

Produktivität im Alter

von Clemens Tesch-Römer*

ABSTRACT

Viele Menschen besitzen heute bessere Voraussetzungen für das Alter als noch Generationen von Älteren vor ihnen. Das Alter ist eine planbare und gestaltbare Lebensphase geworden. Der folgende Beitrag befasst sich mit der Produktivität im Alter. Nach einer kurzen Darstellung von Belastungen und Potenzialen des Alterns werden drei Bereiche produktiver Tätigkeiten älter werdender und alter Menschen diskutiert: Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement sowie Familie und private Netze. Die Voraussetzungen für Produktivität im Alter sind Gesundheit und kontinuierliche Teilnahme an Bildungsmaßnahmen. Eine wesentliche Bedeutung für das Nutzen der Potenziale Älterer haben aber auch individuelle und gesellschaftliche Altersbilder.

Schlüsselworte: Produktivität, Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement, familiäre Unterstützung, Gesundheit, Kompetenz, lebenslanges Lernen, demografischer Wandel

Today, many people possess better preconditions for old age as all generations of elderly people before them. Age has become a life phase that can be planned and shaped. The following article focuses on the productivity of the elderly. After presenting burdens and potentials of aging, three areas of productive contributions of ageing and older people are described: Paid work, volunteer work, support within family and private networks. Preconditions of productive ageing are good health and life long learning. Finally, the relevance of individual and societal images of ageing for using the potential of older people are considered.

Keywords: productivity, paid work, volunteer work, family support, health, competence, lifelong learning, demographic changes

1. Einleitung

Der demografische Wandel verändert die Struktur von Bevölkerungen und stellt Gesellschaft, Wirtschaft und Politik vor eine Reihe von Aufgaben. Wichtigster Teil der schleichenden Revolution des demografischen Wandels ist die Alterung der Gesellschaft: Nicht allein die absolute Zahl alter und hochaltriger Menschen, sondern insbesondere ihr relativer Anteil an der Bevölkerung steigt und wird in den nächsten Jahrzehnten – bei in Deutschland zugleich schrumpfender Gesamtbevölkerungszahl – stärker als je zuvor zunehmen (*Statistisches Bundesamt 2003*). Im politischen und medialen Diskurs wird dieser gesellschaftliche Wandel nur selten als Erfolg moderner Gesellschaften bewertet. Meist stehen die

Belastungen der Gesellschaft im Bereich der sozialen Sicherung im Vordergrund. Diese negative Bewertung des demografischen Wandels wird häufig auch als „Belastungsdiskurs“ bezeichnet.

Diese vorherrschende negative Bewertung ist verwunderlich, denn der in den letzten Jahrzehnten beobachtete Anstieg der Lebenserwartung ist mit einem Gewinn an aktiven Jahren verbunden. Der soziale Wandel hat dazu geführt, dass nachwachsende Geburtsjahrgänge älterer Menschen im Durchschnitt eine bessere Gesundheit, ein höheres Bildungsniveau und eine höhere Vertrautheit mit Bildungsangeboten und Lernsituationen haben als vorhergehende Kohorten älterer Menschen. Angesichts dieser gesellschaftlichen Entwicklung könnte man davon ausgehen,

* Prof. Dr. phil. Clemens Tesch-Römer
Deutsches Zentrum für Altersfragen, Manfred-von-Richthofen-

Straße 2, 12101 Berlin, Telefon: 030 260740-0 · Fax: 030 785-4350
E-Mail: tesch-roemer@dza.de

dass zukünftige Generationen älterer Menschen länger in der Lage sein werden, auch einen produktiven Beitrag zum Wohle der Gesellschaft zu leisten. In diesem Beitrag wird danach gefragt, welchen produktiven Beitrag älter werdende und ältere Menschen zum solidarischen Zusammenleben der Generationen erbringen können.

Der Begriff Produktivität kann aus unterschiedlicher Perspektive verwendet werden. Mit Blick auf das Individuum bezeichnet Produktivität die Leistungsfähigkeit eines Menschen, wobei zu beachten ist, dass die jeweiligen Anforderungen diese Leistungsfähigkeit mitbestimmen. Körperkraft ist für die Produktivität in manuellen Aufgaben bedeutsam, Vorwissen und Bildung dagegen für intellektuell fordernde Tätigkeiten, Empathie für Bereiche der sozialen Unterstützung. Aus wirtschaftlicher Perspektive ist Produktivität die Leistungsfähigkeit der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Die Produktivität eines Wirtschaftstraums drückt sich in dem Verhältnis von Produktionsmenge (Output) zu jeweils eingesetzter Menge an Arbeit und Kapital (Input) aus.

Die Frage nach der Produktivität im Alter soll gleichermaßen ältere, noch im Berufsleben stehende und bereits im Ruhestand befindliche Menschen in den Blick nehmen. In diesem Beitrag werden drei bedeutsame gesellschaftliche Bereiche erörtert: Produktivität älterer Menschen im Erwerbsleben, im bürgerschaftlichen Engagement sowie in Familie und privaten Netzwerken. Dabei wird auch auf die große Heterogenität innerhalb der Gruppe der älter werdenden und alten Menschen eingegangen. In einem weiteren Schritt werden die Voraussetzungen im Bereich Gesundheit und Bildung untersucht, auf deren Basis Potenziale für produktive Leistungen erst entstehen und erhalten werden können. Schließlich soll ausblickend gefragt werden, wie gesellschaftliche Altersbilder verändert werden müssten, damit die Potenziale älter werdender und alter Menschen wahrgenommen und für individuelle und gesellschaftliche Produktivität umgesetzt werden können. Empirische Grundlage des Beitrags sind insbesondere die beiden Erhebungswellen des Alterssurveys, einer repräsentativen Befragung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die in den Jahren 1996 und 2002 durchgeführt wurde (Tesch-Römer et al. 2005).

■ 2. Produktivität im Alter

Die oben erwähnten Anhänger des Belastungsdiskurses des Alterns gehen davon aus, dass die Leistungsfähigkeit und Produktivität im Alter abnimmt. Gegen diese negative und einseitige Sicht auf das Alter zeigt der gerontologische Fachdiskurs seit längerem Perspektiven für die Potenziale des Alters auf, wobei allerdings ein uneingeschränkter Optimismus im Hinblick auf die Vermeidung kognitiven Abbaus im Alter kaum mehr vertreten wird (Baltes

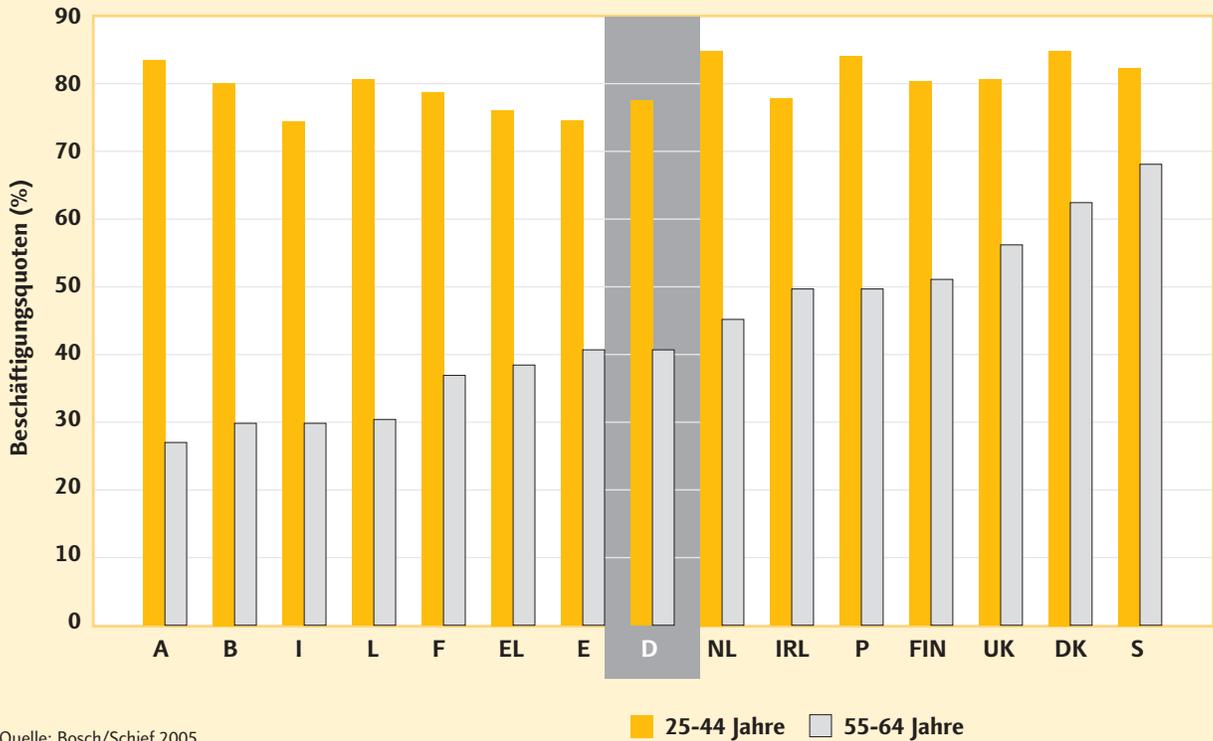
2003). Zunehmend wird in der politischen Diskussion der demografische Wandel unter dem Aspekt eines bislang zu wenig genutzten und in Zukunft besser zu realisierenden Potenzials des Alters geführt. Anschaulich machen dies die Altenberichte der Bundesregierung. Bereits im dritten Altenbericht wurde die Frage gestellt, welche Ressourcen ältere Menschen in die Gesellschaft einbringen können (BMFSFJ 2001). Der fünfte Altenbericht aus dem Jahr 2005 widmet sich schließlich ganz explizit den Potenzialen des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft.

Es ist wichtig, stets auch auf die große Heterogenität innerhalb der Gruppe älter werdender und alter Menschen hinzuweisen. Unterschiede zwischen Personen können dabei als Ungleichartigkeit oder als Ungleichheit konzeptualisiert werden. Verweist man mit dem Begriff der Ungleichartigkeit auf die Unterschiede von Altersverläufen, so wird damit keine Bewertung vorgenommen. Der Begriff bezeichnet vielmehr Unterschiede zwischen älter werdenden Menschen, etwa mit Blick auf Lebensstil, Interessen oder Vorlieben. Alte Menschen unterscheiden sich in hohem Maße voneinander; der Grad der Individualität steigt mit zunehmendem Alter. Unterschiede im Altersverlauf können aber auch als Ungleichheiten im Sinne von Ungleichwertigkeit verstanden werden. Hier sind Unterschiede zwischen Personen normativ, spiegeln sich also in Begünstigung beziehungsweise Schlechterstellung einer Person wider. Ungleichheit bezieht sich dabei auf die unterschiedliche Ausstattung mit gesellschaftlich positiv bewerteten Ressourcen, etwa höheres oder geringeres Einkommen beziehungsweise bessere oder schlechtere Gesundheit. Ungleichheit spielt im Altersverlauf eine außerordentlich bedeutsame Rolle, da es im Lebenslauf zu einer Kumulation von Ressourcen und Risiken kommen kann. Insbesondere der in Kindheit und Jugend erworbene Bildungsabschluss ist ein wesentlicher Faktor dafür, ob der weitere Lebenslauf durch kontinuierliches lebenslanges Lernen (Kumulation von Ressourcen) oder zunehmender Bildungsferne (Kumulation von Risiken) bestimmt ist.

■ 2.1 Erwerbsarbeit

Gegenwärtig sind in Deutschland deutlich weniger als die Hälfte aller Menschen zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig: Im Jahr 2004 waren es nur 41,2 Prozent. Damit liegt Deutschland zwar über dem Beschäftigtenniveau etwa in Frankreich und Österreich, aber weit unterhalb der Quote, die in den skandinavischen Ländern, Großbritannien und der Schweiz erreicht werden (Abbildung 1). Dabei ist von Interesse, dass in jenen Ländern mit hoher Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Beschäftigungsquoten der jüngeren, 25- bis 44-Jährigen, recht hoch sind. Zwischen Personen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau ist allerdings eine große Ungleichheit festzustellen: Eine gute schulische und berufliche Bildung ist eine wichtige Vor-

ABBILDUNG 1

Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (EU 15) im Jahr 2004


Quelle: Bosch/Schief 2005

aussetzung für den längerfristigen Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Wer besser qualifiziert ist, hat größere Chancen, eine Stelle zu finden und auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben (Bosch und Schief 2005).

Analysen zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zeigen insgesamt keinen oder nur einen geringen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität (Dittmann-Kohli und van der Heijden 1996). Die Kenntnis des Lebensalters sagt also nur wenig über die Leistungsfähigkeit der betreffenden Personen aus. Unterschiede zwischen Arbeitnehmern gleichen Alters sind in der Regel größer als die mittleren Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Eine bedeutsame Ressource älterer Arbeitnehmer ist berufs- und betriebsspezifische Erfahrung. Vorgesetzte schätzen Ältere zudem als gewissenhafte, zuverlässige, effektive, bedacht-same und sozial kompetente Arbeitnehmer. Nicht selten wird hervorgehoben, dass ältere Arbeitnehmer zwar langsamer, aber dafür sorgfältiger und qualitativ besser arbeiten. Insgesamt zeichnen sich ältere Arbeitnehmer – im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern – durch geringen Absentismus, geringe Unfallhäufigkeiten und höhere Arbeitszufriedenheit aus.

Untersuchungen hinsichtlich der Motivation älterer Arbeitnehmer sprechen gegen die Annahme, dass diese generell ihr berufliches Anspruchsniveau senken. Allerdings bringt der Prozess des Alterns auch Einbußen der Körperkraft, Nachlassen der Sinnesleistungen sowie eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes mit sich. Bei älteren Arbeitnehmern werden längere Fehlzeiten (bei einer geringeren Zahl von Krankmeldungen) beobachtet; jüngere Arbeitnehmer fehlen dagegen häufiger, aber mit jeweils kürzeren Fehlzeiten. Allerdings zeigt sich auch, dass betriebliche Gesundheitsmaßnahmen und die kontinuierliche Investition in Fort- und Weiterbildung Gesundheit und Leistungsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer positiv beeinflussen. Für viele „typische“ Erkrankungen älterer Beschäftigter sind weniger biologische Alterungsprozesse als vielmehr die Arbeitsbedingungen verantwortlich (Behrens 2003).

Trotz dieser Befundlage ist die Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt gering. Dies ist einerseits eine Folge von Personalstrategien von Unternehmen und Betrieben und andererseits eine Folge gesetzlicher Ruhestandsregelungen. Betriebe streben über die Frühausgliederung älterer Beschäftigter eine weitgehend konfliktfreie und sozialverträgliche Regelung des

Personalabbau an. Die Anpassung an den technologischen Wandel erfolgt dabei weniger durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem bestehenden Personal als vielmehr durch die Anwerbung jüngerer Arbeitskräfte. Obgleich die demografisch bedingte Alterung der Belegschaften in der Gerontologie seit längerem diskutiert wird, sehen lediglich vier Prozent der Betriebe die „Überalterung“ ihrer Belegschaften als personalpolitisches Problem der nächsten Jahre an (Hübner und Wahse 2002). Dies führt nach wie vor zu Vorruhestandsstrategien, altersselektiver Personaleinstellungs- und -anwerbungspolitik, alterssegmentierter Aufgabenzuweisungen, unterdurchschnittliche Beteiligung vor allem der geringer qualifizierten älteren Beschäftigten an betrieblich organisierter Fort- und Weiterbildung und Gering-schätzung des Erfahrungswissens älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch sozialpolitische Regelungen können für den längeren Verbleib im Erwerbsleben bedeutsam sein. Die Ergebnisse der beiden Wellen des Alterssurveys zeigen, dass sich zwischen 1996 und 2002 – eine Phase, in der eine Reihe rentenrechtlicher Regelungen durchgesetzt wurde oder in Kraft trat – eine Trendwende hin zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben andeutet (Engstler 2005). In diesen sechs Jahren deuten sich bereits erhebliche Veränderungen in den individuellen Erwartungen gegenüber eines frühen Ruhestandes an: Ältere Erwerbstätige planten im Jahr 2002 sehr viel seltener als im Jahr 1996, mit 60 Jahren oder früher in den Ruhestand zu gehen. Dies könnte

bedeuten, dass älter werdende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre eigene Lebensplanung mit Blick auf eine biografisch verlängerte Erwerbsphase verändert haben. Allerdings ist diese Veränderung noch nicht begleitet von klaren Vorstellungen darüber, bis zu welchem Lebensalter die betreffenden Personen weiter arbeiten wollen.

■ 2.2 Ehrenamt

Die Potenziale des Alters kommen deutlich in den produktiven Tätigkeiten des bürgerschaftlichen Engagements und der privaten Hilfeleistungen zum Tragen; die Übernahme von Verantwortung in Vereinen und Nachbarschaftsorganisationen sind wichtige bürgerschaftliche Aufgaben. Ältere Menschen leisten insofern in beträchtlichem Maße produktive Beiträge zur Gesellschaft; zum Teil handelt es sich um Tätigkeiten, mit denen sie erhebliche wirtschaftliche Leistungen erbringen. Für die meisten dieser Tätigkeiten gilt zwar, dass sie – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – mit zunehmendem Alter seltener ausgeübt werden. Die Befunde des Alterssurveys belegen, dass die Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten von den 40- bis 55-Jährigen bis zu den 70- bis 85-Jährigen um fast zwei Drittel zurückgeht (Tabelle 1). Allerdings zeigt der Alterssurvey zwischen 1996 und 2002 auch einen Anstieg der Engagementquoten zwischen der ersten und zweiten Befragung: bei den 55- bis 69-Jährigen um 8 Prozentpunkte auf 21 Prozent und bei den 70- bis 85-Jährigen um 2 Prozentpunkte auf 9 Prozent (Künemund 2005).

TABELLE 1

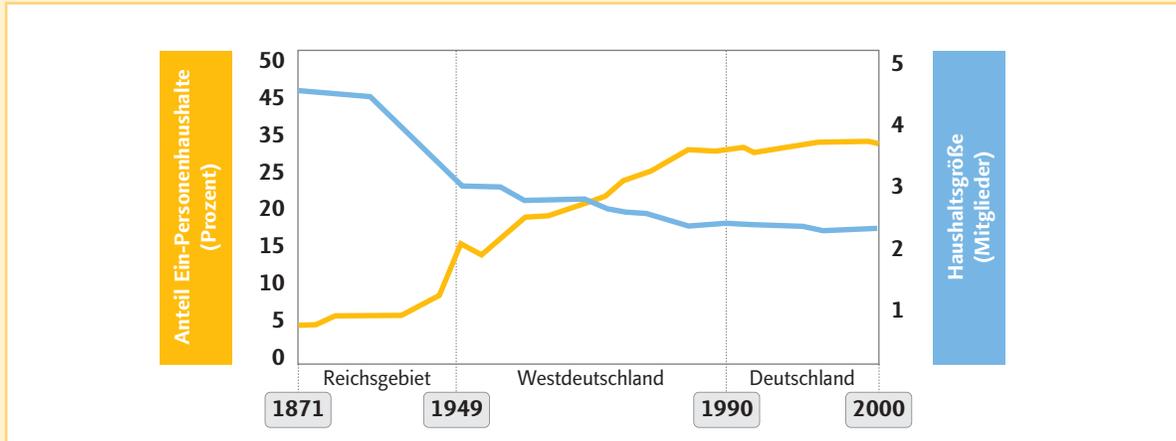
Beteiligung unterschiedlicher Altersgruppen am bürgerschaftlichen Engagement (verschiedene Erhebungen)

Studie	Altersgruppen	erste Erhebung	zweite Erhebung
		1999	2004
Freiwilligensurvey <i>(Infratest, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)</i>	45–54 Jahre	40%	40%
	55–64 Jahre	35%	40%
	65–74 Jahre	27%	32%
	75 Jahre +	17%	19%
Alterssurvey <i>(Deutsches Zentrum für Altersfragen, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)</i>	40–54 Jahre	22%	23%
	55–69 Jahre	13%	21%
	70–85 Jahre	7%	9%

Quelle: Menning 2004

ABBILDUNG 2

Veränderungen der Anteile der Ein-Personenhaushalte sowie der Haushaltsgröße zwischen 1871 und 2000



Quelle: Glatzer 2001

In Zukunft könnte sich im Zuge der Verbesserung der individuellen Ressourcen der Personenkreis der ehrenamtlich aktiven älteren Menschen erweitern: Bislang weist jede jüngere Ruhestandskohorte ein höheres Ausbildungsniveau und eine bessere Gesundheit auf, verfügt also über mehr Ressourcen für Aktivität als die Geburtsjahrgänge zuvor. Da sich besser gebildete und gesündere ältere Menschen in höherem Maße engagieren als Personen mit niedrigerem Bildungsniveau und schlechter Gesundheit, kann mit einer wachsenden gesellschaftlichen Partizipation gerechnet werden. Voraussetzung für eine solche Entwicklung ist jedoch, dass die gesellschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen für ein aktives Engagement, und eine gesellschaftliche Partizipation und Integration der Älteren insgesamt verbessert werden. Das bereits vorhandene und in Zukunft noch zunehmende Potenzial des Alters durch geeignete Angebote und Gelegenheiten zu realisieren, ist eine bedeutsame senienpolitische Aufgabe (Braun et al. 2005).

2.3 Familie und private Netzwerke

Ein weiterer Lebensbereich, in dem älter werdende und alte Menschen vielfältig und produktiv Unterstützungsleistungen erbringen, betrifft die Familie und weitere private Netzwerke (Hoff 2005). Generationenbeziehungen Älterer werden heute vor allem im „multilokalen Familienverbund“ gelebt: Die Angehörigen einer Familie wohnen nicht unbedingt im selben Haushalt, aber sie halten miteinander Kontakt und unterstützen sich regelmäßig. Hinsichtlich der Wohnsituation kann angenommen werden, dass älter werdende und alte Menschen auch in Zukunft vor allem im eigenen Haushalt leben werden, wobei dies noch stärker als heute Ein-

Personenhaushalte sein werden. Die historische Entwicklung zeigt beeindruckend (Abbildung 2), dass der Anteil der Ein-Personenhaushalte seit mehr als 130 Jahren langsam, aber stetig zugenommen hat (Glatzer 2001).

Bislang ist die „multilokale Mehrgenerationsfamilie“ recht intakt (Hoff 2005). Der allergrößte Teil der Eltern (über 90 Prozent) gibt an, dass das nächstwohnende Kind in einem Radius von zwei Stunden Entfernung oder näher vom elterlichen Haushalt lebt. Vergleicht man anhand der Daten des Alterssurveys die Entwicklung zwischen 1996 und 2002, so zeigt sich, dass zwischen 1996 und 2002 in den jüngeren Altersgruppen die Entfernung zwischen alten Eltern und erwachsenen Kindern etwas größer geworden ist – in der ältesten Altersgruppe dagegen ist sie kleiner geworden. Die Kontakthäufigkeit ist ebenfalls hoch: Auch hier nennt der allergrößte Teil der befragten Personen (über 85 Prozent), mit mindestens einem Kind einmal wöchentlich oder häufiger Kontakt zu haben. Diese Daten zeigen, dass Familien, auch wenn sie nicht unter einem Dach zusammenleben, häufig recht nah beieinander leben und regen Kontakt und Austausch pflegen.

Die Unterstützung zwischen den Generationen innerhalb der Familien ist hoch. Ältere Menschen leisten in einer Reihe von Bereichen Unterstützung. Im „kleinen Generationenvertrag“ helfen sich die Generationen innerhalb der Familien. Alte Eltern unterstützen ihre erwachsenen Kinder dabei vor allem mit finanziellen Transfers und erwachsene Kinder helfen ihren alten Eltern im Haushalt und bei Behördengängen. Von besonderer Bedeutung ist die Unterstützung älterer Menschen im Bereich der Pflege. Über

60 Prozent der Personen, die als Hauptpflegepersonen Aufgaben in der häuslichen Pflege übernehmen, sind 55 Jahre und älter (Schneekloth und Leven 2003).

Da man für die Zukunft möglicherweise von einem schwächer werdenden familialen Hilfe- und Unterstützungsnetz ausgehen muss, ist die Frage zu stellen, welche Leistungen innerhalb privater Netzwerke erbracht werden. In verschiedenen Untersuchungen konnte zwar gezeigt werden, dass die Netzwerke älter werdender Menschen kleiner werden. Eine durch deutsche und US-amerikanische Studien belegte Schätzung lautet, dass 35- bis 49-jährige Menschen etwa 20 bis 35 Sozialbeziehungen unterhalten, 65- bis 84-jährige etwa 9 bis 18 Beziehungen und über 85-jährige etwa 5 bis 8 Beziehungen (Lang et al. 2005).

Die Angehörigen nichtfamilialer privater Netzwerke sind diejenigen Menschen, zu denen zum Teil selbst gewählte Beziehungen (Freunde und Bekannte) und zum Teil Alltagskontakte aufrechterhalten und gepflegt werden (Nachbarn). Obwohl Freundschaften grundsätzlich dadurch gekennzeichnet sind, dass sie freiwillig eingegangen werden und damit auch aufkündbar sind, zeigt es sich, dass langjährige und enge Freundschaften zu den stabilsten Beziehungen im Lebenslauf zählen. Nachbarn, Freunde und Bekannte sind wichtige soziale Netzwerkpartner – und ihre Bedeutung wird in Zukunft möglicherweise ansteigen. Ob diese Netzwerkpartner aber in ähnlicher Weise wie Familienmitglieder Aufgaben im Bereich von Pflege und Betreuung übernehmen, ist offen.

3. Voraussetzung für Produktivität

Die Diskussion über produktive Tätigkeiten in den Bereichen Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und private Netzwerke zeigt deutlich, welche Leistungen älter werdende und alte Menschen erbringen. Auch sind die Voraussetzungen für Produktivität im Alter bekannt: Gesundheit und Qualifikation sind Vorbedingungen für gesellschaftliche Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen. Die gesundheitlichen und bildungsmäßigen Voraussetzungen für produktive Tätigkeiten in der dritten und vierten Lebensphase sind das Ergebnis einer lebenslangen Entwicklung. Eine Förderung von Potenzialen des Alters verspricht vor allem dann Erfolg, wenn sie möglichst früh beginnt.

Die im Alter verfügbaren Ressourcen zur Verwirklichung von Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen werden aber nicht nur durch frühere Abschnitte der Erwerbs- und Bildungsbiografie, sondern bereits durch die soziale Herkunft, das Geschlecht oder für das soziale Umfeld charakteristische Lebenslagen, Normen und Rollenvorstellungen beeinflusst. Die beiden bedeutsamsten Voraussetzungen für Produktivität im Alter sollen im Folgenden diskutiert werden: Gesundheit und Gesundheitsverhalten sowie Bildung und lebenslanges Lernen.

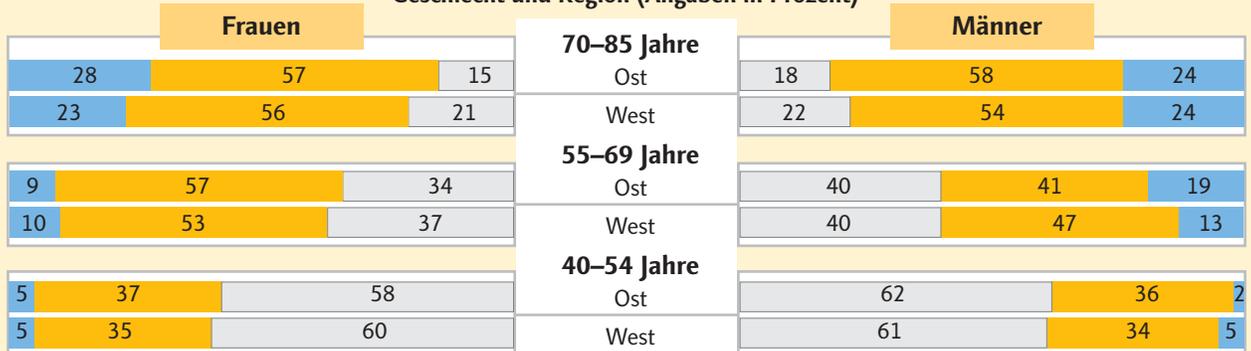
3.1 Gesundheit im Alter

Es ist bekannt, dass sich mit steigendem Alter die Gesundheit verschlechtert. Dies bestätigen auch die Daten des Alterssurveys aus dem Jahr 2002 (Wurm und Tesch-Römer 2005b). Gesundheitliche Einschränkungen treten allerdings nicht erst im hohen Alter auf. Bereits zu Beginn der zweiten Lebenshälfte weist ein nennenswerter Anteil von Personen Krankheiten und körperliche Einschränkungen auf (Abbildung 3).

Nur ein Drittel der Personen aus der im Alterssurvey befragten jüngsten Altersgruppe (40–54 Jahre) gibt an, zum Befragungszeitpunkt keine Erkrankung zu haben, während die Mehrheit mindestens eine Erkrankung nennt. Der Anteil von Personen mit fünf und mehr Erkrankungen steigt von vier Prozent in der Gruppe der 40- bis 54-jährigen auf 12 Prozent bei den 70- bis 85-jährigen und

ABBILDUNG 3

Multimorbidität – Anzahl der selbstberichteten Erkrankungen differenziert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region (Angaben in Prozent)



Quelle: Wurm und Tesch-Römer 2005b

0 bis 1 2 bis 4 5 und mehr Erkrankungen (in %)

verdoppelt sich nochmals in der ältesten Altersgruppe der 70- bis 85-Jährigen (24 Prozent).

Besonders verbreitet sind bei den 40- bis 85-jährigen Erkrankungen des Bewegungsapparates (Gelenk-, Bandscheiben-, Knochen- oder Rückenleiden) sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. In Bezug auf die Mobilität zeigen sich ebenfalls erste Einschränkungen bereits zu Beginn der zweiten Lebenshälfte: Anstrengende Tätigkeiten wie schnelles Laufen oder das Heben schwerer Gegenstände bereiten bereits im Alter zwischen 40 und 54 Jahren rund jeder dritten Person Probleme. Einfache Tätigkeiten des täglichen Lebens wie das Baden oder Anziehen sind hingegen in dieser Altersgruppe nur in Einzelfällen (3 Prozent) eingeschränkt; in der ältesten Altersgruppe (70 bis 85 Jahre) berichtet jede fünfte Person über entsprechende Einschränkungen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine gute Gesundheit mit steigendem Alter immer weniger selbstverständlich wird. Diesen, teilweise auch aus anderen Studien bekannten Erkenntnissen, die eine Abnahme der Gesundheit mit wachsendem Alter belegen, ist jedoch eine bedeutsame Aussage des Alterssurveys zum Wandel des Gesundheitszustandes in der Kohortenabfolge zur Seite zu stellen. Die Ergebnisse zeigen, dass nachfolgende Geburtsjahrgänge eine bessere Gesundheit, das heißt eine geringere Multimorbidität und eine geringere Anzahl von bedeutsamen Beschwerden haben als früher Geborene (*Wurm und Tesch-Römer 2005b*). Insgesamt kann man feststellen, dass die durch eine höhere Lebenserwartung „gewonnenen“ Lebensjahre nicht durch schlechte Gesundheit gekennzeichnet sind, sondern dass die gewonnene Lebenszeit eher in guter Gesundheit verbracht wird. Zudem macht der Alterssurvey deutlich, dass es besser auszuschöpfende Potenziale gibt, die zu einem gesunden Älterwerden beitragen. Hierzu zählt in erster Linie das Gesundheitsverhalten. Bei den 40- bis 85-Jährigen sind mehr als 50 Prozent der Personen übergewichtig (Grundlage: Body Mass Index). Nach sportlicher Aktivität befragt, gibt bereits in der Altersgruppe der 40- bis 54-Jährigen ein Viertel der Personen an, nie sportlich aktiv zu sein.

Die Untersuchungen zum Gesundheitszustand in der zweiten Lebenshälfte geben Hinweise auf verschiedene – teilweise noch unzureichend genutzte – Präventionspotenziale. Vor dem Hintergrund, dass chronische Erkrankungen „mitaltern“, das heißt bis ins hohe Alter fortbestehen und Folgeerkrankungen sowie Funktionseinbußen verursachen können, erscheint es wichtig, möglichst früh im Lebensverlauf die Chronifizierung von Erkrankungen und Funktionseinbußen zu vermeiden. Aber auch hinsichtlich älterer Altersgruppen sollten die hohen präventiven Potenziale nicht unterschätzt werden. Eine Vielzahl von Erkrankungen, unter anderem Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Diabetes mellitus (Typ II), weisen bis ins hohe Alter deutliche Präventi-

onspotenziale auf. So haben mehr Bewegung und eine gesunde Ernährung auch im höheren Alter noch erheblich positive Effekte (*Wurm und Tesch-Römer 2005b*).

Zudem nimmt mit steigendem Alter neben Primär- und Sekundärprävention die Bedeutung der Tertiärprävention, das heißt der Versuch, eine Verschlimmerung der Erkrankung zu vermeiden oder wenigstens zu verzögern sowie bleibende Funktionseinbußen zu verhindern oder zumindest zu mildern, zu. Neben Maßnahmen der kurativen Medizin und Rehabilitation sollten stärker die präventiven Potenziale in den Blickpunkt gerückt werden, die bis ins hohe Alter bestehen. Gesundheitsverhalten und Gesundheitsversorgung tragen nicht nur dem individuellen Wunsch nach behinderungsfreien Lebensjahren Rechnung, sondern können auch die gesellschaftlichen Kosten dämpfen, die besonders dann entstehen, wenn es zu Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit kommt.

■ 3.2 Lebenslanges Lernen

Die Lernkapazität ist im Alter im Durchschnitt zwar geringer als in früheren Abschnitten des Lebenslaufs, doch zeigen auch ältere Menschen nachweisbare Lernerfolge. Neben diesen mittelwertbasierten Aussagen, die für eine Abnahme der Leistungskapazität im Alter sprechen, ist die sehr stark ausgeprägte interindividuelle Variabilität in der Lernkapazität zu berücksichtigen, die vor allem auf die Lerngeschichte des Individuums und die in der Lerngeschichte entwickelten Wissenssysteme und Lernstrategien verweist (*Zimprich 2004*). Empirische Studien belegen, dass im Lebenslauf entwickelte Wissenssysteme und Handlungsstrategien vielfach Einbußen in Funktionen ausgleichen können, die zum Teil schon ab dem vierten Lebensjahrzehnt, zum Teil ab dem fünften oder sechsten Lebensjahrzehnt Alterungsprozesse erkennen lassen: Zu nennen sind die Verarbeitungsgeschwindigkeit, die Umstellungsfähigkeit und die Psychomotorik sowie das Arbeitsgedächtnis.

Die Überzeugung, dass Erwachsene bildungsfähig sind, gehört schon recht lange zum anthropologischen Rüstzeug der Erwachsenenbildung. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens wird zudem seit den Forderungen des Deutschen Bildungsrats aus dem Jahr 1970 mit dem Verweis auf den technologischen Wandel, die Globalisierung der Wirtschaft und das „Unternehmertum der Individuen am Arbeitsmarkt“ begründet. Lebenslanges Lernen im Sinne von Weiterbildung und Qualifikation soll Arbeitnehmer gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit schützen und Unternehmen helfen, das Humankapital ihrer Mitarbeiter zu erhalten (*Bechtel et al. 2005*). Dabei ist immer auch zu beachten, dass lebenslanges Lernen auf eine Integration verschiedener Bildungsaspekte zielen sollte, wobei einerseits innovatives, beruflich verwertbares Wissen vermittelt, andererseits Entwicklungs- und Reifungspotenziale angestoßen und begleitet werden.

Der Betrieb ist für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort für die Berufsbildung, insbesondere aber für das arbeitsplatzbezogene informelle „Lernen durch Arbeiten“. Insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte können über arbeitsplatzbezogenes Lernen wieder zur Weiterbildung motiviert werden. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Unternehmen, die im betrieblichen Interesse liegende Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu finanzieren. Sie tragen das unternehmerische Risiko für die Bildungsinvestitionen, und ihnen fließen auch die Erträge zu. Sofern betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen von den Beschäftigten initiiert werden und sie ihre Beschäftigungsfähigkeit auch über den Betrieb hinaus verbessern, kann eine Kostenteilung beziehungsweise Ko-Finanzierung der Maßnahmen sinnvoll sein.

Eine effektive Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase ist ohne ein effizientes Bildungssystem in Kindheit, Jugend und jungem Erwachsenenalter aber nicht möglich. An- und Ungelernte zeigen nur eine geringe Weiterbildungsbeteiligung und tragen das Risiko reduzierter Beschäftigungsfähigkeit. Zudem erreichen Bildungsangebote in der Nacherwerbsphase zur Förderung von Möglichkeiten selbstständiger, selbst- und mitverantwortlicher Lebensführung bildungsferne Schichten im Allgemeinen nur in unzureichendem Maße. Dies bedeutet, dass möglichst frühzeitig einsetzende, präventive Bildungsmaßnahmen notwendig sind. Qualifikationsrisiken sowie Verluste von Lern- und Leistungskapazität sind in vielen Fällen weniger auf das Alter als vielmehr auf kumulative Benachteiligungen, insbesondere in der Bildungs- und Erwerbsbiografie, zurückzuführen (Bellmann und Leber 2004). Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten, im Alter auftretende Verluste (zum Beispiel in der Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit) durch die Vermittlung von Wissenssystemen und Handlungsstrategien oder geeignete Trainings zu kompensieren, dann erheblich reduziert sind, wenn entsprechende Maßnahmen nicht an zuvor ausgebildeten Erfahrungen und Wissensbeständen anknüpfen können. Bildungsversäumnisse lassen sich nicht beliebig nachholen, da sie bleibende Spuren in Form von nicht entwickelter Lernfähigkeit, nicht mehr kompensierbarer Entwertung von Qualifikationen und bleibenden Gesundheitsschäden hinterlassen.

Lebenslanges Lernen ist aber nicht nur für die berufliche Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung, sondern auch für Gesundheit und Gesundheitsverhalten. Die Ausbildung eines gesunden Lebensstils (wie er insbesondere durch ein ausreichendes Maß an körperlicher und geistiger Aktivität, eine gesunde Ernährung und die Vermeidung von Risikofaktoren gekennzeichnet ist) wirkt lebenslang protektiv. Entsprechend können Bildungsangebote, in denen jüngere Altersgruppen für die Abhängigkeit des Gesundheitszustandes im Alter von gesundheitsbezogenen Gewohnheiten und Verhaltensweisen

in früheren Lebensabschnitten – und damit für die Gestaltbarkeit von Alternsprozessen – sensibilisiert werden, als ein wichtiger Beitrag zur Produktivität im Alter gewertet werden.

■ 4. Ausblick

Produktivität im Alter ist nicht allein eine Frage individueller Leistungsfähigkeit, sondern auch der Angebote und Gelegenheiten im Erwerbsleben und im bürgerschaftlichen Engagement. So setzt ein längerer Verbleib im Beschäftigungssystem eine entsprechende Nachfrage nach älteren Arbeitskräften voraus (Engstler 2005). Betrachtet man die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, so sind Zweifel angebracht, ob Betriebe bereits in naher Zukunft die Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen und entsprechend reagieren. Es kommt also auf die Betriebe und dort auf Personalverantwortliche an, welche Maßnahmen eingesetzt werden, um produktive Tätigkeiten älter werdender Beschäftigter zu ermöglichen. Mit Blick auf bürgerschaftliches Engagement gibt es eine Reihe von Modellprojekten, in denen es um die Schaffung von Betätigungsmöglichkeiten für jene älteren Menschen geht, die Interesse an bürgerschaftlichem Engagement haben (Braun et al. 2005). Allerdings ist es auch hier offen, ob sich bereits bestehende Initiativen oder Kommunen für die Mitarbeit Älterer in Zukunft stärker öffnen als dies bislang der Fall ist.

Möglicherweise sind hierbei Bilder des Alters und des Alterns von Bedeutung (Filipp und Mayer 1999). Unter Alternsbildern werden Vorstellungen über das Alter, über die im Alternsprozess zu erwartenden Veränderungen und über die für ältere Menschen mutmaßlich charakteristischen Eigenschaften verstanden. Alternsbilder umfassen Ansichten von Gesundheit und Krankheit im Alter, Vorstellungen über Autonomie und Abhängigkeiten, Kompetenzen und Defizite, über Freiräume, Gelassenheit und Weisheit, aber auch Befürchtungen über materielle Einbußen und Gedanken über Sterben und Tod. Diese Alternsbilder spielen auch in betrieblichen Zusammenhängen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Und schließlich: Vorstellungen über das Älterwerden haben auch Bedeutung für individuelle Entwicklungsprozesse. So machen Längsschnittanalysen des Alterssurveys deutlich, dass für die individuelle gesundheitliche Entwicklung nicht nur das Gesundheitsverhalten, sondern auch die persönliche Sicht auf das Älterwerden bedeutsam ist (Wurm und Tesch-Römer 2005a). Gesundheitsförderlich ist es, das Älterwerden als persönliche Weiterentwicklung zu erleben; ungünstig hingegen, körperliche Beeinträchtigungen dem eigenen Älterwerden zuzuschreiben. Offensichtlich ist es von großer Bedeutung, mit dem Älterwerden nicht allein Verluste zu verknüpfen, sondern auch die Möglichkeit, weiterhin produktive und erfüllende Tätigkeiten ausüben zu können. ♦

Literatur

- Baltes PB (2003):** On the incomplete architecture of human ontogeny – selection, optimization, and compensation as foundation of development theory. In: Staudinger UM/Lindenberger U (Hrsg.). Understanding human development. Boston: Kluwer/Springer, 17–43.
- Bechtel M/Lattke S/Nuissl E (Hrsg.) (2005):** Portrait Weiterbildung Europäische Union. Bielefeld: Bertelsmann.
- Behrens J (2003):** Fehlzeit, Frühberentung: Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung. In: Badura B/Schellschmidt H/Vetter C (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2002, Berlin: Springer, 115–136.
- Bellmann L/Leber U (2004):** Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: Schmid G/Gangl M/Kupka P (Hrsg.). Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 19–36.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001):** Alter und Gesellschaft. Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: BMFSFJ (zugleich Bundestagsdrucksache 14/5130).
- Bosch G/Schief S (2005):** Ältere Beschäftigte in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit. WSI-Mitteilungen (1), 32–39.
- Braun J/Kubisch S/Zeman P (Hrsg.) (2005):** Erfahrungswissen und Verantwortung. Berichte aus Forschung und Praxis. Köln: Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB).
- Dittmann-Kohli F/van der Heijden B (1996):** Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – interne und externe Einflußfaktoren. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 29, 323–327.
- Engstler H (2005):** Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: Tesch-Römer C/Engstler H/Wurm S (Hrsg.). Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag, 85–154.
- Filipp S-H/Mayer A-K (1999):** Bilder des Alters. Stuttgart: Kohlhammer.
- Glatzer W (2001):** Neue Wohnformen für Junge und Alte. Haushaltstechnisierung in der Generationenperspektive. In: Schader-Stiftung (Hrsg.). Wohnwandel. Szenarien, Prognosen, Optionen zur Zukunft des Wohnens. Darmstadt: Schader-Stiftung, 216–227.
- Hoff A (2005):** Intergenerationale Familienbeziehungen im Wandel. In: Tesch-Römer C/Engstler H/Wurm S (Hrsg.). Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag, 231–287.
- Hübner W/Wahse J (2002):** Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Kistler E/Mendius HG (Hrsg.). Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten. Stuttgart: Fraunhofer IAO, 68–86.
- Künemund H (2005):** Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: Tesch-Römer C/Engstler H/Wurm S (Hrsg.). Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag, 289–323.
- Lang FR/Neyer FJ/Asendorpf JB (2005):** Entwicklung und Gestaltung sozialer Beziehungen. In: Philipp S-H/Staudinger UM (Hrsg.). Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Enzyklopädie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band C/V/6. Göttingen: Hogrefe, 377–416.
- Menning S (2004):** Die Zeitverwendung älterer Menschen und die Nutzung von Zeitpotenzialen für informelle Hilfeleistungen und bürgerschaftliches Engagement. Unpublished manuscript, Berlin.
- Schneekloth U/Leven I (2003):** Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland. München: Infratest Sozialforschung.
- Statistisches Bundesamt (2003):** Bevölkerung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Tesch-Römer C/Engstler H/Wurm S (Hrsg.) (2005):** Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag.
- Wurm S/Tesch-Römer C (2005a):** Alter und Gesundheit. In: Schwarzer R (Hrsg.). Gesundheitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen: Hogrefe, 71–90.
- Wurm S/Tesch-Römer C (2005b):** Gesundheit, Hilfebedarf und Versorgung. In: Tesch-Römer C/Engstler H/Wurm S (Hrsg.). Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag, 329–383.
- Zimprich D (2004):** Kognitive Leistungsfähigkeit im Alter. In: Kruse A/Martin M (Hrsg.). Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, 289–303.

DER AUTOR



Prof. Clemens Tesch-Römer, Dipl.-Psych., Dr. phil.
 Seit 1998 Leiter des Deutschen Zentrums für Altersfragen, Berlin (DZA), seit 2003 außerplanmäßiger Professor an der Freien Universität Berlin. Mitglied der Expertenkommissionen für den dritten (1998 bis 2000), vierten (2000 bis 2002) und fünften (2003 bis

2005) Altenbericht der Bundesregierung. Forschungsinteressen: Lebensqualität und Wohlbefinden im Alter, soziale Beziehungen und soziale Integration älterer Menschen, familiäre und gesellschaftliche Solidarität, Gesundheits- und Pflegesystem, kultur- und gesellschaftsvergleichende Altersforschung.