

# KONSENS ODER KONFLIKT - WIE VERSTEHEN SICH GENERATIONEN?



DIA-Studie  
von Sylvia  
Kreyßel-Minar,  
im>puls



DEUTSCHES INSTITUT  
FÜR ALTERSVORSORGE



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
1.1 Gesellschaftlicher Hintergrund	5
1.2 Erkenntnisinteresse und Zielsetzung	5
1.3 Methodisches Vorgehen	6
1.4 Aufbau der Studie	6
1.5 Sprachlicher Hinweis	6
<b>2 Theoretische Grundlagen</b>	<b>7</b>
2.1 Generationenbegriff und Abgrenzungen	7
2.2 Der Generationenvertrag	10
2.3 Werte und Wandel zwischen den Generationen	12
<b>3 Gesellschaftliche Spannungsfelder</b>	<b>17</b>
3.1 Lebensformen und Generationenbeziehungen	17
3.2 Soziale Gerechtigkeit und Rente	20
3.3 Werte und Wertorientierungen	24
3.4 Mediale Repräsentation	28
3.5 Politische Repräsentation und Mitbestimmung	30
3.6 Wissenstransfer und Arbeitswelt	35
3.7 Subjektiv empfundene Generationenkonflikte	41
<b>4 Verständigung und Konsenspotenziale</b>	<b>46</b>
4.1 Verständigung ist möglich - trotz Differenz	46
4.2 Emotionale Nähe und familiäre Bindung	49
4.3 Gegenseitige Unterstützung und Alltagserfahrung	51
4.4 Werte, Wissen, Kompetenzen	53
4.5 Finanzielle Verantwortung und Vermögensweitergabe	56
4.6 Ressourcenverteilung und ethische Fragen	57
4.7 Strukturelle und kulturelle Voraussetzungen	59
4.8 Verständigung ermöglichen	60
<b>5 Praxisbeispiele und Modelle</b>	<b>61</b>
5.1 Mehrgenerationenhäuser: Vom gelebten Alltag zur sozialen Innovation	61
5.2 Intergenerationale Wohnformen	64
5.3 Mentoring- und Reverse-Mentoring-Modelle	65
5.4 Einsamkeit und städtische Innovationsstrategien	68
5.5 Weitere Beispiele aus Quartier und Kultur	69
5.6 Schlussbetrachtung - Intergenerationale Praxis als Zukunftsinvestition	69
5.7 Lösungsansätze - Empfehlungen zur Förderung intergenerationaler Zusammenarbeit	70

<b>6</b>	<b>Ausblick und Handlungsempfehlungen</b>	<b>72</b>
6.1	Zwischen Befund und Bewegung - ein doppelter Anspruch	72
6.2	Reformbedarf im Generationenvertrag - zwischen Sicherheit und Gerechtigkeit	72
6.3	Bildung für Verständigung - intergenerationale Kompetenz als Zukunftsressource	74
6.4	Sprache, Medien, Öffentlichkeit - gegen die Erzählung vom Gegeneinander	75
6.5	Gesellschaftliche Räume schaffen - Verständigung im Alltag ermöglichen	77
6.6	Eine stille Empfehlung: Mensch bleiben	78
<b>7</b>	<b>Experteninterview: Perspektiven und Deutungsmuster</b>	<b>80</b>
<b>8</b>	<b>Danksagung</b>	<b>81</b>
<b>9</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>82</b>
<b>10</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>88</b>

# 1 EINLEITUNG

## 1.1 GESELLSCHAFTLICHER HINTERGRUND

Das Verhältnis zwischen den Generationen gilt als Gradmesser für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es bildet sich nicht nur in politischen Debatten und ökonomischen Strukturen ab, sondern auch im Alltag der Menschen: in Familien, Nachbarschaften, am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum. In den vergangenen Jahren jedoch hat sich eine mediale und politische Rhetorik durchgesetzt, die dieses Verhältnis zunehmend als konfliktbeladen beschreibt. Der demografische Wandel, Diskussionen über die Renten- und Sozialpolitik, die Folgen von Klimakrise und Digitalisierung sowie veränderte Lebensentwürfe führen immer häufiger zu einer Darstellung, in der Jung und Alt als gegensätzliche Gruppen erscheinen – mit divergierenden Interessen, Werten und Erwartungen.

Diese konfliktvolle Erzählung spiegelt sich nicht nur in der Debatte um Generationengerechtigkeit oder den Generationenvertrag wider, sondern reicht bis in Alltagsdiskurse hinein. Ältere werden häufig als Nutznießer überdehnter Sicherungssysteme dargestellt, Jüngere hingegen als überfordert oder illoyal gegenüber tradierten Ordnungsvorstellungen. Dabei stellt sich die Frage, ob es sich hierbei um reale Konflikte handelt – oder ob diese Polarisierung vor allem das Ergebnis gesellschaftlicher Narrative ist, die mit der gelebten Wirklichkeit vieler Menschen nicht übereinstimmt.

## 1.2 ERKENNTNISINTERESSE UND ZIELSETZUNG

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie das Verhältnis zwischen den Generationen aus einer doppelten Perspektive: Sie fragt zum einen danach, wo und wie Konfliktlinien tatsächlich erlebt werden. Zum anderen nimmt sie Potenziale für Konsens und Verständigung in den Blick – insbesondere im familiären Umfeld, das in öffentlichen Diskursen oft zu wenig Beachtung findet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Verhältnis zwischen Großeltern und Enkeln, das sich in vielen Fällen durch emotionale Nähe, gegenseitige Wertschätzung und symbolische Aufladung auszeichnet – auch dann, wenn der Alltag von räumlicher Distanz oder zeitlicher Begrenzung geprägt ist.

Ziel der Studie ist es herauszuarbeiten, in welchen gesellschaftlichen und privaten Bereichen Konflikte zwischen den Generationen auftreten, wie diese gedeutet werden und welche Strukturen Verständigung ermöglichen. Dabei stehen Fragen nach Wertewandel, Verantwortungsteilung, Wissenstransfer und finanzieller Unterstützung ebenso im Mittelpunkt wie die Rolle medialer Repräsentationen oder politischer Partizipation. Zugleich wird untersucht, inwiefern sich öffentliche Diskurse auf das individuelle Erleben auswirken – und ob zwischen der Makroebene gesellschaftlicher Debatten und der Mikroebene persönlichen Austauschs Rückkopplungseffekte bestehen.

### 1.3 METHODISCHES VORGEHEN

Die empirische Grundlage bildet eine bundesweite, repräsentative Online-Befragung von 3.000 Personen ab 18 Jahren, durchgeführt in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut INSA. Ergänzend wurden historische Zeitreihendaten ausgewertet – unter anderem aus früheren DIA-Studien. Darüber hinaus fließen qualitative Perspektiven ein, etwa durch ein Experteninterview mit dem Generationenforscher Dr. Rüdiger Maas sowie durch die Analyse internationaler Vergleichsdaten und exemplarischer Praxisprojekte.

### 1.4 AUFBAU DER STUDIE

Die Studie gliedert sich in sieben Hauptkapitel. Nach einer theoretischen Einführung zu Generationenbegriff, Generationenvertrag und Wertewandel (Kapitel 2) folgt eine detaillierte Analyse gesellschaftlicher Spannungsfelder (Kapitel 3) sowie der Potenziale für Konsens und Verständigung (Kapitel 4). Kapitel 5 stellt erfolgreiche Praxisbeispiele aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen vor. Kapitel 6 integriert die Perspektive der wissenschaftlichen Forschung anhand eines Interviews mit Dr. Rüdiger Maas. Kapitel 7 bündelt schließlich die zentralen Erkenntnisse, diskutiert politische und gesellschaftliche Implikationen und formuliert Handlungsempfehlungen für Akteure aus Politik, Zivilgesellschaft und Medien.

Mit dieser doppelten Perspektive – Konflikt und Konsens – will die Studie einen Beitrag zu einer differenzierten Betrachtung des Generationenverhältnisses leisten. Sie zeigt auf, dass die Wirklichkeit des Miteinanders häufig komplexer, widersprüchlicher – und zugleich hoffnungsvoller – ist, als es öffentliche Debatten vermuten lassen.

### 1.5 SPRACHLICHER HINWEIS

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie auf gendergerechte Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten – sofern nicht anders kenntlich gemacht – unabhängig vom gewählten grammatikalischen Geschlecht für alle Geschlechter gleichermaßen.

## 2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN

### 2.1 GENERATIONENBEGRIFF UND ABGRENZUNGEN

Der Begriff „Generation“ stammt ursprünglich aus dem Lateinischen und ist abgeleitet vom Wort „generatio“, was so viel wie „Geburt“, „Zeugung“ oder „Herkunft“ bedeutet. Im Laufe der Zeit wurde der Begriff auf verschiedene Kontexte ausgeweitet. In der Biologie beschreibt eine Generation eine Gruppe von Individuen, die in einem bestimmten Zeitraum aus denselben Eltern hervorgegangen sind. So bilden beispielsweise Menschen, die in einem bestimmten Zeitraum geboren wurden, eine Generation.

Im gesellschaftlichen Kontext bezieht sich der Begriff „Generation“ oft auf eine Gruppe von Menschen, die ungefähr zur gleichen Zeit geboren wurden und ähnliche soziale, kulturelle oder historische Prägeerfahrungen teilen. Hier spricht man etwa von der Generation X, Generation Y oder Generation Z, um bestimmte Alterskohorten mit gemeinsamen Merkmalen zu beschreiben.

Auch im Bereich der Technik und Wissenschaft wird der Begriff verwendet, um Fortschritte oder Weiterentwicklungen zu kennzeichnen. Bezeichnungen wie „Generation 1“ bis „Generation 5“ stehen dabei jeweils für eine Weiterentwicklung oder Verbesserung gegenüber der vorhergehenden Stufe.

Mit Abstand am häufigsten genutzt wird der Begriff „Generation“ im gesellschaftlichen Kontext. Hier definiert er soziale Gruppen, erklärt gesellschaftliche Veränderungen und beschreibt politische sowie kulturelle Bewegungen. Entsprechend findet der Begriff eine breite Anwendung in den Sozialwissenschaften, der Soziologie, in der Demografie und in den Medien – jedoch jeweils auf unterschiedliche Weise.

In dieser Studie liegt der Fokus auf der familiären Lesart von Generationen – konkret der Beziehung zwischen Großeltern, Eltern und Kindern bzw. Enkelkindern. Diese Perspektive hebt den intergenerationalen Austausch sowie die familiären Bindungen zwischen den Alterskohorten hervor. Ergänzend werden auch Alterskohorten wie die Babyboomer (ca. 1955–1969), Generation X (ca. 1970–1985), Generation Y / Millennials (ca. 1986–1995) und Generation Z (ca. 1996–2010) zur Orientierung herangezogen. Die Zuordnungen helfen dabei, gesellschaftliche Trends und verschiedene soziale Prägungen der Gruppen besser zu verstehen. Gleichwohl sind sie nicht als starre soziologische Kategorien zu begreifen.

Internationale Studien, wie etwa die Pew Research-Studien und die Shell-Jugendstudien, zeigen, dass sich trotz individueller Unterschiede bestimmte Wertekluster und Prägeerfahrungen innerhalb dieser Kohorten feststellen lassen. Sie umfassen unter anderem die technologische Sozialisation (analog/digital), politische Prägungen (Mauerfall, Terroranschläge vom 11. September 2001 oder Klimakrise) sowie unterschiedliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen (z. B. den Übergang von Vollbeschäftigung zu Prekarisierung).<sup>1,2</sup>

Gleichzeitig verwischen die zunehmende gesellschaftliche Diversität, Migration, Urbanisierung und Digitalisierung klare Grenzziehungen zwischen den Generationen. Dies führt dazu, dass die traditionellen, oben beispielhaft genannten Generationenbegriffe die komplexen und vielfältigen Lebensrealitäten zunehmend weniger widerspiegeln. Stattdessen vermischen sich die Generationen, weil sie nicht nur durch soziale Unterschiede geprägt sind, sondern auch durch unterschiedliche Wahrnehmungen und Erfahrungen, die im Kontext ihrer jeweiligen historischen und gesellschaftlichen Entwicklungen stehen.<sup>3</sup>

Auch der deutsche Psychologe, Sachbuchautor und Generationenforscher Dr. Rüdiger Maas betont im exklusiven Interview mit dem Deutschen Institut für Altersvorsorge, dass die gängige Einteilung von Generationen nach Jahrgängen problematisch ist. Sie spiegelt seiner Meinung nach nicht die Realität wider: „Viel entscheidender ist, dass sich die Prioritäten mit dem Alter ändern – was wir als Lebensphasen bezeichnen sollten, anstatt sie nur einer Generation zuzuordnen.“<sup>4</sup>

### Die Anfänge der Kohortierung

Bereits in der Antike nahm der Philosoph Aristoteles (384 – 322 v. Chr.) die Differenzierung von Alterskohorten auf. In seiner Politik erkannte er die Bedeutung des Alters für das Verständnis sozialer Rollen und gesellschaftlicher Ordnungen. Für den griechischen Universalgelehrten war es eine selbstverständliche Tatsache, dass jüngere und ältere Generationen unterschiedliche perspektivische und kognitive Fähigkeiten besitzen, die ihren Beitrag zur Gesellschaft unterschiedlich gestalten. Während er der älteren Generation Weisheit und Erfahrung zuschrieb, brachte er die jüngere Generation mit neuen Ideen und Ansätzen für die gesellschaftliche Ordnung in Verbindung.

Die Betrachtung sozialer Verhältnisse und der hierarchischen Strukturen zwischen den Generationen zeigt, dass bereits Aristoteles die sozialen Dynamiken zwischen den Generationen als untrennbar miteinander verbunden ansah – eine Perspektive, die auch heute noch das Verständnis von Generationen prägt: als soziale, historische und kulturelle Gruppen, die durch gemeinsame Erfahrungen miteinander verbunden sind.

1 (Vogels, 2019)

2 (Albert, 2024)

3 (Gilleard, 2014)

4 (Maas, 2025)

### Generationenbegriff nach Mannheim

Maßgeblich geprägt wurde der Generationenbegriff durch den Soziologen und Philosophen Karl Mannheim (1893 - 1947). In seinem 1923 erschienenen Aufsatz „Das Problem der Generationen“ stellte er die Theorie auf, dass Generationen nicht nur durch den biologischen Altersunterschied definiert werden, sondern durch die gemeinsamen Erfahrungen und sozialen Prägungen, die eine Alterskohorte in einem bestimmten historischen Kontext teilt.

Mannheim unterschied zwischen Kohorten, die durch das Geburtsjahr bestimmt sind, und Generationen, die durch kollektive Erfahrungen und die Wahrnehmung historischer und gesellschaftlicher Ereignisse miteinander verbunden sind.<sup>5</sup> Er argumentierte, dass die spezifischen Werte, die eine Generation entwickelt, nicht zufällig, sondern vielmehr im Kontext gesellschaftlicher Umwälzungen und historischer Ereignisse entstehen. Damit wird der Generationenbegriff zu einem sozialen Konstrukt, das stark mit gesellschaftlichen und historischen Rahmenbedingungen verbunden ist. So erfuhren beispielsweise Babyboomer (geboren ca. 1955–1969) eine Welt, in der Vollbeschäftigung und gesellschaftliche Stabilität vorherrschten, während die Generation X (ca. 1970–1985) zunehmend mit wirtschaftlicher Unsicherheit und einer digitalisierten Welt konfrontiert wurde.<sup>6</sup>

### Internationale Perspektiven auf Generationen

Selbstverständlich sind die unterschiedlichen Lesarten des Generationenbegriffs nicht nur auf Deutschland beschränkt. Während aber in vielen westlichen Ländern wie den USA, Großbritannien und den nordischen Ländern ähnliche Kohortenbezeichnungsmodelle existieren, gibt es anderswo ein differierendes Verständnis von „Generationen“. In Japan oder Südkorea beispielsweise sind wirtschaftliche und technologische Entwicklungen maßgeblich für die Bildung von Generationen verantwortlich. In Japan etwa prägte die Wiederaufbauphase nach dem Zweiten Weltkrieg die Erfahrungen der Babyboomer, während jüngere Generationen zunehmend durch digitale Technologien und wirtschaftliche Globalisierung geprägt werden<sup>7</sup>.

Diese globalen Perspektiven unterstreichen einmal mehr, dass „Generation“ nicht nur als zeitlich definierte Gruppe von Menschen verstanden werden kann, sondern immer auch Ausdruck politischer, wirtschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen ist, die Lebensrealitäten der jeweiligen Kohorten entscheidend prägen.

5 (Mannheim, 1923)

6 (Oertel, 2021)

7 („The economic and social effects of Japan’s aging population: Lessons for Germany and Europe“, 2024)

## 2.2 DER GENERATIONENVERTRAG

Der Generationenvertrag wird in Deutschland aus verschiedenen Perspektiven diskutiert: als institutionelles System, als ethischer Leitgedanke, als sozialpolitische Konstruktion, als familiäre Erwartung – und zunehmend auch als ökologisches Prinzip. Diese unterschiedlichen Dimensionen spiegeln die Komplexität des Generationenvertrags wider. Er wird sowohl als Modell für die Verantwortung zwischen den Generationen als auch als gesellschaftliche Vereinbarung verstanden.

Der klassische Generationenvertrag basiert auf dem Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung. In diesem Modell finanzieren die arbeitende Bevölkerung und Erwerbstätige die Renten der Pensionäre und Rentner. Das System wurde 1957 in Deutschland eingeführt und etablierte sich als solidarisches Modell der Altersvorsorge. Allerdings steht es nunmehr seit Jahren unter wachsendem Druck – durch die alternde Bevölkerung, sinkende Geburtenraten und die steigende Erwerbstätigenquote. Kritisiert werden vor allem das Ungleichgewicht zwischen den Beitragszahlern und den Empfängern, die fehlende Einbeziehung bestimmter Berufsgruppen wie Beamte oder Selbstständige und das Fehlen einer Kapitaldeckung zur Absicherung des Rentensystems.

Entsprechend unüberhörbar sind die Stimmen, die das bestehende Rentensystem generell in Frage stellen. Der Generationenvertrag wird als überholt und nicht zukunftsfähig angesehen.<sup>8</sup> Dr. Rüdiger Maas äußerte im Interview: „Wir müssen uns fragen, warum wir noch das gleiche System wie in den 50er Jahren haben. Andere Länder haben es auch geschafft, das Rentensystem zu überdenken. Es ist eine Frechheit gegenüber den Jüngeren, die jetzt in den Arbeitsmarkt kommen, die Rente finanzieren, aber selber nie etwas davon sehen werden.“<sup>9</sup> Er fordert, dass „alle [...] einzahlen, Selbstständige, Beamte [...]. Wenn wir das nicht tun, können wir das System nicht mehr aufrechterhalten.“<sup>10</sup>

Eine Diskussion, die zuletzt im Frühjahr 2025 öffentlich wieder an Fahrt aufnahm, indem allen voran Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas (SPD) vorschlug, dass auch Beamte und andere Berufsgruppen künftig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen sollten, um das System langfristig zu sichern. Dieser Vorschlag stieß – wenig überraschend – auf Widerstand: Beamtenverbände und die Union lehnten ihn als ungerecht und verfassungswidrig ab.<sup>11</sup>

Neben dem formellen Generationenvertrag existiert auch ein informeller, der stärker auf familiäre und soziale Strukturen setzt. In diesem Rahmen übernehmen die Generationen wechselseitig Verantwortung füreinander – in Form von Betreuung, Pflege, Wissenstransfer oder der Weitergabe von Werten. Diese Übereinkunft basiert auf Vertrauen und Tradition, wird jedoch ebenfalls zunehmend herausgefordert – diesmal durch gesellschaftliche Veränderungen wie Mobilität, Vereinzelung oder neue Familienformen wie Patchwork- oder Fernbeziehungen.

8 (BMAS B. f., „Bericht der Kommission: Verlässlicher Generationenvertrag - Kurzfassung“, 2020)

9 (Maas, 2025)

10 (Maas, 2025)

11 („Warum Bas die Rente reformieren will.“, 2025)

Dr. Rüdiger Maas verweist im Interview auf eine Veränderung in der *Art und Weise*, wie Generationen miteinander kommunizieren – und welche Erwartungen sie aneinander stellen. Jüngeren werde zunehmend vermittelt, dass ihre Meinungen und Wünsche besonders wichtig sind – und dies führe zu einer gewissen Entfremdung. In einer Gesellschaft, in der traditionelle Werte wie Verantwortung und Respekt gegenüber älteren Generationen an Bedeutung verlieren, könnte dies auch den sozialen Austausch und die intergenerationale Zusammenarbeit beeinträchtigen. „Wir fragen sie [die Jüngeren] ständig nach ihrer Meinung. Wie soll dein Zimmer aussehen? Wohin möchtest du in den Urlaub? Das führt dazu, dass sie am Arbeitsplatz auch denken: Ich bin hier, warum soll ich das nicht dürfen? [...] Es ist ein klassisches aneinander Vorbeisprechen.“<sup>12</sup>

Neben dem klassischen und dem informellen Generationenvertrag existieren weitere Modelle, die Verantwortung zwischen den Generationen auf andere gesellschaftliche Bereiche ausdehnen. Ein Beispiel ist die Pflege- und Krankenversicherung, die ebenfalls auf Umlagesystemen basiert und eine intergenerationale Logik verfolgt. Hier tragen die jüngeren Generationen zur Finanzierung von Pflege- und Gesundheitskosten für Ältere bei.

Darüber hinaus gewinnt der ökologische Generationenvertrag an Bedeutung. Er betont die Verantwortung für den Schutz der Umwelt und den Erhalt natürlicher Ressourcen für kommende Generationen. Der sogenannte Klimabeschluss des Bundesverfassungsgerichts von 2021<sup>13</sup> stärkte dieses Prinzip sogar verfassungsrechtlich.

Die verschiedenen Dimensionen des Generationenvertrags spiegeln eine interdisziplinäre Herausforderung wider, die nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale, ökologische und ethische Fragen aufwirft. Ein Generationenvertrag wird zunehmend als eine Vereinbarung verstanden, die finanzielle und zugleich ökologische Herausforderungen kommender Jahre berücksichtigen muss.

### **Der Generationenvertrag im internationalen Kontext**

Ein Blick auf andere Länder offenbart ähnliche Herausforderungen – aber auch unterschiedliche Lösungsansätze. In den USA basiert das Rentensystem stark auf privaten Ersparnissen und individuellen Vorsorgemodellen wie den 401(k)-Plänen. Der Generationenvertrag wird dort stärker als individuelle Verantwortung mit geringer staatlicher Rolle verstanden.

In Schweden und Dänemark hingegen kombiniert man das klassische Umlagesystem mit kapitalgedeckten Rentenmodellen, um finanzielle Nachhaltigkeit zu gewährleisten und den Generationenvertrag flexibler zu gestalten. Zudem wird dort verstärkt auf Frühprävention und Eigenverantwortung gesetzt.

12 (Maas, 2025)

13 (BVerfG., 2021)

In Japan, einem Land mit besonders ausgeprägtem demografischem Wandel, wurde der Generationenvertrag durch wirtschaftliche Reformen ergänzt: Sie fördern die arbeitsmarktpolitische Integration älterer Arbeitnehmer und binden zugleich jüngere Generationen aktiver in gesellschaftliche Verantwortung ein.

Auch der ökologische Generationenvertrag wird international diskutiert – insbesondere in Skandinavien und Kanada. Dort gilt nachhaltige Umweltpolitik als Verantwortung gegenüber kommenden Generationen. Ziel ist es, soziale Sicherung, Umweltschutz und technologische Innovationen miteinander zu verknüpfen.

### 2.3 WERTE UND WANDEL ZWISCHEN DEN GENERATIONEN

Die Begriffe „Wert“ und „Wandel“ sind tief in der philosophischen und soziologischen Tradition verwurzelt. Der Begriff „Wert“ hat seine Ursprünge in der antiken Philosophie, wo er vor allem in der Ethik und der Ökonomie verwendet wurde. In der Ethik verstand man ihn als Maßstab für das Gute. Philosophen wie Platon und Aristoteles dachten darüber nach, welche Eigenschaften oder Handlungen einen intrinsischen Wert besitzen.<sup>14,15</sup> In der Wirtschaft fand der Begriff im 19. Jahrhundert besonders durch Karl Marx und dessen Arbeitswerttheorie Beachtung; hier wurde er als das Maß für die Nützlichkeit von Gütern und Arbeitsergebnissen verstanden.<sup>16</sup>

Im sozialen Kontext ist der Begriff des „Werts“ heute untrennbar mit Normen, Ethik und Solidarität verbunden, wobei sich der Wert einer Gesellschaft im Laufe der Zeit immer wieder verändert – angepasst an die jeweiligen Bedingungen und Bedürfnisse. Der Begriff ist somit sowohl in der individuellen als auch in der kollektiven Dimension ein zentraler Bestandteil von Normen, Erwartungen und Identität. In der Soziologie wurde er insbesondere durch Theoretiker wie Max Weber weiterentwickelt, der den Zusammenhang von Werteorientierungen und sozialen Handlungen untersuchte.<sup>17</sup>

Der Begriff „Wandel“ hat sich ebenfalls über Jahrhunderte hinweg entwickelt. Ursprünglich in einem eher natürlichen Kontext verwendet – um Veränderungen in der Natur und den Jahreszeiten zu beschreiben – wurde er ab dem 10. Jahrhundert zunehmend als soziales und politisches Konzept wahrgenommen. Besonders mit den Aufklärungsideen des 18. Jahrhunderts und der sich entwickelnden modernen Gesellschaftstheorie wurde der Wandel als unumkehrbare Kraft verstanden, die nicht nur äußere Umstände, sondern auch soziale Strukturen und Werte von Gesellschaften betrifft.<sup>18</sup> In der Sozialwissenschaft ist Wandel eng mit Konzepten wie Modernisierung und Globalisierung verbunden, die grundlegende Verschiebungen in den sozialen, politischen und ökonomischen Systemen hervorrufen.<sup>19</sup>

14 Vgl. (Platon, 2004)

15 Vgl. (Aristoteles, 2003)

16 Vgl. (Marx, 1976)

17 Vgl. (Weber, 1922)

18 Vgl. (Kant, 1783)

19 Vgl. (Beck, 1986)

Die historischen Ursprünge der Begriffe „Wert“ und „Wandel“ zeigen ihre tiefe Verankerung in sozialen, politischen und ökonomischen Diskursen, die vom gesellschaftlichen Zusammenleben geprägt sind. Besonders der Begriff des Wandels ist heute von Bedeutung, da er fortlaufende Verschiebungen in sozialen Normen und Strukturen widerspiegelt.

In diesem Zusammenhang lässt sich der Generationenvertrag in Deutschland als ein Konzept verstehen, das ursprünglich auf festen Werten von Solidarität und Verantwortung aufbaute, aber zunehmend durch veränderte gesellschaftliche Werte und Normen herausgefordert wird – ein Wandel, der sich nicht nur in wirtschaftlichen und politischen Diskursen widerspiegelt, sondern auch in einem umfassenderen Wertewandel der Gesellschaft.<sup>20</sup>

Die zunehmenden Herausforderungen für den Generationenvertrag stehen nicht isoliert, sondern sind Teil eines breiteren sozialen und globalen Kontextes. In seinem Buch „Risikogesellschaft“ argumentiert Ulrich Beck schon Ende der 1980er Jahre, dass moderne Gesellschaften zunehmend von globalen Risiken wie Umweltzerstörung, wirtschaftlicher Unsicherheit und technologischen Umbrüchen geprägt sind – Risiken, die nicht nur die sozialen Strukturen betreffen, sondern auch die Werte, die das gesellschaftliche Zusammenleben prägen.<sup>21</sup> Entsprechend wird heute der ökologische Generationenvertrag zunehmend als moralische Verpflichtung verstanden – quasi als Erweiterung des klassischen Modells, um auch die Verantwortung für die Umwelt und die Erhaltung natürlicher Ressourcen in den intergenerationalen Diskurs einzubeziehen.<sup>22</sup>

### **Gesellschaftliche Umbrüche und der Wertewandel**

Der Wandel ist auch Ausdruck tieferer gesellschaftlicher Umbrüche, die Bereiche wie Familie, Arbeitsmarkt und das Verständnis von sozialer Gerechtigkeit betreffen. Bereits in den 1970er Jahren, als wirtschaftliche Krisen und Rezessionen das Wohlstandsniveau der Nachkriegszeit herausforderten, wurden erste Risse im Fundament des Generationenvertrags sichtbar.<sup>23</sup> Die Gesellschaft sah sich zunehmend mit Fragen nach Solidarität und Verantwortung konfrontiert – verstärkt durch steigende Arbeitslosigkeit und stagnierendes Wirtschaftswachstum. Diese Entwicklungen führten schon damals zu ersten Überlegungen, den Generationenvertrag zu reformieren.<sup>24</sup>

20 Vgl. (BMAS, 2020)

21 Vgl. (Beck, 1986)

22 Vgl. (BVerfG, 2021)

23 Vgl. (Fratzscher M., 2021)

24 Vgl. (BMAS, 2020)

Mit dem Fall der Berliner Mauer und der Wiedervereinigung Deutschlands in den 1990er Jahren erlebte die Gesellschaft einen weiteren Umbruch. Der Blick auf den Generationenvertrag und die soziale Sicherheit wurde neu ausgerichtet: Neue Herausforderungen – von der Integration Ostdeutschlands bis zu wirtschaftlichen Belastungen auf den Arbeitsmärkten – prägten die politische Agenda.

Die 2000er Jahre markierten den Höhepunkt der zunehmenden Individualisierung in westlichen Gesellschaften. Das setzte den Generationenvertrag zusätzlich unter Druck. Digitalisierung und Globalisierung veränderten nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch soziale Strukturen und Wertemuster. Besonders die sogenannten Millennials und die Generation Z stellten zunehmend infrage, ob ein System, das ihren Lebensentwürfen nicht entspricht, überhaupt noch tragfähig ist.<sup>25</sup>

Zeitgleich veränderten sich auch die Familienstrukturen in Deutschland. Während früher das klassische Modell Vater-Mutter-Kind dominierte und Ältere zentrale Autoritätsrollen einnahmen, vollzog sich ab den 1970er Jahren ein Wandel hin zu egalitären, partnerschaftlichen Familienmodellen – deutlich sichtbar ab den 2000er Jahren. Der Wunsch nach Gleichberechtigung und Selbstverwirklichung spiegelte sich zunehmend auch in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Fokus verlagerte sich auf flexible Lebensmodelle und weniger starre Rollenzuweisungen – und damit auf eine Abschwächung traditioneller Hierarchien innerhalb der Familie.<sup>26</sup>

Die digitale Revolution hat zusätzlich Gesellschaft und Arbeitswelt tiefgreifend verändert. Jüngere Generationen sind von digitalen Medien, sozialen Netzwerken und globaler Vernetzung geprägt. Ältere – vor allem die Babyboomer – leben dagegen noch „analog“. Der digitale Wandel verschiebt klassische Autoritäten: Wissen und Informationsmacht liegen heute oft in sozialen Netzwerken statt in traditionellen Institutionen. Entsprechend verändert sich auch die Art und Weise, wie Wissen und Erfahrungen zwischen den Generationen weitergegeben werden.<sup>27</sup>

Die genannten Entwicklungen wirken sich auf Hierarchien und Autoritäten in Arbeitswelt und Gesellschaft aus. Während früher Respekt gegenüber Vorgesetzten selbstverständlich war, bevorzugen jüngere Generationen flachere Strukturen, Mitbestimmung und partizipative Führungsstile. Dies führt zu einem Wandel im Wertesystem – und zu einer Abkehr von traditionellen Vorstellungen wie „gehorchendem Respekt“.

Die Arbeitsmärkte unterliegen ebenfalls einem tiefgreifenden Wandel: Technologien wie Automatisierung und künstliche Intelligenz ersetzen zunehmend klassische Erwerbsarbeit. Auch dies stellt den Generationenvertrag vor neue Herausforderungen – etwa, wie soziale Sicherungssysteme in einer postindustriellen Arbeitswelt aufrechterhalten werden können.

25 Vgl. (Vogels, 2019)

26 Vgl. (Peuckert, 2019)

27 Vgl. (Vogels, 2019)

### **Unterschiedliche Wahrnehmungen statt echter Konflikte**

All diese Veränderungen gehen mit emotionalen und psychologischen Anpassungsprozessen einher. Der Dialog zwischen den Generationen steht oft unter dem Einfluss emotionaler Missverständnisse. Ältere, die in festen sozialen Strukturen aufgewachsen sind, erleben die selbstbestimmte Haltung der Jüngeren als belastend. Jüngere wiederum werfen den Älteren vor, nicht mehr mit den modernen Anforderungen Schritt zu halten. Diese Spannungen zeigen sich sowohl im privaten wie im beruflichen Kontext – etwa in einem Verlust an Respekt oder einer Distanz gegenüber traditionellen Werten.

Dr. Rüdiger Maas bringt es im Interview auf den Punkt: „Jetzt stehen wir vor der Herausforderung, alle Generationen [...] mitzunehmen. Über Jahre hinweg haben wir eine Gesellschaft geprägt, die keine stabilen Werte mehr vermittelt. Diese Orientierungslosigkeit ist ein Problem für uns alle.“<sup>28</sup>

Maas betont weiter: „Es ist eher ein aneinander vorbeireden. [...] Gäbe es einen echten Konflikt, könnte man ihn bearbeiten. Aber hier prallen keine echten Konflikte aufeinander, sondern es gibt Missverständnisse.“<sup>29</sup> Eine vielversprechende Methode, die Abhilfe schaffen könne, sei etwa das Reverse Mentoring<sup>30</sup> – Jüngere helfen Älteren im Umgang mit digitalen Technologien und umgekehrt.

### **Internationale Perspektiven**

Mit den geschilderten Problemlagen steht Deutschland keineswegs allein. Auch im internationalen Vergleich lassen sich ähnliche Entwicklungen und Werteverstärkungen beobachten. Viele Länder – etwa Schweden, Dänemark, Kanada oder die USA – haben ihre sozialen Sicherungssysteme bereits partiell reformiert, um auf demografische, wirtschaftliche und kulturelle Veränderungen zu reagieren.<sup>31</sup>

In den Vereinigten Staaten stellen immer mehr junge Menschen die Notwendigkeit infrage, in ein Sozialsystem zu investieren, das ihren eigenen Lebensrealitäten kaum entspricht.<sup>32</sup> Der individualistische Geist, der das amerikanische Selbstverständnis prägt, führt dort zu einer fortschreitenden Entkoppelung zwischen den Generationen: Jüngere sind häufig nicht bereit, die ökonomischen Lasten älterer Generationen mitzutragen, ohne hierfür eine erkennbare Gegenleistung zu erhalten.

Auch in Japan – traditionell geprägt durch starke Familienstrukturen und eine tief verwurzelte Verantwortung gegenüber den Älteren – zeigen sich mittlerweile deutliche Verschiebungen in den Werthaltungen. Vor allem in urbanen Regionen

28 (Maas, 2025)

29 (Maas, 2025)

30 „Reverse Mentoring“ bezeichnet ein Konzept, bei dem jüngere Menschen als Mentoren für ältere Generationen agieren. In diesem Ansatz können die Jüngeren ihr digitales Wissen und ihre Perspektiven auf die moderne Welt mit den Älteren teilen, während die Älteren ihre Erfahrung und Lebensweisheit weitergeben – ein gegenseitiger Austausch von Wissen und Perspektiven.

31 Vgl. Kapitel 2.2.

32 Vgl. (Vogels, 2019)

gerät das kollektive Verantwortungsmodell unter Druck: Mobilität, berufliche Flexibilität und der Wunsch nach individueller Selbstentfaltung gewinnen an Bedeutung – nicht selten zulasten familiärer Verpflichtungsnormen.<sup>33</sup>

Skandinavische Länder wie Schweden und Norwegen haben in den letzten Jahrzehnten bemerkenswerte Transformationsprozesse durchlaufen. Hier wurde der Generationenvertrag nicht nur an demografische und wirtschaftliche Entwicklungen angepasst, sondern auch auf neue gesellschaftliche Anforderungen hin erweitert – etwa durch Gleichstellungspolitik oder Integrationsmaßnahmen. Die Solidarität zwischen den Generationen bleibt ein zentrales Prinzip, wird jedoch zunehmend von jüngeren Menschen hinterfragt: Inwieweit ist ein System zukunftsfähig, das tendenziell ältere Generationen bevorzugt und dabei für Jüngere immer kostspieliger wird?<sup>34</sup>

Ein weiteres Beispiel stellt China dar, wo sich der Wertewandel besonders schnell vollzieht. Die massive Urbanisierung und der wirtschaftliche Aufschwung seit den 1980er Jahren haben zu einer tiefgreifenden Veränderung der sozialen Strukturen geführt. In der ländlichen Bevölkerung ist der traditionelle Generationenvertrag noch weit verbreitet, während in urbanen Gebieten ein zunehmender Individualismus und eine stärkere Orientierung an der Karriere vorherrschen. Die jüngeren Generationen, besonders in den Großstädten, erleben diese Veränderungen in einem rasanten Tempo und stellen zunehmend die traditionelle Verantwortung gegenüber den älteren Generationen infrage. Die wirtschaftliche Unsicherheit und die Herausforderungen durch den demografischen Wandel verstärken diese Spannungen. In der politischen Diskussion wird daher immer häufiger betont, dass die soziale Absicherung und die Rentenreformen in China dringend reformiert werden müssen, um das bestehende System langfristig tragfähig zu halten.<sup>35</sup>

In Indien wiederum zeigt sich ein besonders starker Fokus auf die junge Bevölkerung. Diese ist in den urbanen Zentren stark durch Digitalisierung, Globalisierung und wirtschaftliche Dynamik geprägt. Während in ländlichen Gebieten traditionelle Familienwerte weitgehend fortbestehen, streben viele junge Menschen in den Städten nach individueller Selbstverwirklichung, Karriere und Unabhängigkeit. Diese Entwicklung schlägt sich auch in den sich wandelnden Familienstrukturen nieder, die zunehmend flexibler und weniger hierarchisch werden.<sup>36</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Der Wertewandel und die Transformation des Generationenvertrags verlaufen weltweit in ähnlichen Mustern – auch wenn sie jeweils in spezifische politische, ökonomische und kulturelle Kontexte eingebettet sind. Demografischer Wandel, technologische Umbrüche und die zunehmende Individualisierung stellen überall tradierte Modelle sozialer Sicherung und familiärer Verpflichtung infrage. Um gesellschaftliche Systeme langfristig stabil zu halten, sind Anpassungen an diese veränderten Realitäten unumgänglich.

<sup>33</sup> („The economic and social effects of Japan’s aging population: Lessons for Germany and Europe“, 2024)

<sup>34</sup> (Einhorn, 2006)

<sup>35</sup> (Fang, 2018)

<sup>36</sup> (Chakravorty, 2021)

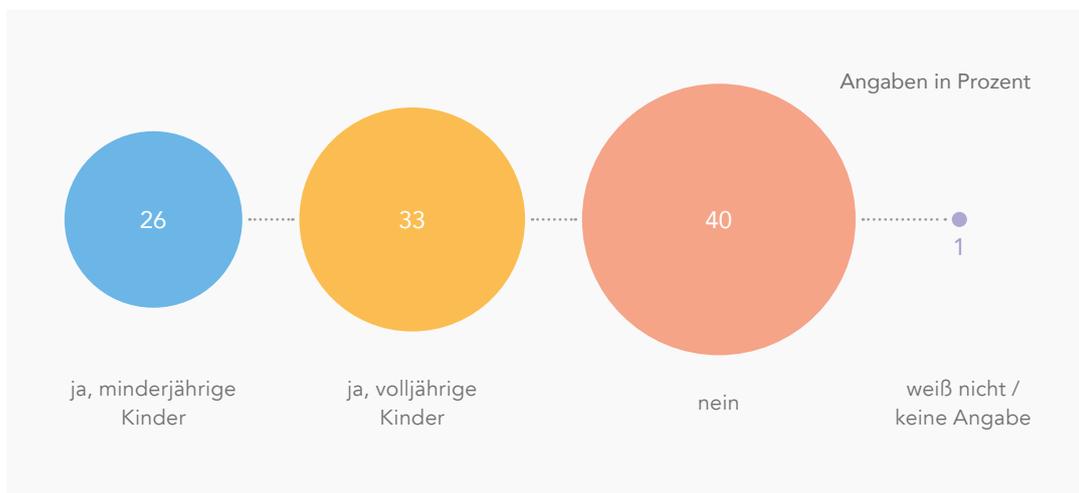
# 3 GESELLSCHAFTLICHE SPANNUNGSFELDER

## 3.1 LEBENSFORMEN UND GENERATIONENBEZIEHUNGEN

Die Struktur gesellschaftlicher Lebensformen in Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert. Der klassische Mehrgenerationenhaushalt ist heute weitgehend verschwunden. Stattdessen prägen zunehmend Einpersonenhaushalte, alternative Lebensgemeinschaften und kinderlose Lebensentwürfe das Bild.<sup>37</sup> Diese Entwicklungen beeinflussen nicht nur die familiäre Organisation, sondern auch die Möglichkeiten für stabile, alltägliche Beziehungen zwischen den Generationen.

Die Ergebnisse der DIA-Umfrage verdeutlichen diese Tendenzen: 40 % der Befragten geben an, keine Kinder zu haben, und 77 % haben keine Enkelkinder. Nur 25 % leben mit Kindern im eigenen Haushalt, während 26 % allein wohnen – ein klares Indiz für fortschreitende Individualisierung. Besonders unter älteren Menschen und in urbanen Milieus zeigt sich eine zunehmende Vereinzelung.

Abbildung 1: Haben Sie Kinder?<sup>38</sup>



37 Vgl. Kapitel 2

38 n=3.000

Abbildung 2: Haben Sie Enkelkinder?<sup>39</sup>

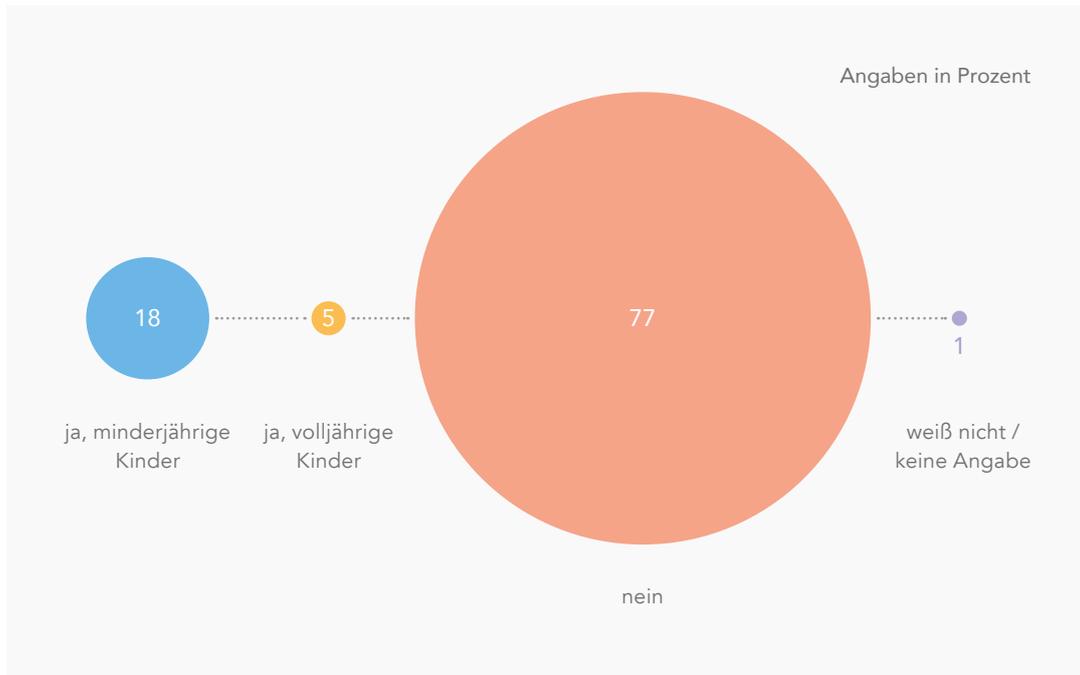
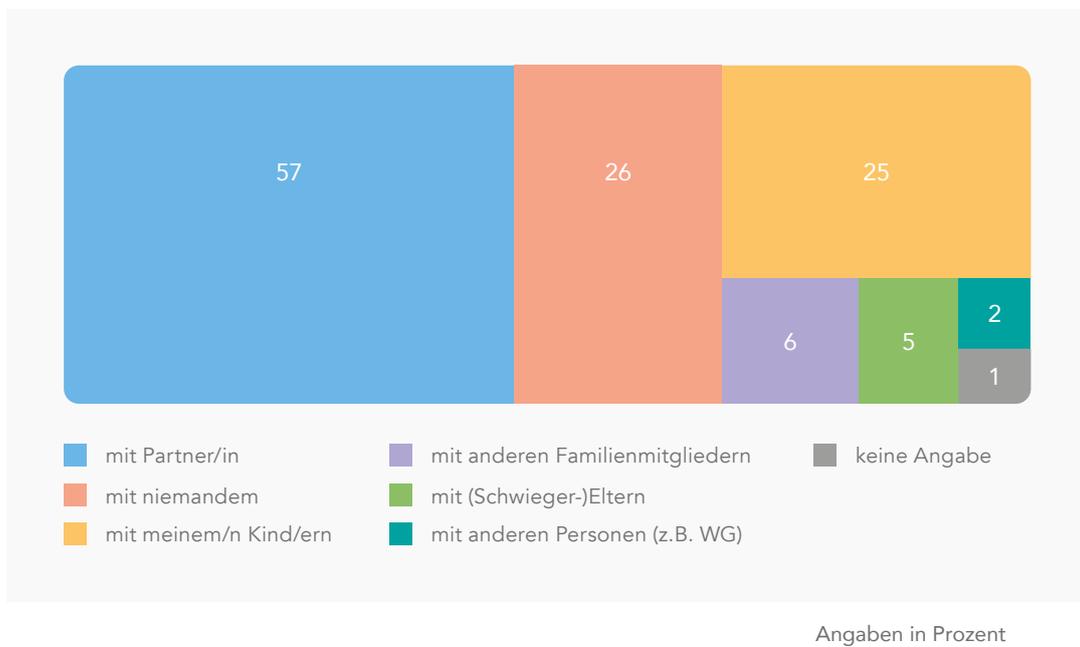


Abbildung 3: Mit wem leben Sie aktuell zusammen?<sup>40</sup>



39 n=3.000

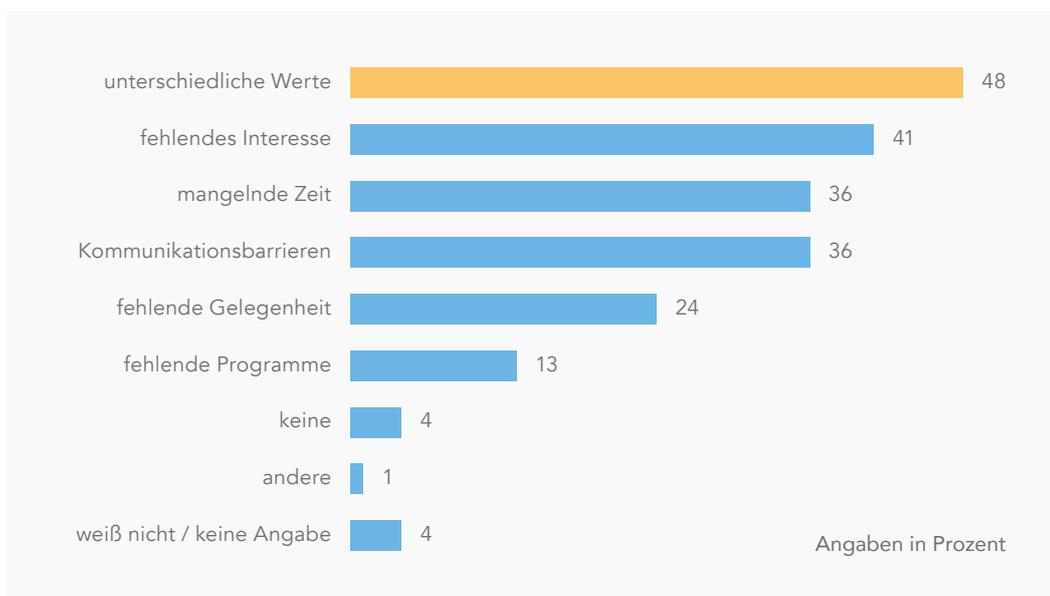
40 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich)

Trotz der fragmentierten Lebensverhältnisse bestehen vielerorts emotionale Bindungen zwischen den Generationen fort. In den Großeltern-Enkel-Beziehungen zeigt sich aber, wie sehr Idealbilder und gelebte Realität auseinanderdriften. Viele junge Erwachsene beschreiben die Beziehung zu ihren Großeltern – insbesondere mütterlicherseits – als positiv, ohne dass daraus zwangsläufig regelmäßiger Kontakt oder konkrete Unterstützung folgen würde. Die familiäre Generationenbeziehung wird häufig retrospektiv idealisiert, bleibt im Alltag jedoch distanziert.

Auch Dr. Rüdiger Maas beschreibt im Interview mit DIA Großeltern heute als eher symbolische Figuren, „die bei der Einschulung oder zur Konfirmation eine Rolle spielen, aber im Alltag nicht wirklich präsent sind“. Die frühere Autorität sei weitgehend verloren gegangen, so Maas. Ein struktureller Rückzug älterer Generationen aus der alltäglichen Lebenswelt, der nicht nur demografisch bedingt sei, sondern Ausdruck eines kulturellen Wandels.<sup>41</sup>

Findet generationenübergreifender Austausch statt, geschieht dies überwiegend im privaten Bereich – etwa in Pflege, Kinderbetreuung oder in Form finanzieller Unterstützung. In anderen gesellschaftlichen Feldern – wie Bildung, Arbeitswelt oder öffentlichem Raum – bleibt er dagegen marginal. Die DIA-Umfrage belegt zentrale Barrieren: 48 % der Befragten nennen unterschiedliche Wertehaltungen, 41 % mangelndes Interesse, 36 % fehlende Zeit. Hinzu kommen beschleunigte Lebensrhythmen, Milieuunterschiede und Kommunikationsprobleme, die den Alltag zunehmend entkoppeln.

**Abbildung 4: Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen? (a)<sup>42</sup>**



41 (Maas, 2025)

42 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich)

Daraus ergibt sich ein ambivalentes Bild: Es mangelt nicht grundsätzlich an Sympathie oder Verständigungsbereitschaft – wohl aber an alltäglichen Gelegenheiten für Begegnung. Generationenforscher Dr. Rüdiger Maas spricht in diesem Zusammenhang von einer „strukturellen Entkopplung“, bedingt durch Individualisierung, Mobilität und den Verlust gemeinsamer Erfahrungsräume. Dies wirkt sich auch dort aus, wo der Generationenaustausch institutionell geregelt ist – etwa im Rentensystem oder in der Pflege.<sup>43</sup>

### 3.2 SOZIALE GERECHTIGKEIT UND RENTE

Kaum ein gesellschaftlicher Bereich ist so eng mit dem Begriff des Generationenvertrags verknüpft wie das Renten- und Sozialsystem. Die Vorstellung, dass die arbeitende Generation für die Ruheständler von heute aufkommt – im Vertrauen darauf, dass spätere Generationen dies ebenso tun werden – bildet den normativen Kern des solidarischen Sozialstaats. Doch dieses Prinzip gerät zunehmend unter Druck, wie in Kapitel 2 bereits dargelegt wurde. Demografische Verschiebungen, steigende Pflegekosten und eine wachsende Zahl von Rentenempfängern bei gleichzeitiger Erosion der Erwerbsbasis untermauern Zweifel an einer langfristigen Tragfähigkeit des Systems.

Die DIA-Umfrage stützt diese Einschätzung: 44 % der Befragten bewerten die finanzielle Belastung der jüngeren Generation durch Renten- und Sozialsysteme als zu hoch, während nur ein gutes Drittel sie für angemessen hält. Besonders kritisch äußern sich die 30- bis 49-Jährigen, eine Generation, die familiär wie beruflich stark beansprucht ist. In ihr verdichten sich strukturelle Überforderungen: einerseits die Sorge um pflegebedürftige Eltern, andererseits die Verantwortung für die eigene Altersvorsorge.

Parallel zeigt die aktuelle INSA-Erhebung „50plus“, dass sich viele Ältere durch die öffentliche Debatte verunsichert fühlen. Sie erleben seit den 1990er Jahren fortwährende Diskussionen um einen Reformbedarf. Dies als moralisierend. Zugleich empfinden sie ihre legitimen Ansprüche zunehmend infrage gestellt.

Abbildung 5: Wie schätzen Sie die finanzielle Belastung durch Renten- und Sozialsysteme für die jüngere Generation ein? (a)<sup>44</sup>

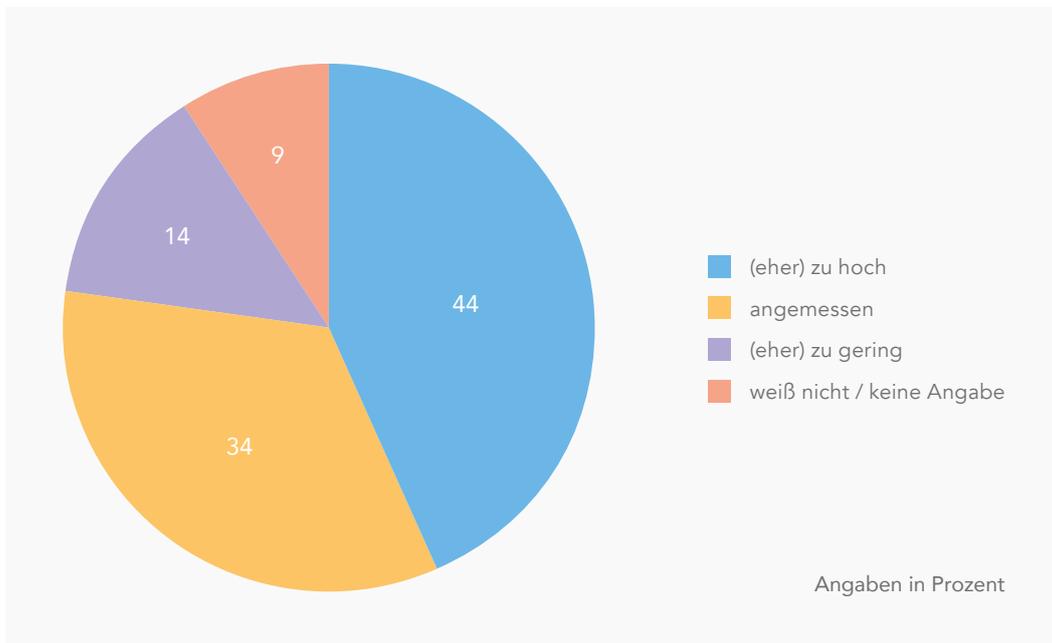
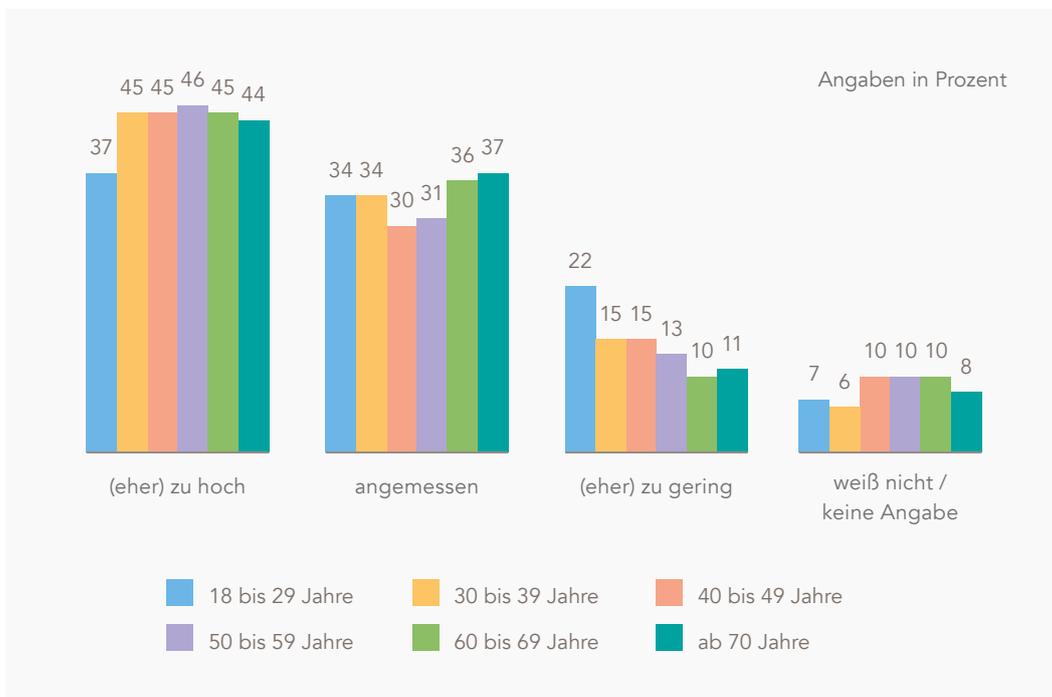


Abbildung 6: Wie schätzen Sie die finanzielle Belastung durch Renten- und Sozialsysteme für die jüngere Generation ein? (b)<sup>45</sup>



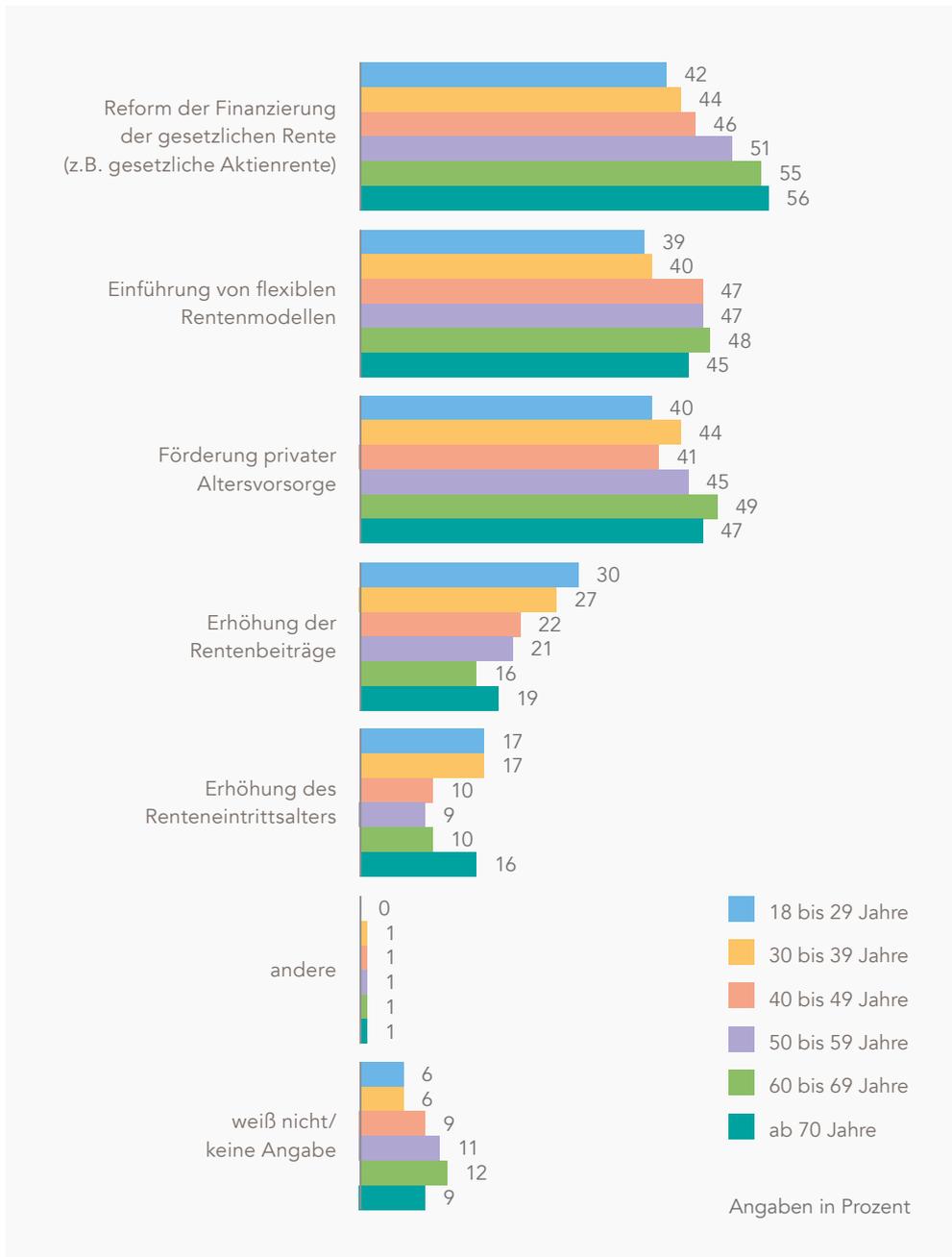
44 n=3.000  
45 n=3.000, nach Altersgruppen

So lang der Zeitraum der Debatten – so umfangreich ist auch die Liste der Reformvorschläge. Gefragt nach den „Klassikern“, offenbaren die Befragten der DIA-Umfrage deutliche Spannungen: Ein höheres Renteneintrittsalter oder steigende Beitragssätze stoßen bei einer Mehrheit – insbesondere bei den über 60-Jährigen – auf Ablehnung. So lehnen rund 75 % der Älteren eine Erhöhung des Rentenalters ab. Im Gegensatz dazu halten jeweils 17 % der 18- bis 29- sowie der 30- bis 39-Jährigen eine längere Lebensarbeitszeit für sinnvoll. In der Altersgruppe der 40- bis 59-Jährigen sinkt dieser Anteil auf 9 bis 10 %.

Diese selektive Reformbereitschaft ist allerdings kein individuelles Unvermögen. Sie ist vielmehr Ausdruck einer gesellschaftlichen Kultur, in der Zukunft weniger als biografische Realität, sondern als abstrakte Planungsgröße verhandelt wird. Zustimmung fällt leichter, wenn die eigene Betroffenheit noch fern ist – reale Belastungen wie Erschöpfung, Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt oder Pflegeverantwortung bleiben dabei oft ausgeblendet.

Sichtbar wird hier ein tieferliegendes Spannungsfeld zwischen konkurrierenden Zukunftsbildern und Gerechtigkeitsvorstellungen. Auch die Bewertung alternativer Modelle – wie Aktienrente, private Vorsorge oder flexible Ausstiegsoptionen – variiert stark nach Alter: Jüngere Befragte zeigen sich grundsätzlich aufgeschlossener, während Ältere an bestehenden Strukturen festhalten – oft aus Sorge vor dem Verlust bereits erarbeiteter Ansprüche.

Abbildung 7: Welche Lösungen halten Sie für zielführend, um die Herausforderungen der Finanzierung von Renten anzugehen?<sup>46</sup>



Bei aller Einsicht in die Notwendigkeit votiert dennoch keine Mehrheit für eine grundlegende Neuordnung. Eine Reformträgheit, die weniger Ausdruck von Unkenntnis ist als Resultat kulturell verankerter Stabilitätsideale: Das deutsche Rentensystem gilt nicht nur als Versorgungsmodell. Es ist vielmehr identitätsstiftendes Symbol für soziale Sicherheit und Ordnung. Veränderungen daran werden entsprechend nicht als Chance, sondern vielfach als Bedrohung wahrgenommen. So ergibt sich ein spezifisch deutsches Reformparadox: Die Bereitschaft zur Diskussion ist groß – solange sie das eigene Modell nicht infrage stellt. Daraus resultiert ein struktureller Stillstand, der die politische Debatte entkernt – und langfristig die Legitimität des Generationenvertrags gefährdet.

Dr. Rüdiger Maas spricht in diesem Zusammenhang übrigens sehr klar von einer „Frechheit gegenüber den Jüngeren“, die heute das System finanzieren, aber kaum Aussicht auf eine spätere Rente haben. „Wir wissen seit über 50 Jahren, dass das System kippen wird – trotzdem tun wir wenig, um es zu ändern“, so Maas. Seine Forderung nach einem inklusiveren System – in das auch Beamte und Selbstständige einzahlen – unterstreicht den notwendigen Perspektivwechsel.<sup>47</sup>

### 3.3 WERTE UND WERTORIENTIERUNGEN

Werte bilden das unsichtbare Fundament jeder Gesellschaft – sie prägen unser Verhalten, unsere Erwartungen und unsere Urteile über andere. Zwischen den Generationen gerät dieses Fundament jedoch zunehmend ins Wanken. Während ältere Menschen häufig an traditionellen Vorstellungen wie Pflichtbewusstsein, Bescheidenheit oder familiärer Verantwortung festhalten, orientieren sich jüngere Generationen stärker an Selbstverwirklichung, Diversität und digitaler Freiheit. Diese Verschiebungen sind keine bloßen Geschmacksfragen, sondern Ausdruck eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels.<sup>48</sup>

Die INSA-Umfrage „50plus“ zeigt: Über 60-Jährige priorisieren Werte wie Verlässlichkeit, Sicherheit und Ordnung, während unter 30-Jährige stärker auf Selbstbestimmung, Gerechtigkeit und Chancengleichheit setzen. Innerhalb der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen rangiert „Selbstbestimmung“ deutlich vor „Pflichtbewusstsein“ – eine Priorisierung, die sich mit steigendem Alter systematisch verschiebt. Was für Ältere wie ein Verlust bewährter Normen erscheinen mag, gilt Jüngeren als Ausdruck von Emanzipation – individuell wie gesellschaftlich.

47 Vgl. (Maas, 2025)

48 Vgl. Kapitel 2.3.

Abbildung 8: Welche Werte werden Ihrer Einschätzung nach von den Älteren an die Jüngeren vermittelt?<sup>49</sup>

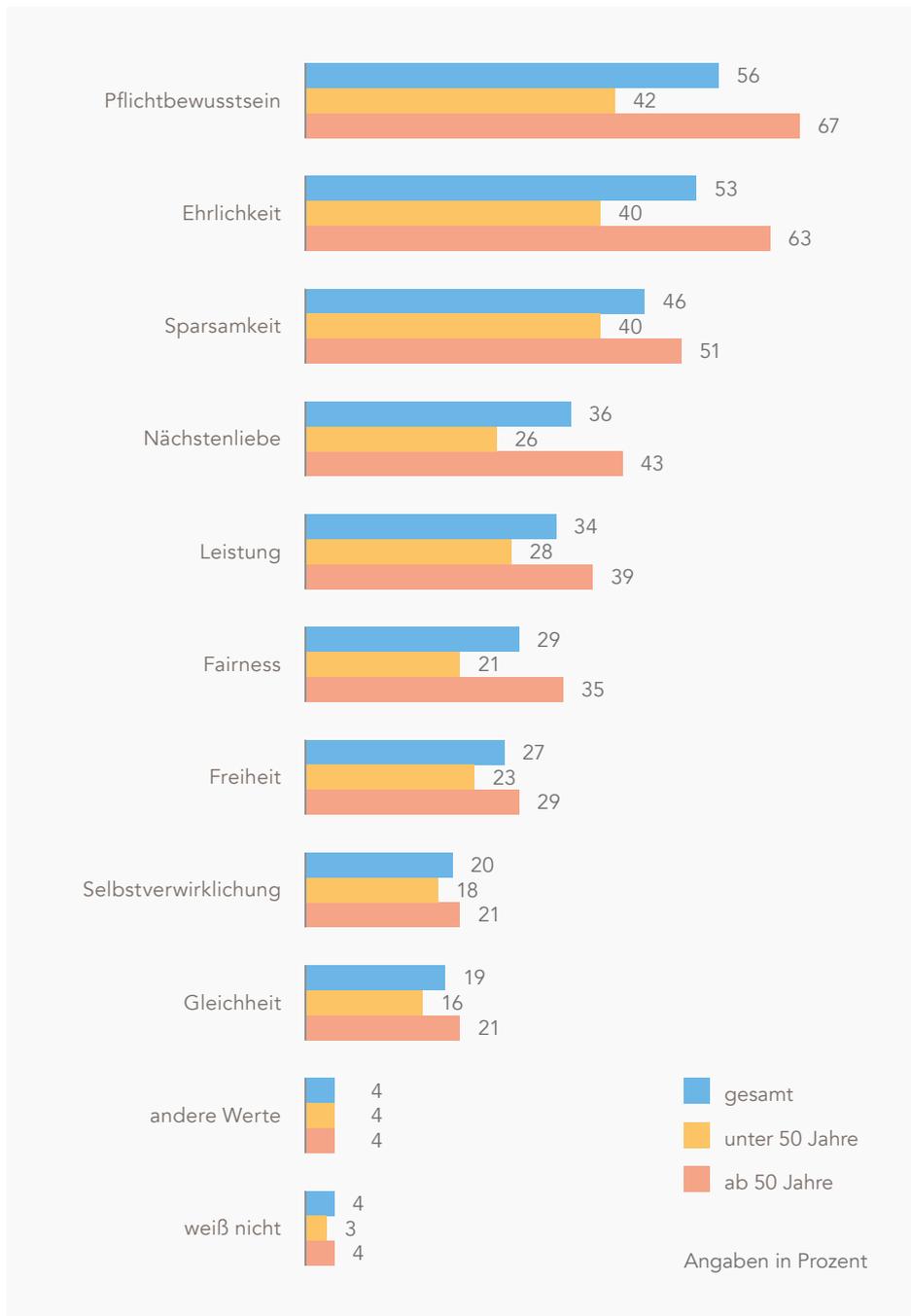
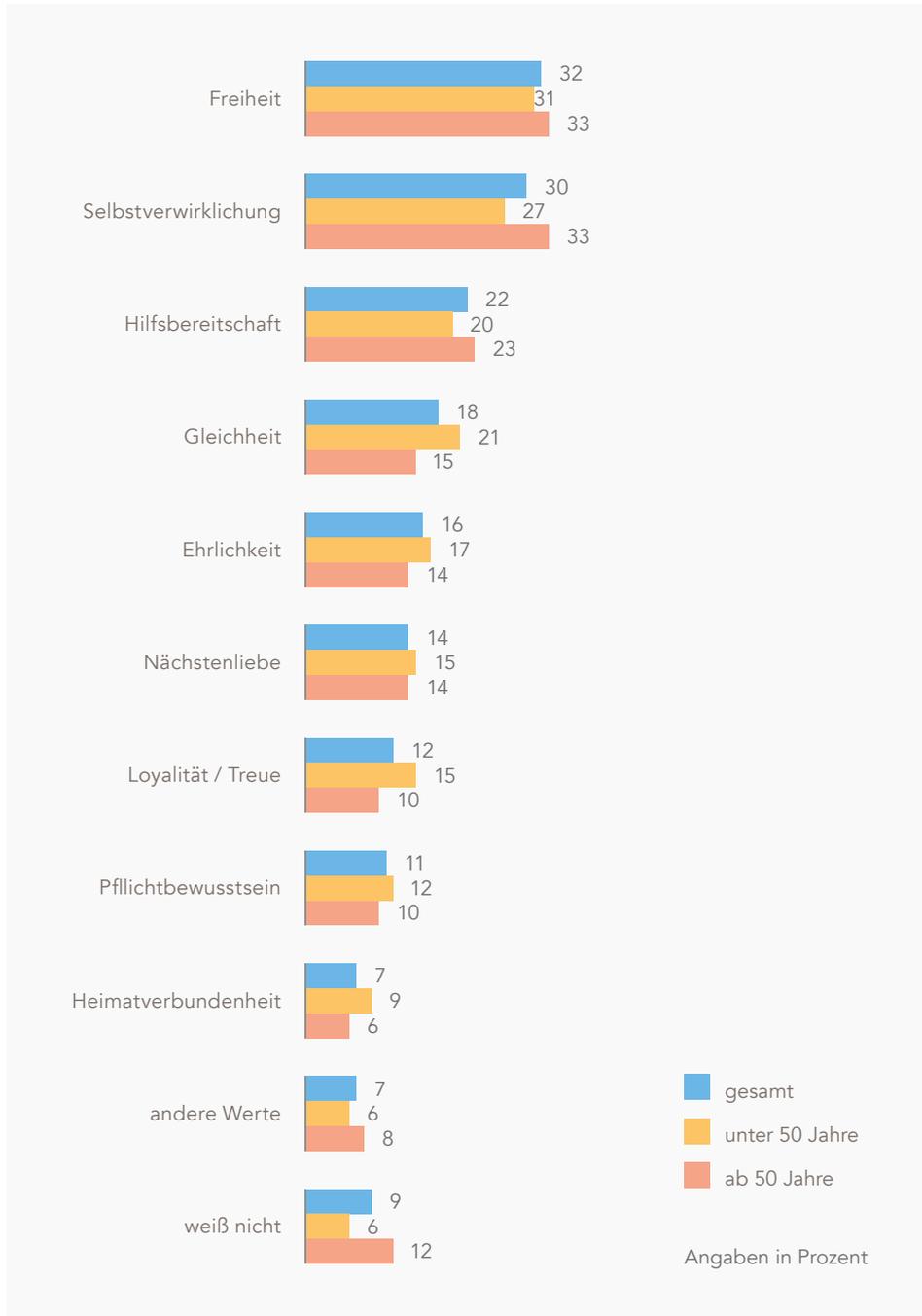


Abbildung 9: Welche Werte werden Ihrer Einschätzung nach von den Jüngeren an die Älteren vermittelt?<sup>50</sup>



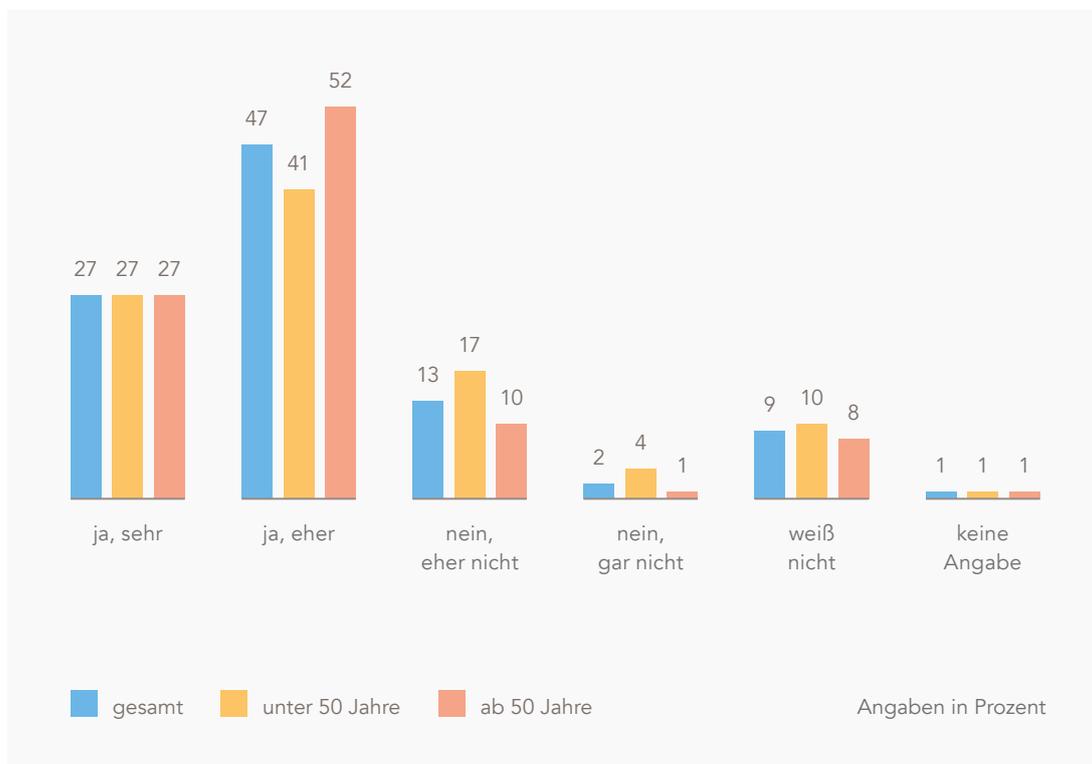
Diese divergierenden Wertprioritäten führen nicht zwangsläufig zu offenem Konflikt. Sie erzeugen aber ein latentes Spannungsfeld – besonders dort, wo gemeinsam Entscheidungen getroffen oder normative Leitbilder definiert werden müssen. Zudem verläuft der Generationenkonflikt nicht nur entlang ökonomischer Interessen oder familiärer Rollenbilder – er betrifft vielmehr das normative Fundament

des gesellschaftlichen Miteinanders. Es geht nicht um ein bloßes Nebeneinander unterschiedlicher Werte, sondern um ihre gegenseitige Abwertung: Viele Ältere sehen in den Individualisierungsstrategien der Jüngeren – etwa bei Lebensentwürfen, Arbeitsethik oder digitaler Selbstdarstellung – eine egozentrische Haltung, während Jüngere die moralischen Traditionen Älterer oft als autoritär oder überholt empfinden.

Verstärkt wird das Problem durch ein sich wandelndes Kommunikationsverhalten: Ältere Generationen bevorzugen direkte, konsensorientierte Gesprächsformen; jüngere nutzen digitale Plattformen, performative Codes, Emojis oder ironische Stilisierungen – Ausdruck eines mediengeprägten Habitus.<sup>51</sup> Dies generiert zusätzlich Verständigungsprobleme, weil oft die Deutungskompetenz für die Ausdrucksweise der anderen fehlt.

Gleichwohl zeigen sich in Bereichen wie Erziehung oder gesellschaftlichem Engagement auch generationenübergreifende Wertekontinuitäten: So betonen alle Altersgruppen Werte wie Ehrlichkeit, Respekt und Verantwortungsbewusstsein – wenn auch mit unterschiedlichen Prioritäten. Ein Hoffnungsschimmer für Verständigung über Altersgrenzen hinweg.

Abbildung 10: Gibt es Ihrer Einschätzung nach in der deutschen Gesellschaft einen Werteverfall?<sup>52</sup>



51 Vgl. (Ahmed, 2025)  
52 n=3.000, nach Altersgruppen

Die DIA-Umfrage belegt somit den übergeordneten Wandel, wie er im theoretischen Teil dieser Studie beschrieben wurde: Werte verändern sich mit sozialen Strukturen, historischen Erfahrungen und neuen Kommunikationsräumen. Doch ist dies nicht zwangsläufig negativ zu werten. Dieser Wandel verweist vielmehr auf eine Gesellschaft im Übergang. Eine Gesellschaft, in der Solidarität nicht mehr selbstverständlich über Herkunft oder Alter definiert ist, sondern neu ausgehandelt werden muss. Diese Aushandlungsprozesse erfordern allerdings Räume, in denen Differenz nicht als Bedrohung, sondern als Ressource verstanden wird. Nur so kann sich aus dem Wertekonflikt ein generationenübergreifender Wertausgleich entwickeln – im besten Fall ein erneuertes Fundament für sozialen Zusammenhalt.<sup>53</sup>

### 3.4 MEDIALE REPRÄSENTATION

Die mediale Darstellung gesellschaftlicher Gruppen beeinflusst maßgeblich, wie wir andere – und uns selbst – wahrnehmen. Das gilt in besonderem Maße für das Verhältnis zwischen den Generationen. In Talkshows, sozialen Medien oder Printformaten wird Alter häufig auf stereotype Narrative reduziert: Jüngere erscheinen als „überempfindlich, ideologisch überfrachtet und unzuverlässig“, Ältere als „rückständig, privilegiert und überfordert“. Solche Zerrbilder verstärken Vorurteile und erschweren die gesellschaftliche Anerkennung altersbezogener Lebensrealitäten.

Die DIA-Umfrage bestätigt diese Einschätzung: Rund 67 % der Befragten sehen in der Medienberichterstattung eine große oder sehr große Rolle bei der Beeinflussung der Wahrnehmung generationeller Beziehungen, nur 9 % messen ihr eine geringe Bedeutung zu. Diese Einschätzung ist über alle Altersgruppen hinweg bemerkenswert stabil. Am deutlichsten äußern sich hier die 30- bis 39-Jährigen. Fast 72 % stufen die Rolle der Medien als groß ein. Ein möglicher Grund hierfür liegt im spezifischen Medienverhalten dieser Altersgruppe, die sowohl mit traditionellen als auch mit digitalen Medien gleichermaßen vertraut ist.

Abbildung 11: Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach die Medienberichterstattung in der Wahrnehmung der Beziehungen zwischen den Generationen? (a)<sup>54</sup>

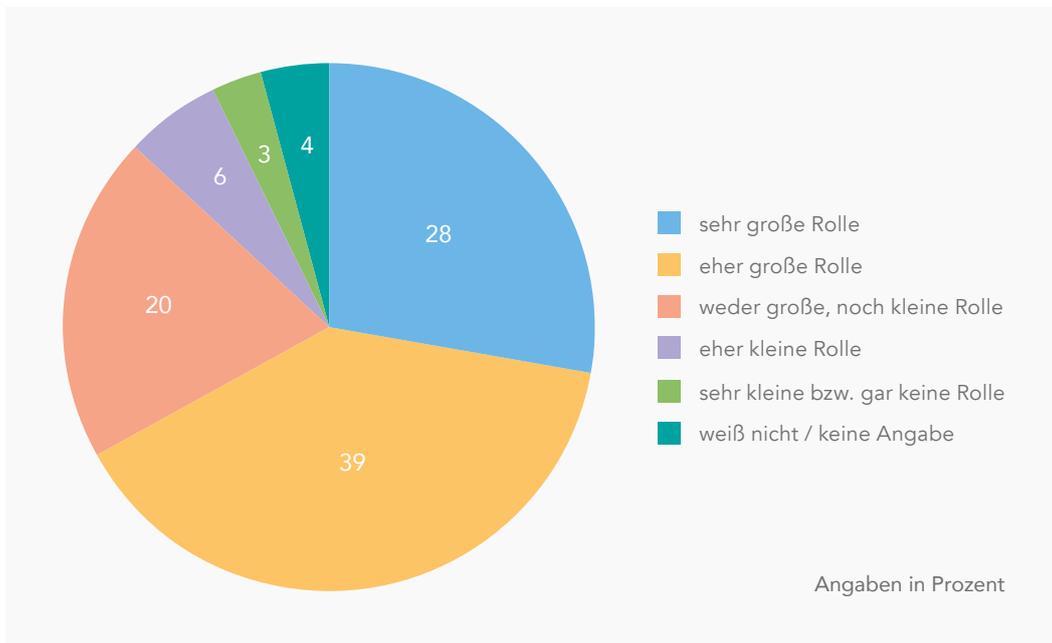
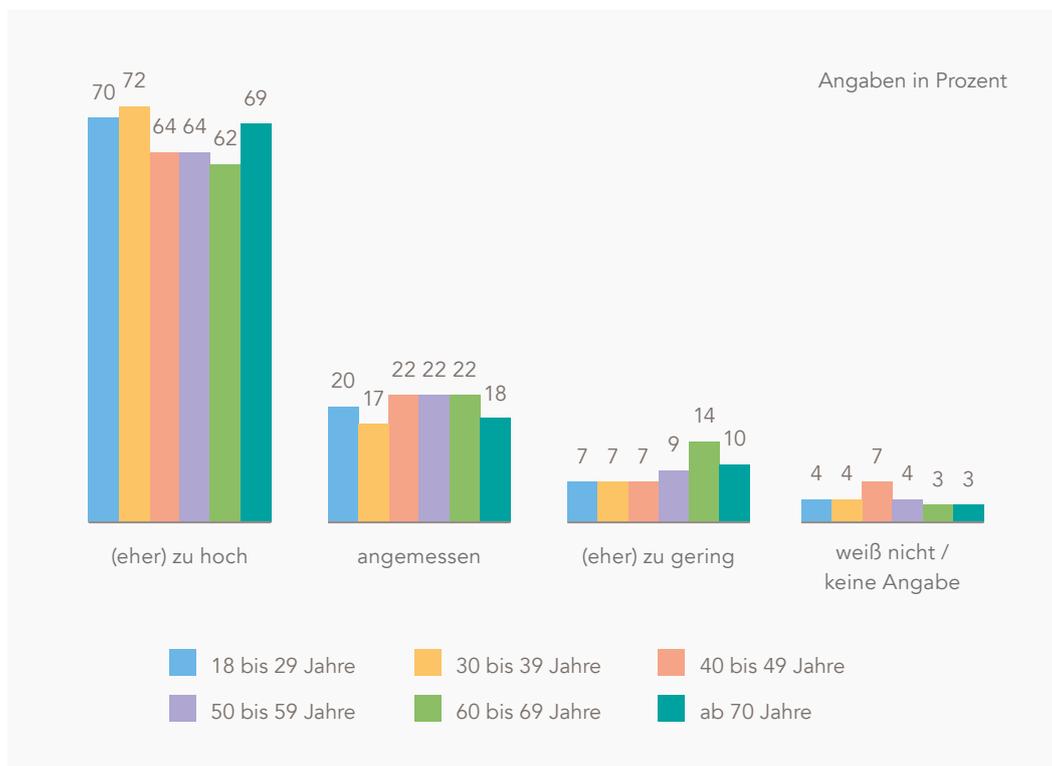


Abbildung 12: Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach die Medienberichterstattung in der Wahrnehmung der Beziehungen zwischen den Generationen? (b)<sup>55</sup>



<sup>54</sup> n=3.000

<sup>55</sup> n=3.000, nach Altersgruppen

Dabei spielt auch die mediale Fragmentierung eine Rolle: Ältere informieren sich überwiegend über Fernsehen, Radio oder Zeitungen, Jüngere nutzen soziale Netzwerke, YouTube und alternative Plattformen. In digitalen Räumen entstehen Ausdrucksformen – etwa Memes, ironische Inszenierungen oder visuelle Identitätsmarker – die für viele Ältere schwer zu entschlüsseln sind.

Dr. Rüdiger Maas verweist in diesem Zusammenhang auf eine weitere Dynamik der digitalen Kommunikation: „Ich kriege immer nur die Bestätigung für das, was ich vorher schon dachte.“ Algorithmisch gefilterte Inhalte bilden so Echokammern, die bestehende Vorurteile reproduzieren, anstatt Verständigung zu ermöglichen.<sup>56</sup>

Der generationenspezifische mediale Habitus hat tiefgreifende Folgen für das gegenseitige Verständnis.<sup>57</sup> Verstärkt durch Zuspitzung, Schlagzeilen und Emotionalisierung, werden Konflikte betont, statt Verständigung gefördert.<sup>58</sup> Die logische Folge sind die oben benannten wechselseitigen Zuschreibungen. Mehr noch: Diese pauschalen Narrative prägen nicht nur das öffentliche Bild, sondern wirken sich auch auf die reale Kommunikation zwischen den Altersgruppen aus. Sie verfestigen Stereotype, erzeugen Abwehrhaltungen und schwächen die Bereitschaft zum wertschätzenden Dialog.

Dabei liegt in der medialen Repräsentation durchaus konstruktives Potenzial: Wenn Formate nicht nur Differenzen betonten, sondern gemeinsame Anliegen sichtbar machten – etwa Fürsorge, zivilgesellschaftliches Engagement oder Werte wie Gerechtigkeit und Verantwortung –, könnten Medien Verständigung fördern.

Voraussetzung dafür wären allerdings multiperspektivische, emotional intelligente Inhalte, die Alter nicht als starre Kategorie, sondern als soziale Erfahrung behandeln.

### 3.5 POLITISCHE REPRÄSENTATION UND MITBESTIMMUNG

Ein besonders sensibler Schauplatz generationeller Konflikte ist die politische Arena – insbesondere in Fragen der Repräsentation, der Teilhabe und der wahrgenommenen Wirksamkeit. Zwar gelten junge Menschen in gesellschaftlichen Debatten häufig als Träger von Zukunft und Wandel. Tatsächlich aber sind sie in politischen Entscheidungsstrukturen strukturell unterrepräsentiert: Das Durchschnittsalter der Bundestagsabgeordneten liegt bei etwa 47 Jahren – nur rund 5 % sind unter 30, mehr als 44 % der Parlamentarier sind über 50 Jahre alt.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Vgl. (Maas, 2025)

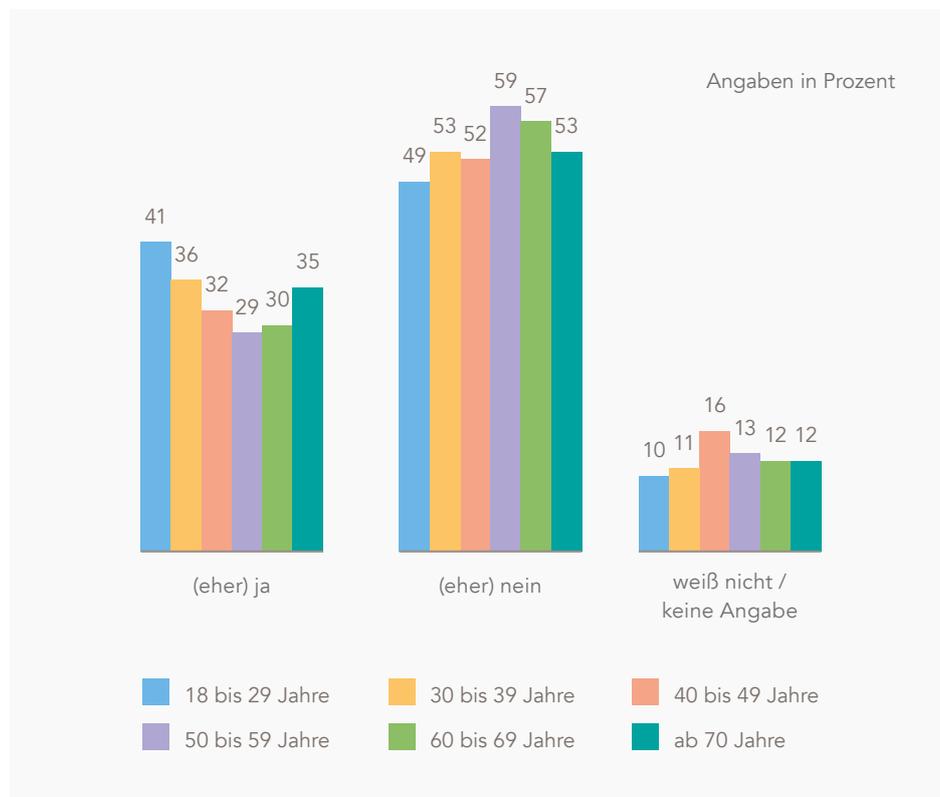
<sup>57</sup> Vgl. (Paus-Hasebrink, 2019)

<sup>58</sup> Vgl. (Hasebrink, 2021)

<sup>59</sup> (Altersstruktur der Abgeordneten im 21. Deutschen Bundestag, 2025)

Bemerkenswert dabei: Diese strukturelle Schiefelage schlägt sich nicht automatisch in der subjektiven Wahrnehmung nieder. Laut DIA-Befragung gibt in allen Altersgruppen eine Mehrheit an, sich in politischen Entscheidungsprozessen nicht ausreichend vertreten zu fühlen – zwischen 49 und 59 % der Befragten teilen diese Einschätzung

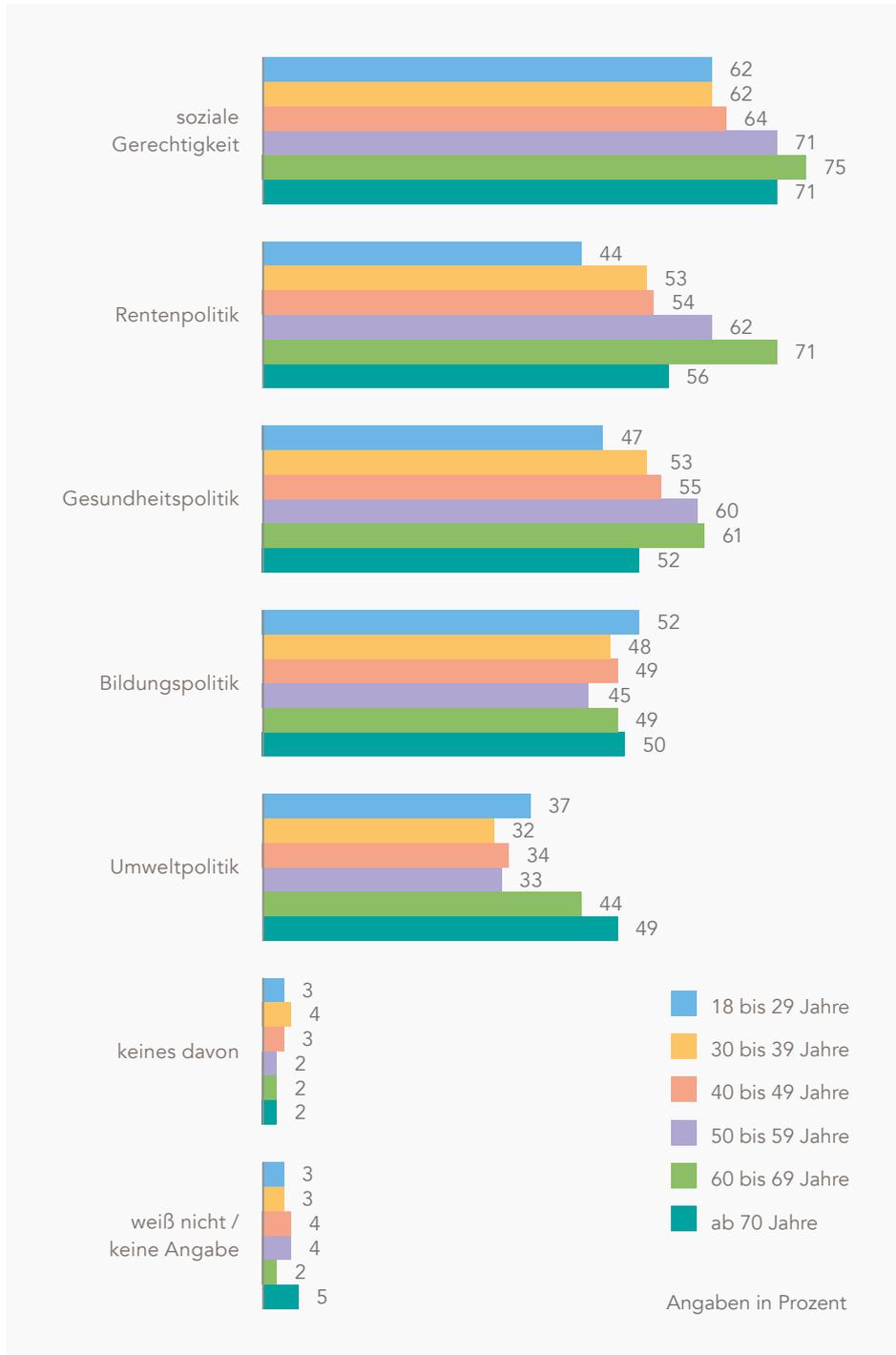
Abbildung 13: Fühlen Sie sich in politischen Entscheidungsprozessen ausreichend vertreten?<sup>60</sup>



Fragt man jedoch nach den Themen, die im politischen Diskurs zwischen den Generationen als besonders wichtig empfunden werden, zeigen sich Unterschiede: Zwar wird in allen Altersgruppen soziale Gerechtigkeit als vorrangiges Thema benannt. Bei den über 50-Jährigen liegt dieser Anteil mit 71 bis 75 % jedoch noch höher als bei den Jüngeren (62 bis 64 %). Auch die Rentenpolitik wird von den Älteren deutlich häufiger genannt – insbesondere von den 50- bis 69-Jährigen (62 bis 71 % vs. 44 bis 56 % bei den Jüngeren). Ähnlich verhält es sich bei der Gesundheitspolitik (60 bis 61 % vs. 47 bis 55 %). Überraschend an dieser Stelle: Auch die Umweltpolitik wird bei den über 60-Jährigen häufiger genannt als bei jüngeren Gruppen (44 bis 49 % vs. 32 bis 37 %).

60 n=3.000, nach Altersgruppen

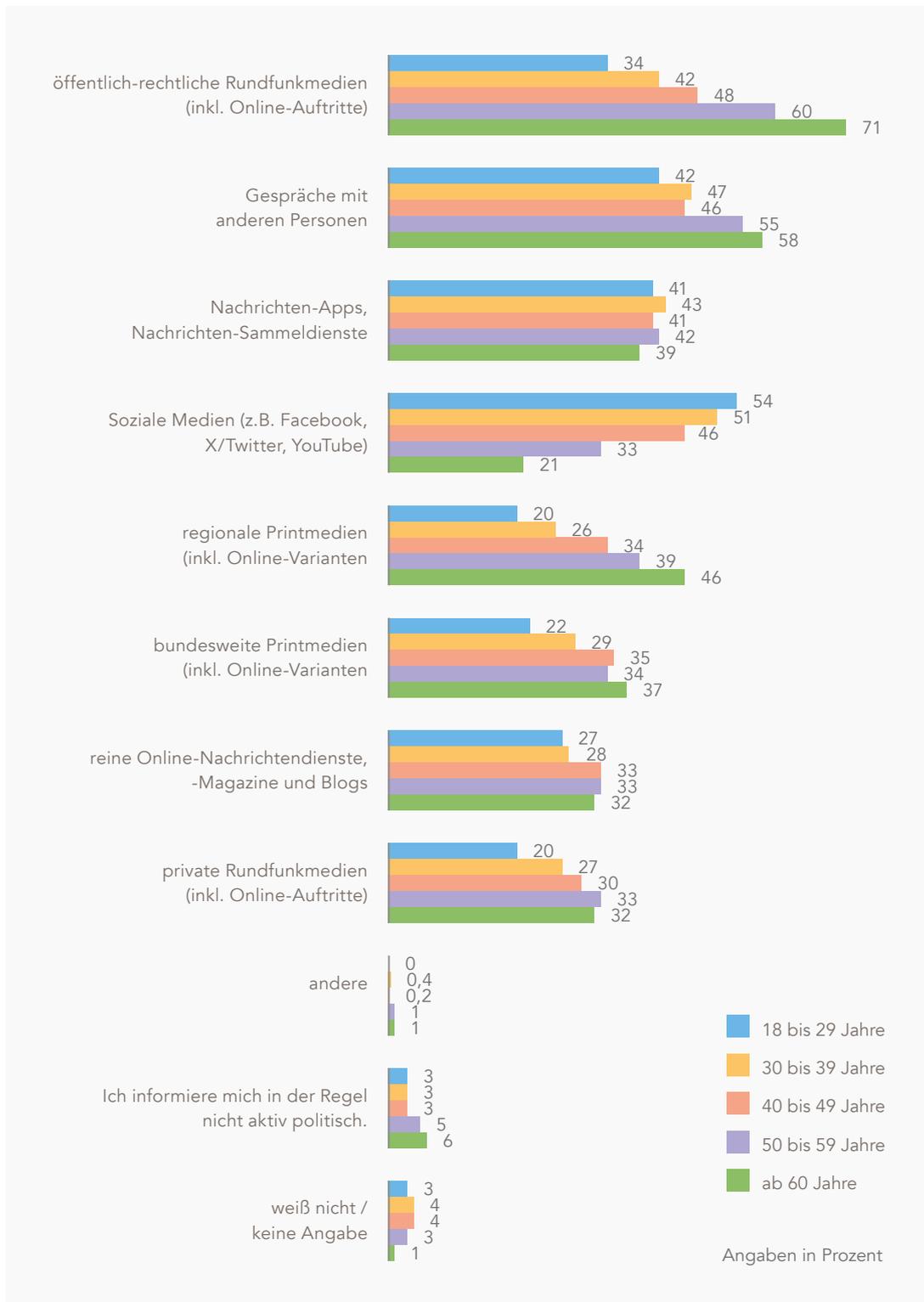
Abbildung 14: Welche der folgenden Themen sind Ihnen in der politischen Diskussion zwischen den Generationen besonders wichtig? (a)<sup>61</sup>



Diese ungleiche thematische Gewichtung erzeugt einen doppelten Effekt: Einerseits schwindet bei vielen jungen Menschen das Vertrauen in politische Prozesse, andererseits steigt die strukturelle Macht älterer Wählergruppen – ein Paradox in einer Gesellschaft, die sich dem Ideal der Generationengerechtigkeit verpflichtet fühlt. Kritische Stimmen sprechen von einer „demografischen Verzerrung der Demokratie“: Die Interessen der zahlenmäßig stärkeren Älteren erhalten de facto größeres politisches Gewicht als die Bedürfnisse jüngerer Generationen.<sup>62</sup>

Hinzu kommt eine wachsende Fragmentierung politischer Kommunikationsräume: Ältere greifen stärker auf klassische Medien, Talkshows oder Printformate zurück, während Jüngere ihre Informationen zunehmend über soziale Netzwerke, YouTube oder alternative Plattformen beziehen. Diese Unterschiede erschweren nicht nur die politische Verständigung zwischen den Generationen, sondern führen auch zu unterschiedlichen Wirklichkeitskonstruktionen – mit potenziell spaltender Wirkung.

Abbildung 15: Welche Informationsquellen nutzen Sie, um sich politisch zu informieren?<sup>63</sup>



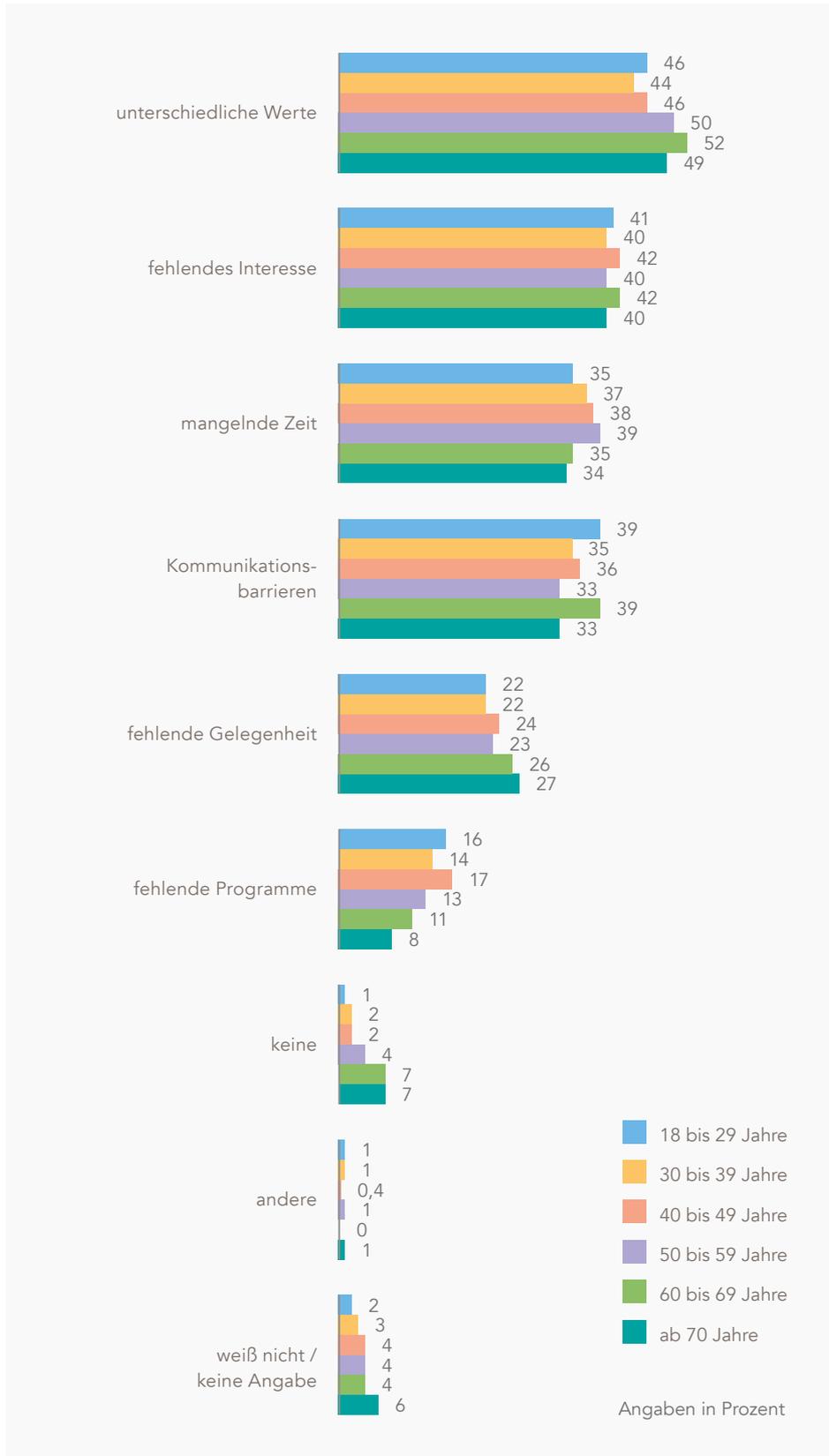
### 3.6 WISSENSTRANSFER UND ARBEITSWELT

„Die meisten Begegnungen zwischen Jungen und Alten finden heute bei der Arbeit statt“, heißt es in dem Buch „Boomer gegen Zoomer“.<sup>64</sup> In diesem Gesprächsformat diskutieren Daniel Goffart (Jahrgang 1961) und Angelika Melcher (Jahrgang 1997) zentrale Generationenkonflikte – etwa zu Klima, Arbeit, Liebe, Medien und Werten. Dabei werden beide Perspektiven gegenübergestellt, reflektiert und ein gegenseitiges Verstehen angestrebt. Auch wenn dieses „Gespräch“ oft locker und teils oberflächlich bleibt: Es ist einmal mehr Beleg dafür, dass die Arbeitswelt einer der wenigen gesellschaftlichen Bereiche ist, in denen unterschiedliche Generationen regelmäßig und verbindlich aufeinandertreffen. Damit ist die Arbeitswelt ein Ort für Potenziale wie für Reibungen.

Ältere Beschäftigte verfügen häufig über jahrzehntelange Berufserfahrung und spezialisiertes Know-how. Gleichzeitig beklagen viele von ihnen eine mangelnde Wertschätzung durch Jüngere. Umgekehrt empfinden jüngere Mitarbeitende das Verhalten älterer Kollegen nicht selten als autoritär, unflexibel oder wenig anschlussfähig an neue Arbeitslogiken.

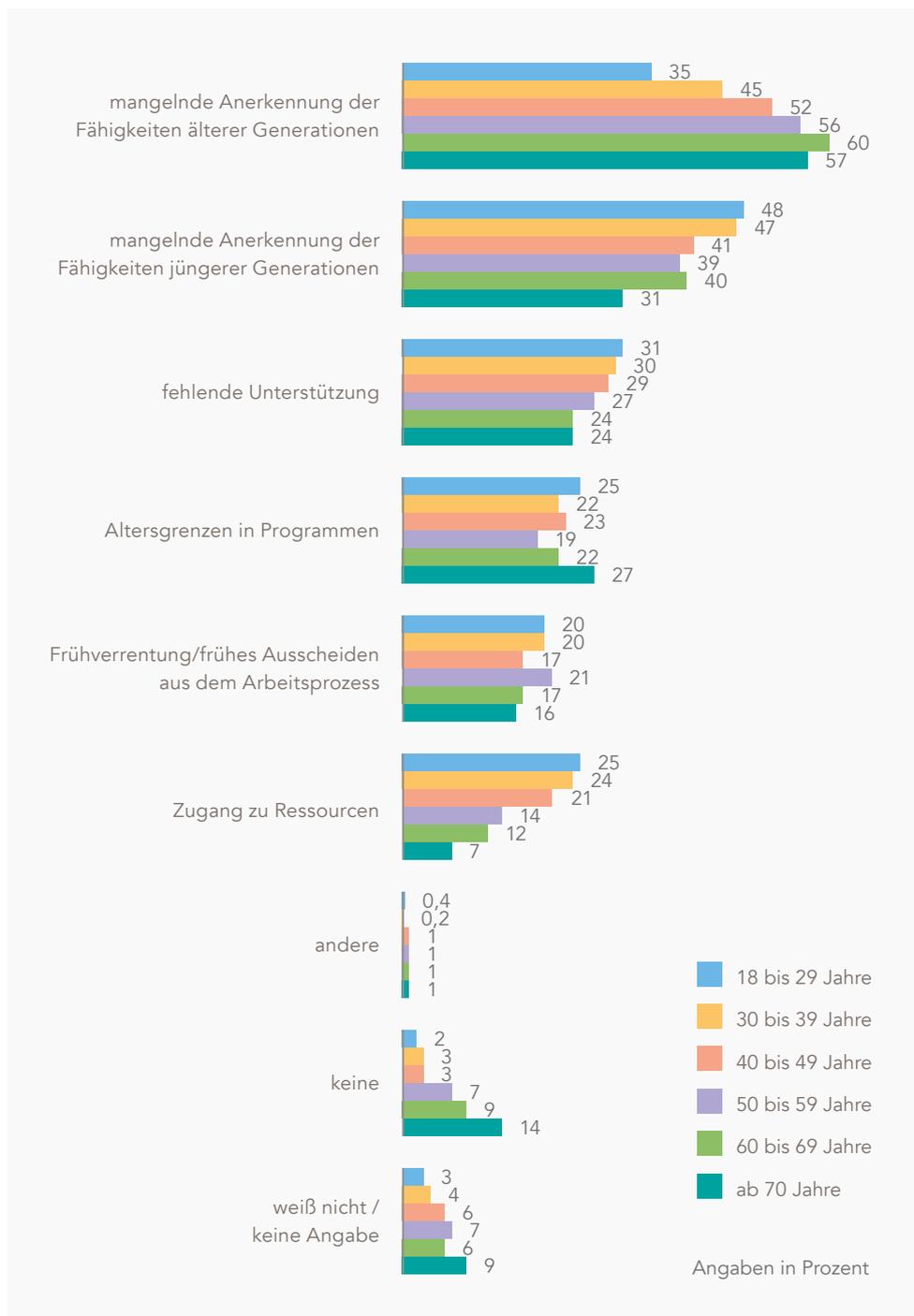
Die DIA-Umfrage unterstreicht diese gegenseitigen Vorbehalte mit klaren Zahlen: 46 % der 18- bis 29-Jährigen und 52 % der 60- bis 69-Jährigen sehen in unterschiedlichen Werthaltungen eine zentrale Herausforderung in der generationsübergreifenden Zusammenarbeit. Kommunikationsbarrieren werden von 36 % aller Befragten als relevantes Hindernis benannt.

Abbildung 16: Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen? (b)<sup>65</sup>



Auch im Bereich des Wissenstransfers zeigen sich tieferliegende Brüche: Über 60 % der über 60-Jährigen – aber auch 45 % der 30- bis 39-Jährigen – empfinden eine mangelnde Anerkennung ihrer Fähigkeiten als hinderlich. Gleichzeitig kritisieren nahezu 50 % der beiden jüngsten Altersgruppen, dass ihre eigenen Kompetenzen nicht ausreichend wahrgenommen oder wertgeschätzt würden.

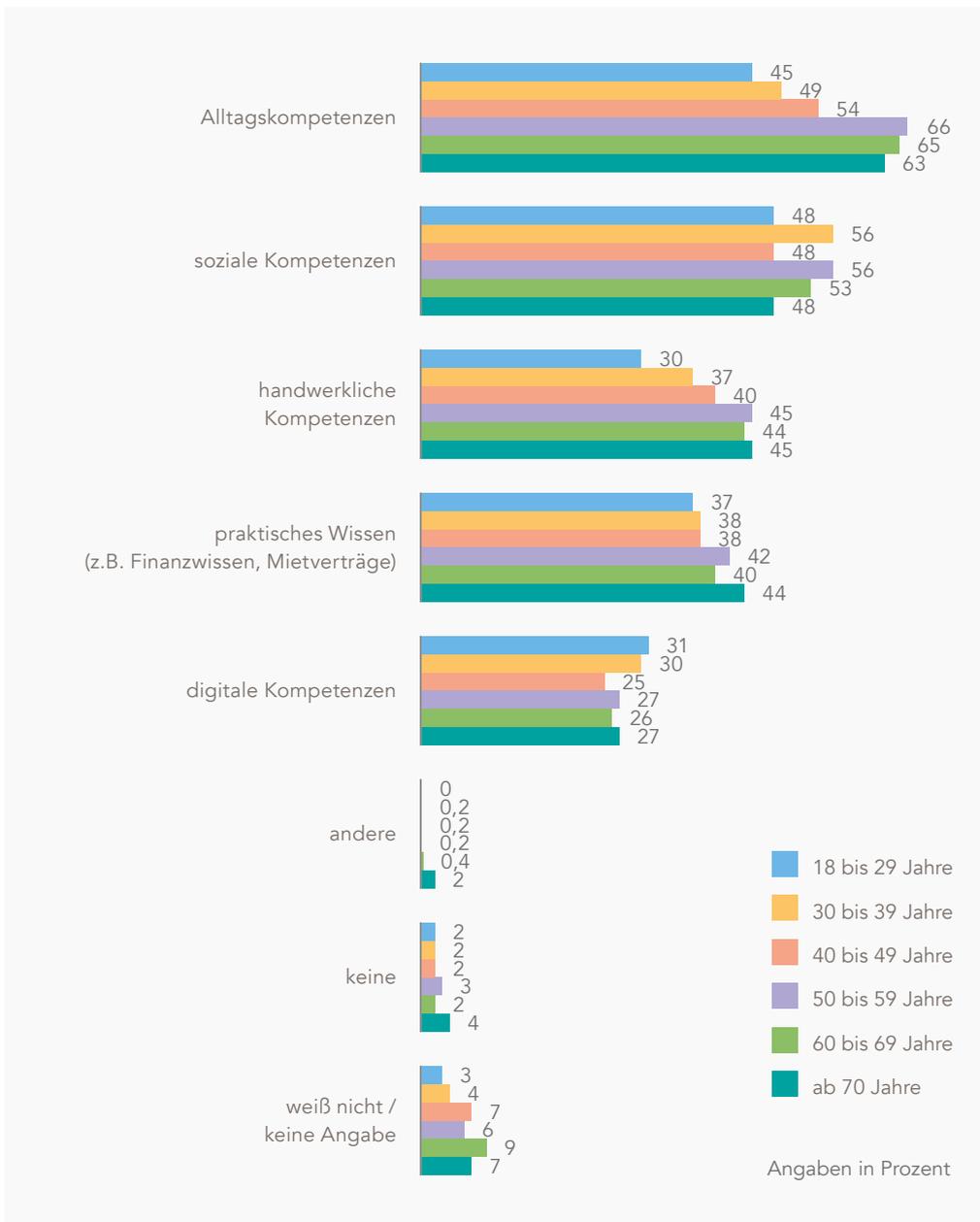
Abbildung 17: Welche Hindernisse sehen Sie für den Wissenstransfer zwischen den Generationen? (a)<sup>66</sup>



66 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich), nach Altersgruppen

Diese Spannungen spiegeln sich auch in der Einschätzung von vermittelten Kompetenzen: Während Ältere eher Alltags- und handwerkliche Fähigkeiten einbringen, berichten Jüngere deutlich häufiger, digitale Kompetenzen vermittelt zu haben – insbesondere die 18- bis 29-Jährigen (31 %) im Vergleich zu nur 25 % der 60- bis 69-Jährigen.

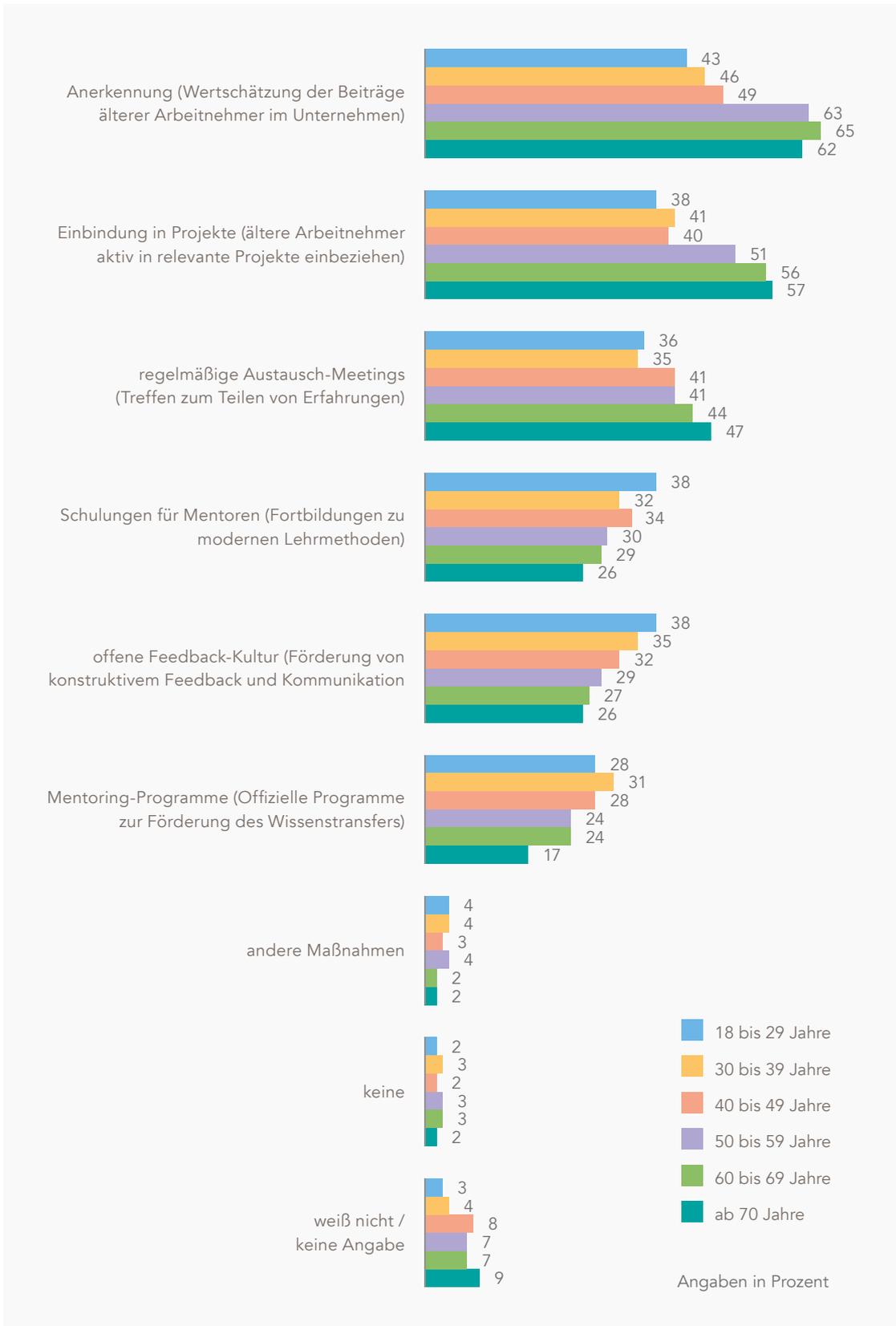
Abbildung 18: Bitte denken Sie an intergenerationalen Austausch, den Sie selbst schon (mit-)erlebt haben: Welche Kompetenzen wurden hierbei ausgetauscht? (a)<sup>67</sup>



Formate wie Reverse Mentoring, altersgemischte Teams oder strukturierte Feedback-Schleifen könnten hier Brücken schlagen – doch werden sie bislang nur begrenzt systematisch eingesetzt. Dr. Rüdiger Maas plädiert in diesem Zusammenhang für ein doppelt ausgerichtetes Mentoring, „bei dem die Jüngeren auch den Älteren zuhören und gemeinsam nach Lösungen suchen.“ Häufig werde übersehen, dass sich auch ältere Mitarbeitende weiterentwickeln können: „Die Älteren kamen aus einer Zeit, in der ihre Erfahrungen ihnen Macht gaben [...]. Die Jüngeren hinterfragen, ob das Wissen der Älteren nicht vielleicht 20 Jahre lang falsch war.“ Daraus resultierten häufig Unsicherheiten auf beiden Seiten. „Es gibt eine Überheblichkeit auf beiden Seiten“, so Maas weiter. „Wenn mich Leute fragen, ob es Konflikte gibt, sage ich: ‚Es ist eher ein aneinander Vorbeireden, ein unterschiedliches Wahrnehmen.‘“<sup>68</sup>

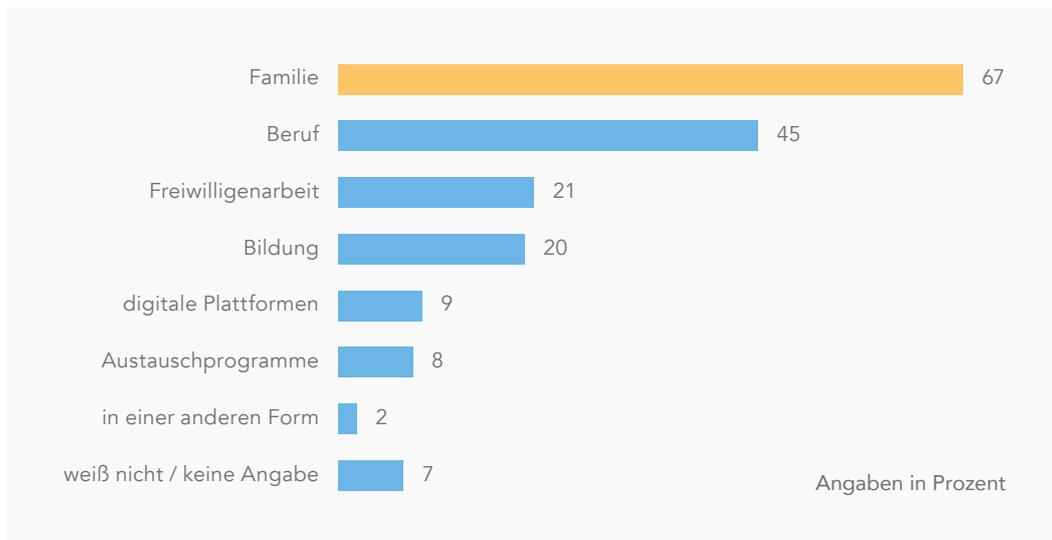
Die Ergebnisse der DIA-Befragung zeigen, dass durchaus konkrete Wünsche nach Veränderung bestehen. Auf die Frage nach geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit nennen 65 % der 60- bis 69-Jährigen und 43 % der unter 30-Jährigen den allgemeinen Wunsch nach mehr Wertschätzung älterer Beschäftigter. Es befürworteten aber viele Befragte generationenübergreifend zum Beispiel eine gezielte Einbindung Älterer in Projekte sowie regelmäßige Mentoring-Formate oder strukturierte Austauschformate.

Abbildung 19: Welche Maßnahmen könnten die Effektivität älterer Arbeitnehmer in der Ausbildung und im Mentoring Ihrer Meinung nach verbessern?<sup>69</sup>



Gleichzeitig zeigen die Daten auch erfreuliche Konsenssignale: Fast die Hälfte der Befragten (45 %) hat bereits positive generationenübergreifende Erfahrungen im beruflichen Kontext gemacht.

Abbildung 20: Wo haben Sie schon einmal gelungene Zusammenarbeit zwischen den Generationen erlebt?<sup>70</sup>



Die Arbeitswelt ist damit nicht nur ein Ort potenzieller Konflikte – sie bietet auch reale Möglichkeiten für Verständigung, Lernen und Zusammenarbeit über Altersgrenzen hinweg. Im Kontext des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels wird an dieser Stelle einmal mehr deutlich: Unternehmen, die das Potenzial intergenerationaler Kooperation nicht aktiv fördern, riskieren einen doppelten Verlust – von Erfahrungswissen auf der einen und Innovationskraft auf der anderen Seite.

Es braucht neue Strukturen, Formate und ein Umdenken in der Unternehmenskultur – nicht aus Altruismus, sondern aus betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit.

### 3.7 SUBJEKTIV EMPFUNDENE GENERATIONENKONFLIKTE

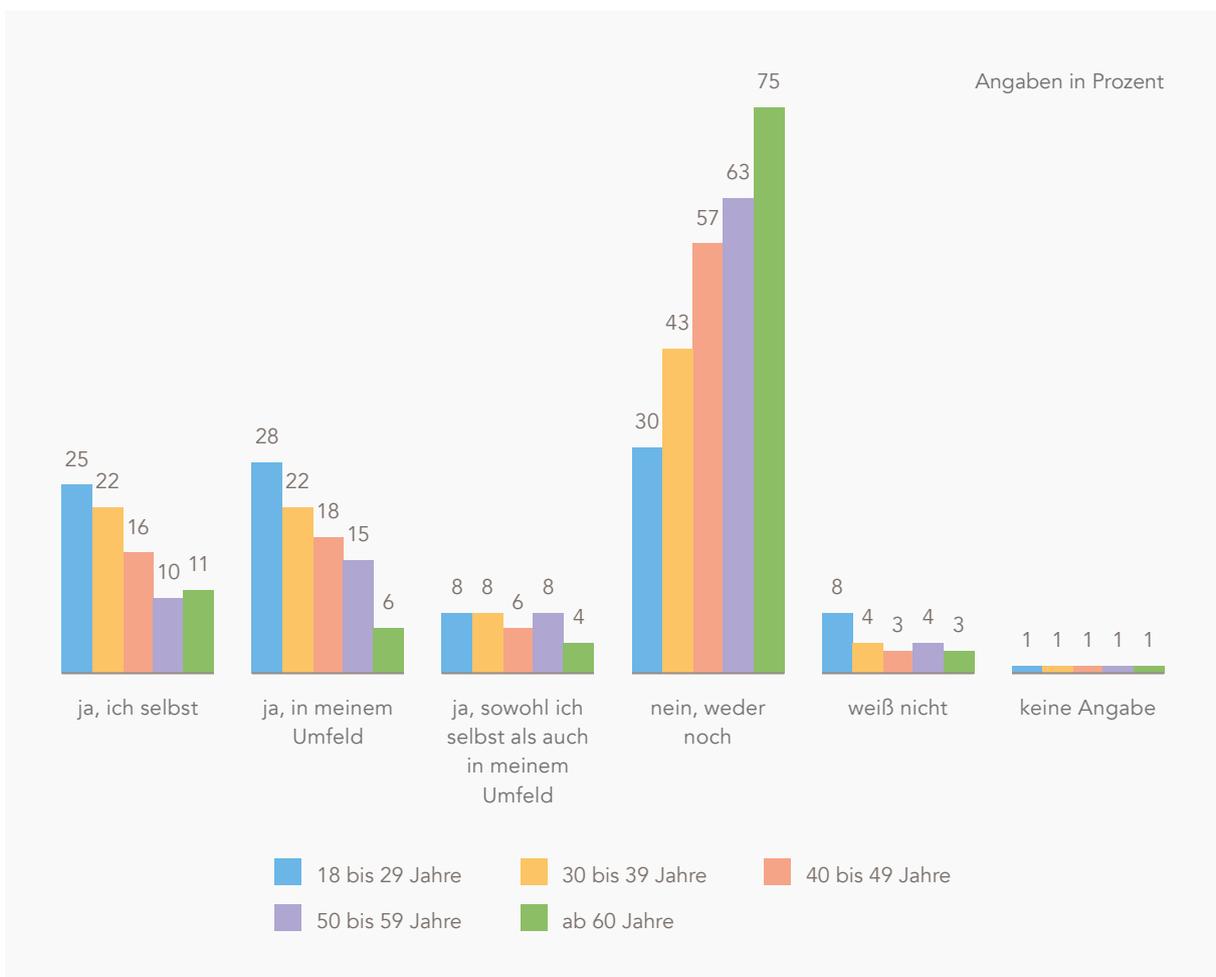
Nicht alle Konflikte zwischen den Generationen sind objektiv messbar – viele existieren in Form subjektiver Wahrnehmungen, individueller Erfahrungen oder medial vermittelter Zuschreibungen. Die INSA-Erhebung „50plus“ liefert hierzu ein differenziertes Bild: Auf die Frage, ob man selbst oder im eigenen Umfeld Altersdiskriminierung erlebt habe, antworten insbesondere jüngere Befragte mit „Ja“.

70 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich)

So berichten 25 % der 18- bis 29-Jährigen von eigenen Erfahrungen, weitere 28 % nennen entsprechende Vorfälle im persönlichen Umfeld.<sup>71</sup> Auch in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen liegen die Werte bei 22 % (eigene Erfahrung) bzw. 22 % (Erfahrungen im Umfeld) hoch. Mit zunehmendem Alter sinken diese Anteile deutlich: Unter den 50- bis 59-Jährigen berichten nur noch 10 % von eigenen Erlebnissen, bei den über 60-Jährigen sind es 11 %.

Diese Ergebnisse relativieren sich jedoch im Gesamtbild: 75 % der über 60-Jährigen geben an, weder direkt noch indirekt Diskriminierung erlebt zu haben. Diese Altersgruppe erscheint damit am wenigsten betroffen – oder nimmt sich selbst zumindest weniger stark als diskriminiert wahr.<sup>72</sup>

Abbildung 21: Haben Sie sich selbst gegenüber oder in Ihrem Umfeld schon einmal Altersdiskriminierung erlebt?

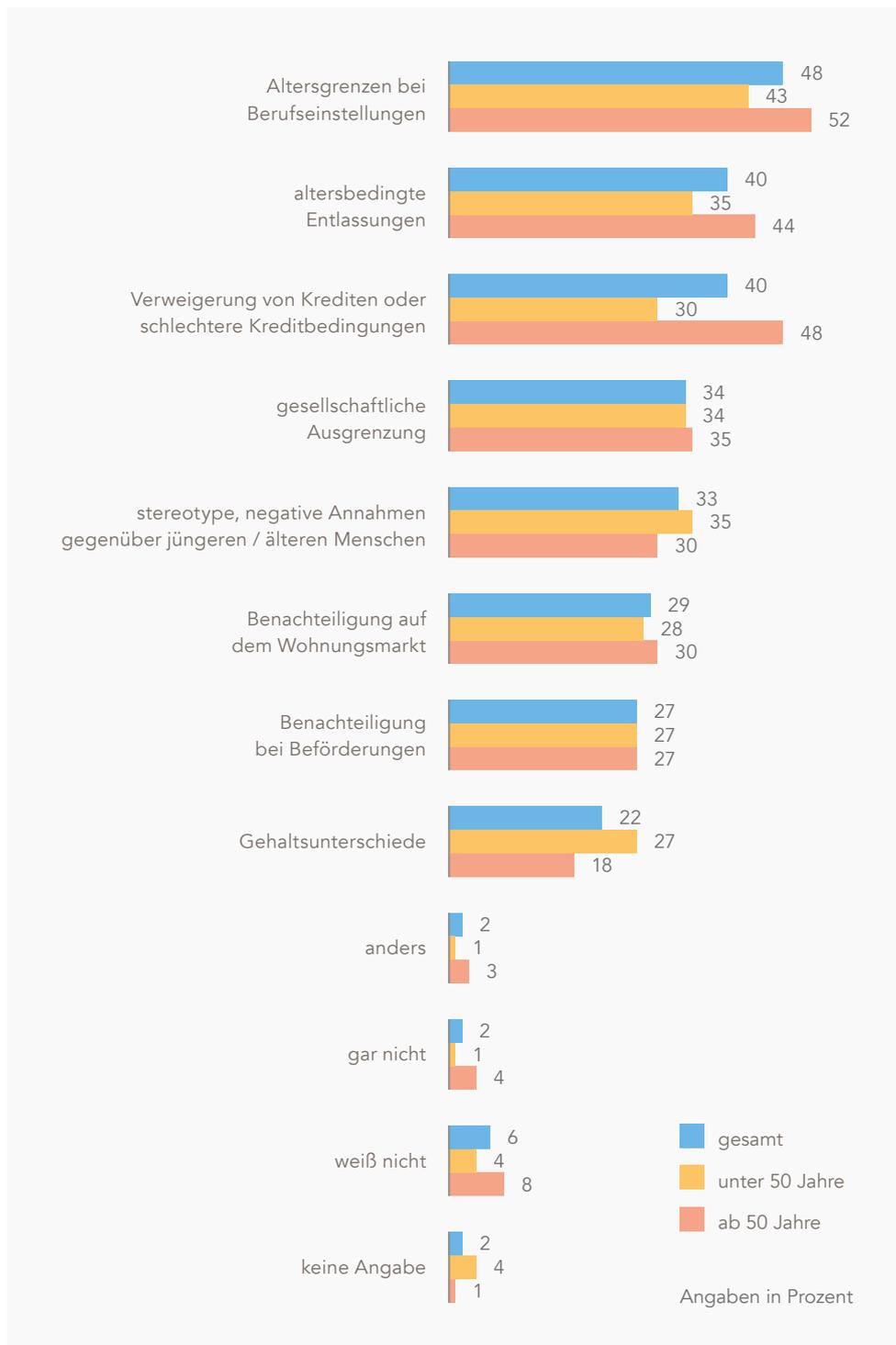


71 Anmerkung: Es ist an dieser Stelle auffällig, dass ausgerechnet die jüngeren Befragten besonders häufig von Altersdiskriminierung berichten. Das wirft eine interpretative Frage auf – nämlich, wen sie damit eigentlich meinen. Gut möglich, dass viele jüngere Befragte nicht in erster Linie an Diskriminierung älterer Menschen dachten, sondern an Diskriminierung ihres eigenen jungen Alters. Wie schon beschrieben, erleben gerade Jüngere etwa im Berufskontext, dass ihnen mangelnde Erfahrung oder Ernsthaftigkeit unterstellt wird, oder dass sie als „zu jung“ für bestimmte Rollen und Entscheidungen gelten. Auch solche Erfahrungen fallen unter Altersdiskriminierung – nur aus einer anderen Perspektive.

72 n=3.000, nach Altersgruppen

Wie äußert sich Altersdiskriminierung konkret in den Augen der Bevölkerung? Genannt werden vor allem Altersgrenzen bei Berufseinstellungen (48 %) sowie altersbedingte Entlassungen (40 %), aber auch gesellschaftliche Ausgrenzung, stereotype Zuschreibungen oder zum Beispiel schlechtere Kreditkonditionen. Dabei unterscheiden sich die Wahrnehmungen deutlich nach Altersgruppe: Die über 50-Jährigen sehen insbesondere die berufliche Dimension kritisch – etwa bei Entlassungen (44 %) oder bei der Kreditvergabe (48 %). Jüngere (unter 50) betonen stärker gesellschaftliche Ausgrenzung (34 %) und stereotype negative Annahmen (33 %) – ein Hinweis darauf, dass auch sie sich durch öffentliche Bilder und Rollenklischees benachteiligt fühlen.

Abbildung 22: Wie äußert sich Ihrer Meinung nach Altersdiskriminierung?<sup>73</sup>



Auffällig ist: Auch wenn konkrete Erfahrungen mit Generationenkonflikten begrenzt sind, ist die Wahrnehmung gesellschaftlicher Spannungen hoch – insbesondere dort, wo Werte, Lebensstile oder politische Prioritäten aufeinandertreffen. Diese Konstellation birgt das Risiko einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung: Wenn Generationen systematisch als kulturell unvereinbar dargestellt werden, verstärken sich Polarisierung und Missverständnisse – selbst dort, wo im Alltag objektiv Konsenspotenziale bestehen.

Dr. Rüdiger Maas beschreibt diese Dynamik als zirkulären Prozess. Gäbe es einen echten Konflikt, könnte man ihn bearbeiten. „Aber hier prallen keine echten Konflikte aufeinander, sondern es gibt Missverständnisse.“<sup>74</sup>

In Summe steht damit eine zentrale These im Raum: Die zugespitzte Darstellung des Generationenverhältnisses ist weniger gelebte Realität als vielmehr eine gesellschaftliche Erzählung. Eine Erzählung, die kritisch hinterfragt werden sollte.

## 4 VERSTÄNDIGUNG UND KONSENSPOTENZIALE

### 4.1 VERSTÄNDIGUNG IST MÖGLICH – TROTZ DIFFERENZ

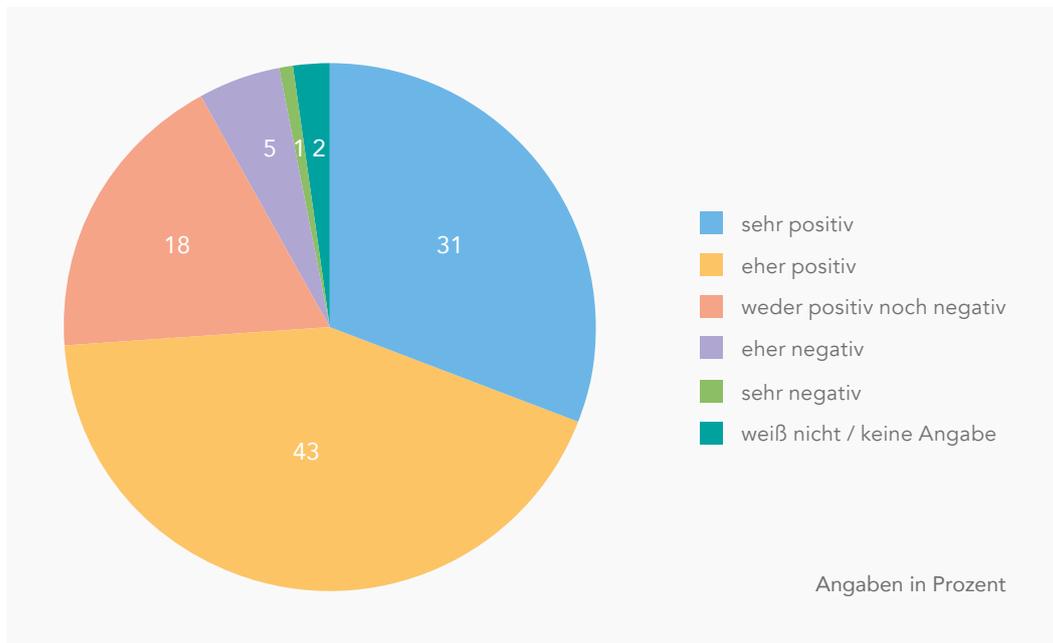
Während das vorangegangene Kapitel die Bruchlinien zwischen den Generationen beleuchtet – von divergierenden Werten über symbolische Distanz bis hin zu strukturellen Entkopplungen – richtet dieser Teil den Blick auf das Potenzial zur Verständigung. Jenseits öffentlicher Polarisierungstendenzen zeigen sich im Alltag viele Formen gelingender Interaktion: im Familienleben, in konkreten Unterstützungsbeziehungen und in gemeinsamer Verantwortungsübernahme.

Dieses Spannungsfeld – zwischen dem, was gesellschaftlich erzählt wird, und dem, was individuell gelebt wird – bildet den Ausgangspunkt der nachfolgenden Analyse.

Verständigung ist möglich – trotz Differenzen. Konsens zeigt sich häufig im Verborgenen – nicht in Meinungsumfragen oder Diskursen, sondern im Tun, im familiären Miteinander, in der Bereitschaft zur Hilfe, zur Weitergabe von Wissen und zur Teilhabe.

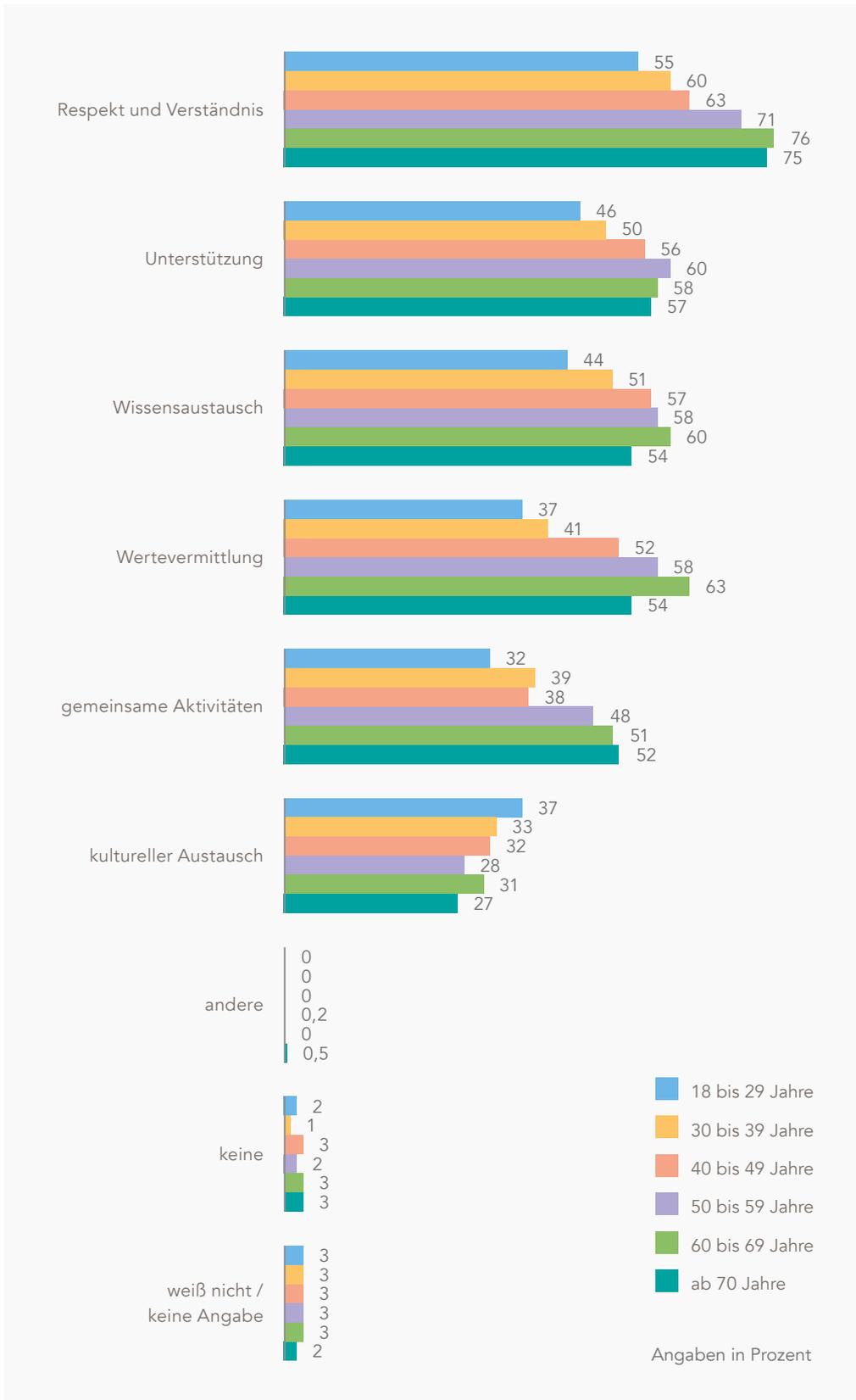
Die empirischen Ergebnisse der DIA-Umfrage stützen diese These: 74 % der Befragten berichten von positiven Erfahrungen im Generationenaustausch. Diese Zahl verweist nicht auf naiven Harmonieoptimismus, sondern auf die Alltagstauglichkeit wechselseitiger Anerkennung – auch unter dem Vorzeichen unterschiedlicher Erfahrungen, Interessen und Lebenslagen.

Abbildung 23: Wie bewerten Sie alles in allem Ihre Erfahrungen, die Sie in der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Generationen gemacht haben?<sup>75</sup>



Besonders häufig nennen die Befragten Respekt und Verständnis (67 %), Unterstützung (55 %), Wissensweitergabe (54 %) sowie Wertevermittlung (51 %) als prägende Elemente gelungener Generationenbeziehungen. Es handelt sich dabei um leise, aber stabile Verbindungslinien zwischen den Altersgruppen – Qualitäten, die im gesellschaftlichen Diskurs oft weniger sichtbar sind als die Reibungsflächen.

Abbildung 24: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (a)<sup>76</sup>



Verständigung ist dabei kein Gegensatz zur Differenz, sondern kann gerade aus ihr erwachsen. Sie entsteht dort, wo Generationen in Beziehung treten – über gemeinsame Werte, biografische Berührungspunkte, Fürsorge und Verantwortung. Besonders familiäre Kontexte scheinen eine tragende Rolle zu spielen: In der Umfrage wird die Familie mit Abstand am häufigsten als Ort gelungener intergenerationaler Zusammenarbeit genannt (67 %).<sup>77</sup> Auch in internationalen Studien gelten familiäre Bindungen als einer der wirksamsten sozialen Räume für generationenübergreifende Verständigung.<sup>78</sup>

Vor diesem Hintergrund richtet das folgende Kapitel den Blick auf jene emotionalen, kulturellen und strukturellen Bedingungen, unter denen Verständigung real gelebt wird. Dabei wird zugleich berücksichtigt, dass bestimmte Aussagen – etwa zur Beziehung zwischen Großeltern und Enkeln – nur eingeschränkt generalisierbar sind, da die Zahl der im Rahmen dieser Studie befragten Großeltern in der Stichprobe begrenzt ist.<sup>79</sup>

## 4.2 EMOTIONALE NÄHE UND FAMILIÄRE BINDUNG

Familiäre Beziehungen zählen zu den stabilsten Formen intergenerationaler Verbundenheit. Sie sind nicht nur institutionell eingebettet, sondern auch emotional aufgeladen – durch Nähe, Sorgeverantwortung und gemeinsame Geschichte. Gerade in der Beziehung zwischen Großeltern und Enkeln zeigt sich, dass über Altersgrenzen hinweg ein hohes Maß an Wertschätzung und emotionaler Verbundenheit bestehen kann.

So berichten 86 % der befragten Großeltern von einer (sehr) guten Beziehung zu ihren Enkelkindern: 62 % schätzen das Verhältnis als *sehr gut*, 24 % als *eher gut* ein. Auch wenn die Zahl der Großeltern im Gesamtdatensatz begrenzt ist (n = 682), weisen diese Rückmeldungen auf ein besonderes Vertrauensverhältnis innerhalb dieser familiären Konstellation hin. Vielfach handelt es sich dabei um symbolisch aufgeladene Beziehungen, die emotional hoch bewertet werden – auch wenn der tatsächliche Alltagskontakt, wie in Kapitel 3.1 ausgeführt, häufig begrenzt bleibt.

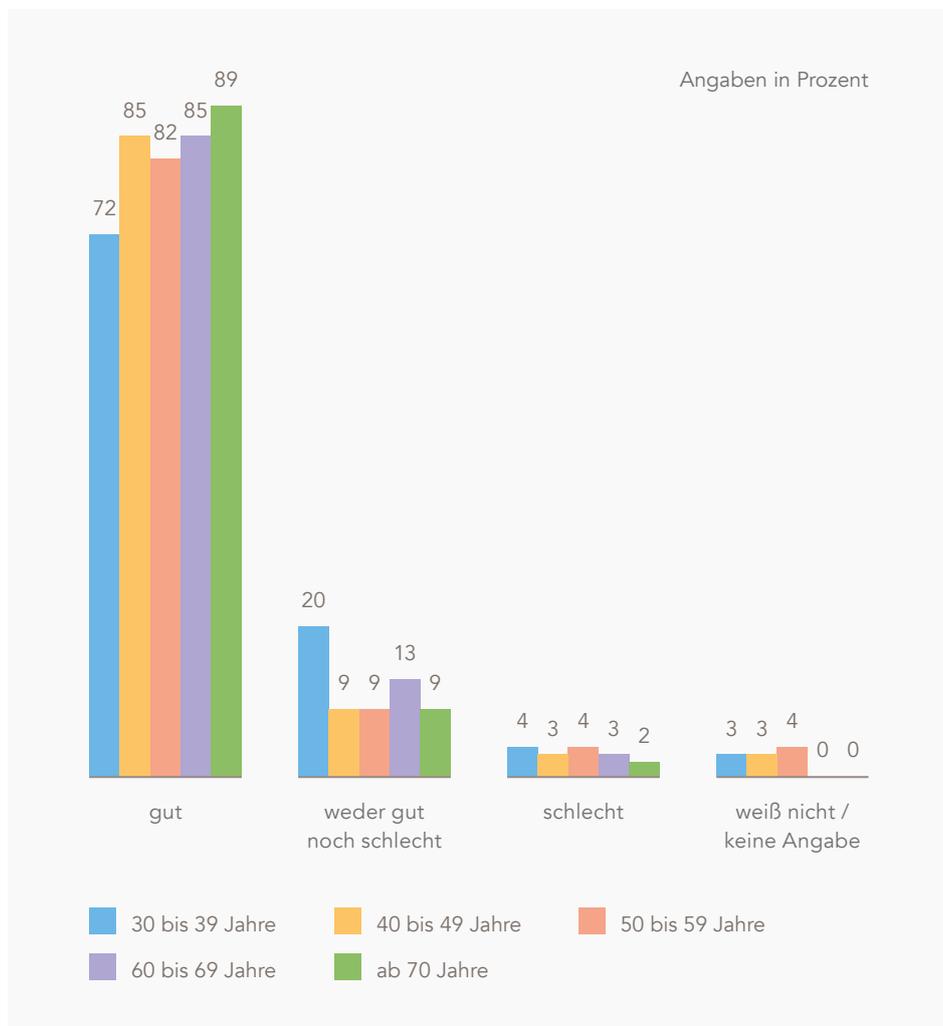
Auffällig ist, dass die positiven Einschätzungen mit dem Alter der Großeltern nochmals zunehmen – bei Befragten ab 70 Jahren etwa auf 89 %. Auch aus Perspektive der jüngeren Generation ist das Bild auffallend positiv: Unter den 18- bis 29-jährigen Befragten bewerten 68 % das Verhältnis zu den Großeltern mütterlicherseits als gut, bei den Großeltern väterlicherseits immerhin noch 53 %. Mit steigendem Alter der Befragten sinkt dieser Anteil vor allem deshalb, weil viele Großeltern bereits verstorben sind – was die Altersgruppenvergleichbarkeit einschränkt.

77 Vgl. Abbildung 20

78 Vgl. (Bengtson, 1991)

79 Vgl. Umfrageergebnisse Generationenstudie Frage „Haben Sie Enkelkinder?“

Abbildung 25: Alles in allem: Wie schätzen Sie Ihre Beziehung zu Ihren Enkelkindern ein?<sup>80</sup>



Die in jungen Jahren erlebte Beziehung zu den Großeltern scheint einen prägenden emotionalen Referenzrahmen zu bilden, der häufig in Begriffen wie Geborgenheit, Geduld oder Lebenserfahrung erinnert wird. Solche positiven Zuschreibungen wirken im gesellschaftlichen Klima der Polarisierung als stiller Gegenpol – sie zeigen, dass generationenübergreifende Wertschätzung auch dann bestehen kann, wenn Begegnung nur punktuell stattfindet.

Die gegenseitige Fürsorge – sei es durch Betreuung der Enkelkinder oder durch emotionale Präsenz – bildet einen wichtigen Grundpfeiler intergenerationaler Verständigung. Die emotionale Qualität familiärer Beziehungen wirkt dabei deeskalierend auf gesellschaftlich transportierte Konfliktnarrative, weil sie nicht auf abstrakten Generationenkategorien, sondern auf realen biografischen Bindungen beruht.

Zugleich zeigt sich hier exemplarisch: Verständigungspotenziale entstehen besonders dort, wo Menschen sich nicht auf Repräsentationen stützen, sondern auf direkte Beziehungen, Fürsorgepraktiken und geteilte Alltagsrealitäten. Gerade innerhalb der Familie wird damit deutlich, dass emotionale Nähe und Verlässlichkeit generationenübergreifend gestiftet werden können – auch und gerade jenseits kulturell zugespitzter Differenzlinien, wie sie in der gesellschaftlichen Debatte häufig dominieren.

### 4.3 GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG UND ALLTAGSERFAHRUNG

Während politische und mediale Diskurse häufig die Brüche zwischen den Generationen betonen, zeigen die Ergebnisse der DIA-Umfrage ein differenzierteres Bild: Gegenseitige Unterstützung, Respekt und gelebte Gemeinschaft werden durchaus als prägende Elemente generationenübergreifender Beziehungen genannt – jedoch vielfach unter Vorbehalt, wenn es um die konkrete Alltagsrealität geht.

Am häufigsten wird dabei die Familie als Ort gelingender intergenerationeller Zusammenarbeit benannt (67 %), mit deutlichem Abstand vor dem Beruf (45 %), der Freiwilligenarbeit (21 %) oder Bildungseinrichtungen (20 %). Diese Einschätzungen spiegeln ein grundsätzliches Vertrauen in familiäre Bindungen wider. Vieles deutet darauf hin, dass sich hier kollektive Idealbilder, retrospektive Aufwertungen und konkrete Erfahrungen vermischen.<sup>81</sup>

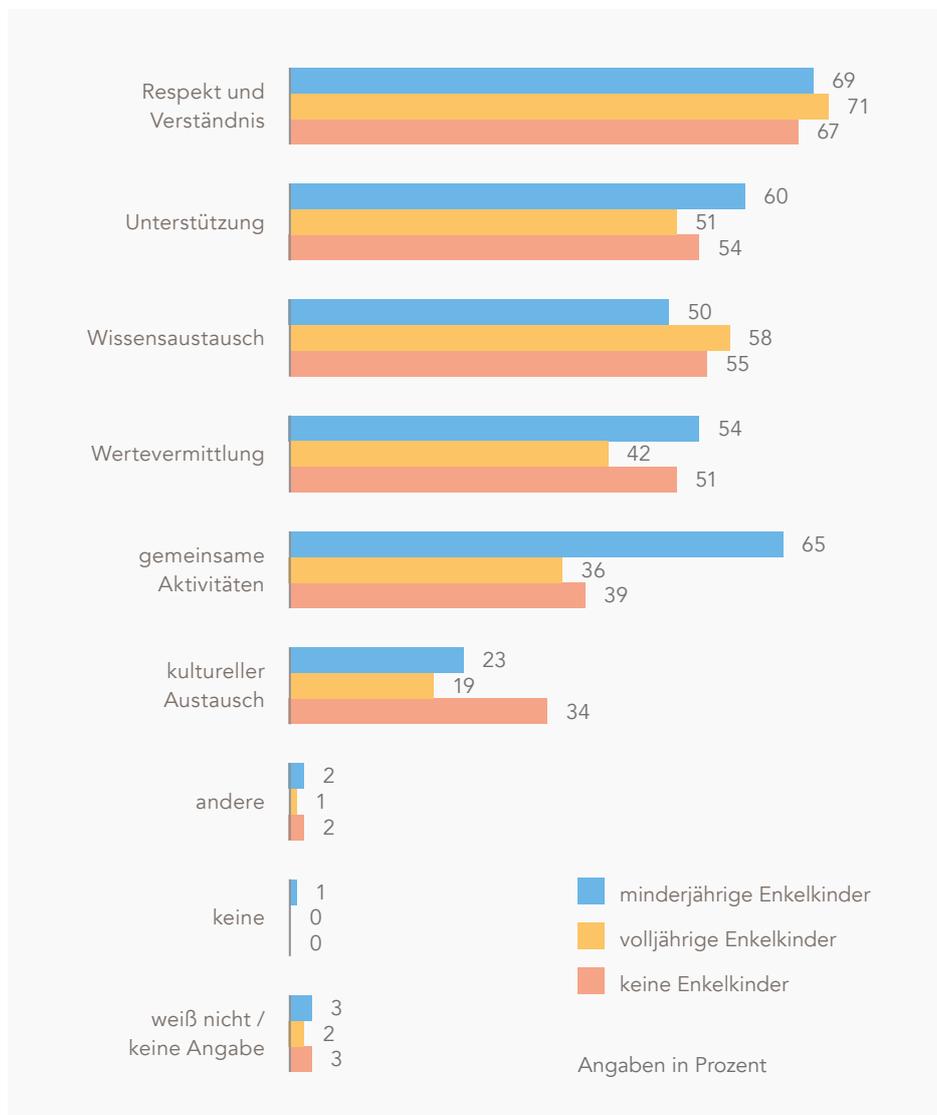
Besonders deutlich wird dies in den Beziehungen zwischen Großeltern und Enkeln: Zwar berichten befragte Großeltern zu 86 % von einem (sehr) guten Verhältnis zu ihren Enkelkindern, auch junge Erwachsene äußern sich überwiegend positiv, doch diese Bewertungen gehen nicht zwangsläufig mit regelmäßigen Kontakten oder konkreter Alltagshilfe einher. Vielmehr wird das Verhältnis häufig emotional aufgewertet und idealisiert, auch wenn es im Alltag eher distanziert bleibt.<sup>82</sup>

Dennoch bestehen Formen gegenseitiger Unterstützung fort – wenn auch punktuell. Dies gilt insbesondere im privaten Bereich: Bei der Kinderbetreuung, in Pflegefragen oder in Form finanzieller Hilfe kommt es weiterhin zu generationenübergreifender Kooperation. In der Teilgruppe der Großeltern mit minderjährigen Enkeln nennen etwa 65 % gemeinsame Aktivitäten und 60 % Unterstützung als zentrale Elemente der Beziehung. Die Ergebnisse zeigen, dass emotionale Nähe auch in reduzierten Kontaktstrukturen tragfähig sein kann.

81 Vgl. Abbildung 20

82 Vgl. Kap. 3.1.1.

Abbildung 26: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (b)<sup>83</sup>



In anderen gesellschaftlichen Feldern – etwa Bildung, Arbeitswelt oder öffentlicher Raum – bleibt der intergenerationale Austausch dagegen marginal. Die Daten der DIA-Umfrage verweisen deutlich auf bestehende Barrieren: 48 % der Befragten nennen unterschiedliche Wertehaltungen, 41 % mangelndes Interesse, 36 % fehlende Zeit als zentrale Hindernisse. Hinzu kommen beschleunigte Lebensrhythmen, Milieuunterschiede und Kommunikationsprobleme, die das alltägliche Zusammenwirken der Generationen zusätzlich erschweren.<sup>84</sup>

83 n=2979 (ohne weiß nicht/keine Angabe; Mehrfachantworten möglich), Gruppe Enkel/Großeltern

84 Vgl. Abbildung 4

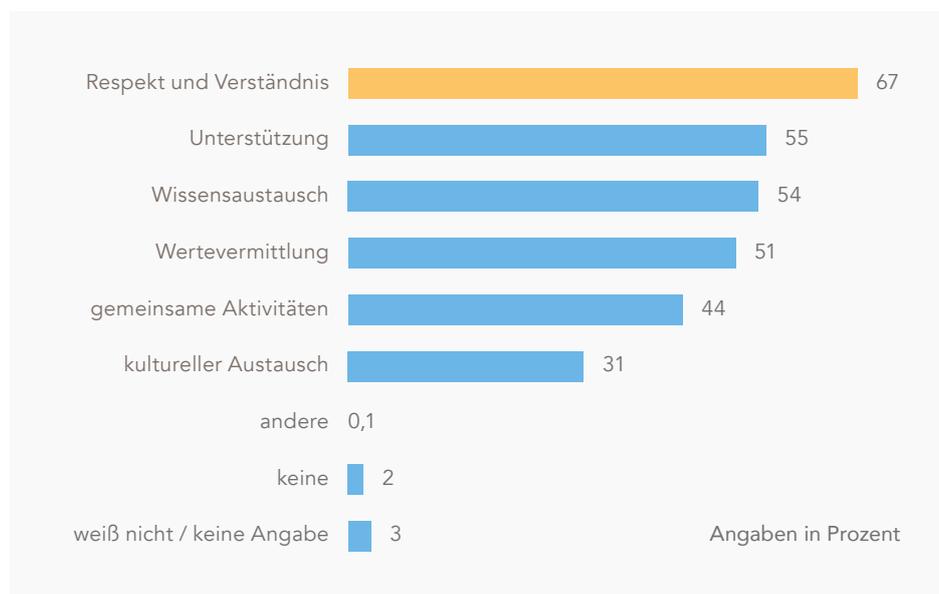
Vor diesem Hintergrund bleibt festzuhalten: Unterstützung und Alltagserfahrung sind keine Selbstverständlichkeiten. Sie sind Ausdruck eines aktiven Bemühens um Verbindung – oft punktuell, mitunter symbolisch, aber keineswegs wirkungslos im Hinblick auf das gesellschaftliche Klima zwischen den Generationen.

#### 4.4 WERTE, WISSEN, KOMPETENZEN

Die Weitergabe von Werten und Wissen gilt seit jeher als zentrale Funktion intergenerationeller Beziehungen. In modernen, zunehmend ausdifferenzierten Gesellschaften ist dieser Prozess jedoch weder selbstverständlich noch reibungslos. Die Daten der DIA-Umfrage zeigen: Die Vermittlung von Lebenswissen, Orientierung und Haltung wird nach wie vor als zentrale Ressourcen der Generationenbeziehung verstanden – zugleich aber durch strukturelle und kulturelle Brüche herausgefordert.

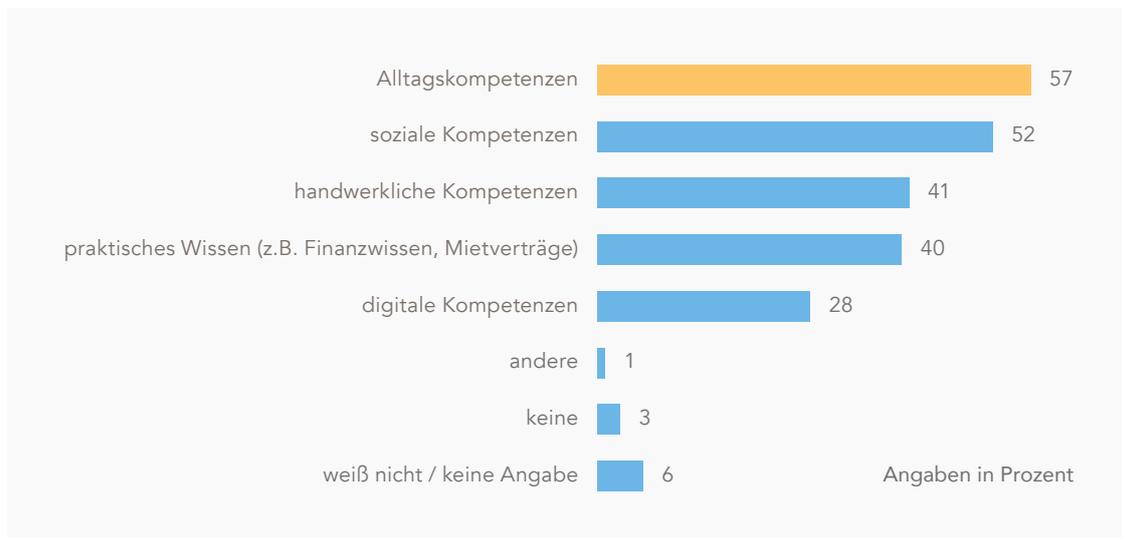
51 % der Befragten benennen explizit die Wertevermittlung als positiven Aspekt der Beziehung zwischen den Generationen, 54 % heben den Wissensaustausch hervor. Diese Einschätzungen verweisen auf ein vorhandenes Potenzial, das generationsübergreifende Kommunikation über persönliche und gesellschaftliche Orientierungen hinweg ermöglicht. Besonders häufig erfolgt dieser Austausch im Alltagskontext: Alltagskompetenzen (57 %), soziale Kompetenzen (52 %), handwerkliche Fertigkeiten (41 %) und praktisches Wissen etwa zu Finanzen oder Mietverträgen (40 %) stehen dabei im Vordergrund. Digitale Kompetenzen werden seltener genannt (28 %) – was unter anderem die bestehende digitale Kluft zwischen den Generationen reflektiert.

Abbildung 27: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (c)<sup>85</sup>



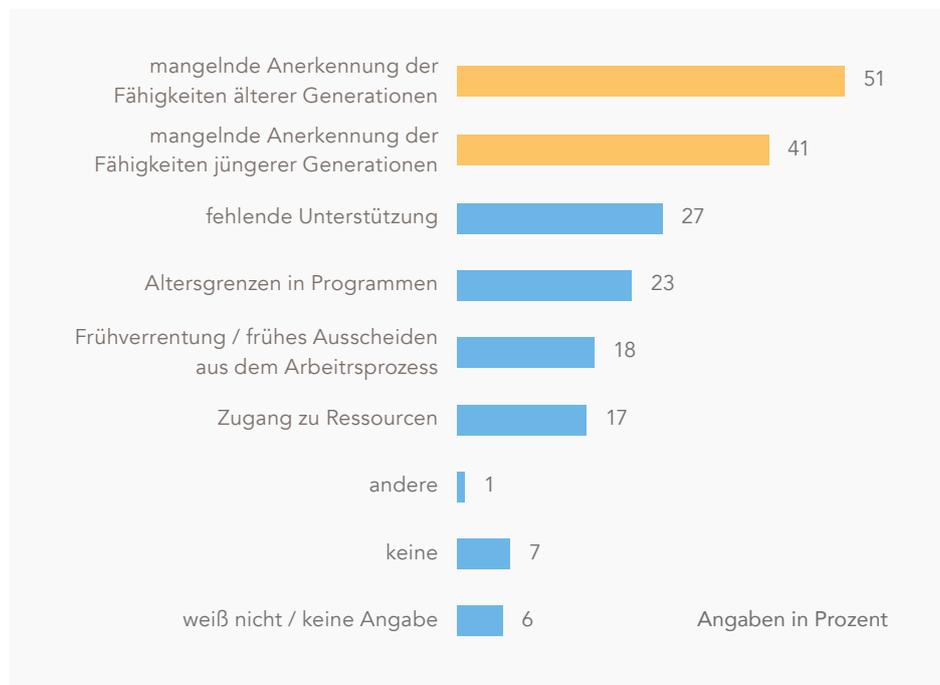
85 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich)

Abbildung 28: Bitte denken Sie an intergenerationalen Austausch, den Sie selbst schon (mit-)erlebt haben: Welche Kompetenzen wurden hierbei ausgetauscht? (b)<sup>28</sup>



Allerdings verlaufen diese Prozesse nicht reibungslos. 51 % der Befragten sehen die mangelnde Anerkennung der Fähigkeiten älterer Generationen als zentrales Hindernis, 41 % benennen fehlende Wertschätzung gegenüber jüngeren Generationen. Verständigung über Wissen und Werte ist demnach keine Einbahnstraße – sie erfordert die gegenseitige Anerkennung als kompetente, ernstzunehmende Subjekte.

Abbildung 29: Welche Hindernisse sehen Sie für den Wissenstransfer zwischen den Generationen? (b)<sup>87</sup>



Wechselseitige Anerkennung scheint besonders dort zu gelingen, wo Menschen unterschiedlichen Alters in direkten Austausch treten – etwa im Rahmen von Mentoring, gemeinschaftlichem Engagement oder innerfamiliären Lernprozessen. Doch bleibt festzuhalten: Solche Räume sind bislang kaum systematisch verankert. Intergenerationale Bildung – verstanden als bewusste, dialogorientierte Vermittlung von Kompetenzen zwischen den Altersgruppen – findet weder institutionell noch im öffentlichen Diskurs ausreichend Beachtung

Gerade hierin liegt jedoch ein bislang unterschätztes Konsenspotenzial: Die Weitergabe von Werten und Wissen kann nicht nur zum sozialen Zusammenhalt beitragen, sondern auch zur individuellen Entwicklung aller Beteiligten. In Zeiten tiefgreifender Umbrüche – sei es technologisch, ökologisch oder demografisch – kann der generationenübergreifende Dialog als Brücke dienen: zwischen Erinnerung und Zukunft, zwischen Stabilität und Veränderung.<sup>88</sup>

87 n=3.000 (Mehrfachantworten möglich)

88 Vgl. Kap. 7

## 4.5 FINANZIELLE VERANTWORTUNG UND VERMÖGENSWEITERGABE

Auch wenn die DIA-Umfrage keine quantitativen Daten zur Vermögensweitergabe enthält, wird im qualitativen Material deutlich: Finanzielle Unterstützung zwischen den Generationen bleibt ein zentrales – wenn auch vielschichtiges – Element familiärer Verantwortung. Sie ist Ausdruck ökonomischer Realität, symbolischer Zugehörigkeit und kultureller Erwartungen, die sowohl implizit als auch offen verhandelt werden.

In diversen Analysen benennen viele Befragte das Bedürfnis, die nächste Generation zu unterstützen – etwa durch frühzeitige Schenkungen beim Erwerb von Wohneigentum, Hilfe beim Studienstart oder bei der Familiengründung. Gleichzeitig äußern sich ältere Befragte besorgt über steigende Pflegekosten und die Angst, Angehörigen im Alter finanziell „zur Last zu fallen“. Diese Stimmen machen deutlich: Finanzielle Transfers sind nicht nur materielle Gesten, sondern tief in Wertvorstellungen von Selbstständigkeit, Fürsorge und Fairness eingebettet.<sup>89,90</sup>

Bestätigt wird dieser Bedeutungswandel durch eine aktuelle DIA-Analyse: 60 % der potenziellen Erben geben hier an, eine Erbschaft vor allem für Vermögensaufbau und Altersvorsorge nutzen zu wollen – ein deutlicher Anstieg gegenüber 2018 (52 %). Zudem gaben 48 % der bereits Erben an, das Erbe hauptsächlich langfristig sinnvoll einzusetzen, zum Beispiel fürs Sparen oder die Altersvorsorge. Dieser Befund verweist auf einen gesellschaftlichen Bedeutungswandel privater Vermögen: weg vom exklusiven Besitz hin zur familiär legitimierten Rücklage – ein Sicherheitsnetz, das den sozialen Generationenvertrag ergänzt, möglicherweise sogar kompensiert.<sup>91</sup>

In der familialen Praxis zeigt sich dabei ein Spannungsfeld: Einerseits existiert der Wunsch, Angehörigen durch finanzielle Zuwendung Freiheit und Stabilität zu ermöglichen; andererseits herrscht Unsicherheit darüber, ob solche Transfers erwartet, geschätzt oder als Bevormundung empfunden werden. Besonders deutlich wird dies bei der Frage, wann und wie Vermögen übergeben werden soll – als frühzeitige Schenkung, testamentarisch abgesichert oder über generationsübergreifende Pflegeverträge.

Zudem zeichnen sich kulturelle Verschiebungen in der Bewertung von Erbschaften ab: Während früher oft ein implizites Pflichtgefühl zur Weitergabe bestand, wird Vermögensübertragung heute vermehrt als Option im Rahmen individueller Lebensentscheidungen verstanden. Der Rückzug des Staates aus zentralen Bereichen wie Wohnen, Pflege und Bildung verstärkt dabei den Druck auf familiäre Netzwerke und erhöht die Bedeutung innerfamiliärer finanzieller Transfers.

89 Vgl. (Baresel, 2021)

90 Vgl. (Baierbrunn, 2024)

91 Vgl. (Morgenstern, 2025)

Doch bleibt auch die Frage nach sozialer Gerechtigkeit dringlich. In der öffentlichen Debatte wird diskutiert, ob hohe Erbschaften bestehende Ungleichheiten zementieren – oder ob sie im Sinne einer „privaten Generationenverantwortung“ gezielt zur Chancengleichheit beitragen können. Gerade vor dem Hintergrund wachsender Vermögensungleichheit stellt sich die Frage, inwiefern familiäre Ressourcen soziale Mobilität fördern – oder aber bestehende Unterschiede verstetigen.<sup>92</sup>

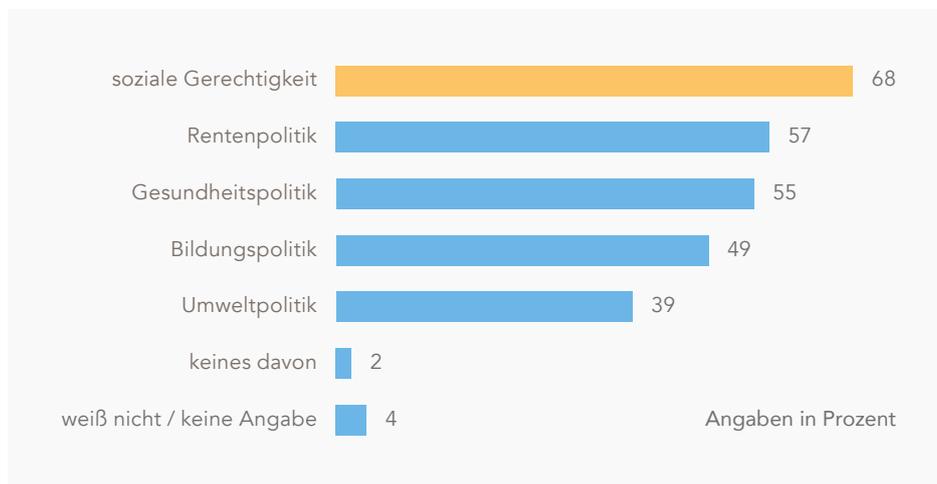
Diese Debatte verweist auf eine grundlegende Ambivalenz: Wer über wenige Mittel verfügt, kann oft nicht mehr weitergeben als Haltung, Bildung und symbolisches Kapital. Doch gerade darin zeigt sich, dass Vermögensweitergabe nicht nur in materiellen Kategorien gedacht werden darf. Sie ist Ausdruck kultureller und emotionaler Verantwortung – und kann, in gelungener Form, generationale Verständigung fördern: nicht nur durch finanzielle Sicherheit, sondern durch ein geteiltes Verständnis von Vertrauen, Fürsorge und Gerechtigkeit.

#### 4.6 RESSOURCENVERTEILUNG UND ETHISCHE FRAGEN

Verteilungskonflikte gehören zu den zentralen Herausforderungen intergenerationaler Verständigung. In einer alternden Gesellschaft mit begrenzten öffentlichen Ressourcen und steigenden sozialen Ansprüchen wird zunehmend darüber diskutiert, wer was in welchem Alter erhalten soll – sei es in der Gesundheitsversorgung, bei Rentenfragen oder im Klimaschutz. Diese Themen sind nicht nur sachlich, sondern zutiefst ethisch aufgeladen. Sie können Polarisierung befördern, aber auch als Prüfstein generationenübergreifender Verständigungsbereitschaft dienen.

Die Ergebnisse der DIA-Umfrage zeigen, dass Gerechtigkeit ein Schlüsselthema für viele Befragte ist. 68 % nennen soziale Gerechtigkeit, 57 % die Rente und 55 % die Gesundheitsversorgung als politisch besonders relevante Anliegen. Diese Zahlen sprechen für ein breites gesellschaftliches Problembewusstsein – und dafür, dass Verteilungsfragen nicht nur Experten oder Interessengruppen überlassen werden, sondern die gesamte Bevölkerung unmittelbar betreffen.

Abbildung 30: Welche der folgenden Themen sind Ihnen in der politischen Diskussion zwischen den Generationen besonders wichtig? (b)<sup>93</sup>



Insbesondere die Gesundheitsversorgung ist ein Bereich, in dem sich altersspezifische Verteilungsfragen zuspitzen. Öffentliche Diskussionen – etwa über priorisierte Behandlungen im hohen Alter oder den Zugang zu aufwändigen medizinischen Leistungen – berühren grundlegende ethische Fragen: Nach welchen Kriterien sollen knappe medizinische Ressourcen vergeben werden – nach Alter, Prognose, Lebensqualität oder individueller Bedürftigkeit? Solche Debatten sind nicht nur medizinisch, sondern auch moralisch und politisch relevant – und fordern generationenübergreifenden Dialog statt pauschaler Antworten.<sup>93</sup>

Ähnlich kontrovers ist der Umgang mit ökologischen Ressourcen. Die Debatten rund um den Klimawandel zeigen exemplarisch, wie stark sich intergenerationale Verantwortung mit aktuellen politischen Entscheidungen verknüpft. Jüngere Generationen fordern dabei häufig mehr Ambition und Weitsicht, während ältere sich mitunter gegen radikale Einschnitte zur Wehr setzen – auch aus Sorge um Lebensstandard, Mobilität oder Besitzstände. Doch auch hier zeigen die Daten der DIA-Umfrage: Es bestehen durchaus gemeinsame Grundlagen. Viele Befragte äußern Zustimmung zu umweltpolitischen Reformen – sofern diese als fair, sozial ausgewogen und nachvollziehbar vermittelt werden.

Verteilungsfragen sind somit mehrdimensional: Sie betreffen ökonomische Ressourcen ebenso wie Zeit, Aufmerksamkeit, Fürsorge und politische Teilhabe. Ihre Lösung erfordert nicht nur technische Machbarkeit, sondern vor allem die Fähigkeit, gesellschaftliche Prioritäten gemeinsam auszuhandeln.

Die gute Nachricht: Die Bereitschaft dazu scheint vorhanden – sofern Dialoge nicht von Schuldzuschreibungen, sondern von gegenseitiger Empathie und Anerkennung geprägt sind.

Gerade in ethisch sensiblen Fragen wird das Potenzial des Generationendialogs sichtbar – nicht als Harmonieversprechen, sondern als Möglichkeit, in einem Spannungsfeld aus Interessen, Werten und Zukunftsperspektiven tragfähige, solidarische Entscheidungen zu treffen.

## 4.7 STRUKTURELLE UND KULTURELLE VORAUSSETZUNGEN

Verständigung zwischen den Generationen setzt natürlich mehr voraus als gute Absichten: Sie braucht Räume, Gelegenheiten und kulturelle Ermutigung. Die DIA-Umfrage zeigt, dass fehlende strukturelle Anknüpfungspunkte ein zentrales Hindernis für intergenerationellen Austausch darstellen. So geben 24 % der Befragten an, dass es zu wenige Gelegenheiten für generationenübergreifenden Dialog gibt. Weitere 13 % bemängeln das Fehlen entsprechender Programme oder Institutionen. Diese Zahlen verweisen auf ein strukturelles Defizit: Zwar besteht prinzipiell Bereitschaft zum Austausch – doch im Alltag fehlen häufig Formate, die Begegnung ermöglichen und Kontinuität sichern.<sup>94</sup>

Hinzu treten kulturelle Barrieren, die oft subtiler wirken, aber ebenso wirksam sind. Besonders deutlich wird dies bei gesellschaftlich vermittelten Altersbildern: Während Jugend häufig mit Potenzial, Innovation und Gestaltungskraft assoziiert wird, gelten ältere Menschen medial noch immer oft als defizitär, passiv oder belastend. In den qualitativen Rückmeldungen der Studie äußert sich deutliche Kritik an diesen Darstellungen – sie werden als verzerrt, entwertend oder entmündigend wahrgenommen.<sup>95</sup> Solche kulturellen Narrative prägen nicht nur Selbstbilder, sondern beeinflussen auch gegenseitige Wahrnehmung und Dialogbereitschaft.

Der intergenerationale Austausch bleibt daher häufig auf den familiären Bereich beschränkt. Diese Studie verweist jedoch auch auf positive Gegenbeispiele und Potenziale: Besonders Mentoring-Modelle, Patenschaftsprojekte, dialogorientierte Bildungsformate oder kooperative Freiwilligenarbeit gelten vielen als geeignete Formen, um Begegnung strukturell zu verankern.<sup>96</sup> Solche Formate schaffen nicht nur gemeinsame Erfahrungsräume, sondern tragen auch dazu bei, Stereotype zu hinterfragen und Vertrauen aufzubauen.

Zugleich lässt sich beobachten: Dort, wo Austausch gelingt, geschieht dies nicht allein aus generationaler Nähe, sondern durch konkrete Anlässe und gemeinsame Zielstellungen. Ob im freiwilligen Engagement, bei nachbarschaftlichen Hilfsdiensten oder im Rahmen von Bildungsprojekten – Verständigung entsteht durch geteiltes Tun, nicht durch abstrakte Appelle.

<sup>94</sup> Vgl. Abbildung 4

<sup>95</sup> Vgl. Kap. 3.7.

<sup>96</sup> Vgl. Kap. 5

## 4.8 VERSTÄNDIGUNG ERMÖGLICHEN

Diese Studie zeigt: Trotz bestehender Differenzen und struktureller Herausforderungen bestehen substanzielle Chancen für Verständigung zwischen den Generationen. Diese erschöpfen sich nicht in rhetorischen Appellen, sondern gründen in konkreten Erfahrungen – sei es im familiären Miteinander, im gemeinsamen Handeln oder in geteilten Wertvorstellungen.

Konsens wird dort möglich, wo emotionale Bindung, strukturelle Gelegenheiten und kulturelle Wertschätzung zusammentreffen. Die Daten verdeutlichen, dass Verständigung nicht aus einem einzelnen Impuls heraus entsteht, sondern auf der Verbindung dreier zentraler Ressourcen beruht:

1. **Anerkennung** – Die wechselseitige Wertschätzung von Lebensleistung, Perspektive und Kompetenz bildet die Grundlage für Vertrauen und Offenheit.
2. **Austausch** – Verständigung entsteht nicht abstrakt, sondern in konkreten Begegnungen: durch Wissensweitergabe, gemeinsame Projekte oder generationenübergreifende Unterstützung.
3. **Gemeinsame Verantwortung** – Fragen der Gerechtigkeit, des Zusammenhalts und der Ressourcenverteilung können nur gelöst werden, wenn sie als kollektive Aufgabe aller Generationen verstanden werden.

Verständigung ist somit kein Zufallsprodukt, sondern das Resultat gelingender Beziehungen, passender Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Lernprozesse. In vielen Bereichen – von der Pflege über das Ehrenamt bis hin zur politischen Gestaltung – zeigt sich: Verständigung ist keine Selbstverständlichkeit, aber eine reale Option, wenn strukturelle Ermöglichung, kulturelle Offenheit und gegenseitiger Respekt zusammenwirken.

## 5 PRAXISBEISPIELE UND MODELLE

### 5.1 MEHRGENERATIONENHÄUSER: VOM GELEBTEN ALLTAG ZUR SOZIALEN INNOVATION

Über Jahrhunderte hinweg lebten Menschen in mitwohnenden Generationenverbänden. Großeltern, Eltern und Kinder teilten nicht nur einen Haushalt, sondern auch Sorgearbeit, Erfahrungswissen und Alltagsbewältigung.<sup>97</sup> In vielen Regionen – etwa im ländlichen Raum Deutschlands bis ins 20. Jahrhundert, aber auch heute noch in Ländern wie Polen oder der Türkei – war bzw. ist die intergenerationale Großfamilie gelebte Realität: Großeltern übernehmen Betreuungsaufgaben, leben mit im Haus oder im selben Quartier und gelten als selbstverständlicher Teil des familiären Netzwerks.<sup>98</sup> Mit zunehmender Urbanisierung, Individualisierung und im Zuge des demografischen Wandels läuft dieses Modell jedoch gerade in vielen westlichen Gesellschaften aus. Kleinere Haushalte, berufliche Mobilität, höhere Lebenserwartung und veränderte Rollenbilder führten dazu, dass ein generationsübergreifendes Zusammenleben zur Ausnahme wurde.

Vor diesem Hintergrund ist die Idee des Mehrgenerationenhauses streng genommen nichts Innovatives, sondern vielmehr eine Antwort auf den Verlust einst selbstverständlicher Familienstrukturen. Sie sollen genau jene Nähe, Unterstützung und Solidarität ermöglichen, die früher im familiären Verbund selbstverständlich waren. Damit sind Mehrgenerationenhäuser quasi eine strukturpolitische Reparaturmaßnahme im Dienste gesellschaftlicher Kohäsion. Deutschlandweit gibt es aktuell etwa 530 vom bundesdeutschen Fördersystem geförderte an der Zahl.<sup>99,100</sup>

Die folgenden Beispiele zeigen exemplarisch, wie intergenerationale Zusammenarbeit in dieser Form gelingen kann – bei ganz unterschiedlichen Ansätzen.

#### Das Anna-Haag-Haus (Stuttgart)

Das Anna-Haag-Mehrgenerationenhaus in Stuttgart-Bad Cannstatt ist das älteste und in seiner Integrationstiefe bedeutendste Beispiel in Deutschland. Es wurde bereits 1951 als „Haus der helfenden Hände“ von der Namensgeberin gegründet. Pflegeeinrichtungen, zwei Kindertagesstätten, eine Hauswirtschaftsschule, eine Pflegeausbildung sowie ein ambulanter Dienst sind hier unter einem Dach organisiert. Damit begegnen sich die unterschiedlichen Generationen nicht punktuell, sondern alltäglich: beim Mittagessen, im Garten, bei Schulfesten, in Lesepatenschaften oder zu Hausaufgabenhilfen. Eingebettet sind darüber hinaus besondere Projekte. Das Erzählcafé „Zeitfenster“ bietet Jugendlichen die Gelegenheit, Ältere

97 Vgl. (Lüscher, 2003)

98 Vgl. (Trommsdorff, 2011)

99 ([www.mehrgenerationenhaeuser.de](http://www.mehrgenerationenhaeuser.de), 2025)

100 (Wikipedia, kein Datum)

zu biografischen Themen zu befragen. Beim wöchentlichen Treff „Kochen verbindet“ werden von jungen Menschen Gerichte „früherer Zeiten“ nachgekocht. Natürlich gibt es hier auch junge Erwachsene, die ihr Freiwilliges Soziales Jahr ableisten.<sup>101</sup>

### **Das Mehrgenerationenhaus Duderstadt – das „JuFi“**

Ein weiteres Beispiel für ein gelingendes Mehrgenerationenhaus ist das „JuFi“ im niedersächsischen Duderstadt. JuFi steht für Jugend- und Familienzentrum. Das Mehrgenerationenhaus wird von der Evangelischen Kirchgemeinde betrieben und ist seit 2007 Teil des Bundesprogramms „Mehrgenerationenhaus“. Es sei hier exemplarisch genannt für eine enge Kooperation zwischen Kommune, Bildungsträgern und bürgerschaftlichem Engagement.

Das JuFi vereint Kindertagesstätte, offene Jugendarbeit, eine Anlaufstelle für ältere Menschen sowie regelmäßig stattfindende generationenübergreifende Veranstaltungen. Die Angebote im Haus sind dabei bewusst niedrigschwellig konzipiert. Zu den etablierten Formaten zählen etwa Lese- und Erzählpatenschaften, bei denen ältere Menschen in Kitas oder Grundschulen Geschichten vorlesen und im Anschluss biografische Gespräche mit den Kindern führen. Ebenso erfolgreich ist das Projekt der digitalen Lernhilfe, bei dem Schüler oder Auszubildende älteren Menschen im Umgang mit Smartphone, E-Mail oder Online-Formularen helfen – eine Form des Reverse Mentoring, auf das an anderer Stelle noch eingegangen wird.<sup>102</sup> Ergänzt wird das Programm durch Freizeitangebote wie generationenübergreifende Spielenachmittage, Nachbarschaftsfrühstücke oder ein Repair-Café („Großeltern-Werkstatt“).

Die Wirkung dieses Mehrgenerationenhauses entfaltet sich auf mehreren Ebenen: Es fungiert als sozialer Ankerpunkt im ländlichen Raum, fördert den Zusammenhalt über Altersgrenzen hinweg und stabilisiert langfristige Bildungs- und Beziehungsketten zwischen den Generationen. Besonders hervorzuheben ist die verlässliche Kooperation zwischen Profession und Ehrenamt – viele Projekte werden von ehrenamtlichen Helfern getragen, aber professionell koordiniert. So entsteht eine tragfähige Infrastruktur, die Teilhabe nicht nur kurzfristig ermöglicht, sondern absichert.<sup>103</sup>

### **Das Mehrgenerationenhaus „Dorflinde“ – Langenfeld**

Ein prominentes Beispiel dafür, dass das Modell Mehrgenerationenhaus auch in außerordentlich strukturschwachen, ländlichen Räumen gelebt werden kann, ist das Mehrgenerationenhaus Langenfeld in Bayern. Die „Dorflinde“ ist Teil des Bundesprogramms „Miteinander – Füreinander“ und zählt zu den Leuchtturmhäusern in Deutschland.<sup>104</sup>

101 ([www.annahaaghaus.de](http://www.annahaaghaus.de), 2025)

102 Vgl. Kapitel 5.4.

103 ([www.duderstadt.de](http://www.duderstadt.de), k.A.)

104 ([www.dorflinde-langenfeld.e](http://www.dorflinde-langenfeld.e), k.A.)

Die „Dorflinde“ wurde im Oktober 2008 eröffnet. Aus einer ehemaligen Scheune erwuchs ein generationsoffenes Zentrum, das heute unverzichtbare Anlaufstelle für Jung und Alt ist. Mit Dorfladen, Mehrzweckraum, der Organisation regelmäßiger Fachtage und mit seinem Generationentreff hat sich das Haus zum gesellschaftlichen Mittelpunkt von Langenfeld entwickelt. Auf dem Programm stehen unter anderem Tausch- und Helferbörsen, generative Workshops (z. B. Garten, Handwerk) sowie digitale Sprechstunden – immer generationsoffen gestaltet. Auch Umfragen und Bürgerbeteiligungen hatten in der „Dorflinde“ schon ihren Ursprung.

### Zwischenfazit Mehrgenerationenhäuser

Es gibt sie also – Orte, an denen intergeneracionales Lernen und Leben tatsächlich gelingt. Wo Kinder und Senioren gemeinsam Geschichten teilen, basteln, kochen oder einfach Zeit miteinander verbringen. Wo Jugendliche älteren Menschen digitale Fähigkeiten vermitteln und Großeltern ihr Erfahrungswissen und ihre Alltagskompetenz weitergeben.

Damit solche Begegnungen möglich werden, braucht es jedoch bestimmte Voraussetzungen. Sie erfordern bewusst gestaltete Räume, tragfähige Strukturen und eine dialogfähige Kultur, die wechselseitige Teilhabe ermöglicht. Entscheidend ist, dass alle Generationen gleichwertig beteiligt sind – nicht in Form einseitiger Angebote für Kinder oder ältere Menschen, sondern mit ihnen. Erfolgreiche Mehrgenerationenarbeit ist zudem immer lokal eingebunden: Sie funktioniert dann am besten, wenn das Haus als Teil eines lebendigen Quartiers gedacht ist – vernetzt mit Schulen, Nachbarschaften, Vereinen und kulturellen Initiativen. Ebenso braucht es eine funktionale Balance zwischen professioneller Koordination und ehrenamtlichem Engagement, damit aus Projektstruktur gelebte Praxis werden kann.

Ein Blick auf die strukturelle Entwicklung zeigt jedoch: Die Zahl der geförderten Mehrgenerationenhäuser stagniert seit beinahe zwei Jahrzehnten. Seit dem Start des Bundesprogramms im Jahr 2006 ist die Anzahl der Einrichtungen konstant bei rund 530 Standorten geblieben – weder ein flächendeckender Ausbau noch eine strukturelle Weiterentwicklung sind erkennbar.<sup>105,106</sup> Dieser Befund lässt sich zum Teil mit begrenzten kommunalen Mitteln, fehlender Anschlussförderung und ungleicher regionaler Verteilung erklären. Doch stellt sich auch unter gesellschaftlichem Aspekt die Frage, ob ausreichend Menschen bereit sind, solche Orte dauerhaft mitzugestalten – insbesondere im Rahmen ehrenamtlichen Engagements.

Eine datenbasierte Überprüfung widerspricht dieser Vermutung zunächst. Laut 5. Deutschem Freiwilligensurvey 2019, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Altersfragen im Auftrag des BMFSFJ, engagieren sich im Berichtszeitraum rund 39,7 % der Bevölkerung ab 14 Jahren freiwillig. Ein Wert, der seit dem Höchststand 2014 (40,0 %) weitgehend stabil geblieben ist<sup>107</sup>. Doch diese Stabilität muss vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen kritisch relativiert werden: Die Bevölkerung in Deutschland wächst nicht nur insgesamt, sie altert auch deutlich.

105 („Die Mehrgenerationenhäuser in Zahlen (Stand Mai 2020)“, 2020)

106 („Zukunftsprogramm Mehrgenerationenhäuser“, 2011)

107 (Simonson)

Der Bedarf an Sorge, Teilhabe und Unterstützung – etwa in Pflege, Bildung oder Integration – nimmt zu, während die personellen Ressourcen im bürgerschaftlichen Engagement nicht im selben Maße mitwachsen.

Hinzu kommt: Viele der Menschen, die heute Unterstützungsbedarf haben, waren selbst jahrzehntelang tragende Säulen des Ehrenamts – in Vereinen, Kirchengemeinden oder Nachbarschaftsinitiativen. Wenn diese Generation altersbedingt ausfällt, entsteht eine Lücke, die nicht automatisch durch jüngere Generationen geschlossen wird. Letztere engagieren sich zwar, aber häufig kurzfristiger, projektbezogen oder digital – weniger dauerhaft in klassischen Strukturen wie einem Mehrgenerationenhaus.<sup>108</sup>

Für die intergenerationale Arbeit bedeutet das: Engagement ist nach wie vor vorhanden – aber es bindet sich nicht selbstverständlich an institutionalisierte Formate. Projekte müssen daher nicht nur Räume anbieten, sondern auch zeitgemäße Beteiligungsformen entwickeln, flexible Mitwirkung ermöglichen und Engagement aktiv sichtbar machen und anerkennen. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, können Orte entstehen – oder erhalten bleiben –, an denen sich Generationen begegnen, gegenseitig stärken und gesellschaftlichen Zusammenhalt lebendig gestalten.

### 5.2 INTERGENERATIONALE WOHNFORMEN

Das Konzept „Wohnen für Hilfe“ ist ein Beispiel dafür, wie intergenerationale Solidarität im *privaten Wohnraum* gelebt werden kann. Studierende oder Auszubildende ziehen dabei in die Wohnungen älterer Menschen und erbringen dafür im Alltag unentgeltliche Hilfeleistungen wie Einkäufe, Gartenarbeit, Begleitung zu Terminen oder technische Unterstützung (z. B. digitale Geräte bedienen). Für diese Hilfe entfällt normalerweise ein Teil oder sogar die gesamte Miete, lediglich die Nebenkosten trägt der Wohnpartnerschaftsnehmer selbst.<sup>109</sup>

Charakteristisches Merkmal der Initiative ist die Faustregel: Studierende helfen pro Quadratmeter Wohnfläche eine Stunde im Monat – bei einem 15 m<sup>2</sup>-Zimmer also rund 15 Stunden. Diese einfache Kalkulation schafft klare und faire Rahmen und ermöglicht ein selbstorganisiertes Zusammenleben, das den Bedarf auf beiden Seiten abdeckt.

Insbesondere in deutschen Universitätsstädten, darunter Köln, München, Freiburg, Brandenburg oder Koblenz finden sich entsprechende Programme, organisiert durch Studierendenwerke, Kirchen, Sozialdienste oder die Kommune.<sup>110</sup>

Evaluationen, wie beispielsweise der Bericht „Wohnen für Hilfe 2016“ der Universität Köln, zeigen, dass dieses Modell nicht nur wohnungspolitisch wirksam ist, sondern auch einen sozialen Mehrwert generiert: Ältere berichten von mehr Le-

<sup>108</sup> Vgl. ebd.

<sup>109</sup> („Wohnen für Hilfe“, 2023)

<sup>110</sup> (Wikipedia, 2024)

bensqualität, sozialer Teilhabe und technischem Support; Studierende erleben Alltagsintegration und Kostenvorteile.<sup>111</sup>

Als weiteres Beispiel sei die Wohngemeinschaft in Baierbrunn bei München genannt, bei der ein Student im Haus eines älteren Ehepaars lebte. Die Süddeutsche Zeitung berichtete, dass das Paar durch die Aktion Alltagshilfe und Gesellschaft gewann, während der Student deutlich günstigere Lebensverhältnisse fand.<sup>112</sup>

#### Zwischenfazit Intergenerationale Wohnformen

Wissenschaftlich betrachtet erfüllt „Wohnen für Hilfe“ zentrale Kriterien gelungener intergenerationaler Wohnformen: Es kombiniert gegenseitige Nützlichkeit, schafft Alltagsnetzwerke und stärkt soziale Resilienz – insbesondere in Zeiten steigender Mietpreise, wachsender Vereinsamung im Alter und angespannter Wohnraummärkte insbesondere in den Universitätsstädten. Das Modell lässt sich zudem flexibel skalieren, da es auf lokaler Vermittlung und beidseitigem Interesse beruht. Was noch betont sei an dieser Stelle: Der eigentliche Motor dieses Modells ist weder die soziale Bedürftigkeit noch die ökonomische Ersparnis – sondern vielmehr Vertrauen. Menschen aus verschiedenen Lebensphasen und mit sehr unterschiedlichen Biografien entscheiden sich dafür, Räume und Alltag zu teilen. Dieses Vertrauen bildet den stillen Grundpfeiler des Konzepts – und zeigt, dass gelingende intergenerationale Kooperation eben nicht nur strukturell organisiert, sondern auch menschlich getragen sein muss.

### 5.3 MENTORING- UND REVERSE-MENTORING-MODELLE

Während Mehrgenerationenhäuser und intergenerationale Wohnformen auf den geteilten Alltag, auf Nähe und physische Ko-Präsenz setzen, eröffnen Mentoring-Modelle eine ganz andere Dimension generationenübergreifender Begegnung: Sie konzentrieren sich auf den gezielten Wissensaustausch, die gegenseitige Befähigung und den strukturierten Dialog zwischen Jung und Alt – oft im beruflichen, digitalen oder kulturellen Kontext. Wo beim Zusammenleben Vertrauen durch räumliche Nähe entsteht, ist es hier der bewusst gestaltete Rahmen, der Verständigung ermöglicht. Beide Felder – das Wohnen wie das Mentoring – verbindet jedoch ein zentrales Prinzip: Nur wenn Generationen einander auf Augenhöhe begegnen, kann aus Unterschied wechselseitige Stärke werden. Intergenerationale Mentoring-Modelle ermöglichen eine wechselseitige Vermittlung von Wissen, Haltung und Kompetenzen zwischen jüngeren und älteren Menschen. Anders als bei rein pädagogischen oder fürsorglichen Konzepten geht es hier um Austausch auf Augenhöhe: um wechselseitige Lernbeziehungen, bei denen jede Generation zugleich Lehrende und Lernende sein kann. Besonders im Kontext von Großeltern und Enkeln eröffnen diese Modelle wichtige Impulse für ein neues, gemeinsames Verständnis von Verantwortung, Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe.

111 Vgl. (Zank)

112 (Wick, 2023)

Eine wichtige empirische Grundlage für die Analyse solcher Beziehungen liefert die Studie „Functional Solidarity between Grandparents and Grandchildren in Germany“ von Andreas Hoff, die 2007 am Oxford Institute of Population Ageing veröffentlicht wurde. Anhand von Daten des Deutschen Alterssurveys analysierte Hoff die strukturelle Entwicklung familiärer Solidarität im Generationenverhältnis. Er stellte fest, dass Großeltern ihren Enkelkindern zunehmend finanzielle, emotionale und alltagspraktische Unterstützung bieten. Auffällig dabei aber war das Ungleichgewicht: Hilfeleistungen erfolgten häufiger in Richtung der Jüngeren als umgekehrt. Hoff betont jedoch, dass die Qualität dieser Beziehung nicht allein von den Transferleistungen abhängt, sondern stark von räumlicher Nähe, regelmäßigem Kontakt und gemeinsam verbrachter Zeit geprägt ist. Er beschreibt eine bewusst gestaltete, funktionale Solidarität, die sich besonders dann entfalten kann, wenn Generationen sich im Alltag begegnen.<sup>113</sup>

Ein Modell, das diese Interaktion strukturell aufgreift, ist das Reverse-Mentoring. Ursprünglich aus der Unternehmenswelt stammend, findet es zunehmend Anwendung in sozialen und bildungsbezogenen Kontexten. In Unternehmen wie der Deutschen Telekom oder IBM coachen junge Mitarbeitende ältere Kollegen in digitalen Fragen, etwa in der Nutzung von sozialen Medien, kollaborativen Tools oder digitaler Kommunikation.

So entwickelte die Deutsche Telekom 2010 innerhalb ihres Kulturmanagements das Programm „Mentors for Enterprise 2.0“, in dem junge Mitarbeitende älteren Kollegen digitale Tools, Social Media und Web 2.0-Funktionen vermitteln. Ein Ansatz, der als „Reverse Mentoring“ eingeführt wurde. Das Programm umfasst hunderte Sessions zwischen Young Professionals und Führungskräften mit dem Ziel, Kommunikation digital zu transformieren und hierarchieübergreifendes Lernen zu fördern.<sup>114</sup>

Auch IBM setzt seit 2014 Reverse-Mentoring-Programme ein, etwa um Senior-Manager in Diversity-, Inklusions- und digitalen Transformationsthemen zu sensibilisieren – etwa mit Gruppen aus jungen Mitarbeitenden und erfahrenen Führungskräften, um wechselseitiges Verständnis zu ermöglichen.<sup>115</sup>

Die Effekte sind dabei wechselseitig: Die Älteren erweitern ihre Handlungskompetenz im digitalen Raum, während die Jüngeren Führungskompetenz und Einfühlungsvermögen entwickeln. Genau diese Dynamik ist auch auf die Beziehung zwischen Großeltern und Enkeln übertragbar – etwa wenn Enkel ihren Großeltern das Smartphone erklären oder beim Einrichten digitaler Endgeräte helfen.<sup>116</sup>

Ergänzend dazu zeigt das europäische SMILE-Projekt („Senior Mentoring for Intergenerational Learning in Europe“), dass Mentoring auch im interkulturellen und zivilgesellschaftlichen Bereich wirksam ist. In dem von der EU geförderten Pro-

<sup>113</sup> Vgl. (Hoff, 2007), S. 5

<sup>114</sup> Vgl. („Mentors for Enterprise 2.0“, 2011)

<sup>115</sup> Vgl. (Jain, 2024)

<sup>116</sup> Vgl. (Cyber-Seniors, 2021)

gramm wurden ältere Menschen gezielt als Mentoren für junge Erwachsene aus Deutschland, Polen und der Türkei ausgebildet. Der Fokus lag auf dem Austausch kultureller Lebenswelten, auf gegenseitiger Integration und beruflicher Orientierung. Ältere Erwachsene traten dabei nicht als Ratgeber im klassischen Sinn auf, sondern als erfahrungsbasierte Gesprächspartnerinnen, die durch Erzählung, Reflexion und kulturelle Vermittlung Lernprozesse anregen. Gerade für junge Menschen mit Migrationsgeschichte wurden diese Mentoring-Beziehungen zu stabilisierenden Ressourcen – mit langfristiger Wirkung.<sup>117</sup>

#### **Reverse-Mentoring aus Expertensicht**

Einen differenzierten Blick auf die Herausforderungen solcher Modelle bietet der Generationenforscher Rüdiger Maas. Im Interview mit DIA betont er, dass sowohl Jüngere als auch Ältere mit Unsicherheit und Abwehr auf neue Formen des Austauschs reagieren: „Beide Seiten sperren sich. Ich plädiere für einen Ansatz, bei dem die Jüngeren auch den Älteren zuhören und gemeinsam nach Lösungen suchen.“ Die Ursache für Spannungen sieht Maas dabei nicht in echten Konflikten, sondern in unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Wahrnehmungen. Er spricht von einem „klassischen aneinander Vorbeisprechen“. Besonders deutlich werde das im Bereich digitaler Anwendungen: „Der Vorwurf der Älteren: Junge Leute könnten nicht mit Word und Excel umgehen.“ Dies sei jedoch kein Zeichen mangelnder Bildung, sondern ein Hinweis darauf, dass „diese Tools nie Teil ihrer Lebenswirklichkeit waren.“ Gleichzeitig würden die Älteren jungen Menschen eine Art digitale Allmacht zuschreiben, obwohl viele von ihnen lediglich Anwenderinnen und Anwender seien, nicht aber digitale Experten. „Sie haben kein echtes Digitalverständnis, sondern sind nur digitale Anwender – das ist ein großer Unterschied“, so Maas.

Der Wissenschaftler plädiert deshalb für ein „doppelt ausgerichtetes Reverse-Mentoring“, in dem nicht nur die Älteren lernen, sondern auch die Jüngeren bewusst zuhören und von den Erfahrungen der Älteren profitieren. Für ihn liegt der Schlüssel zur Verständigung in der Fähigkeit beider Seiten, sich wechselseitig ernst zu nehmen – nicht in der Übernahme von Rollen, sondern in einer aktiven, dialogischen Haltung: „Die Wahrheit liegt in der Mitte.“<sup>118</sup>

Insgesamt lässt sich festhalten: Intergenerationale Mentoring-Modelle bieten vielfältige Möglichkeiten für Wissenstransfer, Selbstreflexion und sozialen Zusammenhalt. Sie schaffen Räume, in denen Lernen als gemeinsamer Prozess verstanden wird – unabhängig vom Lebensalter. Insbesondere in familiären Konstellationen wie der zwischen Enkel und Großeltern können solche Formate dazu beitragen, Brücken zwischen Lebenswelten zu schlagen, Vorurteile abzubauen und gemeinsam Zukunftsperspektiven zu entwickeln.

117 Vgl. (e.V., 2015)

118 Vgl. Kap. 6

## 5.4 EINSAMKEIT UND STÄDTISCHE INNOVATIONSSTRATEGIEN

Ein zukunftsweisender Baustein für intergenerationale Praxis ist die Einrichtung einer kommunalen Einsamkeitsbeauftragten – ein bislang einmaliger Ansatz in Deutschland. Der Berliner Bezirk Reinickendorf berief zum 1. Februar 2024 Katharina Schulz auf eine Vollzeitstelle zur strategischen Bekämpfung von Einsamkeit im Alter. Reinickendorf verband das Amt mit konkreten Koordinations- und Evaluationsaufgaben. Schulz ist seither zuständig für Programme wie „80plus“, für die Organisation eines jährlichen Einsamkeitstreffs, für die Durchführung von Fachgesprächen sowie für die Evaluation bestehender Maßnahmen auf lokaler Ebene.<sup>119</sup>

Ein zentrales Instrument ihrer Arbeit sind so genannte Quasselbänke – farbig gestaltete Sitzgelegenheiten mit der Aufschrift „Plaudern verbindet“. Sie wurden an öffentlich zugänglichen Orten wie dem Rathaus oder der Greenwich-Promenade aufgestellt. Die Gestaltung erfolgte durch Auszubildende des Bezirks, Material- und Arbeitskosten lagen bei rund 800 Euro und 50 Stunden pro Bank. Ziel ist es, spontane und ungezwungene Gespräche im öffentlichen Raum zu ermöglichen, unabhängig von Alter, Herkunft oder sozialem Status. Die Bänke laden zur niedrigschwelligen Begegnung ein – auch zwischen Enkelkindern und Großeltern – ohne institutionellen Rahmen oder formellen Anlass.<sup>120</sup>

Ein weiterer Bestandteil ist die datenbasierte Einsamkeitskarte, mit der der Bezirk erstmals belastbare demografische Informationen räumlich aufbereitet. Die Karte markiert Quartiere mit besonders hoher Einsamkeitsgefährdung unter älteren Menschen, etwa im Märkischen Viertel oder in Teilen Frohnau. Gleichzeitig wird sie mit bestehenden Treffpunkten, sozialen Einrichtungen und kulturellen Angeboten abgeglichen, um sogenannte weiße Zonen zu identifizieren – also jene Stadtbereiche, in denen kein generationenoffenes Angebot vorhanden ist. Diese Kombination aus Datenanalyse und räumlicher Sichtbarmachung bildet die Grundlage für gezielte Interventionen und fördert die gerechte Verteilung sozialer Infrastruktur.<sup>121</sup>

Zusätzlich stärkt Reinickendorf kontinuierlich lokale Netzwerke durch die Einrichtung von Stammtischen gegen Einsamkeit in Stadtteilzentren und durch die enge Zusammenarbeit mit Ehrenamtsbüros, Wohlfahrtsverbänden und Seniorenvertretungen. Diese regelmäßigen Formate fördern den Austausch zwischen Generationen, schaffen Vertrauen und senken Hürden für Begegnung. Begleitet wird dies durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit: Kampagnen, Broschüren, Medienberichte und Fachtagungen sensibilisieren für die sozialen, psychischen und gesundheitlichen Folgen von Einsamkeit – und setzen ein gesellschaftliches Zeichen gegen ihre Tabuisierung.

119 (Wengert, 2024)

120 (Berlin, 2024)

121 (news, 2024)

Gerade im Hinblick auf die Beziehung zwischen Enkelkindern und Großeltern eröffnet dieses Modell konkrete Potenziale. Die Quasselbänke fördern Begegnungen im öffentlichen Raum, ohne dass sie organisiert oder moderiert sein müssen. Die Einsamkeitskarte wiederum liefert belastbare Hinweise darauf, wo generationenübergreifende Angebote fehlen und gezielt geschaffen werden können. Die institutionalisierte Netzwerkarbeit erlaubt es, schulische, familiäre und nachbarschaftliche Akteure langfristig einzubinden. Nicht zuletzt bietet die kommunikative Arbeit der Beauftragten ein kulturelles Klima, das die gesellschaftliche Wertschätzung für Beziehungen zwischen Jung und Alt stärkt. Reinickendorf zeigt damit, dass kommunale Strukturen einen relevanten Beitrag zur Förderung intergenerationaler Nähe leisten können – vorausgesetzt, sie sind datenbasiert, niedrigschwellig und auf Beteiligung ausgerichtet.

## 5.5 WEITERE BEISPIELE AUS QUARTIER UND KULTUR

Neben den oben dargestellten strukturgebundenen Modellen finden sich auch in kulturellen und quartiersbezogenen Kontexten intergenerationale Ansätze. So verbinden beispielsweise genossenschaftlich organisierte Dorfläden in Niedersachsen oder der Oberpfalz ältere Menschen, Kinder und Familien über das gemeinsame Einkaufen, Gespräche und kleine Veranstaltungen – oft getragen von Ehrenamtlichen. Auch gemeinschaftlich geplante Wohn- und Kulturprojekte wie „Sieben Linden“ in Sachsen-Anhalt<sup>122</sup> oder „wagnisART“ in München<sup>123</sup> nutzen Architektur und Alltagsgestaltung, um altersübergreifende Gemeinschaft zu leben. Sie schaffen kulturelle Räume für Begegnung, Feste, Bildungsangebote und gegenseitige Unterstützung. Zwar sind diese Modelle lokal begrenzt und meist schwer skalierbar, dennoch zeigen sie, welches Potenzial in informellen, alltagsnahen Begegnungen liegt – und dass generationenübergreifende Praxis nicht zwingend an institutionelle Strukturen gebunden sein muss.

## 5.6 SCHLUSSBETRACHTUNG – INTERGENERATIONALE PRAXIS ALS ZUKUNFTSINVESTITION

Die Vielfalt der hier vorgestellten Beispiele zeigt: Intergenerationale Begegnung ist keine Nischenidee, sondern gelebte Wirklichkeit – vorausgesetzt, es gibt Räume, Formate und eine Haltung, die sie ermöglichen. Mehrgenerationenhäuser, Wohnpartnerschaften, Mentoring-Projekte oder kommunale Quasselbänke verfolgen dabei jeweils eigene Logiken, reagieren auf unterschiedliche Bedarfe und Zielgruppen. Doch sie alle eint ein gemeinsamer Kern: das Vertrauen darauf, dass der Austausch zwischen Jung und Alt mehr schafft als nur gegenseitige Hilfe. Er schafft Verbindung.

122 (div., 2025)

123 (Wagnis, k.A.)

Damit aus punktuellen Projekten tragfähige Strukturen entstehen, braucht es politische Verbindlichkeit, institutionelle Rahmung und eine Kultur, die den Dialog zwischen den Generationen nicht nur erlaubt, sondern fordert. Denn gerade in einer alternden Gesellschaft ist intergenerationale Praxis nicht nur sozial wünschenswert, sondern systemisch notwendig. Sie kann Polarisierungen abbauen, soziale Kohäsion stärken und jenen Sinn stiften, der im Alltag allzu oft verloren geht.

Nicht zuletzt zeigt sich: Dort, wo Menschen einander begegnen, entstehen Brücken. Zwischen Lebensaltern, zwischen Erfahrungen, zwischen Hoffnungen. Intergenerationale Arbeit ist daher kein Add-on, sondern ein Fundament für gesellschaftliche Resilienz. Sie ist nicht bequem – aber möglich. Vielleicht ist sie genau das: ein ernst zu nehmender Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

### 5.7 LÖSUNGSANSÄTZE - EMPFEHLUNGEN ZUR FÖRDERUNG INTERGENERATIONALER ZUSAMMENARBEIT

Die Analyse zeigt: Erfolgreiche intergenerationale Arbeit erfordert strukturelle, kommunikative und institutionelle Voraussetzungen. Daraus ergeben sich drei konkrete Handlungsebenen:

#### **Strukturell: Begegnungsräume schaffen**

- Kommunen sollten in Quartieren Orte vorhalten, die generationenübergreifend genutzt werden können (z. B. Nachbarschaftszentren, offene Werkstätten, Lerncafés).
- Wohnungsbau- und Stadtplanung sollten generationensensible Standards integrieren.
- Projekte wie „Wohnen für Hilfe“ oder Quasselbänke zeigen, dass auch niedrigschwellige Alltagsorte große Wirkung entfalten.

#### **Kommunikativ: Wechselseitige Wertschätzung fördern**

- Kampagnen sollten gegenseitige Kompetenzen und Erfahrungen sichtbar machen.
- Storytelling und biografische Formate (z. B. Erlebnistage, Podcast-Projekte) können stereotype Altersbilder aufbrechen.
- Schulische Bildung sollte altersübergreifendes Lernen (z. B. mit Großelternprojekten) stärker verankern.

**Institutionell: Wissenstransfer und Koordination sichern**

- Kommunale Stellen für Intergenerationalität analog zur Einsamkeitsbeauftragten könnten Vernetzung, Monitoring und Entwicklung langfristig sichern.
- Mentoring-Programme sollten in Bildung, Zivilgesellschaft und Arbeitswelt ausgebaut und verstetigt werden.
- Die Förderpraxis des Bundes sollte intergenerationale Wirkung systematisch erfassen (z. B. im Rahmenprogramm Mehrgenerationenhaus oder in neuen Querschnittsrichtlinien).

Diese drei Ebenen – Raum, Haltung, Struktur – bilden die Grundlage dafür, dass aus individuellen Begegnungen gesellschaftlicher Wandel erwachsen kann.

## 6 AUSBLICK UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### 6.1 ZWISCHEN BEFUND UND BEWEGUNG – EIN DOPPELTER ANSPRUCH

Die vorliegenden Ergebnisse zeichnen ein vielschichtiges und zugleich differenziertes Bild des Generationenverhältnisses in Deutschland. Sie machen Spannungen sichtbar, legen strukturelle Ungleichgewichte offen und benennen Missverständnisse, die das Zusammenleben zwischen Alt und Jung belasten können. Doch gleichzeitig zeigen sie auch: Es gibt ein tiefes und ernstzunehmendes Bedürfnis nach Verständigung, gegenseitiger Anerkennung und tragfähiger Beziehung – über Altersgrenzen, Lebensstile und Wertvorstellungen hinweg.

Dieses ambivalente Bild verweist auf einen doppelten Anspruch für zukünftiges Handeln: Zum einen gilt es, gesellschaftliche Strukturen gerechter, transparenter und sensibler für die Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen zu gestalten – sei es im Rentensystem, in der politischen Teilhabe oder im Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung. Zum anderen braucht es Räume, in denen Menschen einander als Menschen begegnen können – jenseits von Alterszuschreibungen und pauschalen Narrativen. Orte, an denen nicht das Repräsentieren einer Alterskohorte im Vordergrund steht, sondern das Teilen von Erfahrungen, das Zeigen von Verletzlichkeit und das Anerkennen wechselseitiger Lebensleistungen.

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen greifen diesen doppelten Anspruch auf. Sie richten sich gleichermaßen an politische und institutionelle Akteure wie an zivilgesellschaftliche Initiativen, Bildungsträger, Unternehmen und private Kontexte. Sie adressieren strukturelle Herausforderungen – etwa im Bereich der sozialen Sicherung oder der politischen Repräsentation –, legen den Fokus jedoch bewusst auf die alltägliche Ebene: auf jene Orte, Praktiken und Beziehungen, in denen Verständigung zwischen den Generationen bereits heute gelingen kann – und künftig gezielter gefördert werden sollte.

### 6.2 REFORMBEDARF IM GENERATIONENVERTRAG – ZWISCHEN SICHERUNG UND GERECHTIGKEIT

Die Debatte um den Generationenvertrag ist in Deutschland keineswegs neu. Doch angesichts tiefgreifender demografischer Verschiebungen, ökonomischer Unsicherheiten und ökologischer Herausforderungen gewinnt sie an neuer Dringlichkeit und Relevanz. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen in aller Deutlichkeit: Viele jüngere Menschen zweifeln an der Fairness und langfristigen Stabilität des bestehenden Umlagesystems. Sie fragen sich, ob sie eines Tages noch auf eine gesicherte Rente zählen können – und ob das System die Lebensrealitäten und Belastungen ihrer Generation überhaupt noch abbildet. Gleichzeitig äußern ältere Befragte die Sorge, ob ihre erarbeiteten Ansprüche verlässlich eingelöst werden.

Dieses Spannungsverhältnis verweist auf einen tiefgreifenden Reformbedarf – nicht im Sinne kurzfristiger Korrekturen, sondern als Einladung zu mutigen, generationensensiblen und zugleich integrativen Neugestaltungen.

Ein erster Schritt liegt in der Erweiterung der sozialen Basis des Rentensystems. Um langfristig tragfähig und gerecht zu bleiben, sollte die gesetzliche Rentenversicherung perspektivisch alle Erwerbstätigen einbeziehen – also auch Selbstständige, Beamte und bislang nicht versicherungspflichtige Berufsgruppen. Internationale Modelle – etwa in Österreich oder Schweden – zeigen, dass solidarische Mischsysteme aus Umlagefinanzierung und kapitalgedeckten Komponenten nicht nur finanzielle Stabilität schaffen können, sondern auch das Vertrauen in staatliche Sicherungssysteme stärken. Eine solche Reform würde überdies zur sozialen Kohärenz beitragen, indem sie unterschiedliche Erwerbsbiografien gleichwertig anerkennt und Brüche im System schließt.

Zugleich gilt es, den Generationenvertrag neu zu denken – nicht mehr nur als finanzielle oder versicherungstechnische Konstruktion, sondern als umfassendes Prinzip intergenerationaler Verantwortung. In skandinavischen Ländern etwa gewinnt zunehmend das Konzept eines ökologischen Generationenvertrags an Bedeutung. Dieser erweitert den Gerechtigkeitsbegriff auf den Schutz natürlicher Lebensgrundlagen und die Verantwortung gegenüber künftigen Generationen. Im Zentrum steht die ethisch wie politisch zentrale Frage: Welche ökologischen Lasten bürdet die heutige Gesellschaft ihren Nachkommen auf? Wie können Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass Klimaschutz, Ressourcenschonung und der Erhalt der Biodiversität nicht mehr als Nebenaspekt, sondern als integraler Bestandteil des gesellschaftlichen Generationenvertrags verstanden werden? Diese Perspektive zeigt: Nachhaltigkeit ist kein technischer Begriff – sie ist ein Ausdruck ethischer Weitsicht und gelebter Verantwortung.

Nicht zuletzt bedarf auch der informelle Generationenvertrag neuer Aufmerksamkeit – jenes tägliche, oft unsichtbare Füreinander, das sich in familiären Bindungen, nachbarschaftlicher Hilfe, Pflegebeziehungen oder der Weitergabe von Alltagswissen entfaltet. Diese gelebte Solidarität ist ein tragendes Fundament unserer Gesellschaft – aber sie ist keine Selbstverständlichkeit. Sie braucht Anerkennung, Zeiträume und politische Flankierung. Modelle wie Pflegezeit, eine „Großelternzeit“ oder steuerliche Entlastungen für pflegende Angehörige könnten dazu beitragen, familiäre Netzwerke zu stärken und intergenerationale Fürsorge zu fördern – ohne sie allein auf das individuelle Engagement oder die finanziellen Ressourcen Einzelner abzustützen.

Wenn der Generationenvertrag zukunftsfähig sein soll, müssen all diese Ebenen zusammengedacht werden: die strukturelle Absicherung, die ökologische Nachhaltigkeit und die alltägliche gelebte Solidarität. Nur so wird er mehr als ein Rentenmodell – nämlich ein Ausdruck gelebter Verantwortung, der gesellschaftlichen Zusammenhalt sichert und Vertrauen zwischen den Generationen stiftet.

### 6.3 BILDUNG FÜR VERSTÄNDIGUNG – INTERGENERATIONALE KOMPETENZ ALS ZUKUNFTSRESSOURCE

Verständigung zwischen den Generationen ist kein Automatismus. Sie entsteht nicht allein durch räumliche Nähe oder familiäre Bindungen, sondern muss bewusst gelernt, geübt und ermöglicht werden. In diesem Prozess kommt Bildungseinrichtungen eine zentrale Rolle zu – als Schlüsselräume, in denen Werte, Weltbilder und soziale Kompetenzen geprägt werden. Bereits im Kindes- und Jugendalter entstehen erste Vorstellungen vom Alt- und Jungsein, von Zugehörigkeit, gesellschaftlichem Ansehen und Rollenbildern. Bildung, die hier früh ansetzt, kann dazu beitragen, Vorurteile abzubauen, Empathie zu fördern und ein Bewusstsein für generationelle Verantwortung zu entwickeln.

Dabei geht es um mehr als um punktuelle Initiativen. Intergenerationale Bildung sollte nicht als additive Maßnahme verstanden werden, sondern als strukturelles Bildungsziel, das systematisch in allen Bildungsphasen und -institutionen verankert ist. Empfohlen wird daher die Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden Ansatzes intergenerationaler Kompetenz, der Menschen in jeder Lebensphase dazu befähigt, Altersdiversität als Ressource zu erkennen – und nicht als Trennlinie.

Ein zentrales Element wäre die curriculare Verankerung generationenbezogener Inhalte. Insbesondere im Sozialkunde-, Ethik- oder Deutschunterricht bieten sich Anknüpfungspunkte für Themen wie Generationengerechtigkeit, demografischer Wandel, historisch-biografische Erfahrungen oder die Bedeutung von Solidarität im gesellschaftlichen Zusammenleben. Ergänzend dazu sollten projektbasierte Formate implementiert werden – etwa Erzählcafés mit Zeitzeugen, digitale Geschichtsprojekte oder Patenschaften zwischen Schulen und Senioreneinrichtungen. Solche Begegnungen ermöglichen persönliche Zugänge, fördern Perspektivwechsel und machen gesellschaftliche Vielfalt erlebbar.<sup>124</sup>

Auch die berufliche Bildung bietet große Potenziale: Hier könnte das Konzept des Reverse Mentoring gezielt ausgeweitet werden. In diesem Modell geben jüngere Menschen ihre digitalen Kompetenzen an ältere Kollegen weiter, während diese im Gegenzug ihr Erfahrungswissen, handwerkliche Fertigkeiten oder biografische Einblicke einbringen. Das fördert nicht nur fachliche Fähigkeiten, sondern auch intergenerationale Teamarbeit und wechselseitige Wertschätzung – zentrale Voraussetzungen für gelingende Zusammenarbeit im demografischen Wandel.

Ein weiterer, vielfach unterschätzter Baustein ist die Förderung generationsübergreifender Freiwilligendienste. In Kindergärten, Kultureinrichtungen, Mehrgenerationenhäusern oder Umweltprojekten können Menschen unterschiedlichen Alters gemeinsam tätig werden – und so nicht nur gesellschaftliche Verantwortung teilen, sondern auch voneinander lernen. Solche Erfahrungen stärken das Selbstwirksamkeitserleben, schaffen soziale Bindungen und erweitern das Verständnis für andere Lebensrealitäten.

Internationale Modellprojekte belegen die Wirksamkeit solcher Bildungsformate. In Kanada etwa verbindet das „GrandPals“-Programm Schüler mit älteren Menschen in ihrer Gemeinde, um gemeinsam Geschichten zu schreiben, lokale Geschichte zu dokumentieren oder gemeinsame Lernziele zu verfolgen. In den USA verfolgt das Netzwerk „Across Generations“ ähnliche Konzepte, bei denen persönliche Begegnungen über Altersgrenzen hinweg bewusst in den Bildungsprozess integriert sind. Studien zeigen, dass solche Formate nicht nur Empathie und Kommunikationsfähigkeit stärken, sondern auch das Demokratieverständnis fördern – besonders in Zeiten gesellschaftlicher Spannungen und wachsender Polarisierung.<sup>125</sup>

Intergenerationale Bildung ist damit weit mehr als ein pädagogisches Konzept: Sie ist eine gesellschaftspolitische Investition in das Miteinander von morgen. Sie befähigt Menschen aller Altersgruppen, einander nicht als Gegensatz, sondern als gegenseitige Ressource zu verstehen – und schafft so das Fundament für ein zukunftsfähiges, solidarisches Generationenverhältnis.

## 6.4 SPRACHE, MEDIEN, ÖFFENTLICHKEIT – GEGEN DIE ERZÄHLUNG VOM GEGENEINANDER

Ein erheblicher Teil der öffentlich wahrgenommenen Konflikte zwischen den Generationen entsteht nicht im direkten Miteinander, sondern in medialen Erzählmustern, symbolischen Zuschreibungen und sprachlichen Routinen. Es sind Narrative, die weniger reale Begegnung abbilden als vielmehr kulturelle Deutungsangebote schaffen – oft verkürzt, zugespitzt und polarisiert. Wo Erfahrung auf Geschwindigkeit, Geduld auf Disruption oder Tradition auf Wandel trifft, entfalten sich gängige Stereotype in aller Wirkmächtigkeit: „Boomer“ gegen „Snowflake“, „Altlast“ gegen „Zukunftshoffnung“, „verantwortungslose Jugend“ gegen „besitzstandswahrende Alte“. Diese Etiketten mögen ironisch oder provokant gemeint sein – doch sie strukturieren Diskurse, prägen öffentliche Wahrnehmung und formen letztlich auch Selbstbilder.

Solche diskursiven Muster bergen ein tiefgreifendes Risiko: Sie erzeugen eine soziale Realität, die sich selbst bestätigt. Wenn Generationen in Talkshows, sozialen Netzwerken oder politischen Auseinandersetzungen immer wieder als Gegenspieler inszeniert werden, entsteht der Eindruck, dass ein Miteinander nicht nur schwierig, sondern kaum mehr möglich sei. Die Polarisierung wird zur Norm – auch dort, wo die Lebenswirklichkeit längst etwas anderes erzählt: von generationsübergreifender Fürsorge, von Zusammenarbeit im Beruf, von geteilten Werten in Familie, Nachbarschaft oder Zivilgesellschaft.

Die Ergebnisse dieser Studie stehen dieser medialen Erzählung entschieden entgegen. Sie zeigen, dass viele Menschen generationenübergreifende Beziehungen als bereichernd, tragfähig und sinnvoll erleben. Gerade im persönlichen Alltag

überwiegen Respekt, Hilfsbereitschaft und Austausch. Umso gravierender wirkt es, wenn öffentliche Kommunikation diese Realitäten ausblendet oder gar konterkariert. Was zählt, ist nicht allein, was gesagt wird – sondern wie darüber gesprochen wird.

Deshalb braucht es eine neue Sensibilität für Sprache, Bilder und Erzählmuster, wenn es um das Verhältnis der Generationen geht. Medienberichterstattung sollte nicht länger bloß Reibungsflächen und Extreme herausstellen, sondern auch jene leisen, oft übersehenen Orte gelingender Verständigung sichtbar machen. Empfehlenswert sind Formate, die multiperspektivisch arbeiten, statt einseitig zu moralisieren; die Unterschiede nicht leugnen, aber auch nicht überhöhen; die Konflikte benennen, ohne Konsens unmöglich zu machen.

Dokumentarische Langzeitformate, dialogische Podcasts, dialogisch gestaltete TV-Segmente oder partizipative Digitalprojekte können genau hier ansetzen: durch intergenerationelle Gesprächsformate zwischen Großeltern und Enkeln, durch gemeinsame Zeitzeugenschaft, durch Alltagsdialoge, in denen konkrete Lebensrealitäten auf Augenhöhe vermittelt werden. Die Qualität solcher Formate liegt nicht in ihrer Perfektion, sondern in ihrer Echtheit – in der Offenheit, Unterschiede auszuhalten, und im Mut, Brücken zu bauen.

Ein zentraler Baustein ist dabei auch die Vielfalt innerhalb von Redaktionen selbst. Wie bei den Dimensionen Geschlecht, Herkunft oder sozialer Hintergrund sollte auch Alter als journalistische Diversitätskategorie verstanden werden. Altersgemischte Teams ermöglichen differenziertere Perspektiven auf gesellschaftliche Entwicklungen und schützen vor einseitiger Darstellung. Redaktionsstatute zur Vermeidung von Altersdiskriminierung – sei es in der Sprache, in der Bildauswahl oder in der Themenpriorisierung – könnten dazu beitragen, stereotype Darstellungen nachhaltig zu verändern.

Insbesondere der öffentlich-rechtliche Rundfunk ist hier gefragt – nicht nur aufgrund seines Bildungsauftrags, sondern auch wegen seiner gesellschaftlichen Reichweite. Länder wie Norwegen bieten wegweisende Ansätze: In der Kommune Bergen etwa wurde das Projekt „Generasjonsmøter“ ins Leben gerufen – moderierte Begegnungsformate zwischen älteren und jüngeren Menschen, unterstützt durch Kommune, Forschungseinrichtungen und Integrationsbehörde.<sup>126</sup> Zwar handelt es sich nicht um ein klassisches Medienformat, doch der übertragbare Gedanke ist deutlich: Verständigung braucht strukturierte Räume, in denen Perspektivwechsel eingeübt und Empathie gestärkt werden kann – medial flankiert, aber dialogisch geführt.

In adaptierter Form könnten öffentlich-rechtliche Anstalten solche Formate in ihr Programm integrieren – sei es als digitale Gesprächsplattform, als Serie mit generationenübergreifenden Tandems oder als begleitende Bildungsformate. Mediale Kommunikation hätte hier nicht nur eine abbildende, sondern eine gestaltende

Funktion – sie könnte Polarisierung nicht nur vermeiden, sondern bewusst Verständigung stiften.

Die zentrale Erkenntnis lautet: Sprache wirkt. Wer von „Jung gegen Alt“ spricht, macht aus gesellschaftlicher Vielfalt ein Nullsummenspiel. Wer hingegen das Gemeinsame im Unterschied sucht, kann aus Sprache ein Werkzeug der Verständigung machen. Die Verantwortung liegt nicht allein bei Journalisten – sie betrifft auch Bildungseinrichtungen, politische Kommunikation, zivilgesellschaftliche Akteure und jeden Einzelnen, der oder die Geschichten erzählt. Geschichten formen Haltungen – und Haltungen prägen unsere gemeinsame Zukunft.

## 6.5 GESELLSCHAFTLICHE RÄUME SCHAFFEN – VERSTÄNDIGUNG IM ALLTAG ERMÖGLICHEN

Verständigung ist kein spontaner Automatismus. Sie entfaltet sich nicht beiläufig, sondern braucht Raum, Rhythmus und Resonanz – Begegnungen, die nicht nur möglich, sondern ermutigt und ermöglicht werden. In einer zunehmend individualisierten, digitalen und mobilitätsgeprägten Gesellschaft entstehen solche Gelegenheiten nicht von selbst. Doch gerade dort, wo Menschen sich im Alltag real begegnen – in der Nachbarschaft, beim Einkauf, in der Pflege, im Sportverein, im Café oder im Bildungsbereich –, kann Verständigung jenseits abstrakter Debatten konkret gelebt werden.

Diese alltäglichen Kontaktzonen sind das Fundament einer generationenübergreifenden Kultur des Miteinanders. Sie sind unspektakulär, aber wirkungsvoll. Sie bauen Vorurteile ab, schaffen Vertrauen und machen Differenz aushaltbar – nicht durch Belehrung, sondern durch gemeinsames Erleben.

Städte und Kommunen nehmen in diesem Kontext eine Schlüsselrolle ein. Sie verfügen nicht nur über soziale und bauliche Infrastruktur, sondern auch über jene Gestaltungsmacht im Nahraum, die für das alltägliche Miteinander entscheidend ist. Kommunale Verantwortung endet nicht bei der Daseinsvorsorge – sie beginnt dort, wo Begegnung bewusst gestaltet, angeregt und verankert wird. Was es braucht, sind Räume, die nicht defizitorientiert, sondern möglichkeitsfreundlich sind; Räume, die nicht verwalten, sondern vernetzen; Orte, die nicht trennen, sondern verbinden.

Empfohlen wird daher die gezielte Förderung von Formaten, die Verständigung nicht verordnen, sondern einladen:

- **Mehrgenerationenhäuser**, die als niedrighschwellige Begegnungsorte generationenübergreifende Aktivitäten ermöglichen – vom Mittagstisch bis zur Musikgruppe, vom Reparatur-Café bis zum gemeinsamen Gartenprojekt. Sie schaffen Vertrautheit im Unvertrauten.

- **Generationenübergreifende Wohnformen** wie Wohngemeinschaften von Jüngeren und Älteren, Mietpatenschaftsmodelle oder solidarische Hausgemeinschaften. Das Projekt „*Wohnen für Hilfe*“ etwa zeigt, wie Wohnraum und Lebenserfahrung in gegenseitigem Nutzen verbunden werden können.
- **Offene Begegnungsorte**, die soziale Teilhabe niederschwellig ermöglichen – etwa Lesecafés, interkulturelle Gärten, offene Werkstätten oder Stadtteilküchen. Hier kann informelle Begegnung spontan und unverbindlich entstehen – eine wichtige Voraussetzung für Vertrauen.
- **Moderierte Formate** wie Erzählcafés, Erinnerungswerkstätten oder *Kiezdialoge*, die gezielt auf biografisches Wissen, kulturelle Verständigung und gegenseitige Anerkennung setzen. Gerade der Austausch über Erlebtes verbindet über Altersgrenzen hinweg.

Internationale Beispiele bestätigen die Wirksamkeit solcher Formate. In den Niederlanden etwa entstehen in zahlreichen Städten sogenannte „*Generatieplekken*“ – öffentlich geförderte Räume, in denen Alt und Jung bewusst zusammen wohnen, lernen oder arbeiten. Diese Orte sind integraler Bestandteil städtischer Entwicklungsstrategien und kein soziales Beiwerk.<sup>127</sup> In Finnland wiederum werden generationenübergreifende Gemeinschaftsflächen systematisch in Wohnkonzepte integriert – mit positiven Effekten auf soziale Kohäsion, Lebensqualität und psychische Gesundheit, insbesondere bei älteren Menschen.<sup>128</sup>

Diese Ansätze machen deutlich: Verständigung braucht mehr als politische Appelle – sie braucht konkrete Gelegenheiten, real geteilte Räume und eine kulturelle Ermutigung, einander zu begegnen. Wo solche Begegnungsorte geschaffen und gepflegt werden, entsteht mehr als bloße Toleranz: Es wächst ein neues generationenübergreifendes Selbstverständnis, das Vielfalt nicht als Belastung, sondern als gesellschaftliche Ressource begreift.

Verständigung wird dort möglich, wo Menschen sich im Alltag sehen, hören, brauchen und erleben. Sie braucht kein großes Pathos – aber gute Orte und den Mut zur Gestaltung von Nähe in einer Welt, die oft zur Distanz tendiert.

## 6.6 EINE STILLE EMPFEHLUNG: MENSCH BLEIBEN

Jenseits von Strukturen, Institutionen und politischen Programmen braucht jede Gesellschaft eine innere Haltung, die den Blick auf das Gemeinsame lenkt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen deutlich: Viele Menschen – unabhängig vom Alter – sehnen sich nach Nähe, Anerkennung und Verlässlichkeit. Generationenbeziehungen sind dabei weit mehr als soziale Arrangements. Sie sind zwischenmenschliche Erfahrungsräume, in denen sich Fürsorge, Aufmerksamkeit und Verständnis entfalten können. Räume, in denen Werte wie Vertrauen, Respekt und Mitmenschlichkeit nicht nur vermittelt, sondern auch gelebt werden.

127 Vgl. (Verma, 2023)

128 Vgl. (Nayak, 2023)

In Zeiten tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen kommt diesen Beziehungen besondere Bedeutung zu. Wenn politische und strukturelle Sicherheiten ins Wanken geraten, wächst der Wunsch nach persönlicher Orientierung und Halt. Hier beginnt Verständigung nicht bei Konzepten, sondern im konkreten Miteinander: im Gespräch, im Zuhören, im gemeinsamen Handeln.

Verständigung lebt davon, dass Menschen einander nicht nur als Vertreter einer Altersgruppe begegnen, sondern als Einzelne mit Geschichte, Hoffnung und Verletzlichkeit. Gerade in Familien, in Nachbarschaften oder im beruflichen Alltag zeigen sich immer wieder Momente echter Verbindung – Momente, die ermutigen und tragen können.

Denn es sind nicht abstrakte Systeme, die eine Gesellschaft im Innersten zusammenhalten. Es ist das tägliche Miteinander. Es sind kleine Gesten der Aufmerksamkeit, geteilte Erfahrungen, gegenseitige Rücksichtnahme – und das Vertrauen, dass man einander nicht egal ist.

Die leise Empfehlung dieser Studie lautet daher nicht nur: Reformieren, gestalten, ermöglichen. Sondern auch: Erinnern, zuhören, menschlich bleiben.

Verständigung ist kein Ideal. Sie ist eine Entscheidung – für das Gemeinsame, für das Mitfühlen, für die Würde des Anderen. Vielleicht ist es genau diese Entscheidung, die am Ende den Unterschied macht.

## 7 EXPERTENINTERVIEW: PERSPEKTIVEN UND DEUTUNGSMUSTER

Dr. Rüdiger Maas ist Psychologe, Autor mehrerer Bestseller und Gründer des Instituts für Generationenforschung in Augsburg. Bekannt ist er für pointierte Buchtitel wie „Generation arbeitsunfähig“ oder „Konflikt der Generationen“, die bewusst zugespitzt formuliert sind, um Debatten anzustoßen. Mit seinem Institut untersucht er seit Jahren, wie sich Wertewandel, Digitalisierung und demografische Entwicklungen auf das Miteinander von Jung und Alt auswirken.

Im Interview macht Maas deutlich, dass Generationenkonflikte häufig weniger auf echten Gegensätzen beruhen als auf Missverständnissen und unterschiedlichen Wahrnehmungen. Er plädiert für ein wechselseitiges Reverse Mentoring und rät, nicht in starren Generationenschubladen zu denken, sondern Lebensphasen, soziale Kontexte und digitale Nutzungsmuster in den Blick zu nehmen. Besonders wichtig sind ihm Ambiguitätstoleranz und kritisches Denken angesichts wachsender Informationsblasen. Reformbedarf sieht er im Rentensystem; zugleich fordert er eine stärkere Einbindung älterer Menschen. Trotz aller Unterschiede betont Maas einen zentralen Konsens: das übergreifende Streben nach Stabilität und einem guten Leben.

Das vollständige Interview ist hier abrufbar: [https://www.dia-vorsorge.de/wp-content/uploads/2025/09/Interview\\_mit\\_dem\\_Generationenforscher\\_Ruediger\\_Maas.pdf](https://www.dia-vorsorge.de/wp-content/uploads/2025/09/Interview_mit_dem_Generationenforscher_Ruediger_Maas.pdf)

## 8 DANKSAGUNG

Diese Studie ist nicht allein am Schreibtisch entstanden. Sie ist das Ergebnis vieler Gespräche, offener Ohren, kritischer Gedanken und geteilten Vertrauens. Mein besonderer Dank gilt all jenen, die ihre Zeit, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven eingebracht haben – sei es in Interviews, bei der fachlichen Begleitung oder im kollegialen Austausch.

Ich danke dem Meinungsforschungsinstitut INSA für die Bereitstellung der erhobenen Daten sowie den Mitarbeitern, die bei der Auswertung unterstützend zur Seite standen. Mein besonderer Dank gilt Herrn Dr. Rüdiger Maas, der im Rahmen eines ausführlichen Interviews wertvolle Impulse zu Fragen von Generationswahrnehmung, gesellschaftlicher Kommunikation und generationenübergreifender Verantwortung eingebracht hat. Seine Analysen zum „sozialen Tod durch Digitalisierung“ und sein Plädoyer für doppelt ausgerichtetes Reverse Mentoring haben die Perspektiven dieser Studie maßgeblich erweitert.

In der Erarbeitung dieser Studie kamen neben klassischen Rechercheinstrumenten auch digitale Tools der Textanalyse zum Einsatz – insbesondere zur strukturierten Vorerschließung umfangreicher Sekundärliteratur. Als Werkzeug unterstützend, nicht gestaltend, halfen sie dabei, Informationen effizienter zu filtern und einzuordnen. Die abschließende Analyse, Argumentation und sprachliche Ausformulierung lagen vollständig in meiner Hand.

Allen, die diese Arbeit mitgetragen haben – direkt oder im Hintergrund – danke ich für ihre Geduld, ihre Anregungen und ihr Vertrauen.

## 9 LITERATURVERZEICHNIS

„Die Mehrgenerationenhäuser in Zahlen (Stand Mai 2020)“. (Mai 2020). Abgerufen am 25. Juni 2025 von [www.mehrgenerationenhaeuser.de](https://www.mehrgenerationenhaeuser.de): <https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/fachinformationen/erkenntnisse/factsheet-mehrgenerationenhaeuser>

„Mentors for Enterprise 2.0“. (24. März 2011). Abgerufen am 26. Juni 2025 von [www.telekom.com](https://www.telekom.com): [https://www.telekom.com/en/company/details/mentors-for-enterprise-2-0-359190?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.telekom.com/en/company/details/mentors-for-enterprise-2-0-359190?utm_source=chatgpt.com)

„The economic and social effects of Japan’s aging population: Lessons for Germany and Europe“. (26. Juni 2024). Abgerufen am 12. Juni 2025 von [www.ms-researchhub.com](https://ms-researchhub.com): <https://ms-researchhub.com/home/resources/the-global-economy-this-week/the-economic-and-social-effects-of-japan-s-aging-population-lessons-for-germany-and-europe.html#:~:text=Japan’s%20aging%20population%20presents%20a%20compelling%20case,is%20crucial%20f>

„Warum Bas die Rente reformieren will.“. (12. Mai 2025). Abgerufen am 27. Mai 2025 von [www.tagesschau.de](https://www.tagesschau.de): <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/gesetzliche-rente-100.html>

„Wohnen für Hilfe“. (3. November 2023). Abgerufen am 25. Juni 2025 von [www.vdk.de](https://www.vdk.de): <https://www.vdk.de/aktuelles/tipp/wohnen-fuer-hilfe-studierende-und-senioren-gemeinsam-unter-einem-dach/>

„Zukunftsprogramm Mehrgenerationenhäuser“. (Januar 2011). Abgerufen am 25. Juni 2025 von BMFSJ: [https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95576/f7afef3b8312af047952c30994fb979f/zukunftsprogramm-mehrgenerationenhaeuser-data.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95576/f7afef3b8312af047952c30994fb979f/zukunftsprogramm-mehrgenerationenhaeuser-data.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Ahmed, S. Z. (19. Mai 2025). *Generational Differences in Emoji Interpretation: A Study of Millennial, Gen Z, and Baby Boomers*. Abgerufen am 8. Juli 2025 von [assajournal.com](https://assajournal.com): <https://assajournal.com/index.php/36/article/view/383>

Albert, M. H. (09. Oktober 2024). „Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. Shell Jugendstudie.“. Abgerufen am 24. Mai 2025 von [www.shell.de](https://www.shell.de): <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie-2024.html>

*Altersstruktur der Abgeordneten im 21. Deutschen Bundestag*. (26. Februar 2025). Abgerufen am 16. Juli 2025 von [de.statista.com](https://de.statista.com): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/70089/umfrage/altersstruktur-der-abgeordneten-im-bundestag/>

Antz, E.-M. T. (2009). *Generationen lernen gemeinsam: Theorie und Praxis intergenerationeller Bildung*. Abgerufen am 28. Juli 2025 von [www.ssoar.info](https://www.ssoar.info): [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55928/ssoar-2009-antz\\_et\\_al-Generationen\\_lernen\\_gemeinsam\\_Theorie\\_und.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55928/ssoar-2009-antz_et_al-Generationen_lernen_gemeinsam_Theorie_und.pdf?utm_source=chatgpt.com)

- Aristoteles. (2003). *Nikomachische Ethik*. (T. W. D. Ross, Hrsg.) Verlag der Philosophie.
- Baierbrunn. (1. November 2024). *Studie: Angst vor zu hohen Pflegekosten im Alter*. Abgerufen am 26. Juli 2025 von [www.wortundbildverlag.de](http://www.wortundbildverlag.de): [https://www.wortundbildverlag.de/news/studie-angst-vor-zu-hohen-pflegekosten-im-alter?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.wortundbildverlag.de/news/studie-angst-vor-zu-hohen-pflegekosten-im-alter?utm_source=chatgpt.com)
- Baresel, K. E. (Mai 2021). *Hälfte aller Erbschaften und Schenkungen geht an die reichsten zehn Prozent aller Begünstigten*. Abgerufen am 26. Juli 2025 von [www.diw.de](http://www.diw.de): [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.809832.de/publikationen/wochenberichte/2021\\_05\\_1/haelfte\\_aller\\_erbschaften\\_und\\_schenkungen\\_geht\\_an\\_die\\_reichsten\\_zehn\\_prozent\\_aller\\_beguenstigten.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.diw.de/de/diw_01.c.809832.de/publikationen/wochenberichte/2021_05_1/haelfte_aller_erbschaften_und_schenkungen_geht_an_die_reichsten_zehn_prozent_aller_beguenstigten.html?utm_source=chatgpt.com)
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bengtson, V. L. (1991). *Intergenerational Solidarity in Aging Families: An Example of Formal Theory Construction*. Abgerufen am 24. Juli 2025 von <https://scite.ai>: <https://scite.ai/reports/intergenerational-solidarity-in-aging-families-RPeOPS>
- Berlin, B. R. (9. Oktober 2024). *„Treffpunkt Quasselbank vorm Rathaus“*. Abgerufen am 27. Juni 2025 von [www.berlin.de](http://www.berlin.de): [https://www.berlin.de/ba-reinickendorf/aktuelles/pressemitteilungen/2024/pressemitteilung.1492154.php?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.berlin.de/ba-reinickendorf/aktuelles/pressemitteilungen/2024/pressemitteilung.1492154.php?utm_source=chatgpt.com)
- Bildung, B. f. (April 2022). *„Demografischer Wandel“*. Abgerufen am 4. Juni 2025 von [www.demografie-portal.de](http://www.demografie-portal.de): [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/lzPB\\_350\\_Demografischer-Wandel\\_barrierefrei.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/lzPB_350_Demografischer-Wandel_barrierefrei.pdf)
- BMAS. (27. März 2020). *„Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“*. Abgerufen am 8. Juni 2025 von [www.bmas.de](http://www.bmas.de): [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/bericht-der-kommission-kurzfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/bericht-der-kommission-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- BMAS, B. f. (August 2017). *„Sozialstaat im Wandel (Werkheft 4)“*. Abgerufen am 4. Juni 2025 von [www.bmas.de](http://www.bmas.de): [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a877-04-werkheft-4.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a877-04-werkheft-4.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- BMAS, B. f. (März 2020). *„Bericht der Kommission: Verlässlicher Generationenvertrag - Kurzfassung“*. Abgerufen am 5. Juni 2025 von [www.bmas.de](http://www.bmas.de): [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/bericht-der-kommission-kurzfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/bericht-der-kommission-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- BMFSFJ. (Februar 2012). *Generationenbeziehungen - Herausforderungen und Potenziale*. Abgerufen am 8. Juli 2025 von [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de): <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93952/0346b5357fa3fcf576b7e9e06a48a661/generationenbeziehungen-herausforderungen-und-potenziale-gutachen-data.pdf>

- BVerfG. (24. März 2021). „Klimabeschluss des Bundesverfassungsgerichts“. Abgerufen am 8. Juni 2025 von [www.bundesverfassungsgericht.de](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/bvg21-031.html?nn=148438): <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/bvg21-031.html?nn=148438>
- BVerfG. (29. April 2021). „Klimabeschluss des Bundesverfassungsgerichts. Bundesverfassungsgericht.“. Abgerufen am 2. Juni 2025 von [www.bundesverfassungsgericht.de](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/bvg21-031.html?nn=148438): <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/bvg21-031.html?nn=148438>
- Chakravorty, S. G. (September 2021). „Family structure, economic outcomes and perceived change in economic well-being in India! Abgerufen am 12. Juni 2025 von <file:///C:/Users/ThinkPad/Downloads/chakravorty-et-al-2021-family-demography-in-india-emerging-patterns-and-its-challenges.pdf>
- Cyber-Seniors. (Februar 2021). *Cyber-Seniors*. Abgerufen am 26. Juni 2025 von [www.cyberseniors.org](https://cyberseniors.org/wp-content/uploads/2021/02/Cyber-Seniors-Volunteer-Training-Program.pdf?utm_source=chatgpt.com): [https://cyberseniors.org/wp-content/uploads/2021/02/Cyber-Seniors-Volunteer-Training-Program.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://cyberseniors.org/wp-content/uploads/2021/02/Cyber-Seniors-Volunteer-Training-Program.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- div. (25. April 2025). „Ökodorf Sieben Linden“. Abgerufen am 27. Juni 2025 von [www.wikipedia.de](https://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96kodorf_Sieben_Linden): [https://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96kodorf\\_Sieben\\_Linden](https://de.wikipedia.org/wiki/%C3%96kodorf_Sieben_Linden)
- e.V., G. I. (2015). „Smile: connecting generations - guideline“. Abgerufen am 26. Juni 2026 von [www.gemeinsam-in-europa.de](https://gemeinsam-in-europa.de/files/smile/Guideline_SMILE_final_englisch.pdf): [https://gemeinsam-in-europa.de/files/smile/Guideline\\_SMILE\\_final\\_englisch.pdf](https://gemeinsam-in-europa.de/files/smile/Guideline_SMILE_final_englisch.pdf)
- Einhorn, E. S. (29. März 2006). „Economic and social security in Scandinavia: A model for the Baltic area? Von [www.academia.edu](http://www.academia.edu). abgerufen
- Fang, H. F. (12. September 2018). „The Chinese pension system“. Abgerufen am 12. Juni 2025 von <https://pensionresearchcouncil.wharton.upenn.edu>: <https://pensionresearchcouncil.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2019/03/WP-2019-6-Fang-and-Feng.pdf>
- Fratzscher, M. (12. Juli 2021). „Ohne Rentenreform keine Generationengerechtigkeit“. Abgerufen am 9. Juni 2025 von [www.diw.de](https://www.diw.de): [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.821348.de/nachrichten/ohne\\_rentenreform\\_keine\\_generationengerechtigkeit.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.821348.de/nachrichten/ohne_rentenreform_keine_generationengerechtigkeit.html)
- Fratzscher, M. (5. Februar 2021). *Das Glück der Wenigen*. Abgerufen am 26. Juli 2025 von [www.zeit.de](https://www.zeit.de): [https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-02/erbschaft-vermoegensverteilung-ungleichheit-einkommen-deutschland-schenkungen-diw-studie-erbschaftssteuer?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-02/erbschaft-vermoegensverteilung-ungleichheit-einkommen-deutschland-schenkungen-diw-studie-erbschaftssteuer?utm_source=chatgpt.com)
- Gilleard, C. &. (4. Februar 2014). „The third and Fourth Ages.“. Abgerufen am 1. Juni 2025 von <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118410868.wbehibs139>
- Goffart, D. M. (2024). *Boomer gegen Zoomer: Der neue Generationenkonflikt und wie wir uns besser verstehen können*. Berlin Verlag.

- Hardung, C. (5. Juni 2025). *Jugend und Politik: Eine Beziehung in der Krise*. Abgerufen am 16. Juli 2025 von [www.fes.de](https://www.fes.de/news-detailansicht-1/jugend-und-politik-eine-beziehung-in-der-krise): <https://www.fes.de/news-detailansicht-1/jugend-und-politik-eine-beziehung-in-der-krise>
- Hasebrink, I. P.-H. (2021). *Aufwachsen mit digitalen Medien: Mediengebrauch in der Sozialisation*. Abgerufen am 17. Juli 2025 von [www.dji.de](https://www.dji.de): [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2021/SoDr\\_08\\_Wendt\\_Digitale\\_Medien.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/SoDr_08_Wendt_Digitale_Medien.pdf)
- Hoff, A. (Mai 2007). „*Functional solidarity between grandparents and grandchildren in Germany*“. Abgerufen am 26. Juni 2025 von [www.researchgate.net](https://www.researchgate.net): [https://www.researchgate.net/publication/237780122\\_Functional\\_Solidarity\\_between\\_Grandparents\\_and\\_Grandchildren](https://www.researchgate.net/publication/237780122_Functional_Solidarity_between_Grandparents_and_Grandchildren)
- Intercultural Cities Newsroom*. (2022). Abgerufen am 27. Juli 2025 von [www.coe.int](https://www.coe.int): [https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/generational-dialog?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/generational-dialog?utm_source=chatgpt.com)
- Jain, A. (12. November 2024). Flip the script: How reverse mentoring is turning leadership on its head! Abgerufen am 26. Juni 2025 von [https://www.linkedin.com/pulse/flip-script-how-reverse-mentoring-turning-leadership-its-jain-7rinc?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.linkedin.com/pulse/flip-script-how-reverse-mentoring-turning-leadership-its-jain-7rinc?utm_source=chatgpt.com)
- Kant, I. (Dezember 1783). „*Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung?*“. Abgerufen am 8. Juni 2025 von [www.deutsches-textarchiv.de](https://www.deutsches-textarchiv.de): [https://www.deutsches-textarchiv.de/book/format/html/kant\\_aufklaerung\\_1784](https://www.deutsches-textarchiv.de/book/format/html/kant_aufklaerung_1784)
- Lüscher, K. L. (2003). *Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft*. UVK Verlag.
- Maas, R. (2024). *Konflikt der Generationen: Boomer, Gen X, Millenials und Gen Z - Wie wir uns wirklich unterscheiden und was das für unsere Zukunft bedeutet*. Augsburg: Yes-Publishing.
- Maas, R. (6. Juni 2025). (S. Kreyßel-Minar, Interviewer)
- Maas, R. (6. Juni 2025). (S. Kreyßel-Minar, Interviewer)
- Mannheim, K. (1923). *Das Problem der Generationen*. In: K. Mannheim (Hrsg), *Wissensoziologie*. Berlin: Springer.
- Marx, K. (1976). *Das Kapital*. (T. H. P. D. Lichtenstein, Hrsg.) Verlag der Sozialwissenschaften.
- Morgenstern, K. (14. Januar 2025). *Struktur der Erbschaften ändert sich*. Abgerufen am 26. Juli 2025 von [www.dia-vorsorge.de](https://www.dia-vorsorge.de): <https://www.dia-vorsorge.de/struktur-der-erbschaften-veraendert-sich/>
- Nayak, S. R. (Dezember 2023). *A review on intergenerational cohousing: A possible living option for elderly and youth*. Abgerufen am 27. Juli 2025 von [www.researchgate.net](https://www.researchgate.net): [https://www.researchgate.net/publication/383037406\\_A\\_REVIEW\\_ON\\_INTERGENERATIONAL\\_COHOUSING\\_A\\_POSSIBLE\\_LIVING\\_OPTION\\_FOR\\_ELDERLY\\_AND\\_YOUTH](https://www.researchgate.net/publication/383037406_A_REVIEW_ON_INTERGENERATIONAL_COHOUSING_A_POSSIBLE_LIVING_OPTION_FOR_ELDERLY_AND_YOUTH)

- news, d. (21. Mai 2024). „Einsamkeitsbeauftragte erstellt Karte mit Betroffenen“. Abgerufen am 27. Juni 2025 von [www.diebrandenburger.de](https://www.diebrandenburger.de/gesellschaft/berlins-erste-einsamkeitsbeauftragte-entwickelt-karte-gegen-einsamkeit-bei-senior-2929022?utm_source=chatgpt.com): [https://www.diebrandenburger.de/gesellschaft/berlins-erste-einsamkeitsbeauftragte-entwickelt-karte-gegen-einsamkeit-bei-senior-2929022?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.diebrandenburger.de/gesellschaft/berlins-erste-einsamkeitsbeauftragte-entwickelt-karte-gegen-einsamkeit-bei-senior-2929022?utm_source=chatgpt.com)
- Oertel, J. (31. Oktober 2021). „Baby Boomer und Generation X - Charakteristika der etablierten Beschäftigten-Generationen“. Abgerufen am 28. Mai 2025 von [www.link.springer.com](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-34787-1_2): [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-34787-1\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-34787-1_2)
- Paus-Hasebrink, I. (10. Oktober 2019). *The role of media within young people's socialization: A theoretical approach*. Abgerufen am 17. Juli 2025 von [www.degruyterbrill.com](https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/commun-2018-2016/html): <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/commun-2018-2016/html>
- Peuckert, R. (2019). *Familienformen im sozialen Wandel*. Springer.
- Platon. (2004). *Politeia*. (T. E. H. Grosse, Hrsg.) Verlag der Weltreligionen.
- Simonson, J. K.-R. (kein Datum). „Freiwilliges Engagement in Deutschland - Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys“. Abgerufen am 25. Juni 2025 von [www.bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf): <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>
- Trommsdorff, G. M. (22. Januar 2011). „Family values and intergenerational relations in different cultures“. Abgerufen am 25. Juni 2025 von [www.core.ac.uk](https://core.ac.uk/download/pdf/343224746.pdf): <https://core.ac.uk/download/pdf/343224746.pdf>
- Verma, R. H. (2023). *Nordic Approaches to housing and ageing: Current concepts and policy implications*. Abgerufen am 27. Juli 2025 von [acris.aalto.fi](https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/portal/125424062/Nordic_approaches_to_housing_and_ageing_Verma_Hoyland_Lindahl_2023_pdfa2b.pdf): [https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/portal/125424062/Nordic\\_approaches\\_to\\_housing\\_and\\_ageing\\_Verma\\_Hoyland\\_Lindahl\\_2023\\_pdfa2b.pdf](https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/portal/125424062/Nordic_approaches_to_housing_and_ageing_Verma_Hoyland_Lindahl_2023_pdfa2b.pdf)
- Vogels, E. (09. September 2019). [www.pewresearch.org](https://www.pewresearch.org). Abgerufen am 28. Mai 2025 von „Millennials stand out for their technology use, but older generations also embrace digital life.“: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/09/09/us-generations-technology-use/>
- Wagnis. (k.A.). *wagnisART*. Abgerufen am 27. Juni 2025 von [www.wagnis.org](https://www.wagnis.org/projekte/realisierte-projekte/wagnisart.html): <https://www.wagnis.org/projekte/realisierte-projekte/wagnisart.html>
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Morbeck Siebeck.
- Wengert, J. (20. Oktober 2024). „Reinickendorf geht wichtigen Schritt - davon können sich Berliner Bezirke eine Scheibe abschneiden“. Abgerufen am 27. Juni 2025 von [www.berlin-live.de](https://www.berlin-live.de/berlin/aktuelles/reinickendorf-einsamkeit-beauftragte-berlin-id294569.html?utm_source=chatgpt.com): [https://www.berlin-live.de/berlin/aktuelles/reinickendorf-einsamkeit-beauftragte-berlin-id294569.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.berlin-live.de/berlin/aktuelles/reinickendorf-einsamkeit-beauftragte-berlin-id294569.html?utm_source=chatgpt.com)

Wick, L. (13. Oktober 2023). „Für alle ein Gewinn“. Baierbrunn. Abgerufen am 25. Juni 2025 von [https://www.sueddeutsche.de/muenchen/landkreismuenchen/baierbrunn-wohnen-fuer-hilfe-mehrgenerationen-wg-wohnen-im-alter-1.6287083?reduced=true&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.sueddeutsche.de/muenchen/landkreismuenchen/baierbrunn-wohnen-fuer-hilfe-mehrgenerationen-wg-wohnen-im-alter-1.6287083?reduced=true&utm_source=chatgpt.com)

Wikipedia. (kein Datum). Abgerufen am 25. Juni 2025 von [https://de.wikipedia.org/wiki/Mehrgenerationenhaus?utm\\_source=chatgpt.com#Aktuelle\\_Situation](https://de.wikipedia.org/wiki/Mehrgenerationenhaus?utm_source=chatgpt.com#Aktuelle_Situation)

Wikipedia. (1. Oktober 2024). Abgerufen am 25. Juni 2025 von [https://de.wikipedia.org/wiki/Wohnen\\_f%C3%BCr\\_Hilfe?utm\\_source=chatgpt.com](https://de.wikipedia.org/wiki/Wohnen_f%C3%BCr_Hilfe?utm_source=chatgpt.com)

[www.annahaaghaus.de](https://www.annahaaghaus.de/). (2025). Abgerufen am 25. Juni 2025 von <https://www.annahaaghaus.de/>

[www.dorflinde-langenfeld.e](https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/mehrgenerationenhaeuser/haeuser-in-ihrer-naehe/steckbrief-mehrgenerationenhaus/mehrgenerationenhaus-dorflinde-langenfeld). (k.A.). Abgerufen am 25. Juni 2025 von <https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/mehrgenerationenhaeuser/haeuser-in-ihrer-naehe/steckbrief-mehrgenerationenhaus/mehrgenerationenhaus-dorflinde-langenfeld>

[www.duderstadt.de](https://www.duderstadt.de/). (k.A.). Abgerufen am 25. Juni 2025 von <https://www.duderstadt.de/portal/seiten/jufi-das-mehrgenerationenhaus-900000085-25420.html>

[www.mehrgenerationenhaeuser.de](https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/). (2025). Abgerufen am 25. Juni 2025 von [https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/mehrgenerationenhaeuser/haeuser-in-ihrer-naehe?tx\\_ephouses\\_search%5Baction%5D=list&tx\\_ephouses\\_search%5Bcontroller%5D=House&cHash=1bf316e227e46109b8a9931dd0c35dd8](https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/mehrgenerationenhaeuser/haeuser-in-ihrer-naehe?tx_ephouses_search%5Baction%5D=list&tx_ephouses_search%5Bcontroller%5D=House&cHash=1bf316e227e46109b8a9931dd0c35dd8)

Zank, S. (kein Datum). „Evaluationsbericht für das Jahr 2016“. (U. z. Köln, Hrsg.) Abgerufen am 25. Juni 2025 von [https://www.hf.uni-koeln.de/data/wfh/File/Evaluation%202016%20oF.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.hf.uni-koeln.de/data/wfh/File/Evaluation%202016%20oF.pdf?utm_source=chatgpt.com)

## 10 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Haben Sie Kinder?	18
Abbildung 2: Haben Sie Enkelkinder?	19
Abbildung 3: Mit wem leben Sie aktuell zusammen?	19
Abbildung 4: Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen? (a)	20
Abbildung 5: Wie schätzen Sie die finanzielle Belastung durch Renten- und Sozialsysteme für die jüngere Generation ein? (a)	22
Abbildung 6: Wie schätzen Sie die finanzielle Belastung durch Renten- und Sozialsysteme für die jüngere Generation ein? (b)	22
Abbildung 7: Welche Lösungen halten Sie für zielführend, um die Herausforderungen der Finanzierung von Renten anzugehen?	23
Abbildung 8: Welche Werte werden Ihrer Einschätzung nach von den Älteren an die Jüngeren vermittelt?	25
Abbildung 9: Welche Werte werden Ihrer Einschätzung nach von den Jüngeren an die Älteren vermittelt?	25
Abbildung 10: Gibt es Ihrer Einschätzung nach in der deutschen Gesellschaft einen Werteverfall?	26
Abbildung 11: Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach die Medienberichterstattung in der Wahrnehmung der Beziehungen zwischen den Generationen? (a)	28
Abbildung 12: Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach die Medienberichterstattung in der Wahrnehmung der Beziehungen zwischen den Generationen? (b)	28
Abbildung 13: Fühlen Sie sich in politischen Entscheidungsprozessen ausreichend vertreten?	30
Abbildung 14: Welche der folgenden Themen sind Ihnen in der politischen Diskussion zwischen den Generationen besonders wichtig? (a)	31
Abbildung 15: Welche Informationsquellen nutzen Sie, um sich politisch zu informieren?	32
Abbildung 16: Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen? (b)	33

Abbildung 17: Welche Hindernisse sehen Sie für den Wissenstransfer zwischen den Generationen? (a)	34
Abbildung 18: Bitte denken Sie an intergenerationalen Austausch, den Sie selbst schon (mit-)erlebt haben: Welche Kompetenzen wurden hierbei ausgetauscht? (a)	35
Abbildung 19: Welche Maßnahmen könnten die Effektivität älterer Arbeitnehmer in der Ausbildung und im Mentoring Ihrer Meinung nach verbessern?	36
Abbildung 20: Wo haben Sie schon einmal gelungene Zusammenarbeit zwischen den Generationen erlebt?	36
Abbildung 21: Haben Sie sich selbst gegenüber oder in Ihrem Umfeld schon einmal Altersdiskriminierung erlebt?	38
Abbildung 22: Wie äußert sich Ihrer Meinung nach Altersdiskriminierung?	39
Abbildung 23: Wie bewerten Sie alles in allem Ihre Erfahrungen, die Sie in der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Generationen gemacht haben?	41
Abbildung 24: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (a)	42
Abbildung 25: Alles in allem: Wie schätzen Sie Ihre Beziehung zu Ihren Enkelkindern ein?	43
Abbildung 26: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (b)	45
Abbildung 27: Welche positiven Aspekte sehen Sie in den Beziehungen zwischen den Generationen? (c)	46
Abbildung 28: Bitte denken Sie an intergenerationalen Austausch, den Sie selbst schon (mit-)erlebt haben: Welche Kompetenzen wurden hierbei ausgetauscht? (b)	47
Abbildung 29: Welche Hindernisse sehen Sie für den Wissenstransfer zwischen den Generationen? (b)	47
Abbildung 30: Welche der folgenden Themen sind Ihnen in der politischen Diskussion zwischen den Generationen besonders wichtig? (b)	50

