

Demographischer Wandel und seine Folgen

Produktivität im Alter

Martfelder Schlossgespräche
Schriftenreihe der Senioren-Union NRW Nr. 4

**Senioren
Union** 
CDU

www.senioren-union-nrw.de

Demographischer Wandel und seine Folgen

Produktivität im Alter

Martfelder Schlossgespräche
Schriftenreihe der Senioren-Union NRW Nr. 4

**Senioren
Union** 
CDU

www.senioren-union-nrw.de

Herausgeber

Senioren-Union der CDU Nordrhein-Westfalen · Heinz Soth · Landesgeschäftsführer
Wasserstraße 5 · 40213 Düsseldorf · Telefon (02 11) 1 36 00-0 · Telefax (02 11) 1 36 00-54
Internet: www.senioren-union-nrw.de · E-Mail: senioren@senioren-union-nrw.de

Fotos

Frank Schmidt, Hagen

Herstellung und Verlag

Satz·Repro·Druck · G. Neumann GmbH · Karlstraße 18 · 45739 Oer-Erkenschwick
Telefon 0 23 68 / 98 59-0 · Telefax 0 23 68 / 98 59-20
ISDN.DFÜ 0 23 68 / 98 59-23 · E-Mail: satzreprodruck@satzreprodruck.de
2. Auflage, 2500/04/04

Inhalt

Leonhard Kuckart

Begrüßung	5
-----------	---

Prof. Dr. Gerhard Naegele

Neues zur „Produktivität im Alter“	6
---	----------

Vorbemerkung	6
--------------	---

1. Veränderte demographische und sozial-strukturelle Voraussetzung	7
--	---

Erstes Zwischenfazit	11
----------------------	----

2. Die Forderung nach mehr „Produktivität im Alter“ in der Kritik	11
---	----

Zweites Zwischenfazit	15
-----------------------	----

3. Formen und Ausdruck von Produktivität im Alter	15
---	----

3.1 Produktivität im Alter in der Perspektive unterschiedlicher sozialgerontologischer Disziplinen	15
--	----

Drittes Zwischenfazit	22
-----------------------	----

3.2 Altersproduktivität in ökonomischer Perspektive	23
---	----

3.3 Zum Zusammenhang von praktizierter intergenerationaler/familiärer Produktivität und der Stabilität des gesellschaftlichen Generationsvertrags	23
---	----

4. Zusammenfassende Zwischenbewertung	25
---------------------------------------	----

5. Förderung der Produktivität des Alters in der Praxis – Zwei Kurz-Beispiele für politische Gestaltungsfelder	26
--	----

5.1 Gestaltungsfeld „Förderung der Alterserwerbsarbeit“	26
---	----

5.2 Gestaltungsfeld „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen“	30
---	----

Prof. Dr. Otto Wulff

Schlusswort	34
-------------	----

Literatur	37
------------------	-----------

Leonhard Kuckart

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Ich heiße Sie zu unserer vierten Veranstaltung in der Reihe Demographischer Wandel und seine Folgen recht herzlich willkommen. Ich begre selbstverständlich wie immer besonders herzlich die Presse. Ich freue mich, heute morgen die stv.

Landesvorsitzende der CDU Nordrhein-Westfalen, Christa Thoben, unter uns begren zu können. Ein besonderer Gruß gilt unserem Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Otto Wulff und dem Kreisvorsitzenden der CDU Ennepe-Ruhr und Bundestagsabgeordneten Dr. Ralf Brauksiepe.

„Produktivität im Alter“, so lautet der Titel unseres heutigen Vortrags. Geht es nach dem Chefvolkswirt der Deutschen Bank – Prof. Norbert Walter – dann ist der Titel unseres Vortrags bereits ein Widerspruch in sich. Norbert Walter hat vor kurzem vorgeschlagen, einen Lohn-Stopp für ältere Arbeitnehmer einzuführen, da diese „nicht mehr so produktiv“ wie jüngere seien. Ich bin unserem Bundesvorsitzenden daher auch sehr dankbar, dass er diesen unakzeptablen Vorschlag mit aller Deutlichkeit zurückgewiesen hat.

Ich denke, dass eine solche Pauschalisierung der Leistungsfähigkeit älterer Menschen nicht zulässig ist und freue ich mich daher ganz besonders auf den Vortrag von Prof. Dr. Gerhard Naegele, den ich herzlich begre.

Herr Prof. Dr. Naegele, wir sind gespannt, was Sie uns zu erzählen haben.



**Prof. Dr.
Gerhard Naegele**

Neues zur „Produktivität im Alter“

Vorbemerkungen

„Produktivität“ im Zusammenhang mit Alter zu thematisieren, ist in der wissenschaftlichen Gerontologie zwar nichts Neues, aber im Alltagsverständnis auch hierzulande zunächst erst einmal durchaus erklärungsbedürftig. Zu lange haben auch bei uns die Fernwirkungen der Defizittheorie, nach der mit fortschreitendem Lebensalter ein quasi natürlich ablaufender Prozess des Abbaus nahezu aller menschlicher Funktionsbereiche erfolgen würde, unser Alltagsverständnis von den Fähigkeiten, Ressourcen und Potentialen älterer Menschen in negativer Weise beeinflusst. Und diese Fernwirkungen lassen sich auch heute noch in wichtigen gesellschaftlichen Funktionsbereichen ausmachen. Dies gilt aktuell hierzulande vor allem für die Arbeitswelt, in der trotz Altersgrenzenanhebung noch immer eine Verdrängung des Alters stattfindet – allerdings jetzt nicht mehr über die in der Vergangenheit praktizierten zahlreichen Frühverrentungsregelungen und -programme, sondern über den Weg der „geblockten Altersteilzeit“ nach dem Altersteilzeitgesetz.

Dass in den letzten Jahren zunehmend die „Produktivität des Alters“ thematisiert, nach Belegen für ein „produktives“ Verhalten und Engagement der älteren Generation geforscht wird, dass wir allmählich ein gewandeltes Verständnis davon erhalten, möglicherweise wirklich auf dem Wege sind, das Defizitmodell endgültig zu überwinden, steht nur vordergründig in einem Widerspruch dazu. Vielmehr deuten diese so gegensätzlichen Trends – auf der einen Seite, vor allem in der Arbeitswelt, immer noch gesellschaftlicher Ausschluss des Alters, demgegenüber im wachsenden Maße auf der anderen Seite, nämlich im Alltagsverständnis, die „Entdeckung“ der „Produktivität des Alters“ –



darauf hin, dass langjährig vorherrschende falsche Bilder und Vorstellungen vom Alter in manchen gesellschaftlichen Bereichen, so in der Arbeitswelt, noch immer oder jetzt wieder benutzt werden, um andere, im Grundsatz völlig „altersneutrale“ Intentionen zu verdecken.

Ich möchte in meinem heutigen Beitrag versuchen, etwas zur Aufklärung dieses Widerspruchs beizutragen und dabei insbesondere Ihren Blick zu öffnen für bislang eher selten behandelte Felder und Bereiche der Produktivität des Alters. Ich verbinde damit auch den Wunsch, etwas zur Versachlichung der nicht selten auf „Horror szenarien“ beruhenden bzw. mitunter sogar bewusst damit arbeitenden Diskussion um die Folgen des demographischen Wandels und damit etwas zur Relativierung des hierzulande dominierenden „Belastungsdiskurses“ beizutragen. Daher auch der Titel meines heutigen Beitrages: „Neues zur Produktivität des Alters“.

1. Veränderte demographische und sozialstrukturelle Voraussetzungen

Ich möchte meinen Beitrag beginnen mit einigen kurzen Einleitungen zu relevanten Veränderungen im demographischen und sozialstrukturellen Altersumfeld, die auch für unser Thema von hoher Relevanz sind. Da sie diesem Zuhörerkreis zumindest in den groben Zügen bekannt sein dürften, will ich mich nur auf einige wesentliche Kernaussagen beschränken:

- Es gibt einen unumkehrbaren „Megatrend“ zum „dreifachen Altern“ der Bevölkerung: Die absolute Zahl älterer Menschen, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung und vor allem Zahl und Anteilswerte der über 80jährigen nehmen zu und werden auch in Zukunft weiter zunehmen. Greifen wir auf die letzte verfügbare, die 9. koordinierte Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes (die im übrigen von vielen noch als viel zu optimistisch, d.h. „vorsichtig“ – was das wirkliche Ausmaß des „Alterns der Gesellschaft“ betrifft – angesehen wird) zurück, dann wird – auch bei hohen Zuwanderungsraten von zumeist jüngeren Menschen – der Anteil der 60jährigen und älteren an der Gesamtbevölkerung von jetzt etwa

23,5 % auf ungefähr 37 % im Jahre 2050 ansteigen, zahlenmäßig bedeutet dies eine Zunahme von jetzt knapp 19 Mio. 60jährigen und älteren auf über 25 Mio. im Jahre 2050. Parallel dazu – und dies ist die eigentliche Brisanz der demographischen Entwicklung – wird der Anteil der 80jährigen und älteren an der Gesamtbevölkerung von jetzt etwa 4 % auf über 11 % im Jahre 2050 ansteigen, zahlenmäßig bedeutet dies einen Anstieg von jetzt 2,9 Mio. auf rund 5,1 Mio. 80jährige und ältere. Brisant ist diese Aussage deswegen, weil bekanntlich gerade in diesem sog. „Hochaltrigen-Alterssegment“ die Risiken von Hilfe-, Pflegebedürftigkeit und/oder Demenzerkrankungen exponential zunehmen. Zeitgleich dazu sinken Zahlen und Anteilswerte der 20- bis 60jährigen, und zwar – bezogen auf ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung – von jetzt etwa 57 % auf zwischen 45 und 47 % im Jahre 2050. Eine wichtige, zur Zeit zwar vieldiskutierte, aber nach meiner Wahrnehmung nicht in ihrer *beidseitigen* Wirkung in das Alltagsbewusstsein gelangte Konsequenz dieses Alterns der Gesellschaft ist, dass *beide* Generationen gefordert sind: die mittlere, im Erwerbsleben stehende Generation in der Weise, dass sie künftig deutlich (noch) mehr und höhere Belastungen auf sich nehmen muss; auf der anderen Seite aber gilt auch für die heute und künftige ältere Generation, dass sie (noch) deutlich mehr als bisher selbst zur Aufrechterhaltung bzw. zur Vermeidung von weiteren Belastungsverschiebungen im Generationenverhältnis beitragen muss, oder in den Worten unseres Themas, deutlich mehr als bisher von ihrer Produktivität der Gesellschaft zur Verfügung stellen muss.

- Zum stärkeren und aktiveren Einsatz der Produktivität des Alters sind aus meiner Sicht auch auch die Chancen gestiegen, wenn auch nicht flächendeckend, um gern übersehenen Missverständnissen vorzubeugen. Dennoch gibt es klare Belege für insgesamt gestiegene Niveaus und Potentiale des Alters. Auf einige diesbezügliche Dimensionen will ich kurz eingehen: Zunächst die weiter steigende Lebenserwartung: Nach den bereits zitierten Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird die sog. fernere

Lebenserwartung von jetzt etwa 18 Jahren bei den 60jährigen Männern bzw. etwa 23 Jahren bei den jetzt 60jährigen Frauen im Jahre 2050 auf dann knapp 22 Jahren bei den Männern bzw. knapp 27 Jahren bei den Frauen angestiegen sein. Rechnet man die immer weiter nach vorn gezogene Berufsaustrittsgrenze dazu, dann wird unter der Perspektive unseres Themas deutlich, dass die eigentliche Altersphase schon längst nicht mehr „Ruhestandsphase“ sein kann, aber auch nicht primär der individuellen Freizeitgestaltung bzw. des individuellen Lustgewinns dienen sollte. Wir können also sagen: Die Zeitspanne der „produktiven Altersnutzung“ hat sich ausgedehnt.

- Zudem sind wichtige Voraussetzungen ihrer Nutzung günstiger geworden. Wir können z.B. davon ausgehen, dass die heute ältere Generation über weit mehr und höhere Bildungsressourcen als ihre Vorgängergenerationen verfügt, ältere Frauen können zunehmend auf berufliche Erfahrungen, nach Ursula Lehr die beste „Gero-phylaxe“, zurückblicken. Insgesamt sind Verhaltenspotentiale und -reservoirs älterer Menschen deutlich angestiegen und haben sich verbreitert. Wir sprechen von einer Heterogenisierung und Differenzierung von Verhaltensressourcen, die zugleich auch das Spektrum der zu praktizierenden Produktivität ausgeweitet hat. Mit Blick auf die diesbezügliche Angebotsgestaltung ist es dabei übergreifender Trend, dass aktivere, anspruchsvollere, auf Selbstbestimmung und Selbstorganisation Wert legende Generationen älterer Menschen nachgerückt sind, die nicht im klassischen Sinne unterhalten oder gar „betreut“ werden, sondern mitgestalten und sozial aktiv bleiben wollen. Die Zeit der „dankbaren NehmerInnen“ ist vorbei.
- Nicht zuletzt sind die gesundheitlichen Voraussetzungen für produktives Altern gestiegen: Wir verfügen über hinreichend epidemiologische Daten, die ausweisen, dass Alter heute einen Zuwachs an gesunden Jahren meint, so dass wir sagen können, die heute älteren Menschen sind gesünder im Vergleich zu früheren Generationen. Allerdings, und dies darf nicht übersehen werden, gibt es auch im Alter ein hohes Maß an sozialer Ungleichheit

in den Gesundheitschancen, so wie es auch für die nicht-alte Bevölkerung nach wie vor typisch ist. Auch ist dieser Trend nicht gleichzusetzen mit einem Rückgang des altersspezifischen Pflegebedürftigkeitsrisikos. Dessen Auftrittswahrscheinlichkeit verschiebt sich bloß immer weiter nach hinten in den Lebenslauf hinein, d.h. nach dem jetzigen Wissensstand wird es – auf dem Hintergrund der erwähnten Ausweitung der ferneren Lebensphase – künftig immer ältere Pflegebedürftige mit konsequenterweise immer schwerwiegenderen Fällen von Pflegebedürftigkeit geben. Dennoch gilt bei allen Differenzierungen insgesamt, dass die gesundheitlichen Chancen dafür, produktives Altern auch zu praktizieren, insgesamt günstiger geworden sind.

- Auf eine vierte, ebenfalls wesentliche Voraussetzung für produktives Altern will ich explizit eingehen, weil sie im weiteren Verlauf meiner Ausführungen noch bedeutsam werden wird: Die wirtschaftliche Lage der heute älteren Menschen hat sich ganz entscheidend verbessert – verglichen mit der früherer Generationen. Selbstverständlich sind auch hier sozial-strukturelle Differenzierungen erforderlich, sind z.B. Ost-West-Abweichungen, familienstandstypische, migrations- oder statusspezifische Unterschiede zu beachten. Frauen, vor allem geschiedene und getrennt lebende Frauen, zeichnen sich durch ein deutlich höheres Einkommensrisiko im Alter aus, dies gilt auch für Langzeitarbeitslose und gesundheitlich eingeschränkte FrührentnerInnen und gilt aufgrund ihrer spezifischen Versicherungs- und Erwerbsbiographie in ganz besonderem Maße für ältere MigrantInnen. Dennoch sind Kaufkraft und Wohlstand im Alter deutlich gestiegen, in Durchschnittswerten gesprochen gilt: keine ältere Generation war bislang so vermögend wie die jetzige, die Kaufkraft der 60jährigen und älteren wird mit monatlich auf 7 Mrd. Euro eingeschätzt, das durchschnittliche Netto-Geldvermögen in Haushalten mit einem Haupteinkommensbezieher im Alter von 65 und 69 Jahren betrug Ende der 90er Jahre im Westen Deutschlands rd. 42,5 Td. EUR, im Osten immerhin noch knapp 17 Td., bei den 70jährigen und älteren immerhin noch über 32 Td. EUR im Westen bzw. rd. 12,5 Td.

EUR im Osten. Rd. 40 % der Rentnerhaushalte verfügen über Immobilienbesitz bzw. wohnen im selbstgenutzten Wohneigentum. Derzeit werden bundesweit jährlich etwa 115 Mrd. EUR vererbt, insgesamt wird das aktuelle Erbschaftsvolumen ausgewiesen mit etwa 1,15 Bio EUR. Zwar sind dies alles Durchschnittswerte, dennoch verweisen sie insgesamt auf ein extrem hohes wirtschaftliches Potenzial, um auch als Konsument Produktivität ausüben zu können.

Erstes Zwischenfazit

Zieht man ein erstes Zwischenfazit, dann gilt, dass nicht nur das quantitative und zeitliche Volumen für Altersproduktivität gestiegen ist, sondern auch die Voraussetzungen zu seiner praktischen Nutzung insgesamt günstiger geworden sind.

2. Die Forderung nach mehr „Produktivität im Alter“ in der Kritik

Insbesondere die historisch einmalige zeitliche Ausdehnung der Altersphase und die damit einhergehende Zunahme an freier Zeit hat in den letzten Jahren in der deutschsprachigen gerontologischen Diskussion zu einem ganz bedeutsamen Perspektivenwechsel in Richtung auf eine normative Handlungserwartung an Ältere geführt, die neue freie Zeit ebenso wie die gestiegenen Kompetenzen und Ressourcen sozial „sinnvoller“, d.h. im gesellschaftlichen Gesamtinteresse besser und „produktiver“ zu nutzen. In der Konsequenz entwickelt damit die bislang dominierende gerontologische, auf die individuelle Lebensgestaltung abhebende Formel von der „*Produktivität im Alter*“ einen neuen, ich möchte ihn „normativ“ nennen, Charakter für die Gestaltung des Alters zugunsten der Übernahme gesamtgesellschaftlich nützlicher Aufgaben, so z.B. im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, der politischen Mitwirkung oder des Umweltschutzes. Die gestiegenen personellen und ökonomischen Ressourcen älterer Menschen dürfen – so die Argumentation – nicht länger brach liegen, sondern seien gesellschaftlich einzusetzen und zu nutzen. Eine ganz zentrale Begründung für diesen

normativen Paradigmenwechsel in der Betrachtung der Gestaltung der Altersphase liegt in den durch die demographischen Verschiebungen entstandenen und weiter entstehenden Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme. Diese seien – so eine populäre und kaum mehr hinterfragte Argumentation – von einer zahlenmäßig immer kleiner werdenden, nicht selten unter ungünstigeren ökonomischen Verhältnissen lebenden und mit sehr viel weniger freier Zeit ausgestatteten jüngeren Generation zu finanzieren, wobei die Grenzen ihrer finanziellen Belastbarkeit als bald erreicht angenommen werden. Diese Einordnung des Themas „Produktivität im Alter“ in den derzeit vorherrschenden gesamtgesellschaftlichen Belastungsdiskurs der Folgen der demographischen Entwicklung verdeutlicht zugleich, dass eine gerontologische Behandlung des Themas allein zu kurz greift, dass es vielmehr in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang gehört.

In der Konsequenz wird seit einigen Jahren die Frage akut, ob es sich die Gesellschaft überhaupt noch leisten kann, die vorhandenen Zeit- und Kompetenzressourcen der Älteren, vor allem der jüngeren Älteren, gesellschaftlich ungenutzt zu lassen. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreichen derartige Überlegungen darin, die *„Wiederverpflichtung des Alters“* oder gar die *„Sozialzeit für Ältere“* zu fordern. Als eine Variante dieser Überlegungen galt dabei auch die Frage, ob und wenn ja in welcher Weise die wachsende Zahl älterer Menschen ihren je spezifischen Eigenbeitrag zur Entschärfung der durch die demographische Entwicklung bzw. den Bedeutungsanstieg der eigenen Altersgruppe hervorgerufenen Verschiebungen im Belastungsgefüge der Generationen und damit insgesamt zur Vermeidung potentiell drohender Generationenkonflikte leisten können.

In der Konsequenz erscheinen dann vor allem im Hinblick auf den steigenden Hilfe- und Pflegebedarf bei Hochaltrigkeit Modelle nach dem Muster „Ältere helfen (anderen, d.h. fremden) Älteren“ politisch wünschenswert und förderungswürdig. Und auch in der derzeit „boomenden“ Diskussion um bürgerschaftliches Engagement werden Ältere als eine der vorrangigen Zielgruppen identifiziert. Die zunehmende Zahl an Einrichtungen wie Senior-Experten-Services, 50+, ZWAR, kommunale Seniorenvertretungen, Seniorenbüros, Seniorengenossenschaften,



v.l.n.r.: Leonhard Kuckart, Dr. Ralf Brauksiepe MdB, Prof. Dr. Gerhard Naegele, Christa Thoben, Prof Dr. Otto Wulff

Freiwilligenzentralen oder andere Vermittlungsbüros für freiwillige Leistungen Älterer und dgl. sind augenscheinliche Belege für diesen Perspektivenwechsel in der gesellschaftlichen und politischen Bewertung der arbeitsfreien Altersphase. Nicht zuletzt reihen sich auch politische Großevents wie das „Jahr des Ehrenamts“ und die darin eingebundene heutige Veranstaltung nahtlos ein in eine ganze Vielzahl von öffentlichen Bemühungen, das bürgerschaftliche Engagement und Freiwilligenarbeit der Älteren zu propagieren, zu fördern und zu erhöhen. Allerdings machen es sich Forderungen wie die nach mehr „Altersproduktivität“ oder gar „Wiederverpflichtung“ des Alters zu leicht, wenn sie nicht bestimmte Rahmenbedingungen zur Kenntnis nehmen. Auf einige davon, teilweise auch „Ungereimtheiten“, will ich kurz eingehen:

- Diese betreffen zunächst ganz allgemein die gegenwärtige Lage älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Es ist zumindest bemerkenswert, dass z.B. die Forderung nach Ausweitung des bürgerschaftlichen Engagements Älterer als eine auch zunehmend in den Fokus von Politik gelangende Form der Altersproduktivität zu einem Zeitpunkt ihre Hochkonjunktur hat, in der die Ausgrenzung desselben Personenkreises aus der Erwerbsarbeit ihren Höhepunkt erreicht hat und – wie es scheint – ungebrochen weiter voranschreitet. Völlig unangemessen und für die davon

Betroffenen geradezu unverständlich wäre es, das unbezahlte freiwillige Engagement als bruchlose Alternative zur bzw. als geeignete Kompensation zum Verlust bezahlter Arbeit zu propagieren, getreu dem Muster: „In der bezahlten Arbeit brauchen wir Euch zwar nicht mehr, dafür seid Ihr uns aber im unbezahlten Ehrenamt jederzeit willkommen!“

- Die Forderung nach Ausweitung des bürgerschaftlichen Engagements Älterer muss zweitens in strategischer Weise berücksichtigen, dass sich seit Mitte der 80er Jahre ein schleichender *Strukturwandel* des sog. sozialen Ehrenamts vollzieht. Zum einen wird damit auf veränderte Motive, Erwartungen und Zeitstrukturen abgehoben. An die Stelle traditioneller Motive wie Pflichtethiken, Selbstlosigkeit und Kontinuität treten vermehrt lebensphasenabhängige und damit zeitlich befristete Gründe für die Bereitschaft zur Mitarbeit. Auch wird bürgerschaftliches Engagement zunehmend in selbst organisierten Kontexten von Nachbarschaftshilfe, gemeinwesenbezogenem Engagement und neuen Formen der außenorientierten Selbsthilfe eingebunden. Es wird zudem sehr viel häufiger lediglich punktuell, d.h. konkret auf ein Anliegen oder eine einzige Aufgabe bezogen, ausgeübt. Bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit sterben somit nicht aus, strukturieren sich jedoch um. Dies alles trifft, wie noch zu zeigen sein wird, auch auf bürgerschaftliches Engagement im Alter zu (vgl. Pkt. 5.2.).
- Drittens entspricht es auch nicht relevanten Unterschieden in der Lebenslage der heute Älteren, wenn die Forderung nach mehr bürgerschaftlichem Engagement und mehr Freiwilligenarbeit im Alter pauschal mit ihrem insgesamt gewachsenen Zeit-, Geld-, Aktivitäts- und Kompetenzreservoir begründet wird. Eine solche undifferenzierte Sicht übersieht nämlich z.T. erhebliche Unterschiede in den Lebenslagen älterer Menschen. Bekanntlich ist es eine gerontologische „Binsenweisheit“, dass die Alten keine homogene Gruppe sind, und viele, insbesondere sehr alte und/oder sozial benachteiligte ältere Menschen schon allein aus gesundheitlichen oder finanziellen Gründen gar nicht zur gesellschaftlichen Produktivität in diesem Sinne in der Lage sind.

- Viertens wird häufig übersehen, dass Deutschlands Ältere bereits heute ein hohes Maß an sozialer Unterstützung leisten, wenn auch zumeist im Rahmen des Familienverbandes. Obgleich auch die sog. „Alltagshilfen“ zwischen den Generationen im allgemeinen Gefolge von Individualisierung einem Wandel unterliegen, praktizieren gerade die älteren Generationen im hohen Maße familiäre Solidarität zugunsten der erwachsenen Kinder und deren Familien und sind somit ein nicht wegzudenkender Stabilitätsfaktor in der praktischen Sozialpolitik. Deren enorme volkswirtschaftliche Bedeutung kann, z.B. in DM ausgedrückt, nur annäherungsweise geschätzt werden (vgl. Pkt. 3.).

Zweites Zwischenfazit

Es fällt auf, dass das Thema der Altersproduktivität in den letzten Jahren einen normativen Paradigmenwechsel erfahren hat und dass produktives Altersverhalten hierzulande teilweise als ein notwendiger Beitrag der Älteren selbst zur Entschärfung des drohenden Generationenkonflikts angesehen wird. Es wäre zu überprüfen, ob die Notwendigkeit zur Ausweitung der Altersproduktivität tatsächlich eine in diesem Sinne angemessene Antwort ist – wenn ja – wie sie ggf. gefördert werden kann. Andererseits geht es mir auch um eine differenziertere Sicht und Bewertung dessen, was bereits an Altersproduktivität geleistet wird. Nur so lässt sich m.E. nach zur Versachlichung der Diskussion beitragen.

3. Formen und Ausdruck von Produktivität im Alter

3.1. Produktivität im Alter in der Perspektive unterschiedlicher sozialgerontologischer Disziplinen

Zu diesem Zweck möchte ich mich zunächst der Frage zuwenden, was hierzulande überhaupt unter Altersproduktivität verstanden wird und – in der Konsequenz – welche so verstandenen Produktivitätsbereiche und -felder derzeit älteren Menschen überhaupt zur Verfügung stehen. Dabei fällt auf, dass in der deutschsprachigen Gerontologie unter Pro-

duktivität durchaus Unterschiedliches verstanden und auch praktiziert wird.

● Die ökonomische Perspektive

Wenn ökonomisch orientierte Gerontologen derzeit von der Produktivität des Alters reden, dann werden ganz unterschiedliche Dinge damit assoziiert. Auf die folgenden vier Argumentationslinien sei kurz eingegangen:

(1) Förderung der Altersproduktivität in der Arbeitswelt

Hier gilt das aktuelle Interesse vor allem der Frage, wie es gelingen kann, die Produktivität älterer Arbeitnehmer in der Arbeitswelt zu fördern und zu erhalten. Es gilt dabei als sicher, dass es keinen linear an das Alter gebundenen Abfall von Arbeitsproduktivität gibt, dass vielmehr die jeweiligen konkreten Aufgaben und Arbeitsbedingungen zu beachten sind. Das entscheidende Stichwort ist: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit („employability“) älterer Arbeitnehmer. Diese Forderung erhält ihre gegenwärtige Bedeutung vor allem auf dem Hintergrund der Bemühungen, den Frühverrentungstrend einzudämmen bzw. zu überwinden und die bereits vollzogene Altersgrenzenanhebung nicht nur im Rentenrecht zu verankern sondern in der realen Arbeitswelt auch durchzusetzen. Neben der Finanzkrise der Rentenversicherungsträger ist hierfür aktuell vor allem die aus demographischen Gründen in mittelfristiger Sicht zu erwartende Arbeitskräfteknappeheit ausschlaggebend. Ich gehe darauf in meinem Beitrag an späterer Stelle noch einmal gesondert ein (vgl. Pkt. 5.1.).

(2) Die demographische Entwicklung und ihr Einfluss auf Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarkt

Auf diese Dimension weist z.B. auch der im Frühjahr 2002 vorgelegte Abschlussbericht der Bundestags-Enquete-Kommission Demographischer Wandel hin. Auch um ein Gegengewicht gegen den vorherrschenden Belastungsdiskurs zu setzen, wird betont, dass die demographische Entwicklung ein ganz entscheidender Motor für neue Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor darstellt. Nach Schät-

zungen arbeiten derzeit allein im sozial-pflegerischen Sektor einschließlich des Gesundheitswesens rd. 1 Mio. Menschen hauptberuflich in der professionellen Arbeit für und mit älteren Menschen, mit anderen Worten, die demographische Entwicklung ist vermutlich ein sehr viel bedeutsamerer Einflussfaktor für die Arbeitsmarktdynamik als so mancher der hochsubventionierten klassischen Industrie- und Wirtschaftsbereiche. Darauf hat bereits vor Jahren der Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen hingewiesen, als er das Gesundheitswesen und in diesem Zusammenhang explizit auch die demographische Entwicklung zu einer der „driving forces“ des inländischen Wirtschaftswachstums bezeichnet hat.

(3) Die „Wirtschaftskraft Alter“ als gesellschaftlicher Produktivfaktor

Eng damit zusammenhängend ist eine dritte, ebenfalls gegen den vorherrschenden Belastungsdiskurs gerichtete Argumentation, die ihren Ursprung direkt in Nordrhein-Westfalen hat, nämlich in dem von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie/Dortmund und dem Institut Arbeit und Technik/Gelsenkirchen 1999 gemeinsam vorgelegten „Memorandum zur Wirtschaftskraft Alter“, das auch inhaltlich so von der Bundestags-Enquete-Kommission Demographischer Wandel aufgegriffen worden ist. In diesem Memorandum wird herausgearbeitet, dass es aufgrund der demographischen Entwicklung auch zu Umschichtungen in den privaten Konsumstrukturen mit bislang ungenutzten Wachstums- und Arbeitsmarktreserven kommt. Für die Konsumgüternachfrage sei nicht nur die Bevölkerungsgröße, sondern ebenfalls die Bevölkerungsstruktur von Bedeutung. Der demographisch bedingten rückläufigen Zahl an potentiellen Nachfragern nach Konsumgütern stünde ein zunehmender Anteil kleinerer Haushalte gegenüber. Zudem steige die Kaufkraft älterer Menschen und nehme ihr Qualitätsbewusstsein zu; letzteres aufgrund der zunehmenden Zahl an Selbstzahlern. Insgesamt gehe mit dem Altern der Gesamtbevölkerung somit eine Verschiebung in den nachgefragten Gütern einher. Zu erwarten ist z.B. eine weitere Zunahme der Nachfrage nach Gütern in sog. „alterssensiblen“ Konsumgüter- und Dienstleistungsbereichen. In Nordrhein-Westfalen hat diese Erkenntnis z.B. bereits zur Einrichtung eines mit Landesmitteln ge-

förderten Projektes „Seniorenwirtschaft“, angedockt am landeseigenen Bündnis für Arbeit, geführt, deren Ziel es u.a. ist, Angebote zu entwickeln und anzupassen, die den differenzierteren Anforderungen der SeniorInnen von morgen gerecht werden und den Stellenwert dieser Bevölkerungsgruppe als souveräne und quantitativ wie qualitativ bedeutsame Nachfrager- und Kundengruppe mehr und besser berücksichtigen. Darüber hinaus liegen in der „Seniorenwirtschaft“ bislang ungenutzte Arbeitsmarktpotentiale, die es vor allem auf regionaler Ebene zu fördern gilt. Bedeutsame diesbezügliche Gestaltungsfelder liegen insbesondere in den Bereichen

- Gesundheits- und Sozialwirtschaft;
- Erhöhung der Lebensqualität Älterer durch mehr Dienstleistungen insbesondere in den Sektoren Kultur, Freizeit, Tourismus, Sport und Wellness;
- Förderung von selbstständigem Wohnen und selbständiger Lebensführung inkl. durch Technikentwicklung und -nutzung;
- Nutzung neuer Medien und Kommunikationstechnologien durch Ältere.

(4) Die ökonomischen Eigenbeiträge der Älteren selbst zur Sicherung des Generationenvertrages

Insbesondere die Bundestags-Enquete-Kommission demographischer Wandel versucht, die These vom vermeintlichen Generationenkonflikt in den sozialen Sicherungssystemen dadurch zu relativieren, dass sie auf den zumeist unterschätzten Eigenbeitrag der Älteren selbst zur Sicherung des Generationenvertrages hinweist. Unter dem Obertitel „Generationengerechtigkeit und soziale Sicherheit“ bemüht sie sich mit folgenden Argumenten um eine differenzierte Sichtweise:

- ➔ Die These von der Benachteiligung der „aktiven Generation“ beruht auf einer unzulässigerweise vorgenommenen *Querschnittsbetrachtung*. Notwendig ist vielmehr eine *Längsschnittsbetrachtung*, welche die Entwicklung im Lebenslauf zum Gegenstand hat. Dann zeigt sich nämlich, dass Menschen jeweils im Zeitablauf die verschiedenen Lebensphasen durchlaufen und damit zeitweilig „Nettozahler“ und zeitweilig „Nettoempfänger“ sind.

- ➔ Übersehen wird stets, dass der gesamtwirtschaftliche, öffentliche wie private Realkapitalbestand, der den Jüngeren für ihre eigenen Aktivitäten, für Ausbildung wie Produktion, aber auch zur Nutzung in der Freizeit zur Verfügung steht, maßgeblich durch die jeweiligen Vorgängergenerationen – und damit auch durch die jeweils auch zu einem Zeitraum Älteren – geschaffen worden sind.
- ➔ Auch Ältere sind in vielfältiger Weise „ökonomisch aktiv“. So beteiligen sie sich am Prozess der Wertschöpfung durch die Bereitstellung von Finanzmitteln, die sie im Lebensablauf akkumuliert haben und die nun zur Finanzierung von Investitionen genutzt werden können. Darüber hinaus führen Ältere wichtige Arbeiten aus, auch wenn diese nicht monetär vergütet werden, folglich nicht in die Berechnung des Sozialproduktes eingehen und auch keine Erwerbsarbeit darstellen. Beispiele dafür sind Kinderbetreuung oder die Versorgung von Familienangehörigen im Krankheits- oder Pflegefall. Würden solche Aktivitäten nicht erfolgen und würden statt dessen professionelle Dienstleistungen erforderlich, so würde das Ausmaß ökonomischer Aktivitäten unmittelbar deutlich werden. Nicht zuletzt weist die Kommission auch auf die z.T. erheblichen finanziellen Transferströme der Alten zu den Jungen hin, die vielfach schon zu Lebzeiten als laufende Unterstützung und im Todesfall als Erbschaften bedeutsam sind.
- ➔ Ältere Menschen sind zudem nicht nur Konsumenten, sondern sie beteiligen sich durch Steuerzahlungen auch an der Finanzierung von Staatsaufgaben, also z.B. von Schulen, Hochschulen usw.. Wenn und soweit sich die Struktur des Steueraufkommens weiterhin zu indirekten Steuern verlagert, dann sind die Älteren aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Konsumquote, vor allem aber auch wegen ihres steigenden Anteils an der Bevölkerung – das heißt somit auch an allen Konsumenten –, immer stärker an der Finanzierung von Staatsaufgaben beteiligt, was nicht zuletzt auch den Jüngeren zugute kommt.

● Die soziologische Perspektive

Strukturell vergleichbar, da auf messbare „Leistungen“ bezogen, argumentiert auch eine ursprünglich vor allem von Hans-Peter Tews ein-

geführte, aus dem Strukturwandel des Alters abgeleitete, und mittlerweile weit verbreitete soziologische Interpretation des Produktivitätsbegriffes. Sie hebt insbesondere auf ein „Werte“ erzeugendes, sozial nützliches Verhalten, getreu dem Motto: „Ich für mich mit anderen zusammen für mich und für andere“, ab und lässt sich von daher der im vorherigen Abschnitt thematisierten normativen Perspektive zuordnen.

Tews systematisiert folgende fünf altersspezifische Produktivitätsfelder:

- *Individuelle Produktivität* bei der Aufrechterhaltung von selbstständiger Lebensführung (z.B. durch Erlernen und Nutzen selbstständiges Leben unterstützende und fördernde Technik); Diese Form der individuellen Produktivität dient mittlerweile als Anknüpfungspunkt für den Einsatz neuer Medien und Kommunikationstechnologien im Haushalt.
- *Intergenerative Produktivität*, z.B. durch Hilfe- und Unterstützung jüngerer Generationen (z.B. im Familienverband durch Geldleistungen an die Kinder- und Enkelkindergeneration oder Unterstützung bei der Enkelkinderbetreuung; vgl. Pkt. 4.);
- *Intragenerative Produktivität*; hier wird insbesondere auf die Möglichkeit der Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Gleichaltriger durch die Älteren selbst abgehoben (z.B. Alte pflegen andere (fremde) Alte);
- *„Umfeld“-Produktivität*; hier geht es vor allem um sozial-bürgerchaftliches Engagement und um die aktive Beteiligung Älterer im Bereich der Selbsthilfe, des Umweltschutzes oder bei diversen Vereinsaktivitäten. Neuere Vorschläge beziehen sich insbesondere auf den Einsatz Älterer im Bereich der Qualitätssicherung sozialer Dienste (z.B. Seniorenbeiräte als Ombudsleute).
- *Gesellschaftliche Produktivität* in einem weiteren Sinne, womit die Selbstorganisation der Alten und deren politische Einflussnahme gemeint ist. Speziell diese Perspektive gilt derzeit als wenig entwickelt und wird vielfach mit fehlenden Vorstellungen über Inhalte und Formen einer „politischen Selbstorganisation des Alters“ interpretiert; zumal in einer funktionsfähigen parlamentarischen Demokratie und einer auf Volksparteien ausgerichteten Parteienlandschaft.

● Die psychologische Perspektive

Gerontopsychologen wiederum weisen zurecht darauf hin, dass man den Produktivitätsbegriff nicht primär auf eine – vom Begriffsinhalt ausgehend – naheliegende ökonomische Interpretation i.S. von messbarer Leistung oder messbaren Verwertungszusammenhängen und schon gar nicht in einer normativen Perspektive verkürzen darf, sondern ausgeweitet werden sollte zunächst auf individuelle Kompetenzen und deren Erhaltung und Förderung insbesondere bei der Lebens- und Alltagsgestaltung – z.B. im Zusammenhang mit Aufrechterhaltung selbstständiger Lebensführung selbst bei eingeschränktem Gesundheitszustand.

In psychologischer Perspektive bezieht sich Produktivität darüber hinaus in ihren Wirkungen auch nicht primär nur auf sich selbst, sondern kann u.a. im Rahmen von Interaktionsprozessen auch auf andere ausstrahlen. Produktivität beinhaltet dann auch immer geistige, emotionale und motivationale Ausdrucksformen (z.B. andere in Werten und Zielen oder durch eigenes Vorleben positiv motivieren, dies gilt selbst für sehr kranke und hilfebedürftige Menschen).

Das EU-Konzept vom „Active Ageing“

Über die von *Tews* vorgelegte, hinausgehende, noch stärker gesellschafts- und sozialpolitisch orientierten Konzeptionalisierungen des Produktivitätsbegriffs liegen für Deutschland derzeit nicht vor. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick über die Grenzen. Insbesondere auf EU-Ebene, angestoßen durch entsprechende Vorarbeiten der WHO („Add life to the years“) aus dem anglo-amerikanischen Raum, wird in diesem Zusammenhang das Konzept des „active ageing“ favorisiert, das neben den Dimensionen von „Gesundheitserhalt und -förderung“ und „Selbstständigkeitserhalt und -förderung“ als dritte zentrale Dimension auch die „Produktivität“ im Alter enthält, dabei auf Elemente der von *Tews* entwickelten Typologie von Aktivitätsfeldern rekurriert und dabei insbesondere auf folgende Dimensionen und Prinzipien abhebt, die zugleich Anknüpfungspunkte für praktische Alterspolitik bieten sollten. Nach *Alan Walker*, einem der Hauptvertreter dieses Konzepts, umfasst Active Ageing die folgenden Prinzipien:

- Nützlichkeitsbezug, und zwar bezogen auf sich selbst (z.B. Gesundheit, Selbstständige Lebensführung) wie auf Dritte (z.B. Hilfe für andere Ältere);
- Einbezug *aller* Gruppen älterer Menschen, d.h. Vermeidung von sozialem Ausschluss (z.B. mit Blick auf die Hochaltrigen, einkommensschwache Ältere);
- Prävention und Lebenslauforientierung, d.h. Altern ist als Prozess verstehen, aktives Altern gilt es im Lebenslauf zu entwickeln;
- Streben nach intergenerationeller Gerechtigkeit;
- Im Alter gibt es nicht nur Rechte sondern auch Pflichten;
- Ermöglichung von Beteiligung und Empowerment der Betroffenen (z.B. im Bereich der Dienste);
- Respektierung nationaler und kultureller Unterschiede.
- Zur praktischen Umsetzung dieses Konzeptes von Active Ageing werden von *Walker* insbesondere die folgenden drei Handlungs- und Gestaltungsfelder vorgeschlagen:
 - Arbeitswelt, d.h. Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen;
 - Gesundheitsförderung und gesundheitliche Prävention;
 - Förderung der (politischen) Aktivbürgerschaft und/oder von bürgerschaftlichem Engagement (z.B. politische Beteiligung, Mitwirkung älterer Menschen in der Interessenvertretung, im Umweltschutz oder in der Qualitätssicherung).

Drittes Zwischenfazit

Je nach Mutterdisziplin wird in der Gerontologie eine unterschiedliche Vorstellung von Produktivität vertreten. Gemeinsam ist den meisten die Dimension der praktizierten Nützlichkeit, bezogen auf sich selbst wie auf andere. Dabei sind die Übergänge zwischen stärker deskriptiven Formen des Ist-Zustandes und stärker normativ ausgerichteten Vorschlägen eines anzustrebenden Soll-Zustandes fließend.

3.2. Altersproduktivität in ökonomischer Perspektive

In ökonomischer Perspektive lassen sich insgesamt drei Dimensionen von Altersproduktivität unterscheiden:

- An dieser Stelle soll kurz auf das Konsumverhalten Älterer als Anknüpfungspunkt für ökonomische Produktivität und für darauf bezogenen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsbedarf eingegangen werden. Der demographische Wandel muss nicht per se wachstumshemmend auf die Konsumgüternachfrage einwirken. Dafür ist nämlich nicht nur die Bevölkerungsgröße, sondern auch die Bevölkerungsstruktur von Bedeutung. Der rückläufigen Zahl an potentiellen Nachfragern nach Konsumgütern steht ein zunehmender Anteil kleinerer Haushalte gegenüber. Zudem steigt die Kaufkraft älterer Menschen und nimmt ihr Qualitätsbewusstsein zu; letzteres aufgrund der zunehmenden Zahl an Selbstzahlern. Insgesamt geht mit dem Altern der Gesamtbevölkerung eine Verschiebung in den nachgefragten Gütern einher. Zu erwarten ist z.B. eine weitere Zunahme der Nachfrage nach Gütern in sog. „alterssensiblen“ Konsumgüter- und Dienstleistungsbereichen. In Nordrhein-Westfalen hat diese Erkenntnis z.B. bereits zur Einrichtung eines mit Landesmitteln geförderten Projektes „Seniorenwirtschaft“ geführt, deren Ziel es u.a. ist, Angebote zu entwickeln und anzupassen, die den differenzierteren Anforderungen der Senioren/innen von morgen gerecht werden und den Stellenwert dieser Bevölkerungsgruppe als souveräne und quantitativ wie qualitativ bedeutsame Nachfrager- und Kundengruppe mehr und besser berücksichtigen. Darüber hinaus liegen in der „Seniorenwirtschaft“ bislang ungenutzte Arbeitsmarktpotentiale, die es vor allem auf regionaler Ebene zu fördern gilt.

3.3 Zum Zusammenhang von praktizierter intergenerationeller/familiärer Produktivität und der Stabilität des gesellschaftlichen Generationenvertrags

Wie bereits erwähnt, findet ein hohes Maß praktizierter Produktivität im Alter im Rahmen familiärer Austauschprozesse statt. Erlauben

Sie mir, dieser Aussage in einem eigenen Abschnitt gesondert nachzugehen und Ihnen hierzu zunächst einige Zahlen zu präsentieren.

- Z.B. werden bekanntlich rd. 70 % der zu Hause lebenden Hilfe- und Pflegebedürftigen von zumeist selbst schon älteren Menschen, d.h. i.d.R. Frauen, versorgt. Nach den Daten des Alterssurveys trifft dies bundesweit auf insgesamt knapp 15 % aller 55 – 69jährigen bzw. auf immerhin noch über 8 % aller 70- bis 86jährigen zu. Eine Vielzahl von Alleinerziehenden wäre ohne die tatkräftigen Unterstützungsleistungen der Elterngeneration gänzlich auf sich allein gestellt, könnte z.B. ohne deren Hilfe bei der Enkelkinderbetreuung nicht erwerbstätig sein. Insgesamt sind derzeit etwas mehr als ein Viertel aller 55- bis 69jährigen in Deutschland in der Enkelkinderbetreuung aktiv. Auch im Bereich der informellen Netzwerkhilfe, also gegenüber Nachbarn, Freunden und dgl. gibt es ein hohes Unterstützungsausmaß von bundesweit immerhin knapp einem Drittel aller 55 – 69jährigen. Nicht zuletzt kommt eine wachsende Zahl von Familien mit Kindern heute nur deswegen finanziell über die Runden, weil die Großelterngeneration zuschießt. Immerhin unterstützt bundesweit derzeit rd. ein Viertel aller 70 – 85jährigen die eigenen Kinder finanziell und weitere 15 % die eigenen Enkel, und zwar in einem nicht unerheblichen Ausmaß. So werden von diesen Personen jährlich im Durchschnitt etwa DM 7.000,- (Westen) bzw. etwa DM 5.500,- (Osten) von der Eltern- an die Kindergeneration weitergeben.

Bindet man diese Informationen über das tatsächliche Ausmaß intergenerationeller Solidarität im Familienverband einmal ein in eine allgemeine sozialpolitische Betrachtung der Bedeutung funktionsfähiger Generationenbeziehungen, dann lassen sich einige allgemein gültige sozialpolitische Schlussfolgerungen ziehen, die sich auf einen anderen, bislang viel zu wenig thematisierten Eigenbeitrag der Älteren zur Stabilisierung des gesellschaftlichen Generationenvertrages beziehen: Die These ist: Es gibt zwischen praktizierter innerfamiliärer Solidarität über die Generationen hinweg und dem Generationenvertrag als tragende Säule unserer Sozialen Sicherung einen unauflösbaren Zusammenhang:

Die junge Generation akzeptiert den Generationenvertrag (einschließlich seiner institutionellen Ausgestaltung) nicht nur deswegen, weil eigene Ansprüche erworben werden. Sie akzeptiert ihn darüber hinaus auch, weil über die gleichzeitig stattfindende Unterhaltssicherung der Elterngeneration eigene Versorgungsverpflichtungen reduziert und zugleich Chancen eröffnet werden, in prekären Situationen selbst finanziell wie praktisch von der Elterngeneration unterstützt zu werden. Umgekehrt gilt dies natürlich auch für die Älteren. Intergenerationelles solidarisches Handeln – zumindest im Familienverband – findet zudem immer dann statt bzw. dass immer dann damit gerechnet werden kann, wenn die Betroffenen familiäre Solidarität praktisch erfahren konnten. Es gibt somit innerfamiliäre Reziprozitätsbeziehungen über den gesamten Lebenslauf: Einmal in der Kindheit und Jugend erfahrene praktische Unterstützung wird später im Bedarfsfall zurückgegeben. Dies gilt insbesondere für in der Kindheit und Jugend erfahrene Eltern- und Großelternsolidarität. Und umgekehrt bleiben familiäre Unterstützungsressourcen selbst bis ins hohe Alter erhalten, vorausgesetzt, die eigene gesundheitliche und/oder ökonomische Lage lässt dies zu.

Mit anderen Worten: Die zwischen den Generationen praktizierte Alltagssolidarität im Kleinen ist gleichsam die materielle Grundlage für den gesellschaftlichen Generationenvertrag im Großen. Nur wer intergenerationale Alltagssolidarität wirklich erfahren hat, wird auch bereit sein, für den gesellschaftlichen Generationenvertrag einzutreten. Dieser kurze Verweis auf die politische Dimension dürfte verdeutlicht haben, wie stark das Produktivitätsthema eingebunden ist in gesellschaftspolitische Gesamtzusammenhänge und keineswegs allein aus der individuellen Perspektive des einzelnen älteren Menschen betrachtet werden kann.

4. Zusammenfassende Zwischenbewertung

Das nun folgende vierte Zwischenfazit soll etwas länger ausfallen. Auf drei Dimensionen gilt es hinzuweisen:

- Es dürfte erstens deutlich geworden sein, dass auf Dritte gerichtete praktizierte Produktivität im Alter sowohl in individueller wie in gesellschaftlicher Perspektive sozial nützliche Dimensionen auf-

weist, getreu dem Motto „Ich für mich mit anderen zusammen für mich und für andere“.

- Es dürfte zweitens deutlich geworden sein, dass auf Dritte gerichtete inter- wie intragenerationelle Produktivität im Alter als Lern- und Erfahrungsraum für alle daran beteiligten Generationen mit zum Zusammenhalt einer Gesellschaft beitragen kann. Dies gilt insbesondere für den produktiven Einsatz Älterer im Familienverband, der sowohl zur Stärkung von Generationenbeziehungen wie zur Stärkung der gesellschaftlichen Generationenverhältnisse und damit zur Stabilität des Generationenvertrages als ein tragendes Fundament der Sozialen Sicherung hierzulande beiträgt. Insofern ist auf Dritte gerichtete praktizierte Altersproduktivität immer auch ein Gegengewicht zum „mainstream“ von Individualisierung und privater Selbstvorsorge.
- Altersproduktivität kann darüber hinaus auch in einem übergeordneten politischen Sinne hilfreich sein, wenn sie mit dazu beiträgt, die negativen Implikationen des demographischen Wandels einzuschränken, indem die Alten „zurückzahlen“, was ihnen eine bald demographisch insgesamt rückläufige jüngere und mittlere Generation trotz Zeit- und nicht selten auch ökonomischer Not im Rahmen ihres Beitrags zum Generationenvertrag gewährt. Zwei potenzielle Gestaltungsfelder aus unterschiedlichen Politikbereichen will ich abschließend skizzieren.

5. Förderung der Produktivität des Alters in der Praxis – Zwei Kurz-Beispiele für politische Gestaltungsfelder

Ich sprach eingangs davon, dass Altersproduktivität gefördert werden kann. Auf zwei mir wichtig erscheinende Gestaltungsfelder will ich abschließend gesondert eingehen:

5.1. Gestaltungsfeld „Förderung der Alterserwerbsarbeit“

Nach den vorliegenden Prognosen wird – zumindest nach 2015 die demographische Entwicklung zu einem spürbaren Rückgang im Er-

werbspersonenpotential führen. Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und übermorgen werden mit insgesamt wenigeren, älteren und anders zusammengesetzten Belegschaften bewältigt werden müssen. Als eine (neben der Ausländerbeschäftigung und der Ausweitung der Frauenerwerbsarbeit) zentrale Option zur künftigen Kompensation dieser „demographischen Lücke“ gilt in der aktuellen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Debatte die Ausweitung und Förderung der Alterserwerbsarbeit. Angesprochen ist somit die Förderung der Produktivität älterer Arbeitnehmer/innen und die Überwindung der weit verbreiteten Frühverrentungspraxis.

Ziel sollte es primär sein, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit i.S. von *workability* and *employability* alternder Belegschaften zu erhöhen, mit dem Ziel, ihre produktive Weiterbeschäftigung zu fördern und sicherzustellen. Diese beiden Konzepte verweisen dabei auf die Mehrdimensionalität der Bestimmungsfaktoren von beruflicher Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit auf die Erfordernisse von mehrdimensional ausgerichteten Förderkonzepten. Im folgenden soll dabei – ausgehend von der zuvor vorgenommenen stärker sozialpolitikwissenschaftlichen Bedingungsanalyse – schwerpunktmäßig auf Ansätze in der (staatlichen) Arbeitsmarktpolitik und auf die betriebliche Beschäftigungspolitik sowie auf deren Verknüpfung abgehoben werden.

Es muss darauf ankommen, *unterschiedliche Maßnahmetypen* in sinnvoller Weise miteinander zu kombinieren. Dies gilt für Aktionen auf politischer wie auf betrieblicher Ebene gleichermaßen. Aber auch zwischen diesen beiden Ebenen sollten die jeweiligen Maßnahmen besser abgestimmt und aufeinander bezogen sein (z.B. staatliche Bildungsangebote und betriebliche Arbeitszeitpolitik). Aufgrund der zunehmenden Verschränkung von betrieblichen mit außerbetrieblichen Lebenswelten ist es weiterhin erforderlich, arbeitsplatzbezogene Initiativen mit örtlichen Aktionen im Bereich der kommunalen Sozialpolitik, so z.B. in den Bereichen soziale Sicherung, berufliche Qualifizierung oder pflegerische Dienste, abzustimmen.

Insgesamt bleibt die *betriebliche Ebene* die entscheidende Handlungs- und Eingriffsebene. Hier fällt die Entscheidung für oder gegen

eine Zukunft der Alterserwerbsarbeit, für oder gegen die Zukunft älterer ArbeitnehmerInnen. Zentrale Anknüpfungspunkte dafür sollten dabei ihre speziellen Beschäftigungsrisiken, also Gesundheits- und Qualifikationsrisiko, und deren jeweiliger Karrierecharakter sein. Eine besondere Bedeutung kommt den Tarifvertragsparteien zu. Der Politik kommt die Rolle zu, Prozesse zu initiieren, zu moderieren und ggf. die gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. zur Umsetzung der Formel vom lebenslangen Lernen) zu schaffen. Die im Bündnis für Arbeit im März 2001 dazu beschlossenen Rahmenempfehlungen sind in Teilen zwar problemangemessen, greifen jedoch in Anbetracht der Komplexität der demographischen Herausforderungen in der Arbeitswelt mit ihrer Fokussierung auf die Qualifikationskomponente und die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser insgesamt zu kurz.

Im einzelnen können die folgenden konkreten Handlungsbereiche benannt werden:

- *Präventive Vermeidung von Dequalifizierung* v.a. durch Herstellung und Schaffung von Flexibilität im Arbeitseinsatz, z.B. durch Vermeidung von Routinetätigkeiten und von dauerhafter, zu enger fachlicher Spezialisierung. In diesem Zusammenhang werden zunehmend auch Rotationsmodelle (z.B. nach dänischem Vorbild) gefordert. Dequalifizierung kann natürlich auch über systematische berufliche Fort- und Weiterbildung vermieden werden.
- *Arbeits- und Laufbahngestaltung*: Hierbei geht es darum, bestehende und/oder neu zu schaffende Tätigkeiten so zuzuschneiden, dass sie mit dem verbliebenen, gewandelten oder hinzugewonnenen Kompetenzen im Zuge des Altersprozesses kompatibel sind. Im Idealfall kann man sich die Organisation innerbetrieblicher/beruflicher Karrieren entlang des altersspezifischen Leistungswandels vorstellen, die natürlich organisiert und gefördert werden müssen. Am Ende solcher „Laufbahnen“ könnten dann z.B. Tätigkeiten stehen, die von älteren ArbeitnehmerInnen in besonders herausragender Weise praktiziert werden können, wie z.B. kundenbezogene Interaktion und Kommunikation, Qualitätssicherung, ressourcenschonender Materialeinsatz, Schaffung neuer Tätigkeitsfelder in den Bereichen Wartung oder Beratung.

- *(Lebens-)Arbeitszeitgestaltung, „echte“ Altersteilzeit und „echte“ gleitende Übergänge in den Ruhestand:* Derartige Maßnahmen sollten künftig sehr viel stärker auf lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und -präferenzen in biografischer Perspektive ausgerichtet sein und nicht erstmalig am Ende der Erwerbsphase angeboten werden. Beispielhaft für mögliche betriebliche Gestaltungspotenziale kann hierbei der Ergänzungstarifvertrag der Debis AG genannt werden, in dem u.a. eine Verknüpfung von Langzeitkonten und Qualifizierungsmaßnahmen vorgenommen wird.
- *Altersgruppenübergreifende lebenslange berufliche Qualifizierung:* Wenn Qualifizierungsnachteile Älterer kein Ausdruck von Altersprozessen, sondern als Fehlnutzungsergebnis anzusehen sind, d.h. primär Reflex einer Arbeitsbiografie mit unzureichenden kontinuierlichen, arbeitsbezogenen Lernanforderungen und -anreizen sind, dann leitet sich daraus die Forderung nach *Qualifizierung im Erwerbsverlauf* und nach Angeboten und Strukturen eines *lebenslangen Lernens* im Betrieb ab (z.B. durch lernfördernde Arbeitsprozesse und Arbeitsmittel, arbeitsplatzbezogene Qualifizierung, planmäßiges Abwechseln von Arbeits- und Lernphasen). Exemplarisch sei hier auf die jüngsten Vorschläge des Bündnisses für Arbeit verwiesen. Ziel sollte künftig eine lernfördernde Arbeitsorganisation, d.h. die Integration von Arbeit und Lernen, sein.
- *Verstärkung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes:* Dieser muss sich verstärkt an den Erfordernissen einer zeitlich verlängerten Beschäftigungsperspektive orientieren. Hierzu zählen vor allem Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsanforderungen, -belastungen und -organisation an das veränderte Leistungsvermögen und sowie solche zur Reduzierung der betrieblichen Gesundheitsrisiken. Die entsprechenden Bereiche sind insbesondere die Ergonomie, die Arbeitsumfeldgestaltung oder die Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben. Darüber hinaus gilt es, die vorherrschenden Entgeltformen und vergleichbare Anreize für Produktivitätssteigerungen auf ihre gesundheitlichen Folgerisiken hin zu überprüfen.

- Maßnahmen, die der Förderung alternder Arbeitskräfte bzw. der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit dienen, dürfen nicht erst am Ende, sondern müssen während der gesamten Erwerbsbiographie zum Einsatz kommen (von der „ältere ArbeitnehmerInnen-Politik“ zu einer *lebenslaufbezogenen Beschäftigungsförderungspolitik*). Sie müssen zugleich präventiv sein. Um die Entstehung alterstypischer Beschäftigungsprobleme zu vermeiden, gilt es, potentielle Beschäftigungsrisiken bereits im Stadium ihrer Entstehung, d.h. auf früheren Stufen der Erwerbsbiographie, zu bekämpfen.

Eingebettet sein müssen derartige integrierte Konzepte in Überlegungen zur *Neuorganisation von Lebensarbeitszeit*. Diese sollte auf eine Überwindung der klassischen Dreiteilung des Arbeitnehmerlebenslaufs in Richtung auf Integration von Arbeit, Bildung und Privatleben sowie auf die institutionelle Verknüpfung dieser drei Ebenen abzielen. Eine stärkere Fokussierung der Arbeitszeitpolitik auf Lebenslauf und Lebensarbeitszeit – möglichst in Verbindung mit innerbetrieblicher Laufbahnplanung – dient der frühzeitigen Planung der Abfolge der verschiedenen Familien-, Bildungs- und Erwerbsphasen und fördert über diesen Weg ebenfalls die Erwerbsbeteiligung nicht nur älterer Arbeitnehmer/innen.

5.2. Gestaltungsfeld „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen“

Wie gezeigt ist bürgerschaftliches Engagement in seinen verschiedenen Dimensionen – intergenerationell, intragenerationell, umfeldbezogen, politische Aktivbürgerschaft etc. – ein Feld der Altersproduktivität mit hoher Bedeutung für die Betroffenen selbst wie für Dritte als Adressatengruppe. Mit Blick auf seine Ausweitung sind zunächst drei Aspekte von Relevanz: (1) Zum einen ist das bürgerschaftliche Engagementpotential insbesondere der jüngeren Alten keineswegs ausgeschöpft. Dies gilt insbesondere für Einsatzbereiche jenseits des traditionellen Ehrenamts. (2) Darüber hinaus werden (vor allem sehr alte)

ältere Menschen selbst in wachsendem Maße zu EmpfängerInnen von bürgerschaftlichem Engagement aufgrund steigender Hilfe- und Pflegebedürftigkeit. Schließlich verfügen ältere Menschen über einige attraktive Voraussetzungen für die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben. Sie scheinen eine Ressource zu besitzen, die gerade im mittleren Lebensalter häufig Mangelware ist – Zeit.

Vorliegende Daten dokumentieren ein wachsendes Interesse älterer Menschen an freiwilligem Engagement. In Nordrhein-Westfalen stieg die entsprechende Engagementquote in der Altersgruppe der 55 – 69jährigen von 21,6 % im Jahr 1986 auf rd. 30 % in 1998. Bei den über 70jährigen ist sogar ein Zuwachs von mehr als 10 % auf 18,7 % zu verzeichnen. Auch für ältere Menschen gilt ein stärker projektorientiertes Interesse gegenüber dauerhaften Verbindlichkeiten, was u.a. damit zusammenhängt, dass freiwilliges Engagement häufig nicht substitutiv zu anderen Freizeitaktivitäten praktiziert wird.

Trotz der beeindruckenden Engagementraten gilt das vorhandene Potenzial für außerfamiliäres freiwilliges Engagement Älterer keineswegs als ausgeschöpft. In NRW wären ein Drittel der bereits engagierten 55 bis 69jährigen u.U. bereit und in der Lage, ihr Engagement noch auszuweiten. Bereitschaft zur Übernahme oder Ausweitung einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist jedoch wesentlich voraussetzungsvoller geworden. Neben den Motivationen, Anderen zu helfen und gemeinwohlbezogene Aufgaben zu übernehmen, gewinnen selbstbezogene Motive, wie der Spaß an der Sache und der soziale Kontakt zu Anderen, eine wachsende Bedeutung. Zudem werden deutlich häufiger zeitlich weniger verpflichtende, projektorientierte und abwechslungsreiche Aufgabenbereiche bevorzugt, die zugleich ein hinreichendes Maß an Selbstbestimmung und -organisation zulassen. Genau dem widerspricht aber die vielerorts zu beobachtende Praxis, Freiwillige in bestehende Strukturen „einzubauen“, statt die Aufgabenzuschreibung an ihren inhaltlichen und zeitlichen Interessen zu orientieren. Folglich sind Ältere häufiger an neuen Formen des Engagements außerhalb etablierter Strukturen und Großorganisationen interessiert sind und weniger an der Vermittlung in vorgegebene ehrenamtliche Tätigkeitsrollen. Des weiteren ist zu berücksichtigen, dass gerade weil die Zahl der Senioren/innen mit

guten materiellen und immateriellen Ressourcen stetig zunimmt und infolgedessen ihre Ansprüche an die räumliche und finanzielle Ausstattung der Engagementbereiche steigen. Verbesserungswünsche beziehen sich daher in NRW am häufigsten auf eine bessere Finanzmittelausstattung, adäquatere Räumlichkeiten, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie auf fachliche wie menschliche Unterstützung.

Wer aus der Arbeitswelt ein bestimmtes Maß an sachlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen gewohnt ist, erwartet zumindest einen gewissen Umfang professioneller Sachausstattung und Unterstützung. Freiwilliges Engagement soll sich in zentralen Dimensionen wie Verbindlichkeit, Flexibilität, Mitbestimmungsmöglichkeiten und zeitlichem Umfang von der Erwerbsarbeit unterscheiden, andererseits aber in den oben genannten Aspekten durchaus professionellen Charakter haben.

Grundsätzlich lassen sich vier mögliche Ebenen der Engagementförderung unterscheiden:

(1) Individuumsbezogene Förderstrategien

Diese Förderstrategien kommen direkt den Engagierten zugute. Zentrale konkrete Ansatzpunkte bestehen in der stärkeren Berücksichtigung von Motivations- und Interessenlagen, darunter insbesondere Selbstverwirklichungsinteressen und Eigennutz, des weiteren mit Blick auf Mitbestimmungsformen in zeitlicher wie inhaltlicher Hinsicht, professionelle Begleitung, Fortbildungsmöglichkeiten, die Förderung sozialer Kontakte, unbürokratische Aufwandsentschädigung sowie die rechtliche Absicherung in Form von Unfall- und Haftpflichtversicherung.

(2) Kooperationsbezogene Förderstrategien

Hierzu zählen die Verbesserung der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen durch fachlich begründete Abgrenzung der jeweiligen Leistungsmöglichkeiten und -grenzen, eine sachgerechte Aufgabenteilung, die klare Zuweisungen von Verantwortlichkeiten und die bessere Nutzung der je spezifischen, häufig hauptberuflich vorgeprägten Kompetenzen der älteren Freiwilligen.

(3) Gemeinwesenbezogene Förderstrategien

Hierzu zählen insbesondere der Aufbau einer trägerübergreifenden öffentlichen Infrastruktur zur Förderung freiwilligen Engagements in Form von zentralen Informations- und Beratungsstellen, wie z.B. Freiwilligenagenturen oder Seniorenbüros zur Mobilisierung von InteressentInnen. Kommunale Förderpläne für freiwilliges Engagement sowie damit verbundene transparente Richtlinien tragen schließlich nicht nur zur Erhöhung der Engagementbereitschaft bei, sondern insgesamt auch zu einer gesteigerten Zufriedenheit der bereits Engagierten.

(4) Gesellschaftsbezogene Förderstrategien

Künftig dürften vor allem solche Förderkonzepte an Bedeutung gewinnen, die auf die Ausgestaltung unterstützender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zielen. Sie beziehen sich insbesondere auf die Vereinbarkeit von Freiwilligenarbeit mit Erwerbstätigkeit sowie – mit Blick auf noch erwerbstätige ältere Interessierte – auf eine verbesserte Zusammenarbeit mit Betrieben und Tarifpartnern. Es macht Sinn, die individuelle Bereitschaft zu freiwilligem Engagement bereits im jüngeren und mittleren Lebensalter z.B. durch die soziale Absicherung von „Sozialzeiten“, steuerliche Vergünstigungen bzw. die Gleichstellung von „Zeitspenden“ mit Geldspenden zu unterstützen. In späteren Phasen des Erwerbslebens könnte eine Vorbereitung auf nachberufliches bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit im Rahmen von Arbeitszeitflexibilisierung, Altersteilzeit und anderen Formen flexibler Übergänge erfolgen und damit auch dem eigentlichen Sinn von „Altersteilzeit“ entsprochen werden. Keineswegs jedoch sollte die Ressource des ehrenamtlichen sozialen Engagements – auch nicht bei älteren Menschen – als „Lückenbüßer“ für rückläufige bzw. vermeintlich nicht (mehr) finanzierbare professionelle Dienste missbraucht werden.

Prof. Dr. Otto Wulff

Für Ihren Vortrag, verehrter Herr Kollege Naegele, möchte ich Ihnen im Namen der Senioren-Union herzlich danken. Dabei möchte ich auch die Gelegenheit nutzen, Ihnen einen weiteren persönlichen Dank dafür auszusprechen, dass ich so häufig bei meiner Arbeit auf Ihre vielfältigen und bedeutsamen Forschungsergebnisse zurückgreifen und sie als Quellen zitieren konnte. Sie haben sich um die Altersforschung große Verdienste erworben und dies auch heute wieder durch Ihre Ausführungen über „Neues zur Produktivität im Alter“ unter Beweis gestellt. Überdies haben Ihre im Resümee enthaltenen Gedanken gerade der älteren Generation Mut gemacht und sie wissen lassen, dass Altern nicht automatisch mit fehlender Produktivität gleichzusetzen ist. Vielmehr muß Produktivität unter sich verändernden Umständen und damit verbundenen sich wandelnden Perspektiven gesehen werden.

Unzweifelhaft führt der demographische Wandel zu einer deutlichen Zunahme der Älteren in der Gesellschaft. Bei dieser Sachlage kann die Lösung des Problems der Produktivität der Erwerbsbevölkerung letztlich nur in der Weise gelöst werden, dass die Älteren auch die Chance bekommen, produktiv zu bleiben, und zwar zeitlich länger als bisher. Das gilt insbesondere für jene Älteren, deren Rückkehrchancen auf einen verlorenen Arbeitsplatz mit zunehmendem Alter rapide abnehmen und deren Risiko ungleich höher ist als bei den Erwerbspersonen, die noch einen Arbeitsplatz besitzen. Der Arbeitsmarkt der Zukunft erzwingt im verstärkten Maß die Berücksichtigung älterer Menschen als Arbeitskräfte auch als Know-How-Reservoir. Trotz dieser mit Blick auf das Humankapital gerichteten Überlegungen geht aber die Ausgrenzung Älterer aus dem Arbeitsleben weiter.

Die noch vor wenigen Jahren geäußerte Vermutung, mit dem voraussehbaren Schrumpfen der Gesamtbevölkerung werde die Zahl der



Personen im erwerbsfähigen Alter zurückgehen und sich als Folge daraus ein Mangel an Arbeitskräften ergeben, der die Chance der Älteren auf dem Arbeitsmarkt erhöhe, hat sich zwischenzeitlich als unzutreffend erwiesen. In der Wissenschaft ist man sich zwischenzeitlich weitgehend einig darüber, dass man zukünftig zwar mit Beschäftigungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt in qualifikatorischer und auch regionaler Hinsicht rechnen müsse, sich darüber keinesfalls aber ein Mangel an Arbeitskräften ergeben werde. Insoweit behält die Arbeitsplatznachfrage Älterer und ihre Arbeitsplatzsicherheit weiterhin Aktualität.

Diese für den Arbeitsmarkt ernststen Folgen werden hingegen von der Bevölkerung und weiten Teilen der Politik immer noch nur am Rande wahrgenommen, zumindest in ihren revolutionären Umwälzungen nur unzureichend verinnerlicht und unzulänglich diskutiert. Einer der Gründe für das veränderte Bild, das sich die Gesellschaft von den Älteren macht, hängt zweifellos damit zusammen, dass das Alter von heute sich deutlich von dem früherer Jahre unterscheidet. Sprach man ehemals den Älteren lehrende und beratende Kompetenzen zu, so sieht man sie heute ganz allgemein als eine zu betreuende Gruppe. Sicherlich ist es unbestritten, dass Alter auch mit einer Zunahme an Krankheiten körperlichen Leiden zu tun hat, ebenso mit einem Verlust an Attraktivität und Zunahme an Isolation. Doch solche Beschreibungen bestimmen nicht die allgemeine Situation der Älteren, und die Regel sind sie schon gar nicht. Das Gegenteil ist vielmehr der Fall. Ihre körperliche und mentale Verfassung muß nach neuen Erkenntnissen der Gerontologie mit der vor Jahrzehnten bei jüngeren Jahrgängen bestehenden Verfassung gleichgestellt werden, dazu mit einem beträchtlichen Potential an Entwicklungsfähigkeit wie Entwicklungswilligkeit.

Produktivität und Gesundheit sind eng miteinander verbunden. Der Verlust des einen zieht den Verlust des anderen nach sich. Es ist kein Geheimnis, dass nachgesagte fehlende Produktivität und Kompetenz, das Gefühl abseits zu stehen, die Gesundheit außerordentlich beeinflussen, eine Tatsache, die leider nur zu oft ignoriert wird. Besser wäre es ebenfalls, Barrieren unserer negativ getönten Altersvorurteile abzubauen und dafür die Älteren zur Aktivität und Produktivität zu ermuntern sowohl innerhalb und außerhalb des Berufs. Kompetenz kann

man nur erhalten, wenn das Angebot an Aufgaben vergrößert und nicht verringert wird.

So müssen für den Erhalt einer längeren Leistungsfähigkeit abträgliche Lebens- und Arbeitsbedingungen, die mit zunehmenden Alter zu gesundheitlichen und qualifikatorischen Defiziten führen, abgeschafft und gleichzeitig die stetige Weiterbildung gefördert werden, die nun einmal unter dem Aspekt lebenslangen Lernens einen unabdingbare Notwendigkeit und Voraussetzung zur erfolgreichen Kompetenzentwicklung Älterer ist. Im übrigen sind die Zeiten zu Ende, in denen es sich eine Volkswirtschaft erlauben kann, mit hohen Kosten Arbeitskräfte auszubilden, sie nur für eine kurze Zeitspanne zu nutzen, um sie sodann wieder mit noch höheren Kosten, diesmal zusätzlich zu Lasten der Sozialversicherungen, in den Vorruhestand zu entlassen.

Gänzlich unverständlich wäre es auch, den Älteren die weitere Qualifikation mit der Begründung zu verweigern, die Abschreibungszeiten für Wissensinvestitionen würden sich bei ihnen nicht mehr rechnen. Heute gibt es fast keinen Arbeitsplatz mehr, auf dem einmal erworbenes Wissen 20, 10 oder noch 5 Jahre vorhält und nicht permanent und grundlegend erneuert werden muß. Wenn aber Wissen ohnehin nicht über Jahrzehnte mehr unerneuert vorhält, kann man unterlassene Investitionen in das Humankapital eines 50jährigen nicht damit erklären, dass die Nutzungsdauer nur noch maximal 15 Jahre umfasse.

Sie haben, verehrter Herr Kollege Naegele, angesichts des demographischen Megatrends für die Volkswirtschaft wichtige und bemerkenswerte Hinweise auf die Produktivität im Alter gegeben. Dafür noch einmal aufrichtigen Dank. Ganz herzlichen Dank aber möchte ich Leonhard Kuckart aussprechen für seine überaus lobenswerte Initiative bei der Gestaltung der Martfelder Schlossgespräche. Sie machen in besonderer Weise deutlich, dass es gerade Vertreter der älteren Generation sind, die sich um Lösungen jener Probleme bemühen, die sich aus den Folgen der demographischen Entwicklung ergeben. Und schließlich danke ich Ihnen, meine verehrten Damen und Herren, für Ihren Besuch.

Verwendete und weiterführende Literatur

Bäcker, G., Bispinck, R., Hofemann, K. & Naegele, G. (1991):

Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Bd. II. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2001):

Alter und Gesellschaft. Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation. Bundestagsdrucksache 14/5130. Berlin.

Deutscher Bundestag (Hg.) (2002):

Enquete-Kommission Demographischer Wandel, Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und an die Politik. Zur Sache 3/2002. Berlin: Bundestagsdrucksache.

Frerichs, F. & Naegele, G. (2001):

Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik. In Barkholdt, C. (Hg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag: 73-102.

Hilbert, J. & Naegele, G. (2001):

The Economic Power of Ageing. In: Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (ed.): The Ageing of Society as a Global Challenge – German Impulses. Integrated report on German expert contributions. Bonn: 63-86.

Hilbert, J. & Naegele, G. (2002):

Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter – Ein Such- und Gestaltungsfeld für mehr Wachstum und Beschäftigung. In Bosch, G. et al. (Hg.): Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkungen auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt/New York: Campus: 347-69.

Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund (FfG) und Institut Arbeit und Technik, Abteilung Dienstleistungssysteme (IAT) (Hg.) (1999):

Memorandum „Wirtschaftskraft Alter“, März 1999. Dortmund und Gelsenkirchen, Vervielfältigung (über Website der Forschungsgesellschaft für Gerontologie/FfG, Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund abrufbar).

Kohli, M. & Künemund, H. (Hg.) (2000):

Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske + Budrich.

Naegele, G. (2002):

Active Strategies for Older Workers in Germany. In: Jepsen, M., Fode, D. & Hutsebaut, M. (Eds.): Active Strategies for Older Workers. ETUI: Brussels: 207-244.

Naegele, G. & Rohleder, C. (2001):

Bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit im Alter. In Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 11: 415-421.

Naegele, G. & Schmidt, W. (1998):

Anmerkungen zur Zukunft der Generationenbeziehungen. In Veelken, L., Gösken, E. & Pfaff, M. (Hg.): Jung und Alt – Beiträge und Perspektiven zu intergenerativen Beziehung. Hannover: Vincentz-Verlag: 89-122.

Opaschowski, H.W. (1998):

Leben zwischen Muß und Muße. Die ältere Generation – Gestern, heute, morgen. DIT Deutscher Investment Trust Frankfurt (Hg.). Hamburg: Germa Press.

Rohleder, Ch. & Bröscher, P. (2001):

Freiwilliges Engagement Älterer in Nordrhein-Westfalen – Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten. Forschungsbericht. Forschungsgesellschaft für Gerontologie. Dortmund: Unveröffentlichter Forschungsbericht.

Rosenblatt, B. von (Hg.):

Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999 –. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1: Gesamtbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 194.1. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer Verlag.

Von Rothkirch, C. (Hg.) (2000):

Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: edition sigma.

Schumacher, J. & Stiehr, K. (1996):

Ältere Menschen im sozialen Ehrenamt. Exemplarische Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen – Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 116. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer-Verlag.

Staudinger, U. (1996):

Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In Baltes, M. & Montada, L. (Hg.): Produktives Leben im Alter. Frankfurt/M., New York: Campus-Verlag: 344-373.

Tews, H.-P. (1994):

Alter zwischen Entpflichtung, Belastung und Verpflichtung. In Verheugen, G. (Hg.). 60plus. Die wachsende Macht der Älteren. Köln: Bund-Verlag: 51-60.

Tews, H.P. (1996):

Produktivität des Alters. In Baltes, M. & Montada, L. (Hg.): a.a.O.: 184-210.

Vortmann, M. (2002):

Freiwilliges Engagement älterer Menschen als Instrument gesellschaftlicher Partizipation. Münster: Lit-Verlag.

Walker, A. (2002):

The principles and potential of active ageing. In Pohlmann, S. (Ed.): Facing an Ageing World – Recommendations and Perspectives. Regensburg: Transfer-Verlag: 113 - 118.

Wolff, H., Spieß, K. & Mohr, H. (2001):

Arbeit, Altern, Innovation. Basel. Universum Verlagsanstalt.

