



AKADEMIENGRUPPE ALTERN IN DEUTSCHLAND

Gewonnene Jahre

Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland

Altern in Deutschland

Band 9



Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina
Nationale Akademie der Wissenschaften



Nova Acta Leopoldina Neue Folge Band 107, Nummer 371
Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH Stuttgart

Altern in Deutschland

Herausgegeben von:

Jürgen KOCKA (Berlin)
und
Ursula M. STAUDINGER (Bremen)

Band 9

NOVA ACTA LEOPOLDINA

Abhandlungen der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina

Im Auftrage des Präsidiums herausgegeben von

HARALD ZUR HAUSEN

Vizepräsident der Akademie

NEUE FOLGE

NUMMER 371

BAND 107

Gewonnene Jahre

**Empfehlungen der Akademiengruppe
Altern in Deutschland**

Eingesetzt von der
Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina
(Nationale Akademie der Wissenschaften)
in Zusammenarbeit mit der
Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech)

Gefördert durch die Jacobs Foundation

Mit 1 Abbildung



**Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, Halle (Saale) 2009
Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH Stuttgart**

Redaktion: Dr. Michael KAASCH und Dr. Joachim KAASCH

**Die Schriftenreihe Nova Acta Leopoldina erscheint bei der Wissenschaftlichen Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart, Birkenwaldstraße 44, 70191 Stuttgart, Bundesrepublik Deutschland.
Jedes Heft ist einzeln käuflich!**

Die Schriftenreihe wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie das Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt.

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdruckes, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen und dgl. in diesem Heft berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um gesetzlich geschützte eingetragene Warenzeichen, auch wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

© 2009 Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V.
06019 Halle (Saale), Postfach 11 05 43, Tel. + 49 3 45 4 72 39 34
Hausadresse: 06108 Halle (Saale), Emil-Abderhalden-Straße 37
Herausgeber: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Harald ZUR HAUSEN, Vizepräsident der Akademie
Printed in Germany 2009
Gesamtherstellung: Druckhaus Köthen GmbH
ISBN: 978-3-8047-2550-8
ISSN: 0369-5034
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier, hergestellt aus Holz aus ökologisch kontrollierter Forstwirtschaft



Unterzeichnende Mitglieder der Akademiengruppe Altern in Deutschland

Prof. Dr. Uschi BACKES-GELLNER	Institut für Strategie und Unternehmens- ökonomik, Universität Zürich
Prof. Dr. Jürgen BAUMERT	Max-Planck-Institut für Bildungs- forschung, Berlin und Fachbereich Erziehungs- wissenschaft und Psychologie, Freie Universität Berlin
Prof. Dr. Ulrich BECKER	Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München und Juristische Fakultät, Ludwig-Maximilians- Universität München
Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN	Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Universität Mannheim
Prof. Dr. Josef EHMERT	Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien
Prof. Dr. Karl M. EINHÄUPL	Charité – Universitätsmedizin Berlin
Prof. Dr. Dr. h. c. Otfried HÖFFE	Philosophisches Seminar, Eberhard-Karls- Universität Tübingen
Prof. Dr. Reinhard F. HÜTTL	Deutsches GeoForschungsZentrum, Potsdam
Prof. Dr. med. Ulrich KEIL, Ph. D, MPH, FRCP	Institut für Epidemiologie und Sozial- medizin, Universität Münster und UNC Chapel Hill, Department of Epidemiology
Prof. em. Dr. med. Dr. h. c. mult. Kurt KOCHSIEK	Innere Medizin, Universität Würzburg
Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Jürgen KOCKA (Sprecher)	Friedrich-Meinecke-Institut, Freie Universität Berlin und Wissenschafts- zentrum Berlin für Sozialforschung
Prof. Dr. Martin KOHLI	Department of Social and Political Sciences, European University Institute, Florenz
Prof. Dr. Ulman LINDENBERGER	Max-Planck-Institut für Bildungs- forschung, Berlin

Prof. Dr. Dr. h. c. Bernhard MÜLLER	Leibniz-Institut für ökologische Raum- entwicklung, Dresden und Lehrstuhl für Raumentwicklung, Technische Universität Dresden
Prof. Dr. Jürgen NEHMER	Fachbereich Informatik, Technische Universität Kaiserslautern
Prof. Dr. Jutta SCHNITZER-UNGEFUG	Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina/Nationale Akademie der Wissenschaften, Halle (Saale)
Prof. Dr. Ursula M. STAUDINGER (stellvertretende Sprecherin)	Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University Bremen
Prof. Dr. med. Elisabeth STEINHAGEN-THIESSEN	Interdisziplinäres Stoffwechsel-Zentrum, Charité – Universitätsmedizin, Berlin und Innere Medizin/Geriatrie, Universitäts- klinikum Charité, Berlin
Prof. Dr. Gert G. WAGNER	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, Fakultät Wirtschaft und Management, Technische Universität Berlin und Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
Prof. em. Dr. Georg WICK	Institut für Pathophysiologie, Medizinische Universität Innsbruck

Inhalt

Vorwort.....	9
A. Worum es geht	13
1. Eine historisch neue Situation: Chance und Herausforderung	13
2. Die Leitlinien der Empfehlungen.....	16
3. Die Schwerpunkte: Arbeit und Bildung.....	18
B. Kurzfassung	21
C. Legenden über das Alter und ihre Widerlegung	25
D. Die Empfehlungen	31
1. Das Alter in unseren Köpfen: Altersbilder und Altersstereotype.....	31
2. Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.....	39
3. Altern, Arbeit und Betrieb.....	49
4. Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.....	56
5. Altern in Kommunen und Regionen	65
6. Altern und Technik.....	73
7. Gesundes Altern und seine Grenzen	79
8. Altern, Familie und Zivilgesellschaft	89
9. Altern und Politik.....	97

Vorwort

Diese Empfehlungen befassen sich mit den Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels. Sie wurden von der Akademiengruppe „Altern in Deutschland“, einer Gruppe von Wissenschaftlern und Praktikern aus verschiedenen Disziplinen und Bereichen, erstellt. Beauftragt wurde die Gruppe hierzu im Jahr 2005 von der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina (Nationale Akademie der Wissenschaften) in Zusammenarbeit mit der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech). Die finanziellen Mittel für ihre Arbeit erhielt sie von der Jacobs Foundation Zürich. Es sind Empfehlungen, die sich die beiden Akademien, nach gesonderter (auch externer) Evaluierung, zueigen gemacht haben.

Im Mittelpunkt der Empfehlungen stehen die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Welt der Arbeit und des lebenslangen Lernens. Aufgrund der herausragenden Bedeutung dieser beiden Lebensbereiche für die Lebensgestaltung insgesamt beschäftigen sich die Empfehlungen auch mit den Querverbindungen zu anderen Bereichen, wie zu Gesundheit, Familie, Zivilgesellschaft und Politik. Ferner werden die Themen „Altern und Technik“ sowie „Altern in Gemeinde und Region“ behandelt. Obwohl sie für die gesellschaftlichen Chancen und Probleme des Alterns von Bedeutung sind, werden andere Bereiche bewusst nur am Rande berührt. Dies gilt beispielsweise für die Reform der Rentenversicherung und die des Gesundheitswesens. Darauf ausführlich einzugehen, hätte den Rahmen unserer auf Arbeit und Bildung konzentrierten Empfehlungen gesprengt und in Gebiete geführt, die an anderer Stelle mit erheblichem Aufwand und großer Kompetenz bereits bearbeitet werden.

Neben ihrer Verankerung in den beiden Akademien zeichnet sich die Akademiengruppe „Altern in Deutschland“ durch ein breites Disziplinspektrum aus. In ihr sind die Fächer Geschichtswissenschaft, Informatik, Medizin, Neurowissenschaften, Ökonomie, Philosophie, Politologie, Psychologie, Rechtswissenschaft und Soziologie sowie Raum-, Regional- und Technikwissenschaften vertreten. Keine der beteiligten Disziplinen hatte die „Oberhand“. Die verschiedenen Fachperspektiven werden in den Empfehlungen gleichberechtigt berücksichtigt. Daraus ergibt sich ein komplexer, fachübergreifender Zugang, der in Teil A der Empfehlungen genauer beschrieben wird und einen systemischen Blick auf den demographischen Wandel erlaubt, der so bisher noch nicht vorgelegt wurde. Die Querverweise in den Anmerkungen sollen verdeutlichen, wie gleiche Themen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und zum Gegenstand einer integrierten Darstellung der Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels werden.

Entsprechend dem Anspruch der Akademien, die Ergebnisse ihrer fachübergreifenden Forschung auch der nicht-wissenschaftlichen Öffentlichkeit zu vermitteln, richten sich die folgenden Empfehlungen, ein Beitrag zur Gesellschafts- und Politikberatung,

an ein breites Spektrum von Adressaten: an jeden Einzelnen, an interessierte Organisationen und an die zuständigen Institutionen, kurzum an Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik.

Die Akademiengruppe wurde 2005 von Paul B. BALTES, Altersforscher und Vizepräsident der Leopoldina, initiiert. Seine Anstöße prägten die Gruppe über seinen viel zu frühen Tod im November 2006 hinaus. Die Empfehlungen verdanken ihm sehr viel.

Die Akademiengruppe hat die Ergebnisse einschlägiger wissenschaftlicher Forschung zu Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels während eines Zeitraums von drei Jahren (2006–2008) zusammengetragen, ergänzt und gewichtet. Dabei hat sie auch andere Empfehlungen, die sich in der Vergangenheit mit Konsequenzen des demographischen Wandels beschäftigten, wie etwa den Bericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel“ (2002), die fünf Altenberichte der Bundesregierung (1993–2005), die Berichte der Expertenkommission „Ziele in der Altenpolitik“ (2001–2007), den Bericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2001–2004), mit einbezogen. Die Ergebnisse ihrer Arbeitstreffen, zu denen eine Vielzahl von Experten aus Deutschland und anderen Ländern hinzugezogen wurden und in deren Zusammenhang Expertisen angefertigt wurden, sind in acht Materialienbänden dokumentiert¹. Darin werden der Forschungsstand und die Ergebnisse jedes Themenbereichs veröffentlicht, auf die sich die folgenden Empfehlungen stützen. Der Empfehlungstext verzichtet auf Anmerkungen. Die entsprechenden Befunde und Bezüge finden sich in den einzelnen Materialienbänden.

Die unterzeichnenden Mitglieder der Arbeitsgruppe (und damit die Autoren der Empfehlungen) sind oben im Anschluss an die Titelseite der Empfehlung aufgeführt. Neben ihnen nahmen eine Reihe weiterer Personen aus Wissenschaft und Praxis beratend und beitragend an den Arbeiten teil: Wolfgang STREECK als Mitglied der Arbeitsgruppe, Björn FALKENBURGER, Karsten HANK, Miriam HARTLAPP, Peter U. HEUSCHMANN (bis Ende 2007), Hendrik JÜRGES, Claudia VOELCKER-REHAGE und Thomas ZWICK als Juniormitglieder sowie als assoziierte Mitglieder und Gäste: Norbert BENSEL (bis Mai 2006), Margret SUCKALE (seit Mai 2006), Haug VON KUENHEIM und Herbert SCHILLER. Ernst BAUMANN, Klaus BECKMANN und Günter STOCK unterstützten die Gruppe als Konsultationspartner. Allen sei hiermit für ihre Beiträge und Anregungen gedankt.

Gedankt sei ebenfalls den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die zu verschiedenen Zeiten und mit unterschiedlichen Aufgaben an der Arbeit beteiligt waren und in diesem Zusammenhang zum Teil ihre eigenen Forschungen fördern konnten: Helen BAYKARA-KRUMME, Stephan BEETZ, Kai BRAUER, Dirk BRANTL, Anne DIETEL, Marcel ERLINGHAGEN, Heike HEIDEMEIER, Rainer HEUER, Sandra HUNING, Werner LAUSECKER, Katja PATZWALDT, Elfie REMBOLD, Michael SCHELLENBACH, Anna SKARPELIS und Stephan VEEN.

1 Bd. 1: Bilder des Alterns im Wandel, hrsg. von Josef EHMER und Otfried HÖFFE unter Mitarbeit von Dirk BRANTL und Werner LAUSECKER; Bd. 2: Altern, Bildung und lebenslanges Lernen, hrsg. von Ursula M. STAUDINGER und Heike HEIDEMEIER; Bd. 3: Altern, Arbeit und Betrieb, hrsg. von Uschi BACKES-GELLNER und Stephan VEEN; Bd. 4: Produktivität in alternden Gesellschaften, hrsg. von Axel BÖRSCH-SUPAN, Marcel ERLINGHAGEN, Karsten HANK, Hendrik JÜRGES und Gert G. WAGNER; Bd. 5: Altern in Gemeinde und Region, von Stephan BEETZ, Bernhard MÜLLER, Klaus BECKMANN und Reinhard F. HÜTTL; Bd. 6: Altern und Technik, hrsg. von Ulman LINDENBERGER, Jürgen NEHMER, Elisabeth STEINHAGEN-THIESSEN, Julia DELIUS und Michael SCHELLENBACH; Bd. 7: Altern und Gesundheit, hrsg. von Kurt KOCKSIEK; Bd. 8: Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik, hrsg. von Jürgen KOCKA, Martin KOHLI und Wolfgang STREECK unter Mitarbeit von Kai BRAUER und Anna K. SKARPELIS. Alle Bände erscheinen in der Reihe *Nova Acta Leopoldina* Neue Folge, Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart 2009.

Die Gruppe dankt den Akademien Leopoldina und acatech sowie der Jacobs Foundation Zürich für die institutionelle und finanzielle Förderung. Besonderer Dank gilt dabei Klaus J. JACOBS, dem Gründer der Jacobs Foundation, und Christian JACOBS, dem derzeitigen Vorsitzenden. Beiden lagen und liegen die Erforschung des Alterns wie auch der dann notwendige Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis sehr am Herzen.

Die Entwürfe zu den einzelnen Abschnitten der Empfehlungen wurden von verschiedenen Autoren bzw. Autorengruppen erarbeitet, und zwar: Teil D.1 von Josef EHMER, Otfried HÖFFE, Dirk BRANTL und Werner LAUSECKER, D.2 von Ursula M. STAUDINGER, Heike HEIDEMEIER, Katja PATZWALDT und Claudia VOELCKER-REHAGE, D.3 von Uschi BACKES-GELLNER, D.4 von Axel BÖRSCH-SUPAN, Marcel ERLINGHAGEN, Hendrik JÜRGES, Karsten HANK und Gert G. WAGNER, D.5 von Stephan BEETZ, Bernhard MÜLLER, Reinhard F. HÜTTL und Klaus BECKMANN, D.6 von Ulman LINDENBERGER, Jürgen NEHMER und Elisabeth STEINHAGEN-THIESSEN, D.7 von Elisabeth STEINHAGEN-THIESSEN, Ulrich BECKER, Otfried HÖFFE, Ulrich KEIL, Martin KOHLI, Georg WICK und Anne DIETEL, D.8 von Jürgen KOCKA und Martin KOHLI sowie D.9 von Wolfgang STREECK. Die verschiedenen Entwürfe der Textteile wurden in der Arbeitsgruppe ausführlich diskutiert, umgestellt, ergänzt und verändert. Der Empfehlungstext wird als Ganzes von den Mitgliedern der Gruppe getragen und verantwortet, die oben im Anschluss an das Titelblatt aufgeführt sind.

Jürgen KOCKA
Sprecher

Ursula M. STAUDINGER
Stellvertretende Sprecherin

Berlin und Bremen, Februar 2009

A. **Worum es geht**

1. Eine historisch neue Situation: Chance und Herausforderung

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts betrug die Lebenserwartung der Frauen in Deutschland (bei Geburt) 48 und die der Männer 45 Jahre. Heute liegt sie bei 82 und 77 Jahren. Dieser Zugeschwin an Jahren beruhte zunächst auf der Überwindung der Säuglings- und Kindersterblichkeit, seit einigen Jahrzehnten findet er jedoch vor allem in den späteren Lebensabschnitten statt, sodass inzwischen besonders die Lebenserwartung der schon Älteren kräftig steigt: Um 1900 hatten 60-Jährige im Durchschnitt noch 13 bis 14 Jahre zu leben, heute stehen ihnen dagegen noch rund 23 weitere Jahre zur Verfügung, und zwar 25 den Frauen und 21 Jahre den Männern. Der Trend wird sich fortsetzen. Nach heutigen Prognosen werden in 40 Jahren 60-jährige Männer im Durchschnitt noch weitere 26 Jahre vor sich haben, 60-jährige Frauen sogar weitere 30 Jahre, also nicht weniger als die Hälfte ihrer bis dahin durchlebten Lebenszeit! Hatten im späten 19. Jahrhundert nur fünf bis sechs Prozent aller Neugeborenen die Aussicht, ein Alter von mindestens 80 Jahren zu erreichen, so besteht diese Wahrscheinlichkeit heute für fast jeden zweiten neugeborenen Jungen und für rund zwei von drei neugeborenen Mädchen. Immer mehr Menschen erreichen ein hohes Alter, und das bei besserer körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit, während das Lebensalter, in dem man die Erwerbsarbeit verlässt, besonders seit den 1970er Jahren und bis noch vor wenigen Jahren, stark gesunken ist. Von den 60–65-Jährigen ist heute in Deutschland nur noch jeder Vierte erwerbstätig, und dieser Anteil schrumpft im weiteren Altersverlauf schnell auf wenige Prozent.

Allerdings sind die Chancen, länger zu leben, nicht gleich. Nimmt man beispielsweise die männlichen Bezieher gesetzlicher Renten in den Blick, stellt man fest, dass ein 65-Jähriger, der im zurückliegenden Arbeitsleben wenig verdient hat, durchschnittlich noch 14 Lebensjahre zu erwarten hat, während ein Gleichaltriger mit ehemals hohem Einkommen im Durchschnitt noch 19 Lebensjahre leben wird. Die Ursachen dieser ungleichen Verteilung der Lebenschancen sind vielfältig. Dazu gehören unterschiedliche Arbeits- und Lebensbedingungen, unterschiedliches Gesundheitsverhalten (Rauchen, Ernährung, Bewegung), ungleicher Zugang zu den Leistungen des Gesundheitssystems und die Wirkung von Krankheiten in früher Jugend auf die spätere Einkommenserzielung. Das jeweilige Gewicht, das die einzelnen Faktoren in der Erklärung von Unterschieden in der Überlebensdauer haben, ist wissenschaftlich umstritten.

Der Anstieg der Lebenserwartung ist das eine, der ebenfalls seit dem späten 19. Jahrhundert stattfindende Geburtenrückgang ist das andere Kernelement des demographischen Wandels: Während im späten 19. Jahrhundert eine Frau in Deutschland im Laufe ihres Lebens rund fünf Kinder zur Welt brachte, sind es am Anfang des 21. Jahrhunderts im statistischen Durchschnitt nur noch 1,5 Kinder.

Steigende Lebenserwartung einerseits, sinkende Geburtenziffern andererseits haben zu einer deutlichen Verschiebung im Altersaufbau der Bevölkerung geführt. Diese Verschiebung wird sich fortsetzen. 1900 waren 44% der Deutschen 20 Jahre und jünger, 48% gehörten den Altersklassen 20–60 an, nur 8% waren 60 Jahre und älter. Im Jahr 2006 betragen die entsprechenden Anteile 20, 55 und 25%. Im Jahr 2050, so schätzt man, werden nur noch 15% der Bevölkerung 20 Jahre und jünger sein, weniger als die Hälfte den Altersklassen von 20 bis 60 Jahren angehören, dagegen knapp 40% 60 Jahre und älter sein. Zeitverschoben zeichnen sich diese Trends auch in den wachsenden Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund ab. Diese demographischen Veränderungen führen in manchen Ländern, so auch in Deutschland, nicht nur zu einem höheren Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung, sondern auch zu einer Abnahme der Bevölkerung, die durch Zuwanderung zwar verlangsamt, aber nicht ausgeglichen werden kann.

Wenn von einer „alternden Gesellschaft“ gesprochen wird, schwingt über die Verschiebung im Altersaufbau der Bevölkerung hinaus die Befürchtung mit, dass mit der demographischen Alterung ein Verlust an Produktivität und Innovationskraft sowie die Überlastung durch Renten- und Gesundheitskosten und ein Erlahmen der Reformkräfte in Gesellschaft und Staat verbunden sind. Inwieweit ist diese pessimistische Sicht begründet? Sie ist dann begründet, wenn der Wandel der Bevölkerung nicht durch konsequente Politik, unternehmerisches, zivilgesellschaftliches und individuelles Handeln, wie im Folgenden vorgeschlagen, beantwortet wird.

Zusammengefasst: Welche *Chancen* bieten die gewonnenen Jahre, und wie lassen sie sich realisieren? Welche *Herausforderungen* ergeben sich aus dem demographischen Altern, und wie soll man mit ihnen umgehen? Dies sind die beiden zentralen Fragen, von denen die folgenden Empfehlungen ausgehen.

Der starke Zugewinn an Lebenszeit, der seit der Mitte des 19. Jahrhunderts zu beobachten ist, und das hohe, voraussichtlich weiter ansteigende Durchschnittsalter der Bevölkerung sind menscheitsgeschichtlich neu. So etwas hat es in früheren Jahrhunderten noch nicht gegeben. Und dieser demographische Wandel ist nicht auf Deutschland beschränkt. Es handelt sich um ein europäisches und in der Tendenz auch um ein globales Phänomen. Zwar hat der Trend in Europa begonnen und ist hier ebenso wie in Japan besonders weit vorangeschritten. Deutschland gehört innerhalb Europas zu jenen Ländern, in denen die Lebenserwartung relativ hoch und die Geburtenziffer besonders tief ist. Aber auch auf anderen Kontinenten hat der demographische Wandel inzwischen begonnen und vollzieht sich dort nun viel rascher. In Europa gibt es bereits *heute* mehr Menschen im Alter von über 60 als im Alter von unter 15 Jahren. Nach einer Prognose der Vereinten Nationen wird Asien diese Altersverteilung bis 2040 und der amerikanische Kontinent sie wenig später erreichen. Für die Mitte des 21. Jahrhunderts ist zu erwarten, dass es weltweit mehr Menschen im Alter von über 50 als unter 15 Jahren gibt. Damit verlangsamt sich das Wachstum der Weltbevölkerung deutlich.

Diese in der bisherigen Menschheitsgeschichte völlig neue demographische Situation verlangt Offenheit, Umdenken und neues Handeln. Ihre globale Dimension lädt dazu ein,

auf die Erfahrungen in anderen Ländern zu blicken. Umgekehrt mag die Art und Weise, wie wir die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigen und die Chancen des langen Lebens verwirklichen, anderen Ländern als Anregung dienen.

2. Die Leitlinien der Empfehlungen

Die nachfolgenden Empfehlungen gehen von einer zentralen Hypothese aus: Der Gewinn an Lebenszeit stellt ein noch unausgeschöpftes Fortschrittspotential dar. Er bietet sowohl für die Gestaltungsmöglichkeiten einzelner Lebensläufe als auch für das Zusammenleben der Generationen und für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft große Chancen. Diese können aber derzeit noch nicht hinreichend realisiert werden, weil wir uns in unserem Denken und Handeln hinsichtlich des Alterns von institutionellen, sozialen und kulturellen Ordnungen leiten lassen, die veraltet sind. Sie entstanden in vergangenen Jahrzehnten und Jahrhunderten, als noch ganz andere demographische Bedingungen herrschten. Sie haben jedoch überlebt: als tief verwurzelte Gewohnheiten, als Bilder in unseren Köpfen oder als institutionelle Regeln unseres Zusammenlebens. Dadurch bleiben viele Chancen ungenutzt.

Die interdisziplinäre Akademiengruppe „Altern in Deutschland“ hat die Ergebnisse einschlägiger wissenschaftlicher Forschung zu Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels zusammengetragen, ergänzt und verarbeitet. Bei der Ordnung und Bewertung der Befunde hat sich die Gruppe von den verfügbaren wissenschaftlichen Erkenntnissen leiten lassen; aber auch von Zielen und Werten, die die Mitglieder der Akademiengruppe, nach zum Teil kontroversen Diskussionen, gemeinsam vertreten.

Die Akademiengruppe ist der Auffassung, dass der Umgang mit Altern und Alter so gestaltet werden soll, dass die folgenden *drei Ziele* umgesetzt werden:

- Erstens sollen die Chancen der *einzelnen Personen*, bis ins hohe Alter hinein ihr Leben *selbständig* und *eigenverantwortlich* zu gestalten, verbessert werden. Dazu ist es notwendig, dass die individuellen und kulturellen Bedingungen gegeben sind, die die Wahlfreiheit zwischen alternativen Tätigkeiten und Lebensformen entweder eröffnen oder offen halten. Wobei die Unterstützung der Gestaltungsfreiräume jeder einzelnen Person dort ihre Grenzen finden muss, wo das Verhältnis zwischen dem Wohl des Einzelnen und dem Wohl des Ganzen aus dem Lot gerät.
- Das Ziel besteht zweitens darin, das *Verhältnis der Generationen* produktiv, gerecht und solidarisch zu gestalten, der Trennung der Generationen entgegenzuwirken und eine Situation herbeizuführen, in der die Angehörigen unterschiedlicher Altersgruppen den unterschiedlichen Stärken der Lebensphasen entsprechende Beiträge zum gesellschaftlichen Leben leisten und ihr Leben dementsprechend gestalten können. In diesem Sinne wird eine *Gesellschaft für alle Lebensalter* angestrebt.
- Drittens hat die Akademiengruppe ihre Arbeit an dem Ziel orientiert, die *Entwicklungsmöglichkeiten* der Individuen, die Kooperation der Generationen und die *Zukunftsfähigkeit* der Gesellschaft als Ganzer zu sichern und zu stärken. Die Potentiale des demographischen Wandels sollen so entwickelt und genutzt werden, dass dabei sowohl die individuellen und gesellschaftlichen Verhältnisse in der Gegenwart wie auch der Zukunft mitbedacht werden.

Bei der Verfolgung dieser Ziele geht die Akademiengruppe von folgenden vier Annahmen aus:

- Es reicht nicht aus, nur die Phase des Alters in den Blick zu nehmen. Vielmehr ist es notwendig, auf den *Lebenslauf insgesamt*, seine heutige Einteilung und seine zukünftigen Möglichkeiten, zu blicken. Soll der demographische Wandel gemeistert werden

und dem Einzelnen sowie der Gesellschaft neue Möglichkeiten erschließen, ist es notwendig, sich zugleich mit Kindheit, Jugend, mittlerem und höherem Erwachsenenalter zu befassen. Es reicht auch nicht aus, allein auf das Bevölkerungssegment der Älteren und Alten zu blicken. Vielmehr muss die Perspektive auf die Gesellschaft insgesamt erweitert werden. Ohne eine Umgestaltung der Gesellschaft wird man die Chancen der gewonnenen Jahre nicht nutzen und die Herausforderungen des demographischen Wandels nicht meistern können. Die Zunahme des Anteils der Älteren erhöht den Veränderungsdruck und gibt Reformen, die ohnehin auf der Agenda stehen, zusätzliche Dringlichkeit. Überraschenderweise könnte eine „alternde Gesellschaft“ deshalb dynamischer als eine junge sein. Uns ist bewusst, dass ein solch umfassender Ansatz, sowohl was die Zeitperspektive als auch die gesellschaftlichen Bereiche angeht, eine große Herausforderung darstellt und bei der Umsetzung einen langen Atem und deshalb überparteilichen Konsens erfordert.

- Die oben gesetzten Ziele können nur verwirklicht werden, wenn man in den Mittelpunkt rückt, was Verhaltenswissenschaftler als die *Plastizität* menschlicher Entwicklung und Historiker als Wandelbarkeit menschlicher Verhältnisse bezeichnen. Plastizität und Wandel hängen allerdings von individuellen und kollektiven Ressourcen biologischer, kultureller, psychologischer und sozialer Art ab. Um das Altern zu verändern, bedarf es der Interventionen sowohl auf Seiten des Individuums als auch der Gesellschaft. Paul BALTES hatte hierfür den Begriff des „biokulturellen Ko-Konstruktivismus“ geprägt.
- Die Plastizität oder Veränderbarkeit menschlicher Entwicklung und menschlicher Gesellschaften ist aber nicht unendlich, bewegt sich vielmehr in bestimmten *Grenzen*, die es zu identifizieren gilt. Es sind Grenzen, die ebenso aus der Biologie des Körpers folgen wie aus den Eigenschaften der Institutionenwelt. Langfristig werden aber das Verschieben dieser Grenzen und die damit verbundenen Risiken, wie beispielsweise bei der Erforschung der Möglichkeiten der Lebensverlängerung, mehr und mehr in den Vordergrund des Interesses treten.
- Uns ist bewusst, dass sich die Institutionen und die Kultur eines Landes, nicht zuletzt auch aufgrund der damit verbundenen Kosten, nur sehr langsam und schrittweise verändern lassen. Da sich die Zukunft nicht mit Sicherheit vorhersagen lässt, hat ein *schrittweises Vorgehen* auch seine Vorzüge. Die vorliegenden Empfehlungen zielen auf die Ausschöpfung von Verbesserungsmöglichkeiten und wurden unter Berücksichtigung des Wissens um die Beharrungstendenzen existierender Verhältnisse verfasst. Es erzeugt Widerstände, sich von dem, was über Jahre und Jahrzehnte als normal, üblich, gut und vernünftig galt, verabschieden zu sollen. Diese Widerstände gilt es zu berücksichtigen, ihnen gilt es durch neue Anreizsysteme entgegenzuwirken. Die Akademiengruppe „Altern in Deutschland“ möchte durch die Bereitstellung der besten gegenwärtig verfügbaren wissenschaftlichen Erkenntnisse über das Nötige und das Mögliche zur Überwindung dieser Widerstände beitragen.

3. Die Schwerpunkte: Arbeit und Bildung

Die Chancen des längeren Lebens und die Herausforderungen des demographischen Wandels hat die Akademiengruppe vor allem in Hinblick auf die Welt der Arbeit und die Welt der Bildung untersucht. Mit dieser Schwerpunktsetzung rücken zwei Lebensbereiche ins Zentrum der Aufmerksamkeit, die uns aus drei Gründen besonders wichtig erscheinen:

- Erstens handelt es sich um zwei Lebensbereiche von fundamentaler Bedeutung für die Einzelnen und die Gesellschaft. Das gilt zweifellos für *Arbeit* in ihren zahlreichen Formen: von der Erwerbsarbeit bis zur Familienarbeit und zur freiwilligen Arbeit in der Zivil- oder Bürgergesellschaft. Arbeit ist das wohl wichtigste Medium, in dem Menschen kontinuierlich und über die Familie hinaus miteinander in Beziehung treten, über Arbeitsteilung und Abhängigkeiten, aber auch in der sich an die Arbeit anschließenden Geselligkeit. In der modernen Arbeitsgesellschaft sind die Rechte und Pflichten, die die Einzelnen und das Gemeinwesen wechselseitig verbinden, in hohem Maße durch Arbeit und Arbeitserträge bestimmt. Ohne *Bildung* sind der Produktivität von Arbeit enge Grenzen gesetzt. Als allgemeine Bildung und als spezialisierte Aus- und Weiterbildung entscheidet sie darüber mit, welche ihrer vielfältigen Möglichkeiten Menschen verwirklichen können. Bildung bezieht ein und grenzt aus. Für Individuen und Gesellschaft sind Bildung, Ausbildung und Weiterbildung² wichtige Investitionen in die Zukunft. *Arbeit und Bildung* sind wichtige Determinanten individueller und gesamtwirtschaftlicher Produktivität. Von ihnen hängen das Wohlbefinden und der Wohlstand des Einzelnen und der Gesellschaft entscheidend ab.
- Zweitens: Arbeit und Bildung sind besonders eng mit Lebenszeit und Altern verbunden. Bildung und Arbeit sind herkömmlicher Weise auf die Phasen des Lebenslaufs ungleich verteilt. Diese ungleiche Verteilung auf die Lebensphasen dient sogar der Abgrenzung und Definition dieser Phasen, beispielsweise wird die Phase des Alters gern über den Rückzug aus der Erwerbsarbeit („Ruhestand“) definiert. Aber solche strengen Abgrenzungen bedürfen der erneuten Überprüfung und vermutlich der Modifikation. Der Zugang zu Bildung und Arbeit ist nicht nur sozial, sondern auch nach Altersgruppen ungleich verteilt, wie beispielsweise die niedrige Erwerbsquote der über 55-Jährigen und ihre geringe Beteiligung an Weiterbildung zeigen. Bildungs- und Arbeitsverläufe prägen nicht nur soziale Ungleichheit, sondern auch die Unterschiede zwischen Altersgruppen und Generationen mit.
- Drittens: Schließlich ist unübersehbar, dass die vielfältige Wirklichkeit von Arbeit und Bildung durch die Verlängerung der Lebenszeit und durch das demographische Altern vor neue Herausforderungen gestellt und mit neuen Chancen verbunden wird. Angesichts längerer Lebenszeit und demographischen Alterns bedarf die Welt der Arbeit und der Bildung gründlicher Veränderung, wenn die Lebensqualität der Einzelnen verbessert, wenn der Trennung zwischen den Generationen entgegengewirkt, wenn die Produktivität und mit ihr die Wohlfahrt der Gesellschaft nachhaltig erhalten und gesteigert werden sollen. Nicht nur die zu verändernde Verteilung von Arbeit und Bildung auf die Phasen des Lebens, sondern auch die zu verändernden *Formen und Inhalte von Bildung und Arbeit* rücken damit auf die Tagesordnung.

2 Unter dem Begriff der Weiterbildung werden hier und im gesamten folgenden Text alle Formen des formalen Lernens im Erwachsenenalter verstanden.

- Zweifellos lassen sich die Auswirkungen des demographischen Wandels in den Bereichen Arbeit und Bildung nicht sinnvoll behandeln, ohne die Querverbindungen mit anderen Bereichen, wie z. B. Gesundheit, Familie, Zivilgesellschaft und Politik, ebenfalls in den Blick zu nehmen. Die Befassung mit diesen Bereichen erfolgt im Folgenden jedoch weniger ausführlich. Zunächst bieten wir den Lesern eine Kurzfassung der Empfehlungen (Teil B). Im Laufe der Arbeit an den Empfehlungen wurde immer deutlicher, dass eine ganz zentrale Voraussetzung für die Nutzung der gewonnenen Jahre im Umdenken und Überwinden vorherrschender einseitig negativer Vorstellungen über das Alter besteht. Aus dieser Erkenntnis heraus haben wir in Teil C eine Reihe von Legenden über das Alter zusammengestellt und aufgrund wissenschaftlicher Befunde widerlegt. Diese 15 Legenden und ihre Zurückweisungen sind bewusst holzschnittartig überzeichnet und sollen zur Gestaltung eines neuen Bildes vom Alter beitragen.
- Im sich anschließenden Teil D werden die Empfehlungen, gegliedert in die wichtigen Handlungsbereiche, im Detail dargestellt. Zunächst geht es in *Kapitel 1* um die unterschiedlichen Bilder des Alters in unseren Köpfen und in den Köpfen von Menschen früherer Jahrhunderte und anderer Zivilisationen. Aufgezeigt werden die Vielfalt dieser Bilder, ihre Macht im Alltag und ihre Veränderbarkeit. Wir plädieren für die Revision der Bilder im Licht heutiger Erfahrungen und im Blick auf erwünschte Entwicklungen.
- In *Kapitel 2* rückt Altern als individueller Prozess in den Mittelpunkt. Der Blick richtet sich auf die Lern- und Gestaltungsfähigkeit bis ins hohe Alter und deren wechselseitige Abhängigkeit von biologischen, persönlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Die Empfehlungen zielen auf die Umgestaltung des typischen Lebenslaufs zur besseren Nutzung der „gewonnenen Jahre“. Wieweit dies gelingt, entscheidet sich auch in den Wirtschaftsunternehmen.
- Dieser Bereich wird in *Kapitel 3* diskutiert. Die Empfehlungen orientieren sich an dem Ziel, die Erwerbstätigkeit Älterer zu erleichtern und zu verstärken, die Schärfe der Zäsur zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand zu mildern und dafür Anreize und Präferenzen, Beschäftigungsstrategien und Arbeitsverhältnisse zu verändern.
- *Kapitel 4* zeigt, dass „alternde Gesellschaften“, gemessen an Wettbewerbsfähigkeit, nicht ins Hintertreffen geraten müssen, und was sie zu diesem Zweck tun können.
- Danach werden in *Kapitel 5* die räumlichen Dimensionen des demographischen Wandels erkundet und Empfehlungen in Bezug auf Infrastruktur, Wohnungen sowie Regional- und Kommunalpolitik entwickelt.
- Wie und auf welche Weise moderne Technik dazu beitragen kann, Selbstständigkeit und Lebensqualität bis ins hohe Alter zu bewahren und wo hier auch wirtschaftliche Potentiale liegen, führt *Kapitel 6* aus.
- *Kapitel 7* räumt mit verbreiteten Fehlurteilen über die Gesundheit im Alter und die bevorstehenden gesellschaftlichen Lasten der zunehmenden Hochaltrigkeit auf und betont das große Potential der Prävention gerade auch im höheren Alter. Es entwickelt Empfehlungen zur Lösung oder Linderung gesundheitlicher, rechtlicher und ethischer Probleme, die typischerweise mit Krankheit und Gesundheit im Alter verbunden sind. Mit seinen Überlegungen zur Pflegebedürftigkeit und seinem Plädoyer für eine humane Kultur des Sterbens widmet sich das Kapitel wichtigen Merkmalen des Alters, die seiner Gestaltung nach Prinzipien der *vita activa* Grenzen setzen.
- *Kapitel 8* führt aus, dass und wie der Zugewinn an Lebenszeit und der demographische Wandel für die Familie und das bürgerschaftliche Engagement nicht nur Last, sondern

auch Chance bedeuten können. Es zeigt neue Möglichkeiten der Kooperation, des Gleichgewichts und der Solidarität zwischen den Generationen.

- Abschließend beschäftigt sich *Kapitel 9* mit der Politik in Gesellschaften mit alternder Bevölkerung. Es legt dar, dass ein zukünftiger „Krieg der Generationen“ weder notwendig noch wahrscheinlich ist, wenn durch kluge Politik und besonders durch die Weiterentwicklung des Sozialstaats das Nötige getan wird.

B. Kurzfassung

Ausgangspunkt dieser Empfehlungen ist eine erfreuliche Tatsache, nämlich dass die demographische Entwicklung des letzten Jahrhunderts das Leben der Menschen erheblich verlängert hat, und nicht nur das: vielmehr erreicht man das höhere Alter auch bei besserer Gesundheit. Damit ist der Einwand, das verlängerte Leben sei ein Danaer-Geschenk, schon teilweise entkräftet, denn alt sein ist nicht mit krank sein gleichzusetzen.

Trotzdem bleibt ein Misstrauen gegenüber dem „Geschenk“ des längeren Lebens. Es lohnt sich, dem nachzugehen: In der Tat impliziert der demographische Wandel neben der Chance auch eine grundsätzliche Herausforderung für Deutschland. Die Bevölkerung wird älter und nimmt ab. Lassen sich unter diesen demographischen Bedingungen die Errungenschaften des Wohlfahrtsstaats erhalten und weiterentwickeln? Die Antwort des vorliegenden Empfehlungstextes auf diese Frage ist ein klares „Ja“. Allerdings ist dieses „Ja“ nur dann einzulösen, wenn im Verlaufe der nächsten Jahre eine ganze Reihe von Veränderungen erfolgt. Manche dieser Veränderungen betreffen jeden einzelnen Bürger, andere die Unternehmen und die Volkswirtschaft, wieder andere die Politik und die staatlichen Institutionen. Die in Kapitel D folgenden Empfehlungen beschreiben diese Veränderungen und zeigen Wege zu ihrer Realisierung auf. Die Risiken des demographischen Wandels stehen jedoch im Vordergrund, wenn die Gesellschaft, die Unternehmen und jeder Einzelne sich zu spät oder zu zögerlich auf ihn einstellt.

Die Bevölkerung wird älter und nimmt ab: Bedroht dies die Produktivität der Volkswirtschaft und damit auch die Möglichkeit, die Errungenschaften des Sozialstaats weiterhin zu finanzieren? Und stellt dies die Möglichkeiten der Menschen in Frage, das längere Leben wirklich zu nutzen und befriedigend zu gestalten?

„Nein“, nicht unbedingt: Der Wohlstand ist nicht bedroht, wenn es gelingt, die Anzahl der Beschäftigten zu vergrößern und ihre Produktivität zu erhöhen. Dies ist möglich. Zweifellos gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt Reserven bei den über 55-Jährigen, bei Frauen und bei Migranten. Diese Reserven gilt es zu aktivieren. Darüber hinaus kann die Produktivität durch gezielte Bildungsinvestitionen und optimierte Arbeitsorganisation erhöht werden.

Um Missverständnisse von vornherein zu vermeiden: Im Empfehlungstext bedeutet ein verlängertes Arbeitsleben nicht die schlichte Verlängerung von Arbeitsbiographien, wie sie heute in Deutschland üblich sind. Vielmehr geht es um die Veränderung der herkömmlichen Einteilung des Lebenslaufs in Bildung, Arbeit und Ruhestand, es geht um den dafür nötigen

Umbau von Strukturen in unterschiedlichen Lebensbereichen. Das ist die fundamentale Herausforderung und zugleich die größte Chance des demographischen Wandels für die Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft als Ganze. Aufgrund der Tragweite der dafür notwendigen Veränderungen sind die gegenwärtig und die in nächster Zukunft alten Jahrgänge besonders gefordert. Dem gilt es Rechnung zu tragen und diese Generationen besonders zu unterstützen. Das Ausmaß der Veränderungen, das den Alten heute und in näherer Zukunft abverlangt wird, darf jedoch keinesfalls als Gegenargument für die Einleitung des notwendigen Wandels genutzt werden.

Für den Einzelnen bedeutet dies: (1) Die Veränderung von lange gewachsenen Vorstellungen über den Lebensverlauf und das Alter. (2) Die Ergänzung der Ausbildungsphase vor dem Eintritt ins Berufsleben durch immer wieder eingeschobene kürzere Bildungsphasen während des gesamten Berufslebens. (3) Die Bereitschaft zur Ausübung unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten im Verlaufe eines länger werdenden Berufslebens. (4) Die Stärkung der individuellen Mitverantwortung für die eigene Gesundheit, die Altersversorgung und die zivilgesellschaftliche Partizipation für und während eines länger gewordenen Lebens.

Für das Unternehmen folgt daraus: (1) Kontinuierliche Investitionen in die Qualifikation und Kompetenzentwicklung aller Beschäftigten. (2) Berücksichtigung der Stärken und Schwächen verschiedener Altersgruppen bei der Arbeitsorganisation. (3) Die Beschäftigung von Älteren. (4) Die Ermöglichung von Tätigkeitswechsel ohne Auf- oder Abstieg.

Für die Gesellschaft bedeutet das: (1) Die Überwindung eines einseitig negativen Altersbildes. (2) Die weitere Auflockerung des dreigliedrigen Lebenslaufs. (3) Die Erleichterung des Übergangs zu einer neuen Lebenszeitstruktur für die Einzelnen und die Unternehmen durch den Abbau entgegenstehender Regeln und durch vorübergehend gesetzte Anreize zur Veränderung tradierter Verhaltensweisen. (4) Die Erneuerung des Generationenvertrags, ohne die darin enthaltenen Errungenschaften in Frage zu stellen. Dazu bedarf es einer entsprechend ausgerichteten Arbeits-, Beschäftigungs- und Gesundheitspolitik. (5) Institutionelle Verankerung von Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation neben der Berufstätigkeit, vor allem in der Zivilgesellschaft, der Gemeinde und in der Familie.

Gelingt es, diese Veränderungen in die Tat umzusetzen, verwandelt sich das vermeintliche „Danaer-Geschenk“ des längeren Lebens in tatsächlich gewonnene Jahre. Dabei kann auch die kluge Ausnutzung und Weiterentwicklung der modernen Informationstechnik helfen. Die moderne Informationstechnik kann es erleichtern, auch noch im hohen Alter ein selbstbestimmtes, selbstständiges Leben zu führen (z. B. durch automatisierte Notrufsysteme).

Dieser Blick auf das Alter als „vita activa“ soll aber nicht von möglicher Pflegebedürftigkeit, von Sterben und Tod ablenken. Wie Deutschland mit dem demographischen Wandel umgeht, muss sich auch daran messen lassen, welche Kultur sich für den Umgang mit Pflegebedürftigkeit, mit Sterben und Tod herausbildet und institutionell unterstützt wird. In einer Gesellschaft mit vielen alten Menschen drängen neben dem längeren Leben auch das Leiden und der Tod näher zur Mitte der Gesellschaft. Ihre kulturelle Anerkennung und soziale Einbettung werden zum Ausweis und Zeugnis gesellschaftlichen Fortschritts. Themen wie die Patientenverfügung gewinnen an Bedeutung und bedürfen einer kontinuierlichen rechtlichen und gesellschaftlichen Diskussion.

Es besteht in der Gegenwart eine erhebliche Diskrepanz zwischen den neuen *Möglichkeiten*, die der demographische Wandel des letzten Jahrhunderts erbracht hat, und unseren

institutionellen, sozialen und kulturellen *Ordnungen*, die die Ausschöpfung jener Möglichkeiten empfindlich begrenzen, weil sie unter früheren demographischen Bedingungen entstanden und mittlerweile veraltet sind. Diese Empfehlungen bezeichnen wichtige Schritte zur Veränderung dieser Ordnungen in der Welt der Bildung, in den Unternehmen und in der Volkswirtschaft, in den Regionen und den Gemeinden, in Familie, Zivilgesellschaft und Politik, in den Köpfen der Menschen und in der Praxis des Alltags. Scheinbar selbstverständliche Begriffe bedürfen der Überprüfung. Das kalendarisch-statistische Altern der Bevölkerung ist unbestritten, doch ein „soziales Altern“ ergibt sich daraus nicht mit Notwendigkeit. Der verbreitete, oft sorgenvoll verwendete Begriff der „alternden Gesellschaft“ führt leicht in die Irre. Eine greisenhafte Erstarrung unserer Gesellschaft zeichnet sich ebenso wenig ab wie der oft beschworene „Krieg der Generationen“. Allerdings besteht Handlungsbedarf. Der demographische Wandel erhöht den ohnehin vorhandenen Veränderungsdruck auf die Einzelnen und die Kultur, auf Gesellschaft und Politik. Es kommt darauf an, ihn als Treibsatz für die nötigen Veränderungen zu nutzen. Dann trägt die demographische Alterung zur gesellschaftlichen Dynamik bei.

C. **Legenden über das Alter und ihre Widerlegung**

Die nun folgenden Legenden über das Alter und ihre Widerlegung basieren auf der Auseinandersetzung der Akademiengruppe mit den Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels und der dadurch gewonnenen Einsicht, dass es ein erster wichtiger und unerlässlicher Schritt auf dem Weg zur Nutzung des Potentials der gewonnenen Jahre ist, tief im Denken verwurzelte, einseitig negative Vorstellungen über das Alter zu revidieren. Um solchen ganz normal, weil üblich, erscheinenden Vorstellungen begegnen zu können, schien uns die holzschnittartige Überzeichnung ein legitimes und nützliches Hilfsmittel. Die im Folgenden gewählten Formulierungen sind in diesem Sinne zu verstehen.

Legende 1: „Das Alter beginnt mit 65 Jahren.“

Falsch. Die Vorstellung, das Alter würde mit einem bestimmten Lebensjahr beginnen, ist zwar alt, aber dennoch eine soziale Konstruktion. Sie stammt aus der antiken Welt, hat in Europa im Mittelalter und in der Neuzeit weitergelebt und ist auch in außereuropäischen Kulturen verbreitet. Die wenigsten Menschen wussten früher genau, wie alt sie waren, und es war für ihre Lebens- und Arbeitswelt auch nicht relevant. Mit dem modernen Staat, mit der industriellen Arbeitswelt und mit den Rentensystemen des 20. Jahrhunderts haben kalendarische Altersgrenzen praktische Wirkung für alle erlangt. Heute werden sie mehr und mehr fragwürdig: Sie ignorieren, dass immer mehr Menschen in immer höherem Alter zu einem aktiven und selbstbestimmten Leben fähig sind.

Legende 2: „Wenn man das kalendarische Alter kennt, weiß man viel über eine Person.“

Falsch. Je älter wir werden, desto weniger aussagekräftig wird das kalendarische Alter. Während gleichaltrige Babys und Kleinkinder ihre Fertigkeiten und Bedürfnisse mit nur wenigen Monaten Unterschied erwerben und ausbilden, nehmen die Unterschiede zwischen den Erwachsenen immer mehr zu. Bis ins Jugendalter hinein erlaubt das kalendarische Alter recht gute Rückschlüsse, aber im Erwachsenenalter vergrößern sich die Unterschiede zwischen den Individuen zunehmend, da menschliche Entwicklung nicht im Abspielen eines festgelegten Programms besteht, sondern aus der kontinuierlichen Wechselwirkung zwischen biologischen, kulturellen und persönlichen Einflüssen entsteht. Im Alter sind die Unterschiede zwischen Menschen gleichen Alters dann so groß, dass ein 70-Jähriger geistig

ebenso leistungsfähig sein kann wie ein 50-Jähriger, aber ebenso ein 70-Jähriger aussehen und sich fühlen kann wie ein 90-Jähriger.

Legende 3: „Alte Menschen können nichts Neues mehr lernen.“

Falsch. So lange der Mensch lebt und nicht durch Krankheit stark beeinträchtigt ist, kann er Neues lernen. Lernen und Veränderung hängen aber auch von den Ressourcen und den Anreizen ab, die einer Person zur Verfügung stehen. Erwachsene lernen besonders gut, wenn sie einen konkreten Nutzen erkennen und das neue Wissen anwenden können. Die Bereitschaft, im Erwachsenenalter zu lernen, ist vor allem auch abhängig von der Vorbildung.

Legende 4: „Ältere Beschäftigte sind weniger produktiv.“

Falsch (in dieser allgemeinen Formulierung). Ältere und jüngere Beschäftigte unterscheiden sich in ihren Stärken und Schwächen. Ältere Beschäftigte mögen körperlich weniger kräftig und weniger reaktionsschnell sein, dafür haben sie im Allgemeinen mehr Erfahrung, soziale Fertigkeiten und Alltagskompetenz. Produktivität hängt davon ab, wie diese Fähigkeiten für die jeweilige Tätigkeit gewichtet sind und wie sie zum jeweiligen Arbeitsplatz passen. In Betrieben, in denen die Wertschöpfung präzise gemessen werden kann, zeigt sich, dass Arbeitsteilung und -organisation altersspezifische Vor- und Nachteile bis zur gegenwärtigen Altersgrenze in etwa ausgleichen. Im Übrigen nehmen auch die Krankheits-tage nicht zu, wie ein weiteres gängiges Vorurteil lautet. Ältere Arbeitnehmer fehlen zwar länger, wenn sie einmal krank sind, werden aber seltener krank als Jüngere. Jüngere und Ältere unterscheiden sich auch nicht darin, wie häufig sie Verbesserungen und Innovationen im Betrieb vorschlagen.

Legende 5: „Alte Menschen wollen mit moderner Technik nichts zu tun haben.“

Falsch. Auch sehr alte Menschen nutzen Technik gerne, wenn sie ihnen den Alltag erleichtert und ihnen dabei hilft, ihre Ziele zu erreichen. Viele ältere Menschen können dank technischer Unterstützung ihren eigenen Haushalt führen und sich in ihrem außerhäuslichen Umfeld besser zurechtfinden. Technik kann die Auswirkungen alterungsbedingter Einbußen und Einschränkungen vermeiden, hinauszögern, ausgleichen und abschwächen, indem sie Fähigkeiten trainiert, Alltagskompetenzen unterstützt und Vitalfunktionen überwacht. Sie kann die Gewohnheiten und Vorlieben der Nutzer erlernen und bei Bedarf unterstützen. Außerdem ist sie ein Tor zur Welt auch für Menschen mit körperlichen Einschränkungen – immer mehr ältere Erwachsene nutzen das Internet.

Legende 6: „Die Alten nehmen den Jungen die Arbeitsplätze weg.“

Falsch. Die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer steht in der Volkswirtschaft nicht grundsätzlich in Konkurrenz zu einer verstärkten Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer, sondern kann sie im Gegenteil sogar fördern. Denn über eine Senkung der Lohnnebenkosten und aufgrund niedrigerer Sozialversicherungsbeiträge trägt sie zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zu gesteigertem wirtschaftlichen Wachstum bei. Frühverrentung hingegen

belastet durch höhere Sozialversicherungsbeiträge auch die jüngeren Arbeitnehmer und steigert die preisbedingte Absatzschwäche der Produkte. Beides zusammen verringert die Beschäftigung. Ganz in diesem Sinne zeigt es sich auch, dass in OECD-Ländern mit hoher Frühverrentungsquote (z. B. Frankreich, Italien) die Jugendarbeitslosigkeit nicht etwa besonders niedrig, sondern besonders hoch ist.

Legende 7: „Volkswirtschaften mit alternder Bevölkerung sind zum Nullwachstum verdammt.“

Falsch. Das Wirtschaftswachstum hängt vom Wachstum der Anzahl der Beschäftigten mal deren Arbeitsstunden ab. Die Arbeitsproduktivität sinkt keineswegs unabänderlich mit dem Alter der Beschäftigten (vgl. Legende 4). Durch verstärkte Aus- und Weiterbildung und durch erhöhten Einsatz von Maschinen und Computern kann sie sogar weiter verbessert werden. Auch die Anzahl der Beschäftigten muss nicht notwendigerweise sinken, wenn mehr alte Menschen in dieser Gesellschaft leben. Wir haben in Deutschland im internationalen Vergleich ein niedriges Niveau der Beschäftigung von Frauen und älteren Menschen. Wenn man über die nächsten 25 Jahre die Erwerbsquoten in Deutschland an die der Nachbarn Dänemark und Schweiz angleicht, kann der Altersstrukturwandel fast vollständig ausgeglichen werden. Ob wir auch in Zukunft das gleiche Wirtschaftswachstum wie heute oder ein Nullwachstum haben werden, hängt also ganz entscheidend von unseren Anstrengungen ab, höhere Beschäftigungsquoten zu erzielen und die Beschäftigten besser aus- und weiterzubilden.

Legende 8: „Ältere Arbeitnehmer müssen durch besondere Regeln geschützt werden.“

Falsch (in dieser Pauschalität). Ein starker Schutz der Älteren, die einen Arbeitsplatz besitzen („Insider“), kann sich gegen diejenigen älteren Menschen wenden, die keinen Arbeitsplatz haben oder ihn gerade verloren haben („Outsider“). Soweit Betriebe beispielsweise davon ausgehen, dass ältere Arbeitnehmer einem erhöhten Kündigungsschutz unterliegen, werden sie bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern jüngere Arbeitnehmer mit geringerem Kündigungsschutz vorziehen, um sich so eine höhere Flexibilität des Personalbestandes zu erhalten.

Legende 9: „Steigende Lebenserwartung bedeutet mehr Krankheit und Pflege.“

Falsch. Gesundheitliche Einschränkungen und chronische Behinderungen im Alter haben sowohl bei Männern als auch bei Frauen im Vergleich zu früheren Jahren abgenommen. Die durchschnittliche gesunde Lebenszeit jenseits des 65. Lebensjahres ist allein in der Dekade der 1990er um zweieinhalb bzw. eineinhalb Jahre gestiegen (Männer/Frauen). Schlaganfall oder Herzinfarkt werden dank des medizinischen Fortschritts heute öfter überlebt. Beeinträchtigungen durch diese Erkrankungen werden seltener, und sie können mit modernen technischen und medizinischen Hilfsmitteln heute besser ertragen werden. Die Lebensqualität ist trotz chronischer Krankheit und/oder Behinderung besser als früher. Insgesamt hat das Risiko, pflegebedürftig zu werden, in Deutschland in den letzten Jahren abgenommen.

Legende 10: „Prävention und Rehabilitation können im Alter nichts mehr bewirken.“

Falsch. Prävention und Rehabilitation sind in allen Lebensphasen, aber gerade auch im Alter unerlässlich und effektiv. Alte Menschen profitieren enorm von gezielter und früh einsetzender Rehabilitation etwa nach einem Schlaganfall, Herzinfarkt oder Sturz. Behinderung und Pflegebedürftigkeit können dadurch oft verhindert werden. Gesunde Ernährung, körperliche Aktivität, Nicht-Rauchen und Schutz vor Passivrauchen sind die Grundpfeiler von Gesundheitsförderung und Prävention. Deshalb sollte auf individueller und staatlicher Ebene alles getan werden, um besseres Ernährungsverhalten, mehr körperliche Aktivität und weniger Zigarettenkonsum in der Bevölkerung zu erreichen. Die individuelle Leistungsfähigkeit ist keine statische Eigenschaft, sie kann und muss durch Aktivität und Lebensweise erhalten oder immer wieder hergestellt werden.

Legende 11: „Altern führt zu geringerer Mobilität.“

Falsch. Ältere Menschen sind vielfältig mobil, wenngleich sich die Mobilitätswünsche verändern. Mobilität und Aktivität stehen in einem engen Wechselverhältnis. Das gilt für die alltäglichen Mobilitätsformen und die Wohnortwechsel im Lebensverlauf. Allerdings sind oft die Mobilitätsbedürfnisse der Alten und die Mobilitätsangebote ihrer Umgebung nicht richtig aufeinander abgestimmt. So werden ältere Menschen zu früh und gezwungenermaßen immobil, bewegen sich weniger in der Öffentlichkeit, nehmen weniger Angebote wahr und leben mit einer Infrastruktur, die nicht optimal für eine Gesellschaft aller Alter eingerichtet ist.

Legende 12: „Alte Menschen fallen ihren Angehörigen zur Last.“

Falsch. Insgesamt unterstützen alte Menschen ihre Angehörigen in der Regel mehr, als sie von ihnen unterstützt werden. Das geschieht finanziell, aber auch in Form praktischer Hilfe, z. B. durch Mithilfe im Haushalt und durch Betreuung der Enkelkinder, wenn die Eltern abwesend sind. Wenn man die finanziellen Leistungen zwischen den Generationen in der Familie und den Geldwert solcher Arbeitsleistungen zusammenrechnet, so sind die Älteren bis zum 80. Lebensjahr die Gebenden, erst danach überwiegt das Nehmen. Sie tragen maßgeblich dazu bei, dass junge Erwachsene die Schwierigkeiten des Berufseinstiegs und der Familiengründung besser meistern können. Darüber hinaus engagieren sich die Älteren auch in beträchtlichem Maße im ehrenamtlichen Bereich.

Legende 13: „Ein Kampf der Generationen steht bevor.“

Falsch. Die empirische Forschung zeigt: Weder in Familie und Zivilgesellschaft noch in der Politik nehmen die Gegensätze zwischen den Generationen stärker zu als der Zusammenhalt zwischen ihnen. Außerdem: Das Alter ist eine Lebensphase, die alle erreichen möchten. Insofern würde man als Junger in einem Kampf der Generationen in gewisser Weise gegen sich selbst kämpfen.

Legende 14: „An den demographischen Wandel muss sich unsere Gesellschaft durch Seniorenpolitik anpassen.“

Falsch. Politik für Alte muss sich auf den ganzen Lebenslauf richten. Denken wir vom Alter her, müssen wir das Gesamtsystem verändern – zum Wohle aller. Versuchen wir zum Beispiel nicht die frühen Bildungsprozesse zu optimieren, rächt sich das ein Leben lang, bis ins hohe Alter hinein. Kümmern wir uns nicht um die Optimierung des Humanvermögens und damit der Produktivität, so fehlen die Ressourcen zur Finanzierung von Gesundheitsleistungen und Renten im Alter. Verbessert man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erhöht sich die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und damit die Produktivität, die wiederum wichtige Ressourcen für das Alter zur Verfügung stellt.

Legende 15: „Alternde Gesellschaften sind reformunfähig.“

Falsch. Eher ist das Gegenteil der Fall: im Hinblick auf die Reorganisation der Arbeitswelt, des Bildungssystems, der sozialstaatlichen Regeln u. a. enthüllt und verstärkt das demographische Altern den Reformbedarf; es erhöht den politischen Handlungsdruck. Falls sich die Institutionen und die Mentalitäten dieser Herausforderung gewachsen zeigen, statt sie zu blockieren, ist die Beschleunigung von Neuerung und Anpassung, ist gesellschaftliche Dynamik die Folge.

D. Die Empfehlungen

1. Das Alter in unseren Köpfen: Altersbilder und Altersstereotype

Zusammenfassung und Empfehlungen

Unsere Vorstellungen über das Alter und das Altern sind von fundamentaler Bedeutung für die Rollen, die ältere Menschen in der Gesellschaft einnehmen. Die Vorstellungen sind Ausdruck sozialer Funktionen und Teilhabe und beeinflussen diese zugleich, sie üben Einfluss auf das Wohlbefinden, selbst die Lebensdauer aus und sind maßgeblich mit dafür verantwortlich, dass das Potential der gewonnenen Jahre bislang zu wenig erschlossen ist. Auf Altersbilder, Altersstereotype und Altersdiskurse lässt sich nur schwer Einfluss nehmen, da sie das gesamte gesellschaftliche Leben durchdringen und dabei wichtige Funktionen der Unterscheidung und Verteilung, der Abgrenzung und Identifikation erfüllen. Dennoch gilt: Will man die Chancen des demographischen Wandels wahrnehmen, hat man sich um die Veränderung herrschender Altersbilder zu kümmern.

- Generell empfiehlt sich eine kritische Haltung gegenüber allen vereinheitlichenden Altersbildern, Altersdiskursen und Altersstereotypen. Es muss die Vielfalt des individuellen Alterns hervorgehoben werden. Auch muss die historische und zukünftige Wandelbarkeit des Alters und des Alterns bewusst gemacht werden.
- Das Leitbild des „aktiven Seniors“ sollte ergänzt werden. Erwerbsarbeit, Freiwilligenarbeit, Familienarbeit einschließlich der Pflege sowie Fort- und Weiterbildung müssen in die vorherrschenden Vorstellungen vom Spektrum der für Ältere angemessenen Tätigkeiten Eingang finden. Dabei sind allerdings auch individuelle Bedürfnisse nach Ruhe, Muße und Erholung zu respektieren. In Frage zu stellen ist die erst im 20. Jahrhundert entstandene Norm einer strikten Trennung zwischen Erwerbsphase und Ruhestand. Anzustreben ist, das mittlere Lebensalter vermehrt für Bildungs-, Familien- und Freizeitphasen zu öffnen, und dafür Erwerbsarbeit und Bildung verstärkt auch im fortgeschrittenen Lebensalter zugänglich zu machen. Es ist wichtig, Lernen, Arbeiten und Muße in allen Phasen des Erwachsenenlebens in flexible Balancen zu bringen. Die exklusive Zuordnung von Lernen, Ausbildung und Studium zur Jugendphase, von Arbeit zum Erwachsenenleben und von Muße zum Alter ist sowohl für Individuen als auch für die Gesellschaft insgesamt wenig förderlich.³

³ Vgl. die Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit, D.3: Altern, Arbeit und Betrieb, D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

- Die Bezeichnung „alternde Gesellschaft“ ist in Frage zu stellen. Setzt sie doch eine fixe Altersgrenze voraus und orientiert sich nur am kalendarischen, nicht aber am biologischen und sozialen Alter. Der Altenanteil steigt ja nur unter der Voraussetzung an, dass der Beginn des „Alters“ unausweichlich bei 60, 65 oder 70 Jahren festgesetzt wird, ohne Rücksicht auf den sich deutlich verbessernden körperlichen und geistigen Zustand der meisten älteren Menschen und ihrer zunehmenden Lebenserwartung. Nimmt man solche realistischen Kriterien statt des kalendarischen Alters, so rücken die zahlreichen „jungen Alten“ eher in Richtung Lebensmitte, was ihr Erscheinungsbild, ihre Ansprüche und ihre Leistungen angeht; und der Anstieg des Anteils der Alten entpuppt sich als statistisches Konstrukt. Überdies werden mit den Begriffen „alternde Gesellschaft“ oder „Altern von Gesellschaften“ oftmals Befürchtungen einer „Überalterung“ und „Vergreisung“ assoziiert. Will man dies – angesichts der tatsächlichen Verhältnisse – als irreführend vermeiden, empfiehlt sich der Verzicht auf die Bezeichnung „alternde Gesellschaft“.
- Es ist sinnvoll, jene Handlungsfelder herauszuarbeiten, in denen bereits jetzt Spannungen zwischen vorherrschenden Bildern und realen gesellschaftlichen Prozessen herrschen, um damit Widersprüche sichtbar zu machen: In Politik, Wirtschaft und Medien herrscht unterschiedlich stark ausgeprägt die Neigung vor, öffentliche Bekenntnisse zu positiv besetzten Altersbildern abzugeben. Ältere Frauen und Männer sind schließlich eine wachsende Gruppe von Konsumenten, von Kunden, von Adressaten der Werbung, Wählern und Medienkonsumenten. Den wertschätzenden Bekenntnissen stehen aber oft diskriminierende Praktiken gegenüber, die von entwertenden Altersbildern geprägt sind. Gerade in der Arbeitswelt werden positive Stereotypen häufig durch – bewusste oder unbewusste – diskriminierende Praktiken konterkariert.⁴ Die Diskrepanz zwischen Altersbildern und der herrschenden Anstellungspraxis ist aufzudecken.
- Anstrengungen auf dem Gebiet des Rechts und der Sprache können mithelfen, negative Altersbilder und altersdiskriminierende Praktiken zu überwinden. Antidiskriminierungsbestrebungen in der Gesetzgebung und Rechtspraxis sind nicht zuletzt auch Anlass und Auslöser für gesellschaftliche Diskurse. Besondere Bedeutung kommt dabei politischen Aktivitäten von älteren Menschen und deren Interessenvertretungen zu.⁵ Die Kritik an diskriminierenden Begriffen wie „Überalterung“, „Alterslast“, „Rentenlast“ oder „Rentnerberg“ kann für bestehende Probleme sensibilisieren und zu ihrer Milderung beitragen. Antidiskriminierungsstrategien können erfolgversprechend in Zusammenarbeit mit bestehenden nationalen und internationalen Initiativen gegen Altersdiskriminierung entwickelt werden.
- Wer in der Arbeitswelt ein positiveres Klima für Erwerbstätigkeit im höheren Alter fördern will, darf sich nicht nur an einzelne Gruppen von Akteuren wenden, sondern sollte alle Beteiligten ansprechen: Unternehmer, Manager, Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften und vor allem ältere Arbeitnehmer selbst sowie deren jüngere Kolleginnen und Kollegen. Stereotype Einstellungen gegenüber älteren Mitarbeitern oder Kollegen sollten bewusst gemacht werden, um dem einzelnen Beschäftigten bzw. Arbeitsuchenden unabhängig von seinem Alter unvoreingenommen gegenüberzutreten, individuelle Stärken erkennen und mit Schwächen konstruktiv

4 Vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

5 Siehe dazu auch Überlegungen in Kapitel D.9: Altern und Politik.

- umgehen zu können. Negative Stereotype in Bezug auf die Lern- und Leistungsfähigkeit der Älteren sind im Licht neuerer Forschungsergebnisse kritisch zu hinterfragen.⁶
- Für die Phase der Hochaltrigkeit kommt der konkreten Benennung und Veränderung von Bereichen besondere Bedeutung zu, in denen Altersstereotype zu diskriminierendem, deaktivierendem oder überkompensierendem Verhalten gegenüber älteren Menschen beitragen. Durch solche Stereotype werden systematisch Kompetenzen und Selbstständigkeit der hochaltrigen Personen eingeschränkt. Dazu gibt es gute Befunde aus dem Pflegebereich.⁷
 - Die realen Handlungsräume im Alter werden genauso wie die in den Ruhestand projizierten Wünsche und Erwartungen in früheren Lebensphasen begründet. Lebensformen und Altersbilder, die auch für Ältere eine flexible Balance zwischen Erwerbsarbeit, gesellschaftlichem Engagement, Lernen, Freizeitaktivitäten und Muße ermöglichen, bauen auf entsprechenden Erfahrungen im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter auf. Anstrengungen zur angemessenen Veränderung vorherrschender Altersbilder müssen sich schon deshalb an alle Altersgruppen wenden.

Ausgangspunkt: Die Begriffe

Altersbilder bieten normative Orientierung, indem sie Bewertungen bestimmter Altersstufen bzw. der ihnen zugeschriebenen Verhaltensweisen festlegen. Sie sind je nach sozialer Stellung und Geschlecht unterschiedlich, wirken historisch langfristig und sind in die verschiedenen Kulturen eingebettet. Altersstereotype dienen der Fremd- und Selbsteinordnung. Stereotype sind ein Teil der „kognitiven Ökonomie“ des Menschen und erleichtern die Einordnung von wahrgenommenen Phänomenen. Altersstereotype sind typischerweise ambivalent. Negative Zuschreibungen, die auf nachlassende Fähigkeiten und Krankheit der Alten abstellen, können mit positiven Eigenschaften wie Erfahrung und Lebensweisheit einhergehen. Altersdiskurse sind Praktiken des Denkens, Sprechens und Schreibens, die bestimmen, was thematisiert wird und was nicht. Sie setzen die Regeln der Rede. Sie sind eine Plattform, auf der normative Orientierungen neu verhandelt, verändert oder bestätigt werden. Altersdiskurse pendeln in der Regel zwischen entgegengesetzten Polen (Altersklage versus Altersstolz; Altersschelte versus Alterslob) und drücken gesellschaftliche Regelungsinteressen aus. An Angehörige verschiedener sozialer Schichten werden unterschiedliche Erwartungen gerichtet. Auch die Möglichkeit der Teilhabe an Altersdiskursen ist von der sozialen Position abhängig. Die Lebenserfahrung vieler Menschen wird häufig von der wohl artikulierten Rede der Wohlhabenderen und Gebildeteren sowie der Experten übertönt.

Alle Aussagen über das Alter, ob Bilder, Stereotype oder Diskurse, schreiben dem Alter Eigenschaften zu, die es vom vorangehenden Erwachsenenleben unterscheiden. Ihr Verhältnis zur Realität ist dabei gebrochen: Sie knüpfen an die Wahrnehmung realer Tatbestände an, bilden zugleich aber auch Wahrnehmungsschablonen und definieren Normen, die Erwartungshaltungen an Alte und Junge bestimmen.

Es empfiehlt sich, zwischen verschiedenen Dimensionen des Alters zu unterscheiden. In Bezug auf das biologische Alter kann weiter unterschieden werden zwischen einerseits dem

6 Weitere Überlegungen zu diesem Sachverhalt finden sich in den Kapiteln D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit, D.3: Altern, Arbeit und Betrieb und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

7 Siehe auch Kapitel D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

bio-kognitiven Alter, das sich zwischen den Polen der Aufrechterhaltung geistiger Fähigkeiten und der unaufhaltsamen physischen Veränderung des Gehirns abspielt, und andererseits dem bio-physischen Alter, das die Auswirkungen der physischen Verschleißerscheinungen des Körpers beschreibt. Das soziale Alter wird durch die altersabhängige Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und sozialen Hierarchiestufen sowie durch die Einstufung in Altersgruppen nach dem Besitz gesellschaftlicher Funktionen bestimmt. Das kalendrische Alter bildet schließlich den Referenzrahmen für die anderen Alterszuordnungen.

Altersbilder im Wandel der Jahrhunderte

Viele der heute vorherrschenden Bilder sind in weit zurückliegenden Epochen entstanden. Dazu gehört die Gliederung des Lebenslaufs in Phasen, die häufig als Stufen auf einer Leiter – zunächst aufwärts, dann abwärts – dargestellt werden. Solche Gliederungen dienen dazu, den kontinuierlichen Prozess des Lebens durch die selektive und letztlich willkürliche Einführung von Zäsuren bildlich oder diskursiv greifbar zu machen. Dazu gehört auch die Ambivalenz von Altersbildern. In der europäischen Geschichte seit der Antike, und auch in außereuropäischen Kulturen und Gesellschaften, sind positive und negative Bilder und Stereotypen eng miteinander verknüpft.

Ein historischer und interkultureller Vergleich von Altersbildern zeigt viel Konstanz in der Vielfalt. Konstant ist dabei die Koexistenz und Verbundenheit positiver und negativer Stereotypen über bestimmte Altersgruppen (differenziert nach Geschlecht und gesellschaftlicher Stellung). Zeit- und kulturübergreifend wird das Alter als teilweiser Rückzug von bisherigen Aktivitäten und vom Getriebe der Welt sowie als Hinwendung zum Privaten, zum Inneren oder zum Jenseits beschrieben. Dies kann unterschiedlich bewertet werden, positiv als Erlangen von Weisheit und Würde, negativ als Ausdruck von Schwäche oder Verfall. Wenn man den Alten Eigenschaften zuschreibt und von ihnen bestimmte Haltungen und Verhaltensweisen erwartet, werden ihr Status und ihre Beziehungen zu anderen Generationen definiert. Dabei können Verehrung oder Verachtung legitimiert, aber auch Zurückhaltung verlangt oder Rechte zugebilligt werden.

Seit dem Mittelalter war das Alter in der europäischen Geschichte Teil eines Versorgungsdiskurses. Das Alter erschien als Phase beschränkter Arbeitsfähigkeit und damit für Menschen jener sozialen Gruppen, die nicht von Besitz, sondern von ihrer Hände Arbeit lebten, als Phase der Armutsgefährdung und Not. Alte wurden als legitime Empfänger von Fürsorge und materieller Unterstützung betrachtet. Dieser Versorgungsdiskurs begründete Zuwendungen an bedürftige Alte, zugleich aber stärkte er die semantische Verknüpfung von „Alter“ mit Hilflosigkeit, Abhängigkeit und Hilfsbedürftigkeit.

Seit Beginn der Neuzeit wurde das Alter überdies zum Gegenstand eines Ruhestandsdiskurses. Im Anschluss an Autoren der Antike sah man das Alter als Phase der Entpflichtung, der Muße und der Freizeit an. Diese „späte Freiheit“ wurde aber meist nicht als Zeit der Ruhe und Untätigkeit verstanden, sondern als Raum für Geselligkeit, Bildung, Reisen und Philosophieren. Allerdings zielte dieser Ruhestandsdiskurs zunächst nur auf die Oberschichten, erst im 19. Jahrhundert erweiterte er sich auch auf die Mittelschichten. Erst im Laufe des 20. Jahrhunderts dehnte er sich allmählich auch auf die Arbeiterschaft aus, wobei lange der Ruhestand der Arbeiter überwiegend negativ bewertet wurde: assoziiert mit Invalidität und niedrigen Invaliditätsrenten, als Ausdruck völliger Erschöpfung, später dann zwar auch als Recht auf Ausruhen nach den Mühen der Arbeit, abgesichert durch eine

Altersrente, aber doch als bloße Untätigkeit, als „Leben in Nichtstun“, als Einbuße gesellschaftlicher Funktionen und Rollen, als Verlust von Lebenssinn.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts überlagerten sich diese Altersdiskurse. Der Versorgungsdiskurs erhielt im Konzept des sozialstaatlich abgesicherten Rentenalters einen neuen Kern, und mit der Entwicklung der Konsum- und Freizeitgesellschaft gewann der ursprünglich auf das Leben der Oberschichten begrenzte Diskurs des aktiven Ruhestandes eine gesamtgesellschaftliche Reichweite. Das Leitbild des Alters wurde nun der Rentner – von Erwerbsarbeit entlastet, materiell gesichert, in guter Gesundheit und einem breiten Spektrum von Freizeitaktivitäten zugetan. Parallel dazu kam es, vor allem seit den 1970er Jahren, zu einer Differenzierung des Alters. Es wurde zunächst in den Wissenschaften, später auch in anderen Bereichen der Gesellschaft üblich, zwischen einem „Dritten“ und einem „Vierten Alter“⁸ oder zwischen „jungen“ und „alten Alten“ zu unterscheiden. Das „dritte Alter“ bezeichnet dabei eine aktive Lebensphase nach dem Ende der Erwerbstätigkeit und vor dem Beginn altersbedingter Einschränkungen, das „vierte Alter“ eine Phase des körperlichen und geistigen Verfalls vor dem Tod. Diese Differenzierung fand in einer neuen Begrifflichkeit Ausdruck: für das gute „junge Alter“ kam der Begriff des „Seniors“ in Gebrauch, während der eigentliche Begriff des „Alters“ immer mehr auf die vierte Phase eingeeignet wurde und wird.

Der Blick auf andere Kulturen ist eine Ressource für die Gestaltung der Gegenwart: Schon innerhalb einer Kultur und einer Epoche sind Altersbilder keineswegs einheitlich. Den Blick auf gegenwärtige westliche Kulturen zu verengen, ist in einer zunehmend globalisierten Welt kontraproduktiv. Der interkulturelle Austausch schafft zudem Distanz zu oft unbewusst weiter getragenen Altersbildern aus der westlichen Tradition. Diese Bestrebungen gewinnen nicht zuletzt deshalb an Bedeutung, weil in Deutschland als Einwanderungsland immer mehr Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammenleben, und zwar auch mit fortschreitendem Alter. Soweit typische Unterschiede in den Altersbildern zwischen Einheimischen und Zuwanderermilieus überhaupt existieren, sollten sie verstärkt zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion gemacht werden.

Heutige Diskrepanzen

Viele der historisch überlieferten und gegenwärtig noch wirksamen Altersbilder werden der Wirklichkeit nicht mehr gerecht. Sie ignorieren den Zugewinn an Lebenserwartung, Gesundheit und Leistungsfähigkeit auch im fortgeschrittenen Alter, der aus dem demographischen Wandel des letzten Jahrhunderts hervorgegangen ist. Sie übersehen die zunehmende Varianz, die von Individuum zu Individuum sehr unterschiedlichen Gesichter des Alterns. Vereinheitlichende Altersbilder oder kalendarische Altersgrenzen, wie zum Beispiel ein einheitliches Renteneintrittsalter irgendwann zwischen 55 und 67 Jahren, erfüllen gesellschaftliche Funktionen wie die Regelung der Generationenablösung im Arbeitsleben. Angesichts der Zunahme der Lebenserwartung und der individuellen Vielfalt des Alters werden sie aber mehr und mehr fragwürdig.

Doch auch viele der im 20. Jahrhundert neu entstandenen Altersbilder, wie jenes des „aktiven Seniors“, werden den veränderten demographischen Gegebenheiten und Möglichkeiten nur unzureichend gerecht. Das Spektrum der im Leitbild des „aktiven Seniors“ ent-

8 Das „erste“ Alter bezeichnet die Kindheit und die Jugend, das zweite Alter das Erwachsenenalter.

haltenen Aktivitäten ist beschränkt. Es schließt Erwerbstätigkeit und berufsbezogenes Lernen nahezu vollständig aus, familiales und zivilgesellschaftliches Engagement nur unzureichend ein. Die Trennung in zwei Altersphasen bringt zudem wieder eine Vereinheitlichung mit sich, die der individuellen Vielfalt des Alterns mit allen seinen Möglichkeiten und potentiellen Gefährdungen nicht gerecht wird. Die fortschreitende Verschiebung der Probleme des Alterns ins hohe Alter hat außerdem bestehende Ängste vor dieser Phase nicht abgebaut, sondern eher verstärkt. Dies schafft eine gesellschaftliche Grundlage für Bedrohungsszenarien und vorurteilsbeladene Begriffe wie „Alterslast“ oder „Pflegerotstand“.

In Medizin, Psychologie und anderen Wissenschaften herrscht derzeit zwar ein optimistisches Altersbild vor. Diese optimistische Sichtweise bezieht sich aber vor allem auf die jüngeren Phasen des Alters, während die Hochbetagten durch ein Nachlassen der Fähigkeiten und potentielle Hilfsbedürftigkeit beschrieben werden. Altersbilder, die, erstens, die Unterschiede zwischen den einzelnen Menschen, zweitens zwischen dem frühen und späten Alter und drittens die Dynamik des Wandels negieren, führen zu einer verzerrten Wahrnehmung der Realität und können zum Schüren von ungerechtfertigten Zukunftsängsten missbraucht werden.

Über Jahrtausende hinweg wurde sowohl in den europäischen – aber auch in vielen außereuropäischen – Kulturen das 60. Lebensjahr als symbolische Schwelle zum Alter hervorgehoben, und auch in unserer gegenwärtigen Gesellschaft knüpfen Institutionen und Individuen an diesem Datum an. Umfragen zeigen allerdings, dass die deutsche Bevölkerung heute den Beginn des Alters zwischen 70 und 75 Jahren ansetzt. Hinzu kommt, dass sich Menschen ihrer Selbstwahrnehmung nach in der Regel für rund 10 Jahre jünger halten, als sie ihrem kalendarischen Alter nach sind. In diesen Einschätzungen kommt die Spannung zwischen überkommenen Altersbildern und dem demographischen Wandel deutlich zum Ausdruck. Zugleich wird die Spannung zu einem zweiten fundamentalen Trend des 20. Jahrhunderts sichtbar, nämlich zum Rückgang der Erwerbstätigkeit im höheren Alter und zum immer früheren Ausscheiden aus der Arbeitswelt. Die Menschen haben sich daran gewöhnt, etwa mit 60 Jahren ihr Erwerbsleben abzuschließen. Sie fühlen sich zu diesem Zeitpunkt selbst aber häufig so alt wie 50 und setzen den Beginn des Alters erst mit etwa 75 Jahren an. Das ergibt subjektiv die Perspektive eines 25 Jahre dauernden Ruhestandes vor dem Beginn des eigentlichen Alters, das durch nachlassende Kräfte, Krankheit und Todesnähe gekennzeichnet ist.

Altersbilder und Altersstereotype in der Arbeitswelt

Wie in allen gesellschaftlichen Bereichen ist auch in der Arbeitswelt ein breites Spektrum von Altersbildern anzutreffen. Die Bereitschaft älterer Arbeitnehmer, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen, wird von Diskursen, Bildern und Stereotypen ebenso beeinflusst, wie die Bereitschaft von Unternehmen, Organisationen (z. B. dem öffentlichen Dienst) und Personalverantwortlichen, Ältere weiterzubeschäftigen oder neu einzustellen.

Auf der Ebene der Institutionen und Unternehmen waren, von den Anfängen der industriellen Produktionsweise bis weit in das 20. Jahrhundert hinein, negative Altersstereotype vorherrschend, und zwar oft schon für Personen oberhalb des 45. Lebensjahrs. Häufig waren sie ein Grund für die Entlassung älterer Arbeitnehmer. Erst für die letzten Jahrzehnte werden in empirischen Untersuchungen aus allen Wirtschaftsbereichen, auch für Deutschland, differenziertere Einstellungen dokumentiert. Heute gibt die große Mehrheit der Personal-

verantwortlichen zwar an, ältere Arbeitnehmer keineswegs generell negativ einzuschätzen. Erfahrungswissen, hohe Arbeitsdisziplin und Verlässlichkeit, Qualitätsbewusstsein und Loyalität gegenüber dem Unternehmen sowie psychische Belastbarkeit werden eher den Älteren zugeschrieben. Allerdings sind Eigenschaften wie Kreativität, Flexibilität, Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie körperliche Belastbarkeit in den Augen der Personalmanager eher den Jüngeren zuzurechnen (siehe Kapitel D.2). Positive Stereotype in Bezug auf die Arbeitseffektivität der Älteren koexistieren mit negativen Stereotypen hinsichtlich ihrer Fähigkeit und Bereitschaft, den wirtschaftlichen und technologischen Wandel zu bewältigen⁹.

Ebenso große Bedeutung kommt den Altersbildern von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zu. Im späten 19. Jahrhundert standen die europäischen Arbeiterbewegungen dem Konzept des Ruhestandes skeptisch und den Plänen für eine gesetzliche Rentenversicherung zumeist ablehnend gegenüber. Die Vorstellung vieler „guter Jahre“ nach dem Ende der Erwerbstätigkeit schien den Arbeitern – mit guten Gründen – unrealistisch zu sein. Im 20. Jahrhundert dagegen wurden der Ausbau des Sozialstaats und die Reduktion der Arbeitszeit zu einem wesentlichen Anliegen der Arbeiterbewegungen. Allmählich wurde das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit im Alter, auch wenn dies (noch) nicht durch den Verschleiß der Arbeitskraft erzwungen wurde, als ein Recht angesehen und eingefordert, das durch langjährige produktive Leistungen für die Gesellschaft erworben worden und wohlbegründet sei. Zum anderen erschien es aber auch als Pflicht, vor allem gegenüber jüngeren Arbeitern, in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit. Arbeiterorganisationen haben wesentlich dazu beigetragen, das Oberschichtenkonzept des Ruhestandes in der Arbeiterschaft zu verankern und das Bild des von Arbeit befreiten Alters in der Gesellschaft zu verbreiten. Ihr wesentliches Ziel war seitdem die materielle Absicherung des Ruhestandes. Der Kampf gegen Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt und der Einsatz für das Recht auf Beschäftigung der Älteren spielten dagegen bisher in ihrer Agenda – zumindest in Deutschland – kaum eine Rolle. Wer ein positives Meinungsklima für die stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen will, sollte somit für eine intensive Diskussion über Altersbilder und -stereotype bei Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Organisationen eintreten.

Ein spezieller Fall sind jene Berufssituationen, in denen Jüngere die älteren Positionsinhaber als Blockade eigener Aufstiegsambitionen betrachten bzw. erleben und im Konkurrenzverhalten negative Stereotype reproduzieren. Entsprechende Altersbilder finden sich bereits in der Antike. Vom späten 19. Jahrhundert an haben vor allem große Unternehmen – stärker im angelsächsischen Raum als in Kontinentaleuropa – versucht, dieses Problem durch Firmenpensionen zu lösen: relativ frühe obligatorische Verrentung (*mandatory retirement*) unter günstigen finanziellen Bedingungen, um einen frühen Personalaustausch auf den mittleren bis höheren Hierarchieebenen zu gewährleisten und damit Karrierewege für den Nachwuchs zu öffnen. Derartige Maßnahmen haben zum Sinken der Erwerbsbeteiligung im Alter und zur Reproduktion negativer Altersstereotype beigetragen. Gesamtwirtschaftlich ist heute klar, dass die frühe Abdrängung Älterer aus dem Erwerbsleben nicht notwendigerweise zur Folge hat, den Zugang der Jüngeren zur

⁹ Zum Verhältnis von Stereotypen und betrieblicher Einstellungspraxis vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

Erwerbsarbeit zu erleichtern¹⁰. Sowohl in einzelnen Wirtschaftsunternehmen als auch in anderen Organisationen, etwa dem öffentlichen Dienst, besteht allerdings ein enormes Defizit an Strategien des *Age-Managements*, um Fluktuation in Führungspositionen und Aufstieg von Jüngeren zu ermöglichen, ohne zugleich die Chancen von Älteren zu beeinträchtigen.¹¹

10 Siehe auch Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

11 Siehe auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

2. Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit

Zusammenfassung und Empfehlungen

Wir leben heute wesentlich länger als noch vor 100 Jahren – und das im Durchschnitt auch länger bei guter Gesundheit.¹² Parallel dazu haben sich die wirtschaftlichen Strukturen und die Anforderungen des Arbeitsmarktes verändert. Wir leben in einer Informationsgesellschaft mit einem wachsenden Anteil dienstleistender und wissensintensiver Tätigkeiten. Unternehmen stehen unter hohem Veränderungsdruck, und sowohl berufliches als auch allgemeines Wissen veralten schnell. *Die einmalige Ausbildung am Anfang des Lebens reicht nicht mehr aus, um ein ganzes Berufsleben erfolgreich zu gestalten.*

Diese wirtschaftlichen, demographischen und physischen Veränderungen sind aber im Bewusstsein vieler Menschen noch nicht angekommen. In der Mehrheit orientieren die Menschen ihre Lebensentwürfe und ihre Erwartungen an das Alter unverändert an dem, was sie bei früheren Generationen beobachtet haben. Ein wesentliches Merkmal der im Laufe des 20. Jahrhunderts entstandenen Lebensentwürfe ist die Abfolge von (1) Ausbildungs-/Lernphase, (2) Arbeitsphase und (3) Ruhestand. Die materielle Absicherung am Ende eines Erwerbslebens gilt zu Recht als eine soziale Errungenschaft des 20. Jahrhunderts. Aber können und wollen die Ruheständler diese Phase zukünftig ausschließlich mit „Ausruhen“ verbringen? Welche Konsequenzen haben diese wirtschaftlichen, demographischen und gesundheitlichen Veränderungen für den Einzelnen?

Zum einen hat sich für den Einzelnen die Phase nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch die erhöhte Lebenserwartung stark verlängert. Verstärkt wurde dieser Trend durch die Subvention von Frühverrentung, die sehr häufig als Mittel des Personalabbaus und weniger als Schutz für besonders belastete Berufe eingesetzt wurde und wird und die bei den Arbeitnehmern das Interesse an einem früheren Einstieg in den Ruhestand verstärkt hat, weil die Frühverrentung das faktische Renten- und Pensionsalter¹³ lange Jahre und noch bis vor kurzem auf unter 60 Jahre senkte. Die Vorstellung, fast ein Drittel des Lebens, etwa zwischen 60 und 85 Jahren, ausschließlich mit „Ausruhen“ zu verbringen, grenzt die älteren Menschen gesellschaftlich aus. Wir wissen aus der Forschung, dass sich ein vorgezogener Ruhestand, besonders wenn er nicht gewollt ist, auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Betroffenen negativ auswirken kann.¹⁴ Ein längeres und länger gesundes Leben und die Veränderungen in der Arbeitswelt legen es nahe, das Potential Älterer stärker als bisher zu nutzen.¹⁵ Vor dem Hintergrund der demographischen und gesundheitlichen Veränderungen sowie der Veränderungen in der Arbeitswelt ist eine differenzierte Neubewertung der Schutzfunktion des „Ruhestandes“ erforderlich.

Zum anderen ist es notwendig geworden, während der Erwerbstätigkeit immer wieder dazu zu lernen und auch ganz Neues zu lernen. Unser Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystem, auch die Unternehmen und der Einzelne sind bislang auf diese Anforderungen nur begrenzt vorbereitet. Lernen kann zum Bindeglied werden zwischen wechselnden beruflichen Tätigkeiten, aber auch zwischen Beruf und Familie und Beruf, Familie und Ruhestand.

12 Vgl. Teil A des Empfehlungstextes und Materialienband 7: „Altern und Gesundheit“.

13 Im Folgenden zusammenfassend „Rentenalter“.

14 Vgl. Materialienband 7: „Altern und Gesundheit“.

15 Vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb, D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“ und D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

Im Folgenden sind die zentralen Empfehlungen aufgelistet, die im sich daran anschließenden Text im Detail erläutert und spezifiziert werden. Diese Empfehlungen richten sich sowohl auf den Umgang mit den gegenwärtig älteren Kohorten als auch auf die nachwachsenden Generationen.

Daraus folgt:

- Angesichts des demographischen und des wirtschaftlichen Wandels sowie des individuellen Potentials im Alter ist die streng abgegrenzte Aufeinanderfolge von Bildung – Arbeit – Ruhestand ein zukunfts- und entwicklungsfeindliches Modell. Eine stärkere zeitliche Überlappung dieser drei Bereiche gilt es zu unterstützen.
- Beschäftigung im Alter ist zu individualisieren: Je nach Fähigkeit und Wunsch sollte es möglich sein und ist es gesamtwirtschaftlich wünschenswert, länger im letzten Beruf zu verweilen, als es das derzeitige Arbeitsrecht und tarifliche Bestimmungen vorsehen, oder nach gewisser Zeit in ihn zurückzukehren, sowie als Rentner in einem neuen Beruf erwerbstätig zu sein oder im Ehrenamt zu arbeiten.
- Tarifvereinbarungen eignen sich gut, um die Rahmenbedingungen nachhaltiger Personalentwicklung zu definieren. Wie es in bestimmten Branchen schon der Fall ist, könnten sie die Bedingungen der Arbeitsorganisation, Gesundheitsvorsorge und Qualifizierung festlegen.
- Neben tarifvertragliche Regelungen zum lebenslangen Lernen sollten staatlich gefördertes Bildungssparen und in jedem Alter erhältliche Bildungskredite treten.
- Von fünf Tagen im Jahr zu „fünf Jahren“ im Leben: Weiterbildung sollte zum normalen Bestandteil der Erwerbsarbeit werden. Beteiligung an Weiterbildung sollte sich in Rentenansprüchen niederschlagen.
- Es wird in Zukunft noch wichtiger sein, Arbeitsumwelten als Lernumwelten zu begreifen und entsprechend zu gestalten. Die Gestaltung schließt auch weniger beachtete Faktoren wie vorherrschende Altersbilder und das betriebliche Lernklima mit ein und erfordert entsprechende Weiterbildung bei Personalverantwortlichen.
- Kompetenzerwerb während des Erwerbslebens sollte sichtbar gemacht, zertifizierbar und transferierbar (im Sinne von ablösbar) werden.
- Der Einzelne sollte bei der langfristigen Planung seines Berufslebens und seiner Kompetenzentwicklung die Möglichkeit erhalten, auf Beratung auch außerhalb des eigenen Betriebes zurückzugreifen.
- Der berufliche Wiedereinstieg insbesondere von Frauen nach (auch kurzen) Familienzeiten sollte auch durch passende Qualifizierungsangebote, die schon während der Familienzeit einsetzen, gefördert werden.
- Besondere Aufmerksamkeit verdienen auch die Weiterbildungsanstrengungen bei Langzeitarbeitslosen und gering Qualifizierten. Um die Nachhaltigkeit solcher staatlicher Investitionen zu erhöhen, sollten solche Maßnahmen an die Ausübung einer Tätigkeit gebunden sein.
- Die kleinen und mittleren Unternehmen, die einen wesentlichen Beitrag zur Produktivität der deutschen Wirtschaft liefern, könnten durch branchenspezifische und/oder regionale Verbände (auch unter Einschluss der Industrie- und Handelskammern) ihre Weiterbildungsangebote und damit die Möglichkeiten für eine nachhaltige Personalentwicklung verbessern.

- Eine anspruchsvolle Qualitätskontrolle der bestehenden Bildungsangebote sollte entwickelt und eingesetzt werden (z. B. DIN-Normen). Dazu zählen auch die Entwicklung einer Ausbildungsordnung für Erwachsenenbildner sowie wissenschaftlich fundierte Effizienzstudien im Bereich der Weiterbildung.
- Eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Anbieter von Weiterbildung, einschließlich der Durchlässigkeit hin zu sekundären und tertiären Bildungsabschlüssen, ist anzustreben. Angebote aus Betrieb, beruflicher und allgemeiner Weiterbildung sollten so strukturiert sein, dass sie sich miteinander verknüpfen lassen und zeitlich und finanziell besser verteilt werden können.
- Das Lernen zu lehren und auch Freude am Lernen zu erhalten, sollte mit an oberster Stelle der Lehrziele von der vorschulischen Bildung bis zur Berufsschule und den Universitäten stehen.
- Die Effizienz frühester Bildungsinvestitionen ist sehr hoch, deshalb sollte frühe Bildung die Bemühungen im Bereich der Erwachsenenbildung verstärken.
- Gesundheits- und Entwicklungsbildung (z. B. gesundheitliches Präventionswissen, Strategien der Gestaltung eines erfüllten längeren Lebens) sollten Bestandteile des Curriculums schon in der Primarstufe sein. Die möglichst frühe Ausbildung von gesundheitsförderlichen Gewohnheiten und lebensgestalterischen Fertigkeiten ist eine wesentliche Voraussetzung für ein langes, gesundes und erfülltes Leben.

Was weiß man aus der Forschung?

Gibt es Alternativen zu der traditionellen Dreiteilung des Lebenslaufs? Seit den 1970ern haben Sozialwissenschaftler vorgeschlagen, von einer sequentiellen Anordnung zu einer größeren Durchlässigkeit zwischen den drei zentralen Lebensbereichen (Bildung, Arbeit, Freizeit) zu kommen. Konkret könnte dies zum Beispiel eine kurzfristigere Durchmischung von oder Abwechslung zwischen Lern-, Arbeits- und Freizeitphasen bedeuten, wie sie zum Beispiel in Form von Erziehungs-, Pflegezeiten und Lebensarbeitszeitkonten auch schon existieren und genutzt werden. Eine solche Aufweichung stellt zweifellos eine große Herausforderung für das Gemeinwesen, die Unternehmen und die Einzelnen dar. Der durch den demographischen Wandel entstandene Handlungsdruck, wie der Nachwuchsmangel oder die Notwendigkeit des längeren Verbleibs im Arbeitsmarkt, kann die notwendigen Anstrengungen beschleunigen und die stärkere Durchmischung umsetzen helfen.

Ist der Mensch für eine neue Strukturierung seiner Lebenszeit, insbesondere für längeres Lernen und längeres Arbeiten, geeignet – und will er diese auch herbeiführen? Im Folgenden stehen das Können und Wollen des *Individuums* im Mittelpunkt und die Frage, wie beides mit Arbeit und Bildung verknüpft ist; aus der Perspektive der *Betriebe* und der *Gesamtwirtschaft* wird manches davon in den Kapiteln D.3: Altern, Arbeit und Betrieb und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“ wieder aufgenommen.

Bestimmte Aspekte des geistigen Alterns beginnen früh, beispielsweise lässt die Geschwindigkeit der Verarbeitung neuer Informationen oder auch die Fähigkeit zur gleichzeitigen Koordination verschiedener neuer Informationen schon zwischen dem 30. und 35. Lebensjahr nach. Dennoch ist die oben gestellte Frage nach dem Können mit einem klaren „Ja“ zu beantworten. Ein Grund dafür ist die ausgleichende Wirkung des Wissens und der Erfahrung. Die Wissens- und Erfahrungskomponenten unseres Geistes erreichen ihren höchsten Leistungsstand erst im mittleren Alter und bleiben danach stabil, bis sie dann

erst im hohen Alter auch Abbauerscheinungen zeigen. Durch erwerbbares Wissen und angesammelte Erfahrung kann man beispielsweise die nachlassende Geschwindigkeit des Denkens ausgleichen.

Ein zweiter Grund für das klare „Ja“ ist die Tatsache, dass unser Geist bis ins Alter über ein erstaunliches (wenn auch zunehmend begrenztes) Maß an Plastizität, also Trainierbarkeit, Lernfähigkeit und Anpassungsfähigkeit verfügt. Allerdings haben unterschiedliche Trainingsmaßnahmen unterschiedlich breite Auswirkungen auf die geistigen Leistungen. So wissen wir mittlerweile, dass nur durch das Trainieren kognitiver Steuerungsprozesse, wie beispielsweise durch häufiges Wechseln zwischen verschiedenen Aufgaben, kognitive Prozesse entwickelt werden, die gewinnbringend und flexibel zur Lösung verschiedenster kognitiver Aufgaben im Alltag genutzt werden können. Aber auch eine Verbesserung der körperlichen Fitness verbessert die kognitiven Leistungen in vielen verschiedenen Bereichen. Diese Plastizität gilt nicht nur für den gesunden Menschen, sondern zeigt sich auch in Therapie und Rehabilitation.

Das Können ist also kein Hindernis auf dem Weg zu einer abwechslungsreicheren Lebenszeitstruktur. Aber wie steht es mit dem Wollen? Was wissen wir über die Entwicklung der Persönlichkeit und der Motivation im Erwachsenenalter und Alter? Aus Untersuchungen ist bekannt, dass etwa vom 55. Lebensjahr an der Beruf unter den ersten vier Rangplätzen der gedanklichen und tätigen „Investitionen“ in zentrale Lebensbereiche nicht mehr vorkommt. Familie, Gesundheit, Freunde und kognitive Leistungsfähigkeit stehen dann auf den ersten Plätzen. Dieses Verteilungsmuster ist allerdings nicht als Naturgesetz zu verstehen, sondern unterliegt genauso der Plastizität (Veränderbarkeit) wie die geistige Entwicklung. Insofern spiegelt diese Rangfolge der Interessen zu einem gewissen Grad auch die jahrzehntelange gesellschaftliche Realität der subventionierten Frühverrentung wider. Sie wird sich verändern, wenn sich diese Praxis verändert. Es ist möglich und notwendig, Anreizsysteme zu schaffen, die die Motivation für das Lernen und auch für die Arbeit stärken.

Interessant sind auch die Befunde zur Persönlichkeitsentwicklung im Erwachsenenalter. Nachdem man in der Persönlichkeitspsychologie lange davon ausgegangen war, dass sich die Persönlichkeit jenseits des 30. Lebensjahrs nicht mehr sehr verändert, so weiß man jetzt aus zahlreichen Längsschnittstudien und kulturvergleichenden Untersuchungen, dass der Mensch mit dem Alter emotional ausgeglichener, zuverlässiger und umgänglicher wird, allerdings auch weniger offen für neue Erfahrungen. Die ersten drei Veränderungen fallen unter soziale Kompetenz und stellen eine große Stärke älterer Menschen dar. Die Abnahme der Offenheit für Neues ist allerdings hinderlich, wenn es um die Bereitschaft zum Lernen und die flexible Anpassung geht. Deshalb ist es umso wichtiger, dass jüngst gezeigt werden konnte, dass auch diese Entwicklung hin zu weniger Offenheit kein Naturgesetz ist. Durch eine aktivierende Umwelt, die kombiniert wird mit der Vermittlung der notwendigen Kompetenzen zur Aneignung von Neuem, lässt sich der Verlust an Offenheit nicht nur eindämmen, sondern sogar ins Gegenteil umdrehen. Ältere Menschen sind unter diesen förderlichen Umständen ungemein aufgeschlossen.

Die Plastizität unseres Gehirns und die Plastizität menschlicher Entwicklung allgemein sind hoch. In Abhängigkeit von den Kontexten, in denen wir uns aufhalten (z. B. in Arbeit und Freizeit), und von der Art, wie wir uns verhalten (z. B. Ernährung, körperliche Aktivität, sich immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontieren), verändert sich unsere Entwicklung beziehungsweise unser Altern zum Besseren oder eben auch zum Schlechte-

ren. Dieser Befund gibt also viel Hoffnung, aber er bedeutet auch Verantwortung für jeden Einzelnen und für diejenigen, die in unserer Gesellschaft die Arbeits-, Lern- und allgemeinen Lebenskontexte für andere gestalten. Natürlich ist die Plastizität zumindest nach den bisher vorliegenden Befunden nicht beliebig groß. Jeder Einzelne bewegt sich im Rahmen der Möglichkeiten, die durch die eigene biologische Grundausstattung begrenzt werden, und die Plastizität wird mit zunehmendem Alter geringer. Aber die Ergebnisse zeigen, dass wir diesen Raum des Möglichen noch bei weitem nicht ausgeschöpft haben und dass es auch im Alter noch ungenutzte Spielräume gibt.

Konsequenzen für individuelles und gesellschaftliches Handeln

Aus diesen Resultaten ist zu folgern: *Erstens*, es ist möglich, sich – in gegebenen Grenzen – für die gewonnenen Lebensjahre gesund und geistig fit zu erhalten. *Zweitens*, es sind dafür Lern-, Arbeits- und Lebenskontexte notwendig, die es in allen Lebensphasen ermöglichen und erleichtern, das eigene Potential weiter auszuschöpfen und dadurch die gewonnenen Jahre besser zu nutzen als bisher. *Drittens* ist es jedoch erforderlich, die immer noch in unseren Köpfen und in der Öffentlichkeit lebendigen Bilder von herkömmlichen Lebenswegen und von einem einseitig negativ geprägten Altern zu revidieren.¹⁶ Denn solche Bilder sind enorm einflussreich, wenn es um unsere Lebensplanung und um unsere Lebensentscheidungen geht. Sie prägen das, was sich Menschen zutrauen, und haben sehr starken Einfluss auf tatsächliche Leistungsfähigkeit und Lebensqualität, ja sogar auf die Lebensdauer selbst.

Lernen für kontinuierliche Beschäftigung, Partizipation und längeres Leben

Wenn Lernen, Arbeit und Freizeit noch stärker durchmischt werden und sich in kürzeren Abständen abwechseln, als dies gegenwärtig in der Regel der Fall ist, dann könnte dies einen längeren Verbleib im Erwerbsleben erleichtern. Um das erfolgreich und für den Einzelnen befriedigend umzusetzen, müssen allerdings Arbeitsbiographien und Arbeitsumwelten verändert werden. Lernen ist nicht nur dann erforderlich, wenn man auf eine höhere Entgeltstufe kommen möchte, vielmehr unterliegt heutzutage das angewandte Wissen in fast jeder Tätigkeit starken Veränderungen. Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Lernaufgabe, die aber auch von Betrieben eingefordert und umgesetzt werden sollte.¹⁷

Lernen wird zur Voraussetzung für kontinuierliche Berufsbiographien und für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis ins Alter. Aber auch außerhalb des beruflichen Lebens finden schnelle Veränderungen statt. Lebenslanges Lernen ist deshalb auch die Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, für Demokratiefähigkeit und Engagement in der Zivilgesellschaft (bürgerschaftliches Engagement). Pointiert formuliert: Wer mehr gelernt hat, lebt länger! Bildung hilft, die gewonnenen Jahre auszunutzen und zu gestalten. Weiterlernen oder lebenslang Lernen ist einfacher als erst im Alter wieder neu mit dem Lernen zu beginnen – aber auch das ist möglich, wenngleich mit höherem Aufwand.

16 Für eine ausführliche Diskussion dieser Thematik vgl. Kapitel D.1: Das Alter in unseren Köpfen. Altersbilder und Altersstereotype.

17 Diese Forderung wird in Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb weiterentwickelt.

Lernen als eine Voraussetzung der nachhaltigen Nutzung von Arbeitskraft

Aus Sicht der Unternehmen ist es schon aufgrund der kleiner werdenden Anzahl von (jungen) qualifizierten Arbeitnehmern unabdingbar, sich ihre erfahrenen Mitarbeiter möglichst lange und möglichst produktiv zu erhalten. Ein verlängertes oder auch nur bis zur Rente voll ausgeschöpftes Arbeitsleben könnten sie ermöglichen, indem sie den rechtzeitigen Umstieg aus körperlich stark belastenden oder geistig erschöpfenden Tätigkeiten fördern und generell auf eine Tätigkeitsmischung achten, welche die Beschäftigungsfähigkeit erhält. Diese Art der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung wird beispielsweise durch „Job Rotation“ befördert, d. h. durch Wechsel zwischen verschiedenen verwandten Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitstages oder einer Arbeitswoche, oder durch die Eröffnung von lateralen Karrieren, d. h. die Möglichkeit beruflicher Weiterentwicklung ohne Auf- und Abstieg in der betrieblichen Hierarchie, vielmehr aufgrund der Wahrnehmung neuer Aufgaben auf der gleichen Hierarchieebene. Laterale berufliche Veränderung ist ebenso eine mögliche Quelle zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit wie eine Chance für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter und darüber hinaus.¹⁸

Der nachhaltige Umgang mit Humanvermögen umfasst Qualifizierung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsorganisation. Bisher haben sich erst wenige Unternehmen entschlossen, diesen Weg zu beschreiten. Tarifliche Vereinbarungen könnten hier wichtige Richtungsgeber sein. Durch entsprechende Tätigkeitsmischung oder rechtzeitigen Wechsel aus einseitig belastenden oder überROUTINIERTEN Tätigkeiten lässt sich dem körperlichen und geistigen Verschleiß entgegenwirken und die Arbeitskraft auch länger für den Betrieb erhalten. Es lassen sich in der Folge berufsspezifische Präventionsmaßnahmen und arbeitsmedizinische Normen entwickeln, und rechtzeitige Weiterqualifizierung kann sichergestellt werden. Über diese berufsspezifischen Herausforderungen sollten Arbeitnehmer schon bei der Erstqualifizierung informiert werden. Hier eröffnet sich ein neues Feld für die Wahrnehmung der Schutzfunktion für Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, aber auch in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Ähnlich dem Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ könnte ein Zertifikat „Dieses Unternehmen entwickelt seine Mitarbeiter/innen“ ein wichtiges Signal zur Erleichterung „demographiefester“ Personalpolitik sein.

Bildungs- und Wiedereinstiegsanreize

Wie lässt sich die Teilnahme an Weiterbildung noch befördern? Wir wissen aus der Forschung, dass Menschen bei Entscheidungen durchaus dazu neigen, eher kurzfristig zu denken und den schnellen Nutzen in den Vordergrund zu stellen: Langfristige Planung für ein länger gewordenenes Leben stellt eine Herausforderung dar. Und in der Tat ist dies für den Einzelnen auch mit einigem Risiko behaftet, denn die Lebenserwartung der Demographen ist eine statistische Größe und keine für das jeweilige Individuum errechnete. Daher sollten gesellschaftliche Akteure, wie z. B. die Tarifparteien und der Staat, die längerfristige Perspektive in den Vordergrund rücken und für die richtigen Anreize sorgen. Über Tarifverträge einerseits und staatliche Ausfallbürgschaften für Bildungskredite und subventioniertes Bildungssparen andererseits könnte die Entscheidung für Weiterbildung auch für jeden

18 Ausführlicher dazu Materialienband 3: „Altern, Arbeit und Betrieb“.

Einzelnen kurzfristig finanziell attraktiv werden. Bildungszeiten – jenseits der Erstausbildung – sollten Rentenansprüche erzeugen, wenn dies auch kurzfristig zu einer Absenkung des Rentenniveaus führen würde. Längerfristig können solche Investitionen in Humanvermögen allerdings nicht nur kostendeckend sein, sondern aufgrund ihrer möglicherweise produktivitätssteigernden Effekte sogar Überschüsse erzeugen.

Unterbrochene Berufsbiographien sind schon seit längerem Realität für Frauen, die neben oder anstatt der Erwerbstätigkeit für ihre Familien sorgen. Die längere Lebenszeit bedeutet für sie, dass „nach der Familie“ mehr Zeit ist. Damit wird Bildung für den Wiedereinstieg, auch für den Arbeitgeber, zu einer lohnenden Investition. Die Möglichkeit längerer beruflicher Tätigkeit im Lebensverlauf könnte aber auch für Männer die Familienauszeit attraktiver machen. Für Frauen wie Männer gilt, dass Auszeiten und Wiedereinstieg gezielt mit Weiterbildung verknüpft werden sollten. Ein bestimmter Anteil des Elterngelds könnte beispielsweise an Weiterbildungsaktivitäten gebunden werden. Durch eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich dem Kompetenzverlust aufgrund langer Ausstiegszeiten vorbeugen.

Kompetenzorientierte Personalentwicklung

Insgesamt wird die Personalentwicklung in den Betrieben eine Dynamisierung und Individualisierung von Berufskarrieren erleben. Entsprechend sollten zusätzliche Wege gefunden werden, um attraktive Tätigkeits- und Karrierechancen für alle Altersgruppen zu entwickeln und offenzuhalten. Wichtig ist dabei, dass Diskriminierungen bei Einstellung, Beförderung und Qualifizierung aufgrund des Alters entgegengewirkt wird. Betriebe sollten vermehrt in die Lage versetzt werden, kompetenzorientierte Personalentscheidungen zu treffen, die weniger durch Erwartungen an „Normbiographien“ und institutionelle Zwänge geleitet werden. Um einer solchen stärker individualisierten und präventiven Personalarbeit gerecht zu werden, könnten Weiterbildungsanstrengungen bei Mitarbeitern in den Personalabteilungen und dezentrale Formen der Personalarbeit, die eine genauere und persönlichere Kenntnis der einzelnen Mitarbeiter ermöglichen, hilfreich sein. Betriebe sollten dabei durch außerbetriebliche Akteure (z. B. Verbraucherberatungsstellen, Bundesagentur für Arbeit etc.), die noch stärker die individuellen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers im Blick haben, unterstützt werden.

Für die Bildungs- und Lernentscheidung des Einzelnen ist es ebenso wichtig, erworbene Kompetenzen auch nachweisen zu können. Dies ist die Voraussetzung für berufliche Mobilität. Kompetenzerwerb sollte daher sichtbar gemacht werden, zertifizierbar und transferierbar (im Sinne von ablösbar) sein. Dies beinhaltet bis zu einem gewissen Grad auch den Schutz der Betriebe vor Abwerbung durch konkurrierende Betriebe mit Hilfe entsprechender vertraglicher Vereinbarungen.¹⁹ Ohne vorhandene Interessenlagen zu ignorieren, kann es Teil der Schutzfunktion der Gewerkschaften werden, die Forderung nach Zertifizierung von Kompetenzen zu stärken und Vorschläge für deren Umsetzung zu erarbeiten.

¹⁹ Vgl. die Ausführungen in Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

Qualität in der Erwachsenenbildung

Für kompetenzbasierte Personalentscheidungen bedarf es gültiger Kriterien und entsprechend zertifizierter Lerninhalte. Gerade hier klafft in Deutschland eine große Lücke: Die Erwachsenenbildung ist nicht akkreditiert und durch keine Norm reguliert, innerbetrieblich wird die Weiterbildung oft ohne Zertifikate informell gehandhabt. Dies könnte eine Bedrohung für die Qualität der Bildung darstellen wie für die eventuell aus der Bildung entstehende Mobilität des Einzelnen. Das ist weder im Interesse der Arbeitgeber, noch der Arbeitnehmer, noch des Staates, dem womöglich durch „PISA für Erwachsene“ solche Kriterien von außen im OECD-Vergleich dann aufgedrängt werden.

Ein wichtiges Element der Qualitätssicherung könnte eine Ausbildungsordnung für Erwachsenenbildner sein (etwa im Sinne eines Zertifikats), die die Professionalisierung der Erwachsenenbildung befördert. Ein solches Curriculum kann sich offensichtlich nicht auf die vielfältigen Inhalte der Erwachsenenbildung beziehen, sondern auf die bildungswissenschaftlichen Kompetenzen der Erwachsenenbildung. Eine anspruchsvolle Qualitätskontrolle der bestehenden Bildungsangebote und auch wissenschaftlich fundierte Effizienzstudien im Bereich der Weiterbildung fehlen weitgehend und sollten gefördert werden. Forschungserkenntnisse und Methoden der Didaktik im Erwachsenenbereich, sowie relevante psychologische Kenntnisse und Wissen über altersspezifische Anforderungen sollten stärker und verbindlich in die Ausbildung von Erwachsenenbildnern einfließen.

Allgemeine Bildungsinhalte des Erwachsenenalters sollten nicht reaktiv, sondern präventiv ausgerichtet sein. Sie sollten auf den Erhalt der Gesundheit, der Entwicklungsmöglichkeiten und der gesellschaftlichen Partizipation des Einzelnen unter den Bedingungen einer sich sehr schnell verändernden Realität abzielen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bedarf es systematischer curricularer Überlegungen. Das heißt zum einen, die Grundausbildung anzupassen: Gesundheitserziehung (Bewegung, Ernährung) sollte aufgrund der stark habituellen Anteile von Gesundheitsverhalten schon sehr früh, möglichst schon im Vorschulalter, aufgenommen werden. Lehr- und Lernmethoden, die selbständiges und selbstreguliertes Lernen („das Lernen lernen“) fördern und mehr die Freude am Neuen als die zu erbringende Leistung in den Vordergrund stellen, sind weitere Bestandteile der Grundausbildung, die es zu verstärken gilt. Für die Ausbildung ist es zudem notwendig, auf spätere Anschlussfähigkeit von Ausbildungsinhalten mit verschiedenen Berufsbildern zu achten. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit zumindest bis zum Beginn des gesetzlichen Rentenalters und die dafür notwendigen Veränderungen der beruflichen Tätigkeit über den Lebenslauf hinweg sollten neben einer soliden Grundausbildung als Ziele stärker in den Curricula berücksichtigt werden (z. B. Vermittlung von Planungskompetenzen).

Die fehlende Normierung im System der Weiter- und Erwachsenenbildung schränkt nicht nur die Personalabteilungen in den Unternehmen ein, sondern auch all diejenigen, die individuell an Weiterbildung interessiert sind. Im gegenwärtigen System fällt es auch wegen der Heterogenität der Angebote äußerst schwer, den zu erwartenden Ertrag von Bildungsanstrengungen einzuschätzen. Zugangsbarrieren, fehlende Modularisierung der Bildungsangebote und damit ungenügende Verknüpfbarkeit von verschiedenen Bildungsangeboten tragen zur unübersichtlichen, misslichen Situation in der Weiterbildung bei. Der Unsicherheit der Betroffenen über die möglichen Ziele und die inhaltliche Ausrichtung ihrer Weiterbildung kann durch „vocational coaching“, also Beratung, begegnet werden, die sowohl bei der Sichtung der Angebote hilft als auch Karriereberatung umfasst. Diese neue

Dienstleistung könnte beispielsweise eine Aufgabe für Verbraucherzentralen und Arbeitsagenturen sein. Länder und Kommunen sollten zeitlich befristet finanzielle Unterstützung für diese Beratungen geben und anschließend die Qualität evaluieren.

Bildung und gesellschaftliche Integration

Die Qualität des ersten Bildungsabschlusses bleibt über den gesamten Lebenslauf hinweg ein gewichtiger Einflussfaktor, der nicht nur die späteren Beschäftigungschancen, sondern gleichzeitig die kontinuierliche weitere Teilhabe an Bildungsangeboten beeinflusst. Individuen erwerben sehr früh im Lebenslauf wesentliche Voraussetzungen zu lebenslangem Lernen. Sie erwerben diese zudem leichter und kosteneffizienter als im späteren Alter. Für den späteren Lebenserfolg (Arbeit, Gesundheit, Einkommen) ist die Qualität des ersten Bildungsabschlusses von entscheidender Bedeutung. Dies darf jedoch nicht so verstanden werden, dass sich spätere Investitionen in Bildung nicht mehr lohnen. Vielmehr ist es hinsichtlich des Erhalts und der Weiterentwicklung der Produktivität eines länger gewordenen Lebens unerlässlich, dass frühe Bildung, erster Bildungsabschluss und lebenslanges Lernen sich ergänzen.

Personen mit niedriger Erstqualifikation und in der Schule gründlich verdorbener Lernlust bleiben von lebenslangem Lernen ausgeschlossen, ihre Entwicklungsmöglichkeiten als Erwachsene und im Alter bleiben weniger genutzt, und der möglichen Altersarmut dieser Menschen wird Vorschub geleistet. Die Neigung, in Weiterbildung zu investieren, ist bei Personen mit einem höheren Erstabschluss stärker – und umgekehrt. Unser gegenwärtiges Bildungssystem trägt dadurch zur Entstehung dauerhafter Risikogruppen bei, zu denen gegenwärtig die Kinder von sozial benachteiligten Familien, darunter auch viele Immigrantenkinder der zweiten und dritten Generation zählen. Vor diesem Hintergrund könnte eine öffentliche Förderung nach Bedürftigkeit etwa beim Nachholen von Bildungsabschlüssen oder beim Erwerb von Grundbildung im Erwachsenenalter sinnvoll sein. Dazu gehört bei Neuzuwanderern und wenig integrierten Migranten zweifellos die besondere sprachliche Förderung. Im Bereich der Weiterbildung von dauerhaft Erwerbslosen und gering Qualifizierten ist auch längerfristig ein öffentliches Finanzierungsmodell notwendig. Solche Weiterbildungsmaßnahmen sollten jedoch in Verbindung mit der Ausübung einer Tätigkeit erfolgen. Die Nachhaltigkeit nicht tätigkeitsbezogener Maßnahmen hat sich in der Vergangenheit als gering erwiesen. Es sollte deshalb für Unternehmen Anreize für die Einstellung und anschließende tätigkeitsbezogene Qualifizierung Langzeitarbeitsloser oder gering Qualifizierter geben.

Lernen, Gesundheit und Entwicklung

Lebenslanges Lernen geht über die sich beruflich rentierende Weiterbildung hinaus. Es ist Voraussetzung dafür, jenseits von Erwerbstätigkeit im Alter qualifiziert beispielsweise im Ehrenamt zu arbeiten, sich generell neue Bereiche des Engagements und der Entfaltung zu erschließen und die Aufgaben des Alters zu meistern. Nicht zu unterschätzen ist beispielsweise die Koordinationsleistung, die jedem Einzelnen abverlangt wird, sich neue Modelle des Wohnens und der Pflege zu erschließen.

Lernen etwa in Form von Bildungsreisen ist ja jetzt schon für viele Ältere ein Weg, ihre gewonnenen Jahre zu nutzen. Wir wissen jedoch aus der Forschung, dass Lernen als Selbst-

zweck, und auch Lernen, um das Gehirn gesund zu halten, noch keine hinreichende Motivation darstellen und zu einseitig ausfallen können. Lernen ist dann am nachhaltigsten, wenn es auf eine erstrebenswerte konkrete Umsetzung ausgerichtet ist. Daher ist die Verknüpfung von Angeboten allgemeiner Weiterbildung mit den Bedürfnissen von Unternehmen, Zivilgesellschaft und Kommunen nicht nur volkswirtschaftlich, sondern gerade auch für jeden Einzelnen relevant.²⁰

²⁰ Dazu gibt es auch Überlegungen in den Kapiteln D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“ und D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

3. Altern, Arbeit und Betrieb

Zusammenfassung und Empfehlungen

Die verstärkte Erwerbsbeteiligung Älterer ist aus volkswirtschaftlicher Sicht unerlässlich.²¹ Sie muss dringendes Ziel von Unternehmen und Betrieben werden. Das bedeutet nicht nur, ältere Arbeitnehmer einzustellen und diese länger zu halten. Dazu gehört gleichfalls, Arbeitnehmern über längere Phasen zu ermöglichen, Erwerbsarbeit und arbeitsfreie Zeit zu verknüpfen. Wir empfehlen, die Erwerbsquote Älterer vor allem durch folgende Maßnahmen zu erhöhen:

- Durch die Stärkung der relativen Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt von älteren im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern. Dazu tragen aus betrieblicher Perspektive im Wesentlichen bei: lebenslanges Lernen,²² lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation und eine Personal- und Lohnpolitik, die die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für Unternehmen attraktiv macht. Erleichterung eines langsamen Auspendelns und gleitender Übergänge (statt abrupter Ausstiege) in den Ruhestand: Dazu könnten Teilzeitarbeitseinkommen mit Teilrenten verknüpft werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Teilrenten so berechnet werden, dass sie für die Rentenversicherung kostenneutral sind. Eine solche Politik darf nicht zur Subventionierung eines Niedriglohnsektors aus Mitteln der Beitragszahler missbraucht werden, der Druck auf die Vollverwerbslöhne ausübt.
- Durch Erleichterung sogenannter „zweiter Karrieren“ in nicht angestammten Arbeitsbereichen oder Branchen: Hierzu können Regelungen für die leichtere Anerkennung von im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen bei einem Neustart oder Branchenwechsel beitragen.²³
- Mithilfe der Ersetzung des Senioritätsprinzips durch variable Lohnanteile und Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln bei Weiterbildungsinvestitionen durch den Arbeitgeber.
- Umsetzung des Rentenalters von 67 Jahren bei gleichzeitiger Erhöhung der Investitionen in Weiterbildung, Ermöglichung lateraler Karrieren, verbesserte Abstimmung von Kompetenzen und Arbeitsplatzanforderungen, Gesundheitsmanagement. Akzeptanz eines fixen Rentenalters als Berechnungsgrundlage für Rentenhöhe etc., aber Erleichterung des flexiblen Übergangs durch die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilrente (unter Berücksichtigung von Abschlägen für einen früheren Ausstieg).

Ausgangspunkt

Wir konzentrieren uns in diesem Kapitel auf betriebliche Veränderungen und Maßnahmen, die die Erwerbsarbeit Älterer erleichtern und stärken. Freiwillige, unbezahlte Arbeit – zivilgesellschaftliches Engagement – wird dagegen in Kapitel D.8 behandelt. Notwendig ist die Zunahme der Erwerbsarbeit Älterer auch für die langfristige Finanzierbarkeit des Rentensystems.²⁴ Die Erwerbsquote Älterer zu erhöhen, ist für Unternehmen wichtig, weil ihnen andernfalls im Zuge der absehbaren demographischen Veränderungen qualifizierte Arbeits-

21 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

22 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

23 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

24 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

kräfte knapp werden und ihnen dadurch auf zunehmend globalen Märkten Wettbewerbsnachteile entstehen.

Es ist zu betonen, dass aus volkswirtschaftlicher Perspektive eine Erhöhung der Erwerbsarbeit Älterer nicht zu Lasten der Beschäftigung Jüngerer gehen muss, auch wenn dies nicht im Rahmen jedes einzelnen Betriebes zutreffen mag. Denn wenn insgesamt die Zahl der Erwerbstätigen aufgrund einer wachsenden Zahl älterer Erwerbstätiger zunimmt, dann werden beispielsweise die Sozialversicherungsbeiträge geringer sein können.²⁵ In der Folge reduzieren sich die Lohnnebenkosten. Die Wettbewerbsfähigkeit wird gesteigert, die Voraussetzung für neue Arbeitsplätze entsteht. Vor diesem Hintergrund kann die Beschäftigung Älterer sogar für die Beschäftigung Jüngerer förderlich sein. Um diese günstigen Effekte zu erreichen, muss jedoch auf Unternehmensebene eine Personalpolitik gepflegt werden, die ältere Arbeitnehmer integriert, die die Mobilität der Arbeitnehmer unterstützt und ihre Produktivität durch Weiterbildung und entsprechende Arbeitsorganisation erhält.²⁶

Will man die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nachhaltig erhöhen, müssen die zwei Seiten des Arbeitsmarktes gleichzeitig bedacht werden: einerseits die *Arbeitskraftnachfrage*, d. h. Unternehmensleitungen, die ältere Arbeitnehmer nachfragen (oder nicht); andererseits das *Arbeitskraftangebot*, d. h. die Älteren, die ihre Arbeitskraft anbieten oder darauf verzichten, dies zu tun. Diese beiden Seiten des Arbeitsmarktes beeinflussen sich gegenseitig und können zu verschiedenartigen Gleichgewichten führen. Zum heutigen Zeitpunkt befinden sich Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in Deutschland in einem Gleichgewicht, das eine vergleichsweise geringe Beschäftigung Älterer zur Folge hat. Es wäre aber auch ein anderes Gleichgewicht denkbar, indem individuelle Bedürfnisse der Arbeitnehmer und betriebliche Rentabilität sich auch zugunsten höherer Beschäftigung ergänzen könnten.

Veränderung von Einkommensprofilen

Empirische Untersuchungen zeigen, dass ältere Arbeitnehmer stärker von Personalabbau bzw. Entlassungen betroffen sind als jüngere. Außerdem ist es für ältere Arbeitnehmer ohne Anstellung schwieriger als für jüngere, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.²⁷ Dies liegt zu einem großen Teil an der Tatsache, dass die Löhne mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit (Senioritätsprinzip) und letztlich auch mit dem Lebensalter häufig ansteigen, so dass ältere Arbeitnehmer für die Unternehmen teurer sind als jüngere und oft auch mehr verdienen, als ihrer individuellen Produktivität zu diesem Zeitpunkt entspricht.

Alle Vorschläge, dies zu verändern, müssen jedoch berücksichtigen, dass der Anstieg der Einkommen mit der Beschäftigungsdauer der betrieblichen Logik entspricht und wichtige betriebliche Funktionen erfüllt. Zum einen dient er dazu, Anreize für betriebspezifische Ausbildungsinvestitionen zu setzen: Am Anfang der Betriebszugehörigkeit investieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewissermaßen gemeinsam, und im späteren Verlauf erhalten dann beide die Erträge aus dieser Investition. Zum zweiten kann der Einkommensanstieg den richtigen Anreiz für eine nachhaltig hohe Arbeitsmotivation der Mitarbeiter setzen, da Arbeitsverhältnisse in dieser Hinsicht vertraglich allenfalls unvollständig zu regeln sind. Insofern rechtfertigen sich mit der Beschäftigungsdauer steigende Einkommen

²⁵ Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

²⁶ Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

²⁷ Siehe Materialienband 3: „Altern, Arbeit und Betrieb“.

insgesamt über eine langfristig erhöhte betriebliche Produktivität. Die Erträge aus dieser erhöhten Produktivität werden aus guten Gründen aber zeitlich versetzt auf Betriebe und Arbeitnehmer aufgeteilt, und zwar so, dass sie für Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Berufslebens tendenziell zunehmen. Deshalb setzt die im Interesse an besseren Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer unbedingt wünschenswerte Abkehr vom Senioritätsprinzip voraus, dass alternative personal- und tarifpolitische Maßnahmen gefunden werden, die die oben genannten Funktionen erfüllen.

Eine Möglichkeit besteht darin, den Einkommensanstieg stärker durch variable Vergütungselemente, also eine erfolgs- und leistungsabhängige Entlohnung aufzufangen. Eine solche Variabilisierung der Löhne hätte zudem den Vorteil, dass sie den mit dem Alter wachsenden Unterschieden der individuellen Produktivität besser gerecht würde. Sie hat allerdings den Nachteil, dass sie mit individuellen Leistungsmessungen und -kontrollen verbunden werden muss. Sie setzen wiederum ein Personalmanagement voraus, das die Kompetenzen der Mitarbeiter stärker berücksichtigt.²⁸ Solche Individualisierung ist zunächst nicht nur teuer, sondern birgt auch zusätzliches Konfliktpotential. Die Vor- und Nachteile alternativer Lohnanreize müssen für unterschiedliche Arten von Arbeitsplätzen und Berufsgruppen sehr sorgfältig abgewogen werden. So mag sich beispielsweise für Beschäftigte im Vertrieb der Ausbau variabler Vergütungskomponenten anbieten, da hier die erzielten Leistungen als Bemessungsgrundlage dienen können. Diese Methode mag sich andererseits in pflegenden oder kaufmännischen Berufen nicht anbieten, da hier die Messung der Leistung zu schwierig oder zu aufwendig wäre.

Wahrscheinlich können neue Lohnstrukturen auch nicht sofort, sondern erst für nachwachsende Arbeitnehmer eingeführt werden. Denn die heute bereits Älteren haben für die später zu erwartenden steigenden Einkommen schon ein Stück weit vorgearbeitet; sie haben in der Vergangenheit weniger verdient, als es ihrer damaligen Produktivität entsprach, quasi als Vorleistung für den erwarteten Lohnanstieg später (dann über ihre zu erwartende individuelle Produktivität hinaus).

Das Problem der Finanzierung betrieblicher Bildungsinvestitionen kann, statt über das Prinzip der Seniorität, durch die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln für den Fall des freiwilligen Weggangs des Arbeitnehmers gelöst werden. Denn nur wenn die Abwanderung teuer weitergebildeter Arbeitnehmer zur Konkurrenz mit ausreichender Zuverlässigkeit vermieden oder entsprechend kompensiert werden kann, werden Betriebe ein Interesse daran haben, die Finanzierung solcher Bildungsmaßnahmen zu übernehmen.

Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters?

Solange mit dem Alter ansteigende Einkommensprofile als sinnvoll angesehen und beibehalten werden, bedarf es eines vorab fixierten Standard-Rentenalters. Denn wie theoretische und empirische Studien zeigen, können steigende Einkommensprofile nur dann ihre Anreizfunktion effizient erfüllen, wenn der regelgemäße Endzeitpunkt des hohen Alterseinkommens im gegenseitigen Einvernehmen im Vorhinein fixiert ist. Vor diesem Hintergrund ist die gesetzliche oder tarifvertragliche Fixierung eines Standard-Renteneintrittsalters weiterhin sinnvoll. Die politisch gewollte und volkswirtschaftlich richtige Erhöhung des vorgesehenen Renteneintrittsalters auf 67 ist damit ohne flankierende Maßnahmen nicht unpro-

28 Vgl. dazu auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

blematisch.²⁹ Sie unterstellt nämlich implizit, dass es ausreichen könnte, wenn man Arbeitnehmern finanzielle Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben bietet. Sie vernachlässigt die dargestellten Zusammenhänge und übersieht, dass Unternehmen unter sonst gleichen Bedingungen oft kein Interesse daran haben, ältere Arbeitskräfte zu hohem Lohn einfach zwei Jahre länger zu beschäftigen oder gar zu den geltenden Konditionen neu einzustellen. Die in der Diskussion um die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters entstandenen Sorgen der betroffenen Arbeitnehmer haben vor diesem Hintergrund eine ernstzunehmende ökonomische Grundlage.

Dennoch ist eine Erhöhung des gesetzlichen Standard-Rentenalters sinnvoll. Sie signalisiert, dass ältere Arbeitnehmer nicht weniger wichtig für Betriebe sind und sich zu Recht Leistungsfähigkeit erwarten lässt. Die Erhöhung des gesetzlichen Standard-Rentenalters auf 67 Jahre bewirkt, dass lebenslanges Lernen und Weiterbildung auch für ältere Arbeitskräfte an Reiz gewinnen.³⁰ Sobald Arbeitnehmer und Arbeitgeber wissen, dass sie sich im Normalfall auf eine längere Beschäftigung einstellen müssen, entwickelt sich auch die Bereitschaft, über geeignete Weiterbildung länger in die Produktivität älterer Arbeitnehmer zu investieren.

Ein höheres Standard-Rentenalter mag zudem die Bereitschaft zu einem verstärkten Übergang in eine zweite Karriere in einem anderen Berufsfeld erhöhen – und zwar insbesondere dann, wenn mit dem Erstberuf besondere Belastungen verbunden sind.

Der Fixpunkt des regulären Renteneintrittsalters sollte Berechnungsgrundlage für die Rentenhöhe sein, jedoch sollte die tatsächliche Beschäftigung in Dauer und Umfang individuellen und unternehmerischen Bedürfnissen gerecht werden. Das bedeutet vor allem langsame und kontinuierliches Auspendeln aus dem Erwerbsleben und auch Wiedereinstieg zu ermöglichen. Ein solches Auspendeln sollte die Form einer Teilzeitbeschäftigung in Kombination mit einer vorzeitigen Teilrente annehmen. Dabei setzt jede Art von vorzeitigem Rentenbezug, also auch eines Teilrentenbezugs, einen Abschlag voraus. Damit unerwünschte Mitnahmeeffekte auf Kosten des Rentensystems vermieden werden, müssen diese Abschläge proportional zur nicht geleisteten Arbeit erfolgen. Die derzeit bestehende Hinzuverdienstgrenze ist für diese Zwecke zu niedrig. Sie folgt dem Gedanken, dass neben dem Rentenbezug keine Erwerbstätigkeit mehr nötig und erwünscht ist – ein Gedanke, der grundsätzlich aufgegeben werden sollte. Gleichzeitig könnte unter der Voraussetzung korrekt berechneter Abschläge ein zeitlich länger gestrecktes Auspendeln aus dem Erwerbsleben zusätzlich unterstützt werden.

Produktivität im Alter: lebenslanges Lernen und systematisches Age-Management

Die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu jüngeren kann nicht nur durch Änderungen des Entlohnungsprofils, sondern auch durch die Verbesserung der Produktivität erreicht werden.³¹ Dafür sind Weiterbildungsmaßnahmen und lebenslanges Lernen zentral, und zwar für jeden Arbeitnehmer zu jedem Zeitpunkt seines Erwerbslebens.³² Lebenslanges Lernen ist allerdings nur eine notwendige, aber noch keine

29 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

30 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

31 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

32 Siehe hierzu ausführlicher Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und den Materialienband 2 „Altern, Bildung und lebenslanges Lernen“.

hinreichende Bedingung für eine Verbesserung der Produktivität im Alter. Zusätzlich müssen die Arbeitsbedingungen im Betrieb, also die Arbeitsteilung, die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Gesundheitsvorsorge, so beschaffen sein, dass das Produktivitätspotential der Arbeitnehmer erhalten bleibt und sie auch die Chance haben, es in den Arbeitsalltag einzubringen. Wenn ein Arbeitsplatz den Einsatz neuer Qualifikationen verhindert oder nicht fördert, nützt die beste Weiterbildung wenig. Werden ältere Arbeitnehmer in aussterbenden Tätigkeiten oder auf Arbeitsplätzen mit auslaufenden Produkten oder Prozessen eingesetzt, werden sich auch die Erträge von Weiterbildung sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite sehr in Grenzen halten. Dann aber ist es mehr als verständlich, wenn es keine oder wenig Bereitschaft zu lebenslangem Lernen gibt. Das Problem ist lösbar, wenn eine solche einseitige Konzentration älterer Beschäftigter auf auslaufende Produkte oder Prozesse vermieden wird und stattdessen Arbeitsumgebungen angestrebt werden, die dem Lernen förderlich sind. Schließlich kann die Produktivität älterer Arbeitnehmer auch dadurch länger erhalten und nachhaltig verbessert werden, dass man altersheterogene und generationenübergreifende Teams etabliert, zumindest auf innovativ-kreativen Arbeitsplätzen.³³

Allerdings greifen Maßnahmen zur Weiterbildung und zur Anpassung der Arbeitsorganisation zu kurz, wenn sie isoliert angegangen werden. Sie müssen stimmig in die personalpolitischen Strukturen des Unternehmens eingebunden werden. Systematisches *Age-Management* bedeutet, alle personalpolitischen Handlungsfelder auf ihre Altersrelevanz zu durchforsten und anzupassen. Es könnte beispielsweise im Rahmen eines übergeordneten „Diversity-Managements“ stattfinden und versuchen, die Vorteile aller Arten von Heterogenität in Belegschaften auszuschöpfen. Dies beginnt idealerweise bei der Personalrekrutierung, setzt sich über die Qualifizierung und Personalentwicklung fort, schließt eine wohlüberlegte (alters-)heterogene Teamzusammensetzung mit ein und gewährleistet einen systematischen Erfahrungstransfer bei Betriebsaustritten. Während des gesamten Berufslebens sollte darauf geachtet werden, schonend mit den vorhandenen Personalressourcen umzugehen, um sie nicht frühzeitig zu verschleifen, und gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern auf rechtzeitige Fortbildung sowie die Übertragung neuer beruflicher Aufgaben zu dringen.

Schonender Umgang bedeutet aber nicht, „Schon-Arbeitsplätze“ für Ältere einzurichten, die beispielsweise einfach durch die Reduktion der Anforderungen einem vermeintlich unumgänglichen Altersabbau begegnen. Besondere Schutzmaßnahmen wenden sich letztlich gegen die Geschützten, wenn sie beispielsweise innerbetriebliche Mobilität zwischen verschiedenartigen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Anforderungen und Löhnen verhindern.

Solche Entwicklungen wären einer langfristigen Bewältigung der demographischen Probleme eher hinderlich als förderlich, da sie die Plastizität und die Entwicklung der Leistungsfähigkeit alternder Menschen unterschätzen und damit wertvolle Potentiale verschenken (vgl. Materialienband „Altern, Arbeit und Betrieb“). Mehr noch, das negative Altersstereotyp, das sich in solchen Schonplätzen niederschlägt, befördert auch bei den Arbeitnehmern eine entsprechende Selbsteinschätzung und kann ihre Leistung, aber auch ihren Gesundheitszustand, drastisch verschlechtern.³⁴

33 Siehe hierzu Materialienband 3: „Altern, Arbeit und Betrieb“ und Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

34 Vgl. Kapitel D.1: Das Alter in unseren Köpfen. Altersbilder und Altersstereotype und D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

Im Rahmen eines systematischen *Age-Managements* wird auch der stärkeren Flexibilisierung der Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer ein hohes Gewicht zukommen. Sie betrifft sowohl eine erhöhte Flexibilität im Sinne der Arbeitnehmer, die beispielsweise ihr Stundenpensum entsprechend den individuellen Präferenzen graduell und flexibel reduzieren und möglicherweise auch wieder steigern möchten. Sie betrifft aber auch eine erhöhte Flexibilität im Sinne der Unternehmen. Diese müssen beispielsweise in der Lage sein, ältere Arbeitnehmer auf anderen als den angestammten Arbeitsplätzen mit den darauf abgestimmten Konditionen einzusetzen. Insgesamt sollte es bei der Flexibilisierung von Beschäftigungsmöglichkeiten in beiderseitigem Interesse darum gehen, ältere Arbeitnehmer räumlich und zeitlich so einzusetzen, dass sie ihre jeweils beste Produktivität erreichen. Dies ist für die Unternehmen und für die Arbeitnehmer gleichzeitig von Vorteil. Flexibilität bedarf allerdings eines Mindestmaßes an Stabilität. Daher ist die Wertschätzung älterer Arbeitnehmer, die sich etwa in Löhnen, Bildungsangeboten und Karrieremöglichkeiten auch jenseits der 50 niederschlägt, wesentlich für nachhaltiges *Age-Management*. Transparenz und Klarheit arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen ist für die Beschäftigung Älterer eine wichtige zusätzliche Voraussetzung.

Schließlich ist es wichtig, älteren Arbeitnehmern den Wechsel der Branche oder des Berufsfeldes, beispielsweise vom industriellen Sektor in den Dienstleistungssektor, zu erleichtern. Formale Qualifikationsnachweise stellen entscheidende Einstiegsbarrieren dar. Um solche Barrieren der Mobilität zu reduzieren, wäre es hilfreich, im Arbeitsleben erworbene Kompetenzen zu zertifizieren, was es dann erlaubt diese beim Einsatz für neue Tätigkeiten zu erkennen und anzuerkennen.³⁵

Anreize für eine längere Beschäftigung

Auf der Arbeitsangebotsseite spielt das gesetzliche Renteneintrittsalter eine wichtige Rolle. Allerdings wissen wir, dass das faktische Renteneintrittsalter vom gesetzlichen in Deutschland deutlich abweicht, ganz im Gegensatz beispielsweise zur Schweiz, wo offizielles und faktisches Rentenalter fast zusammenfallen. Die Gründe hierfür liegen einerseits an den geringen Anreizen für eine frühzeitige Verrentung im Rahmen eines kapitalgedeckten Rentensystems, andererseits auch an einer guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation.

Dies lenkt den Blick auf die Generosität von Regelungen für die Frühverrentung. In Deutschland war eine Frühverrentung über viele Jahre mit so niedrigen Rentenabschlägen verbunden, dass es finanziell attraktiv war, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Man bekam sozusagen eine „Prämie“ für ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt, weil der frühere Bezug einer Rente mehr wert war als die damit verbundenen Rentenabschläge. Dieser Trend ist durch leichte Korrekturen mittlerweile gebrochen, allerdings bleibt Frühverrentung für Arbeitnehmer weiterhin finanziell attraktiv. Anders sieht es bei Selbständigen aus. Diese bleiben denn auch im Durchschnitt deutlich länger erwerbstätig. Obwohl der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen nur bei ungefähr 10 % liegt, stellen sie an den 65–74-jährigen Erwerbstätigen einen Anteil von ungefähr 50 %.³⁶

35 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

36 Siehe Statistisches Bundesamt 27. 9. 2006.

Neben der Reduktion von Anreizen *für eine Frühverrentung* können auch positive Anreize *für eine längere Beschäftigung* das Interesse an Frühverrentung senken. Aus der Perspektive der Arbeitnehmer hängt das Interesse an einer längeren Beschäftigung wesentlich von altersadäquaten Arbeitsplätzen mit angemessenen physischen, geistigen und zeitlichen Anforderungen und Belohnungen ab. Wenn es gelingt, die Arbeitsplätze auch für Ältere attraktiver zu machen, wird die Neigung zur Flucht in die Rente abnehmen. Programmen für eine „ressourcenschonende Arbeitswelt“ kommt hierfür große Bedeutung zu. Die bereits erwähnte Teilrente könnte überdies mithelfen, die zeitliche Belastung langsam statt abrupt abzubauen und damit – so die Hoffnung – den vollständigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben nach hinten zu verschieben. Damit würde auch die Fixierung auf ein numerisches Rentenalter (sei es 65 oder 67 Jahre), das heute das Altersbild in Deutschland weitgehend prägt,³⁷ zunehmend abgebaut werden. Ein allgemein fixierter Renteneintritt könnte nach und nach durch stärker individualisierte oder gruppenspezifische, aber nicht auf Kosten der Rentenversicherung ausgelebte, Lebensentwürfe ersetzt werden. Ein numerisches Rentenalter würde dann nur noch als Orientierungspunkt zur Berechnung von Rentenabschlägen, gegebenenfalls auch von Rentenzuschlägen bei längerer Arbeit, eine Rolle spielen.

Soweit allerdings ältere Arbeitnehmer nicht mehr in ihren angestammten Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden können oder wollen, kommt einer sogenannten „zweiten Karriere“ eine große Bedeutung zu. Eine „zweite Karriere“ würde in einem ganz neuen Tätigkeitsfeld beginnen; sie wäre zwar möglicherweise mit einem geringeren Einkommen, dafür vielleicht aber mit einem höheren Prestige und mehr individuellen Freiheiten verbunden. Die Aufnahme von zweiten Karrieren würde befördert, wenn berufliches Vorwissen im Vergleich zu förmlichen Qualifikationen stärker anerkannt würde.³⁸ Kompetenzerwerb in Weiterbildung kann gar nicht früh genug im Erwerbsleben beginnen.

Die Einzelnen genauso wie die Unternehmen stehen in wechselseitiger Abhängigkeit mit der gesamtwirtschaftlichen Situation, die im nächsten Kapitel diskutiert wird.

37 Vgl. Kapitel D.1: Das Alter in unseren Köpfen. Altersbilder und Altersstereotype.

38 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

4. Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“

Zusammenfassung und Empfehlungen

Die gewonnenen Jahre muss Deutschland nutzen, wenn es angesichts der demographischen Entwicklung seinen Platz in der Spitzengruppe von Ländern mit hohem Lebensstandard halten will. Vor allem bedeutet das, die Chancen der Beschäftigung älterer Menschen voll auszuschöpfen:

- Eine hohe Erwerbsbeteiligung ist die wichtigste gesamtwirtschaftliche Voraussetzung für die Erhaltung des Lebensstandards eines jeden Einzelnen – sowohl der Erwerbstätigen als auch der Nichterwerbstätigen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung als heute kann vor allem durch eine kürzere Dauer der Erstausbildung (bei gut und hoch Qualifizierten) und einen früheren Eintritt in das Erwerbsleben, einen späteren Eintritt in den Ruhestand und eine höhere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben erreicht werden.
- Besondere Chancen ergeben sich aus den in Deutschland im internationalen Vergleich großen, bisher unausgeschöpften Reserven der Erwerbsbeteiligung Älterer. Wichtig ist dabei die Einsicht, dass deren Nutzung nicht *zu Lasten*, sondern *zum Vorteil* der Jüngeren erfolgt.
- Die lebenslange Erhaltung und die Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch verbesserte und verstärkte Aus- und Weiterbildung, durch eine ausreichende Ausstattung mit technischen Hilfsmitteln (Maschinen, Computern) und ein alterssensitives und damit produktivitätsförderliches Arbeitsumfeld sind der zweite ökonomische Schlüssel zur Erhaltung unseres Lebensstandards.
- Ebenso wichtig sind Kenntnisse über die Arbeitsproduktivität Älterer. Es gibt keinen überzeugenden wissenschaftlichen Beleg für das gängige Vorurteil, dass ältere Erwerbstätige im derzeitigen Arbeitsalltag weniger produktiv sind als jüngere. Eher spricht die bislang angesammelte Evidenz dafür, dass durch kluge Arbeitsteilung und -organisation in den meisten Unternehmen altersspezifische Vor- und Nachteile jedenfalls bis zum heutigen Rentenalter in etwa ausgeglichen werden können (vgl. auch Kapitel D.2 und D.4). Eine wichtige Aufgabe ist es daher, dieses gängige Vorurteil zu hinterfragen, Stereotype abzubauen und die Kunst der Arbeitsteilung zwischen Alt und Jung weiter zu entwickeln.
- Die Produktivität im Alter wird in der Zukunft tendenziell steigen, wenn Jüngere, die eine bessere Schulbildung und eine bessere Gesundheitsversorgung erlebt haben, älter werden. Auch die „Kompression der Morbidität“, also die durch medizinischen Fortschritt und rechtzeitige Prävention kürzer werdende, weil später beginnende Zeit ernster Behinderungen, wird die Produktivität älterer Menschen erhöhen, denn es werden vor allem gesunde und behinderungsfreie Jahre gewonnen. Die Wertschöpfung älterer Dienstleister in der „alternden Gesellschaft wird“ zudem von selbst ansteigen, wenn ältere Kunden es schätzen, dass sie von älteren Mitarbeitern bedient werden. Schließlich braucht eine Wissensgesellschaft mehr Erfahrung, soziale Kompetenzen und Organisationstalent, also Eigenschaften, über die ältere Beschäftigte in besonderem Maße verfügen.³⁹ In diesen Trends liegen große Chancen für eine „alternde Gesellschaft“.

³⁹ Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

- Eine wichtige sozialpolitische Herausforderung der Gegenwart ist es, ältere arbeitslos gewordene Arbeitnehmer wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier tut sich Deutschland im internationalen Vergleich immer noch schwer, auch wenn die Erfolge der ersten Phase der „Perspektive 50plus“ in die richtige Richtung weisen. Wir haben die Chance, vom Ausland, z. B. von der Schweiz und Skandinavien, noch viel zu lernen. Klar ist, dass die letzten noch bestehenden, in der tagespolitischen Diskussion derzeit wieder kontrovers diskutierten Anreize zur Frühverrentung abgeschafft werden müssen, wenn die Chancen und die Produktivität des Alters genutzt werden sollen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass in gesamtwirtschaftlicher Betrachtung die Beschäftigung Älterer den Jüngeren keine Arbeitsplätze wegnimmt. Im Gegenteil erhöhen, gesamtwirtschaftlich gesehen, Frühverrentungen die Belastungen der Jüngeren durch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern, wodurch auch die Beschäftigung Jüngerer erschwert wird. Damit diese gesamtwirtschaftliche Rechnung aufgehen kann, ist freilich berufliche und regionale Mobilität nötig, die persönliche Kosten verursacht und nicht selbstverständlich ist. Nicht zuletzt deswegen ist „Age-Management“ in den Betrieben so wichtig⁴⁰.
- Im Übrigen darf die Wertschöpfung durch freiwillige, unbezahlte Arbeit in Familie und Zivilgesellschaft nicht vergessen werden. Ältere Menschen können durch ihre Erfahrung und soziale Kompetenz besonders dazu beitragen, unbezahlte Tätigkeiten produktiv zu gestalten. Sie dürfen allerdings bezahlte Arbeit nicht verdrängen und können professionelle Dienstleistungen nicht ersetzen.⁴¹

Ausgangspunkt

Wenn der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung zunimmt, hat dies für den wirtschaftlichen Wohlstand der Menschen und den Rang, den diese Gesellschaft beim Lebensstandard im internationalen Vergleich einnimmt, keine einfach zu prognostizierenden Konsequenzen. Die Alterung ist nämlich nur einer von vielen Faktoren, der die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung beeinflussen wird. Auch sind die Auswirkungen der Alterung nicht unabänderlich: Sie können durch eine höhere Erwerbstätigkeit oder eine höhere Arbeitsproduktivität – oder beides – ganz oder teilweise wieder ausgeglichen werden.

Für eine exportorientierte Gesellschaft wie die deutsche ist die Frage zentral, ob die Unternehmen in Volkswirtschaften mit alternder Bevölkerung international wettbewerbsfähig bleiben können. Dieses Kapitel spricht drei Kernprobleme an, die auf drei Ebenen angesiedelt sind. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist zu fragen: Werden in Deutschland ansässige Unternehmen im harten globalen Wettbewerb auch dann bestehen können, wenn Deutschlands Bevölkerung altert? Aus gesellschaftspolitischer Sicht: Welche Gepflogenheiten und Institutionen, vor allem des Arbeitsmarktes, wird man angesichts der demographischen Herausforderung ändern müssen, damit die Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben? Und aus der Sicht des Einzelnen: Wie können Ältere ihre Arbeitsplätze im Wettbewerb mit Jüngeren nicht nur behalten, sondern am Arbeitsplatz ihre Erfahrungen und Stärken besser weiterentwickeln und einbringen?

40 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

41 Weitere Ausführungen hierzu auch in Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

Wenn wir als Ziel des Wirtschaftens die Sicherung unseres Lebensstandards ansehen, dann sind die beiden Schlüsselmechanismen der Umfang der Erwerbstätigkeit und das Niveau der Arbeitsproduktivität. Sie stehen auf allen drei Ebenen in einem engen Wechselspiel. Deutschland braucht sowohl eine höhere Beschäftigung als auch eine höhere Arbeitsproduktivität, damit wir im internationalen Wettbewerb um einen hohen Lebensstandard auf einem Spitzenplatz bleiben können.

Je höher der Anteil der Menschen ist, die in einem Land Erwerbsarbeit leisten, desto größer ist auch der Kuchen, aus dem Nettolöhne, Steuern und Sozialabgaben finanziert werden können. Ein Land, das weniger Menschen beschäftigt, z. B. weil es viele Rentner hat, weil es junge Leute erst spät aus der Ausbildung entlässt oder weil es sich viele nicht erwerbstätige Frauen leistet, verliert an Lebensstandard, wenn es die verbliebenen Beschäftigten nicht schaffen, den Beschäftigungsrückgang durch eine höhere Arbeitsproduktivität auszugleichen.

Der zweite Schlüsselbegriff ist daher die Arbeitsproduktivität. Sind die Menschen eines Landes produktiver als in anderen Ländern, haben sie es leichter, im globalen Wettbewerb zu bestehen. Oder sie können es sich leisten, den gleichen Lebensstandard wie andere Länder und dennoch mehr Freizeit zu haben. Grob gesprochen misst die Arbeitsproduktivität die Wertschöpfung pro Zeiteinheit, in der ein Mensch Güter oder Dienstleistungen produziert. Sie steigt, wenn ein Mensch pro Zeiteinheit mehr und/oder stärker nachgefragte Produkte herstellen kann. Hohe Produktivität ist wiederum eine Voraussetzung für hohe Löhne und hohe Beschäftigung. Können ältere Menschen noch hochproduktiv sein? Die Antwort auf diese Frage ist umstritten. Sie hängt stark vom Arbeitsumfeld und der Weiterbildung ab.⁴² Wir sehen hier große Chancen, die bisher weitgehend ungenutzt sind. Hinzu kommt das Produktivitätspotential unentgeltlich-freiwilliger Arbeit, beispielsweise in den Familien und in der Zivilgesellschaft, das in Kapitel D.8 behandelt wird.

Lebensstandard und demographischer Wandel

Die Lebenserwartung, die seit Jahrzehnten in westlichen Gesellschaften ungebrochen steigt, und die ebenso ungebrochen niedrige Geburtenrate haben bei niedrigen Zuwandererzahlen für die makroökonomische Entwicklung Deutschlands zwei Folgen. Auf jeden Fall sinkt die Zahl der Erwerbstätigen, später vielleicht auch die Größe der Gesamtbevölkerung. Deutschland schrumpft auf jeden Fall als „Wirtschaftsmacht“, vor allem im Vergleich zu den Aufsteigern China und Indien, aber auch im Vergleich zu etablierten Industrieländern wie den Vereinigten Staaten, Großbritannien und Frankreich, in denen nicht nur die Geburtenraten etwas höher sind, sondern die auch mehr qualifizierte Zuwanderer anlocken. Eine kleinere Bevölkerungszahl hat jedoch nicht notwendigerweise unmittelbare und quantitativ wesentliche negative Auswirkungen auf den Lebensstandard jedes Einzelnen. Auch kleine Länder können bekanntermaßen einen hohen Lebensstandard haben. Das Problem ist lediglich der Übergang von einer hohen zu einer niedrigen Bevölkerungszahl, da dann z. B. Infrastruktur zurückgefahren und neu im Raum verteilt werden muss.⁴³

Viel wichtiger als ein Rückgang der Bevölkerungszahl ist daher ihre Alterung. Eine alternde Bevölkerung hat bei gleich bleibenden Strukturen mehr Rentner und weniger Er-

42 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

43 Vgl. Kapitel D.5: Altern in Kommunen und Regionen.

werbstätige, weil aus der Dynamik der Alterung folgt, dass zunächst die Zahl der Jüngeren (also der Produzenten) schrumpft und erst mit Verzögerung die der Gesamtbevölkerung (also aller Konsumenten). Da der Arbeitseinsatz der wichtigste Faktor für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen ist, und damit für die Einkommenserzielung und den Lebensstandard, bedroht die demographische Alterung unvermeidbar den Lebensstandard.

Dies lässt sich leicht in Zahlen fassen.⁴⁴ Bei unverändertem Erwerbsverhalten (wenn also das Berufseintrittsalter und das Alter beim Austritt aus dem Erwerbsleben bzw. das Renteneintrittsalter gleich bleiben) und bei gleich bleibender Arbeitsproduktivität würde das zahlenmäßige Verhältnis von Produzenten zu Konsumenten in den nächsten drei Jahrzehnten um etwa ein Drittel sinken, und um etwa den gleichen Prozentsatz auch unser Lebensstandard gemessen am Pro-Kopf-Einkommen, relativ zu einer Situation ohne Alterung.

Könnte eine höhere Produktivität dies ausgleichen? Dazu müsste der Produktivitätszuwachs der deutschen Wirtschaft, der im jahrzehntelangen Mittel bei etwa 1,5% liegt (reales Wachstum), um mehr als die Hälfte auf ca. 2,4% steigen. Es ist unwahrscheinlich, dass dies gelingen kann. Der einzelne Mensch und einzelne Firmen können ihre Produktivität dramatisch verbessern; der Produktivitätserhöhung einer ganzen Volkswirtschaft sind jedoch enge gesamtwirtschaftliche Grenzen gesetzt.

Freilich gibt es eine zweite Möglichkeit, den individuellen Lebensstandard zu erhalten. Deutschland hat im internationalen Vergleich eine niedrige Erwerbsbeteiligung von etwas über 65%. Sie ist besonders niedrig bei den Jungen (unter 25 Jahren), den Frauen (in Westdeutschland) und den Älteren (über 55 Jahre). Was die hier besonders interessierende Erwerbsquote der Älteren betrifft: Sie lag laut OECD-Statistik für die 55–64-Jährigen im Jahr 2006 in Deutschland bei nur 55%, während sie beispielsweise in den USA 65%, in Japan, der Schweiz und Norwegen ungefähr 67% und in Schweden sogar 73% betrug. Ironischerweise liegt in der derzeit relativ niedrigen Erwerbsbeteiligung von Jungen, Älteren und Frauen eine große Chance. Denn wenn die Erwerbsbeteiligung dieser drei Gruppen erhöht wird, kann ein Teil der oben beschriebenen demographischen Veränderungen kompensiert werden.

Auch dies lässt sich an einem Zahlenbeispiel verdeutlichen: Würde man in Deutschland in den nächsten dreißig Jahren eine Erwerbsquote von 75% erreichen, die etwa auch unser Nachbarland Dänemark bereits heute aufweist, würde der Lebensstandard nicht um 30%, sondern nur um etwa 10% (relativ zu einer Situation ohne Alterung) sinken. Konkret würde dies bedeuten, dass in den nächsten dreißig Jahren das Berufseintrittsalter um zwei Jahre sinken, das mittlere *tatsächliche* Renteneintrittsalter um zwei Jahre von 62 auf 64 Jahre steigen, sich die Frauenerwerbsquote zu 90% an die der Männer angleichen und die Arbeitslosigkeit auf 4,5% sinken müsste. Für Deutschland scheinen das große Zahlen zu sein, selbst wenn sie auf dreißig Jahre verteilt werden können. Sie sind freilich nicht unrealistisch, denn Dänemark hat sie ja erreicht, die Schweiz schon deutlich übertroffen. Was für zwei unserer Nachbarn möglich ist, sollte auch in Deutschland realisierbar sein.

Ein erstes Ergebnis ist also, dass ein Ausgleich des demographischen Wandels *nur* durch Produktivitätserhöhungen unrealistisch ist. Man braucht *auch* eine Erhöhung der Erwerbsquote und die damit einhergehende Veränderung der Arbeitsorganisation und Gesundheits-

44 Vgl. Materialienband 4: „Produktivität in alternden Gesellschaften“.

vorsorge.⁴⁵ Umgekehrt ist die zweite Lehre, dass selbst eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquote auf das dänische oder schweizerische Niveau allein nicht ausreichen wird, die Folgen der Alterung vollständig zu kompensieren. Die dritte und wichtigste Folgerung ist also, dass die Erhaltung unseres Spitzenplatzes in puncto Lebensstandard beides erfordert: sowohl eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquote als auch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität. In Zahlen ausgedrückt würde eine Erhöhung der Erwerbsquote um 10 Prozentpunkte auf das dänische Niveau plus eine Erhöhung des Produktivitätszuwachses von 1,5% auf ca. 1,8% pro Jahr die Auswirkungen des demographischen Wandels auf unseren Lebensstandard ausgleichen.

Die Stabilisierung unseres Lebensstandards ist auch die entscheidende Antwort auf die Frage, wie die sozialen Sicherungssysteme – also die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung sowie die soziale Pflegeversicherung – den demographischen Wandel finanziell überstehen können. Der bereits angesprochene „Kuchen“ des Sozialproduktes, der mit dem Anteil der Menschen, die in einem Land arbeiten, ebenso wächst wie mit deren Arbeitsproduktivität, finanziert nicht nur die Nettolöhne, sondern auch die Steuern und die Sozialabgaben, die die sozialen Sicherungssysteme tragen. Ein späterer Renteneintritt, ein früherer Ausbildungsabschluss und eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen sind daher zusammen mit einer Erhaltung und Erhöhung der Arbeitsproduktivität die wichtigsten Instrumente zur nachhaltigen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme.

Wie eine höhere Erwerbsquote erreicht werden kann, wird im Kapitel D.3 (Altern, Arbeit und Betrieb) beschrieben. Ob der jährliche Produktivitätszuwachs einer Volkswirtschaft mit alternder Bevölkerung noch stärker steigen kann als bisher oder ob er eher tendenziell zurückgehen wird, ist eine höchst umstrittene Frage. Da der Anteil älterer Beschäftigter zunehmen wird, liegt der Schlüssel zur Beantwortung dieser Frage darin, ob die Arbeitsproduktivität älterer Beschäftigter erhalten bzw. weiter erhöht werden kann. Damit beschäftigen wir uns im Folgenden: Wie können die gewonnenen Jahre auch im wirtschaftlichen Sinne einer hohen Arbeitsproduktivität genutzt werden? Weitere Einsichten zu dieser Frage finden sich auch im Kapitel D.2 (Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit).

Erwerbsarbeit und Arbeitsproduktivität

Die Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsproduktivität sind vielschichtig. Aus entsprechenden Studien der Medizin, Psychologie und Gerontologie wissen wir, dass mit steigendem Alter diejenigen physischen und kognitiven Fähigkeiten nachlassen, die präzise in Laborsituationen gemessen werden können.⁴⁶ Beobachtungen zeigen, dass individuelle Spitzenleistungen (z. B. Rekorde im Sport oder herausragende naturwissenschaftliche Leistungen) in vielen Bereichen fast ausschließlich in jungen Jahren erbracht werden. Es gibt aber auch gegensätzliche Beobachtungen, etwa in den Geisteswissenschaften, wo Spitzenleistungen auf akkumuliertes Wissen und gesammelte Erfahrung aufsetzen.

Die Arbeitswissenschaft verwendet Einschätzungen von Vorgesetzten, um die Produktivität im Lebensverlauf zu bestimmen. Die Schwäche dieses Ansatzes liegt darin, dass Pro-

45 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit, D.3: Altern, Arbeit und Betrieb, D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

46 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit sowie die Materialienbände 2 „Altern, Bildung und lebenslanges Lernen“ und 7 „Altern und Gesundheit“.

duktivität nicht gemessen, sondern „eingeschätzt“ wird, so dass eher gängige Altersbilder und bestehende Vorurteile, z. B. über eine vermeintlich abnehmende Produktivität von Älteren, erfasst werden. Solche Studien leiden zumeist unter systematischen Verzerrungen.⁴⁷

Auf Betriebsebene lässt sich die Arbeitsproduktivität leicht und verlässlich messen, wenn die aus der Buchführung bekannte Wertschöpfung eines Unternehmens durch die Anzahl der Arbeitsstunden geteilt wird.⁴⁸ Dann kann man nachprüfen, ob ältere Belegschaften im Durchschnitt weniger produktiv sind als jüngere. Hierzu liegen sehr viele Studien vor. Problematisch ist hier allerdings, dass innovative und technologieintensive Unternehmen mit hoher Arbeitsproduktivität tendenziell jüngere Belegschaften haben, da ältere Beschäftigte bei Gründung der innovativen neuen Unternehmen bereits in anderen Betrieben beschäftigt waren, so dass in wirtschaftsweiten Untersuchungen von Innovationen, Arbeitsproduktivität und Belegschaftsalter oft Scheinkorrelationen gemessen werden.

Was nun Laborbefunde zur physischen und kognitiven Leistungsfähigkeit und Befunde über Spitzenleistungen angeht, so liegen diese in großer Zahl vor.⁴⁹ Allerdings können sie nicht unmittelbar auf den Berufsalltag übertragen werden. Denn weite Teile der Berufswelt sind ja bewusst so organisiert, dass es auf individuelle Spitzenleistung nicht ankommt. So lässt man die Montagebänder genau so langsam laufen, dass die Mehrheit der Arbeiter weitgehend fehlerfrei arbeiten kann, da die nachträgliche Behebung von Montagefehlern sehr teuer ist. Arbeitsteilung funktioniert im Alltag auch nur, wenn sie nicht auf Spitzenleistungen eines jeden Einzelnen, der beteiligt ist, angewiesen ist.

Hinzu kommt, dass komplexe berufliche Aufgaben auch Erfahrung, soziale Kompetenzen und Organisationstalent erfordern, die in die isolierten Labormessungen von kognitiven Leistungen in der Regel nicht eingehen. Diese schwerer messbaren Fähigkeiten wachsen tendenziell mit dem Alter; sie verlieren ihre Funktionalität erst dann, wenn sie in geistige Immobilität (etwa unkluges Verharren am Althergebrachten) umschlagen oder wenn sie durch sehr große Defizite der kognitiven Leistungsfähigkeit nicht mehr zum Tragen kommen können.

Je wichtiger die Erfahrungskomponente für die Arbeitsproduktivität ist, desto weniger und später sinkt diese mit fortschreitendem Alter ab. Für die Betriebe und die Beschäftigungspolitik ist es ganz offensichtlich wichtig zu wissen, ob das Alter, ab dem die Arbeitsproduktivität stagniert oder gar zu sinken beginnt, gegenwärtig im Durchschnitt eher bei 45 Jahren oder eher bei 60 Jahren liegt. Diese Frage ist empirisch nicht leicht zu beantworten.

Die erfahrungsbedingte Produktivität von Arbeitnehmern hängt stark vom beruflichen Umfeld ab.⁵⁰ Die Kunst der Arbeitsteilung besteht ja gerade darin, Menschen diejenigen Aufgaben zuzuordnen, die sie im Zusammenspiel mit anderen Menschen, u. a. auch anderen Alters, am besten können. Das Konzept einer individualistischen Produktivität, wie sie in Laborexperimenten immer wieder gemessen wird, passt nicht unmittelbar auf eine stark arbeitsteilige Gesellschaft; Produktivität muss vielmehr auf der Ebene von Arbeitsgruppen, ganzen Betrieben oder gar ganzen Gesellschaften gemessen werden. Wenn Erfahrungen –

47 Vgl. Kapitel D.1: Das Alter in unseren Köpfen. Altersbilder und Altersstereotype und den Materialienband 1: „Bilder des Alterns im Wandel“.

48 Vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

49 Siehe zusammenfassend Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

50 Vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

aber auch nicht ausgearbeitete Ideen – der älteren Generation auf ein Umfeld treffen, in dem Angehörige der jüngeren Generation diese Anregungen mit jugendlicher Energie beharrlich umsetzen, dann können auch ältere und sehr alte Berufstätige noch hochproduktiv sein. Beispiele sind Spitzenkräfte in Kultur, Politik und Wirtschaft.

Offenbar gelingt die Anhebung von Produktivitätsreserven im höheren Alter auch in weniger spektakulären Beispielen, wie eine Palette von Fallstudien zeigt. Die bislang größte Studie zur Produktivität altersgemischter Arbeitsteams in Deutschland untersucht die kognitiv und physisch belastende Fließbandarbeit in einem deutschen Lastwagenmontagewerk.⁵¹ Es liegen über 100 000 Messungen vor, die über einen Zeitraum von drei Jahren durchgeführt wurden. Hier lässt sich kein Rückgang in der Produktivität im Altersbereich bis etwa 65 Jahren feststellen. Diese Studie zeigt allerdings auch, dass die Arbeitsteilung zwischen Alt und Jung subtil ist: Eine naive Altersmischung der Teams reicht für eine hohe Produktivität nicht aus. Vielmehr benötigt man eine geschickte Aufgabenteilung zwischen unterschiedlich alten, jedes für sich nicht allzu altersheterogenen Teams, da extreme Altersunterschiede in Arbeitsgruppen tendenziell zu Fehlkommunikation und damit niedrigerer Produktivität führen. Ähnliche Ergebnisse zeigen auch Fallstudien in der Versicherungswirtschaft, die in den 1990er Jahren in den USA durchgeführt wurden. In Unternehmen mit kreativ-innovativen Tätigkeiten bzw. in innovativen Branchen kann Altersheterogenität sogar einen positiven Effekt haben, der den generell negativen Effekt überkompensiert.⁵² Selbstverständlich finden sich in diesen Studien keine Aussagen über Arbeitnehmer jenseits der aktuell gültigen Altersgrenzen, da diese derzeit nicht beschäftigt werden. Das durchschnittliche Rentenalter liegt jedoch deutlich niedriger als die Beobachtungsgrenze von 65 Jahren, während das Frühverrentungsfenster bereits mit 57 Jahren beginnt.

Wichtig ist auch, sich die Dynamik der gesundheitlichen Entwicklung vor Augen zu führen. In den USA kann nachgewiesen werden, dass die Geschwindigkeit, mit der sich der durchschnittliche Beginn altersbedingter Behinderungen auf ein späteres Alter verschiebt, höher ist als die Geschwindigkeit, mit der sich die Lebenserwartung erhöht. Dies führt zu einer „Kompression der Morbidität“.⁵³ Auch in Deutschland, Dänemark und Japan gibt es dafür Anzeichen. Damit wird sich in den nächsten Jahrzehnten der Punkt, an dem die biologischen Abbauprozesse die individuelle Arbeitsproduktivität nachhaltig beeinträchtigen, weiter ins höhere Lebensalter verschieben.

Dynamisch wird sich auch die ökonomische Bedeutung von Dienstleistungen entwickeln, die ältere Arbeitnehmer anbieten können. So wird z. B. von der Bahn und einer großen Firma für Unterhaltungs- und Haushaltselektronik berichtet, dass ältere Kunden auch ältere Dienstleister schätzen. Dies könnte dazu führen, dass die Alterung der Bevölkerung in Teilbereichen der Wirtschaft durch wachsende Nachfrage nach älteren Dienstleistern quasi „von selbst“ eine höhere Wertschöpfung älterer Arbeitnehmer bewirkt. Freilich müssen die älteren Dienstleister gut geschult und laufend mit neuer Technik vertraut gemacht werden, so dass auch im einfachen Dienstleistungsbereich der Fortbildung ein immer größerer Stellenwert zukommen wird.

Insgesamt gibt es zwar keinen allgemein gültigen Konsens darüber, wie sich die betriebliche Produktivität mit dem Alter verändert. Jedoch gibt es für das gängige Vorurteil, dass

51 Vgl. Materialienband 4: „Produktivität in alternden Gesellschaften“.

52 Vgl. den einleitenden Überblick des Materialienbands 3: „Altern, Arbeit und Betrieb“.

53 Vgl. Kapitel D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

ältere Arbeitnehmer weniger produktiv sind, keinen wissenschaftlichen Beleg. Eher spricht die verfügbare Evidenz dafür, dass durch die über die Zeit gesammelten Erfahrungen mit Arbeitsteilung und -organisation altersspezifische Vor- und Nachteile in dem für die Wirtschaft derzeit relevanten Altersbereich von 55 bis 65 Jahren in etwa ausgeglichen werden. Das Argument, die gewonnenen Lebensjahre könnten nicht für ein längeres Arbeitsleben genutzt werden, ist nicht stichhaltig.

Weiterbildung, Humanvermögen und demographischer Wandel

Unumstritten ist in der arbeitswissenschaftlichen Forschung die Bedeutung von Arbeitsumfeld und Weiterbildungsmaßnahmen.⁵⁴ Eine längere individuelle Lebenszeit verlangt auch immer wieder aktive Investitionen in die Erhaltung und Weiterentwicklung der Arbeitskraft. Der eng mit dem Begriff der Arbeitsproduktivität verwandte Begriff des „Humanvermögens“ als den Inbegriff aller Fertigkeiten eines Menschen ist hier sehr hilfreich. Ein höheres Humanvermögen steigert unter sonst gleichen Umständen die Arbeitsproduktivität eines Arbeitnehmers wie auch die Fähigkeit eines Bürgers, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren. Sowohl in seine Arbeitsproduktivität wie in seine zivilgesellschaftliche Leistungskraft muss man investieren. Humanvermögen wird durch Weiterbildung und Erfahrung vermehrt. Gleichzeitig können aber Fertigkeiten und Wissen vergessen oder durch gesellschaftliche und technische Änderungen obsolet werden. Das oft kritisierte Synonym „Humankapital“ erklärt sich aus der Analogie zum Realkapital: Aus- und Weiterbildung können als Investitionen ins Humankapital verstanden werden. Dieses wirft später eine Rendite in Form von höherem Einkommen und damit höherem Lebensstandard ab. Umgekehrt verliert einmal erworbenes Humanvermögen durch Vergessen und Veralten wieder an Wert, muss also „abgeschrieben“ werden. Die längere individuelle Lebenszeit verstärkt die Relevanz dieser Investitions- und Abschreibungsprozesse. Die gewonnenen Jahre können nur dann sinnvoll verwendet werden, wenn das Humanvermögen kontinuierlich weiterentwickelt und die Abbaumechanismen möglichst lange aufgehalten werden. Ebenso gilt dies für Investitionen in das „Gesundheitsvermögen“: durch gute Arbeitsbedingungen und präventive Maßnahmen kann dem „Verschleiß“ der Gesundheit entgegengewirkt werden.⁵⁵ Der Investitionsgedanke – und damit die Zukunftsorientierung – müssen also auch in Bezug auf Bildung und Gesundheit in einer Gesellschaft mit alternder Bevölkerung einen größeren Stellenwert erhalten. Hier sind auch die Unternehmen gefragt, sich die Bedeutung des demographischen Wandels vor Augen zu führen.

Zur Produktivität informeller Tätigkeiten

Ungenutztes Produktivitätspotential steckt auch im Bereich der unentgeltlichen Arbeit (zivilgesellschaftliches Engagement, Ehrenämter, Nachbarschaftshilfe, familiäre Unterstützungsleistungen, Freundschaftsdienst etc.). Diese „informellen“ Tätigkeiten können bei weiter verstärktem Engagement der Alten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die negativen Folgen des demographischen Wandels auf die wirtschaftliche Entwicklung abzumil-

54 Siehe Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

55 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

dern. Der Vorteil und das Besondere der unentgeltlichen Arbeit werden vor allem dort deutlich, wo die Vertrauensbasis zwischen Leistungserbringer und -empfänger eine wichtige Rolle für die Qualität der erbrachten Leistung spielt. Hier sind den Möglichkeiten professioneller entgeltlicher Versorgung Grenzen gesetzt.

Professionelle entgeltliche Versorgung und unentgeltliche Leistungen schließen sich nicht aus. Ganz im Gegenteil ergänzen sie sich. Zum Beispiel ist eine Unterstützung professioneller Pflegedienstleistungen durch „Laien“ nicht nur von Vorteil für die zu pflegende Person, da sie weder auf Professionalität noch auf Empathie und Vertrauen verzichten muss; auch umgekehrt werden unentgeltlich pflegende Personen bei Unterstützung durch professionelle Dienste entlastet und können gleichzeitig, bei Verringerung ihres Einsatzes in der eigentlichen Pflege, die Qualität der erbrachten professionellen Leistungen überwachen und Freiheitsgrade für die emotionale Unterstützung gewinnen, die für die Lebensqualität zu pflegender Personen so wichtig ist und sich nicht kaufen lässt. Umgekehrt wird durch die Verknüpfung mit professioneller Pflegedienstleistung jedoch auch mangelnder Professionalität und Qualität der freiwilligen Pflegeleistung sowie der Möglichkeit des Missbrauchs der zu pflegenden Person vorgebeugt. Weiterhin sollte man berücksichtigen, dass die körperlichen und psychischen Belastungen, die aus langjähriger familiärer Pflegetätigkeit entstehen, oft erschreckend groß sind. Diesen Belastungen muss man vorbeugen. Modelle der Verknüpfung zwischen Ehrenamt und kommunalen Diensten weisen hier interessante neue Wege.⁵⁶

Bei der Förderung und Weiterentwicklung dieser Produktivitätsform ist schließlich zu beachten, dass ihre Ausübung bisher stark von individuell vorhandenen Ressourcen wie Bildung, Einkommen und Gesundheit abhängt. Hier sollte man über Möglichkeiten der Aktivierung breiterer Bevölkerungsschichten nachdenken,⁵⁷ damit von einer etwaigen staatlichen Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit nicht hauptsächlich Personen mit höherer Bildung und höherem Einkommen profitieren.

Diese Einschränkungen stellen das Produktivitätspotential freiwilliger, unentgeltlicher Tätigkeiten in Familie und Zivilgesellschaft jedoch nicht in Frage, sondern zeigen die Bedingungen auf, die gewährleistet sein müssen, damit dieses Produktivitätspotential erfolgreich und nachhaltig erschlossen werden kann.

⁵⁶ Siehe ausführlicher auch Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

⁵⁷ Konkrete Vorschläge hierzu in Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

5. Altern in Kommunen und Regionen

Zusammenfassung und Empfehlungen

Der Ort, an dem ein Mensch altert, trägt entscheidend dazu bei, wie er altert. Während die demographische „Schrumpfung“ und die damit verbundenen Folgen für die einzelnen Orte und Regionen in der Öffentlichkeit und der Politik bereits relativ breit behandelt werden, wird das Thema des Alterns in seinen lokalen und regionalen Bezügen bisher nur wenig diskutiert. Um die Chancen der gewonnenen Jahre besser nutzen zu können, kommt es auch darauf an, die räumlichen Rahmenbedingungen für eine älter werdende Bevölkerung bedarfsgerecht auszugestalten und die Alten zu motivieren, sich aktiv an der Gestaltung ihres räumlichen Umfeldes zu beteiligen – und zwar auf allen Ebenen: der Region, der Gemeinde, im Viertel, im Wohnumfeld und in der Wohnung.

- Die Bedingungen für das „Altern in Deutschland“ unterscheiden sich sehr zwischen Regionen, Städten und Gemeinden. Diese regionale Unterschiedlichkeit wächst. Sie erfordert einen intensiven Dialog über die Bedingungen des Alterns vor Ort und über den Grundsatz der Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen in einer Gesellschaft mit alternder Bevölkerung. Dabei geht es um zweierlei: Zum einen ist es unerlässlich, zu akzeptieren, dass die Mindeststandards öffentlicher Leistungen zukünftig stärker als bisher regional differenziert sein werden. Zum anderen ist auf kommunaler und regionaler Ebene ausreichender Spielraum erforderlich, um im Zusammenwirken von Kommunen, zivilgesellschaftlichen Trägern und privatwirtschaftlichen Dienstleistern vor Ort variabel angemessene Lösungen zu entwickeln.
- Um für das Altern den geeigneten Ort zu finden, bedarf es rechtzeitiger Vorsorge. Dies durch Beratung und Anreize bewusster zu machen und zu fördern, ist eine wichtige Aufgabe.
- Die räumlichen Unterschiede und regionalen Bedingungen des Alterns müssen in Wissenschaft und Politik stärker berücksichtigt werden. Regelmäßige Erhebungen (z. B. Altersmonitoring) sind notwendig, die auch über kleinräumige Unterschiede in den Bedingungen des Alterns Auskunft geben.
- Städte und Dörfer sollen Orte für alle Generationen sein. Es kann nicht darum gehen, einzelne von ihnen einseitig auf die Bedürfnisse älterer Menschen hin zu entwickeln. Die Entwicklung altershomogener Ruhestandssiedlungen ist für Deutschland nicht zu empfehlen.
- Allerdings ist den Kommunen insgesamt mehr Sensibilität für die Anforderungen, die das Altern mit sich bringt, zu empfehlen. Eine solche Alternsensibilität wird zunehmend zu einem Faktor, der Attraktivität und Zukunftschancen von Kommunen mitbestimmt. Grundsätze der nachhaltigen Regional- und Stadtentwicklung und die Orientierung am Modell einer „Stadt der kurzen Wege“ bieten hier geeignete Ansatzpunkte.
- Die alltägliche Mobilität sichert die Teilhabe der Menschen an gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Austauschprozessen. Im Alter erfordern verlangsamte Wahrnehmung und Reaktion sowie verringerte körperliche Fähigkeiten angepasste Mobilitätshilfen. Technische Assistenzsysteme und der Zugang zum Internet können eine Antwort sein.⁵⁸ Für ihre weitere Verbreitung ist zu sorgen. Unter den Gesichtspunk-

58 Vgl. hierzu Kapitel D.6: Altern und Technik.

- ten Sicherheit und Erreichbarkeit bedarf es überdies einer integrierten Mobilitätspolitik, die Siedlungs- und Verkehrspolitik in den Gemeinden enger zusammenführt.
- Die Wohnung ist ein wichtiger Ort für selbstbestimmtes Altern. Wohnen schließt auch das Wohnumfeld ein. Daher kommt nicht nur der baulichen Anpassung und altersgerechten Ausstattung der Wohnung Bedeutung zu, sondern auch dem barrierefreien Wohnumfeld und flexiblen Wohnangeboten mit unterschiedlichen Wohnungsgrößen im Quartier. Die Verfügbarkeit von neuen Wohnmodellen, die für unterschiedliche Bewohnergruppen und Lebensphasen geeignet sind (z. B. Wohngruppen, Verbundsysteme), ist zu fördern. Es gilt, bürokratische Hürden für neue Modelle zu beseitigen, wie sie z. B. in der Heimgesetzgebung bestehen. Ein aktivierendes Wohnumfeld ist erwünscht, das Freizeitangebote, Geschäfte und „grüne“ Räume auf kurze Entfernung umfasst.
 - Vor Ort, d. h. in der Gemeinde und im Wohnviertel, können viele Bedingungen des Alterns gestaltet werden. Die damit verbundenen Chancen werden von Kommunen, Unternehmen, Vereinen und den Alten selbst noch zu wenig genutzt. Die Bildung von sozialen Netzen und die verantwortungsvolle Teilhabe der Alten an der Gestaltung ihres Lebensraumes müssen als Anliegen der Stadt- und Regionalentwicklung stärker aufgegriffen werden. Dafür ist es notwendig, die Rolle der Kommunen und die Freiräume auf Stadtteilebene zu stärken und die Kooperation der Gemeinden wie der privaten Träger auf regionaler Ebene zu erleichtern. Solche Kooperation trägt beispielsweise zur besseren Qualifizierung für kommunale Ehrenämter,⁵⁹ zur Beratung über neue Wohnformen im Alter, aber auch zur Entwicklung von Verbundstrukturen kleiner und mittlerer Unternehmen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung bei.⁶⁰

Räumliche Disparitäten des Alterns

Regionen und Kommunen sind unterschiedlich von Alterung betroffen (Abb. 1). In Deutschland sind in 13 Stadt- und Landkreisen weniger als 16 %, hingegen in 29 Kreisen mehr als 22 % der Einwohner über 65 Jahre alt (z. B. in Südniedersachsen, dem Erzgebirge oder der Eifel). Einwohner höheren Alters sind auch *innerhalb* der Stadt- und Landkreise ungleich verteilt. Während der Anteil der über 50-Jährigen in einzelnen Gemeinden (z. B. in Görlitz) ca. 30 % beträgt, steigt er in einzelnen Stadtteilen auf über 50 %. Die durchschnittliche Lebenserwartung variiert zwischen den Landkreisen von 71 bis knapp 80 Jahre (Männer). Regionen und Kommunen sind überdies unterschiedlich gut für alte Menschen ausgestattet: Um das nächste Krankenhaus zu erreichen, braucht man mit dem PKW zwischen wenigen Minuten und einer guten halben Stunde, dies etwa in ländlichen Gebieten Nordostdeutschlands, der Rhön und des Schwarzwaldes. Der Anteil älterer Haushalte mit Armutsrisiko schwankt regional zwischen weniger als 6 und mehr als 23 %.

Die Alterung der Bevölkerung wird meistens negativ beurteilt. „Alternde“ Quartiere, Kommunen und Regionen gelten oft als Problemgebiete, Alterung gilt als Standortnachteil. Dabei spielt die Sorge „alternder“ Städte und Regionen eine Rolle, an Konkurrenzfähigkeit einzubüßen und im wirtschaftlichen Wettbewerb abgehängt zu werden.⁶¹ Die meisten Kommunen reagieren mit „Vermeidungsstrategien“. Immer wieder wird aus der Veränderung der

59 Vgl. dazu ausführlicher Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

60 Vgl. zu dieser Empfehlung auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

61 Vgl. dazu auch die Kapitel A und D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

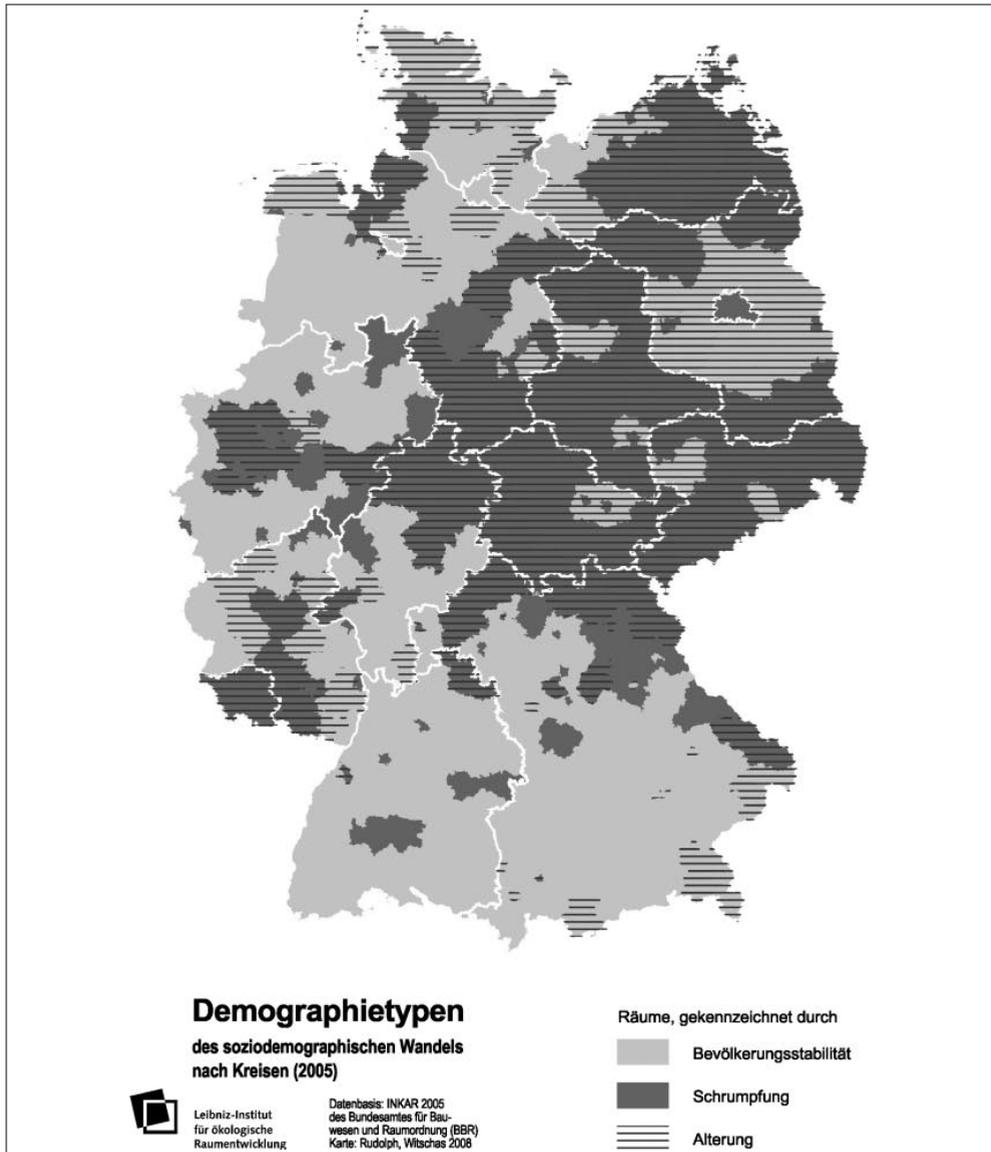


Abb. 1 Demographietypen des soziodemographischen Wandels nach Kreisen (2005)

Altersstruktur, der sogenannten „Überalterung“, auf die Gefahr einer „Verödungsspirale“ geschlossen.

Aber Alterung und Schrumpfung sind nicht notwendig verbunden (siehe Abb. 1). Eine differenzierte Analyse zeigt außerdem, dass demographisch stark alternde – ähnlich wie schrumpfende – Regionen nicht mit Problemregionen oder strukturschwachen Räumen gleichzusetzen sind. Die demographische Alterung im Umland von München trifft auf andere Bedingungen als die von Nordbrandenburg. So ist in den ländlichen Gebieten Nord-

ostdeutschlands und der Lausitz beispielsweise die Gesundheitsversorgung ausgedünnt, sind Hausärzte kaum verfügbar und hat sich das öffentliche Verkehrsangebot verschlechtert. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Während die Statistiken das demographische Altern großflächig gut erfassen, sind die regional unterschiedlichen Bedingungen des Alterns und die Lebenslagen älterer Menschen in kleinräumig differenzierter Form nur schwer aus den vorhandenen Erhebungen zu erkennen. Daher ist es empfehlenswert, die wissenschaftliche Berichterstattung so weiter zu entwickeln, dass sich künftig auch kleinräumige Unterschiede in den Bedingungen des Alterns als Determinanten des zielgerichteten Umbaus „alternder Gesellschaften“ besser erkennen lassen. Um aussagekräftige Ergebnisse zu ermöglichen, sind eine kleinteiligere regionale Differenzierung als nach Bundesländern, eine feinere Kategorisierung der Altersgruppen als nur nach „über 65-Jährigen“ und die Einbeziehung jüngerer Altersgruppen (zumindest ab 55 Jahre) notwendig.

Es ist dringend, die öffentliche Auseinandersetzung über die Möglichkeit der regionalen Gleichwertigkeit von Bedingungen des Alterns zu intensivieren. Dabei ist erstens klar zu stellen, dass es nicht um die Gleichheit der Lebensbedingungen, also um die Gewährleistung gleicher Versorgungsstandards im ganzen Land, gehen kann (die weder früher existierte noch heute gegeben ist). Zweitens muss anerkannt werden, dass die öffentliche Hand zukünftig nicht mehr in dem Umfang für eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung Sorge tragen kann wie bisher. Die Mindeststandards bei der Erbringung öffentlicher Leistungen werden räumlich stärker differenziert werden müssen. Ergänzend werden in dünn besiedelten Gebieten mit überdurchschnittlich alter Bevölkerung Lösungen für Gesundheitsversorgung und Nahverkehr gefunden werden müssen, die von privaten und zivilgesellschaftlichen Akteuren getragen werden. Allerdings darf weder das verfassungsmäßig verbriefte Gleichwertigkeitsziel – gerade auch mit Blick auf sozial schwache Gruppen oder benachteiligte Regionen – generell aufgegeben werden. Noch darf vergessen werden, dass es gerade in strukturschwachen Gebieten oft an den privaten und zivilgesellschaftlichen Akteuren mangelt, die notwendig wären, um eine auf nicht-staatlichen Initiativen beruhende Entwicklung mit Erfolg umsetzen zu können.

In den letzten Jahren ist eine sehr kontroverse Diskussion um schrumpfende Regionen, Städte und Stadtteile geführt worden. Die hinter den Erwartungen zurückbleibende wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland führte dort zu massiver Abwanderung überwiegend geburtenstarker Jahrgänge, vor allem aus ländlichen und altindustriellen Regionen. Auch in Westdeutschland finden sich viele altindustrielle Räume vor ähnlichen Problemen. Großstädte leiden unter der Suburbanisierung. Das Zusammenfallen von demographischer und ökonomischer Schrumpfung stellt eine besondere Bürde für das Altern in den betroffenen Räumen dar. Fragen, z. B. wer denn die verbliebenen alten Menschen noch pflegen soll, werden laut.

Vor pauschalen Lösungen ist zu warnen. Die Vorstellung, die dort noch lebende Bevölkerung flächenhaft in weniger ausgedünnte Regionen umsiedeln zu können, ist ebenso unrealistisch wie diejenige, allerorten entgegen dem Trend die Attraktivität halten oder gar steigern zu wollen. Solche Steuerungsvorstellungen können – aus politischen wie volkswirtschaftlichen Gründen – nur sehr eingeschränkt eingelöst werden. Vielmehr sollten die kommunalen und zivilgesellschaftlichen Institutionen gestärkt werden, um an den Einzelfall angepasste Lösungen vor Ort zu finden. Man muss sich auch bewusst machen, dass generalisierende demographische Prognosen die teilweise sehr dynamischen Entwicklungen

vor Ort oft nicht adäquat einfangen: Zum Beispiel nimmt oft der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Abwanderungsregionen zu, es können sich dort klein- und mittelständische Unternehmen (z. B. im Energiesektor, in der Nahrungsgüterproduktion) etablieren, bei gleichzeitig wachsendem Bedarf an land- und forstwirtschaftlichen Ressourcen. Auch sollten die international (z. B. in Schweden) vorhandenen Erfahrungen, wie Schule, Infrastruktur und Gesundheitsversorgung in ländlichen Räumen auf einem hohen Niveau gehalten werden können, konsequenter berücksichtigt werden. Es ist notwendig, dass die Bundesregierung ihre Politik für ländliche Räume entschieden weiter verfolgt, wie sie beispielsweise durch die Modellvorhaben für Raumordnung beim Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und beim Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung eingeschlagen wurde.

Wo man altern will, ist zunächst eine Entscheidung, die von jedem Einzelnen in eigener Verantwortung zu treffen ist. Dass sie frühzeitig getroffen werden sollte, und dass ihre möglichen Konsequenzen dabei in vollem Umfang zu bedenken sind, dafür muss das Bewusstsein erst noch wachsen. Beratungsangebote könnten hier zu mehr Chancengleichheit beitragen.

Alterssensibilität als Perspektive auf alle Generationen

Die Empfehlung, mehr Lösungen vor Ort zu finden, setzt in erster Linie auf die Kommunen. Die Bereitstellung einer altersgerechten Infrastruktur und altersorientierter Mobilitätsangebote, eine altersgerechte nähräumliche Versorgung mit Dienstleistungen des täglichen und mittelfristigen Bedarfs, barrierefreie Wohnungen und ein entsprechendes Wohnumfeld sind dringliche kommunale Aufgaben. Es geht aber auch um eine adäquate medizinische Versorgung, die Organisation von Betreuungsdienstleistungen und die Einrichtung von Begegnungsangeboten für ältere und alte Einwohner. Dies macht Diskussionen über die Veränderung von Prioritäten in der Infrastrukturentwicklung erforderlich; neue Organisationskonzepte, z. B. neue Formen der Zusammenarbeit von öffentlichen und privaten Trägern, werden notwendig; langlebige baulich-technische Strukturen müssen angepasst werden. All dies ist mit teilweise erheblichen Kosten verbunden. Inwieweit die über zwölftausend Kommunen in Deutschland diesen Herausforderungen gewachsen sind, lässt sich kaum abschätzen, doch jenseits innovativer Gemeinden (wie z. B. Radevormwald, Görlitz oder Düsseldorf) gibt es große strukturelle Probleme beim Umgang der Kommunen mit alterungsbedingten Herausforderungen.

Insgesamt ist man bisher mit den Herausforderungen des Alterns in Städten und Regionen eher defensiv umgegangen. Es ist strittig, welche Konzepte erfolgversprechender sind: solche die ausdrücklich eine altersgerechte Stadt vor allem für Alte schaffen wollen, oder Konzepte, die eine *insgesamt* menschengerechte Stadt zum Ziel der Stadtentwicklung machen, eine Stadt also, die sich zugleich, aber bewusst differenzierend, an den Bedürfnissen von Alten, Jungen, Familien und anderen orientiert. In diese Richtung zielt auch die Argumentation vieler Seniorenverbände, die in der spezifisch altersgerechten Stadt eher eine Stigmatisierung der Alten sehen.

Ein gegenläufiger Ansatz wird bei der Vermarktung sogenannter Altersruhesitze verfolgt, die sich als Wohnstandorte für Ältere profilieren. Manche Gemeinden, vor allem Klein- und Mittelstädte, sehen in der Ansiedlung älterer Bewohnergruppen, vor allem an der Schwelle zum Rentenalter, eine Entwicklungschance. In den USA ist dies bereits seit

langem ein florierender Markt, unterliegt dort aber auch spezifischen Bedingungen und Regeln: Unter Beachtung sozialer Statusmerkmale und Lebensstile werden mehr oder weniger gezielt altershomogene Gemeinschaften entwickelt. Kritisch ist dazu anzumerken, dass die ökonomischen Potenziale von Altersruhesitzern leicht überschätzt werden, eine solche Konzentrationspolitik oft von den regionalen Strukturproblemen ablenkt und sich mit ihr die Lebenssituation der einheimischen älteren Bevölkerung (z. B. durch erhöhte Kosten für Wohnen und Dienstleistungen) verschlechtern kann. Auch die Strategien von Wohnungsbauträgern, die auf größere Einheiten betreuten Wohnens für alte Menschen setzen, haben oft wenig mit integrierter und damit zukunftsfähiger Planung zu tun. Für Deutschland lautet daher die Empfehlung, solche Entwicklungen zu vermeiden.

Nicht die spezifisch „altersgerechte“, sondern die „alternssensible“ Stadt und Region sollen das Leitziel der Stadtentwicklung sein: die Gemeinde für alle Generationen. Sie ermöglicht Kontakte zwischen den Generationen, Anregung und Herausforderung, zivilgesellschaftliche und nachbarschaftliche Austauschprozesse. Die Entscheidungen sollen sich am Modell einer kompakten Stadt der funktionalen Mischung orientieren, die auf Vielfalt und Integration setzt. Da viele ältere Menschen hohe Lebensqualität in ländlichen Räumen sehen, sind auch dezentrale Versorgungsmodelle weiter zu entwickeln.

Drei zentrale Forderungen an die Gestaltung der Umwelt vor Ort lassen sich im Hinblick auf Ältere formulieren:

- Die Gewährleistung von Mobilität, die sich auch auf „weiche Faktoren“ (wie Zuverlässigkeit, Bedienfreundlichkeit, Sicherheit, Image) stützt. Dazu zählen die „Stadt der kurzen Wege“ (Multifunktionalität), ein dichtes Netz des öffentlichen Personennahverkehrs (Mobilität) und Barrierefreiheit (Zugänglichkeit). Es geht auch um die Ausleuchtung von Wegen zur Vermeidung von Angst, die Gewährleistung von Ruhe und Langsamkeit, die Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten.
- Die Öffnung von Institutionen für ältere Menschen, ihre Einbeziehung in die Gestaltung von Quartieren und Gemeinden. Die Partizipation Älterer und die intergenerationelle Durchmischung der Städte und Regionen gehören zusammen.
- Die Betonung des Nahraumes, nämlich dass Menschen in ihrer Wohnumgebung wichtige Daseinsfunktionen erreichen können. Das schließt eine wohnungsnah soziale und kulturelle Infrastruktur sowie nachbarschaftliche Netze (Integration, Aktivitäten und Kontakte) ein.

Altern und alltägliche Mobilität

Mobilität stellt keinen Selbstzweck dar, aber sie ermöglicht den Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und sozialen Kontakten. Physische Beweglichkeit in der Gemeinde geht mit kognitiver und mentaler Beweglichkeit einher.⁶² Es ist nicht so, dass ältere Menschen generell weniger mobil sind oder sein wollen. Der oft zu beobachtende Rückgang von Mobilität im Alter ergibt sich vor allem aus der Abnahme erwerbsbedingter Mobilität, während anders bedingte Mobilität mit dem Alter durchaus zunehmen kann (wie z. B. Reisen). Doch im hohen Alter nimmt häufig das Verbleiben in der Wohnung zu, die Wechselbeziehungen zwischen Mensch und unmittelbarer Umwelt werden enger, der Bewegungsradius wird kleiner.

62 Vgl. hierzu im Detail die Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit und D.6: Altern und Technik.

Damit werden die Erreichbarkeit zu Hause, die Verfügbarkeit von Kommunikationsmitteln und die Nähe zu sozialen Netzwerken zentral, ebenso wie technische Assistenzsysteme und der ungehinderte Zugang zum Internet.⁶³

Insbesondere für die Hochaltrigen – wie für die Jüngeren mit physischen Einschränkungen – sind angepasste Transportangebote und Verkehrsanlagen bereitzustellen. Ältere Menschen sind im Verkehr stärker gefährdet. Das zeigt die Unfallstatistik, nach der ältere Menschen über 70 Jahre vermehrt von Verkehrsunfällen betroffen sind. Eine Harmonisierung und Beschränkung von Fahrgeschwindigkeiten im Straßenverkehr ist deshalb sinnvoll, da Reaktionsgeschwindigkeit wie auch die Fähigkeit zur genauen Wahrnehmung von Entfernungen und Geschwindigkeitsdifferenzen mit dem Alter abnehmen. Auch wenn die Nutzung des Autos durch Ältere in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, spielen zu Fuß zurückgelegte Wege und öffentlicher Nahverkehr weiterhin eine große Rolle. In Städten und Stadtregionen sind derartige Angebote meist wirtschaftlich zu organisieren. Für spezifische Situationen und in dünn besiedelten Räumen bedarf es hingegen der Ergänzung durch zivilgesellschaftlich organisierte Dienste (z.B. Bürgerbus, Nachbarschaftshilfe).

Wohnen, Wohnmodelle und Wohnumfeld

Die Wohnbedingungen sollten auf unterschiedliche Bewohnergruppen und Lebensphasen zugeschnitten sein. In den vergangenen Jahrzehnten sind, beispielsweise durch Wohnungsunternehmen, erhebliche bauliche Anpassungen durchgeführt worden. Es gibt aber auch noch viele Neubaugebiete aus früheren Jahrzehnten, die den Anforderungen in Wohngebieten mit einem wachsenden Anteil alter Menschen nicht entsprechen. Unzureichend ist häufig die Verknüpfung von wohnungs- und städtebaulichen Perspektiven.

Wie und wo gewohnt wird, sollte in der Planung für das Alter einen größeren Stellenwert erhalten, weil daran viele andere Optionen gebunden sind. Wohneigentum und Wohnformen werden vom Einzelnen oft sehr statisch gedacht und gehandhabt, notwendige Veränderungen zu weit hinausgeschoben. Beratungsangebote zur Finanzierung und Organisation sollten helfen, Veränderungen schon dann vorzunehmen, wenn sich altersbedingte Einschränkungen noch nicht manifestieren: sei es ein Wohnortwechsel, sei es die Anpassung der Wohnung an altersbedingte Bedürfnisse oder auch der Eintritt in einen neuen Lebenskreis.

In den letzten Jahren wurde das Wohnen in den eigenen vier Wänden politisch unterstützt. Es wird von den meisten Alten anderen Wohnformen vorgezogen. Allerdings besteht die Gefahr, dass darunter ein einfaches Wohnbleiben verstanden wird, ohne dass der Aufbau eines förderlichen Nahumfelds mitbedacht wird. Die große Nachfrage nach einem Kompromiss zwischen den eigenen vier Wänden und der Notwendigkeit unterstützender Pflege hat teilweise zu qualitativ minderwertigen Angeboten an betreuten Wohnformen geführt. Um dies zu verhindern, bedarf es entsprechender organisatorischer und finanzieller Absicherungen des betreuten Wohnens.

Wohnformen wie das gemeinschaftliche, genossenschaftliche oder intergenerationelle Wohnen sollten weiter bekannt gemacht werden. Solche auf Wahlverwandtschaft fußende Varianten des Zusammenwohnens können zukunftsfähige Alternativen zu familiären Bezie-

63 Vgl. dazu auch Kapitel D.6: Altern und Technik.

hungen sein. Ihnen gegenüber bestehen noch viele Vorbehalte, sei es, weil sie als „Wohnkommunen“ gemieden werden, sei es, dass der Umgang mit anderen Menschen gescheut wird oder die Wohneigentumsbildung auf den privaten Haushalt ausgerichtet ist. Das Wohnen im Alters- oder Pflegeheim und das Wohnen zuhause dürfen – u. a. durch die entsprechenden Interessenverbände – nicht so gegeneinander ausgespielt werden, dass sich die Entwicklungen in beiden Bereichen gegenseitig behindern. Stattdessen sind Übergänge (z. B. Tagespflegeeinrichtungen, Wohngruppenmodelle, Nachbarschaftshilfen) längst entwickelt und weiter ausbaubar, die den verschiedenen, auch phasenweise auftretenden Betreuungs- und Unterstützungsbedürfnissen im Alter gerecht werden⁶⁴. Für neue Wohnmodelle gibt es häufig noch erhebliche bürokratische Hürden, die beseitigt werden müssen. An erster Stelle sind hier die Vorschriften der Heimgesetze und die Abrechnungsmöglichkeiten von Pflegeleistungen zu nennen.

Vernetzung und Teilhabe an Prozessen der Stadt- und Regionalentwicklung

Eine integrative Stadt- und Regionalentwicklung verlangt die aktive Teilhabe der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen, auch der Alten, beispielsweise an Planungen und Entscheidungen, aber auch am freiwilligen Engagement und an der Übernahme von Verantwortung für die Gemeinschaft. Die Alten sind zwar oft „Gegenstand“ von Planungen, aber zu selten in den Verfahren vertreten. Es geht darum, sie als Bürger zu motivieren.⁶⁵ Die manchmal beschworene Gefahr, dass die zunehmende Zahl der Älteren eine partikularistische Durchsetzung ihrer Interessen nach sich zieht, ist weder in der Bundes-, Länder- noch in der Kommunalpolitik zu erkennen. Im Gegenteil, Partizipation stärkt das Interesse am Gemeinwesen und den Dialog zwischen den Generationen.⁶⁶

Am ehesten ist es in der Gemeinde, im Quartier, im engeren Wohnumfeld möglich, das Altern von einer individuellen zu einer stärker „vernetzten“ Aufgabe gelebter Solidarität werden zu lassen und mit bürgerschaftlichem Engagement zu verbinden.⁶⁷ Dabei kommt es darauf an, dass schon auf Quartiersebene mehr Möglichkeiten für Gestaltung und Verantwortungsübernahme geschaffen werden, wie es z. B. beim Berliner Quartiersmanagement, aber auch andernorts schon seit vielen Jahren in benachteiligten Quartieren praktiziert wird. Auch Seniorenbeiräte sind ein Weg, der von vielen Kommunen beschritten wird. Dabei geht es nicht nur darum, ältere Menschen mit ihren Alltagskompetenzen in die Gestaltung ihres Lebensraumes einzubeziehen, sondern auch darum, ihre Kenntnisse zum Nutzen des Gemeinwesens zu aktivieren.⁶⁸ Die kommunale Ebene bietet eine Fülle von Ansätzen und Erfahrungen. Die Förderung guter Beispiele, regionale Kooperation und überregionaler Erfahrungsaustausch sind wichtige – keineswegs kostspielige, aber auch nicht selbstläufige Instrumente für eine bessere Nutzung der Chancen des Alterns in Deutschland.

64 Vgl. dazu auch Kapitel D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

65 Vgl. für konkrete Vorschläge Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

66 Vgl. Kapitel D.9: Altern und Politik für weitere Ausführungen.

67 Vgl. Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

68 Dieser Gedanke wird in Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft weiter ausgeführt.

6. Altern und Technik

Zusammenfassung und Empfehlungen

Technik ist eine Freundin des Alterns – diese These mag zunächst befremden. Nach wie vor ist die Ansicht weit verbreitet, dass technischer Wandel im Allgemeinen und moderne Informationstechnologien im Besonderen für ältere Erwachsene eher eine Zumutung als eine Entlastung darstellen. Wir vertreten hingegen die Auffassung, dass moderne Technik einen wesentlichen Beitrag zum erfolgreichen Altern leisten kann und auch leisten wird.

Sensorische und geistige Fähigkeiten wie Hören, Sehen, Gleichgewicht, Aufmerksamkeit und Gedächtnis nehmen im Laufe des Erwachsenenalters und verstärkt im hohen Alter ab.⁶⁹ Einschränkungen in der körperlichen Beweglichkeit erhöhen die Gefahr sozialer Isolation. Moderne Informationstechnik kann die Auswirkungen dieser Einbußen und Einschränkungen *vermeiden, hinauszögern, ausgleichen* und *abschwächen*, indem sie (1) Fertigkeiten und Fähigkeiten *trainiert*, (2) Alltagskompetenzen *unterstützt* und (3) Vitalfunktionen *überwacht*. Sie kann dazu beitragen, dass man im Alter besser und länger in der Lage ist, ein selbständiges Leben, oft in gewohnter häuslicher Umgebung, zu führen.

Damit Technik die Funktionen Training, Unterstützung und Überwachung gut erfüllen kann, sind bei ihrer Entwicklung und Anwendung drei Kriterien zu berücksichtigen: *Erstens* soll Technik mehr geistige Ressourcen freisetzen, als ihr Einsatz benötigt. *Zweitens* soll sie sich an die wandelnden Eigenschaften, Vorlieben und Unterstützungsansprüche der Älteren anpassen. *Drittens* soll sie ihre geistigen und körperlichen Ressourcen positiv beeinflussen.

Technische Neuerungen für erfolgreiches Altern sind auf Forschungs Kooperation zwischen Informatikern, Psychologen, Ingenieuren, Innenarchitekten, Raumplanern und Mediziner angewiesen. Die meisten sinnvollen technischen Neuerungen werden sich auch ohne staatlichen Eingriff am Markt durchsetzen. Der Staat kann aber dazu beitragen, das Potential der Technik für die Förderung der Alltagskompetenz im Alter schneller, gerechter und nachhaltiger zu erschließen. In diesem Zusammenhang empfehlen wir:

- die staatliche Förderung wissenschaftlicher Verlaufsuntersuchungen unter Alltagsbedingungen, auf deren Grundlage es möglich ist, die Investitionskosten moderner Technologien mit den langfristigen Kostenersparnissen zu vergleichen, die durch Erhalt der Befähigung zur selbständigen Lebensführung zu erzielen sind;
- die Einführung von Standards (insbesondere von technischen Normen) für den Einsatz flexibel unterstützender Technologie in Haushalten wie in öffentlichen Räumen und Gebäuden;
- die Berücksichtigung der technischen Infrastruktur für Assistenz- und Kommunikationssysteme bei der Stadt- und Regionalentwicklung im Sinne altersfreundlicher und barrierefreier Umwelten.⁷⁰

Unterstützungsbedarf und Technik

Im Laufe der letzten Jahrzehnte hat sich das hohe Alter von einer Ausnahmererscheinung in einen normalen Teil des Lebens verwandelt. Die menschliche Lebensspanne ist länger und

⁶⁹ Vgl. auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

⁷⁰ Siehe auch Kapitel D.5: Altern in Kommunen und Regionen.

besser vorhersagbar geworden. Diese Erfolgsgeschichte verdankt sich vor allem der Verminderung, der Umgehung und der Verzögerung alterungsbedingter Verluste und Einschränkungen. Die Informationstechnologien setzen diese Erfolgsgeschichte mit modernen Mitteln fort. *Modernen Informationstechnologien kommt hier eine Schlüsselstellung zu.* Diese Technologien ermöglichen die Entwicklung von Geräten mit flexibel unterstützenden Eigenschaften. Damit bezeichnen wir Geräte, die Verhaltensweisen, Handlungen und Gewohnheiten ihrer Nutzer und Bewohner erkennen, erlernen und aktiv unterstützen. Diese Geräte können wie Mobiltelefone portabel und bedienbar sein, sie können aber auch vollständig in die dingliche Umwelt integriert sein und ihre Unterstützungsfunktion bedienungslos erfüllen. Die zunehmende Ausstattung alltäglicher Lebensräume mit flexibel unterstützender Technik hat unseren Alltag bereits verändert; man denke z. B. an Navigationssysteme in Fahrzeugen. Insgesamt sind die Chancen und Risiken dieser Veränderungen für das Leben im Alter erst in Umrissen erkennbar. Wie im Folgenden gezeigt wird, kommt es darauf an, diese Chancen und Risiken rechtzeitig in den Blick zu nehmen, um erwünschte Trends zu stärken und unerwünschte zu vermeiden.

Das Zusammenwirken von Denken, Aufmerksamkeit und Gedächtnis, von Sinneswahrnehmungen, Gleichgewicht und Gang verändert sich im Laufe des Erwachsenenalters. Junge Erwachsene investieren im Alltag nur einen geringen Anteil ihrer geistigen Ressourcen in das Sehen, das Hören oder die Gleichgewichtskontrolle; ihre Wahrnehmungs- und Bewegungsleistungen regeln sich weitgehend beiläufig, es sei denn, sie üben Tätigkeiten aus, die wie z. B. das Bergsteigen besonders hohe Anforderungen an die Sinne und den Körper stellen. Hingegen sind ältere Erwachsene auch bei gewöhnlichen Tätigkeiten des täglichen Lebens wie etwa dem Überqueren einer belebten Straße darauf angewiesen, geistige Ressourcen in Sehen, Hören, Gang und Gleichgewicht zu investieren. Leider nehmen aber genau jene geistigen Ressourcen, die hierzu besonders vonnöten sind, nämlich die kontrollierte Aufmerksamkeit, das Arbeitsgedächtnis und die Assoziationsbildung, im Laufe des Alterns besonders stark ab.⁷¹ Der biologische Alterungsprozess führt also in die Klemme, weil zunehmend benötigte Ressourcen selbst im Abnehmen begriffen sind. Ein Hauptzweck des Einsatzes von Technik im Alter besteht darin, diesem Konflikt die Spitze zu nehmen.

Kriterien für die Bewertung technisierter Umwelten

Ressourcen wie sozialer Status, Einkommen und berufliches Wissen nehmen im späteren Erwachsenenalter oft noch zu, aber stärker biologisch geprägte Ressourcen wie körperliche Fitness, Gesundheit und die erwähnten sensorischen, körperlichen und geistigen Fähigkeiten nehmen ab, besonders im hohen Alter. Dennoch kommen viele ältere Erwachsene mit den Anforderungen ihres Alltags gut zurecht, weil es ihnen gelingt, ihre Ziele an die veränderte Ressourcenlage anzupassen und die knapper werdenden Ressourcen sinnvoll zu nutzen. Flexibel unterstützende Technologien können hierzu einen Beitrag leisten, wenn ihre Anwendung den folgenden drei Kriterien genügt.

- *Kriterium 1: Positive Ressourcenbilanz.* Die Anwendung technischer Hilfsmittel erfordert einen mehr oder minder großen Aufwand an körperlichen und geistigen Ressourcen. Ihr Einsatz lohnt sich nur, wenn dieser Aufwand geringer ist als der damit verbundene Nutzen. Wenn z. B. die Verwendung eines Mobiltelefons als Terminkalender das

71 Siehe auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

Durchlesen einer komplizierten Gebrauchsanweisung erforderlich macht, dann ist die Ressourcenbilanz dieser Anwendung zumindest anfänglich negativ. Objektive und subjektive Bewertungen der Ressourcenbilanz können voneinander abweichen. Beide sind von Belang, da die wahrgenommene Nützlichkeit den Gebrauch des Hilfsmittels stärker bestimmt als dessen objektiv nachweisbarer Nutzen. Zumindest mittel- und langfristig sollte der Gebrauch flexibel unterstützender Technik die Ressourcenbilanz positiv verändern. Bei der Entwicklung und Erprobung technischer Hilfsmittel sollte deshalb von vornherein darauf geachtet werden, unter welchen Bedingungen Verhalten mit Hilfsmitteln weniger Ressourcen beansprucht als Verhalten ohne Hilfsmittel. Dies erfordert die Integration technischen und psychologischen Wissens.

- *Kriterium 2: Hoher Individualisierungsgrad.* Technik kann ihre Unterstützungsfunktion besser erfüllen, wenn sie sich an die Gewohnheiten, Fähigkeiten, Vorlieben und Erwägungen der Nutzer anpasst. Die Leistungs- und Interessenunterschiede zwischen Personen nehmen mit dem Alter zu. Es kommt darauf an, dass die unterstützende Technik auf die Besonderheiten der älteren Nutzer eingestellt wird. Dies wird um so eher möglich sein, je früher im Leben sie eingeführt wird. Man wird den Umgang mit der unterstützenden Technik leichter und problemloser lernen können, wenn sie nicht erst eingeführt wird, nachdem körperliche Hinfälligkeit und geistige Einschränkungen bereits eingetreten sind. Ein hoher Individualisierungsgrad und die frühe Anwendung technischer Hilfsmittel sind zwei Seiten ein- und derselben Medaille.
- *Kriterium 3: Erhalt der Alltagskompetenz und Förderung von Entwicklungspotential.* Ob flexibel unterstützende Technik die geistige Leistungsfähigkeit erhält und die Fähigkeit zur selbständigen Gestaltung des Alltags erhöht, lässt sich nur dann umfassend beurteilen und vorhersagen, wenn die gesamte Lebensspanne betrachtet und der historische Wandel berücksichtigt werden. Die heute 30-jährigen Nutzer von Mobiltelefonen werden als 80-Jährige anders mit den multifunktionalen Mobilgeräten der Zukunft umgehen als die heute 80-Jährigen mit den derzeitigen Mobiltelefonen. Zudem kann die Bilanzierung von Nutzen und Risiken technischer Hilfsmittel unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob ihre Wirkungen kurzfristig oder langfristig betrachtet werden. So kann die Verwendung mobiler Navigationssysteme im privaten Autoverkehr dazu führen, dass viele Personen ihren Zielort effizienter, d. h. schneller und mit geringerem geistigen Aufwand, erreichen, und sie die freiwerdenden geistigen Ressourcen dazu nutzen, sich während der Fahrt zu unterhalten oder einem Hörbuch zu folgen. Es ist aber zumindest denkbar, wenngleich derzeit (noch) nicht nachgewiesen, dass die ständige Nutzung einer Navigationshilfe beim Autofahren das räumliche Vorstellungsvermögen und die Raumorientierung chronisch entlasten und langfristig eine Verschlechterung der entsprechenden geistigen Leistungen verursachen. So wurde in der *Seattle Longitudinal Study* einer groß angelegten Verlaufsstudie, beobachtet, dass später geborene Geburtsjahrgänge niedrigere Leistungen im Kopfrechnen zeigten als früher geborene, und dies, obwohl generell die geistigen Leistungen der späteren Geburtsjahrgänge im Vergleich zu den früheren eher zunahm als sanken. Vermutlich hingen die abnehmenden Leistungen im Kopfrechnen mit der Einführung von Taschenrechnern im Schulunterricht zusammen.

Der Einsatz von Technik kann demnach nicht nur die Nutzung bereits vorhandener Ressourcen optimieren, sondern den Ausbau oder Abbau geistiger Leistungen im Laufe des

Lebens beeinflussen. Wie so oft kommt es auch hier darauf an, die richtige Balance aus Unterstützung und eigener Anstrengung zu finden. So sollte der Alltag Ansprüche an Lernen, Merkfähigkeit und räumliche Orientierung stellen, die in einem Maße herausfordern, das auch bewältigt werden kann. Flexibel unterstützende Technologien können das Ausmaß an Unterstützung auf den Nutzer abstimmen und bei Bedarf reduzieren oder erhöhen. Auf diese Weise kann der Schwierigkeitsgrad der Bewältigung des Alltags in einer Balance zwischen Unter- und Überforderung gehalten werden, die die weitere geistige Entwicklung im Alter günstig beeinflusst. Zukünftige Generationen älterer Menschen werden mit neuen Varianten unterstützender Technik zu tun haben. Diese Technik wird das Altern von Gehirn und Verhalten auf gegenwärtig noch nicht absehbare Weise verändern. Um Leistungsfähigkeit zu fördern und Abbau durch Nichtgebrauch zu vermeiden, sollten die kurzfristigen *und* die langfristigen Auswirkungen des Einsatzes technischer Hilfsmittel im Auge behalten werden.

Auf dem Weg zu einer individualisierten Unterstützungstechnik der Zukunft

Gegenwärtig entsteht häufig der Eindruck, dass sich ältere Menschen an die Erfordernisse der Technik anpassen müssen. In der Regel ist das Gegenteil sinnvoll und mittlerweile auch technisch möglich. Ältere Personen sind „Experten ihres eigenen Lebens“, sie besitzen ein reichhaltiges Wissen über ihre persönlichen Vorlieben, Gewohnheiten und Besonderheiten.⁷² Es fällt ihnen jedoch mitunter schwer, dieses Wissen an Ort und Stelle einzusetzen, etwa wenn sie müde sind, wenn sie abgelenkt werden, wenn mehrere Ziele gleichzeitig verfolgt werden sollen oder wenn ihre Sinne und ihr Körper die geistigen Ressourcen aus den oben dargelegten Gründen abziehen. In derartigen Situationen sollten *flexibel unterstützende Technologien zuverlässige Hinweisreize anbieten*, die Personen darin unterstützen, ihre Ziele nicht aus den Augen zu verlieren und beabsichtigte Handlungen angemessen auszuführen.

Was zeichnet zuverlässige Hinweisreize aus? Besonders wichtig sind zwei Eigenschaften: *Passung* und *Unterscheidbarkeit*. Die Passung eines Hinweisreizes ist hoch, wenn er möglichst direkt auf Merkmale des zu merkenden Inhalts oder der auszulösenden Handlung verweist. Zum Beispiel verweist das Stop-Verkehrszeichen Autofahrer auf die Handlung des Anhaltens, weil Zeichen und Handlung im Laufe des Lebens fest miteinander verknüpft wurden. Hinweisreize sollten aber nicht nur passen, sie sollten auch klar unterscheidbar sein, d. h., ein bestimmter Hinweisreiz sollte nur die gewünschte Handlung aktivieren und nicht zugleich eine Vielzahl anderer konkurrierender Handlungen. Auch die Unterscheidbarkeit von Hinweisreizen variiert nach Person und Kontext. Ein aktuelles Beispiel sind die Klingeltöne von Mobiltelefonen; ein Klingeln, das sich vor kurzem noch gut von dem anderer Telefone unterschied, kann einige Tage später dazu führen, dass mehrere Personen irrtümlich nach ihrem Handy greifen.

Wenn Personen sich ihre Hinweisreize selbst schaffen, sei es mit Absicht oder beiläufig durch ihre unmittelbar vorausgehenden Handlungen, die von der Technik umgesetzt werden, dann stehen die Chancen einer hohen Passung und einer hohen Unterscheidbarkeit gut, weil diese Hinweisreize ihrem Wissen und ihren Gewohnheiten genau entsprechen. Flexibel unterstützende Technik sollte an der Wirksamkeit selbst erzeugter Hinweisreize ansetzen. Sie sollte die Gewohnheiten und Vorlieben ihrer Nutzer erlernen und anschließend bei

72 Siehe auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

Bedarf durch Hinweise unterstützen. Und dies ist keineswegs *Science Fiction*: Die technischen Voraussetzungen für tragbare und in die Gegenstände des täglichen Lebens integrierte Geräte dieser Art sind bereits vorhanden (siehe auch den Materialienband zu Altern und Technik).

Die *überwachende Funktion* ergänzt die unterstützende Funktion moderner Technik in Lebensphasen besonderer Gefährdung und Hinfälligkeit, etwa im hohen Alter, bei beginnender und fortgeschrittener Demenz oder während der Rehabilitation nach einer schweren Krankheit. Beispiele sind druckempfindliche Teppiche, die Stürze registrieren, Armbänder, die Puls und Blutdruck messen, oder Navigationsgeräte, die es bemerken und Hilfe anbieten, wenn sich eine Person offensichtlich verlaufen hat. Das letzte Beispiel zeigt auch, wie Überwachung und Unterstützung zusammenwirken können. Individuell angepasste Kombinationen aus Unterstützung und Überwachung können dazu beitragen, dass ältere Personen länger in ihrer angestammten Wohnung und Umwelt zu leben vermögen, als dies ohne den Einsatz moderner Technik der Fall wäre.

Empirische Untersuchungen haben ausnahmslos gezeigt, dass nahezu alle Befragten den Einbau überwachender Funktionen in ihre eigene Wohnung dem Verlassen der gewohnten Umgebung vorziehen. Dennoch ist uns bewusst, dass insbesondere die überwachende Funktion moderner Technik Assoziationen zum Orwellschen *Big Brother* auslöst. Die Installation und Nutzung von Technik mit Überwachungsfunktionen stellt einen Eingriff in die Privatsphäre dar und bedarf selbstverständlich des Einverständnisses derer, die sich überwachen lassen. Die entsprechenden Daten müssen außerdem in technischer und rechtlicher Hinsicht geschützt werden. Hier entsteht ein neuer und wichtiger Bereich des Datenschutzes.

Chancen und Risiken moderner Informationstechnologien für eine älter werdende Bevölkerung

Die Nutzung moderner Technologie führt nicht zwangsläufig zu sozialer Isolation und reduzierter sozialer Teilhabe. Insbesondere bei Personen, deren körperliche Mobilität stark eingeschränkt ist, verhält es sich genau umgekehrt. Zumindest für sie sind die modernen Informationstechnologien ein „Tor zur Welt“ und ein Forum für den sozialen Austausch. Dies gilt bereits für viele ältere Erwachsene heutzutage; so nutzt beispielsweise die Charité Berlin mit großem Erfolg das Internet für Rehabilitationsmaßnahmen (z. B. nach Schlaganfall) und für Selbsthilfegruppen, und zwar gerade bei älteren Erwachsenen mit eingeschränkter Mobilität. Zukünftige Generationen älterer Erwachsener werden mit dem Internet aufgewachsen sein, und sie werden es für viele verschiedene Kommunikationsformen zu nutzen verstehen. Für diese Generationen werden moderne Informationstechnologien auch ein besonders wichtiges Mittel der sozialen Teilhabe darstellen.

Moderne Informationstechnik kann ebenso zu kognitiven Trainingszwecken genutzt werden. Trotz großer Versprechungen kommerzieller Anbieter ist allerdings bislang nicht nachgewiesen, dass kognitive Übungs- und Trainingsprogramme geistige *Fähigkeiten* steigern können und auf diese Weise zum Erhalt der Alltagskompetenz im Alter beitragen. (Bisher wurde gezeigt, dass man in den Aufgaben, die man übt, auch besser wird.) Die Überprüfung der Wirksamkeit derartiger Programme durch Interventionsstudien mit anschließender

Verlaufsbeobachtung ist eine dringliche Forschungsaufgabe.⁷³ Über das Internet können solche Trainingsprogramme von Personen aller Altersgruppen genutzt werden. Falls sich einige von ihnen als wirksam erweisen, können sie zur Steigerung und zum Erhalt geistiger Fähigkeiten beitragen.⁷⁴ Darüber hinaus wird der weniger aufwendige und individualisierte Zugang per Internet auch die Nutzung von allgemeinen Bildungsangeboten erhöhen. Diese Erwartung dürfte insbesondere auf Angebote zutreffen, die Übungs- und Kommunikationsfunktionen miteinander verknüpfen. Auch individualisierte Programme zur Förderung der körperlichen Fitness können per Internet angeboten werden; einige dieser Programme steigern nachweislich die geistige Leistungsfähigkeit.⁷⁵

Der wachsende Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung ist auch als *Markt* bedeutsam. Derzeit wird in Asien, Nordamerika und Europa an Programmen, Geräten, Haushalten und Umwelten mit Trainings-, Unterstützungs- oder Überwachungsfunktionen gearbeitet. Wissenschaft und Industrie in Deutschland sollten ihre Forschungsaktivitäten auf diesen Gebieten in den kommenden Jahren ausbauen.

Neben den Chancen der Technik für ein erfolgreiches Altern sieht die Arbeitsgruppe auch Risiken. Moderne Technik erzeugt neue Abhängigkeiten, und sie kann soziale Unterschiede verstärken; nicht jeder wird sich jede technologische Hilfe leisten können. Darüber hinaus ist denkbar, dass die chronische Nutzung technischer Hilfsmittel Unselbständigkeit erzeugt statt mindert, indem sie geistige Ressourcen durch Nichtgebrauch abbaut. Diese Risiken sollten ernst genommen und wissenschaftlich untersucht werden.

Technische Innovationen bieten Chancen, sowohl für die älter werdende Person als auch für ein Gemeinwesen mit einem wachsenden Anteil an Älteren und Hochbetagten. Flexibel und unterstützend eingesetzte Technik kann die Balance aus Unterstützung und Herausforderung im Alter verbessern, die Alltagskompetenz erhöhen und die soziale Teilhabe stärken, mit positiven Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und Selbstwertgefühl – und hat damit auch positive Effekte auf die „soziale Produktivität“ der Gesellschaft.⁷⁶ Außerdem kann sie die Kosten des Gesundheitswesens und der sozialen Sicherung senken und Wachstumspotential schaffen, indem sie die Befähigung zur selbständigen Lebensführung verbessert und verlängert. Nicht zuletzt der Erfindungsreichtum der älter werdenden Nutzer technischer Neuerungen selbst wird dazu beitragen, dass die Chancen überwiegen.

73 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

74 Siehe auch den Materialienband „Altern und Technik“, insbesondere SCHMIEDEKS Beitrag „Die Nutzung des Internets für kognitives Training im Alter“.

75 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

76 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

7. Gesundes Altern und seine Grenzen

Zusammenfassung und Empfehlungen

Es ist nicht zuletzt gezielter Prävention und Gesundheitsförderung zu verdanken, dass die Menschen im Durchschnitt viel älter werden und viel länger gesund bleiben. So treten weit verbreitete lebensbedrohliche Herz-Kreislauf-Krankheiten, wie die koronare Herzkrankheit, inzwischen deutlich später im Leben auf und führen seltener zum Tod als früher. Unter Prävention versteht man beispielsweise gesunde Ernährung, körperliche Aktivität, Stressbewältigungsstrategien, aber auch Krankheitsfrüherkennung, Impfungen und vieles mehr. Auch mehr und mehr alte Menschen mit chronischen Erkrankungen und behindernden Funktionseinbußen erreichen dank des medizinischen und pflegerischen Fortschritts inzwischen ein hohes Alter, oftmals in Würde und Zufriedenheit.

- Will man gesundes Altern fördern, muss die Prävention in jedem, auch im späten, Lebensalter gestärkt werden. Viele der im Alter dominierenden Erkrankungen können durch eine präventive Beeinflussung von Hauptrisikofaktoren verhindert, ihr Auftreten kann hinausgezögert werden.
- Prävention ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Um Prävention wirksam werden zu lassen, bedarf es struktureller Voraussetzungen, für die der Gesetzgeber Sorge tragen muss. Beispielsweise sollte dem Rauchverbot jetzt ein Verbot der Transfettsäuren, wie sie z. B. in gehärteten Fetten enthalten sind, in Nahrungsfetten folgen. Für alle Menschen sollten unabhängig von ihrer sozialen Stellung die Voraussetzungen für gesundheitsbewusstes Verhalten geschaffen werden.
- Prävention ist aber ebenso eine individuelle Aufgabe. Sie gehört zur Eigenverantwortung des Menschen für die eigene Gesundheit. Sie soll so früh wie möglich beginnen und ist am wirksamsten, wenn präventive Inhalte schon in schulische und familienzentrierte Bildungsprogramme integriert und früh gelernt werden.⁷⁷
- Eine „alternde Gesellschaft“ braucht eine starke Altersmedizin mit fächerübergreifenden und fachspezifischen Elementen. Dazu gehören der Ausbau von Strukturen für die Altersmedizin, eine intensiviertere geriatrische und altersmedizinische Ausbildung im Studium und in der Weiterbildung des medizinischen Personals. Abgestufte Versorgungsstrukturen müssen vorrangig gestärkt werden.
- Um den Bedarf an Unterstützung im Alter genau abschätzen zu können, ist es notwendig, die Gesundheit und Lebensqualität alter und sehr alter Menschen differenzierter als bisher zu erfassen, z. B. durch die verbindliche Einführung eines breit angelegten und längsschnittlichen Alterssurveys.
- Die Rolle geriatrisch erfahrener Hausärzte sollte gestärkt werden. Zur Verbesserung der Behandlungsqualität sollte eine qualitätsbasierte Vergütung angestrebt werden.
- Unverzichtbar in der Betreuung, Behandlung und Pflege alter Menschen ist die Nutzung modernster technischer Möglichkeiten.⁷⁸
- Der Umgang mit Sterben und Tod sollte für den alten Menschen, aber auch für die Gesellschaft, ein selbstverständlicher Teil des Lebens sein. Am Lebensende sollte dem Menschen gewiss sein, dass er seinen letzten Weg in Würde gehen kann. Die Themen Sterben und Tod sollten viel stärker als bisher offen und öffentlich diskutiert werden.

⁷⁷ Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

⁷⁸ Vgl. Kapitel D.6: Altern und Technik.

- Zur Reduzierung von Unsicherheit über den Willen von Patienten ist es sinnvoll, Bedeutung, Form und Erstellung von Patientenverfügungen gesetzlich zu regeln.

Gesundes Altern

Der Alterungsprozess verläuft bei jedem Menschen anders. Auch Zellen und Organe innerhalb eines Organismus altern unterschiedlich schnell. Wie sich das Altern eines Menschen mit all seinen Facetten individuell gestaltet, hängt teilweise von seiner genetischen Veranlagung ab, die – noch – nicht verändert werden kann. Es wird aber auch entscheidend von einer Reihe von Umweltfaktoren geprägt, die über die Aktivierung und Deaktivierung von Genen wirken. Diese Faktoren wirken sich nicht nur auf den Alterungsprozess, sondern auch auf das individuelle Krankheitsrisiko aus. Einige, wie beispielsweise Bewegung, Ernährung und Rauchen, sind individuell beeinflussbar. Günstige gesellschaftliche Bedingungen, wie eine geeignete Gesundheitsinfrastruktur oder das Rauchverbot, bereiten den Boden für eine wirksame individuelle Prävention und können versuchen, soziale Ungleichheiten beispielsweise in der Verfügbarkeit von Gesundheitswissen auszugleichen (Verhaltensprävention). Der frühzeitigen Bewusstseinsbildung in der Schule kommt eine besondere Bedeutung zu. Andere Faktoren, wie beispielsweise die Umweltverschmutzung oder Arbeitsumgebungen, sind eher gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Natur und vorrangig auf dieser Ebene zu beheben (Verhältnisprävention). Die vergleichsweise hohe Mortalität und Morbidität in den unteren Einkommensgruppen sollten Anlass dazu sein, die Gesundheitsvorsorge in diesen Bevölkerungsschichten besonders zu intensivieren.

Altern ist keine Krankheit. Die funktionellen Reserven der Organe (wie Herz, Lunge, Nieren, Leber, Gefäß- und Immunsystem usw.) nehmen aber etwa ab dem 30. Lebensjahr jährlich um durchschnittlich ca. 1,5% ab, wodurch der gesunde Organismus mit steigendem Alter krankheitsanfälliger wird. Dieser physiologische Alterungsprozess von Geweben und Organen ist jedoch nicht *per se* mit Krankheit gleichzusetzen. Er variiert außerdem deutlich in Verlauf und Ausprägung und verläuft inter- und intraindividuell nicht gleichartig. Die Unterschiede zwischen den Individuen nehmen mit dem Alter zu. Im hohen Alter ist die Alterung demnach bei jedem Individuum unterschiedlich weit fortgeschritten. Physiologische Parameter, wie Herzfrequenz, Muskelkraft und Lungenfunktion, haben sich zudem von Generation zu Generation positiv verändert. Die biologische Leistungsfähigkeit eines heute 60-Jährigen entspricht im Durchschnitt derjenigen eines 55-Jährigen der vorherigen Generation. Der Alterungsprozess führt – obwohl selbst nicht krankhaft – dennoch vielfach zu beeinträchtigenden Funktionseinbußen, die das Krankheitsrisiko erhöhen und den Krankheitsverlauf ungünstig beeinflussen können. So sehen und hören viele alte Menschen schlechter, und durch den fortschreitenden Abbau von Muskelmasse lassen Kraft und Beweglichkeit nach, wodurch das Risiko zu stürzen steigt.

An einige Einbußen kann sich der alte Mensch mehr oder weniger erfolgreich anpassen, andere können durch Hilfsmittel ausgeglichen werden. Auch regelmäßige und gezielte körperliche und geistige Aktivität beeinflussen den natürlichen Alterungsprozess positiv.⁷⁹ Körperliches Training etwa verzögert den Muskel- und Knochendichteabbau, verbessert die Sauerstoffversorgung von Geweben und Organen, trainiert Herz und Kreislauf, regt den Stoffwechsel an und wirkt Übergewicht entgegen. Allerdings stößt die Anpassungs- und

⁷⁹ Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

Kompensationsfähigkeit des gesunden alternden Organismus selbst unter optimalen Bedingungen irgendwann an ihre Grenzen.⁸⁰ Dann können bereits geringe Störungen des innerorganischen Gleichgewichts, der Homöostase, zu Krankheiten führen. Auch haben akute Krankheiten weiter reichende Folgen als bei jüngeren Menschen. In dem Maße, wie die psychische Regulations- und Widerstandsfähigkeit im hohen Alter abnimmt, sinken auch Lebenszufriedenheit und positive Lebenseinstellung, und die Depressivität nimmt zu. Dieser Prozess setzt bei alten Menschen erst wenige Jahre vor dem Tod ein.

Morbidität im Alter

Alte Menschen entwickeln oft nicht nur eine, sondern mehrere Krankheiten (Multimorbidität), die sich in ihren ungünstigen Auswirkungen gegenseitig verstärken, ohne dass sich dadurch im Alltag gravierende Einschränkungen ergeben müssen. Die meisten dieser Krankheiten sind chronisch und damit bis ans Lebensende behandlungsbedürftig. Sie führen darüber hinaus oft zu Funktionseinschränkungen bis hin zur Pflegebedürftigkeit. An erster Stelle der Krankheiten im Alter stehen die Arteriosklerose und ihre Folgen wie koronare Herzkrankheit, Herzinsuffizienz und Schlaganfall, es folgen Krankheiten des Bewegungsapparates (vor allem Osteoporose, Osteoarthritis, Muskelschwund sowie rheumatische Erkrankungen und damit verbundene chronische Schmerzen), Tumorerkrankungen und verschiedene Formen der Demenz. Dass im höheren Lebensalter bestimmte Krankheitsgruppen gehäuft, andere seltener auftreten, hat verschiedene Ursachen. Zum einen tragen jahrzehntelang wirkende Risikofaktoren wie Rauchen, Bluthochdruck, Übergewicht, Bewegungsmangel, Störungen des Fett- und Zuckerstoffwechsels sowie Fehlernährung zur Entwicklung von Herz-Kreislauf-Krankheiten bei, wie auch zur Entwicklung zerebrovaskulärer Demenz und einiger Krebserkrankungen z. B. Lungen- oder Dickdarmkrebs. Dabei ließen sich insbesondere Arteriosklerose mit ihren Folgen, Krankheiten des Bewegungsapparates sowie Lungen- und Dickdarmkrebs durch Prävention vermeiden oder ihr Auftreten ins hohe Alter verschieben.

Die Zunahme von Krebserkrankungen im Alter ist auch eine Folge der Alterung des Immunsystems, weil dessen Kontroll-, Überwachungs- und Reparaturmechanismen hinsichtlich der Tumorentstehung an Leistungsfähigkeit einbüßen. Um Krebserkrankungen rechtzeitig erkennen und behandeln zu können, sind Früherkennungsuntersuchungen von entscheidender Bedeutung. Auch die körpereigene Abwehrkraft lässt deutlich nach, was einerseits zu einer höheren Infektanfälligkeit und andererseits zu einem Anstieg von Autoimmunerkrankungen wie rheumatoider Arthritis oder autoimmunen Blut- und Leberkrankheiten im höheren Lebensalter führt.

Das Krankheitsgeschehen im hohen Alter wird außerdem durch eine dramatische Zunahme von Demenzen bestimmt. Während von den unter 70-Jährigen noch weniger als 5% unter einer Demenz leiden, ist bei den über 90-Jährigen rund ein Drittel betroffen. Bei weitem am häufigsten ist die bisher nicht heilbare, aber in ihrem Verlauf beeinflussbare, Alzheimer-Demenz. Auf diesem Gebiet weiß man über Präventionsmöglichkeiten noch sehr wenig. Hier besteht umfangreicher Forschungsbedarf. Insbesondere die zerebrovaskuläre Demenz entwickelt sich auf dem Boden arteriosklerotischer Gefäßveränderungen. Dabei gilt der Bluthochdruck als Hauptrisikofaktor. Blutdrucksenkende Medikamente können

80 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

deshalb das Risiko, an Demenz zu erkranken, vermindern. Demenzen sind im hohen Alter die wichtigste Ursache von Autonomieverlust und Pflegebedürftigkeit.

Die Kompression der Morbidität

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und der zunehmenden Multimorbidität im höheren Lebensalter stellt sich die Frage, wie medizinische Behandlung und Pflege alter und sehr alter Menschen personell und finanziell zu leisten sind und trotz Einschränkung und Behinderung eine angemessene Lebensqualität bis ins hohe Alter gewährleistet werden kann. Für beide Aspekte findet sich ein möglicher Lösungsansatz im Konzept der „komprimierten Morbidität“. Danach soll durch gezielte Prävention der Beginn der Phase der Krankheit so weit ins höhere Alter hinausgeschoben und damit dem Lebensende angenähert werden, dass dadurch die Zeit zwischen Hinfälligkeit und Tod verkürzt (komprimiert) wird. Inzwischen konnte belegt werden, dass in den USA trotz weitgehend fehlender staatlicher Präventionsprogramme die Behinderungsrate in den letzten 25 Jahren um jährlich 2 % zurückging, während die Mortalität jährlich nur um 1 % abnahm. Allein ein allgemein gesundheitsbewussteres Verhalten der Bevölkerung und ein Rückgang der Raucherquote haben dort dazu geführt, den Beginn von Erkrankung oder Behinderung in ein höheres Alter zu verschieben. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Studien aus England und Frankreich. Die Tendenz zur Kompression der Morbidität lässt sich auch in Deutschland beobachten. Daten des Augsburgsburger Herzinfarktregisters weisen darauf hin, dass sich das Auftreten potenziell lebensbedrohlicher Herz-Kreislauf-Krankheiten, insbesondere der koronaren Herzkrankheit, in höhere Altersgruppen verschoben hat.

Die Bedeutung der Prävention

Zwischen 1980 und 2002 ist die Lebenserwartung in Deutschland bei Männern um knapp 6, bei Frauen um knapp 5 Jahre gestiegen. Die Abnahme der altersspezifischen Sterblichkeit an Herz-Kreislauf-Erkrankungen lieferte dazu mit rund der Hälfte den größten Beitrag, der Anteil der sinkenden Krebssterblichkeit betrug hingegen nur ein Zehntel. In westlichen Ländern sinkt die Herzinfarktsterblichkeit jährlich durchschnittlich um 2–3 %. Zu zwei Dritteln ist diese Senkung auf eine Abnahme des Auftretens von Herzinfarkten und zu einem Drittel auf deren selteneren tödlichen Ausgang zurückzuführen. Wenn Herzinfarkte seltener tödlich enden, so ist das der besseren medizinischen Versorgung zu verdanken, wenn sie seltener auftreten, ist das ein Hinweis auf erfolgreiche Prävention und/oder spontan veränderten Lebenswandel. In Finnland beispielsweise konnte dank eines nationalen Präventionsprogramms die Sterblichkeit an koronarer Herzkrankheit im Zeitraum von 1969 bis 1995 bei 35–64-jährigen Männern landesweit um 65 %, in der Provinz Nordkarelien sogar um 75 % gesenkt werden.

Je früher im Lebenslauf präventive Strategien umgesetzt werden, umso wirksamer können sie sein. Das präventive Wissen sollte möglichst Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene sowie deren Familien erreichen. Deshalb muss es in schulischen und familienzentrierten Bildungsprogrammen früh um Prävention gehen.⁸¹ Eine wesentliche Rolle spielt auch

81 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

die betriebliche Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.⁸² Von einem präventiv ausgerichteten umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz profitiert ein Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung.⁸³

Inzwischen ist bewiesen, dass es sich auch im fortgeschrittenen Alter lohnt, den Lebensstil hin zu einer gesünderen Lebensweise zu ändern, so dass die Förderung der Gesundheit selbst im Alter als primärpräventive Strategie ins Blickfeld rückt. Entsprechende Programme zeigen, dass durch Raucherentwöhnung, Ernährungsumstellung, Vermeidung von Übergewicht, regelmäßige und gezielte körperliche Aktivität sowie Blutdruck- und Blutfettwertensenkung auch im Alter das allgemeine Erkrankungsrisiko abnimmt, sich der Gesundheitsstatus verbessert und in der Folge die Gesundheitsausgaben sinken. Ergebnisse großer epidemiologischer Langzeitstudien weisen darauf hin, dass allein durch eine Änderung der Lebensgewohnheiten 90% der Erkrankungen an Diabetes mellitus Typ II („Altersdiabetes“), 80% der Fälle von koronarer Herzkrankheit sowie 70% der Schlaganfälle vermeidbar wären. *In puncto* Prävention ist auch und vor allem der Gesetzgeber gefordert. Mit dem Rauchverbot in öffentlichen Einrichtungen, Verkehrsmitteln und der Gastronomie wurde bereits ein erster wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan. Weitere Schritte, wie etwa die Reduzierung von Transfettsäuren in gehärteten Nahrungsfetten nach dem Vorbild Dänemarks, sollten folgen.

Die Rolle der Hausärzte

Eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Gesundheit alter Menschen kommt den Hausärzten zu. Ihnen obliegt es, durch regelmäßige Kontrollen von Blutdruck, Blutfettwerten und Blutzucker sowie durch Therapieangebote Risikofaktoren und pathologische Veränderungen frühzeitig zu erkennen und zu behandeln. Dass es hier beträchtliche Reserven gibt, zeigen die Ergebnisse großer prospektiver, bevölkerungsbasierter Erhebungen wie des Bundesgesundheits surveys oder der MONICA-KORA-Studie. Danach wird Bluthochdruck in Deutschland nur bei etwa der Hälfte aller Betroffenen erkannt. Nur 30% der Männer und 51% der Frauen mit Bluthochdruck werden überhaupt behandelt, eine leitliniengerechte Blutdrucksenkung unter 140/90 mm Hg fand sich bei weniger als 10% der diagnostizierten Fälle von Bluthochdruck. Während Deutschland hinsichtlich der Häufigkeit von Bluthochdruck im internationalen Vergleich eine bedauerliche Spitzenposition einnimmt, sind Erkennungs- und Behandlungsraten in Ländern wie den USA und Kanada mit 70% bzw. 58% wesentlich höher. Um die Qualität der hausärztlichen Versorgung diesbezüglich zu verbessern, lohnt es sich, neben regelmäßigen Leitliniens Schulungen über eine qualitätsbasierte Vergütung nachzudenken. Denn eine frühzeitige und konsequente Behandlung von Bluthochdruck ist eine der wirksamsten Präventionsmaßnahmen insbesondere gegen Arteriosklerose und zerebrovaskuläre Demenz.

Auch bei der Erkennung und Behandlung von Fettstoffwechselstörungen spielen Hausärzte die Hauptrolle. Hier gilt es, das Blutfett Cholesterin als einen der Hauptrisikofaktoren für Arteriosklerose regelmäßig zu kontrollieren und bei Bedarf durch Ernährungsumstellung und/oder Medikamente zu senken. Wegen der Abnahme der immunologischen Reaktionsfähigkeit nehmen außerdem Infektionen, insbesondere solche des Atmungs- und Ver-

82 Vgl. Kapitel D.3: Altern, Arbeit und Betrieb.

83 Siehe Materialienband 6 „Altern und Technik“.

dauungstraktes, im Alter deutlich zu. Alte Menschen reagieren zudem immer schlechter auf Impfungen: Die Immunreaktion gegen Impfstoffe ist schwächer und hält kürzer an. Es ist deshalb besonders wichtig, Infektionskrankheiten bei alten Menschen durch stärker wirksame Impfstoffe und neue Impfstrategien (z. B. Impfungen in kürzeren Abständen) vorzubeugen.

Da die chronischen Krankheiten des Alters überwiegend multifaktoriell bedingt sind und nur ein Teil der Risikofaktoren präventiv beeinflussbar ist, kommt der Früherkennung durch Haus- und Fachärzte eine wichtige Bedeutung zu. Die Steuerungsfunktion des Hausarztes kann durch das Zusammenwirken mit anderen präventiv tätigen Berufsgruppen wie Physiotherapeuten und Pflegekräften wesentlich unterstützt werden. Auch deren Position gilt es deshalb zu stärken.

Anforderungen an das Gesundheitssystem

Bei verstärkten Präventionsanstrengungen – einschließlich des Einsatzes flächendeckender Früherkennungsprogramme – werden in Zukunft viele alte Menschen länger gesund bleiben. Dennoch steht das Gesundheitssystem in Deutschland aufgrund der Erhöhung des Anteils alter Menschen an der Bevölkerung vor der Aufgabe, sich strukturell darauf einzustellen, dass die Zahl alter und sehr alter Patienten zunehmen wird, und dass diese oft mehrere, meist chronische Krankheiten gleichzeitig haben. Eine Schlüsselrolle wird deshalb in Zukunft neben der Prävention vor allem die Altersmedizin spielen. Der Altersmedizin gebührt im Medizinstudium sowie in der Krankenpflegeausbildung ein angemessener Platz. Sie sollte mit geriatrischen als auch fachspezifischen medizinischen Anteilen in allen medizinischen Ausbildungsgängen zum verpflichtenden Bestandteil des Lehr- und Prüfungskatalogs gehören. Die Position der Altersmedizin kann außerdem dadurch gestärkt werden, dass ein eigenständiger Schwerpunkt für das Fach (früher: Facharztbezeichnung) eingeführt wird. Neben einer besseren Ausbildung des medizinischen Personals in Altersmedizin ist es wichtig, Abteilungen für Geriatrie an Allgemeinkrankenhäusern zu fördern sowie ambulante und teilstationäre Versorgungsangebote zu stärken. Prinzipiell ist eine höhere Durchlässigkeit der Strukturen untereinander wünschenswert, um alte Menschen mit chronischen Krankheiten (einschließlich chronischer Schmerzzustände) adäquater behandeln zu können, als dies in den akutmedizinischen Abteilungen möglich ist. Im Gegensatz zur Akutmedizin verfolgt die Altersmedizin primär nicht unbedingt einen kurativen Ansatz, sondern stellt den Erhalt von Selbstständigkeit und Lebensqualität sowie die Begrenzung von Funktionsverlusten in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen.

Steigende Lebenserwartung und Pflegerisiko

Von mehreren Autoren konnte inzwischen belegt werden, dass die Zahl der pflegebedürftigen Personen angesichts steigender Lebenserwartung nicht automatisch ansteigen muss. In Deutschland ist zwischen 1991 und 2003 das Risiko, pflegebedürftig zu werden, sogar gesunken – auch dies ist ein Hinweis auf die Kompression der Morbidität. Für die kommenden Jahre und Jahrzehnte ist entgegen anderslautender Behauptungen eine weitere *Abnahme* des Pflegerisikos zu erwarten. Die Aussagen zu gesundheitlichen Trends der älteren Bevölkerung sind allerdings nicht einheitlich. Das Pflegerisiko und der Eintritt von dauerhaft beeinträchtigenden Behinderungen scheinen sich in das höhere Alter zu verschieben,

dagegen nehmen chronische Krankheiten, Schmerzsyndrome und Depression schon bei den „jüngeren“ Alten zu.

Auch wenn chronisch kranke, alte Menschen dank moderner Medizin mittlerweile besser versorgt sind als früher, so verursacht doch jede Behandlung Kosten. Um Ausgaben für Behandlung und Pflege alter Menschen zuverlässig schätzen zu können, ist es notwendig, die Gesundheit älterer Menschen differenzierter als bisher zu erfassen. Ein nationaler Altersurvey sollte deshalb Krankheiten, Behinderungen und Lebensqualität auch der sehr alten Menschen jenseits des 85. Lebensjahres verlässlich abbilden und dies unabhängig davon, ob sie zu Hause leben oder in Institutionen betreut werden.

Lebensqualität und Vereinsamung

Die meisten Menschen wünschen sich ein langes Leben, allerdings nur unter der Voraussetzung, es weitgehend gesund und sozial eingebunden verbringen zu können. Das wirft die Frage auf, wodurch sich die Lebensqualität im hohen Alter von jener früherer Lebensabschnitte unterscheidet.

Die philosophische Ethik unterscheidet seit der Frühzeit das *pure* Leben, zugespitzt: das nackte Überleben (*zên*), von dem, was dem Begriff der Lebensqualität nahe kommt, dem *guten* und gelungenen, geglückten Leben (*eu zên*). Danach zählt das *gute* Leben als Steigerung des *puren* Lebens, nicht aber als Alternative. Was gutes Leben oder Lebensqualität bedeuten, hängt von der Lebensphase ab: Die Lebensqualität eines jungen Menschen ist nicht größer oder geringer, aber anders als die des Älteren, und dessen Lebensqualität unterscheidet sich wiederum von der des hohen Alters.

Aus der Forschung wissen wir, dass die Älteren in der Regel ihre Erwartungen und Lebenseinstellungen ihrem Alter in einer Art und Weise anpassen, die das Erreichen von Wohlbefinden erleichtert. Man spricht von der Widerstandsfähigkeit des Alters. Dazu gehört u. a., das unbekümmerte Vorwärtstürmen der früheren Jahre aufzugeben und das Leben rückwärts, aber auch in die Zukunft hinein zu durchdenken, ebenso wie die Ziele und das eigene Anspruchsniveau entsprechend den eigenen Möglichkeiten zu gestalten.⁸⁴

Kognitive, sensorische und motorische Leistungseinbußen, die wachsende Pflegebedürftigkeit, die eine größere Abhängigkeit von anderen einschließt oder zur Folge hat, die Einschränkung der Beweglichkeit und das Versterben von oft lebenslang befreundeten Menschen dürfen nicht bagatellisiert werden. Im Gegensatz zu vielen Krisendiagnosen ist Vereinsamung jedoch auch im hohen Alter keineswegs die Regel. Die Familie ist für die meisten Älteren nach wie vor ein starkes soziales Nahumfeld, aber auch Kinderlose und nicht partnerschaftlich Gebundene schaffen sich ein enges Netz von Wahlverwandtschaften. Bei den über 80-Jährigen ist allerdings der Tod eines Partners häufig. Das trifft vor allem die Frauen, von denen 77% verwitwet sind im Vergleich zu 33% der Männer. Die Beziehung zu den nachfolgenden Generationen bleibt jedoch erhalten. Nur 10% der über 80-Jährigen haben kein lebendes Kind, 20% kein Enkelkind.

Das direkte Zusammenleben mit den Nachkommen ist in Deutschland die Ausnahme geworden. Es ist seltener als in den südeuropäischen Ländern, jedoch immer noch häufiger als in Skandinavien und den Niederlanden. Meist lebt ein Kind aber in erreichbarer Nähe.

84 Vgl. dazu auch Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

Dies schlägt sich im Mittel auch in einer hohen Kontakthäufigkeit mit den eigenen Kindern nieder.⁸⁵

Obwohl diese Befunde ein positives Bild des familiären Zusammenhalts in Deutschland zeichnen, ist dies nicht die ganze Realität. Der familiäre Kontakt kann den fehlenden verbalen und emotionalen Austausch mit Gleichaltrigen, sei es im Dorf, im Kiez, im Seniorenklub oder in der Kirchengemeinde, nicht vollständig ersetzen. Viele der Themen, die alte Menschen bewegen und über die sie sich austauschen möchten, stoßen bei Jüngeren oft auf wenig Interesse. Ob es der Austausch von „Krankengeschichten“ oder das Nachdenken über das nahende Ende betrifft. Jüngere stehen mitten im Leben und weichen den bedrängenden Fragen der Alten oft aus. Und wer kein offenes Ohr findet, wird nicht mehr fragen und den jungen Menschen nicht zur Last fallen wollen. Deshalb ist die Frage nach der Lebensqualität am Lebensende immer auch eine Frage der angemessenen Kommunikation und Begleitung, wozu auch ein offener Umgang mit unserer Vergänglichkeit und dem Sterben gehört.

Würde und Autonomie am Lebensende

Überlegungen zur Patientenverfügung

Zu einem würdigen Sterben sollte gehören, dass der Mensch darüber bestimmen kann, wo er stirbt. Dazu gehört aber auch, dass er darüber bestimmen kann, welchen Behandlungen er sich noch unterziehen will und welchen nicht. Dieses Selbstbestimmungsrecht ist Grundlage unserer Rechtsordnung. Dementsprechend hat kein behandelnder Arzt das Recht, sich über den Willen seines Patienten hinwegzusetzen. Daraus folgt die Strafflosigkeit der sogenannten passiven Sterbehilfe, d. h. des Unterlassens lebensverlängernder Maßnahmen, wenn der Patient es so wünscht.

Auch wenn über diese Grundsätze weitgehende Einigkeit herrscht – ihre Befolgung stößt auf größte Schwierigkeiten, wenn das Selbstbestimmungsrecht, z. B. wegen Bewusstlosigkeit, eingeschränkter Einsichtsfähigkeit oder Kommunikationsstörungen, nicht mehr ausgeübt werden kann. Wie ist dann der Wille eines Patienten zu ermitteln? Als Ausweg kommt die Erstellung einer Patientenverfügung in Betracht. In ihr kann ein einsichtsfähiger Patient Entscheidungen über zukünftige Behandlungen für den Fall treffen, dass er dazu später nicht mehr in der Lage ist. Mit ihr kann der Patient u. a. bestimmen, ob und in welchem Umfang bei ihm in näher umrissenen Krankheitssituationen medizinische Maßnahmen ergriffen oder unterlassen werden sollen. Hier besteht heute allerdings eine erhebliche Rechtsunsicherheit: Die Rechtsverbindlichkeit einer solchen hinterlegten allgemeinen Willensäußerung eines nicht mehr entscheidungsfähigen Patienten für die konkrete Krankheitssituation ist unsicher. Diese Verunsicherung von Ärzten und Pflegepersonal führt in der Folge oft dazu, dass durch Nicht-Entscheiden dem hinterlegten Willen der Patienten nicht Rechnung getragen wird. Wenngleich insbesondere ein medizinischer Laie niemals jegliche Situation, in der die eigene Entscheidung greifen soll, antizipieren kann, lässt sich gleichwohl in einer Patientenverfügung erkennen, welche grundsätzliche Haltung hinter der Verfügung steht. Hier sollte durch eine kluge Gesetzgebung Rechtsklarheit zum Nutzen der Patienten geschaffen werden.

⁸⁵ Mehr dazu in Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

Es empfiehlt sich, die Anforderungen an die Bestimmtheit und die Form von Patientenverfügungen gesetzlich festzulegen. Die Abfassung einer Patientenverfügung setzt eine umfassende Aufklärung und Beratung voraus. Selbst durch regelmäßige Bestätigungen und Anpassungen kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich ein Patient später anders entscheiden würde. Nachträglich geänderte Umstände, seien sie persönlicher Art, seien sie auf die Behandlungsmöglichkeiten bezogen, müssen berücksichtigt werden. Deshalb ist eine Rückversicherung sinnvoll. Arzt und Betreuer sollten verpflichtet werden, sich ein eigenes Urteil zu bilden und nach Möglichkeit Angehörige und andere nahe stehende Personen anzuhören.

Der Patient kann sein Selbstbestimmungsrecht aber auch mit einer Vorsorgevollmacht auf eine oder mehrere Personen seines Vertrauens übertragen, die im Fall seiner Entscheidungsunfähigkeit für den Arzt verbindliche Entscheidungen zur Durchführung, Unterlassung oder zum Abbruch ärztlicher Maßnahmen treffen.

Kultur des Sterbens

Im Prinzip weiß der Mensch um seine Sterblichkeit, meistens verdrängt er aber dieses Wissen. Die Philosophie kennt seit ihren Anfängen die Kunst zu sterben (*ars moriendi*). Darunter ist weder leichtfertiger Umgang mit dem Leben noch Lebensüberdruß zu verstehen. „Kunst“ meint hier eine Fähigkeit, die man lernen kann, aber gegebenenfalls auch lernen muss, da sie weder angeboren ist noch sich von selbst ausbildet. Es ist dies die Fähigkeit zu einem hohen Grad an Gelassenheit, verbunden mit der Bereitschaft, seine Sterblichkeit sowohl anzuerkennen als auch zu wissen, dass der Tod „mitten im Leben“ eintreten kann. Es ist außerdem die Fähigkeit, sich nicht mit Gewalt an das Leben zu klammern, wenn es so weit ist, sondern seinem Lebensende zuzustimmen. In glücklichen Fällen sind Menschen „ihres Lebens satt“, haben ihr Leben ausgekostet und genug davon. Eine Rückbesinnung auf die Elemente einer Kunst des Sterbens könnte dabei helfen, eine Kultur des Sterbens zu entwickeln, die für eine Gesellschaft mit alternder Bevölkerung unerlässlich geworden ist.

In erster Linie denkt man bei der Kultur des Sterbens nur an den *Sterbenden* selbst, der diese Gelassenheit lernen möge. Der Kultur bedarf es aber auch auf der *sozialen Seite*, gestaffelt nach persönlicher Nähe. Menschen sollten lernen, mit Älteren, mit Gebrechlichen, schließlich mit Sterbenden „natürlich“, also weder sentimental noch unsensibel, sondern mit Mitgefühl umzugehen. Es versteht sich, dass dieses Mitgefühl bei Nahestehenden anders ausfällt als bei Ferneren oder Fremden.

Die Sterbekultur hat auch eine *räumliche Dimension*: Wo immer möglich, sollte ein Mensch in seiner gewohnten Umgebung, also zu Hause, sterben können. Die Realität sieht allerdings anders aus: Die meisten Menschen sterben im Krankenhaus, im Pflegeheim, auf der Palliativstation oder im Hospiz. Das liegt oft nicht daran, dass die Angehörigen nicht auf den Tod vorbereitet sind und möglichst wenig damit zu tun haben wollen. Oft fehlen zu Hause die Voraussetzungen, um ein Sterben in Ruhe und Würde zu ermöglichen. Weil der Umgang mit dem Sterben und mit dem Tod in den letzten Jahrzehnten zunehmend an den Rand der Gesellschaft gedrängt wurde, fehlt es vielen Angehörigen sowohl an Sicherheit und Erfahrung als auch an der nötigen Bereitschaft, sich auf den Sterbenden und sein Lebensende einzulassen. Zur medizinischen Kultur des Sterbens gehört es, dass das Personal

(Ärzte, Schwestern und Pfleger) seine Sorge nicht enden lässt, sobald es einsieht, dass ein Patient in den unumkehrbaren Sterbeprozess eingetreten ist. Auch wenn die kurative Medizin nicht mehr zu helfen vermag, darf der Sterbende nicht allein gelassen werden. Über der selbstverständlichen Aufgabe, die Vitalfunktionen zu sichern sowie bedrängende Symptome zu lindern, darf die emotionale Unterstützung nicht vergessen werden. Beispielsweise sollte jemand im Zimmer des Sterbenden bleiben, ihm die Hand halten und „gut zusprechen“.

Das Thema darf nicht aus dem *öffentlichen Diskurs* verdrängt werden. Auch wenn heute zunehmend erst in hohem Alter gestorben wird, müssen wir Sterben und Tod als selbstverständlichen Teil des Lebens wieder in die Mitte der Gesellschaft holen. In all ihren Aspekten bedeutet die Kultur des Sterbens nicht mehr, aber auch nicht weniger als die Fähigkeit, im Sterbenden einen Menschen zu achten, dessen Würde nicht verletzt werden darf.

Ausblick

Die Lebenserwartung in Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Alles deutet darauf hin, dass sie auch in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird. Deshalb steht die Lebensqualität im Mittelpunkt der medizinischen Betreuung alter Menschen. Grundlage dieser Lebensqualität ist die Gesundheit. Dabei bedeutet Gesundheit nicht unbedingt, dass der Mensch gänzlich frei ist von Störungen, sondern dass er, auch mit ärztlicher Hilfe, die Kraft findet, mit seinen gesundheitlichen Einschränkungen in Würde und Zufriedenheit zu leben, oder, wie Paul BALTES es ausgedrückt hat: „(das Alter) durch Vorsorge und Therapie von seinen schlimmsten Übeln wenn nicht zu befreien, so zumindest zu entlasten“.

Im Mittelpunkt der medizinischen Versorgung alter Menschen sollte der Erhalt ihrer Autonomie, ihrer Selbständigkeit und Unabhängigkeit stehen. Hier sind durch die Fortschritte der Medizin auch in Zukunft positive Entwicklungen zu erwarten, nicht zuletzt auch durch die Entwicklung innovativer technischer Hilfsmittel.⁸⁶ Diese Fortschritte sind aber für den alten Menschen ohne ein hohes Maß an Eigenverantwortung für seine Gesundheit nur unbefriedigend zu realisieren. Das sollte aber nicht erst im Alter, sondern während des gesamten Lebens bewusst sein und bleiben. Wer gesundheitsbewusst lebt, vermeidbaren Krankheiten vorbeugt, körperlich und geistig aktiv bleibt, hat in zunehmendem Maße gute Chancen, gesund alt zu werden. Voraussetzung ist jedoch, dass auch in Zukunft der Zugang zu den erforderlichen medizinischen und technischen Möglichkeiten für jeden Menschen erhalten bleibt.

86 Vgl. Kapitel D.6: Altern und Technik.

8. Altern, Familie und Zivilgesellschaft

Zusammenfassung und Empfehlungen

Für Familie und Zivilgesellschaft hat der demographische Wandel der letzten Jahrzehnte vor allem neue Chancen eröffnet. Während die durchschnittliche Lebenserwartung bei guter Gesundheit anstieg, ist das durchschnittliche Alter, mit dem man das Erwerbsleben verlässt, gesunken. Die Spanne zwischen dem Beginn des Ruhestands und dem durch nachlassende Kräfte, Krankheit und Hilfsbedürftigkeit erzwungenen Ausscheiden aus dem tätigen Leben überhaupt ist erheblich gewachsen: 15–25 Jahre sind im Durchschnitt erwartbar geworden. Auch wenn zukünftig der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit später stattfindet⁸⁷ und ein Teil der Zeit nach dem Berufsleben auch zukünftig dem Ausruhen, der Muße und zunehmend der Bildung dienen wird, kann ein Teil der gewonnenen Jahre im fortgeschrittenen Alter für Tätigkeiten in Familie und Zivilgesellschaft genutzt werden.

Die markante Verlängerung der durchschnittlichen Lebenszeit hat länger anhaltende Familienbeziehungen über *mehr als zwei Generationen* normal werden lassen, die früher die Ausnahme waren. Obwohl selten in ein und demselben Haushalt, sind wechselseitige Kontakte, Unterstützungen und Solidaritäten in Mehrgenerationenfamilien dichter geworden und für die Gegenwart kennzeichnender als Spannungen und Konflikte. Es gibt in den Familien keine Anzeichen für einen zukünftigen „Krieg der Generationen“. In der Unterstützungsbilanz zwischen den Generationen sind die Jüngeren vorwiegend die Nehmenden und die Älteren vor allem die Gebenden. Allerdings gibt es Friktionen: Überforderung durch zunehmenden Pflegebedarf, Mehrfachbelastung (Kinder, Beruf, Pflege), Konflikte um Rechte und Pflichten.

Zivilgesellschaftliches oder bürgerschaftliches Engagement – im Grundsatz unentgeltliche, freiwillige, „ehrenamtliche“ Arbeit in Vereinen und Selbsthilfegruppen, kirchlichen und gemeinnützigen Organisationen, Bürger- und Nachbarschaftsinitiativen – wird auch von Älteren in zahllosen Formen praktiziert. Es hat in der letzten Zeit zugenommen und ist weiter ausbaubar. Die zunehmende Zahl älterer Menschen stellt für die Zivilgesellschaft eine große und wachsende Ressource dar, die noch stärker gefordert und gefördert werden kann. Zivilgesellschaftliches Engagement kann der Allgemeinheit nützlich sein. Es nützt auch den Einzelnen und ihrer Lebensqualität in fortschreitendem Alter, denn es ist aufgrund seiner größeren Freiheitsspielräume mit den Bedürfnissen und Fähigkeiten älterer Menschen besser vereinbar als viele Formen der Erwerbsarbeit. Es bietet vielfältige Möglichkeiten zur Kompetenzerhaltung und -entwicklung nach dem Berufsleben, zu sozialer Anerkennung und Integration wie auch zum Kontakt mit Angehörigen anderer Altersgruppen.⁸⁸

Unsere Empfehlungen zielen auf die Stärkung der Familien bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gegenüber den schwächeren Generationen und auf Aktivierung des – freiwilligen – Engagements der Älteren in Familie und Zivilgesellschaft ab. Die tätige Solidarität in der Familie ist zu erhalten und das zivilgesellschaftliche Potential einer alternden Bevölkerung ist besser auszuschöpfen.

- Die „starken Generationen“ in der Familie sollen dazu motiviert und dabei unterstützt werden, ihren „schwachen“ Generationen zu helfen (z. B. Erwachsene im Übergang in

⁸⁷ So die Empfehlungen in den Kapiteln D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit, D.3: Altern, Arbeit und Betrieb und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

⁸⁸ Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

den Ruhestand als Helfer für junge Erwachsene oder für alte Pflegebedürftige). Notwendig sind insbesondere Hilfen, mit denen das Risiko für die Pflegenden (Überlastung, Gesundheitsrisiken, Verlust beruflicher Qualifikationen) aufgefangen werden können, etwa durch die Verfügbarkeit ambulanter Pflegedienste oder durch Qualifizierungsangebote. Es sind vor allem Frauen, die in den Familien besonders belastet werden. Zu fördern sind alle Ansätze, die dezidiert Männer in familiäre Hilfe- und Pflegetätigkeiten einbeziehen.

- Zu entwickeln und zu fördern sind neue Formen der Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Beruf (z. B. Familienzeit nicht nur für junge Eltern, sondern auch für Erwachsene im mittleren Alter im Hinblick auf Altenpflege und großelterliche Betreuungstätigkeit). Hierbei ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit für Pflegendе und Betreuende ihrem vollständigen Ausstieg aus der Berufstätigkeit für mehrere Jahre vorzuziehen.
- Die Fähigkeit der Familien zur Erbringung solcher Leistungen ist durch öffentliche Leistungen finanzieller und institutioneller Art, durch Anreize für die Nutzung professioneller Dienstleistungen über den Markt (z. B. erweiterte steuerliche Abzugsfähigkeit) wie durch zivilgesellschaftliches Engagement (z. B. Nachbarschaftshilfen) zu ergänzen. Die Organisation – auch Selbstorganisation – individualisierter und flexibler Mischungen unterschiedlicher Leistungsarten ist das Ziel und sollte durch Beratung wie durch die Vernetzung familiärer und öffentlicher Angebote erleichtert werden. Das dänische Modell der effektiven Verknüpfung zivilgesellschaftlicher und kommunaler Pflegeleistungen enthält interessante Anregungen für die dezentrale Versorgung im Alter ohne Rückgriff auf das herkömmliche Alten- oder Pflegeheim.⁸⁹
- Um das zivilgesellschaftliche Engagement der Alten zu fördern, sind die Fertigkeiten und Leistungen höher zu gewichten, die insbesondere Ältere besitzen oder erbringen können:⁹⁰ durch das Angebot entsprechender Arbeitsmöglichkeiten auch in gewerblichen und öffentlichen Institutionen, durch Werbung und dringende Einladung zur Mitarbeit, durch Erstattung von Unkosten, durch öffentliche Anerkennung des „Ehrenamts“. Im Bewusstsein und Verhalten gegenüber Freiwilligen muss deutlich werden, dass vor allem der Bürger das Subjekt der Aktivitäten ist, dem die Verwaltung zur Seite steht, und nicht umgekehrt.
- Mit der Förderung einer neuen Kultur des Ehrenamtes soll darauf hingewirkt werden, dass bereits früh im Leben mit zivilgesellschaftlichem Engagement begonnen wird. Wer solche Erfahrungen im frühen und mittleren Erwachsenenalter gemacht hat, ist im Alter eher geneigt und in der Lage, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren.
- Zivilgesellschaftliches Engagement muss durch gezielte Qualifizierungsangebote vorbereitet und begleitet werden. Umgekehrt kann die Aussicht auf ehrenamtliche Tätigkeit dazu genutzt werden, zur Weiterbildung zu motivieren. Die Förderung von Organisationen in diesem Bereich sollte daran gekoppelt werden, dass sie ihre „Ehrenamtlichen“ qualifizieren.
- Analog zur Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbsarbeit sind neue Modelle zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und freiwillig-unentgeltlichem Engagement zu entwickeln und zu fördern. Gefordert ist hier neben dem Gesetzgeber auch die Personalpolitik der Unternehmen, um – etwa durch entsprechende Teilzeitregelungen – die Vereinbarkeit zu erleichtern.

89 Siehe Materialienband 8: „Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik“.

90 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit.

- Kommunen und andere öffentliche Träger sollen für Kontakt- und Informationsstellen sorgen, an denen sich das freiwillige Engagement Älterer andocken kann. Anzustreben ist eine Organisationsstruktur als lockerer Rahmen, in dem freiwilliges Engagement sich in Selbstorganisation entfalten kann.

Zur Verwirklichung dieser Empfehlungen braucht es neues Denken und entschiedenes Engagement auf Seiten der Älteren; Nachfrage und Ermunterung auf Seiten der Jüngeren; die Fähigkeit zur Selbstorganisation und zur Kombination von Initiativen; sowie öffentliche Unterstützung. Diese kostet Geld. Es ist gut angelegt, denn es befördert Tätigkeiten in Familie und Zivilgesellschaft, die einerseits der Wohlfahrt der Einzelnen dienen und andererseits das Humanvermögen der Gesellschaft und den Zusammenhalt des Gemeinwesens stärken. Es wird umso eher aufgebracht werden können, als es gelingt, die wirtschaftliche Leistungskraft durch erhöhte Produktivität und vermehrte Erwerbsarbeit zu steigern, wie in den Kapiteln D.3 (Altern, Arbeit und Betrieb) und D.4 (Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“) vorgeschlagen.

Ausgangspunkt

Steigende Lebenserwartung einerseits, sinkende Geburtenziffern andererseits haben zur Zunahme des Anteils der Älteren und zur Abnahme des Anteils der jüngeren Jahrgänge an der Bevölkerung geführt. Dies wird oft als „Alterung der Gesellschaft“ mit vielen Problemen wahrgenommen, die derzeit im Bewusstsein der Deutschen präsenter sind als die Chancen der gewonnenen Jahre.⁹¹ Befürchtungen setzen zumeist am sich ändernden Zahlenverhältnis zwischen Älteren und Jüngeren an. Sie beziehen sich zunächst darauf, wie die wachsende Zahl hilfsbedürftiger Älterer zu versorgen sei. Diese Versorgung, die traditionell und auch heute vor allem in den Familien geschieht, drohe aus numerischen Gründen und angesichts der zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frauen zu Engpässen zu führen: zur Überlastung der erwerbstätigen Erwachsenen (vor allem der Frauen), zur Vernachlässigung der Älteren, zur Verlagerung der „Altenlast“ in Institutionen außerhalb der Familie und damit zum weiter wachsenden Finanzierungsbedarf des Sozialstaats, der den Jüngeren aufgebürdet werde. Überhaupt wird befürchtet, dass der demographische Wandel zu neuen Ungleichgewichten, Spannungen und Konflikten zwischen den Generationen führe. Von einem bevorstehenden „Krieg der Generationen“ ist bisweilen die Rede, vom zukünftigen „Aufstand der Alten“, die sich nicht ins gesellschaftliche Abseits drängen lassen wollen, und umgekehrt von Jüngeren, die sich den öffentlichen Belangen verweigern und sich der Last der Finanzierung des immer teureren Sozialstaats und der Majorisierung durch die von diesem profitierenden Alten entziehen.

Diese verbreiteten Problembeschreibungen und Zukunftsängste haben einen realen Kern; doch sie sind stark übertrieben. Aus der einseitigen Konzentration auf Probleme und Gefahren des demographischen Wandels ergibt sich ein schiefes Bild, das die neuen Chancen vernachlässigt, die der demographische Wandel, neben den neuen Herausforderungen, enthält. Dazu gehören insbesondere Chancen der Zusammenarbeit in den Familien und Potentiale des zivilgesellschaftlichen Engagements der Älteren zum eigenen Nutzen wie zum Wohle des Ganzen.

91 Vgl. Teil A und Kapitel D.1: Das Alter in unseren Köpfen. Altersbilder und Altersstereotype.

Familie

Die markante Verlängerung der Lebenserwartung hat länger anhaltende Beziehungen zwischen den Generationen normal werden lassen. Die gemeinsame Lebenszeit der Generationen hat stark zugenommen. In den USA hat 1940 ein Siebtel der Kinder im Alter von 10 Jahren noch alle vier Großeltern, 2020 wird dies bereits für jedes zweite 10-jährige Kind zutreffen. Die Chance zum intergenerationellen Kontakt über mehr als zwei Generationen hinweg ist damit in den heutigen entwickelten Gesellschaften viel größer als in den jungen, rasch wachsenden Bevölkerungen vor hundert oder hundertfünfzig Jahren.

Die Beziehung zu den nachwachsenden Generationen bleibt auch im Alter erhalten. Zwar ist das direkte Zusammenleben mit den Nachkommen selten geworden und wird überwiegend auch nicht gewünscht. Aber meist lebt ein Kind in unmittelbarer Nähe, und es lässt sich eine hohe Kontakthäufigkeit beobachten.

Daraus ergeben sich Chancen zur Kooperation und wechselseitigen Hilfe auch nach dem Auszug der Kinder aus dem Elternhaus, häufig über mehr als zwei Generationen hinweg. Mehr als ein Viertel der über 50-Jährigen in Deutschland hat 2004 ihren Nachkommen finanziell unter die Arme gegriffen, die Hälfte hat sie in anderer Form unterstützt, z. B. indem sie als Großeltern die Kinderbetreuung übernahmen. Etwa ein Fünftel der Elternhaushalte hat umgekehrt Hilfe von ihren Kindern erhalten. Das ist Ausdruck einer breiten Solidarität auch zwischen den erwachsenen Generationen. Untersucht man den gesamten Ressourcentransfer zwischen den Altersgruppen und Generationen in der Familie, ergibt sich für die Gegenwart – vermutlich anders als für frühere Zeiten, über die wir weniger genau Bescheid wissen –, dass die Jüngeren vorwiegend die Nehmenden, die Älteren vorwiegend die Gebenden sind. Dies gilt bis einschließlich der Altersgruppe der 70–80-Jährigen. Erst bei den über 80-Jährigen kehrt sich das Verhältnis um.

Aber auch die Hochbetagten sind nicht durchweg oder auch nur mehrheitlich pflegebedürftig.⁹² Es ist überdies vor der Annahme zu warnen, dass die beobachtbare und für die Zukunft zu erwartende Zunahme der Hochbetagten zu einem linearen Anschwellen der „Pflegebelastung“ führen müsse. Denn es besteht die Tendenz – und sie dürfte sich fortsetzen –, dass sich im Zuge der steigenden Lebenserwartung der durchschnittliche Zeitpunkt des Beginns der Pflegebedürftigkeit deutlich nach hinten verschiebt. Manche Forschungsergebnisse weisen sogar darauf hin, dass die durchschnittliche Dauer der hochaltrigen Krankheits- und Abhängigkeitsphase im Abnehmen begriffen ist („Kompression der Morbidität“⁹³).

Generationenbeziehungen in Familien waren immer konfliktträchtig. Für die Familien ist es schwierig, Solidarität und individuelle Autonomie miteinander zu vereinbaren. Leistungen im Generationenverhältnis können selber zur Quelle von Konflikten werden, etwa bei der Auseinandersetzung um das Erbe oder beim Umgang mit pflegebedürftigen Angehörigen. Bei intensiver Pflege kommt es für die Pflegenden oft zu Überforderung und Einschränkung der eigenen Ziele, etwa im Hinblick auf Berufstätigkeit.⁹⁴ Das trifft die Geschlechter unterschiedlich, Frauen mehr als Männer; denn bis heute wird der größte Teil der Pflegeleistungen durch Frauen getragen. Sie sind deshalb besonders durch Überlastung und erzwungene Zurückstellung eigener Lebenspläne gefährdet.

92 Vgl. Kapitel D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

93 Vgl. Kapitel D.7: Gesundes Altern und seine Grenzen.

94 Vgl. dazu auch Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

Für die große Mehrheit überwiegen dennoch die Gewinne aus dem familiären Generationenverhältnis. Mehr als zwei Drittel der Pflegeleistungen für ältere Pflegebedürftige werden derzeit in der Familie erbracht. Der Sozialstaat setzt dies voraus, doch er hat die Voraussetzungen dafür zu schaffen und zu erhalten, dass Familien dazu in der Lage bleiben, unter Wahrung gleicher Chancen für beide Geschlechter. Unterstützungen materieller Art und in Form von professionalisierten Diensten sowie neue Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Familientätigkeit helfen den Familien, solche Pflegeleistungen zu erbringen. Diese sind meist kostengünstiger als Leistungsangebote von Markt und Staat und können darüber hinaus zusätzliche Werte in Form von persönlichen Beziehungen und gesellschaftlicher Integration schaffen.

Manche Entwicklungen deuten allerdings für die Zukunft auf einen gewissen Rückgang des Potentials für familiäre Solidarität hin. In den kommenden Jahrzehnten wird die Kinderzahl der Älteren ab- und der Anteil der Kinderlosen zunehmen. Kinderlose kümmern sich ebenfalls vielfach um das Wohlergehen der schwächeren Generationen, allerdings eher indirekt, etwa über zivilgesellschaftliches Engagement und Stiftungen. Auch der Anteil der Scheidungsfamilien wird steigen; Scheidungen bringen meist eine Schwächung des Generationenverhältnisses zum einen Elternteil – gewöhnlich dem Vater – mit sich. Wenn die geographische Mobilität steigt, werden Kontakte zwischen den Eltern und ihren erwachsenen Kindern durch zunehmende räumliche Distanz erschwert, obwohl die rasant sich entfaltenden Kommunikationstechnologien neue Chancen zur „Intimität auf Abstand“ eröffnen.⁹⁵ Auf Seiten der Älteren könnte die Bereitschaft zum Verzicht zugunsten der erwachsenen Kinder bei zukünftigen Generationen abnehmen. Ob die Älteren im Generationenverhältnis weiterhin die Gebenden sein werden, hängt jedoch vor allem von ihrer wirtschaftlichen Lage ab. Sollte der Sozialstaat seine Leistungen für die Älteren zurückschneiden, wird dies deren Fähigkeit, ihre Nachkommen zu unterstützen, entsprechend einschränken. Öffentliche Leistungen müssen insbesondere dort bereitstehen, wo durch fehlende Familiennetze oder unzureichende Familienleistungen soziale Nachteile drohen. Der demographische Wandel kann dazu führen, dass in Zukunft solche Ausfälle der familiären Solidarität zunehmen. Neben öffentlicher Unterstützung sind hier auch zivilgesellschaftliche Leistungen und organisierte Selbsthilfe gefragt.

Zivilgesellschaft

Zivilgesellschaft ist die Welt der selbstorganisierten Initiativen, Bewegungen, Netzwerke und Organisationen, der Vereine und Selbsthilfegruppen, der Nachbarschaftsinitiativen und Nicht-Regierungs-Organisationen – also das Tätigkeitsfeld zwischen Staat, Familie und Markt. Zivilgesellschaftliches Engagement folgt weder der Logik des Marktes noch der Logik staatlicher Verwaltungen. Es handelt sich um im Grundsatz unentgeltliche, freiwillige, über den privaten Raum hinausreichende Tätigkeiten. Ihr Spektrum ist breit gespannt. Es reicht von der Mithilfe bei vorschulischen Angeboten für Kinder mit schlechten Deutschkenntnissen oder bei der Altenbetreuung in der Nachbarschaft über das Ehrenamt im Sportverein bis zum Einsatz für Naturschutz oder Menschenrechte in Nicht-Regierungs-Organisationen.

Zivilgesellschaftliches Engagement hat in Deutschland eine starke Tradition, wenn auch zum Teil in enger Verzahnung mit dem Staat (z. B. bei der Finanzierung der Wohlfahrtsver-

95 Vgl. Kapitel D.6: Altern und Technik.

bände oder der Inanspruchnahme von Steuervergünstigungen). In den letzten Jahren ist dieses Engagement weiter gewachsen und hat, über das traditionelle Ehrenamt hinaus, neue, freiere und flexiblere Formen gefunden. Allerdings bleibt es ungleich verteilt: Mittelschichtangehörige engagieren sich stärker als Angehörige der Unterschicht, Erwerbstätige mehr als Erwerbslose und mittlere Jahrgänge stärker als ältere. Aber das zivilgesellschaftliche Engagement bei den Älteren ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich gewachsen. Nach den Ergebnissen des Freiwilligen surveys engagierten sich in Deutschland von den 60–69-Jährigen 37% im Jahr 2004, im Vergleich zu 31% fünf Jahre vorher. Andere Ergebnisse weisen darauf hin, dass bis zu weitere 25% dieser Altersgruppen – schätzungsweise also ca. zwei Millionen Personen – zu entsprechendem Engagement bereit wären, wenn sich dafür eine gute Gelegenheit böte. Bei Verwendung anderer Definitionen kommt man zwar zu etwas anderen Ergebnissen, aber für die insgesamt steigende Tendenz der freiwilligen, unentgeltlichen Arbeit Älterer außerhalb der Familie sprechen auch Daten aus anderen Ländern, wo – wie in den USA, Holland oder Schweden – die Zugänge zu zivilgesellschaftlichen Tätigkeiten insgesamt offener und höhere Beteiligungen typisch sind. Auch dort scheint bei den wachsenden Altersgruppen der über 55–60-Jährigen ein noch nicht ausgeschöpftes Potential vorhanden zu sein. Gründe sind – hier wie dort – der verbesserte Gesundheitszustand der Älteren, die gesteigerte Nachfrage nach ihren Leistungen, die zunehmende gesellschaftliche Anerkennung für zivilgesellschaftliches Engagement und die besonderen Bedingungen der letzten Jahrzehnte: Die jetzt älter werdenden „Baby-Boomer“ haben mehr Erfahrungen mit Engagement gesammelt als die Kohorten davor. Man weiß, dass frühe eigene Erfahrungen eine der entscheidenden Voraussetzungen dafür sind, sich auch im Alter zu engagieren.

Das zivilgesellschaftliche Engagement der Älteren findet gegenwärtig noch am häufigsten als ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen und Verbänden statt, vor allem in Sportvereinen, Pfarrgemeinden und religiösen Gruppen sowie in sozialen und wohltätigen Organisationen. Langsam diversifiziert sich das zivilgesellschaftliche Engagement jedoch. Es findet sich beispielsweise auch in Organisationen, die sich für humanitäre Hilfe, Menschenrechte und Minderheiten einsetzen. Die Zahl der lokalen, öffentlich finanzierten Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen nimmt zu. Es entwickelt sich auch eine erstaunliche Vielfalt von unabhängigen Gruppen im Nahraum des Lebensumfelds, in dem sich jüngere Alte mehr oder weniger selbstorganisiert für die Belange von älteren, hilfsbedürftigen Alten einsetzen. Die hier gesammelten Erfahrungen stellen oft Pionierleistungen in einem gesellschaftlichen Bereich dar, dessen Entwicklung erst beginnt und dessen Resultate für die zukünftigen Alten zur Normalität des Alltags gehören werden. Öffentlich initiierte Modellprojekte – beispielsweise „Selbstorganisation älterer Menschen“, „Aktiv im Alter“ und „Erfahrungswissen älterer Menschen (EFI)“ des zuständigen Bundesministeriums (BMFSFJ) – haben anregend und fördernd gewirkt. Teilweise zielen sie ausdrücklich auf generationenübergreifende Zusammenarbeit („Multigenerationenhäuser“, „Freiwilligendienste aller Generationen“) und wirken damit der bisweilen beobachtbaren Tendenz, dass die Älteren beim zivilgesellschaftlichen Engagement eher unter sich bleiben, entgegen.

Das zivilgesellschaftliche Engagement der Alten kommt sowohl der Gesellschaft wie den Einzelnen zugute. Einerseits ist Deutschland auf neue Impulse aus dem zivilgesellschaftlichen Raum zwischen Markt, Staat und Familie angewiesen. Die wachsende Zahl der gesunden, leistungsfähigen und leistungsbereiten Alten stellt dafür ein großes Potential dar. Andererseits bietet zivilgesellschaftliches Engagement den Menschen nach dem Austritt

aus der Erwerbsarbeit bis ins hohe Alter hinein vielfältige Möglichkeiten zur Kompetenzerhaltung und -entwicklung, zu sozialer Anerkennung und Integration wie zum Kontakt mit Angehörigen anderer Altersgruppen. Neuere Studien zeigen, dass es Wohlbefinden und Gesundheit steigert und sogar zur Lebensverlängerung beiträgt, sofern man auf diese Tätigkeit gut vorbereitet wurde. Zivilgesellschaftliches Engagement passt zu den Möglichkeiten und Bedürfnissen älterer Menschen auch deshalb, weil es zumeist nicht dem Druck unterliegt, der für weite Bereiche der Erwerbsarbeit typisch ist. Es gibt zwar Tendenzen zu einer „Professionalisierung“ des Ehrenamts im Hinblick auf geforderte Kompetenzen und Verbindlichkeit des Einsatzes, aber es bleibt stärker individuell gestaltbar und dosierbarer als Erwerbsarbeit. Oft beschränkt es sich auf wenige Stunden pro Woche oder pro Monat. Ein wichtiges Motiv für solches Engagement ist die Möglichkeit, sich damit „nützlich zu machen“, also zu erfahren, dass der eigene Beitrag erkennbar zum Gelingen eines Projektes beiträgt. Dieses Erfolgserlebnis wird umso wahrscheinlicher sein, je besser man auf die entsprechende Leistung – etwa durch gezielte Qualifizierung – vorbereitet ist. Im internationalen Vergleich ist zu erkennen, dass dort, wo Altersdiskriminierung rechtlich und gesellschaftlich geahndet wird, auch die Erwartung an die Produktivität des Alters höher ist und sich infolgedessen Ältere stärker engagieren.

Allerdings muss man vor überzogenen Erwartungen warnen. Denn was einerseits für eine Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements spricht – die intrinsische Motivation, oftmals die menschliche Nähe zum Empfänger der Leistungen oder auch die besseren Kenntnisse der spezifischen Lebensumstände –, kann auch die Kehrseite von mangelnder Professionalität und fehlender Qualitätssicherung sein. Zivilgesellschaftliche Arbeit kann, beispielsweise bei der Pflege von Alten und Kranken, insbesondere Ältere rasch überfordern.⁹⁶ Auch ist zu bedenken, dass die Beteiligung am zivilgesellschaftlichen Engagement Ressourcen wie Bildung, gute Gesundheit und gesichertes Einkommen voraussetzt. Diese Ressourcen sind ungleich verteilt. Auch deshalb sind Personen aus der Mittelschicht zivilgesellschaftlich aktiver als Personen aus der Unterschicht.

Zivilgesellschaftliches Engagement von Älteren muss freiwillig sein. Es ist so zu gestalten, dass es nicht im Gegensatz zu Erwerbsarbeit und staatlichen Leistungen steht. Richtig verstanden, setzt es diese vielmehr voraus, kann durch diese gefördert werden und dient deren Ergänzung. Zum Beispiel ist eine Unterstützung professioneller Pflegedienstleistungen durch engagierte „Laien“ von Vorteil für die zu Pflegenden, da diese dadurch weder auf Professionalität noch auf Empathie verzichten müssen. Pflegenden Familienangehörige werden durch professionelle Dienste entlastet. Gleichzeitig können sie durch ihre Beteiligung die Qualität professioneller Dienste überwachen und somit helfen, eine qualitativ hochwertige Versorgung durch den Markt sicherzustellen. Dies gilt auch auf kommunaler Ebene, wie viele Studien zeigen: Vereine mit ihren vielen ehrenamtlichen Helfern brauchen ebenso die Unterstützung lokaler Behörden wie diese durch die ehrenamtlichen Helfer entlastet werden.

Zivilgesellschaftliches Engagement erlaubt die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung außerhalb von – aber nicht gegen – Markt, Staat und Familie. Werden die dazu notwendigen Spielräume geschaffen und auf der kommunalen Ebene Kristallisationskerne und Organisationsstrukturen, Qualifizierungsmöglichkeiten und öffentliche Anreize verschiedener Art angeboten, sind hier große gesellschaftliche Zugewinne zu erwarten.

96 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

Fazit

Die Lebenszeit zwischen dem Austritt aus dem Erwerbsleben und jener Phase des Alters, die durch nachlassende Kräfte, Hilfsbedürftigkeit und Krankheit gekennzeichnet ist, ist immens gewachsen. Diese gewonnenen Jahre können für unterschiedliche Präferenzen genutzt werden: für neue Formen der Erwerbsarbeit, Engagement in der Familie und in der Zivilgesellschaft, andere Tätigkeiten, Bildung, Unterhaltung, Muße und Ruhe. Das freiwillige, unbezahlte Engagement der Alten in Familie und Zivilgesellschaft hat zugenommen. Es kann – in Ergänzung, nicht in Konkurrenz zu Leistungen des Marktes und des Staates, vielmehr durch diese flankiert, gestützt und begrenzt – sowohl den Einzelnen und ihrer Lebensqualität im Alter wie der Gesellschaft als Ganzer von großem Nutzen sein. Es kann mithelfen, die unleugbaren Herausforderungen, vor die wir durch das Altern der Bevölkerung gestellt sind, zu meistern und die Chancen der gewonnenen Jahre besser zu nutzen. Das Engagement der Alten in Familie und Zivilgesellschaft ist Arbeit, wenngleich nicht Erwerbsarbeit. Es trägt zu einer allmählichen Neugewichtung von Markt, Staat, Familie und Zivilgesellschaft bei.

Das Engagement der Alten in Familie und Zivilgesellschaft setzt allerdings die finanzielle Absicherung der Lebensphase nach der Erwerbsarbeit voraus. Mit der Entwicklung der Alterssicherung ist es gelungen, die früher weit verbreitete Altersarmut zurückzudrängen. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass dies auch in Zukunft unter den Bedingungen eines späteren Beginns und eines reduzierten Niveaus der öffentlichen Renten gewährleistet bleibt.⁹⁷

97 Vgl. Kapitel D.9: Altern und Politik.

9. Altern und Politik

Zusammenfassung und Empfehlungen

Seit einigen Jahren wird immer wieder über die mutmaßlichen Auswirkungen der veränderten Demographie auf die Politik spekuliert: auf den wahrscheinlichen Ausgang von Wahlen, auf die Politik der Parteien und auf die Rolle gesellschaftlicher Interessengruppen. Werden sich die politischen Konfliktlinien und die Themen der politischen Auseinandersetzung, die Verteilung der Macht zwischen den sozialen Gruppen und die Verwendung der öffentlichen Mittel als Folge des demographischen Wandels ändern? Steht gar eine demokratische Machtübernahme der Alten bevor, und mit ihr die Immunsierung eines, so wird unterstellt, schon jetzt hypertrophen Sozialstaats gegen notwendige Reformen, ja sein Ausbau zum Selbstbedienungsinstrument einer neuen, immer zahlreicher werdenden und damit immer weniger überstimmbaren neuen Versorgungsklasse?

Bei nüchterner Betrachtung erweist sich, dass Junge und Alte sich zwar in ihrem politischen Verhalten und in ihren Präferenzen in Bezug auf den Sozialstaat unterscheiden. Eine politische Polarisierung zwischen den Generationen zeichnet sich jedoch nicht ab, und die Chancen sind gut, sie durch kluge Politik auch in Zukunft zu vermeiden. Was den Sozialstaat angeht, so hat der demographische Wandel einschneidende Reformen nicht verhindert, wohl auch, weil es bei diesen eben nicht um die Abschaffung sozialer Solidarität, sondern um ihre Anpassung an veränderte Bedingungen ging. Es ist nicht zu erkennen, warum demokratische Politik nicht in der Lage sein sollte, dafür zu sorgen, dass dies so bleibt.

- Eine politische Mehrheit von macht- und interessenbewussten älteren Bürgern mit dem Ziel einer Verteidigung sozialstaatlicher Versorgungsansprüche gegen notwendige Reformen zeichnet sich nicht ab. Es gibt keinen Grund, um der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft willen in die staatsbürgerlichen Rechte der wachsenden älteren Bevölkerung einzugreifen.
- Die vergleichsweise hohe politische Beteiligung der Älteren kommt auch als Folge hoher politischer Nichtbeteiligung der Jüngeren zustande. Sie geht nicht auf ein besonders ausgeprägtes Interessenbewusstsein zurück, sondern ist überwiegend Ausdruck staatsbürgerlichen Pflichtgefühls und des Wunsches, auch im Alter als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu handeln und anerkannt zu werden. Die politische Integration der älteren Generation ist ein soziales Kapital, das von der Politik ebenso pfleglich behandelt werden sollte wie die sozialen Bindungen in der Familie.
- Mit dem Anstieg des Rentenalters sollten formale und informelle Altersgrenzen für die Besetzung von politischen Wahlämtern fallen, um sowohl die Leistungsfähigkeit der Älteren als auch ihre volle Zugehörigkeit zur politischen Gemeinschaft symbolisch deutlich zu machen.
- Trotz des demographischen Wandels und der hohen Wahl- und Organisationsbeteiligung der älteren Generation ist die Gefahr einer politischen Exklusion vor allem der Ältesten keineswegs gebannt. Interessenverbände, die sich der besonderen Belange älterer Bürger annehmen, sollten in einer Demokratie mit alternder Bevölkerung nicht nur geduldet, sondern begrüßt und gefördert werden.
- Die sogenannte „Alterung der Gesellschaft“ sollte nicht als Gelegenheit zu polemischen Angriffen auf den Sozialstaat genutzt werden. Polarisierende Rhetorik über eigensüchtige Rentner, die die Gesellschaft mit Hilfe des Sozialstaats ausbeuten, entbehrt nicht

nur jeder sachlichen Grundlage, sondern könnte gerade die Konflikte erst auslösen, vor denen sie zu warnen vorgibt.

- Der Sozialstaat hat bisher den Generationenkonflikt nicht verstärkt, sondern im Gegenteil eingedämmt. Dies auch deshalb, weil es trotz der sich ändernden Demographie bisher im Großen und Ganzen gelungen ist, ihn durch schrittweise Reformen an die veränderten Verhältnisse anzupassen. Eine weitere durchschnittliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit, eine Teilprivatisierung der Altersvorsorge und ein Ausbau der Mindestsicherung im Rentensystem sind politisch möglich, wenn die Parteien sich weiterhin verantwortlich verhalten und die Lasten zeitlich und sozial klug verteilt werden.
- Gesetzliche und andere Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung älterer Menschen in Arbeit, Politik und Gesellschaft sind dringend erforderlich. Sie müssen dafür sorgen, dass die Einladung an die wachsende Zahl älterer Bürger, sich weiterhin am wirtschaftlichen und sozialen Leben zu beteiligen, glaubwürdig wird.
- Die durch den demographischen Wandel notwendig gewordene Erneuerung des Generationenvertrags der Nachkriegszeit darf die zivilisatorische Errungenschaft der Abschaffung der Altersarmut nicht in Frage stellen. Dies ist mit der Nutzung eines Teils der gewonnenen Lebensjahre für längere Beteiligung an der Erwerbsarbeit nicht nur vereinbar, sondern erfordert diese sogar. Dasselbe gilt für den notwendigen Ausbau der Eigenverantwortung für die Altersvorsorge. Im Übrigen muss die Sicherung des sozialen Zusammenhalts einer „alternden Gesellschaft“ schon frühzeitig mit Hilfe einer geeigneten Arbeits-, Beschäftigungs- und vorbeugenden Gesundheitspolitik vorbereitet werden. Auch muss eine Gesellschaft mit einem hohen Anteil alter Bürger diesen zahlreiche Gelegenheiten bieten, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch außerhalb von Erwerbsarbeit an der Produktion ihres Wohlstands verantwortlich zu beteiligen. Eine der großen Integrationsaufgaben der Zukunft wird darin bestehen, dem klassischen „Rollenverlust“ im Alter vorzubeugen und im Gegenteil einer alternden Bevölkerung Rollen anzubieten, in denen sie konstruktiv an der Gesellschaft mitwirken kann, als Staatsbürger durch politische Mitwirkung ebenso wie als Mitglieder der Zivilgesellschaft durch bürgerschaftliches Engagement.⁹⁸

Politisches Verhalten

Unser Optimismus stützt sich unter anderem auf den Stand der Forschung über das politische Verhalten älterer Bürger. Dieser lässt sich wie folgt kurz zusammenfassen:

- Ältere beteiligen sich stärker an Wahlen als Junge. Dies vergrößert ihren Anteil an der Wählerschaft über ihr zunehmendes demographisches Gewicht hinaus. Noch stärker überrepräsentiert als in der Wählerschaft sind ältere Bürger in der Mitgliedschaft der politischen Parteien. Auch ihr Anteil an den Gewerkschaftsmitgliedern nimmt stetig zu. Andererseits bleiben die Alten Bürgerbewegungen und anderen, unkonventionellen Formen politischer Beteiligung noch überwiegend fern; hier dominiert die jüngere Generation.⁹⁹ Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften an Einfluss verlieren und die Bedeutung der Parteimitgliedschaft in der Mediendemokratie zurückgeht. Bei der Auf-

⁹⁸ Vgl. Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

⁹⁹ Vgl. Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

stellung von Kandidaten für Wahlämter macht sich die Alterung der Parteimitgliedschaft allerdings nicht bemerkbar: allen demographischen Veränderungen zum Trotz gelten Politiker über 60 Jahren immer noch als reif für den Ruhestand. Obwohl die Alten in den Parteien und in der Wählerschaft immer mehr werden, stellen sie junge Kandidaten auf und wählen sie.

- Nicht alle Alten gehen zur Wahl; tatsächlich nimmt im hohen Alter die Wahlbeteiligung trotz der Möglichkeit zur Briefwahl rasch ab. Mit steigendem Rentenalter und zunehmender Erwerbsbeteiligung der Alten steigt des Weiteren der Anteil der älteren Wähler, die sich noch nicht im Ruhestand befinden.
- Die hohe Wahl- und Organisationsbeteiligung alter Menschen ist nicht Folge ihres Alters, sondern geht auf generationsspezifische Prägungen und Erfahrungen zurück; sie ist, in anderen Worten, ein „Kohorteneffekt“. Dass junge Menschen kaum mehr in herkömmliche politische und gewerkschaftliche Organisationen eintreten, trägt mindestens ebenso zur Überrepräsentation der älteren Generation bei wie deren eigenes vergleichsweise hohes Engagement.
- Kohorteneffekte wirken auch bei der Stimmabgabe. Die meisten Menschen wählen im Alter die Partei, von der sie in jungen Jahren politisch geprägt worden sind. Während die „Adenauer-Generation“ im Alter überwiegend der CDU/CSU ihre Stimme gab, wird die „Brandt-Generation“ nach ihrem Eintritt in den Ruhestand stärker zur SPD neigen. Dies gilt trotz zunehmender Wechselhaftigkeit des Wahlverhaltens. Darüber, wie die heute Jungen, deren Parteibindungen von vornherein viel schwächer sind, im Alter abstimmen werden, weiß man naturgemäß nichts.
- Eine Polarisierung zwischen Jung und Alt ist im gegenwärtigen Wahlverhalten nicht zu beobachten. Zwar trifft es zu, dass einige Menschen mit dem Alter konservativer wählen. Es gibt aber auch unter jungen Menschen zahlreiche Konservative, und nicht alle Alten sind konservativ oder werden es mit der Zeit. Als Wählergruppe sind die Alten ebenso heterogen wie die Jungen. Alte gehören des Weiteren nicht nur zur Gruppe der Alten, sondern gleichzeitig auch zu vielen anderen Gruppen. Tatsächlich sind die sozialen und politischen Unterschiede innerhalb der Gruppen der Alten und Jungen größer als zwischen ihnen. Einkommen, Bildungsgrad, soziale Herkunft, Klassenzugehörigkeit, Wohnort usw. sind wichtiger oder ebenso wichtig für die Stimmabgabe wie das Alter. Dem entspricht die Wahrnehmung in der Bevölkerung: Bei Befragungen werden die Konflikte zwischen Arm und Reich, Aus- und Inländern, Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie Ost- und Westdeutschen als teilweise erheblich schwerwiegender eingeschätzt als die zwischen Jung und Alt.
- Der Sozialstaat ist für die Alten nicht das einzige und überwiegend nicht einmal das wichtigste politische Thema. Umwelt-, Wirtschafts-, Außen- und Bildungspolitik werden von älteren Bürgern für ebenso wichtig gehalten wie die Sozial- und Rentenpolitik.
- Viele Interessen am Sozialstaat werden von Alt und Jung geteilt, und bei einer Reihe von Themen sind es sogar vor allem die Jungen, die an hohen staatlichen Leistungen interessiert sind. So liegt ein niedriges Rentenalter eher im Interesse zukünftiger als gegenwärtiger Rentner und wird in der Tat von den Jungen kaum weniger gewünscht als von den Alten. Auch hohe Renten werden von den Jungen geschätzt, weil sie es ihnen ersparen, ihre Eltern materiell zu unterstützen. Auch wird ein Teil des Einkommens der Rentner an die jüngere Generation als Geschenk oder Erbe weitergereicht, und den Jungen ist bewusst, dass auch sie später eine Rente beziehen werden.

Die hohe Wahl- und Organisationsbeteiligung der älteren Generation ist insgesamt Ausdruck andauernder Identifikation mit dem politischen Gemeinwesen und nicht eines besonders ausgeprägten, altersbezogenen Interessenbewusstseins. Dies wird dadurch bestätigt, dass sogenannte „graue“ Parteien, die nur Alte ansprechen, in Deutschland Randerscheinungen geblieben sind. Das im politischen Verhalten alter Menschen sichtbare Selbstverständnis als Träger staatsbürgerlicher Verpflichtungen ist eine wichtige Ressource für den sozialen Zusammenhalt, die von der Politik sorgsam gepflegt werden sollte. Für die Demokratie gefährlich ist weniger das Engagement der Alten als die gegenwärtige Apathie der Jungen.

Demographie und Sozialstaat

Die Zahl der Wählerstimmen ist nicht der einzige Faktor, von dem der politische Einfluss einer sozialen Gruppe abhängt. Ein Beispiel waren lange Zeit die Bauern. Was die Gesellschaft einer Gruppe zugesteht, hängt auch von deren symbolischem Kapital ab, wobei das des ländlichen Raumes und seiner Bewohner durchaus mit dem der älteren Generation verglichen werden kann. Ebenso wie die Forderung der Bauern nach Schutz vor rapider Modernisierung von der Gesellschaft lange als gerechtfertigt akzeptiert wurde, gilt heute die Verhinderung von Altersarmut für die überwiegende Mehrheit der Bürger der europäischen Wohlfahrtsstaaten als zivilisatorische Errungenschaft und unstrittiges Ziel staatlicher Politik.

Nicht übersehen werden sollte in diesem Zusammenhang, dass der demographische Wandel in den letzten anderthalb Jahrzehnten kontinuierlichen und in der Summe durchaus einschneidenden Reformen des Sozialstaats nicht im Wege gestanden hat – etwa der Erhöhung des Rentenalters, dem Einfrieren des Rentenniveaus sowie der Teilprivatisierung der Altersvorsorge. Dazu hat auch beigetragen, dass beide großen Parteien es bisher insgesamt erfolgreich vermieden haben, sich einen Wettlauf um die Gunst der Rentnerwähler zu liefern, wohl auch, weil ihnen an der Handlungsfähigkeit des Staates insgesamt gelegen sein muss. Dies gilt auch angesichts der auf zwei Jahre befristeten Aussetzung der revidierten Rentenformel durch die Große Koalition, die 2008 zu einer Rentenerhöhung von 1,1 statt 0,6% geführt hat. Infolge der gleichzeitigen Erhöhung des Rentnerbeitrags zur Pflegeversicherung und bei einer Inflationsrate von mehr als 3% ergab sich in der Summe eine weitere deutliche Senkung der Realeinkommen der Rentenbezieher.

Der deutsche Sozialstaat hat in der Vergangenheit bis heute die Konflikte zwischen den Generationen nicht verschärft, sondern im Gegenteil gemildert. Weitere Anpassungen der Sozialpolitik an die veränderte Demographie sind nötig, aber auch möglich, und zeichnen sich ungeachtet der sich ändernden Zusammensetzung der Wählerschaft ab. Viele Mitglieder der älteren Generation haben ein ausgeprägtes Interesse an der Bewahrung des Sozialstaats; zu einer Blockade der Politik hat dies jedoch bisher nicht geführt, weder in Deutschland noch im Ausland. Dies muss nicht so bleiben; Versuche, das Interesse der älteren Bürger an sozialer Sicherheit als illegitim hinzustellen, könnten dazu führen, dass diese sich auf eine rein eigennützige Interessendurchsetzung konzentrieren, was die Politik lähmen könnte. Beispiele für eine derartige Entwicklung gibt es jedoch bisher nicht.

In den skandinavischen Ländern, in denen die Reform der Alterssicherung teilweise weiter vorangeschritten ist als in Deutschland, ist es nicht zu politischen Konflikten zwischen den Generationen gekommen. Wie die dortige Erfahrung zeigt, kommt es vor allem darauf an, dass Anpassungsmaßnahmen zeitlich gestreckt und neue Lasten breit verteilt

werden. Im Übrigen darf die soziale Sicherung der wachsenden Anzahl alter Menschen nicht allein der Sozialpolitik und dem Sozialstaat überlassen werden. So muss beispielsweise die Bekämpfung künftiger Altersarmut mit der Bildungs- und Weiterbildungspolitik sowie mit einer Arbeitsmarktpolitik beginnen, die für möglichst kontinuierliche Beschäftigung bei auskömmlicher Bezahlung Sorge trägt.¹⁰⁰ Unregelmäßige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Niedriglöhne führen im gegenwärtigen Rentensystem zu Armut im Alter; wenn sie nicht vermieden werden können oder sollen, wächst der Druck in Richtung auf einen stärkeren Einbau von Elementen der Grundsicherung in das Rentensystem. Eine erfolgreiche Politik der Korrektur sozialer Ungleichheit im Beschäftigungssystem ist die beste Voraussetzung für die Verhinderung von Altersarmut und damit für die Erhaltung des Sozialstaats und des sozialen Zusammenhalts zwischen Jung und Alt.¹⁰¹

Die sogenannte „alternde Gesellschaft“ wird dann am besten in der Lage sein, die von einer veränderten Demographie ausgehenden Probleme zu lösen, wenn sie so wenig „Altenpolitik“ betreibt wie möglich. Politik für Alte ist umso erfolgreicher und umso besser durchsetzbar, je mehr sie in die allgemeine Politik integriert ist. Gesundheitspolitik, Familienpolitik, Arbeitsgestaltungspolitik, Regionalpolitik und andere Politikfelder müssen so ausgelegt sein, dass sie auf eine alternde Bevölkerung insgesamt passen. Da jeder damit rechnen muss, selber alt zu werden, erscheint dies keineswegs unrealistisch, auch wenn es gelegentlich politischen Mut und politische Führung erfordern dürfte.

Eine Politik der Inklusion

Eine kluge Politik unterstützt die Identifikation der Alten mit der Gesellschaft. Dass alte Menschen sich in ihrer Mehrzahl auch über das Ende ihres Lebens hinaus für die Gesellschaft und ihre Zukunft verantwortlich fühlen, zeigt sich nicht nur an ihrer Ablehnung „grauer“ Parteien, sondern auch an ihrer andauernden Übernahme familiärer Verpflichtungen, etwa in Gestalt von materieller Unterstützung der nachfolgenden Generationen.¹⁰² Die Politik muss und kann dafür sorgen, dass das Verantwortungsgefühl der älteren Generation sich weiterhin auch auf die Gesellschaft als Ganze erstreckt. Die heute manchmal zu hörende Anti-Alte-Rhetorik ist nichts anderes als eine neue Version einer alten Anti-Sozialstaats-Rhetorik. Sie könnte eben die Polarisierung zwischen den Generationen und eben das generationspezifische Interessenbewusstsein hervorrufen, vor denen sie zu warnen vorgibt. Dasselbe gilt für Vorschläge, Bürgern jenseits eines bestimmten Alters das Wahlrecht zu entziehen oder Eltern ein zusätzliches, stellvertretendes Wahlrecht für ihre Kinder einzuräumen.

Politische Konflikte zwischen den Generationen werden durch familiäre Bindungen und räumliches Zusammenleben gemildert. Segregation und Diskriminierung dagegen führen zur Herausbildung gegensätzlicher Interessen. Bei Volksabstimmungen in den USA sprechen sich Alte in den Rentnergemeinden Floridas öfter gegen höhere Bildungsausgaben aus als Alte, die in ihren ursprünglichen sozialen Zusammenhängen verblieben sind. In einer durchmischten Gesellschaft mit lebendigen familiären Beziehungen ist die Gefahr der Herausbildung von politisch schwer integrierbaren materiellen Sonderinteressen der älteren Generation gering.

100 Vgl. Kapitel D.2: Das Individuum im Lebenslauf: Entwicklung, Lernen und Arbeit, D.3: Altern, Arbeit und Betrieb und D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

101 Vgl. Kapitel D.4: Produktivität und Wohlstand „alternder Gesellschaften“.

102 Vgl. Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.

Gerade „alternde Gesellschaften“ brauchen eine Politik und Kultur der sozialen Integration und staatsbürgerlichen Inklusion. Alte dürfen nicht als Gefahr für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft hingestellt, sondern müssen und können für diese in die Pflicht genommen werden, insbesondere in Familie und Gemeinde.¹⁰³ Die Gegenleistung der Gesellschaft kann eine aktive Politik der Verhinderung der Diskriminierung alter Menschen sein, ähnlich wie sie sich gegenüber Frauen und Zuwanderern allmählich durchsetzt. Eines der zentralen politischen Versprechen der Moderne: die umfassende und gleiche Inklusion aller Gesellschaftsmitglieder, muss auch für die wachsende Zahl Älterer gelten und muss auch hier von der Politik glaubwürdig repräsentiert werden. In den USA leisten Kampagnen gegen „ageism“, analog zu politischem und zivilgesellschaftlichem Einschreiten gegen „sexism“ und „racism“, einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung einer Spaltung von Politik und Gesellschaft zwischen Jung und Alt. In Europa könnte die von der Europäischen Union forcierte Anti-Diskriminierungspolitik die Nationalstaaten dazu zwingen, wirksamer als bisher der Diskriminierung alter Menschen entgegenzutreten.

Die Inklusion der Alten in die Gesellschaft sollte sich auch in den politischen Institutionen zeigen. Die Wirksamkeit von Sondervertretungen älterer Bürger auf kommunaler Ebene (sogenannte „Seniorenbeiräte“) war immer begrenzt. Sie erscheinen auch nicht nötig, unter anderem weil die Alten, anders als Ausländer und Jugendliche, in den politischen Parteien bereits weit über ihr numerisches Gewicht in der Bevölkerung hinaus repräsentiert sind. Stattdessen sollten die Parteien bei der Auswahl ihrer Kandidaten für öffentliche Ämter mehr als bisher dem Umstand Rechnung tragen, dass die Zahl der leistungsfähigen und leistungsbereiten alten Menschen ständig zunimmt. Die heute faktisch geltenden Altersgrenzen für Politiker, die noch auf den politischen „Jugendkult“ der 1960er Jahre zurückgehen, erscheinen überholt, nicht zuletzt weil sie ein schlechtes Vorbild für die Arbeits- und Zivilgesellschaft geben. Auch hier können die Vereinigten Staaten als beispielhaft gelten.

Graue Parteien haben solange keine Chance, wie alte Menschen sich mit der Gesellschaft, der sie angehören, auch über das eigene Lebensende hinaus identifizieren wollen. Mit Interessenverbänden Alter ist jedoch zu rechnen. Für eine Demokratie, die ihren Bürgern das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit zubilligt, sollte die Organisation von Alteninteressen als solche kein Grund zur Beunruhigung sein. Es ist die Aufgabe von Parteien und Regierungen, dafür zu sorgen, dass Interessenverbände die Politik nicht blockieren. In funktionierenden Demokratien machen Interessenverbände die Politik auf Probleme aufmerksam, die sie andernfalls möglicherweise übersehen würde. Des Weiteren dienen sie dem Staat als Gesprächspartner für Verhandlungen, bei denen die Grenzen des Möglichen ausgelotet und glaubhaft an die Verbandsmitglieder kommuniziert werden können. Deshalb sind Interessenverbände in der parlamentarischen Demokratie nicht nur legitim, sondern unentbehrlich.

Für die Politik in Deutschland wird es in den kommenden Jahren und Jahrzehnten darauf ankommen, dass die Anliegen der Pflegepatienten, der Heimbewohner, der Demenzkranken und anderer in ihrer Autonomie eingeschränkter Personen wirksam und authentisch im politischen Prozess vertreten werden. Dies kann nur gelingen, wenn die Betroffenen soweit wie möglich für sich selber sprechen können. Die Alterung der Bevölkerung erinnert daran, dass sozialer Zusammenhalt nicht allein auf Interessen gegründet sein kann, sondern grundsätzlich auch eine Frage von Solidarität und Moral ist.

103 Vgl. Kapitel D.8: Altern, Familie und Zivilgesellschaft.