muss sich die Sparkassen-Finanzgruppe weiterentwickeln. Sie muss enger zusammenrücken und gemeinsame Zukunftsperspektiven entwerfen. Es ist an der Zeit, dass sich die Sparkassen und die gesamte Sparkassen-Finanzgruppe auf ihre Stärken besinnen, geschlossen agieren und sich dabei den Anforderungen der Zukunft anpassen, damit auch weiterhin den Menschen in den Regionen ein starker Partner zur Seite steht.

Die öffentlichen Versicherer spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie helfen den Sparkassen, den eigenen Kundenkreis gegen andere Finanzdienstleister zu schützen. Je umfassender das Angebot aus einer Hand ist, desto weniger Ansatzpunkte gibt es für die Konkurrenz, von denen aus sie eine Kundenbeziehung ganz oder teilweise von der Sparkassen-Finanzgruppe abziehen kann. Die öffentlichen Versicherer verstärken darüber hinaus das Image der Sparkassen als kompetente Partner in wichtigen Bereichen wie der Altersversorgung aber auch der Schaden/Unfall-Versicherung. Sie haben vielfältige Produkte und umfangreiche Kundenbeziehungen. Damit stützen sie die Finanzgruppe von Seiten des Versicherungs- und Versorgungsbereichs – und bieten kunden- und zielgruppenorientiert wichtige Produkte an.

Grundsätzlich gilt: Versicherungen gehören untrennbar zur Sparkassen-Finanzgruppe. Es wird aus Vertriebsicht in Zukunft auch für die Sparkassen immer wichtiger, Versicherungen zum integralen Bestandteil des eigenen Kerngeschäfts zu machen. Die zentrale Positionierung des Versicherungsgeschäfts ist eine Zukunftsaufgabe, die durch die EU-Vermittlerrichtlinie besondere Aktualität bekommt: Die Sparkassen müssen sich als Versicherungsvermittler rechtlich eindeutig erklären. Die öffentlichen Versicherer sind dabei die selbstverständlichen und natürlichen Partner der Sparkassen. Nicht zuletzt sind die Versicherer – über die S-Pensionskasse – für den Finanzverbund auch als Kapitalsammelstelle hoch interessant und erfolgreich. Die Versicherer verstärken den Geldfluss hin in die Sparkassen-Finanzgruppe und stärken damit die Möglichkeiten der Kapitalanlage.

Die SV als der öffentliche Versicherer in Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Teilen von Rheinland-Pfalz ist mit ihrem großen Geschäftsgebiet einer der wichtigsten öffentlichen Versicherer. Im Geschäftsgebiet der SV, das von Konstanz bis Gera reicht, leben 20 Millionen Menschen, rund ein Viertel der Einwohner Deutschlands. Sie ist bundesweit der größte Gebäudeversicherer und positioniert sich auch als Lebens- und Schaden/Unfall-Versicherer bundesweit unter den ersten zwanzig aller Versicherungsunternehmen in Deutschland. Die SV ist eine Größe, mit der man rechnen muss, und die sehr darauf bedacht ist, ihre Verantwortung auch für die Zukunft der öffentlichen Versicherer wahrzunehmen.

Im Prozess der Konsolidierung der öffentlichen Versicherer, die dauerhaft noch bessere Produkte und noch bessere Prozesse für die Kunden und damit eine Steigerung der Marktchancen bewirken soll, nimmt die SV seit Jahren eine Vorreiterrolle mit Modellcharakter ein. Durch engere Zusammenarbeit im Backoffice können Kosten gespart werden. Die SV geht diesen Weg mit der Provinzial NordWest (PNW) in den gemeinsamen Tochtergesellschaften VersIT (IT-Anwendungsentwicklung) und VersAM (Kapitalanlage). Die angestrebte gemeinsame IT-Anwendungslandschaft senkt für PNW und SV zukünftig deutlich die Kosten für die Anwendungsentwicklung. Die Bündelung des Kapitalmarkt-Know-hows sorgt für eine Professionalisierung im Asset Management und für eine Optimierung der Ertrags- und Risikopositionen beider Konzerne. Darüber hinaus erfolgt zusammen mit der PNW und der Versicherungskammer Bayern in der GaVI Gesellschaft für angewandte Versicherungs-Informatik mbH auch ein gemeinsamer IT-Betrieb.

Daneben gibt es seit Anfang 2007 eine vertriebliche Zusammenarbeit mit der SV Sachsen im Geschäftsgebiet Thüringen. Damit rückt besonders der Sparkassenvertrieb ins Zentrum der Aufmerksamkeit der SV. Ist es doch strategisches Ziel der SV, die Quote der Sparkassenkunden, die auch bei der SV versichert sind, von 23 Prozent auf 40 Prozent zu erhöhen. Die Sparkassen werden in Zukunft über Thüringen hinaus von neuen, speziell auf den Sparkassenvertrieb zugeschnittenen Produkten profitieren. Die SV hat große Teile der in der Fusion 2004 geplanten Synergien Ende 2006 bereits gehoben und verstärkt diese Effekte nun durch die weiteren Kooperationen. Der Prozess der Konsolidierung der öffentlichen Versicherer wird weitergehen – und 2007 zu einer intensiven Diskussion über mögliche Zukunftsmodelle führen, die die SV aktiv mitgestalten wird.

Präsident Peter Schneider

Vorsitzender Aufsichtsrat
SV SparkassenVersicherung
Holding AG

Präsident Gregor Böhmer

Vorsitzender Aufsichtsrat
SV SparkassenVersicherung
Gebäudeversicherung AG

Sparkassendirektor Jürgen Hilde

Vorsitzender Aufsichtsrat
SV SparkassenVersicherung
Lebensversicherung AG

VERTRAUEN JEDES SPIEL FUNKTIONIERT NUR MIT GEGENSEITIGEM VERTRAUEN. VERTRAUEN IST DIE QUELLE EINES JEDEN MITEINANDERS. WECHSELSEITIGES VERTRAUEN BEDEUTET, SICH DARAUF VERLASSEN ZU KÖNNEN, DASS DER JEWEILS ANDERE EINEN IN JEDER SITUATION STÜTZT UND HÄLT. DARAUSS ENTSTEHT EINE BALANCE ZWISCHEN UNTERSCHIEDLICHEN INTERESSEN. AM ENDE STEHT DAS GEMEINSAME ZIEL.





JAHRE DER KONSOLIDIERUNG –

Der Geschäftsverlauf 2006 der SV Sparkassenversicherung (SV) war sehr zufrieden stellend. Die SV erzielte einen kräftigen Zuwachs im Neugeschäft: Die Beiträge aus dem Neugeschäft konnten insgesamt um 18,7 Prozent gesteigert werden, davon in den Schaden- und Unfallversicherungen um 7,2 Prozent, in den Lebensversicherungen um 35,2 Prozent. Wegen hoher Abläufe in der Lebensversicherung blieben die gebuchten Bruttobeiträge im Gesamtgeschäft aber auf dem Vorjahresniveau bei knapp 2,7 Milliarden Euro. Die Kapitalanlagen der SV stiegen um 3,6 Prozent auf 18,7 Milliarden Euro. Nach Steuern wird auf Konzernebene ein Jahresüberschuss von 83,4 (22,0) Mio. Euro ausgewiesen. Die SV blickt darüber hinaus auf ein Geschäftsjahr zurück, in dem die internen Strukturen und Abläufe nach den tief greifenden fusionsbedingten Veränderungen des Vorjahres konsolidiert wurden. Darüber hinaus hat die SV das Jahr 2006 für eine weitere Weichenstellung genutzt: Sie ist Kooperationen mit der Provinzial NordWest in den Bereichen des Asset-Managements und der IT-Anwendungsentwicklung eingegangen.

KONJUNKTUR SPRINGT AN

Im Jahr 2006 wuchs die globale Weltwirtschaft um 5,1 Prozent. Die Europäische Wirtschaft wies eine Wachstumsrate von 2,7 Prozent auf. In Deutschland erreichte das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts mit 2,7 Prozent den höchsten Wert seit dem Boomjahr 2000 und übertraf den Vorjahreswert von 0,9 Prozent deutlich. Ursächlich für den Wachstumsschub waren verstärkte Wachstumsimpulse, die im Gegensatz zu den letzten Jahren nicht nur aus dem Ausland, sondern verstärkt auch aus dem Inland kamen. Im Jahr 2006 profitierte auch der Arbeitsmarkt von der wirtschaftlichen Besserung. Die Arbeitslosenquote sank im Jahresdurchschnitt um 0,9 Prozent-Punkte auf 10,8 Prozent. Damit liegt sie allerdings immer noch deutlich über der europaweiten Arbeitslosenquote von 7,5 Prozent. Die gesamtstaatliche Neuverschuldung sank auf 2,0 Prozent. Das ist nicht nur der niedrigste Wert seit 2000, damit wurde auch erstmals seit 2001 die Obergrenze des europäischen Stabilitäts- und Wachstumspaktes von 3,0 Prozent eingehalten. Trotz niedrigerer Neuverschuldung entwickelte sich die inländische Nachfrage erfreulich.

Für die Aktienmärkte war 2006 wieder ein überdurchschnittlich erfolgreiches Jahr. Der Dax erzielte eine Performance von fast 22 Prozent. Die Euro-Rentemärkte erlebten im Zuge der aufkommenden Inflationsbefürchtungen in der ersten Jahreshälfte einen zeitweiligen Anstieg der Rendite zehnjähriger Bundesanleihen.

Die Angaben in Klammern stellen den entsprechenden Vorjahreswert dar.

WEICHENSTELLUNG FÜR DIE ZUKUNFT

VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT 2006 IM LEICHTEN BEITRAGSPPLUS

Die deutsche Versicherungswirtschaft konnte im Jahr 2006 nur bedingt an der verbesserten konjunkturellen Grundstimmung teilhaben. Stagnierende Realeinkommen und eine bei vielen Bürgern verbreitete Unsicherheit begrenzten die Wachstumsspielräume. Im Kompositbereich wirkten sich zudem der hohe Grad der Marktdurchdringung sowie der intensive Preiswettbewerb auf die Umsatzentwicklung aus. Nach Zahlen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) stiegen die Beitragseinnahmen der 454 GDV-Mitgliedsunternehmen 2006 um 2,3 (3,7) Prozent auf 161,6 Milliarden Euro. Das Wachstum wurde einmal mehr von den Personenversicherungen getragen. Die Lebensversicherer steuerten ein Beitragsplus von 2,9 Prozent zur Umsatzentwicklung bei. In der Schaden- und Unfallversicherung sanken die Beitragseinnahmen dagegen um 0,9 Prozent.

Die deutschen Schaden- und Unfallversicherer konnten daher insgesamt nicht zufrieden sein. Neben dem leichten Rückgang der Beitragseinnahmen auf der einen Seite zog auf der anderen Seite der Schadenaufwand nochmals um 0,5 Prozent auf 39,8 Milliarden Euro leicht an. Dennoch verschlechterte sich die Schadenkostenquote nach Abwicklungsergebnis (Combined Ratio) nur moderat auf rund 93 (90,8) Prozent.

Für die deutschen Lebensversicherer war 2006 ein durchaus erfolgreiches Geschäftsjahr. So konnte die Wachstumsdelle nach dem Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes überwunden werden, wobei das Wachstum zunehmend von Rentenpolicen getragen wurde. Inzwischen ist bundesweit nahezu jede zweite neu abgeschlossene Police eine Rentenpolice. Im Jahr 2006

wurden insgesamt 4,3 Millionen Rentenverträge abgeschlossen, darunter waren 2 Millionen neu abgeschlossene Riester-Verträge (+79,8 Prozent). Erfreulich entwickelte sich auch die Basisrente, nachdem im vergangenen Herbst der Gesetzgeber bei der Förderung steuerrechtlich nachgebessert hatte.

Insgesamt wurden im Bereich der Lebensversicherungen im engeren Sinne 2006 rund 8 Millionen Verträge über eine Versicherungssumme von 251,4 Milliarden Euro neu abgeschlossen. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr bei der Vertragszahl einem Plus von 9,5 Prozent. Die gebuchten Bruttobeitragseinnahmen der Lebensversicherungen stiegen 2006 um 2,9 Prozent auf 74,7 Milliarden Euro.

SV SPARKASSENVERSICHERUNG: 2006 BESTIMMT VON KONSOLIDIERUNG

Das Jahr 2005 war bestimmt von den großen Veränderungen im Zuge der Fusion. Im Jahr 2006 galt es, auf dem begonnenen Wege weiter fortzuschreiten und die verbliebenen Aufgaben zielgerichtet zu Ende zu bringen. Im Frühjahr wurde die Migration der Gebäudeversicherungsverträge mit vielen Millionen Datensätzen erfolgreich durchgeführt. Im Bereich der Gebäudeversicherung arbeiten wir seither mit einer einheitlichen DV-Anwendungslandschaft.

Eine Qualitätsoffensive wurde gestartet, um in diesem Jahr Geschäftsprozesse, Produkte und Kundenservice deutlich zu verbessern. In umfangreichen Schulungen standen die Vertiefung der vorhandenen Kompetenz und der Ausbau der Mehrspartenkompetenz für die Mitarbeiter im KundenServiceRessort (KSR) im Fokus. Die SV ist damit 2006 weiter vorangekommen und liegt, was die Ziele der Fusion angeht, gut auf Kurs.

Die auch für die Kunden spürbaren Fortschritte in Qualität und Effizienz der Sachbearbeitung zeigten sich deutlich Anfang 2007 bei der Schadenabwicklung nach dem Orkan »Kyrill«, der viele Schäden im Geschäftsgebiet der SV verursachte. Das Zusammenspiel von Außendienst, Fachbereichen, KSR und Sparkassen funktionierte bei der Schadenaufnahme und -abwicklung schnell und reibungslos. Die Serviceziele wurden deutlich übertroffen. Der Service war besser als noch ein halbes Jahr zuvor bei dem großen Hagelunwetter im Schwarzwald.

Das Jahr 2006 stand auch im Zeichen zukunftsorientierter Projekte. Wichtig ist hier vor allem die Kooperation mit der Provinzial NordWest in den Bereichen der IT-Anwendungsentwicklung und des Asset-Managements. Hier wurden die Aufgaben in den gemeinsamen Unternehmen VersIT Versicherungs-Informatik GmbH und VersAM Versicherungs-Assetmanagement GmbH gebündelt. Die SV bleibt damit bei der Konsolidierung der öffentlichen Versicherer in der strategischen Offensive.

Insgesamt verlief das Geschäftsjahr 2006 sehr zufrieden stellend. Die Ergebnisse liegen im Plan, sieht man von dem hohen Schadenaufwand ab, den das bereits erwähnte Hagelunwetter am 28./29.06.2006 in Villingen-Schwenningen, Trossingen und Umgebung erzeugt hat. Konzernweit schloss die SV das Geschäftsjahr 2006 mit einem leichten Beitragsrückgang ab. Die gebuchten Bruttobeiträge blieben im selbst abgeschlossenen Geschäft bei einem Rückgang gegenüber dem Vorjahr konzernweit um 0,3 Prozent auf 2,69 Milliarden Euro nahezu auf Vorjahresniveau. Gleichzeitig stiegen die Gesamtkosten leicht an. Wesentlicher Faktor dafür waren die deutlich gestiegenen Provisionen an die Vertriebspartner, die auf das verbesserte Leben-Neugeschäft zurückzuführen sind. Personal- und Sachkosten sind entspre-

chend unserer Fusionsziele weiter gesunken. Die Kapitalanlagen des SV-Konzerns stiegen um 3,6 Prozent auf 18,7 Milliarden Euro.

Planmäßig verlief auch die Entwicklung der Mitarbeiterkapazitäten (MAK). Im Innendienst konnte der Personalbestand um rund 127 MAK reduziert werden. Zum Jahresende arbeiteten im Innendienst insgesamt 3.118 (3.261) Personen (entspricht 2.870,5 MAK). Darin enthalten sind 201 (210) Auszubildende und Studenten der Berufsakademie. Der Ausbau des Außendienstes konnte nicht in vollem Umfang vorangetrieben werden, dennoch konnte die Zahl der MAK im Außendienst leicht auf 1.871 (1.856) gesteigert werden. Darüber hinaus werden 36 (39) junge Menschen im Außendienst ausgebildet. Die SV bekennt sich zu ihrer Verantwortung als Arbeitgeber in den Regionen und bildet weiterhin in allen sechs Zweigniederlassungen in Baden-Württemberg, Hessen und Thüringen aus.

SV GEBÄUDEVERSICHERUNG: BEITRAGSZUWÄCHSE IN DER WOHN- GEBÄUDE- VERSICHERUNG

In den Schaden- und Unfallversicherungen summierten sich im selbst abgeschlossenen Geschäft die Beitragseinnahmen der SV Gebäudeversicherung (SVG) auf 1.117,6 Milliarden Euro (-0,1 Prozent). Die SVG schneidet damit besser ab als der Durchschnitt der Versicherungsbranche, die in den Kompositsparten mit einem Minus von 0,9 Prozent rechnet.

Positiv verlief das Geschäft insbesondere in den privaten Sachversicherungen und in der gewerblichen Sachversicherung. In der größten Sparte, der verbundenen Wohngebäudeversicherung, stiegen die Beiträge um 3,6 Prozent, womit die SVG ihre Position als Nummer 1

der deutschen Gebäudeversicherer weiter festigte. Erfreulich entwickelte sich die Sparte Haftpflicht (+3,0 Prozent) mit hohem Neugeschäft. Gegenläufige Entwicklungen gab es durch wettbewerbsbedingte Beitragsabsenkungen insbesondere in den Kraftfahrtversicherungen (-5,9 Prozent) und in den industriellen Sachversicherungen (-5,8 Prozent). Insgesamt bleibt die SVG damit auf dem eingeschlagenen Kurs, sich auf das Geschäft mit den Privatkunden und dem mittelständischen Gewerbe zu konzentrieren und den Preiswettbewerb in einzelnen Marktsegmenten nicht mitzumachen.

SCHADENAUFWENDUNGEN STEIGEN DURCH HAGELEREIGNIS

Die Brutto-Geschäftsjahres-Schadenaufwendungen im selbst abgeschlossenen Geschäft sind 2006 deutlich gestiegen. Sie liegen mit 878,4 Mio. Euro um 11,2 Prozent über dem Vorjahreswert. Der Grund für den Anstieg waren vor allem die Schäden, die das oben erwähnte Hagelunwetter Ende Juni hinterlassen hat. Diese Schäden summierten sich zum Jahresende 2006 auf rund 165,7 Mio. Euro an Gebäuden und Kraftfahrzeugen. Außerdem kam es 2006 zu 52 Großschäden mit einem Volumen von 60,2 Mio. Euro. Über alle Sparten hinweg liegt die Brutto-Geschäftsjahres-Schadenquote daher bei 79,4 Prozent und damit deutlich über dem Vorjahr (70,8 Prozent).

Die Bruttoaufwendungen für den Versicherungsbetrieb im selbst abgeschlossenen Geschäft sanken auf 27,9 (28,1) Prozent. Die Fusion zeigt hier ihre positiven Effekte. Die Combined Ratio, die Summe aus den Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb und den Aufwendungen für Versicherungsfälle, stieg durch die erwähnte Schadenentwicklung auf ungünstige 98,9 (87,8) Prozent.

Das versicherungstechnische Ergebnis insgesamt schloss mit einem Verlust von 13,8 (Gewinn 35,5) Mio. Euro. Der Schwankungsrückstellung und ähnlichen Rückstellungen wurden 55,1 (Zuführung 59,5) Mio. Euro entnommen. Der Jahresüberschuss beläuft sich damit auf 40,4 (18,7) Mio. Euro. Nach der Einstellung von 20,0 Mio. Euro in die Gewinnrücklagen ergibt sich ein Bilanzgewinn (inklusive eines Gewinnvortrags von 0,7 Mio. Euro) in Höhe von 21,1 Mio. Euro.

SV LEBENSVERSICHERUNG: RIESTER-RENTEN UND LEBENSVERSICHERUNGEN GEGEN EINMALBEITRAG GEFRAGT

Nach einer starken Vertriebsleistung, insbesondere zum Jahresende, konnte das Jahresneugeschäft der SV Lebensversicherung (SVL) deutlich gesteigert werden. Es wurden 188.367 (118.984) Verträge mit einer Versicherungssumme von 3.395,7 (2.378,3) Mio. Euro abgeschlossen. Das Neugeschäft nach statistischem laufenden Jahresbeitrag erhöhte sich erfreulich auf 91,3 Mio. Euro (+35,2 Prozent). Damit liegt die SVL deutlich über dem Markt, der ein Plus von 15,0 Prozent erreicht hat. Sehr positiv entwickelten sich auch die Einmalbeiträge der SVL, die auf 243,9 Mio. Euro (+42,5 Prozent) anstiegen. Auch hier liegt die SVL über dem Markt, der durchschnittlich um 27,4 Prozent wuchs. Die Neugeschäftsentwicklung der SVL spiegelt den Trend zu Produkten mit niedrigeren Beiträgen sowie eine nachhaltige Verschiebung von laufenden Beiträgen hin zu Einmalbeiträgen wieder. 2006 konnten allein 46.635 Riester-Renten (+295,9 Prozent) abgeschlossen werden, das sind 24,75 Prozent des Neugeschäfts nach Stückzahl.

Der regionale Marktanteil der SVL am Neugeschäft nach statischem laufenden Jahresbeitrag konnte von 4,9 Prozent auf 5,8 Prozent gesteigert werden. Ziel der SVL ist es, hier demnächst 10 Prozent zu erreichen. Bei den Einmalbeiträgen liegt der regionale Marktanteil bereits wieder leicht über dem Niveau von 2004 (8,1 Prozent 2004; 8,7 Prozent 2006). Bei der Anzahl der Verträge wurde der regionale Marktanteil aus dem Jahr 2004 (8,7 Prozent) deutlich übertroffen (9,6 Prozent).

Der Versicherungsbestand ist nach Stückzahl der Verträge um 4,3 Prozent und nach Versicherungssumme um 1,1 Prozent gestiegen. Dennoch sanken die gebuchten Bruttobeiträge im selbst abgeschlossenen Geschäft der SVL gegenüber dem Vorjahr leicht von 1.581,1 Mio. Euro auf 1.574,7 Mio. Euro (-0,4 Prozent). Auch das verbesserte Neugeschäft konnte 2006 die hohen Abläufe nicht kompensieren. Hier sind insbesondere die Tarife mit abgekürzter fünfjähriger Beitragszahlungsdauer zu nennen, bei denen die Beitragszahlung abgelaufen ist.

An die Versicherungsnehmer wurden Versicherungsleistungen in Höhe von 1.399,6 (1.364,9) Mio. Euro ausbezahlt. Dies entspricht einer Steigerung von 2,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Stornoquote liegt mit 4,0 (3,9) Prozent weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt des Jahres 2006 von 5,1 (5,0) Prozent.

KAPITALANLAGEN GESTIEGEN

Die Kapitalanlagen der SVL sind um 3,2 Prozent auf 16.436,7 Mio. Euro angestiegen. Die laufenden Bruttoerträge aus Kapitalanlagen haben sich um 5,4 Prozent auf 755,3 (716,3) Mio. Euro erhöht. Das übrige Ergebnis aus Kapitalanlagen beträgt 86,2 Mio. Euro. Nach der vom GDV empfohlenen Berechnungsmethode ergab sich

im Berichtsjahr eine laufende Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen von 4,47 (4,40) Prozent und im Durchschnitt der letzten drei Jahre von 4,45 Prozent. Die Nettoverzinsung beträgt 5,01 (5,35) Prozent und im Durchschnitt der letzten drei Jahre 4,92 Prozent.

Im Geschäftsjahr 2006 konnte die SVL einen Rohüberschuss in Höhe von 356,6 Mio. Euro erwirtschaften (-13,9 Prozent). Der Rückgang ist auf geringere außerordentliche Kapitalerträge zurückzuführen. Aus dem Rohüberschuss konnte der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Brutto-Aufwendungen für RfB) 331,6 Mio. Euro zugeführt werden. Es verblieb ein Jahresüberschuss von 25 Mio. Euro, der in gleicher Höhe als Bilanzgewinn ausgewiesen wird. Es ist beabsichtigt, 15 Mio. Euro des Bilanzgewinns zur Stärkung des Eigenkapitals in die Gewinnrücklagen zu stellen.

WEITERER AUSBAU DER ERFOLGREICHEN ZUSAMMENARBEIT IM SPARKASSENVERBUND

Im Geschäftsjahr 2006 waren die Sparkassen in der Lebensversicherung wiederum der mit Abstand bedeutendste Vertriebspartner. Die Anteile des Geschäfts, bei dem Sparkassen beteiligt waren bzw. das von Sparkassen vermittelt wurde, lagen 2006 bei 84 Prozent. In der Schaden/Unfall-Versicherung konnte eine Verbundvermittlungsquote von 36 Prozent erreicht werden.

Seit 2005 führt die SV das Projekt »progress« durch. Dabei handelt es sich um eine Vertriebs- und Qualitätsinitiative, die der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Sparkassen und der SV dient. Die Arbeit des Projekts war im Jahr 2006 noch von den Rahmenbedingungen der Fusion geprägt. Bei der Gestaltung der konzernweiten Veränderungsprozesse war die Sicht der Sparkassen in einer Vielzahl grundlegender und zu-

kunftsweisender Fragestellungen von hoher Relevanz. »progress« legt einen besonderen Fokus auf die Optimierung der versicherungs- und vertriebstechnischen Prozesse. Darüber hinaus ist die Ausrichtung der Produkte auf die Belange des Vertriebs in den Sparkassen ein weiterer wichtiger Bestandteil des Projekts: Für Sparkassen wurden und werden Produkte entwickelt, die speziell auf den Bedarf der Sparkassenkunden zugeschnitten sind.

EIGENER AUSSENDIENST WIRD AUSGEBAUT

Die SV setzt auf ihre Stärke als regionaler Serviceversicherer. Basis dieser Stärke ist neben dem Vertriebsweg Sparkasse ein eigener starker Außendienst, der die Kunden vor Ort kompetent anspricht und betreut. Dem eigenen Außendienst kommt auch die entscheidende Rolle bei der Erschließung und Pflege von Marktpotenzialen über die Möglichkeiten des Sparkassenvertriebsweges hinaus zu, zum Beispiel in der Ausschöpfung der aufgebauten eigenen Bestände und der Gebäudekunden aus der Monopolzeit. Der eigene Außendienst erschließt über seinen Marktzugang so zusätzliche Kunden für den Verbund. Ziel der SV ist es daher, die Vertriebskraft in den Regionen durch einen Ausbau des Außendienstes weiter zu stärken. Dabei setzt die SV auch auf die junge Generation und fördert die Ausbildung in den Geschäftsstellen.

WEITERENTWICKLUNG DER IT-ANWENDUNGSLANDSCHAFT

Im Jahr 2006 wurde von der heute in VersIT umbenannten früheren SV Informatik die konzernweite Implementierung und Weiterentwicklung der IT-Anwendungs-

landschaft fortgesetzt, die eine wesentliche Voraussetzung für die weitere Vereinheitlichung und Verschlinkung von Geschäftsprozessen der SV darstellt. Bei der SVL wurden weitere Teile unseres Vertragsbestandes auf das künftige gemeinsame Bestandsführungssystem migriert. Bei der SVG konnten die Migrationen 2006 sogar vollständig abgeschlossen werden, so dass hier nun ein Bestandsverwaltungssystem für alle Sparten im Einsatz ist. Die Optimierung der technischen Infrastruktur im IT-Betrieb ging damit einher. Das Vertriebssystem SVIS wurde 2006 weiter verfeinert und ausgebaut, insbesondere bei den Point of Sale-Funktionalitäten im Komposit- und Lebengeschäft.

KOOPERATION MIT DER PROVINZIAL NORDWEST

Von besonderer Bedeutung für die SV ist die Kooperation mit der Provinzial NordWest (PNW), die im Geschäftsjahr 2006 durch entsprechende Vertragsabschlüsse besiegelt wurde. Die Zusammenarbeit in den Bereichen der IT-Anwendungsentwicklung und des Asset-Managements dient der Erschließung wirtschaftlicher Vorteile durch die Zusammenführung von Fachkompetenzen sowie der Realisierung von Synergien und Skaleneffekten. Die Kostenrelationen beider Unternehmensgruppen werden dadurch weiter verbessert und zugleich wird ein Beitrag zur Sicherung zukunftsfähiger Arbeitsplätze geleistet.

Die gemeinsame Nutzung der IT-Anwendungslandschaft der SV senkt für beide Konzerne deutlich die Kosten für die Anwendungsentwicklung in einer Größenordnung von mehreren Millionen Euro jährlich. Der Bereich Anwendungsentwicklung wurde in der VersIT Versicherungs-Informatik GmbH mit Sitz in Mannheim gebündelt. Neben der gemeinsamen IT-Anwendungs-

entwicklung wurden auch alle Rechenzentrumsaktivitäten der PNW in die Gesellschaft für angewandte Versicherungs-Informatik mbH (GaVI) integriert. Die GaVI wurde als gemeinsamer IT-Betriebsdienstleister der SV und der Versicherungskammer Bayern (VKB) im Jahre 2002 gegründet. Die Bündelung des Kapitalmarkt-Know-hows sorgt für eine weitere Professionalisierung im Assetmanagement und für eine Optimierung der Ertrags- und Risikopositionen beider Konzerne. Der Bereich Kapitalanlagen beider Unternehmensgruppen wurde in der VersAM Versicherungs-Assetmanagement GmbH mit Sitz in Münster gebündelt. Die jeweiligen Betriebsübertragungen fanden zum 1. Januar 2007 statt.

DANK AN KUNDEN UND MITARBEITER

Dank sagt die SV ihren Kunden für das Vertrauen und die Zusammenarbeit. Ihre Zufriedenheit und ihre Wünsche haben für die SV oberste Priorität. Die Jahre 2005 und 2006 waren Jahre des Umbaus des Konzerns. Damit hat das Unternehmen durch strategische Investitionen in die Zukunft seine Ausgangsposition als der führende Regional- und Serviceversicherer seines Geschäftsgebietes deutlich verbessert. Der Weg führt erkennbar in die richtige Richtung.

Die Mitarbeiter haben entscheidend zu dieser erfolgreichen Entwicklung und starken Marktposition der SV beigetragen. Die Dynamik des Marktes und die Fusion verlangten ihnen in hohem Maße Flexibilität, Einsatzbereitschaft und Kompetenz ab. Der Vorstand dankt allen Mitarbeitern im Innen- und Außendienst für ihre Leistungen und ihren tatkräftigen Einsatz. Er bedankt sich insbesondere auch bei den Betriebs- und Personalräten für die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. 2006 war ein anspruchsvolles Jahr, in dem immer

wieder neue, wichtige Fragestellungen und Aufgaben bewältigt werden mussten. Gemeinsam ist dies gelungen.

GUTE ZUSAMMENARBEIT SCHAFFT VERTRAUEN IM VERBUND

Den regionalen Verbundpartnern dankt die SV für die intensive und konstruktive Zusammenarbeit. Das gemeinsame Wirken mit den Sparkassen des Geschäftsgebietes, der Landesbank Baden-Württemberg, der Landesbank Hessen-Thüringen sowie der Landesbank Rheinland-Pfalz, den Landesbausparkassen in Baden-Württemberg, Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz, dem Sparkassenverband Baden-Württemberg sowie den Sparkassen- und Giroverbänden Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz und den weiteren Partnern in der Sparkassen-Finanzgruppe stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. In der gemeinsamen Betreuung vor Ort liegt die besondere Stärke des Verbunds. Ebenso dankt die SV ihren Partnern im Kreis der öffentlichen Versicherer.

KULTURELLE UND SPORTLICHE ENGAGEMENTS

Die Verbundenheit der SV mit der Region zu zeigen, war auch im abgelaufenen Geschäftsjahr eines der wesentlichen Motive für die Förderaktivitäten auf den Gebieten von Kunst, Kultur und Sport. In der Sportförderung versteht sich die SV als Förderer der Lebensqualität für die Menschen in der Region. Das Spektrum an Fördermaßnahmen umfasst neben einigen sportlichen Großveranstaltungen insbesondere den Breitensport und die Nachwuchsförderung. Viele sportliche Aktivitäten und Vereinstätigkeiten wären ohne die finanzielle Beteiligung der SV nicht oder nur eingeschränkt möglich. Ausführliches zur Sportförderung lesen Sie auf den Seiten 64-65.

Mit zahlreichen Engagements unterstützte die SV kulturelle Schlüsselprojekte aus den Jahreskulturkalendern der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Rheinland-Pfalz, oft gemeinsam mit den Sparkassen, den Sparkassenverbänden und den Verbundunternehmen der S-Finanzgruppe.

Mit dem ART-regio-Programm verfügt die SV über ein spezielles Förderprogramm für zeitgenössische bildende Kunst, das auf enge Partnerschaft mit Museen, öffentlichen Galerien und Künstlern aus dem gesamten Geschäftsgebiet der SV setzt. Mit insgesamt 28 Ausstellungen und Kunstprojekten war SV/ART-regio 2006 im Geschäftsgebiet präsent. Von landesweiter Bedeutung war dabei die Auslobung des Kunstpreises der SV, der anlässlich der Produzentenmesse artthuer im November 2006 in Erfurt an die Objektkünstlerin Uta Feiler vergeben wurde. Beispielhaft für das Spektrum der Förderprojekte stehen die Ausstellungen zum Informel in Kooperation mit der Stiftung Kunst und Recht in Tübingen, die Fotoausstellung der SV-Stipendiatin 2006 Carolin Hake in den Räumen des Nassauischen Kunstvereins Wiesbaden und die Präsentation zur Glaskunst aus Lauscha im Museum Bad Frankenhausen.

Mit der Unterstützung wichtiger, die kulturelle Identität der Regionen prägender Festivalprogramme setzte die SV auch 2006 eine lange Tradition fort. Unterstützung erfuhren unter anderem das Festival »Klassik am Fluss« in Ladenburg, das Landesmusikfest in Villingen-Schwenningen, die Schlossfestspiele in Ettlingen und das Festival Schwäbischer Frühling. Fortgesetzt wurden ebenfalls die Konzertpartnerschaft mit dem Rheingau Musikfestival und die Förderung der Nibelungen Festspiele in Worms, der Festspiele in Bad Hersfeld sowie der Domstufenfestspiele in Erfurt.

2007: DAS LETZTE JAHR DER FUSION UND NEUE AUFGABEN

Der Abschluss der Fusionsmaßnahmen und die erfolgreiche Umsetzung der Kooperation mit der PNW sind die wichtigsten Aufgaben, die die SV in diesem Jahr weiterverfolgen wird. Darüber hinaus stehen weitere strategisch wichtige Projekte und Vorhaben, wie zum Beispiel die Umsetzung der VVG-Reform, im Fokus. Als besonderes Projekt wird seit Anfang dieses Jahres die Vertriebskooperation mit der SV Sachsen im Geschäftsgebiet Thüringen durchgeführt. Hier wird durch die Übertragung der erfolgreichen Marktbearbeitungskonzepte der SV Sachsen auf Thüringen den Besonderheiten des ostdeutschen Versicherungsmarktes Rechnung getragen. Mit all diesen Projekten wird es uns gelingen, für unsere Kunden ein Partner mit hoher Servicequalität im Sparkassenverbund zu sein.

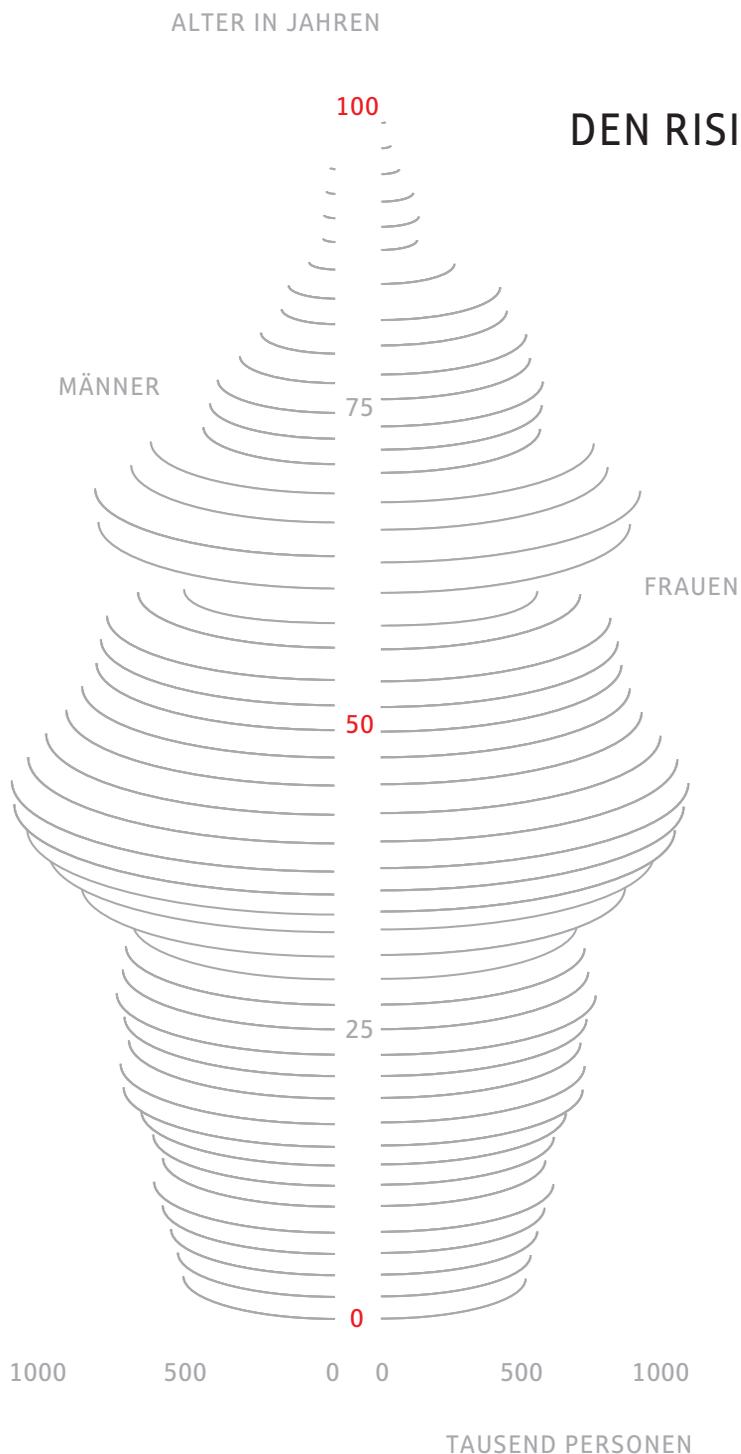
Nur wer sich bewegt, kommt auch voran. Die SV nimmt die Chancen wahr, die sich aus verändernden Rahmenbedingungen ergeben, mit Mitarbeitern, die den ständigen Wandel als positive Herausforderung annehmen, letztlich zum Guten der Kunden, die immer im Mittelpunkt stehen.



ZUKUNFT WENN ALT UND JUNG SICH ZUSAMMENTUN, DANN KÖNNEN SIE DIE ZUKUNFT NACH IHREN WÜNSCHEN UND VORSTELLUNGEN GESTALTEN. SO KÖNNEN ALLE INTERESSEN GEWAHRT, ALLE BEDÜRFNISSE BERÜCKSICHTIGT WERDEN. WELCHE PROBLEME WÄREN DANN NICHT ZU LÖSEN? OB KIND, OB ALTER MENSCH: NIEMAND STEHT FÜR SICH ALLEIN. GEMEINSAM KÖNNEN DIE GENERATIONEN OPTIMISTISCH IN DIE ZUKUNFT BLICKEN.



DEN RISIKEN DER ZUKUNFT BEGEGNEN –



Versicherungen dienen vor allem der Absicherung von existenziellen Risiken. Das reicht von Eigentumsrisiken, die durch Einbruch, Diebstahl oder Feuer entstehen können, bis hin zu den Folgen von Unfall, Berufsunfähigkeit oder Tod. Dieses Grundgeschäft der Versicherungen scheint ein zeitloses zu sein, ist es aber nicht. Denn so wie sich die Welt und die Gegebenheiten ändern, verschieben sich auch die Hauptrisiken, um deren Absicherung sich die Versicherungen immer wieder erneut bemühen. Jede Versicherung ist deshalb gut beraten, immer die Hand am Puls der Zeit zu haben, und sich Gedanken darüber zu machen, welche Risiken in der Gegenwart – und in überschaubarer Zukunft – wichtig sind und wie deren Folgen abgesichert werden können. Die Risiken und Herausforderungen des beginnenden 21. Jahrhunderts werden in Deutschland von – mindestens – zwei wichtigen Entwicklungen bestimmt, auf die auch die Versicherungswirtschaft reagieren muss: Da ist zum einen die demographische Entwicklung und zum anderen sind es die Folgen des globalen Klimawandels. Im vergangenen Jahr haben wir uns mit der Elementargefahr »Sturm und Wind« beschäftigt, in diesem Jahr ist das Thema der sozio-demographische Wandel.

DER SOZIODEMOGRAPHISCHE WANDEL

LANGES LEBEN – WENIG KINDER

Unsere Gesellschaft verändert sich. Die Menschen werden dank des medizinischen Fortschritts immer älter. Dies ist eine Entwicklung, über die wir uns freuen können, denn wer hat nicht gern ein langes und erfülltes Leben? Gleichzeitig stagniert in Deutschland die Geburtenrate seit Jahrzehnten auf niedrigem Niveau. Die Folge ist, dass immer mehr ältere und alte Menschen leben, denen keine ebenso wachsende Schar an Kindern und jungen Menschen gegenübersteht.

FINANZIERUNG DER ALTERSVORSORGE

Für die Gesellschaft ergeben sich daraus viele Herausforderungen. Eine der wichtigsten ist die Frage der zukünftigen Finanzierung der Altersvorsorge. Wer länger lebt, braucht länger Geld und deshalb länger Rente. Die gesetzliche Rentenversicherung stößt an ihre Grenzen, da nach ihrem System immer weniger junge Menschen immer mehr ältere Menschen über immer längere Zeitabschnitte hinweg versorgen müssen. Der heute schon wichtigen privaten und betrieblichen Altersversorgung kommt in Zukunft eine noch größere Bedeutung zu. Die Lebensversicherung hilft den Menschen dabei, ihr langes Leben ausreichend zu finanzieren, denn nur sie kann biometrische Risiken kalkulieren. Die Politik hat dies erkannt und unter anderem mit der Einführung von Riester- und Rürup-Rente und dem Recht auf

betriebliche Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung gesetzgeberisch reagiert. Staatliche Zulagen und die Möglichkeit, Steuern zu sparen, setzen den Menschen Anreize, in die Altersversorgung zu investieren. Die Aufgabe der Lebensversicherung ist es, die Menschen über den besten individuellen Weg zu ihrer Altersversorgung zu beraten und ihnen die passenden Produkte zur Verfügung zu stellen. Viele neue Produkte liefern flexible Möglichkeiten, die staatliche Förderung wahrzunehmen oder Renditechancen am Aktienmarkt zu nutzen.

Darüber hinaus wird die Produktpalette der Versicherer auf die speziellen Bedürfnisse der älteren Kunden angepasst werden müssen. Dazu gehört beispielsweise der Einschluss von speziellen, altersspezifischen Zusatz- und Hilfeleistungen in eine Unfallversicherung, die auf die besondere Lebenssituation älterer Menschen abgestimmt ist. Hier liegt noch ein weites Feld für Innovationen.

POSITIV IN DIE ZUKUNFT BLICKEN

Es wird sich vieles verändern in Zukunft, und die Veränderungen werden schneller kommen als bisher. Aber es gibt keinen Grund, davor Angst zu haben. Wir sind in diesem Geschäftsbericht auf die Suche gegangen: Gibt es Beispiele, wo die Herausforderungen der Zukunft schon jetzt aktiv und positiv angegangen werden? Gibt es Ansätze für die Richtungen, in die sich unsere Gesellschaft bewegen wird?

Wir sind dabei in großer Breite fründig geworden. Einige Fachautoren und unsere Kunden haben sich in Interviews und Statements zu ganz verschiedenen Themen geäußert: Prof. Axel Börsch-Supan betont die Chancen, die sich aus dem demographischen Wandel ergeben. Die Studer-Stiftung sucht nach »Gewinnen des Alterns« und Otmar Fahrion stellt in seinem Unternehmen gezielt Mitarbeiter 50plus ein. Auf der anderen Seite stehen die Kinder: Stuttgart will kinderfreundlichste Großstadt werden, wie der Oberbürgermeister betont. Die Gründer der Kinder-Uni setzen ganz auf die Neugierde und den Lernspaß der Kinder. Das Kolleg St. Blasien bietet seinen Schülern einen Schutzraum, in dem sie sich entfalten können. Welche positive Rolle der Sport einnehmen kann, zeigt das Beispiel des Thüringer Handball Clubs. Dr. Sontheimer, der Leiter der Gesundheit Nordhessen, sieht uns gesund älter werden, und Klaus Holfelder, Architekt, berichtet vom flexiblen Bauen, das familiengerechten Wohnraum problemlos in seniorengerechten umwandeln kann. Was man mit persönlichem Engagement im eigenen Umfeld erreichen kann, zeigt Edgar Weick auf, der seit Jahren Zukunftswerkstätten moderiert.

Schließlich zeigt auch die SV, dass sie ihre gesellschaftliche »Aufgabe« nicht nur als Versicherer wahrnimmt, sondern sich mit intensiver Nachwuchsförderung im Sport auch um die Jugend kümmert.

»Der demographische Wandel wird eine ökonomische Zeitenwende bewirken.«

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DURCH DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL

Der demographische Wandel ist einer der »Megatrends« des 21. Jahrhunderts, der die politische, soziale und ökonomische Situation unseres Landes entscheidend verändern wird. In 25 Jahren wird jeder dritte Bürger Deutschlands über 60 Jahre alt sein. Anteilsmäßig sind dies mehr als doppelt so viele pro Kopf der 20- bis 60-Jährigen wie heute, so dass die alterstypischen Sozialausgaben um das Jahr 2030 mehr als doppelt so schwer auf den Menschen lasten, die dann im typischen Arbeitsalter sind.

Die Alterung unserer Gesellschaft hat tief greifende Auswirkungen, nicht nur auf die Alters- und Gesundheitsvorsorge. Sie ist zudem eine Herausforderung an unser gesamtes Wirtschaftssystem, an den Arbeitsmarkt, die Produktion und den Kapital- und Immobilienmarkt unseres Landes. In letzter Zeit haben sich daher viel Larmoyanz, hier und da auch Horrorszenarien und lähmende Zukunftsangst breitgemacht. All dies ist falsch. Der demographische Wandel ist eine Herausforderung, aber eine, die sich mit genügend vorausschauendem Handeln durchaus meistern lässt, ja, in der auch Chancen liegen. Denn ein längeres und vor allem länger gesundes Leben ist nicht nur ein Gewinn an Lebensqualität, sondern auch ein Wirtschaftsfaktor.

FAKTEN ZUR DEMOGRAPHISCHEN ENTWICKLUNG

Die demographische Entwicklung wird durch drei Faktoren bestimmt: die Geburtenhäufigkeit, die Lebenserwartung und die Nettozuwanderung. Das statistische Bundesamt geht davon aus, dass die Geburtenrate in den nächsten Dekaden unverändert bei 1,4 Kindern pro Frau bleibt, dass die Lebenserwar-



PROFESSOR AXEL BÖRSCH-SUPAN, PH.D. | UNIVERSITÄT MANNHEIM. SEIT 2001 IST ER DIREKTOR DES VON IHM GEGRÜNDETEN MANNHEIMER FORSCHUNGSINSTITUTS ÖKONOMIE UND DEMOGRAPHISCHER WANDEL (MEA). ER IST VORSITZENDER DES WISSENSCHAFTLICHEN BEIRATS BEIM BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTERIUM UND MITGLIED DER BERLIN-BRANDENBURGISCHEN AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN UND DER LEOPOLDINA.

tung ähnlich wie in den vergangenen drei Dekaden um etwas mehr als ein Jahr pro Jahrzehnt ansteigt, und dass Deutschland im Durchschnitt der kommenden Jahrzehnte einen Wanderungsgewinn zwischen 100.000 und 200.000 Personen pro Jahr verzeichnen kann.

Dank dieser Zuwanderung wird die Bevölkerung in Deutschland in den nächsten 30 Jahren nicht wesentlich abnehmen, so dass unser demographi-

sches Problem nicht in einer signifikanten Schrumpfung besteht. Vielmehr wird sich die Zusammensetzung der Bevölkerung dramatisch ändern (Abb.1). Ende des Jahres 2006 hat der Anteil der über 65-Jährigen den Anteil der unter 20-Jährigen überholt. Dies bedeutet eine demographische Zeitenwende. Im Jahr 1900 gab es fast acht Mal so viele Kinder wie über 65-Jährige; im Jahr 2050 wird es stattdessen mehr als doppelt so viele Alte wie Junge geben. Der für die

wirtschaftliche Entwicklung wichtige Anteil der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter – hier sehr optimistisch mit der Altersklasse 20 bis 65 Jahre gleichgesetzt – wird dagegen bis zum Jahr 2050 von heute 62 Prozent auf 51 Prozent sinken.

In dieser gegenläufigen Entwicklung liegt der eigentliche Sprengstoff für unsere wirtschaftliche Entwicklung. Die Jungen werden fast doppelt so viele

»Vorausschauendes Handeln ist gefragt.«

Rentner finanzieren und fast doppelt so viele Güter und Dienstleistungen für die ältere Generation herstellen müssen wie heute. Am weiteren Verlauf des Altersquotienten wird zudem deutlich, dass die Bevölkerungsalterung kein kurzfristiges Übergangsphänomen sondern ein prägendes Merkmal des 21. Jahrhunderts ist.

WAS PASSIERT AUF DEM ARBEITSMARKT?

Arbeit ist der wichtigste Faktor unserer Volkswirtschaft. Wie viel Arbeit wird der Produktion zur Verfügung stehen? Die zukünftige Zahl der Erwerbstätigen ist sehr viel schwerer zu prognostizieren als die rein demographisch bestimmte Zahl aller Personen einer Altersklasse, sei sie mit 20 bis 60 Jahren eng oder mit 15 bis 65 Jahren großzügig definiert. Wahrscheinlich steigt die Zahl der Erwerbstätigen bis zum Jahr 2010 zunächst noch leicht an, sinkt dann aber stetig auf 30,5 Millionen im Jahr 2040 (Abb. 2).

Es kann aber auch schlimmer kommen: Sollte auch die künftige Arbeitsmarktpolitik uns keine höhere Erwerbsbeteiligung bescheren und die im internationalen Vergleich sehr niedrigen heutigen Erwerbsquoten bestehen bleiben, dann würde das Arbeitsangebot auf unter 26 Millionen sinken. Nur

bei einem sofortigen Umstieg auf amerikanische Erwerbsquoten, einer völlig unwahrscheinlichen Annahme, könnte die Zahl der Beschäftigten in etwa konstant bleiben.

ERLAHMT UNSER WIRTSCHAFTSWACHSTUM?

Wird das Arbeitsangebot geringer, weil es weniger Personen im erwerbsfähigen Alter gibt, wird auch tendenziell weniger produziert. Die Größenordnung dieses Produktionsausfalls ist nicht unumstritten, wie die obige Bandbreite gezeigt hat. Wenn wir von der wahrscheinlichsten Entwicklung ausgehen, die eine spürbare, aber nicht dramatische Erhöhung der Erwerbsquoten im Alter und bei Frauen zugrunde legt, dann bedeutet der zu erwartende Produktionsausfall auf die jährliche Wachstumsrate angerechnet einen Verlust von knapp einem Drittel unseres Wirtschaftswachstums. Die Schwarzmalerei eines stetigen Abstiegs ist also fehl am Platz, auch in Zeiten einer raschen Alterung würde Deutschlands Wirtschaft noch wachsen, allerdings langsamer.

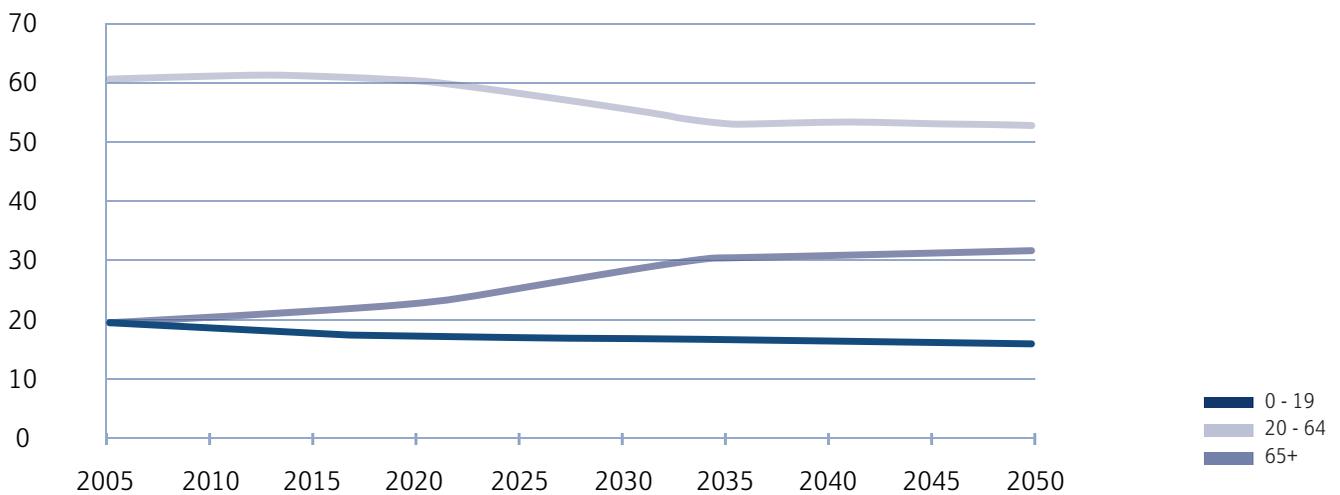
Eine Angleichung der Erwerbsquoten an die Schweiz, Dänemark oder gar die USA würde sogar 85 Prozent unseres gewohnten Wachstums retten können. Umgekehrt würde allerdings im schlimmsten Fall einer Stagnation am Arbeits-

markt das Wachstum auf ein Drittel reduziert. Einmal mehr zeigt sich die Wichtigkeit von durchgreifenden Arbeitsmarktreformen in Deutschland.

DIE ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN ÄNDERT SICH EBENSO

Erschwerend kommt hinzu, dass die Alterung der Bevölkerung zu einer deutlich veränderten Altersstruktur der Beschäftigten führt. Die folgenden Kennzahlen für Deutschland machen die Verschiebung der Altersstruktur der Beschäftigten deutlich: Das am häufigsten vertretene Alter in der Belegschaft lag im Jahr 2005 bei 41 Jahren. 2010 wird es bei 46 Jahren, weitere zehn Jahre später bei 54 Jahren liegen. Dieser Sprung in der Spitze der Altersverteilung spiegelt die Alterung der Babyboomer-Generation wider. Der Altersstrukturwandel wird besonders deutlich am Anteil der Erwerbstätigen, die 55 Jahre oder älter sind. Dieser steigt von etwa 12,5 Prozent im Jahr 2005 auf knapp 22 Prozent im Jahr 2030 und pendelt sich ab 2050 auf einen Wert von ungefähr 24 Prozent ein. Jeder vierte Arbeitnehmer wird also in Zukunft ein Alter haben, in dem heute die meisten Arbeitnehmer und Arbeitgeber an ihre Pensionierung denken. In Zukunft werden wir es uns nicht mehr leisten können, diese Arbeitnehmer in die Früh-

in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung

ABB. 1: ANTEIL DER JÜNGEREN, MITTLEREN UND ÄLTEREN GENERATION, 2000-2050

verrentung abzuschieben, sonst fehlt uns ein Viertel der Arbeitskraft.

VERRINGERT SICH UNSERE ARBEITSPRODUKTIVITÄT?

Vielorts wird behauptet, dass Arbeitsproduktivität und das Innovationspotenzial ab einem bestimmten Alter fällt. In diesem Fall würde die Alterung der Belegschaft eine Verringerung der Gesamtproduktivität unseres Landes bedeuten. Die Abschätzung dieses sehr umstrittenen Effekts ist jedoch nicht einfach, da es keine zuverlässigen Daten über die altersspezifische Produktivität gibt. Grob geschätzt wird es im pessimistischsten Fall zwischen den Jahren 2010 und 2030 einen durch die Altersstrukturverschiebung hervorgerufenen durchschnittlichen Produktivitätsverlust um etwa ein weiteres Zehntel geben. Allerdings ist die Produktivität älterer Mitarbeiter nicht fest vorgegeben. Aus- und Weiterbildung können sie entscheidend ändern. Zudem vernachlässigen konventionelle Produktivitäts-

schätzungen die positiven Effekte von Erfahrung, Menschenkenntnis und Organisationswissen, die oft von älteren Mitarbeitern ausgehen. Zur Innovationskraft muss sich auch die Fähigkeit zur Implementation und Vermarktung gesellen. Alle diese »soft skills« werden in einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft immer wichtiger.

Im Zusammenhang zwischen Alterung, Erwerbstätigkeit, Produktivität und Wirtschaftswachstum liegt daher die fundamentale makroökonomische Herausforderung der nächsten Dekaden. Konkreter: Die Herausforderung an Wirtschaft und Politik ist es, die Abnahme der Erwerbstätigkeit zu dämpfen und das Potenzial, das in älteren Arbeitnehmern steckt, wieder in den Produktionsprozess einzugliedern.

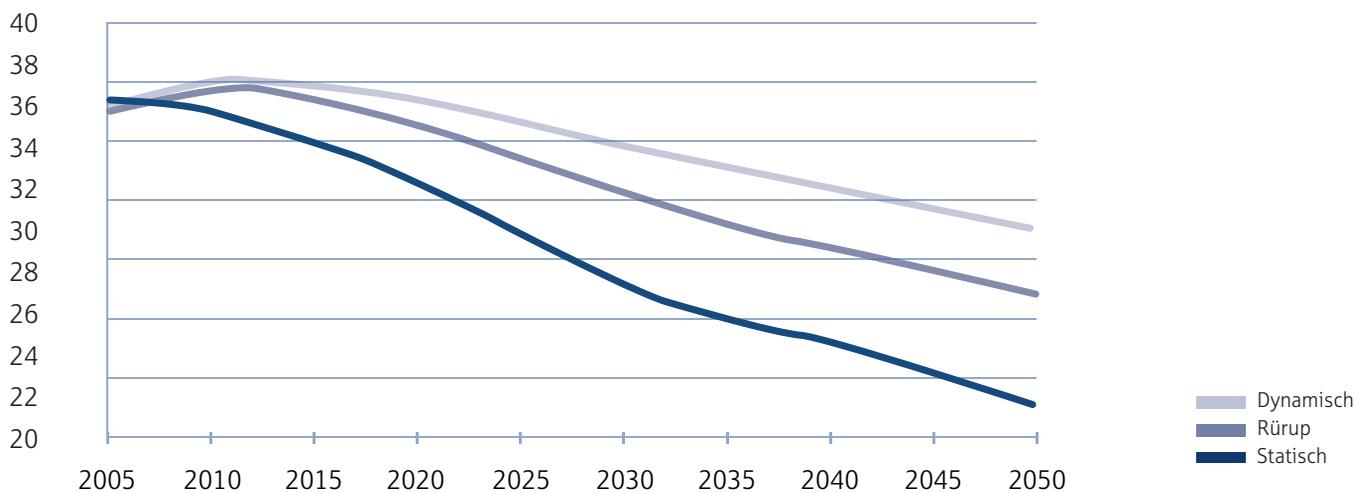
Dies erfordert nicht nur eine Umkehr der Frühverrentungsanreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch eine Reform der Aus- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter. Eine so dramatische

Verlängerung der Lebensspanne, wie wir sie in den letzten Jahrzehnten erlebt haben, können wir nicht mit einem konstanten oder gar fallenden Rentenzugangsalter und mit einer ignoranten Haltung gegenüber den älteren Mitarbeitern meistern – selbst in einer Volkswirtschaft, die so reich ist wie die unsrige.

WIE VERÄNDERT SICH DIE GÜTERNACHFRAGE?

Da sich Konsumgewohnheiten mit dem Alter verändern, wird die Struktur der Märkte für Güter und Dienstleistungen und damit die Beschäftigungssituation in den einzelnen Sektoren der Produktion ebenfalls von der Bevölkerungsalterung betroffen sein. So sind z.B. die Konsumausgaben in den Bereichen Gesundheit und Verkehr stark altersabhängig. In einer alternden Gesellschaft wird daher die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen steigen, übrigens ebenso wie die Nachfrage nach Finanzprodukten der Sparkas-

in Millionen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung und der von der Rürup-Kommission vorgelegten Grundannahmen.

ABB. 2: ERWERBSTÄTIGE IN DEUTSCHLAND, 2000-2050

sen und Versicherungen, während der Verkehrssektor schrumpfen wird, da der quantitativ wichtige Anteil der Fahrten zum Arbeitsplatz und der Dienstreisen abnimmt. Eine Überschlagsrechnung ergibt, dass im Zuge der Bevölkerungsalterung mehr als ein Sechstel aller Arbeitsplätze umgeschichtet werden. Der demographische Wandel ist also ein wichtiger Grund, die Flexibilisierung unseres Arbeitsmarktes voranzutreiben.

WAS PASSIERT AUF DEM KAPITALMARKT?

Angesichts der Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt erscheint der Kapitalmarkt ein willkommenes Instrument zu sein, dem demographischen Wandel zu entgehen. Tatsächlich hilft der Kapitalmarkt nicht nur, er ist auch ein unverzichtbares Instrument, weil nur Banken, Sparkassen und Versicherungen finanzielle Ressourcen von heute in die Zukunft übertragen können. Besonders deutlich wird das bei der individuellen und betrieblichen Altersvorsorge und den Rücklagen der privaten Krankenversicherungen. Die Knappheit der Arbeit im Zuge der Bevölkerungsalterung

führt zudem zu einem Anstieg der Bruttolöhne. Arbeit wird noch teurer in Deutschland, jedenfalls relativ zum Kapital. Daher lohnt es sich, verstärkt Kapital zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität zu investieren. Die Rolle der Sparkassen und Versicherungen wird also auch in dieser Hinsicht wichtiger in einer alternden Gesellschaft.

Gegen dieses optimistische Bild wird von einigen das Gespenst des »Asset Meltdown« entgegengehalten. Sie glauben, dass die Kapitalrenditen im Zuge der Alterung stark sinken und die Vermögenswerte regelrecht zerschmelzen werden, wenn die Babyboomer-Generation ihre Vermögensbestände verkaufen will, aber nur wenig junge Käufer vorfindet. Viele gewichtige Gründe sprechen jedoch dagegen. Die Nachfrage nach Produktivkapital wird steigen, eben weil Arbeitskraft knapp wird. Dies erhöht die Kapitalrendite, anstatt sie zu senken. Zudem verkaufen ältere Haushalte keineswegs ihre Ersparnisse schlagartig bei Rentenbeginn. Auch wird die junge Generation weiterhin als Käufer auftreten, weil sie noch mehr als heute auf private und betriebliche Al-

tersvorsorge angewiesen ist. Schließlich ist nicht die deutsche, sondern die Welt demographie für einen globalen Kapitalmarkt relevant. Daher bewegen sich die Auswirkungen der Alterung auf die Kapitalrendite in Größenordnungen, die das dramatisierende Schlagwort vom »Meltdown« als ziemlich überzogen erscheinen lassen.

WAS PASSIERT AUF DEM WOHNUNGSMARKT?

Schwarzmalerei ist auch auf dem Wohnungsmarkt nicht am Platze. Wohnimmobilien in Deutschland werden in den nächsten 20 Jahren kaum an Wert verlieren, weil die Wohnungsnachfrage frühestens um das Jahr 2025 zurückgehen wird. Eine ältere Gesellschaft hat nämlich eine kleinere Haushaltsgröße, so dass selbst bei einer stagnierenden Bevölkerungsgröße zunächst einmal mehr Wohnungen nachgefragt werden. Danach sinkt die Wohnungsnachfrage sehr allmählich, so dass in den nächsten 40 Jahren nicht mit einem dramatischen Einbruch der Wohnimmobilienwerte zu rechnen ist, sondern höchstens mit einem sehr graduellen Rückgang.

»Es besteht kein Anlass zu Zukunftsangst.«

AUSBLICK

Die Einbettung des besonders stark alternden Deutschlands in die internationalen Kapitalmärkte wird sich auch in anderer Hinsicht als ein Segen erweisen: Für das konsumentenreiche, aber arbeitskräftearme Deutschland wird es zunehmend attraktiver, mehr Kapital im Ausland zu investieren, dort mehr zu produzieren, und dann die Güter nach Deutschland zu importieren. Ausgehend davon, dass Arbeit relativ immobil ist und wir keine massive Einwanderungswelle bekommen, werden statt der in Deutschland knappen Arbeitskräfte die Erwerbstätigen im Ausland die Konsumgüter produzieren, die in Deutschland nachgefragt werden. Dieser Austausch ist keine Einbahnstraße. Die Vorteile für Deutschland liegen in der Wiederherstellung der Balance zwischen Beschäftigung und Güternachfrage. Das Ausland erhält sowohl Kapital als auch Absatzmärkte.

Derzeit hört sich diese Vorstellung nachgerade absurd an, da wir unter Massenarbeitslosigkeit leiden und die Abwanderung der deutschen Produktion

daher eher eine Bedrohung darstellt. Der demographische Wandel wird insofern eine ökonomische Zeitenwende bewirken. Diese Wende braucht eine kluge begleitende Politik: eine deutliche Erhöhung der Erwerbstätigkeit, zum Beispiel gemäß den Lissabon-Zielen der Europäischen Union, mehr Aus- und Weiterbildung, damit das Schlagwort vom lebenslangen Lernen endlich Leben erhält und eine Bejahung der Offenheit und globalen Einbettung unseres Landes.

Wie die Zahlen dieses Beitrags zeigen, sind die ökonomischen Herausforderungen des demographischen Wandels durchaus zu meistern. Mehr noch: Im demographischen Wandel liegen auch Chancen, denn ein längeres und vor allem länger gesundes Leben ist nicht nur ein Gewinn an Lebensqualität, sondern auch ein Wirtschaftsfaktor, der mehr Wachstum und Beschäftigung schaffen kann. Zu Larmoyanz besteht daher genauso wenig Anlass wie zu lähmender Zukunftsangst.

GESPRÄCH VERTRAUEN FASST NUR, WER DEN ANDEREN KENNT. MITEINANDER REDEN, DIE PROBLEME DES ANDEREN KENNENLERNEN, ERFAHRUNGEN AUSTAUSCHEN. WER SICH KENNT, KANN VONEINANDER PROFITIEREN. JUGENDLICHER ELAN TRIFFT LEBENSERFAHRUNG. GESPRÄCHE SCHAFFEN NÄHE. AUCH WENN JEDE GENERATION DAZU BEREIT SEIN MUSS, NEUE UND UNGEWOHNTHE WEGE DES GESPRÄCHS ZU NUTZEN. ES LOHNT SICH.







ULLA STEUERNAGEL UND ULRICH JANSSEN | SIND REDAKTEURE BEIM SCHWÄBISCHEN TAGBLATT IN TÜBINGEN. DIE BEIDEN GEISTESWISSENSCHAFTLER HABEN IM JAHR 2002 DIE KINDER-UNI ERFUNDEN. DER ERFOLG DIESES PROJEKTS HAT DAZU GEFÜHRT, DASS SIE SICH NOCH IMMER INTENSIV MIT DER KINDER-UNI BESCHÄFTIGEN: INZWISCHEN HABEN SIE DREI KINDER-UNI-BÜCHER VERFASST, BETREUEN DIE KINDER-UNI-HOME PAGE UND BERATEN UNIVERSITÄTEN, WIE MAN EINE KINDER-UNI ORGANISIEREN KANN.

AUF DER SEITE DER KINDER

WISSENSVERMITTLUNG, DIE SPASS MACHT



Am 4. Juni 2002 fand in der Alten Anatomie in der Universität Tübingen die erste Kinder-Uni statt. Vor 400 begeisterten Kindern beantwortete Professor Gregor Markl die Frage, warum Vulkane Feuer spucken. Die Idee zu der Vorlesungsreihe für Kinder hatten die beiden Journalisten Ulla Steuernagel und Ulrich Janßen vom Schwäbischen Tagblatt. Zusammen mit der Tübinger Eberhard Karls Universität organisiert das Schwäbische Tagblatt bis heute die Kinder-Uni in Tübingen. Das Prinzip der Kinder-Uni ist einfach: Professoren erklären für Kinder ver-

ständig und unterhaltsam Themen, die die Rätsel der Welt ebenso wie die Geheimnisse des täglichen Lebens berühren. Teilnehmen können Kinder im Alter von acht bis zwölf. Von Tübingen aus verbreitete sich die Idee schnell. Die Kinder-Uni wird inzwischen von mehr als 70 Universitäten in Deutschland und im Ausland angeboten. Die Idee der Kinder-Uni ist mehrfach preisgekrönt worden. So zum Beispiel im Jahr 2005 mit dem Descartes-Preis für Wissenschaftskommunikation, der höchsten Auszeichnung für wissenschaftliche Projekte, die die Europäische Union zu vergeben hat.

WIE KAMEN SIE AUF DIE IDEE MIT DER KINDER-UNI?

Es war ein ganz spontaner Einfall, der allerdings einen Hintergrund hatte. Immer weniger Menschen lesen Zeitung, die Abonnentenzahlen bröckeln. Kinder haben sich hier als wichtige Zielgruppe herausgestellt, die früh an die Zeitung gebunden werden soll. Jede Zeitung hat deshalb ihre Strategie, Kinder und Jugendliche besonders anzusprechen. Wir machen uns eigentlich immer Gedanken über Möglichkeiten, Kinder für die Zeitung zu interessieren. 2002 war auf einer Pressekonferenz mit Professoren plötzlich der Gedanke da: Was ist, wenn man die Professoren mit Kindern zusammenbringt? Könnte da nicht was daraus werden, was für die Kinder interessant ist und auch der Zeitung als Mitveranstalter etwas bringt? Die Idee war in der Welt. Von der Idee bis zur Umsetzung ist es dann sehr schnell gegangen. Ein paar Wochen Recherche und Gespräche, und dann lief auch schon die erste Veranstaltung.



»Einfache Fragen verlangen einfache Erklärungen.«

HABEN SIE AN DEN ERFOLG GEGLAUBT?

Wir waren uns nicht ganz sicher. Auch einige der Professoren, die wir angesprochen hatten, äußerten sich zunächst eher skeptisch. Am 4. Juni 2002 waren dann auch jede Menge überregionaler Medien von Print bis TV vor Ort, und wir machten uns Sorgen, ob überhaupt Kinder kommen. Aber dann kamen schon zur ersten Veranstaltung so viele Kinder, dass wir für die zweite Veranstaltung gleich ins Audimax wechselten. Wir waren sehr überrascht von dem großen Erfolg. Als dann die ersten anderen Universitäten kamen, die das Konzept übernehmen wollten, waren wir immer noch unsicher, ob das, was im akademisch geprägten Tübingen funktioniert, auch an anderen Orten etabliert werden kann. Den Siegeszug, den die Kinder-Uni genommen hat, konnte man nicht vorhersehen.

WORIN LIEGT DER ERFOLG IHRER ANSICHT NACH BEGRÜNDET?

Die Kinder-Uni macht Spaß: und zwar sowohl den Kindern als auch den Professoren. Darauf ist auch das ganze Konzept ausgelegt. Für die Kinder ist es ein Nachmittag, an dem sie »Universität« spielen. Es geht nicht nur um die Vorlesungen,

sondern es gibt für die Kinder ein universitäres Drumherum: Sie erfahren zum Beispiel, was ein Professor überhaupt ist. Sie bekommen Studentenausweise und werden in die Rituale der Universität eingeführt. Das heißt beispielsweise, dass die Vorlesungen cum tempore (c.t.), also mit 15 Minuten Verspätung anfangen oder dass man am Ende der Vorlesung nicht klatscht, sondern klopft. Auch für die Professoren sind diese Vorlesungen mal etwas ganz anderes: Kinder sind ehrlich. Sie sind ein Publikum, das sofort Feedback gibt. Da gibt es Begeisterung oder gebannte Stille, wenn es den Kindern gefällt, Unruhe und Papierflieger, wenn die Kinder sich langweilen.

IST DIE KINDER-UNI TEIL EINER ELITEFÖRDERUNG, WIE SIE VOR DEM HINTERGRUND SINKENDER KINDERZAHLEN DERZEIT VIEL DISKUTIERT WIRD?

Nein. Das ist ein Missverständnis, das vielleicht auch im Wort »Kinder-Uni« seinen Ursprung hat. Dabei haben wir den Namen »Kinder-Uni« aus ganz anderen Gründen gewählt. Für uns ist es eher ein Spaßwort, in dem zwei Elemente, die scheinbar nicht zusammenpassen, zusammengefügt werden. Aber jetzt rufen bei uns Eltern an und sagen: »Mein Kind ist hochbegabt, es muss jetzt auf die Kinder-Uni.« Denen sagen wir dann,



KONZENTRATION UND VERGNÜGEN, ABER BLOSS KEINE LANGEWEILE. WENN SICH MEHRERE HUNDERT KINDER IM HÖRSAAL DRÄNGELN, STEHEN AUCH ERFAHRENE PROFESSOREN SCHON MAL VOR EINER BESONDEREN HERAUSFORDERUNG. NICHT DRÖGE FAKTEN SIND GEFRAGT, SONDERN FANTASIEVOLL PRÄSENTIERTE ANTWORTEN AUF SPANNENDE FRAGEN.

dass die Kinder-Uni keine Hochbegabtenveranstaltung ist. Wir stellen uns auf die Seite der Kinder, wir wollen nicht den Ehrgeiz der Eltern befriedigen. Die Kinder-Uni richtet sich an alle Kinder, sie ist ein Breitenangebot. Das Konzept der Kinder-Uni funktioniert ja auch nur, wenn genügend Kinder kommen. Wenn nur wenige Kinder kämen, dann gäbe es dieses große Erlebnis nicht und die Kinder-Uni würde nicht mehr angeboten.

DANN SPIELT BILDUNG BEI DER KINDER-UNI ALSO NUR EINE UNTERGEORDNETE ROLLE?

In Deutschland gibt es im Moment eine Bildungshysterie, da sollte man vielleicht auch mal wieder ein bisschen runterkommen. Wir verfolgen jedenfalls keinen pädagogischen Ansatz, und wir hatten bei der Gründung der Kinder-Uni auch keinen Bildungsauftrag im Kopf. Wir haben das eher als Freizeitangebot verstanden. Wichtig ist uns, dass die Kinder Spaß haben. Sie sollen einen Raum geboten bekommen, in dem sie auch einfach mal staunen können. An der Kinder-Uni herrscht das Freiwilligkeitsprinzip: Die Kinder kommen, weil sie kommen wollen. Niemand zwingt sie. Sie müssen nichts lernen, es gibt keine Lernzielkontrollen.

UND DOCH HABEN SIE EINEN PREIS FÜR WISSENSCHAFTSVERMITTLUNG ERHALTEN?

Natürlich hat dieser Spaß letztlich auch etwas mit Bildung zu tun: Die Kinder können auch inhaltlich etwas lernen. Aber das steht nicht im Vordergrund. Wichtig ist eher, den Kontakt mit der Universität hergestellt zu haben, der Forscher ist ja sozusagen der erwachsene Gegenpart zur kindlichen Neugierde. Die Kinder erleben hier auch, dass Wissensvermittlung mehr Spaß machen kann als in der Schule. Wenn wir so etwas wie ein pädagogisches Ziel erreichen, dann eines in der Breite: Manchmal kommen ganze Grund- oder auch Hauptschulklassen zu uns. Da sind dann auch Kinder dabei, die normalerweise keine Uni je von innen sehen würden. Wenn die mitnehmen, wie schön Uni sein kann, wie viel Freude Wissen machen kann, dann bewirkt das vielleicht tatsächlich etwas.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.

»Nutzen wir die Ängste vor dem Alter als Sprungbrett,



Dr. Kirsten Mensch | Die Politikwissenschaftlerin ist wissenschaftliche Referentin bei der Schader-Stiftung in Darmstadt und dort zuständig für das Projekt »Gewinne des Alterns«. Die Schader-Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung. Sie wurde 1988 von Alois M. Schader eingerichtet. Zweck der Stiftung ist die Förderung der Gesellschaftswissenschaften.

GEWINNE DES ALTERNES

»Wir werden alt!« Welche Ängste in diesen drei Worten stecken! Und welche Vielfalt an Aussagekraft. Wir: Das sind zum einen all jene, die sich individuell mit ihrem Altern auseinandersetzen (sollten). Wir: Das ist zum anderen unsere Gesellschaft, die sich in ihrer Altersstruktur verändert.

Auch das Wort »alt« lässt sich mehrfach deuten:

Individuell: Die Menschen zwischen 65 und über 100 können zwei bis drei Generationen umfassen! Sie über einen Kamm zu scheren, verbietet sich ebenso wie etwa alle 80-Jährigen. Die Aussage, ein Mensch sei alt, sagt so gut wie nichts über ihn aus.

Gesellschaftlich: Unsere Gesellschaft altert nicht überall gleich. Die regionalen Differenzierungen sind genauso bedeutsam wie jene, die sich zwischen den Stadtteilen einer Stadt finden lassen.

Das zweite Wort des obigen Satzes »werden« zeigt das Prozessuale des Phänomens der individuellen und gesellschaftlichen Alterung auf. Altern ist etwas, das jedem Menschen (ob jung, ob alt) widerfährt: Zuerst nennen wir es wachsen und gedeihen, später Erfahrungen sammeln, reifen, dann irgendwann Einbußen erleiden. Gerade weil wir voraussehen können, dass eine Alterung eintritt, ergibt sich die Chance, die richtigen Umgangsweisen zu finden – wiederum sowohl individuell als auch gesellschaftlich.

ÄNGSTE RÜTTELN WACH

Es gibt noch etwas Zweites außer der Vorhersehbarkeit, das uns zum Tätigwerden anleiten kann: unsere Ängste. Es sind zumeist Ängste, die den Blick auf das eigene Altwerden prägen, aber auch auf den demographischen Wandel der Gesellschaft. Die meisten Menschen fürchten sich für sich und ihre Angehörigen davor,

- ein Pflegefall zu werden,
- von anderen abhängig zu sein,
- in geistigen und körperlichen Fähigkeiten immer mehr nachzulassen,
- finanzielle Einbußen zu erleiden oder gar zu verarmen,
- immer weniger Achtung und Respekt zu erfahren.

um die Chancen, die vor uns liegen, zu entdecken.«

Die Ängste bezogen auf die Gesellschaft berühren Aspekte wie:

- die Alten als »Soziallast«,
- das Aufkommen von Generationenkonflikten,
- die politische Dominanz der Alten, die im Gegensatz zu dem immer kleiner werdenden Bevölkerungsanteil der Kinder und Jugendlichen über Stimmrecht verfügen, und
- raumbezogene Konsequenzen aus dem Wegzug der Erwerbstätigen aus bestimmten Regionen und dem Verbleib »nur noch« der Alten.

Diese Ängste sollten uns wachrütteln, solange noch Zeit ist, und uns anregen, Wege zu finden, die gewinnbringend sind. Daher ist weder ein Verdrängen der Ängste, noch ein Schönreden der Risiken des Alterns sinnvoll.

SUCHE NACH WEGEN

Genau dies: Die rechtzeitige Suche nach gewinnbringenden Wegen in einer alternden Gesellschaft ist die Aufgabe, die sich die Schader-Stiftung gestellt hat. Unsere Überzeugung lautet:

Mit den geeigneten Ideen, den richtigen politischen und wirtschaftlichen Instrumenten, den passenden Vorbereitungen lassen sich in vielen Lebensbereichen Strukturen schaffen, die sowohl dem Wohle der älteren Menschen als auch dem Wohle anderer Teile der Gesellschaft dienen.

Das Projekt »Gewinne des Alterns« macht sich auf die Suche nach »win-win-Situationen«, in denen die Wün-

sche und Bedürfnisse der Senioren berücksichtigt werden und zugleich etwa eine Entlastung der öffentlichen Kassen, ein Abbau familiärer Hilfeleistungen oder eine Befriedung zwischen den Generationen stattfindet.

LÖSUNGEN IM LEBENSUMFELD

Ansetzen kann man besonders gut im unmittelbaren Lebensumfeld der Menschen: die Wohnung, die Nachbarschaft, der Stadtteil bzw. der Ort.

Der barrierefreie Umbau eines Mehrparteienhauses beispielsweise nutzt nicht nur dem älteren Mieter, dem die Treppen Schwierigkeiten bereiten, sondern auch der Mutter mit Kinderwagen und ebenfalls dem Wohnungsunternehmen, das einen möglichen Leerstand seiner Wohnungen vermeiden kann.

Eine Tauschgenossenschaft, die gegenseitige nachbarschaftliche Hilfen anbietet, organisiert und absichert, kann allen Menschen – ob jung, ob alt – Alltagserleichterungen und Gemeinschaftserfahrungen ermöglichen. Für manche alten Menschen bietet sie indes die Grundlage für deren eigenständiges Wohnen, das sich ohne gelegentliche Hilfe bei schwereren Hausarbeiten nicht realisieren ließe.

Die öffentliche Verkehrsanbindung eines Stadtteils, dessen Infrastruktur sowie die Freundlichkeit seiner öffentlichen Plätze und Anlagen liegen älteren Menschen oft sehr am Herzen. Auf-

grund ihrer freien Zeit sind sie oftmals die Nutzer öffentlicher sowie wohnortnaher Angebote. Doch letztlich profitieren alle Stadtteilbewohner davon. Wenn nun die Älteren einen Teil ihrer Zeit aufbringen, um sich für das Wohlergehen des Stadtteils zu engagieren, können nicht nur sie sich an ihrem Tätigsein erfreuen.

Aber nicht nur im Bereich des Wohnens und der Stadtentwicklung warten »win-win-Situationen«, die nur entdeckt werden müssen. In zahlreichen anderen Lebensbereichen ist dies nicht anders. Die Schader-Stiftung möchte einen ganzen Fächer von Bereichen beleuchten. Die Zielsetzung dabei richtet sich sowohl an Entscheidungsträger, an potenzielle Geldgeber, als eben auch an jeden Einzelnen in seinem persönlichen Umfeld: Schaffen Sie »win-win-Situationen«, die Ihnen und anderen nutzen! Nutzen Sie die Ängste, die das Stichwort Alterung aufwirft, als Sprungbrett, um die Chancen, die vor uns liegen, zu entdecken – sowohl für die einzelnen Menschen als auch die Gesellschaft.

»Man trifft sich wie unter einem Palaverbaum.«



Die Wohnhöfe Offenau sind mittlerweile mehr als 20 Jahre alt. Im Juli 1986 zogen 16 vorwiegend junge Familien mit Kindern in die neu erbauten Häuser ein. Es war ein für Deutschland neuartiges architektonisches Konzept, das hier auf einer Freifläche, unterstützt von der Gemeinde, dicht am Zentrum Offenaus umgesetzt wurde. Acht in einem Viereck angeordnete Einzelhäuser umschließen als Komplex einen Wohnhof. Eine zweite Wohnhofgruppe schließt sich direkt daneben an. Jedes Haus hat zwei Geschosse und ein ausbaufähiges Dachgeschoss sowie einen kleinen Garten. Das Besondere ist: Die Wohnhöfe sind als Gemeinschaftsanlage nutzbar. Alle acht Häuser haben einen

KOMMUNIKATIVES BÜGELN

VIEL REDEN, EINANDER HELFEN, GEMEINSAM HANDELN

Ausgang zu dem etwa 200 qm großen Wohnhof, der mit einem elektrisch verschiebbaren Glasdach und einer Bodenheizung ausgestattet ist, so dass man ihn bei jeder Witterung nutzen kann. 1996 erhielten die Wohnhöfe den Karl-Kübel-Preis der Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie für besonders kinder- und familienfreundliches Bauen. Zwar sind die meisten Kinder inzwischen ausgezogen, aber die Gemeinschaft lebt weiter.

WARUM HABEN SIE DIE WOHNHÖFE GEBAUT?

Die Wohnhöfe waren kostengünstig zu bauen und auf gemeinschaftliches Wohnen angelegt. Beides war gewünscht und gewollt. Als Architekt sind mir die Bedürfnisse der Menschen, für die ich baue, besonders wichtig. Das heißt bei jungen Familien mit Kindern möglichst kostengünstig zu bauen, damit die finanziellen Belastungen tragbar bleiben, und eine Familie sich auch noch andere Dinge leisten kann. Der andere Grundgedanke war: Wie kann ich in der heutigen Zeit eine Wohnform finden, die kinder- und familienfreundlich ist, in der eine Gemeinschaft gelebt werden kann, in der gegenseitige Hilfe sozusagen schon in der Architektur angelegt ist? Das sind die Wohnhöfe. Ich habe diese Wohnform während meines Studiums beim österreichischen Architekten Fritz Matzinger kennen gelernt, der die ersten Wohnhöfe schon in den 70er Jahren in Österreich gebaut hat.



KLAUS HOLFELDER | IST FREIER ARCHITEKT MIT DEM SCHWERPUNKT AUF ÖKOLOGISCHEM BAUEN. ER BAUTE IN DEN 80ER JAHREN DIE WOHNHÖFE OFFENAU UND BETREUTE DANACH WEITERE WOHNHOFPROJEKTE UNTERSCHIEDLICHER AUSPRÄGUNG IN GANZ DEUTSCHLAND. EINER SEINER SCHWERPUNKTE HEUTE IST DER BAU VON PFLEGEHEIMEN DER VIERTEN GENERATION, IN DENEN DIE BEWOHNER IN KLEINGRUPPEN LEBEN. ER GEHÖRTE ZU DEN ERSTEIGENTÜMERN DER WOHNHÖFE OFFENAU, IST INZWISCHEN ABER AUS BERUFLICHEN GRÜNDEN UMGEZOGEN.

NACH 20 JAHREN: HAT DAS ZUSAMMENWOHNEN IN DEN WOHNHÖFEN FUNKTIONIERT?

Es hat funktioniert und es funktioniert immer noch. Das eigentlich Schwierige bei einem solchen Projekt ist ja, die richtigen Mitstreiter zu finden, denn das Wohnen in einem Wohnhof ist nicht für jeden etwas. Man muss unglaublich viel miteinander reden, es gibt immer wieder Fragestellungen, die gemeinsam gelöst werden müssen – und sei es nur die Frage, ob man die Wäsche im Innenhof zum Trocknen aufhängen darf. Wer also gar keine Freude am Umgang mit anderen Menschen hat, wer nicht flexibel und kompromissbereit ist, der tut sich schwer. Wenn man aber die richtige Mischung beisammen hat, dann wird das Leben sehr viel einfacher – und sehr bereichert. Es ist nie ein Problem, jemanden zu finden, der auf die Kinder aufpasst. Man hat immer jemanden, mit dem man etwas zusammen unternehmen kann. Dieses Aufgefangenwerden in einer Gemeinschaft hilft auch sehr bei Problemen. Sie haben hier immer jemanden zum Reden, niemand muss Frust in sich hineinfressen. Die Statistik ist zwar nicht gesichert, aber ich würde behaupten, dass die Trennungs- und Scheidungsrate in den Wohnhöfen deutlich niedriger ist, als im Durchschnitt. Das gilt übrigens auch für die Fluktuation.

SIND DIE WOHNHÖFE INS DORF INTEGRIERT – ODER BILDEN SIE EINE ABGESCHOTTETE EINHEIT?

Offenheit gegenüber dem Dorf war Teil des Grundkonzepts. Wir haben von Anfang an das ganze Dorf in die Innenhöfe geholt. Bei uns finden Volkshochschulkurse statt, wir haben Konzerte arrangiert – jedes Jahr findet in der Vorweihnachtszeit ein Töpfermarkt statt. Die Wohnhöfe sind ein kommunikatives Zentrum, nicht nur für die Bewohner, sondern für den ganzen Ort. Das gilt bis heute.

SIND DIE WOHNHÖFE SENIORENGERECHT GEBAUT?

Wenn man speziell für Senioren baut, dann baut man teurer: größere Küchen, größere Bäder, größere Schlafzimmer, breite Türen. Das haben wir in den Wohnhöfen nicht getan, schließlich waren wir alle junge Familien mit Kindern. Trotzdem kann man in den Wohnhöfen auch als Senior gut leben. Das Zauberwort heißt Flexibilität. Die Wohnhöfe sind extrem flexibel konstruiert und lassen nahezu beliebige Umbauten zu. Wir haben von vornherein so geplant, dass

die einzelnen Häuser je nach Lebenssituation problemlos angepasst werden können. Jedes Haus hat zwei Eingänge: einen im Erdgeschoss und einen im ersten Stock auf der Galerie. Man kann also ohne Schwierigkeiten aus einem Haus zwei Wohnungen machen. Junge Eltern können inklusive Dachbodenausbau mit ihren Kindern auf drei Etagen wohnen, und wenn sie dann alt und die Kinder ausgezogen sind, runter ins Erdgeschoss ziehen und die Wohnung oben vermieten oder dort die Familie eines der Kinder einziehen lassen. Das ist alles möglich.

WÜRDEN SIE EINEM SENIOR RATEN, IN DEN WOHNHOF ZU ZIEHEN?

Ja – wenn er der richtige Typ dafür ist. Denn etwas Besseres kann einem alten Menschen eigentlich nicht passieren. Zum einen hat er einen Platz, an dem er nicht allein ist. Zum anderen kümmert man sich in einem Wohnhof auch umeinander. Wenn sich dort jemand für einige Zeit im Wohnhof nicht blicken lässt, dann wird nach ihm geschaut. Es gibt zwar keinen Zwang sich an allen Gemeinschaftsaktionen zu beteiligen, aber aufeinander aufzupassen ist selbstverständlich. Es ist eben eine kommunikative Wohnform – was alten Menschen sehr gut tut. Sie werden gefordert, gerade, wenn auch noch kleine Kinder da sind, wenn es lebendig ist, wenn sie als Babysitter gebraucht werden – damit erhalten sie sich auch ihre Leistungskraft. Davon bin ich fest überzeugt.

ERSETZT EIN KOMMUNIKATIVES WOHNEN WIE IN DEN WOHNHÖFEN DIE GROSSFAMILIE?

Wir sind schon seit Jahrzehnten keine Gesellschaft der Großfamilie mehr in Deutschland, insofern können die Wohnhöfe sie auch nicht ersetzen. Aus Sicht eines alten Menschen können sie aber eine Funktion haben, die der einer Großfamilie nahekommt. Da ist die Gemeinsamkeit in



»Leben in Gemeinschaft hält geistig rege und fit.«

einem Mehrgenerationenumfeld, in dem die Vereinsamung vermieden wird – und in der ein alter Mensch auch länger wohnen bleiben kann. Ein anderer Aspekt: Wenn es mehrere Senioren in einem Wohnhof gibt, kann man gemeinsam organisieren, dass beispielsweise eine Altenpflegerin in den Wohnhof kommt. Gemeinsam lässt sich vieles bewerkstelligen, was allein schwerfällt.

IST DER WOHNHOF EIN ZUKUNFTSFÄHIGES KONZEPT?

In jedem Fall. Es ist nicht nur für das Zusammenleben der Menschen zukunftsfähig, darüber hinaus ist es auch ökologisch sinnvoll, da ein Wohnhof wesentlich weniger Platz benötigt und mit weniger Heizenergie auskommt als acht freistehende Einfamilienhäuser.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.



BEGEGNUNG

JUNG UND ALT BEGEGNEN SICH STÄNDIG UND ÜBERALL. STEHEN SIE VERSTÄNDNISLOS NEBEN- UND GEGENEINANDER? ODER ERKENNEN SIE SICH IM JEWEILS ANDEREN WIEDER? IM KREISLAUF DES LEBENS SIND JUNG UND ALT UNTRENNBAR MITEINANDER VERBUNDEN. JUNGE WERDEN ALT, ALTE UNTERSTÜTZEN DIE JUNGEN. SIE TREFFEN SICH, REDEN MITEINANDER, LERNEN VONEINANDER – IM GEMEINSAMEN SPIEL.



»Zwischen den Generationen sollten Fairness und Gerechtigkeit herrschen.«



Das Kolleg St. Blasien ist eine staatlich anerkannte freie, katholische Schule (Gymnasium) mit einem Internat für Jungen und Mädchen. Die qualitativ hochwertige Bildung von 876 Schülerinnen und Schüler aus allen Regionen Deutschlands und 20 Nationen findet in einem barocken Klostergebäude statt, das von überregionaler Bedeutung ist. Geleitet von Jesuiten ist die Erziehung am Kolleg welt- und lebensbejahend, ausgehend von einer positiven Grundeinstellung gegenüber der Welt, wie Gott sie erschaffen hat. Bildung und Erziehung sind am Kolleg St. Blasien umfassender als bloße Ausbildung.

JUNGE GENERATION UNTER DRUCK

KINDER SOLLEN IN DER SCHULE KIND SEIN DÜRFEN

Es geht um die optimale ganzheitliche Entfaltung und individuelle Förderung. Die Pädagogik der Jesuiten legt nicht nur Wert auf reine kognitive Wissensvermittlung für ein gutes Abitur, sondern auch auf die Entfaltung möglichst aller Potenziale und Talente hin zu einer reifen Persönlichkeit. Bildung ist mehr als bloße Ausbildung; Erziehung zielt auf den ganzen Menschen.

WIE BEREITET SICH DAS KOLLEG ST. BLASIEN AUF SINKENDE SCHÜLERZAHLEN VOR?

Wir rechnen damit, dass die Folgen des demographischen Wandels unsere Schule erst ab etwa 2020 berühren werden. Das liegt zum einen daran, dass unser Kolleg in einem Landkreis liegt, in dem zurzeit die Wechselquote von der Grundschule an das Gymnasium noch vergleichsweise gering ist. Diese Quote wird sich in Zukunft auch bei uns erhöhen, sodass wir als das Gymnasium im Landkreis davon profitieren werden. Außerdem sind wir ein Internat mit überregionalem Einzugsgebiet.

WIESO HILFT ES IHNEN, INTERNATSSCHULE ZU SEIN?

Internate werden vom demographischen Wandel zunächst profitieren: In den letzten Jahrzehnten sind sehr viele Gymnasien auch auf dem Land gebaut worden. Es gibt kaum noch einen Winkel in Deutschland, in dem nicht ein Gymnasium in erreichbarer Nähe liegt. Sinken jetzt massiv die Schülerzahlen, werden viele dieser Gymnasien wieder geschlossen werden. Und dann kommt der klassische Auf-



PATER JOHANNES SIEBNER SJ | IST SEIT 2002 KOLLEGS DIREKTOR IM KOLLEG ST. BLASIEN UND SEIT 2006 VORSITZENDER DES VERBANDS KATHOLISCHER INTERNATE UND TAGESINTERNATE IN DEUTSCHLAND (VKIT). DER THEOLOGE UND JESUITENPATER (SJ = SOCIETAS JESU) HAT VOR SEINEM RUF NACH ST. BLASIEN VIEL VON DER WELT GESEHEN UND BEISPIELSWEISE IN ISRAEL, MALAYSIA UND AUSTRALIEN GEARBEITET. SEIN BESONDERES INTERESSE GALT IMMER SCHON DER JUGENDARBEIT UND SPÄTER DER JUGENDSEELSORGE.



SPASS AN DER MUSIK HABEN SIE ALLE. BIG-BAND, CHINESISCHER CHOR, ENGLISCHER CHOR, MUSIKUNTERRICHT... DIE MUSIKALISCHE AUSBILDUNG WIRD AM KOLLEG ST. BLASIEN GANZ GROSS GESCHRIEBEN. DIE MÖGLICHKEITEN, DIE DEN KINDERN GEBOTEN WERDEN, SIND WEIT GESPANNT. DER MUSIKUNTERRICHT FINDET IN DER FRISCH RENOVIERTEN BLEICHE STATT, EINEM DENKMALGESCHÜTZTEN GEBÄUDE AUS DEM 18. JAHRHUNDERT.

trag des Internats zum Tragen: Nämlich Schul- und Lebensort für gymnasial begabte Kinder zu sein, die in der Nähe ihres Wohnortes kein Gymnasium mehr haben. Davon wird der eine oder andere seinen Weg auch nach St. Blasien finden.

AKTIV GEHEN SIE NICHT VOR?

Schon seit 15 Jahren sind wir engagiert dabei, unsere Schule zu internationalisieren und bemühen uns, Kinder aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland zu uns zu bringen. Damit sind wir erfolgreich. Außerdem bieten wir besondere Profile und Förderprogramme, die uns attraktiv positionieren.

WIE BEREITEN SIE IHRE SCHÜLER AUF DIE PROBLEME IN DER GESELLSCHAFT VOR?

Indem wir ihnen einen Schutzraum und ein Lernfeld bieten, in dem sie nicht ständig mit diesen Problemen beladen werden. Wer mit offenen Augen durch die Welt geht, dem kann die Entwicklung, die man als soziodemographischen Wandel benennt, nicht verborgen bleiben. Aber man muss die Frage stellen, was diese Entwicklung ganz konkret für die Kinder und Jugendlichen heute bedeutet. Die Antwort darauf lautet kurz gefasst: Auf Kindern und Jugendlichen

lastet ein enormer Druck. Es ist der ständig zunehmende Druck der Alten, die von der jungen Generation vieles erwarten. Kinder und Jugendliche werden funktionalisiert. Sie werden zu Projektionsflächen erwachsener Probleme und in gesellschaftliche Rollen gezwungen und dabei nicht als freie Personen respektiert: Die heutigen Kinder und Jugendlichen sind die, die zukünftig »unsere Rente« bezahlen oder dafür sorgen sollen, dass es wieder mehr Nachwuchs gibt. Die Kinder und Jugendlichen werden nicht mehr als einzigartige Menschen anerkannt, die um ihrer selbst willen liebenswert sind und die man in ihrer eigenen Würde ernst nimmt und fördert. Als Pädagoge wende ich mich vehement gegen eine solche Sichtweise. Kinder und Jugendliche brauchen eine Lobby, die ihre Interessen wahrt.

HALTEN SIE DAS THEMA VON IHREN SCHÜLERN FERN?

Wir stellen uns nicht vor die Klassen und sagen: Heute reden wir über das Problem des soziodemographischen Wandels und was euch das alles angeht. Bislang ist das Thema übrigens auch in den offiziellen Bildungslehrplänen noch gar nicht angekommen. Gleichwohl gehören herausgehobene Wirklichkeitserfahrungen selbstverständlich zum Unterricht. In der 11. Klasse wird beispielsweise ein zweiwöchiges Sozialpraktikum durchgeführt, das die Jugendlichen in

»Wer Kinder funktionalisiert, nimmt ihnen den Lebensraum zur Entfaltung ihrer Talente, ja ihre Würde.«

Behindertenheimen, aber selbstverständlich auch in Alten- oder Pflegeheimen durchführen. Es bedarf keiner expliziten Thematisierung, wenn Kinder und Jugendliche ermutigt werden, mit offenen Augen durch die Welt zu gehen. Die Herausforderungen sind in der Schule allenthalben spürbar.

INWIEFERN?

Wir sehen einer rasanten gesellschaftlichen Entwicklung zu, von der der demographische Wandel nur ein Teilaspekt ist. Wenn Sie viel mit Jugendlichen zu tun haben, können Sie das ganz deutlich spüren. Als ich jung war, hatte ich das Gefühl, dass mir die Welt gehört, zumindest dass ich die Welt gestalten, ja verändern kann. Ich habe meine Zukunft sehr positiv und optimistisch gesehen. Das ist heute oft anders: Jugendliche sind heute deutlich stärker besorgt. Die Resignation der »Alten« ist bei den Jugendlichen teilweise längst angekommen – und sie haben sie verinnerlicht. Sie haben heute Jugendliche, die Karriereplanung betreiben und individuelle Lösungsansätze suchen, damit sie überhaupt eine Zukunft für sich sehen.

UND IHRE SCHULE WIRKT DEM ENTGEGEN?

Von der Schule wird immer mehr verlangt – aber man muss aufpassen, dass man sie nicht überfordert. Wir leben in einer Zeit der Kleinfamilie und der Einzelkinder. Diesen Kindern fehlt häufig die Möglichkeit, soziale Kompetenzen

zu entwickeln. Die Familien rücken enger zusammen, den Kindern wird auch in diesem Umfeld die Aufgabe aufgebürdet, der Prinz oder die Prinzessin zu sein. Viele Kinder leben in einer »Erwachsenenwelt«. Dabei ist es für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen so enorm wichtig, mit Gleichaltrigen umzugehen, quasi auf Augenhöhe. Wir leben zudem auch in einer Bring- und Holgesellschaft. Wo sich früher soziale Milieus ausgebildet haben in der kirchlichen Jugendarbeit, in Sportvereinen, bei der Feuerwehr oder in Musikschulen werden die Kinder heute häufig zu einem Dienstleistungsort gebracht und von dort wieder abgeholt. Die Schule ist inzwischen das wichtigste soziale Milieu, das die Kinder kennen lernen – häufig auch das einzige.

DANN TUN DIE ELTERN ZU WENIG?

Es trifft sicher nicht jeden, aber wir haben eine Elterngeneration, die ihre Rolle nicht annimmt, die alles sein will, nur nicht alt. Die deshalb ihren Kindern keine Werte mitgibt und die Orientierung verweigert. All das soll nun auch noch die Schule leisten. Die Schule kann nicht die Familie ersetzen – aber ihre Rolle als Ergänzung wird immer wichtiger. Auch das ist eine Auswirkung des demographischen Wandels.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.



DR. WOLFGANG SCHUSTER | OBERBÜRGERMEISTER DER LANDESHAUPTSTADT STUTTGART. SEIT 1997 LENKT DER PROMOVIERTE VERWALTUNGSJURIST DIE GESCHICKE DER STADT STUTTGART. SCHUSTER IST UNTER ANDEREM MITGLIED IM PRÄSIDIUM DES DEUTSCHEN STÄDTETAGS, VIZEPRÄSIDENT DES RATS DER GEMEINDEN UND REGIONEN EUROPAS (RGRE) UND PRÄSIDENT DER DEUTSCHEN SEKTION DES RGRE. AUSSERDEM IST ER MITGLIED IM KONGRESS DER GEMEINDEN UND REGIONEN EUROPAS DES EUROPARATS (KGRE) SOWIE IM EXEKUTIVBÜRO DES KOMMUNALEN WELTVERBANDS UNITED CITIES AND LOCAL GOVERNMENTS (UCLG).

PROJEKT KINDERFREUNDLICHSTE GROSSSTADT 2010

Hat man vor fünf Jahren Journalisten oder Kommunalpolitikern den demographischen Wandel erklärt und die Frage nach den Konsequenzen gestellt, erntete man meist nur ein müdes Gähnen. Heute ist der demographische Wandel in aller Munde. Wir in Stuttgart kümmern uns intensiv um diese Problematik.

In Stuttgart wird die Dramatik anhand einer einzigen Zahl deutlich: Schon heute leben in unserer Stadt nur in 18 Prozent aller Haushalte Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Deshalb muss unsere Stadtgesellschaft kinderfreundlicher werden.

Die erste Änderung beginnt in den Köpfen. Dies haben wir mit dem Appell erreicht, dass Stuttgart bis 2010 die kinderfreundlichste Großstadt werden möchte – und zwar in allen Bereichen. Fünf Ziele sollen auf diesem Weg erreicht werden:

»Wir brauchen einen Bewusstseinswandel.«

1. Förderung und Bildung, die jedem Kind faire Zukunftschancen eröffnet. Dies heißt insbesondere, dass jedes Kind die Chance haben muss, ausreichende deutsche Sprachkenntnisse zu erlernen, bevor es eingeschult wird. Dies geht aber weiter bis hin zur Hilfe bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

2. Für jedes Kind soll es ausreichend Platz zum Wohnen und zum Spielen im Freien geben. Unsere Initiative »Kinder erwünscht – Spielen erlaubt« hat zumindest dazu geführt, dass ältere Stuttgarter Kinderlärm nicht gleich als Belästigung empfinden. Bis sie Kinderlärm allerdings als Zukunftsmusik wahrnehmen, ist es sicher noch ein weiter Weg.

3. Jedes Kind soll die Chance haben, gesund und sicher aufzuwachsen. Dies ist in einer Großstadt besonders wichtig.

4. Familie und Beruf sollen sich für Mütter und Väter leicht vereinbaren lassen. Dafür ist für mich auch ein gutes Angebot an Kindertagesstätten (Kita) wichtig. Alle Eltern sollen die Wahlfreiheit haben, ob sie ihre Kinder in den ersten Jahren zu Hause betreuen oder ob sie eine Einrichtung wählen. Dafür engagiert sich die Stadt und baut jedes Jahr mehrere hundert neue Kita-Plätze. Gleichzeitig bitten wir die Unternehmen, selbst den Müttern und Vätern möglichst weit entgegenzukommen.

5. Das Miteinander der Generationen soll durch einen neuen »Generationenvertrag vor Ort« besonders gefördert werden. Den »Stuttgarter Generationenvertrag« haben wir im Januar 2007 im Rathaus geschlossen – mit Vertretern aller gesellschaftlichen Gruppen. Es geht mir insbesondere darum, dass wir mehr Verständnis für die Bedürfnisse der einzelnen Bürger unterschiedlichen Alters- und Lebenslagen brauchen.

Als sichtbares Zeichen hat die Stadt Stuttgart vor drei Jahren eine hauptamtliche Kinderbeauftragte ernannt. Sie ist zugleich Ansprechpartnerin, Koordinatorin und häufig auch Kummerkasten und engagiert sich für die Belange von Kindern und Familien. Um ihre Arbeit zu unterstützen, gibt es in jedem Amt und Eigenbetrieb unserer Stadt Beauftragte, die sich in ihren Aufgabenbereichen in besonderer Weise um die Interessen von Kindern kümmern. Viele Kommunen sind inzwischen diesem Beispiel gefolgt.

Um den demographischen Wandel nicht nur hinzunehmen, sondern aktiv zu gestalten, brauchen wir vor allem einen Bewusstseinswandel. Dieser setzt jetzt langsam ein. Der Prozess ist nicht nur ein kommunales Thema, sondern hat in den vergangenen Jahren auch verstärkt Eingang in die landes- und bundesweiten Reformdebatten gefunden. So hat zum Beispiel das Land Ba-

den-Württemberg die Initiative »Kinderland Baden-Württemberg« gestartet.

Die aktuelle Diskussion macht zunehmend deutlich, dass die Bereitschaft junger Männer und Frauen, Eltern zu werden, nur bedingt eine Frage der finanziellen staatlichen Fürsorge ist. Junge Menschen entscheiden sich letztlich für ein Kind, weil sie Kinder als eine Bereicherung für ihr Leben sehen. Meine Frau und ich wissen als Eltern von drei mittlerweile erwachsenen Kindern, wie vielseitig das Leben mit Kindern ist und wie wichtig familiäre Geborgenheit für das persönliche Glück eines jeden jungen Menschen ist.

Frank Schirrmacher weist in seinem Buch »Minimum. Vom Vergehen und Neuentstehen unserer Gemeinschaft« darauf hin, dass wir aufgrund des dramatischen demographischen Wandels Gefahr laufen, zu einer Ich-Gesellschaft aus vereinzelt Individualisten zu werden. Denn gerade im familiären Verband lernen junge Menschen die grundlegenden Fähigkeiten des zwischenmenschlichen Zusammenlebens, die unserer Solidargemeinschaft zugrunde liegen. Nur wenn wir auch in Zukunft die Tugend gegenseitiger Rücksichtnahme, die Ökonomie des Teilens und einen generationsübergreifenden Austausch pflegen, kann es uns gelingen, dass auch unsere Kinder in einer menschlichen und lebendigen Gesellschaft leben können.



DR. MED. DIPL.-PHYS. GERHARD M. SONTHEIMER | IST SEIT DEM 1. APRIL 2005 VORSTANDSVORSITZENDER DER GESUNDHEIT NORDHESSEN HOLDING AG. NACH SEINEM STUDIUM WAR ER MEHRERE JAHRE ALS WISSENSCHAFTLER UND ARZT IN DEUTSCHLAND UND ENGLAND TÄTIG. DANN WECHSELTE ER IN DIE WIRTSCHAFT UND ARBEITETE ALS MANAGER IN DER PHARMAZEUTISCHEN INDUSTRIE UND IN DER MEDI-ZINTECHNIK, EHE ER DIE LEITUNG VON KRANKENHÄUSERN ÜBERNAHM.

FIT IM DRITTEN LEBENSABSCHNITT

VIELE MENSCHEN WERDEN GESUND IMMER ÄLTER

Die Gesundheit Nordhessen Holding AG ist ein Dienstleistungsverbund für die ambulante und stationäre Krankenversorgung sowie die Seniorenbetreuung. Alle Leistungen aus Medizin und Pflege kommen hier aus einer Hand und werden auf höchstem Qualitätsniveau geboten. Im Bereich der Akutmedizin ist die Gesundheit Nordhessen Holding regionaler Marktführer. Mit sechs Krankenhäusern von der Regelversorgung mit 72 Betten bis zur Maximalversorgung mit 1.139 Betten bietet die Holding nahezu das gesamte medizinische Leistungsspektrum und versorgt jährlich rund 65.000 stationäre Patientinnen und Patienten. Zentrale Einheit ist das Klinikum Kassel als größtes kommunales Krankenhaus Hessens. Das Angebotsspektrum wird durch zwei Reha-Zentren sowie durch Seniorenwohnanlagen mit ambulantem Pflegedienst ergänzt. Mit rund 4.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört die Gesundheit Nordhessen Holding zu den großen Arbeitgebern der Region. Zurzeit baut die Gesundheit Nordhessen Holding ein neues Zentralgebäude für das Klinikum Kassel.

HERR DR. SONTHEIMER, WIE WIRKT SICH DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL AUF IHRE ZUKUNFTSPLANUNGEN FÜR DEN GESUNDHEITSKONZERN »GESUNDHEIT NORDHESSEN« AUS?

Wir planen gerade einen Neubau für das Klinikum Kassel und haben uns dabei die Frage gestellt, wie sich der Bedarf an Klinikbetten in einem Zeitraum von zehn Jahren entwickeln wird. Bei diesen Überlegungen spielt der demographische Wandel allerdings nur eine untergeordnete Rolle. Wesentlich entscheidender sind Fragen der Struktur im Gesundheitswesen, also: Welches ist der effektivste Prozess Krankheiten zu behandeln und welche Rolle spielen Krankenhäuser dabei? Das Ergebnis ist: Wir werden in Zukunft weniger Betten brauchen als heute.

WIE WOLLEN SIE DAS ERREICHEN?

Wenn Sie um das Jahr 1900 herum ins Krankenhaus zur Behandlung kamen, mussten Sie durchschnittlich vier Wochen lang bleiben. Heute sind wir im Klinikum Kassel bei einer durchschnittlichen Verweildauer von 6,5 Tagen. Damit ist das Ende der Fahnenstange aber noch nicht erreicht. Wir wollen bis 2015 bei fünf Tagen sein. Diese Entwicklung ist gut für die Patienten und wird – auch aus Kostengesichtspunkten – von allen Beteiligten im Gesundheitssystem gewünscht. In anderen europäischen Ländern ist man sogar noch weiter. In Finnland, der Schweiz oder den Niederlanden liegt die durchschnittliche Dauer eines Krankenhausaufenthalts bei drei bis vier Tagen. Wenn wir dahin wollen, müssen wir allerdings an die Strukturen unseres Gesundheitssystems heran. Denn diese kurze Verweildauer ist nur dann möglich, wenn ambulanter und stationärer Sektor sehr eng miteinander verkoppelt sind. Da sind wir mit unseren Strukturen in Deutschland noch nicht optimal aufgestellt.

SPIELT DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL KEINE ROLLE?

Was bedeutet denn der demographische Wandel letztlich? Immer mehr Menschen werden immer älter. Aber heißt das auch, dass sie immer kränker werden und mehr Leistungen vom Gesundheitssektor benötigen als bisher? Es gibt zwei Thesen, die sich hier gegenüberstehen: Die eine sagt, dass die Menschen zwar immer älter werden, dass sie aber gesund älter werden. Es gibt zum Lebensende hin eine Phase von wenigen Jahren, in denen die Menschen häufig – und häufig auch schwer – krank werden. Glaubt man dieser These, dann verschiebt sich diese Phase einfach nach hinten – und Dauer und Häufigkeit der Krankheiten bleiben gleich. Die zweite These sagt: Wir leben immer länger und im Alter nehmen Krankheiten zu. Je länger die Menschen leben, desto häufiger sind sie krank – die Medizin muss sich also auf mehr kranke alte Menschen einstellen, die häufiger ins Krankenhaus kommen. Die Statistik liefert derzeit noch keine eindeutigen Daten. Wir wissen noch nicht, wer Recht hat.

WAS IST IHRE MEINUNG?

Ich bin Wissenschaftler und vertraue den Daten, wenn ich sie denn bekommen kann. Aber egal, wohin das Pendel letztlich ausschlägt, es wird eine Vielzahl alter Menschen geben, die gesund älter werden. Das wird sich auf unsere Gesellschaft stark auswirken. Wir werden 70- und 80-Jährige sehen, die ganz selbstverständlich auf Reisen gehen. Wir werden in zunehmendem Maße 65-Jährige sehen, die ihre 90-jährigen Eltern pflegen. Wir werden viele Menschen haben, die nicht mehr in Lohnarbeit sind, aber noch gesund und fit und bereit sich zu engagieren. Der ehrenamtliche Bereich wird wachsen. Und das wird auch uns in der Medizin entlasten. Denn im Bereich der intensiven menschlichen Zuwendung, die gerade Schwerstkranke dringend brauchen, und mit der das ärztliche Personal schon zeitlich überfordert ist, kann viel von freiwilligen Helfern übernommen werden.

SIE HABEN EINE KINDERKLINIK. WIE WIRKEN SICH HIER DIE NIEDRIGEREN GEBURTENRATEN AUS?

Hier hat uns der demographische Wandel schon längst überholt. Wir haben einen Rückgang an Kindern, die ins Krankenhaus kommen. Das liegt einerseits daran, dass die Geburtenrate schon seit längerem niedrig ist. Aber der entscheidende Faktor ist, dass in der Kinderheilkunde immer stärker der Grundsatz um sich greift, Kinder möglichst nicht ins Krankenhaus einzuweisen, sondern mit ambulanten Behandlungsmethoden auszukommen.

WIRD SICH DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL WIEDER UMKEHREN? STICHWORT: ZUNEHMENDE ZIVILISATIONSKRANKHEITEN.

Über den Einfluss der Zivilisationskrankheiten kann man derzeit nur spekulieren. Aber Sie wollen eine Prognose für die Zukunft. Es reicht schon, wenn man den Blick mal über den Tellerrand hinaus richtet. Dass in Deutschland und Europa zu wenige Kinder geboren werden, bedeutet global gesehen wenig. Insgesamt steigt die Weltbevölkerung weiter an. Wir haben es aber mit Zonen unterschiedlicher Entwicklung zu tun. In Europa: Geburtenrückgang und Alterung der Gesellschaft. In anderen Regionen der Welt wie China oder Indien: wachsende Bevölkerung mit wachsenden Märkten. Man braucht wenig Phantasie, um sich klarzumachen, was geschehen wird. Deutschland wird Immigrationsland werden, unsere Gesellschaft wird sich sehr viel stärker durchmischen, die Geburtenraten werden wegen der Immigranten wieder steigen. Auf diese Weise wird es wieder zu einem Ausgleich kommen.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.



»Medizin muss wirtschaftlich und zweckmäßig sein.«



GEMEINSCHAFT WER SICH GEMEINSAM AUF DEN WEG MACHT, HAT ES LEICHTER UND KOMMT SCHNELLER ZUM ZIEL. GEMEINSAM HAT MAN EINEN LÄNGEREN ATEM, UM PROBLEME ANZUGEHEN UND AUCH NOCH FREUDE DABEI. DIE EINZELNEN GENERATIONEN ERGÄNZEN SICH IN IHREN STÄRKEN UND KÖNNEN IN DER GEMEINSCHAFT VIEL BEWEGEN. MITEINANDER DIE ZUKUNFT GESTALTEN: DAS IST DIE HERAUSFORDERUNG.





EDGAR WEICK | WAR VIELE JAHRE IN DER ERWACHSENENBILDUNG, AN DER FACHHOCHSCHULE WIESBADEN UND ALS LEHRBEAUFTRAGTER AN DER UNIVERSITÄT FRANKFURT UND DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DARMSTADT TÄTIG. SEIT 1999 IST ER IN RENTE. SEIN GESAMTES LEBEN IST GEPRÄGT VON POLITISCHEM UND SOZIALEM ENGAGEMENT. ER IST EINER DER MITGRÜNDER DES KOMITEES FÜR GRUNDRECHTE UND DEMOKRATIE, ORGANISIERT UND MODERIERT ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN UND ENGAGIERT SICH IN EINER VIELZAHL SOZIALER UND POLITISCHER PROJEKTE.

»Persönliches Engagement bedeutet Lebensfreude.«

MODERATOR DER ZUKUNFT

PHANTASIEN ENTFALTEN, UM LÖSUNGEN ZU FINDEN

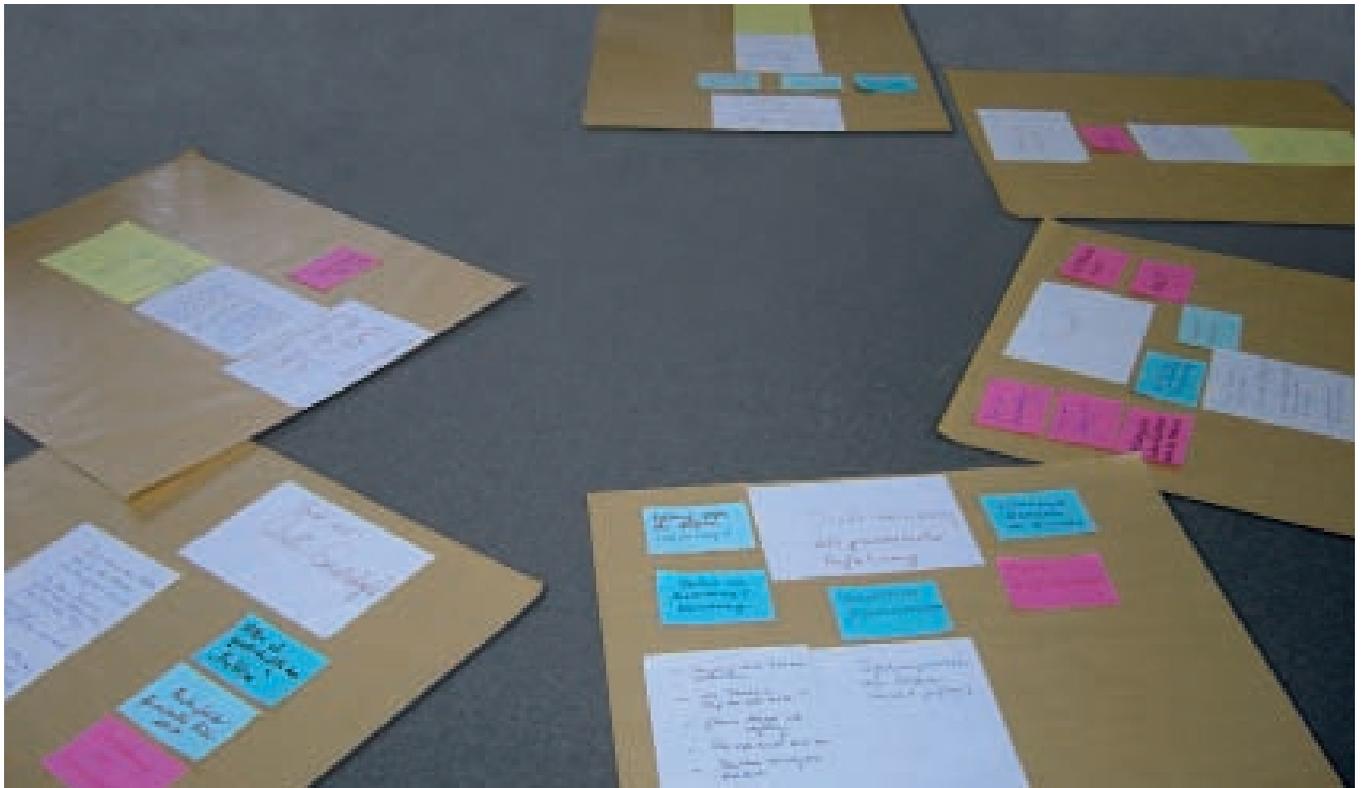
Die Zukunftswerkstatt ist eine besondere Arbeitsform der politischen und gesellschaftlichen Bildung, die in den 70er Jahren von dem Zukunftsforscher Robert Jungk entwickelt wurde. Sie geht von einem basisdemokratischen Grundgedanken aus: Wenn es um unsere Zukunft geht, dann sind wir alle kompetent. Eine Zukunftswerkstatt beinhaltet drei Schritte: Zunächst werden zu einem konkreten Thema die persönlichen Kritikpunkte erörtert und gesammelt. Im nächsten Schritt entstehen auf kreative und unkonventionelle Weise Phantasien und Utopien als Gegenentwürfe zu den bestehenden Verhältnissen. Zuletzt wird ausgewählt, was realisierbar ist und es wird ein Plan entworfen, wie das auch in die Tat umzusetzen ist. Die Zukunftswerkstätten verstehen sich als ein Beitrag zu einer demokratischen Zukunftsgestaltung, denn sie ermöglichen es den Menschen, ihre Zukunft selbst zu gestalten und an sozialen Innovationen mitzuwirken.

WAS IST DAS BESONDERE AN DEN ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN?

Zukunftswerkstätten sind Orte eines kritischen Nachdenkens, sie motivieren zum politischen und gesellschaftlichen Engagement, sie erzeugen die berechtigte Hoffnung, dass etwas zum Besseren hin verändert werden kann. Sie sind gegen das Gefühl der Ohnmacht gerichtet und gegen den Eindruck, nur ausgeliefert zu sein. Zukunft kann jeder mit gestalten, das ist der Grundgedanke. Es gibt keine schon im Voraus gesetzten Beschränkungen, weder thematisch noch bei den konkreten Lösungsansätzen. Die Teilnehmer können ihrer Phantasie freien Lauf lassen. Auch noch so unrealisierbar erscheinende Utopien werden ausgesponnen und ernst genommen. Ernst genommen werden auch die Beteiligten: Der inhaltliche Verlauf wird allein von ihnen getragen, sie setzen sich ihre Ziele und sie planen und organisieren die Schritte der Realisierung. Das alles ereignet sich in einer Atmosphäre, die Spaß macht und in der Menschen zueinander finden können.

WER NIMMT AN DEN ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN TEIL?

An Zukunftswerkstätten können sich alle beteiligen, die das Bedürfnis haben, etwas zu tun, etwas zu verändern, sich zu engagieren. Der Charakter einer Zukunftswerkstatt und die Zusammensetzung der Teilnehmer hängt natürlich auch davon ab, wer eingeladen hat. Bei einem Unternehmen werden sich die Beteiligten anders zusammensetzen als bei einer Gruppe von Friedensaktivisten oder Senioren. Im Rahmen des Projekts »Ferien vom Krieg«, das vom Komitee für Grundrechte und Demokratie organisiert wird, habe ich seit drei Jahren in Bosnien Zukunftswerkstätten mit Kindern durchgeführt. Das Projekt bietet Kindern und Jugendlichen aus den ehemaligen Kriegsgebieten Jugoslawiens eine Möglichkeit,



ES REICHT NICHT, DIE PHANTASIE ZU BEFREIEN. EINE ZUKUNFTSWERKSTATT WILL ZU ERGEBNISSEN KOMMEN. DESHALB MÜSSEN IDEEN UND ERGEBNISSE FESTGEHALTEN WERDEN. DIE METHODEN SIND VERSCHIEDEN. MAL SO WIE HIER: GESCHRIEBEN MIT DICKEM STIFT UND GROSSER SCHRIFT GEKLEBT AUF BRAUNES PAPIER. MAL KONKRETISIERT SICH DAS ERGEBNIS ABER AUCH ALS BILD ODER ALS ETWAS GEBASTELTES. HIER SIND DER PHANTASIE KEINE GRENZEN GESETZT.

für kurze Zeit ihren immer noch vom Krieg geprägten Alltag zu entkommen, Kindern anderer ethnischer Herkunft freundschaftlich zu begegnen und neue Wege zu einem friedlichen Zusammenleben einzuschlagen.

MIT WELCHEN THEMEN BESCHÄFTIGEN SICH DIE KINDER?

Im Mittelpunkt steht, dass die Kinder in einer vertrauensvollen Atmosphäre über sich selbst sprechen können. Sie sollen erleben, dass ihre Wünsche ernst genommen werden und darin bestärkt werden, selbst etwas für ein besseres Miteinander zu tun. Themen waren bisher »Lebenswünsche« und »Von mir selbst zum Wir«. Es ist erstaunlich und erfreulich zugleich, wie selbstkritisch die Kinder sich betrachten, wie bescheiden und wohlüberlegt ihre Wünsche sind, dass sie auch sagen können, was sich ändern muss.

SIE HABEN AUCH SCHON MEHRERE ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN ZUM THEMA »NEUE ALTERSKULTUR« MODERIERT?

Auch die Zukunftswerkstätten über ein »anderes Leben im Alter« haben ihren Ausgangspunkt in den ganz persönlichen Erfahrungen. Aus den alltäglichen Problemen entstehen kleinere Projekte, häufig aber auch nur persönliche Absichten, die genauso ernst zu nehmen sind. So werden bei-

spielsweise von einer Stadt mehr Bänke und öffentliche Toiletten gefordert, man vereinbart regelmäßige Treffen oder unterstützt sich gegenseitig bei Behördengängen. Aus weitreichenden Ideen ergeben sich kleine Veränderungen des täglichen Zusammenlebens. Das ist alles noch weit entfernt von »neuen Alterskulturen«, aber es sind kleine Schritte, die zu einem anderen Leben im Alter führen können.

WIE STEHT ES DENN INSGESAMT UM DIE GENERATION 60 PLUS?

Dieser Teil der Bevölkerung ist so heterogen wie die Bevölkerung im Ganzen. Ich will daher nur von unseren Erfahrungen sprechen. Es ist Vielen ein starkes Bedürfnis, der befürchteten Trostlosigkeit und Vereinsamung im Alter rechtzeitig entgegenzutreten. Es wird nach Möglichkeiten gesucht, Verantwortung zu übernehmen, mitmachen zu können, die eigene Lebenserfahrung dort, wo sie nachgefragt wird, einzubringen. Viele der Älteren sind gerne bereit, auch im Alter noch eine sinnvolle Arbeit zu übernehmen. Dem stand lange Zeit die weit verbreitete Rollenzuweisung des »Ruhestands« entgegen, die ja nichts anderes bedeutet, als dass die Menschen ab einem gewissen Alter ruhig gestellt werden bzw. sich ruhig verhalten sollen. Inzwischen erwartet man von ihnen, sich fit zu halten, entdeckt sie als Konsumenten und fordert sie zum Engagement auf.

»Eine Zukunftswerkstatt ist ein produktiver und zielgerichteter Arbeitsprozess.«

DIE ÄLTEREN WERDEN ALSO ZUNEHMEND AKTIV.
WELCHE ROLLE SPIELT IN DIESEM ZUSAMMENHANG
DAS EHRENAMT?

Zunächst einmal wehre ich mich gegen den Begriff Ehrenamt. Die Menschen, die eine freiwillige Tätigkeit ausüben, bekleiden kein Amt und engagieren sich nicht um der Ehre Willen. Persönliches, freiwilliges, humanitäres oder bürgerschaftliches Engagement halte ich für die treffendere Bezeichnung. Schon immer wurden viele soziale Leistungen freiwillig erbracht, das bürgerschaftliche Engagement spielt längst eine große Rolle in unserer Gesellschaft. Es muss nicht als neu entdeckt werden. In Zukunft werden sich sicherlich noch mehr ältere Menschen aktiv engagieren, sofern man sie lässt und dafür einen entsprechenden Rahmen bietet. Eine hohe Bereitschaft dafür ist bei Vielen vorhanden.

WIE WIRD SICH DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL
AUF DAS VERHÄLTNIS ZWISCHEN DEN GENERATIONEN
AUSWIRKEN?

Die bisher schon erkennbaren Auswirkungen sind eher negativ. Der jüngeren Generation wird heute immer wieder gesagt, die Versorgung der Älteren werde für sie in Zukunft eine bedrohliche Last sein. Das geht sogar soweit, dass die

wachsende Zahl der Menschen im »dritten Lebensalter« als Legitimation für soziale Einschnitte dient. Es fehlt nicht an Szenarien, die einen »Krieg der Generationen« an die Wand malen. Gegen eine solche Entwicklung regt sich glücklicherweise vielfältiger Widerstand. Doch die gesellschaftliche Balance zwischen den Generationen ist noch nicht gefunden. Ein Dialog zwischen Jung und Alt findet im Kleinen und im persönlichen Nahbereich statt. Der große Dialog ist ein noch ausstehendes Projekt.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.

»Der Kreislauf an Wissenstransfer zwischen Alt und Jung ist für alle Seiten von Vorteil«



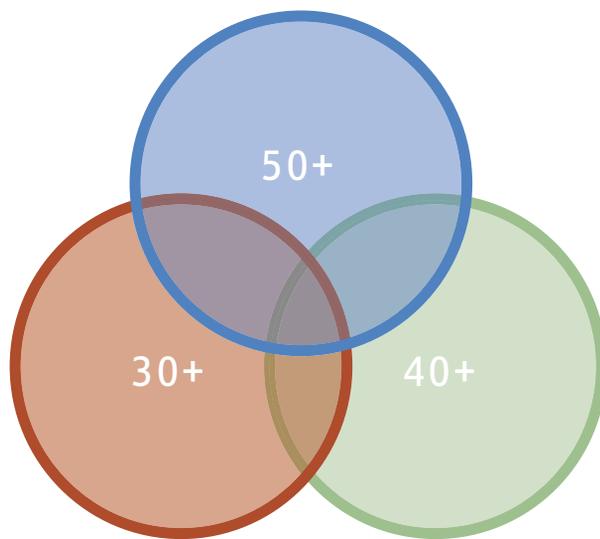
Otmar Fahrion | gründete 1975 das Ingenieurbüro Fahrion Engineering GmbH & Co. KG. Fahrion Engineering plant und realisiert Fabriken und Produktionsanlagen, beispielsweise im Fahrzeug-, Maschinen-, Schiffs- oder Flugzeugbau. Das Unternehmen hat rund 100 Beschäftigte und agiert von seinem Stammsitz in Kornwestheim aus weltweit. Im Jahr 2000 machte Fahrion von sich reden, als er in einer Stellenanzeige gezielt nach älteren Mitarbeitern suchte. Seitdem ist er ein gefragter Interviewpartner und Referent bei Verbänden und Kammern, der es als seine Aufgabe sieht, den Jugendwahn am Arbeitsmarkt zu beenden und die Älteren als wichtige Arbeitskräfte zu integrieren.

JEDES ALTER IST GEFRAGT

In den letzten Jahrzehnten sind auf dem Arbeitsmarkt die Dinge aus dem Gleichgewicht geraten. Der Jugendwahn hat sich unterstützt durch die Politik Bahn gebrochen. Überspitzt ausgedrückt: Wir bauen Menschen mit viel Liebe und Geld auf, etwa bis sie 28 Jahre alt sind. Dann werden sie eine Zeit lang im Arbeitsleben geduldet, und dann – so etwa ab 50 – strengen sich Firmen an, mit hohen Abfindungen diese Menschen mittels Frühverrentung wieder loszuwerden. Das ist nicht nur eine Missachtung von Personen und Leistungen, sondern darüber hinaus eine betriebswirtschaftliche Dummheit und volkswirtschaftliche Vergeudung.

Fahrion Engineering setzt ganz gezielt auch auf den Einsatz älterer Mitarbeiter. Der Grund dafür ist ganz rational und ökonomisch: Die besonderen Qualitäten älterer Mitarbeiter können wir gut gebrauchen. Unsere Ingenieure müssen kompetent sein, Umsetzungsstärke und Reiseflexibilität haben, sie müssen Generalisten sein, weil es heute um eine Schokoladenfabrik geht und morgen um Werften. Natürlich sollten sie auch nicht gleich wieder zum Absprung ansetzen. Wenn man sich diese Faktoren anschaut, kommt man ganz schnell zu dem Ergebnis, dass dafür die Generation 50plus prädestiniert ist.

Auch alle Vorurteile, die gegen ältere Arbeitnehmer gewöhnlich vorgebracht werden, haben sich in der Zusammenarbeit in Luft aufgelöst: Unternehmen stellen ältere Mitarbeiter oft nicht ein, weil sie angeblich unflexibel und langsam, kränklich und ohne Leistungswillen sowie beruflich nicht auf der Höhe sind. Tatsächlich aber müssen jüngere Mitarbeiter durch Familie, Kinder, Ausbildung, Sport und Freizeitverpflichtun-



VORTEILE DER GEMISCHTEN TEAMS:

- ENDE DER LERNENTWÖHNUNG
- STEIGERUNG DER AGILITÄT
- RÜCKBESINNUNG AUF STÄRKEN
- WISSENSTRANSFER

ALTERSVERMISCHTE, INTERDISZIPLINÄRE TEAMS – DIE BILDUNG VON TEAMS ERFOLGT SACHBEZOGEN ODER KUNDENBEZOGEN

gen oder Bau von Eigenheimen permanent größere Ablenkungen bewältigen. Sie sind also wesentlich mehr eingeschränkt in ihrer betrieblichen Verfügbarkeit und Flexibilität. Auch dass Ältere häufiger krank sind, stimmt so nicht: Wo es bei den Älteren hie und da mal zieht und reißt, fallen die Jüngeren häufiger mit Sportverletzungen aus. Ältere Mitarbeiter sind gewöhnlich bestrebt, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Unsere Wochenendpendler aus Bremen, Bielefeld, Stendal, Dessau, Fulda, Amberg und Marburg sind durchweg älter als 50 Jahre.

Das Ergebnis ist eindeutig und im Grunde wenig überraschend: Über Aktivität und Initiative entscheidet grundsätzlich nicht das Alter, sondern die individuelle Eignung und Mentalität.

Gleichwohl wäre es falsch, nur ältere Mitarbeiter zu beschäftigen. Das Geheimnis für großen Erfolg ist, die richtige Mischung zwischen Jüngeren und Älteren herzustellen, weil so der optimale Wissenstransfer und die besten

Ergebnisse entstehen. Inzwischen hat unsere Belegschaft die angestrebte Altersstruktur:

- 30 Prozent unter 35 Jahren
- 40 Prozent unter 50 Jahren
- 30 Prozent über 50 Jahren

Daraus bilden wir gezielt nach Alter und Fachkenntnissen gemischte Arbeitsgruppen. So werden aktuelles Wissen und moderne Arbeitsmethoden mit Erfahrung und Stehvermögen kombiniert, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Die jungen Mitarbeiter bringen modernes Wissen mit, die älteren die Erfahrung, die Weitsicht, das Charisma. Die jungen Ingenieure übernehmen Arbeiten in der Projektierung, bauen so allmählich ihr Wissen auf und überlassen ihren älteren Kollegen gern den Vortritt bei Reisen ins Ausland, die mitunter mehrere Monate dauern. So entsteht ein Kreislauf an Wissenstransfer, der für alle Seiten von Vorteil ist – übrigens ein Modell, das bis vor wenigen Jahrzehnten allgemein üblich war, und an das man sich jetzt wieder erinnern sollte.

Ohnehin wird es nur noch wenige Jahre dauern, bis in größerem Maßstab auch andere Unternehmen den Wert erfahrener Mitarbeiter erkennen werden, weil sie ihn erkennen müssen. Wenn durch den demographischen Wandel die Anzahl der Erwerbstätigen deutlich sinkt, wird sich der heutige Mangel an Arbeit in einen Mangel an Arbeitskräften verkehrt haben. Es wird nicht mehr genügend Junge geben, um alle Stellen besetzen zu können. Dann muss das Potenzial der Älteren wieder genutzt werden. Spätestens in 15 Jahren werden auch große Firmen das Modell der altersgemischten Teams, unter hoher Wertschätzung auch der älteren Mitarbeiter wieder eingeführt haben.

NATIONALSPIELERINNEN IM KINDERGARTEN

EIN PREISGEKRÖNTES JUGENDKONZEPT SICHERT DEN NACHWUCHS



Stipendienverleihung | Jedes Jahr werden in einer Feierstunde im Fredericken Schlösschen zu Bad Langensalza Stipendien an talentierte Jugendliche übergeben. Im Jahr 2005 spielte die mehrfache Weltmeisterin und Olympiasiegerin im Eisschnelllauf Gunda Niemann-Stirnemann (rechts) die Glücksfee.

Der Thüringer Handball Club, kurz THC, entstand in der heutigen Form im Jahr 2000, als der HC Erfurt mit der Handballabteilung des SV Empor Bad Langensalza zum Thüringer Handball Club Erfurt-Bad Langensalza fusionierte. Die Wurzeln des Thüringer HC liegen allerdings weiter zurück. Der Ursprung war die Betriebssportgemeinschaft der Umformtechnik Erfurt (UT Erfurt), die Mitte der 60er Jahre gegründet wurde und über Jahrzehnte in der höchsten Spielklasse der DDR spielte. Schon von Beginn an konzentrierte sich der Thüringer Handball Club auf den Frauenhandball. Die erste Mannschaft spielt seit 2005 wieder in der ersten Bundesliga. Daneben gibt es eine Regionalligamannschaft, die fast ausschließlich von Jugendlichen besetzt wird, und einen Jugendbereich mit über 20 Mannschaften. Auch im Jugendbereich ist der THC erfolgreich, so war die B-Jugend in der Saison 2005/2006 Deutscher Meister und stellt fast alle Landesmeister in Thüringen. Der Verein ver-

steht sich als der Frauenhandballclub für ganz Thüringen, dem die Verankerung in der Region sehr wichtig ist. Der THC hat ein in Deutschland einmaliges Jugend- und Nachwuchsförderkonzept, das mit der Talentsichtung in Stützpunkten in ganz Thüringen operiert. Der Erfolg des Vereins in der Spitze ist eng mit diesem Konzept verbunden. Im Jahr 2006 gewann der THC das »Grünen Band für vorbildliche Talentförderung im Verein« im Bereich weibliche Handballjugend, als einziger weiblicher Handballverein Deutschlands.

WAS IST DIE GRUNDLAGE IHRES JUGENDKONZEPTS?

Wer Breite in der Spitze erreichen will, also ein großes Reservoir an talentierten Spielerinnen haben will, die das Zeug haben in der Bundesliga zu spielen, der muss auch im Jugendbereich eine große Breite erreichen. Man braucht ein Konzept, mit dem man talentierte Kinder sichten und begeistern kann und diese dann gezielt fördern. Die ehemalige DDR hatte hier ein ganz ausgezeichnetes System. Als wir uns vor einigen Jahren überlegt haben, wie wir ein vernünftiges Jugendkonzept auf die Beine stellen können, haben wir uns schnell entschieden, das Rad nicht neu zu erfinden, sondern dieses Programm auf die heutige Zeit zu übertragen und mit heutigen Erfahrungen und Mitteln anzugehen.



DR. KARSTEN DÖRING UND DAGO LEUKEFELD | DER PRÄSIDENT DES THÜRINGER HC UND SEIN SPORTMANAGER UND CHEFTRAINER IN PERSONALUNION STEHEN FÜR EIN NACHWUCHSKONZEPT, DAS DEM VEREIN SEIT JAHREN ERFOLGE BESCHERT. KARSTEN DÖRING (LINKS), IM HAUPTBERUF ZAHNARZT, ÜBERNAHM MITTE DER 90ER JAHRE DAS PRÄSIDENTENAMT. DAGO LEUKEFELD IST EINER DER ERFOLGREICHSTEN DEUTSCHEN HANDBALLTRAINER IM FRAUEN- UND JUGENDBEREICH, WAR NATIONALTRAINER UND DEUTSCHER MEISTER UND IST SEIT 2004 BEIM THC.



»Wer Talente fördert, zu dem kommen die Talente.«

WIE FUNKTIONIERT DAS IM EINZELNEN?

Zeitig fangen wir durch enge Kooperationen mit Kindergärten und Grundschulen an. Dann versuchen wir die talentierten und interessierten Kinder zu den Minis in den Verein zu bekommen. Sind sie erstmal dort, findet eine ständige Sichtung und Förderung statt. Wenn wir jetzt das Ziel angehen, Spielerinnen mit Potenzial für den Leistungssport zu finden, dann geht dies über klare Entscheidungsstufen. Beim Übergang von der D- zur C-Jugend und sehr wichtig von der C- zur B-Jugend werden klare Entscheidungen gefällt, wer das Talent zum Leistungssportler hat. Die Mädchen können auf das mit dem THC kooperierende Sportgymnasium gehen. Eine der wichtigsten Methoden, die wir bei Sichtung und Motivation der Talente anwenden, ist der Einsatz erfahrener Bundesliga- und Nationalspielerinnen in der Basisarbeit.

WAS HABEN DENN BUNDESLIGASPIELERINNEN MIT DER BASISARBEIT ZU TUN?

Die Bundesligaspielerinnen werden von uns sehr stark in die Nachwuchsarbeit eingebunden. Sie gehen in die Kindergärten, um mit den Kindern Bewegungsspiele zu machen und so Interesse für sportliche Aktivitäten zu wecken. Außer-

dem gehört in jeder unserer leistungsorientierten Jugendmannschaften, von den Minis bis zur B-Jugend, eine Bundesligaspielerin zum Trainerstab.

WAS SIND DIE KRITERIEN IHRER AUSWAHL?

Spielerinnen die zum THC kommen, wissen, was wir von ihnen erwarten. Unsere Personalauswahl ist sehr akribisch und darauf ausgerichtet, dass Persönlichkeiten zu uns kommen, die zu uns passen. Wir können hier keine Prinzessinnen gebrauchen, sondern suchen leistungsorientierte Persönlichkeiten, die wissen, dass Sport im Leben nicht alles ist, und dass man seine Qualitäten in allen Lebensbereichen zeigen muss. Dazu gehört unter anderem, dass jede unserer Spielerinnen zusätzlich zum Trainingsumfang (6 bis 8-mal Training/Woche) noch einem ihrem Ausbildungsstand entsprechenden 20-stündigen Arbeitsverhältnis nachgeht, studiert oder sich in der Ausbildung befindet.

SPORT ALS PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG?

Wir bilden hier eine Elite heraus. Der Verein will das – und die Jugendlichen, die zu uns kommen, wissen das auch. Wer bei uns auf das Sportgymnasium geht oder eine Ausbil-

ERFOLG IST TEAMWORK, IN DER MANNSCHAFT UND GEMEINSAM MIT DEN ZUSCHAUERN. KEIN GEGNER KOMMT GERN IN DIE HALLE DES THC IN BAD LANGENSALZA, DIE NICHT UMSONST HEXENKESSEL DES OSTENS GENANNT WIRD. BEGEISTERTE ZUSCHAUER TREIBEN DEN THC VORAN UND SORGEN FÜR DIE ENORME HEIMSTÄRKE DER TEAMS.

dungsstelle hat, von dem erwarten wir, dass er in Schule und Sport Top-Leistungen bringt. Denn unsere Eliteförderung zielt nicht nur auf den Sport, sondern darüber hinaus. Wer unsere Jugendförderung erfolgreich durchlaufen hat, der ist zu einer leistungsbereiten Persönlichkeit gereift, teamfähig, einsatzbereit – der zählt zu einer Elite, die man in allen Bereichen der Gesellschaft braucht. Es ist unser Ziel, die Talente in Thüringen und ganz Deutschland zu finden, auszubilden und als Elite des Landes auch im Land zu halten.

NIMMT DER SPORT SICH DA NICHT ZUVIEL VOR?

Unser Konzept funktioniert, weil wir es durch kontinuierliche Arbeit geschafft haben, den Verein in der Region und in der Wirtschaft zu verankern. Wir haben ein Netzwerk von Sponsoren aus der mittelständischen Wirtschaft, die uns helfen. Sie unterstützen uns beispielsweise damit, dass sie die Arbeitsstellen für unsere Bundesligaspielerinnen oder Ausbildungsstellen für unsere Jugendlichen zur Verfügung stellen. Sie unterstützen uns dadurch, dass sie die Patenschaft für Stipendien übernehmen, damit Jugendliche ohne finanzielle Sorgen am Sportinternat ihr Abitur machen können. Jedes Jahr vergeben wir Stipendien an talentierte Jugendliche, die dann ans Sportinternat kommen und für fünf

Jahre finanziell und ideell unterstützt werden. Im Jahr 2004 übergab, Reinhard Hess, der erfolgreichste Skisprungnationaltrainer Deutschlands die Stipendien.

SICHERT IHR JUGENDKONZEPT IHNEN DEN ERFORDERLICHEN NACHWUCHS?

Es gibt drei Aspekte, die uns, was den Wettbewerb um den Nachwuchs angeht, sehr optimistisch stimmen: Erstens sind wir schon sehr früh nahe bei den Kindern, nämlich schon im Kindergarten, wenn es anfängt mit der sportlichen Bewegung. Zweitens kümmern wir uns um unsere Mannschaften sehr intensiv. Der Motivationsschub, den die Kinder und Jugendlichen bekommen, wenn sie in ihren Mannschaften von Bundesliga- und Nationalspielerinnen zusammen mit ausgebildeten Trainern und Pädagogen trainiert werden, ist enorm. Und das dritte ist: Wir haben die Eltern auf unserer Seite. Der THC hat ein sehr gutes Image in der Region und deutschlandweit. Die Eltern wissen, wenn sie ihr Kind zum THC schicken, ist es in guten Händen. Dieses Image ist uns viel Wert – und wir sind stets bemüht es weiter zu entwickeln.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.

WELT ALT UND JUNG LEBEN IN EINER GEMEINSAMEN WELT. MÖGEN DIE PROBLEME FÜR DIE JEWEILIGEN GENERATIONEN AUCH VERSCHIEDENE SEIN UND ANDERE ASPEKTE DAS DENKEN UND TÄGLICHE LEBEN BEHERRSCHEN. LETZTEN ENDES SIND DOCH ALLE VEREINT IN DEM STÄNDIGEN WUNSCH NACH EINEM SORGENFREIEN, FREUDIGEN DASEIN. WER GLÜCKLICH IN DIESER WELT LEBEN WILL, KANN DIES NUR MITEINANDER. DIESE WELT IST UNSERE WELT.





DEM NACHWUCHS PERSPEKTIVEN BIETEN

DIE SPORTFÖRDERUNG DER SV FÜR KINDER UND JUGENDLICHE



Kinder und Jugendliche brauchen viel Bewegung, am besten in Form von sportlichen Aktivitäten. Das ist nicht nur gut für die Gesundheit, sondern regt auch den Geist an und stärkt das Selbstbewusstsein. In einer Sportgruppe oder einem Verein lassen sich vielfältige soziale Verhaltensweisen erlernen und trainieren, was auch für das spätere Berufsleben von großer Bedeutung ist. Nicht zuletzt macht Sport natürlich Spaß und ist eine gute Gelegenheit, um Gleichgesinnte zu finden und Freundschaften anzubahnen. Für besonders Talentierte bietet der Kinder- und Jugendsport eine wertvolle Plattform, um später den Sport zum Beruf zu machen.

SCHWERPUNKT NACHWUCHSFÖRDERUNG

Mehr als neun Millionen Kinder und Jugendliche trainieren regelmäßig in einem der unzähligen Sportvereine, die es in Deutschland gibt. Für nahezu jede Sportart findet man mittlerweile einen Verein, in dem der Nachwuchs professionell angeleitet und trainiert wird. Viele sportliche Vereinstätigkeiten wären ohne die finanzielle Unterstützung von Sponsoren nicht oder nur eingeschränkt möglich.

Die Sportförderung ist eine der tragenden Säulen des öffentlichen Engagements der SV. Das Spektrum der Fördermaßnahmen ist breit: Neben den sportlichen Großveranstaltungen und der Unterstützung von Spitzensportlern spielt auch der Breitensport eine große Rolle. Die Nachwuchsförderprogramme machen einen wesentlichen Teil der mehr als 300 Engagements aus, die die SV direkt oder in Zusammenarbeit mit ihren Verbundpartnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe und dem eigenen Außendienst umsetzt.

Gefördert wird ein breites Spektrum von Sportarten. Fußball, Leichtathletik, Wintersport und Radsport sind besondere Schwerpunkte.

Das Engagement der SV im Bereich der Nachwuchsförderung ist äußerst umfangreich: Im Rahmen der Breitensportförderung wird eine große Zahl von Vereinen für ihre engagierte Jugendarbeit durch die Bereitstellung von Sportequipment oder durch zweckgebundene Zuschüsse unterstützt. Im Spitzensport wählt die SV gezielt junge Talente aus den Bereichen der ersten und zweiten Bundesligen oder vergleichbaren Kategorien aus. Diese werden dann über einen längeren Zeitraum gefördert und begleitet, um durch kontinuierliche Trainingsarbeit die gewünschten Erfolge zu erzielen.

ERFOLGREICHE FÖRDERPROJEKTE DER SV

Die zweifellos nachhaltigsten SV-Engagements sind die unternehmens-eigenen Nachwuchs-Projekte. Das sind verschiedene eigenständige Maßnahmen der Talentsichtung und -förderung, die in Eigenregie von der SV Sportförderung geplant, konzipiert und durchgeführt werden. Auf diesem Weg nutzt die SV ihre Möglichkeiten, Kinder und Jugendliche aktiv zu unterstützen und zu fördern.

»Sport ist gut für die Gesundheit, regt den Geist an und stärkt das Selbstbewusstsein.«

Eines der erfolgreichsten Projekte und Aushängeschild der Nachwuchsförderung ist die SV-Initiative zur Fußballtalentsichtung und -förderung, die im Jahr 2000 ins Leben gerufen wurde. Ein erfahrenes Trainerteam, dem unter anderem die beiden Weltmeister von 1990 Uwe Bein und Frank Mill angehören, hat in den letzten sieben Jahren mehr als 3.000 Kinder und Jugendliche gesichtet. In umfangreichen Verfahren wurden vielversprechende Talente ausgewählt und in verschiedene Leistungsgruppen eingeteilt.

Die jungen Nachwuchsspieler arbeiten und trainieren nach einem breit angelegten Trainingsplan mit dem Ziel, den Sprung in den bezahlten Fußball zu schaffen. Mehr als 20 Spieler sind mittlerweile auf dem besten Weg dorthin, sie stehen bei Bundesligisten unter Vertrag.

Neben Fußball spielt auch der Wintersport eine bedeutende Rolle in der Nachwuchsförderung der SV. Eine der Fördermaßnahmen in diesem Bereich ist seit 1990 der SV-Cup (bis 1999 ÖVA-Cup): In den Disziplinen Nordische Kombination, Biathlon, Langlauf und Spezialsprunglauf tre-

ten jedes Jahr die 6- bis 14-jährigen Nachwuchssportler aus den zahlreichen Schwarzwälder Skisport-Vereinen gegeneinander an. In mehreren Wettbewerben werden die jeweils Besten mit Punkten ausgezeichnet. Sieger wird der Verein, der am Ende der Saison insgesamt die meisten Punkte erzielt hat. Zudem werden die drei erfolgreichsten Trainer aus allen Disziplinen geehrt. Einige der erfolgreichsten deutschen Wintersportler der letzten Jahre, wie zum Beispiel Martin Schmitt, Christof Duffner und Georg Hettich, haben als Nachwuchstalente am SV-Cup teilgenommen.

SV MACHT SCHULE

Die Nachwuchsförderung der SV beschränkt sich nicht nur auf einzelne Spitztalente. Das Projekt »SV macht Schule« ist ein umfangreiches Förderprogramm, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Schulen bei der Heranführung von Kindern und Jugendlichen an den Sport zu unterstützen und zu begleiten.

Am Anfang dieses Projekts stand die Förderung zahlreicher Schulaktivitäten durch die Bereitstellung von Sportausrüstungen. Inzwischen wur-

de das Engagement erweitert und es sind langfristige Kooperationen mit Vereinen, Schulen und Schulämtern entstanden. Bei den von der SV initiierten und durchgeführten Schulturnieren und Demotrainingstagen können die Kinder ihre motorischen Fähigkeiten trainieren, den Spaß am Sport entdecken und sich für die SV-Trainingscamps mit Uwe Bein qualifizieren. Auch die Schulen profitieren: Lehrer erhalten Anregungen und Tipps für ihre wöchentlichen Sportstunden, außerdem gibt es für die Schulen eine Grundausrüstung mit SV-Sportequipment.

FÜR DIE REGIONEN

Regionales Engagement gehört zur guten Tradition der Sparkassen-Finanzgruppe. Die SV ist Teil der Sparkassen-Finanzgruppe und versteht sich als Regionalversicherer, der die Nähe zu seinen Kunden und zu seinen Regionen pflegt. Deshalb gehört es für die SV selbstverständlich dazu, den Regionen, in denen sie verwurzelt ist, etwas zurückzugeben: Die regionale Förderung des Sport allgemein und der Nachwuchssportler im Besonderen ist ein wichtiger Bestandteil dieses Engagements.

GRUPPE ÖFFENTLICHER VERSICHERER



	Provinzial Nord Brandkasse AG Provinzial NordWest Lebensversicherung AG, Kiel Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG, Hamburg		Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg AG, Berlin, Potsdam		SV SparkassenVersicherung Holding AG, Stuttgart SV SparkassenVersicherung Gebäudeversicherung AG, Stuttgart SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG, Stuttgart
	Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse, Aurich		ÖSA-Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt ÖSA-Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt, Magdeburg		Badische Allgemeine Versicherung AG, Karlsruhe, Mannheim Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband, Karlsruhe Badische Rechtsschutzversicherung AG, Karlsruhe SV SparkassenVersicherung Gebäudeversicherung AG, Stuttgart SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG, Stuttgart
	VGH Versicherungen Landschaftliche Brandkasse Hannover Provinzial Lebensversicherung Hannover Provinzial Krankenversicherung Hannover AG		Provinzial NordWest Holding AG Westfälische Provinzial Versicherung AG Provinzial NordWest Lebensversicherung AG, Landesdirektion Münster		Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensversicherung AG, Dresden
	Öffentliche Versicherungen Oldenburg Oldenburgische Landesbrandkasse Öffentliche Lebensversicherungsanstalt Oldenburg		Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt, Detmold		SAARLAND Feuerversicherung AG SAARLAND Lebensversicherung AG, Saarbrücken
	ÖVB Öffentliche Versicherung Bremen Landschaftliche Brandkasse Hannover Provinzial Lebensversicherung Hannover Provinzial Krankenversicherung HannoverAG		Provinzial Rheinland Holding, Anstalt des öffentlichen Rechts Provinzial Rheinland Versicherung AG Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG sdirekt Versicherung AG, Düsseldorf		Versicherungskammer Bayern Konzern, München Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts Bayern-Versicherung Lebensversicherung Aktiengesellschaft Bayerischer Versicherungsverband Versicherungsaktiengesellschaft Bayerische Landesbrandversicherung Aktiengesellschaft Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG Bayerische Beamtenkrankenkasse Aktiengesellschaft
	Öffentliche Lebensversicherung Braunschweig Öffentliche Sachversicherung Braunschweig				

HERAUSGEBER

SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Löwentorstraße 65
D-70376 Stuttgart
Telefon 07 11/8 98-0
Telefax 07 11/8 98-18 70

VERANTWORTLICH

Unternehmenskommunikation
Sylvia Knittel
Telefon 07 11/8 98-12 21
Dr. Michael Kuhn
Telefon 07 11/8 98-20 95

REDAKTIONELLE MITARBEIT

Uta Leonhardt

KONZEPTION, GESTALTUNG UND REALISATION

United Ideas, Agentur für Kommunikation
Prof. Judith M. Grieshaber
M.A. Daniela Schaner
www.united-ideas.com

DRUCK

Druckerei Leibfarth & Schwarz GmbH + Co. KG,
www.leibfarth-schwarz.de

BILDNACHWEIS

TITEL | ALT-JUNG DOPPELSEITEN

Titelbild; S. 8-9; 16-17; 26-27; 38-39; 50-51; 62-63
Studio Werner Pawlok | Fotograf
<http://www.pawlok.net>

INTERVIEWS

S. 28; 34; 35; 37; 40; 41; 42; 46; 49; 52; 59

Barbara Neumann | Fotografin
www.foto-thueringen.de

S. 29

Ulrich Metz | Foto-Journalist
www.metzfoto.de

S. 30

DPA | Deutsche Presse-Agentur GmbH
www.dpa.de

S. 54

Edgar Weick

S. 58; 60

Mario Genzel

FACHARTIKEL

S. 21

Mannheim Research Institute
for the Economics of Aging (MEA)
www.mea.uni-mannheim.de
corbis | Bildagentur
www.corbis.com

S. 32

Schader-Stiftung
www.schader-stiftung.de

S. 44

Horst Rudel | Fotograf

S. 56

Fahrion Engineering GmbH
www.fahrion-engineering.de

