

Bernd Meier / Christoph Schröder



Altern in der modernen Gesellschaft

Leistungspotenziale
und Sozialprofile
der Generation 50-Plus

Bernd Meier / Christoph Schröder

Altern in der modernen Gesellschaft

Leistungspotenziale und Sozialprofile
der Generation 50-Plus

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

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

ISBN 978-3-602-14782-3

Die Kapitel 2, 3, 5, 6 und 7 sind verfasst von Bernd Meier.
Autor von Kapitel 4 ist Christoph Schröder.

© 2007 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln
Postfach 51 06 70, 50942 Köln
Telefon 0221 4981-452
Fax 0221 4981-445
div@iwkoeln.de
www.divkoeln.de

Druck: Bercker Graphischer Betrieb GmbH & Co. KG, Kevelaer

Inhalt

Vorwort	13
1 Problemstellung und Gang der Untersuchung	15
2 Altersbilder, gerontologische Einsichten vom Alter(n) und demografische Umbrüche in der Leistungsgesellschaft	21
2.1 Alter, Altern und Leistungsfähigkeit als gesellschaftliche Werteprobleme – Begriffe, Theorien und Bilder vom Alter	21
2.2 Die Generation 50-Plus im demografischen Trend – Wandel der Bevölkerungsweisen und wachstumstheoretische Aspekte	40
3 Zum Verhältnis von sozioökonomischem Wandel und demografischem Prozess	61
3.1 Anthropologische und evolutionstheoretische Erklärungen sozioökonomischen und technischen Fortschritts	61
3.2 Klassische Basisinnovationen – Triebkräfte wirtschaftlicher Entwicklung „junger“ Gesellschaften	64
3.3 Moderne Potenziale in einer „alternden“ Gesellschaft – neue Chancen	67
3.4 Strukturelle Entwicklungen der modernen Wirtschaft – neue Herausforderungen für Ältere in der Wissensgesellschaft	75
3.5 Die Globalisierung der Wirtschaft – eine gesellschaftliche Herausforderung	83
3.6 Deutschlands Position im technologischen Leistungswettbewerb	85
3.7 Der Wertewandel – eine kulturelle Rahmenbedingung für die Leistungsfähigkeit	89
4 Situationskontext der Generation 50-Plus – Ist ihre Lebenslage leistungs- und innovationsfördernd oder -hemmend?	109
4.1 Der Lebenslagenansatz	109
4.2 Einkommen und Vermögen	114
4.3 Erwerbstätigkeit und Bildung	129
4.4 Wohnen, soziale Teilhabe und Generationenbeziehungen	140
4.5 Gesundheit und Aktivitäten	150
4.6 Dimensionsübergreifende Aspekte der Lebenslagenanalyse	162
5 Demografischer Wandel – Chance und Risiko für Leistung und Innovation	169
5.1 Leistungsanbieter Generation 50-Plus – der Wandel der Voraussetzungen für Leistung und Innovationen	169
5.1.1 Altersstruktur von Innovationseliten und Substitutionsbedarf	169
5.1.2 Der Gründermangel – das Gründungsgeschehen im demografischen Wandel	177
5.1.3 Die Selbsteinschätzung – Sind Ältere noch Leistungsmenschen?	182

5.1.4 Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Menschen im höheren Alter	184
5.1.5 Ältere Arbeitnehmer – Wie sie zur Arbeitswelt der modernen Leistungsgesellschaft stehen	211
5.2 Nachfrageimpulse der Generation 50-Plus – ein Chancendiskurs über Innovationen für neue Märkte	219
5.2.1 Die Technikakzeptanz der Generation 50-Plus – Sind Ältere technikscheuer?	219
5.2.2 Die Seniorenwirtschaft – Ein neuer Schwerpunkt?	230
5.2.3 Steigende Lust auf Neues bei aktiven Älteren	242
5.2.4 Hat sich die Wirtschaft mit ihren Produkten und Dienstleistungen auf den demografischen Wandel eingestellt?	245
6 Die Entgrenzung – innovative Ansätze zur Stärkung der Leistungskräfte alternder Belegschaften	251
6.1 Wettbewerb – Rahmenbedingung für Leistung und Innovation	251
6.2 Entgrenzungsansätze in Europa	255
6.3 Entgrenzungen betrieblicher Leistungskräfte – gestaltende Ansätze	259
6.3.1 Innovationshemmnisse aus Sicht der Unternehmen	260
6.3.2 Die Stärkung der Leistungs- und Innovationskräfte alternder Belegschaften – ein handlungsleitendes Menschenbild	261
6.3.3 Die Zukunft der Innovationsfähigkeit mit alternden Belegschaften	263
6.3.4 Erhalt der Innovationsfähigkeit als Aufgabe beruflicher Weiterbildung – die Entgrenzung der Bildungszeiten	274
6.3.5 Wissensmanagement – ein Weg zur Konservierung des Erfahrungswissens	278
6.3.6 Herausgefordert – kleine und mittlere Unternehmen im demografischen Wandel	283
7 Zum gesamtgesellschaftlichen Wert des Alter(n)s – eine erweiterte Sicht der Leistungsfähigkeit	289
7.1 Altern – ein Kompetenz-Gewinn für die Leistungsgesellschaft	289
7.2 Der Wandel zur integrativen und entfesselten Lebenslaufbahn in einer flexiblen Leistungsgesellschaft	292
7.3 Das zivile Engagement Älterer – eine Stütze gesamtgesellschaftlicher Leistungsfähigkeit	295
8 Ausblick	301
Anhang: Fragebogen	305
Literatur	307
Die Autoren	332

Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten

Abbildungen

1.1	Altern in den Industrieländern	16
2.1	Chancen des Alters	35
2.2	Die Generation 50-Plus weltweit	45
2.3	Das Gewicht der Generation 50-Plus in der Prognose	50
2.4	Erwerbbspersonenpotenzial und Generation 50-Plus	52
3.1	Historische und künftige Entwicklung des Jugend- und Altenquotienten in Deutschland	66
3.2	Modell der Verlagerung von Wertschätzungen der Lebensaspekte	91
3.3	Hoffnungskonjunktoren bei Jüngeren und Älteren	95
4.1	Die Entwicklung der Lebenslage als Produkt der Interdependenz staatlichen und individuellen Handelns	110
4.2	Risiko für Niedrigeinkommen nach Alter	119
4.3	Einkommens- und Vermögensposition von Rentnern	122
4.4	Rente und Alterseinkommen in Europa	126
4.5	Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Alter	130
4.6	Möglichkeiten zum Stellenwechsel	134
4.7	Hochqualifizierte in Deutschland und der OECD	139
4.8	Kontakte zu Nachbarn im Haus oder Wohngebiet	143
4.9	Wohnungen mit altersgerechter Ausstattung im europäischen Vergleich	145
4.10	Kontakte zwischen Älteren und deren Kindern bei räumlicher Nähe	146
4.11	Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands im europäischen Vergleich	152
4.12	Krankheitsrisiko nach Geschlecht und Alter	153
4.13	Fehlzeiten nach Altersklassen	154
4.14	Mobilität im Alter	156
4.15	Erwerbsstatus und Aktivitäten im Alter	161
5.1	Erwerbstätige als Innovationsträger	170
5.2	Hochqualifizierte in einer alternden Bevölkerung	173
5.3	MINT-Ersatzquoten im langfristigen Vergleich	176
5.4	Unternehmensgründung und Alter	179
5.5	Hightech-Gründungen in Deutschland	180
5.6	Erfolgs- und Leistungsstreben nach Altersgruppen	184
5.7	Determinanten beruflicher Leistungsfähigkeit	187
5.8	Innovationsfähigkeit und ihre Determinanten	190
5.9	Leistung und Altern	198
5.10	Alter und Produktivität	198
5.11	Alter und wissenschaftliche Produktivität bei Nobelpreisträgern der Wirtschaftswissenschaften	201
5.12	Eigenschaftsmerkmale von Jüngeren und Älteren	207
5.13	Technische Neugier im Alter	222

5.14	Interesse an Anwendungen der IuK-Techniken in der Altersgruppe 55-Plus	229
5.15	Innovationsfelder im Bereich „Successful Ageing“	239
6.1	McGregors Theorien als Regelkreise	262
6.2	Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer	266
6.3	Weiterbildung im Alter	276
7.1	Wandel der Lebenslaufstrukturen	293

Tabellen

2.1	Das Leistungsbild von älteren Menschen	37
2.2	„Alt“ und „Jung“ im beruflichen Leistungsvergleich	38
2.3	Wie „wertvoll“ ältere Mitarbeiter für Unternehmen sind	39
2.4	Die Alterung und ihre Folgeneinschätzung	40
2.5	Die Alterung der Weltbevölkerung	44
2.6	Weltbevölkerung mit steigender Lebenserwartung	44
2.7	Die Generation 50-Plus in globaler Perspektive	45
2.8	Bevölkerungsentwicklung nach Regionen 2005 bis 2050	46
2.9	Bevölkerungsvorausberechnungen im Vergleich	49
2.10	Dynamik der Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen 2002 bis 2050	49
2.11	Altersstruktureller Wandel in der Generation 50-Plus 2002 bis 2050	51
2.12	Der Altersschub	52
2.13	Ältere im Erwerbsleben im internationalen Vergleich	53
2.14	Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland	54
3.1	Altersstrukturen der Bevölkerung Deutschlands 1852 bis 1959	67
3.2	Zukunftsinvestitionen: Deutschland im OECD-Vergleich	79
3.3	Hochtechnologieexport: Deutschland im internationalen Vergleich	80
3.4	IuK-Penetration: Deutsche Unternehmen im EU-Vergleich	81
3.5	Vorstellungen und Einstellungen zur Globalisierung	84
3.6	Innovative Unternehmen in Deutschland	87
3.7	Innovationsbenchmarking: Die deutsche Performance im Vergleich	88
3.8	Erziehungsziele im langfristigen Vergleich	92
3.9	Genuss als Lebenssinn	93
3.10	Hedonismus versus Altruismus	94
3.11	Subjektives Werteranking nach Altersklassen	98
3.12	Wertedimensionen in der Leistungsgesellschaft	99
3.13	Wertebilanz-Rangpositionen nach Generationen	101
3.14	Allgemeine Risikobereitschaft im Jahr 2004	102
3.15	Gefahr der Erstarrung in einer alternden Gesellschaft?	104
3.16	Gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Demografie	105
4.1	Einkommen der Generation 50-Plus im Vergleich	114
4.2	Alter des Hauptverdieners und Einkommensposition	116
4.3	Einkommensverteilung nach Altersklassen	118

4.4	Vermögensposition nach Altersklassen	120
4.5	Zufriedenheit mit der Arbeit nach Altersklassen	133
4.6	Handlungsautonomie nach Altersklassen	135
4.7	Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Bildungsgrad	136
4.8	Schul- und Berufsbildung nach Altersklassen	137
4.9	Bildungsabschluss nach Altersklassen	138
4.10	Hochqualifizierte Frauen und Männer	138
4.11	Zufriedenheit mit der Wohnung nach Altersklassen	141
4.12	Wohnungsgröße nach Altersklassen	142
4.13	Geben und Nehmen zwischen den Generationen	149
4.14	Zufriedenheit mit der Gesundheit nach Altersklassen	151
4.15	Aktivitätsspielraum im Alter	158
5.1	Ältere in der EU-15 nach ausgewählten Berufsgruppen, Sektoren und Ländern	172
5.2	Ältere im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor nach beruflichem Bildungsabschluss	174
5.3	Wandel der Altersstruktur erwerbstätiger Ingenieure	175
5.4	Gründermut in Deutschland	179
5.5	Staatliche Fürsorge oder mehr Eigenverantwortung?	182
5.6	Leistungsorientierung, Staat und Eigenverantwortung	183
5.7	Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern	206
5.8	Positives Erleben der eigenen Arbeit	212
5.9	Negatives Erleben der eigenen Arbeit	214
5.10	„Junge“ versus „Alte“ – Wahrnehmung und Beurteilung des Wandels	216
5.11	„Junge“ versus „Alte“ – Zufriedenheit mit der Arbeit in der Leistungsgesellschaft	217
5.12	Haltung der M+E-Unternehmen zu Älteren	218
5.13	Technikbewertung nach Altersklassen	221
5.14	Technik als Fortschrittmacher	223
5.15	Überwachung und Kontrolle von Technik	223
5.16	Neue Techniken und Wettbewerbsfähigkeit	224
5.17	Neue Techniken und Wohlstand	225
5.18	EU-25: Technikinteresse und Technikverständnis der Bevölkerung	225
5.19	Internet-Nutzung nach Altersklassen	226
5.20	Nutzungsarten des Internets bei Älteren	227
5.21	Wie die Deutschen über Computer und Automaten denken	228
5.22	IuK-Akzeptanz nach Altersklassen	228
5.23	Konsumstruktur privater Haushalte nach ausgewählten Altersgruppen in Deutschland	233
5.24	Wellness-Markt und Demografie	235
5.25	Kaufverhalten: Mehr Mut zu Neuem	243
5.26	Aktivitätsstruktur im Altersvergleich	244
5.27	Generation 50-Plus – Bedarf an geeigneten Produkten und Dienstleistungen	246

6.1	Wettbewerbsakzeptanz im Vergleich der Altersgruppen	253
6.2	Subjektive Leistungsorientierung und Wettbewerbsakzeptanz	254
6.3	Leistungsorientierung und staatliche Fürsorge	254
6.4	Wie ältere Arbeitnehmer eingebunden und gefördert werden	272
6.5	Altersmanagement bei großen Unternehmen	273
6.6	Weiterbildung auch für Ältere?	277
6.7	Hindernisse für die Einführung von Wissensmanagement	281
6.8	Handlungsprioritäten für das künftige Wissensmanagement	283
7.1	Gesellschaftliche Bedeutung älterer Menschen	292
7.2	Verbreitung produktiver Tätigkeiten in der „zweiten Lebenshälfte“	295
7.3	Ziviles Engagement nach Altersgruppen	297

Übersichten

2.1	„Aktives Altern“ – eine Leitvision der Weltgesundheitsorganisation	47
2.2	Pro und Contra Produktivitätsentwicklung	58
4.1	Wichtige Datenquellen zur Analyse der Lebenslagen	113
5.1	Innovationsrelevante Kernberufsgruppen	170
5.2	Jung und Alt: Stärken und Schwächen	202
5.3	Moderne Schlüsseltechnologien für Ältere – eine Symbiose	238
5.4	Demand-Orientierung – mit Anpassungen zur „Demografie-Beständigkeit“	240
5.5	Sentha – seniorenrechtliche Technik im Haushalt	241
6.1	Innovative Maßnahmen zur Integration Älterer in der EU-15	257
6.2	Beispiele für eine kooperative Bewältigung der demografischen Herausforderungen	266
6.3	Personalstrategien und demografischer Wandel	269
6.4	Beispiele für Umorientierungen in der Personalpolitik	270

„Wir befinden uns mitten in einer stillen Revolution,
die weit über Bevölkerungsstatistiken hinausgeht und weitreichende
ökonomische, soziale, kulturelle, psychologische und geistige
Auswirkungen mit sich bringt.“

Kofi Annan, Generalsekretär der Vereinten Nationen (1997 bis 2006)

Vorwort

Bei der hier vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine überarbeitete und gekürzte Fassung der Studie „Die Generation ‚50-Plus‘. Die sozioökonomische Lage Älterer in Deutschland und die Bedeutung des demografischen Wandels für die Innovationsfähigkeit Deutschlands“. Sie wurde im Auftrag der C. D.-Stiftung (Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie kultureller Zwecke) im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. erstellt.

Bereits lange vor und während der Laufzeit der Studie haben sich Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und andere gesellschaftliche Gruppen mit der sehr komplexen Fragestellung nach den Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft auseinandergesetzt. Unser Vorhaben bestand somit darin, den vorhandenen sozioökonomischen und gerontologischen Wissens- und Faktenstand zu durchleuchten, ihn vor dem Hintergrund des normativen Leitbilds von der Leistungsgesellschaft übergreifend zu bewerten und wirtschafts- und gesellschaftspolitisch einzuordnen. Dabei ließen wir uns von dem Gedanken leiten, dass die Vorgänge in Wirtschaft und Gesellschaft untrennbar miteinander verwoben sind. Dieser Ansatz sowie das Erkenntnisinteresse verlangten eine interdisziplinäre Betrachtung des Themas. Sicher konnte dabei keine Vollständigkeit erzielt werden, wohl aber, wie wir hoffen, eine in sich abgerundete Zwischenbewertung einiger sozioökonomischer Konsequenzen der sich abzeichnenden neuen demografischen Lage. Sie lässt eine „neue Gesellschaft“ entstehen, von der Leistungen in Form nichttechnischer und technischer Innovationen für und von einer alternden wie schrumpfenden Bevölkerung zu erwarten sind. Es stellt sich dabei die bedeutende Frage nach ihrem „Hunger auf Erfolg“ als entscheidende kulturelle Voraussetzung ihrer sozioökonomischen Zukunftsfähigkeit.

Dass ein so übergreifendes Projekt im Rahmen der Institutsarbeit ermöglicht werden konnte, ist besonders der C. D.-Stiftung zu verdanken. An dieser Stelle soll daher das ideale wie auch finanzielle Engagement der Stiftung für dieses wichtige Thema besonders hervorgehoben werden.

Köln, im Oktober 2007

1 Problemstellung und Gang der Untersuchung

Der demografische Wandel bedeutet für die moderne, wettbewerbliche Leistungsgesellschaft¹ eine der größten sozioökonomischen und kulturellen Veränderungen, die sie im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts erfahren wird. So sind die Bevölkerungsvorausrechnungen für viele entwickelte Volkswirtschaften eindeutig: Der Anteil „älterer Menschen“ wird bei sinkenden Geburtenraten zunehmen. Dabei ist eine Verlängerung des durchschnittlichen Lebensalters durch den medizinisch-technischen Fortschritt ein durchaus wünschenswertes Ziel der Gesellschaftspolitik und ein Zeichen zivilisatorischen Fortschritts.

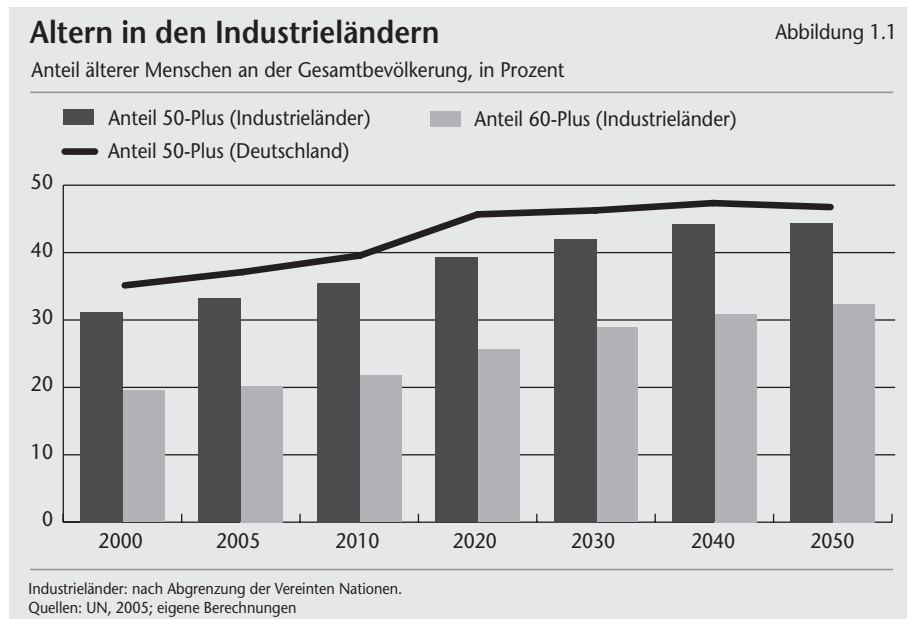
Sorgen macht die Tatsache, dass parallel zu dieser Entwicklung die Geburtenraten sinken, es dadurch zu einer sogenannten Überalterung der Bevölkerung kommt und ihre Leistungskräfte abnehmen könnten. So hat die moderne Leistungsgesellschaft mit dem demografischen Wandel eine besondere Bewährungsprobe zu bestehen: Für ihren Fortbestand wird es darauf ankommen, welche innovativen Lösungen sie zur Förderung der Leistungskräfte einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung entwickelt, um sich im internationalen Wettbewerb behaupten zu können.

Aus einer Delphi-Befragung (ISI, 1998, 34 f.) von vor etwa zehn Jahren im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) war bereits ersichtlich, dass die Mehrzahl der 2.300 befragten Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Dienst (89 Prozent) noch vor dem Jahr 2020 eine zunehmende Alterung in den Industrieländern erwartet. Sie stimmten folgender Entwicklung zu: „Geringe Geburtenziffern und die ständige Erhöhung der Lebenserwartung führen in den Industrieländern zu einem Anteil von mehr als einem Drittel der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung“ (ISI, 1998, 34). Für 74 Prozent der befragten Experten hatte dieser Alterungstrend auch einen großen bis mittleren Einfluss auf Wissenschaft und Technik. Nach Berechnungen der Vereinten Nationen lässt sich nachweisen, dass schon bis zur Mitte des laufenden Jahrhunderts in den Industrieländern etwa jeder Dritte 60 Jahre und älter sein wird (Abbildung 1.1).

Vice versa wird der Anteil der unter 60 Jahre alten Bevölkerung von gut 84 Prozent im Jahr 2000 auf knapp 68 Prozent zurückgehen. Für die Generation 50-Plus gilt: In den Industrieländern wächst ihr Anteil auf mehr als 44 Prozent und darunter in Deutschland sogar auf gut 47 Prozent. Diese Entwicklungen deuten den demografischen Strukturwandel an, den es mit seinen Konsequenzen zu bewältigen gilt.

Das Wissen um mögliche Folgen dieser demografischen Entwicklung für eine Leistungsgesellschaft zählt besonders vor dem Hintergrund des Trends zur sogenannten wissensbasierten Wirtschaft und der Globalisierung zum überlebensnotwendigen Erkenntnis-

¹ Der Begriff Leistungsgesellschaft wurde in erster Linie durch McClelland (1961, deutsch 1966) eingeführt. Im Rahmen dieser Arbeit wird die Diskussion um die Existenz und die Konfliktlinien der Leistungsgesellschaft nicht aufgenommen, sondern sie wird als Leitbild axiomatisch vorausgesetzt. Idealtypischerweise lässt sich eine Gesellschaft dann als eine solche bezeichnen, wenn sie folgende drei Kennzeichen aufweist: 1. Die Norm und der Glaube daran, dass Berufe nach Leistungskriterien vergeben werden (Leistung als Bestandteil des Kultursystems); 2. Die tatsächliche Zuteilung von Berufsrollen und Belohnungen nach Leistungskriterien (als Bestandteil des sozialen Systems); 3. Eine hohe Leistungsmotivation des Einzelnen (als Bestandteil des Persönlichkeitssystems) (Seibel, 1973, 66). Das marktwirtschaftliche Denken ist von dieser normativen Voraussetzung zwar stark geprägt, es bedeutet aber keine Verabsolutierung des Leistungsdenkens.



pool einer modernen Gesellschaft. Vor dem Hintergrund vielfältiger Arbeiten lässt sich nicht mehr die These vertreten, dass es an wissenschaftlichen und politischen Reflektionen über die Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft mangelt. Hier einige Schlaglichter:

Bereits gegen Ende der fünfziger Jahre organisierte beispielsweise die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft einen intensiven Erfahrungsaustausch mit Wissenschaftlern und Praktikern zur Altersfrage. Die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft e. V. gab die Beiträge 1958 in einer Schrift mit dem Titel „Die Altersfrage – Soziale Aufgabe der Gegenwart“ (Bolte/Tartler, 1958) heraus. Das starke Wachsen der Gruppe der Älteren wurde bereits hier als eine umfassende soziale Erscheinung und als Forschungsobjekt der Neuzeit eingestuft. Diese Einsicht machte es nach Auffassung der Veranstalter notwendig, sich mit ihr, ihren Strukturen, ihren Leistungspotenzialen und ihren Anliegen wissenschaftlich intensiver zu befassen. Hieraus sollten Schlussfolgerungen für die Alterssicherung und die betriebliche Personalpolitik im Sinne einer adäquaten Berücksichtigung ihrer Leistungspotenziale gezogen werden. Bei dieser Tagung ging es bereits um die sozialen und ökonomischen Konsequenzen der sich aus der Industrialisierung und aus dem medizinisch-technischen Fortschritt ergebenden sozialen Strukturveränderungen in den Bevölkerungsweisen. Die „Überalterung der Bevölkerung“ – eher sollte damals jedoch vom „Wandel im Altersaufbau“ gesprochen werden – wurde, neben der „materiellen und inneren Verelendung des Alters“, als Schwerpunkt bei der Behandlung der Altersproblematik gesehen (Tartler, 1958, 18 ff.).

Etliche Jahre später, 1972, stellte der Bergedorfer Gesprächskreis dann die Frage: „Wo bleiben die alten Menschen in der Leistungsgesellschaft?“ und stieß damals unter anderem eine heute wieder äußerst aktuelle Diskussion über die Determinanten beruflicher Leis-

tungsfähigkeit Älterer an. Etwa zur gleichen Zeit vergab die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, die 1971 von der Bundesregierung berufen wurde, an die Gerontologen Thomae und Lehr den Forschungsauftrag, die berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter zu untersuchen. 1973 erschien ihre Analyse des damaligen Forschungsstands. Auch seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde die Thematik der Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs und der Alterung für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik einige Jahre später (1980) aufgegriffen, unter anderem im Hinblick auf den technischen Fortschritt problematisiert und nach Ansatzpunkten für den Ausgleich einer langfristig zu erwartenden Arbeitskräfteknappheit gefragt (Klauder, 1980).

Wie man schon an diesen Beispielen der frühen wissenschaftlichen und betriebspraktischen Beschäftigung mit der Altersfrage erkennen kann, hat die hier anstehende Thematik einen längeren Vorlauf. Zudem ist sie international zu einem hochrangigen politischen Thema avanciert: Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) verabschiedete 1982 ihren ersten Weltaltenplan und legte 2002 Vorschläge für ein neues Paradigma vom Altern („aktives Altern“) vor, das ein generationenübergreifendes Konzept vorsieht, um Ältere und ihre Leistungen aktiver in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben zu integrieren und ein positives Altersbild zu entwickeln.

Ende der achtziger Jahre wurde in Deutschland die Notwendigkeit weiterer Forschungen zum demografischen Wandel erkannt. Auf dem BMBF-Kongress „Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft – Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen“ im November 1992 in Berlin wurden hierzu neue Themenfelder und Forschungsansätze erschlossen. Seit 1989 lässt die Bundesregierung durch eine Sachverständigenkommission regelmäßig Altenberichte zur Politikberatung und Sozialberichterstattung erstellen (Adolph, 2002); inzwischen (Sommer 2006) liegen fünf Gutachten vor. Im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projektverbunds von 14 Instituten „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demografischer Wandel“ wurden die Herausforderungen des demografischen Wandels thematisiert und ein öffentlicher Erfahrungstransfer initiiert. 1992 wurde die Enquête-Kommission „Demografischer Wandel“ eingesetzt, die 2002 ihren Abschlussbericht vorlegte; er informierte umfassend über Konsequenzen des demografischen Wandels.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA) wurden bislang zwei sogenannte Alterssurveys (1996, 2002) durchgeführt; für 2008 ist eine dritte Befragung in Vorbereitung. Sie geben Aufschluss über die Lebenssituation der Menschen in der „zweiten Lebenshälfte“ und sind ein weiterer Beleg dafür, wie sehr die moderne Altersfrage ins Zentrum des Erkenntnisinteresses von Politik und Wissenschaft gerückt ist. Schließlich legte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Roman Herzog Instituts 2004 eine umfassende Bestandsaufnahme zu bedeutenden Konsequenzen des demografischen Wandels vor (IW Köln, 2004). Warum widmet sich die vorliegende Arbeit nun erneut dieser Frage? Es soll eine stärkere Fokussierung auf das Sozialprofil sowie auf die künftige Entwicklung der Leistungsgesellschaft gelegt und der Versuch einer ganzheitlichen Zwischenbilanz aus wichtigen Arbeiten unter den für Leistungsgesellschaften relevanten Aspekten der Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Menschen im höheren Le-

bensalter unternommen werden. Denn der seit langem in vielen modernen Volkswirtschaften zu beobachtende Schrumpfungs- und Alterungsprozess der Bevölkerung wird nicht ohne Auswirkungen auf die Lebens-, Wirtschafts- und Arbeitsweise einer Gesellschaft bleiben. Es wird (nicht nur in Deutschland) zu einer neuen Gesellschaft mit neuen Bedarfsmustern, Lebensvorstellungen und Arbeitsweisen kommen – der demografische Prozess selbst wird zum Innovationstreiber. Dies beinhaltet neben Risiken auch Chancen in einer zwar kalendarisch älteren, aber möglicherweise in sich stabileren, selbstsicheren und doch leistungsstarken Gesellschaft. Eine häufig vorgetragene These lautet nun, dass moderne Gesellschaften bei zunehmendem Durchschnittsalter ihrer Bevölkerung (wegen möglicherweise nachlassender [innovatorischer] Leistungsfähigkeit Älterer und deren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben) ihre Innovationsbereitschaft und -fähigkeit verlieren könnten – die Leistungsgesellschaft mit der Alterung ihrer Bevölkerung also an Leistungsmotivation und Erneuerungskraft einbüßen könnte. Angesichts der Alterung wird eine wachsende Bedeutung konservativer Werte sowie eine Verzögerung wirtschaftlicher, technischer oder auch politischer Neuerungen (Aging-Conservatism-Hypothese) vermutet.

Die vorliegende Studie will auf der Grundlage vielfältiger Einzeluntersuchungen eine Antwort auf die Frage geben, wie das Verhältnis zwischen der evidenten Alterung der Bevölkerung im Allgemeinen sowie der Beschäftigten im Besonderen und ihrer (technologischen) Leistungs- und Innovationsfähigkeit einzuschätzen ist. Kapitel 2 beschäftigt sich daher in einem ersten Teil mit Grundsatzfragen der Alterung, die im Verlauf des demografischen Wandels bedeutsam geworden sind und greift auf Ergebnisse der gerontologischen Forschung zurück, die als interdisziplinäre Forschungsrichtung das Phänomen Alter(n) untersucht. Was haben wir unter dem Phänomen des Alters beziehungsweise der Alterung überhaupt zu verstehen? Welche Altersbilder herrschen in der modernen Leistungsgesellschaft vor? In einem zweiten Teil dieses Kapitels wird der Vorgang des demografischen Wandels als Modernisierungsphänomen selbst dargestellt. In diesem Zusammenhang wird zugleich auf wachstumstheoretische Argumente eingegangen.

In Kapitel 3 geht es um das Umfeld, in dem sich dieser demografische Umbruchprozess abspielt. Einleitend hierzu werden Grundlinien einer anthropologischen und evolutiven Erklärung der technisch/wirtschaftlichen Entwicklung dargelegt. Aus dieser Sichtweise heraus sollen dann im Sinne einer sozioökonomischen Evolution dominante sozioökonomische und technologische Megatrends mit all ihren Herausforderungen an das Humankapital abgeleitet und identifiziert werden. Ergänzend hierzu wird der Wertewandel, die allgemeine Wertedisposition und die allgemeine Risikobereitschaft im Altersgruppenvergleich behandelt, um deutlich zu machen, dass die Leistungskräfte einer Gesellschaft nach wie vor vom Kulturfaktor bestimmt werden.

In Kapitel 4 wird unter anderem anhand von Mikrodaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sowie anhand von Analysen der Einkommen- und Verbrauchsstichproben, des Alterssurveys und internationaler Datensätze die Lebenslage der Generation 50-Plus nach mehreren Dimensionen untersucht. Ziel ist die Herausarbeitung eventuell typischer Lebenslagenprofile der heutigen Älteren. Hier wird versucht, eine Brücke zwischen Lebenslagen und Humanvermögen als Grundlagen der Leistungs- und Innovationsfähigkeit zu bauen.

Da auch die neue Gesellschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Leistung und Innovationen behalten muss, beschäftigt sich Kapitel 5 mit der Generation 50-Plus als Innovationsanbieter und -nachfrager. Zur Produktionsseite von Neuerungen werden wir daher im ersten Unter-Modul kommen und die veränderten Voraussetzungen zur Produktion innovativer Produkte und Dienstleistungen thematisieren; auf dieser Ebene werden die Leistungen und Möglichkeiten der Generation 50-Plus vertieft. Dabei werden die innerbetrieblichen Determinanten innovatorischen Verhaltens fokussiert. In diesem Zusammenhang stehen auch die Erfahrungen und Haltungen der Unternehmen gegenüber Älteren im Allgemeinen und den Ingenieuren im Besonderen sowie die arbeitsorganisatorische Seite zur Debatte. Zusätzlich wird die Frage aktuell, ob trotz der Alterung für den Innovationswettbewerb ausreichend neue, risikobereite Unternehmer zur Verfügung stehen, die neue Technologien aufgreifen, sie am Markt erfolgreich umsetzen, Folgeinnovationen entwickeln und so die Wirtschaftsdynamik beleben. Im zweiten Unter-Modul wird die Nachfrage der älteren Generation nach Innovationen genauer untersucht. Besonders die marktwirksame Nachfrage ist es, die Innovationen generieren kann, sodass sich der demografische Wandel nicht nur angebotsseitig, sondern auch auf der Nachfrageseite auswirkt.

Kapitel 6 skizziert die innovativen Möglichkeiten zur besseren Nutzung der Leistungspotenziale Älterer, welche die Gesellschaft mit ihrer zunehmenden Dominanz der Generation 50-Plus verlangt und sich derzeit erarbeitet. Hier geht es darum, die bereits vielfältig diskutierten mikroökonomischen Gestaltungsansätze zur Entgrenzung des Leistungsvermögens als weitere sozioökonomische und technische Innovationen aufzufassen, auf Ansätze zur Integration Älterer im Arbeitsmarkt zu verweisen und Lernprozesse anzustoßen. Personalwirtschaftlich geht es um organisationsdemografische Antworten zur Integration „Älterer“ durch Schaffung geeigneter Team- und Organisationsstrukturen und um die Bewahrung und Förderung ihres betrieblichen Erfahrungswissens.

Kapitel 7 spricht den gesamtgesellschaftlichen Stellenwert der Kompetenzen Älterer an und macht deutlich, dass der steigende Anteil Älterer mit seinem Wissen und seinen Erfahrungen – auch in der nachberuflichen Phase – gewinnbringend für die Gesamtgesellschaft und damit auch für die Wirtschaft sein kann. Auch im zur Verfügung stellen von Lebens- und Berufserfahrung wird ein bedeutender Aspekt der Leistung für die Leistungsgesellschaft gesehen. Ohne die Lebenserfahrung Älterer wäre die moderne Gesellschaft sicher um ein Vielfaches leistungsschwächer. Kann die Alterung auch zu einem gesamtgesellschaftlichen Produktivitätsgewinn für die Leistungsgesellschaft führen?

Abgerundet wird die Arbeit in Kapitel 8 durch zusammenfassende Schlussfolgerungen sowie Hinweise auf Handlungsfelder, um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit in der „neuen Gesellschaft“ abzusichern.

2 Altersbilder, gerontologische Einsichten vom Alter(n) und demografische Umbrüche in der Leistungsgesellschaft

Bei allem Bemühen um eine wissenschaftliche Klärung der Folgen des demografischen Wandels sollte man sich nicht der Illusion hingeben, dass sie überhaupt als ein gänzlich „wertfreier“ Vorgang möglich ist. Denn sie vollzieht sich in gesellschaftlich-normativen Kontexten wie dem hier unterstellten Leitziel von der wettbewerblich organisierten Leistungsgesellschaft und ihrem Fundamentalwert der Freiheit. In dem hier zur Diskussion stehenden Zusammenhang bildet deshalb die hohe (berufliche) Leistungsfähigkeit als normativer Grundwert der modernen Leistungsgesellschaft die Basis, die sich auch in ihren Altersbegriffen und -bildern niederschlägt. Der schwedische Ökonom und Nobelpreisträger Gunnar Myrdal sagte bereits: „Es gibt keine andere Methode, die soziale Wirklichkeit zu studieren, als vom Standpunkt menschlicher Ideale. ... Die wertgeladene Nebenbedeutung unserer Begriffe zeigt unser Interesse am Gegenstand an, gibt unseren Gedanken ihre Richtung und unseren Folgerungen ihre Bedeutung“ (Myrdal, 1965, 43).

So spiegeln sich in unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Implikationen von Begriffen auch der Wandel und die Konkurrenz der Werteordnungen wider. Dies betrifft auch den empirischen und gesellschaftlichen Umgang mit dem Phänomen Alter und der Leistungsfähigkeit in der Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels. Der Begriff „Alter“ selbst ist denn auch historisch immer mit unterschiedlichen Wertungen und Ansprüchen verbunden gewesen, was zugleich die Dynamik der Werte – unter Umständen in Form radikaler Wertbrüche, „sozialer Revolutionen“ (Myrdal), – widerspiegelt. So lassen sich die Behandlung und Bewertung der demografischen Entwicklung vielfach auch als eine Wertediskussion in der modernen Gesellschaft auffassen: Es wird befürchtet, dass das „Sein“ (etwa die Annahme [scheinbar] abnehmender Leistungsfähigkeit Älterer für den Erwerbsektor als einem dominanten Sektor der Leistungsgesellschaft) nicht mit dem „Sollen“ (Erfordernis hoher Leistungskraft) in Übereinstimmung gebracht werden kann. In einer alternden Leistungsgesellschaft sind daher die Altersbegriffe und die damit verbundenen Vorstellungen über die Leistungsfähigkeit älterer Menschen von so zentraler Bedeutung, dass das Alter häufig zu einem Selektionskriterium wurde.

2.1 Alter, Altern und Leistungsfähigkeit als gesellschaftliche Werteprobleme – Begriffe, Theorien und Bilder vom Alter

Eine Auseinandersetzung mit den Folgen der demografischen Alterung für die Leistungsgesellschaft setzt als Erstes Klarheit darüber voraus, was man unter dem Begriff „Alter“ verstehen soll. Pohlmann (2004, 11) kommt zu der Feststellung: „Es gibt keine universell gültige Definition für das Altsein.“ Eine Auseinandersetzung mit dem Phänomen Alter erfordere eine multidimensionale Betrachtung. Durchgesetzt haben sich je nach Perspektive bei der Beschreibung und Erforschung des Alters beziehungsweise „älterer Mitarbeiter“ verschiedene Altersbegriffe (Bruggmann, 2000, 4 ff.; Pohlmann, 2004, 11 ff.). Während der Begriff „Alter“ als ein statisches Konzept zur Beschreibung eines Mitmenschen dient, beinhaltet der des „Alters“ den dynamischen Aspekt der Entwicklung und

Reifung ohne definierte Einschnitte und Zäsuren. Als Kategorisierungen des Alters sind heute oftmals gebräuchlich (Malwitz-Schütte, 2003):

- 55-/60- bis unter 70-Jährige = ältere Menschen
- über 70- bis 75-Jährige = alte Menschen
- über 75-Jährige = betagte Menschen
- über 80-Jährige = hochbetagte Menschen.

Altersdimensionen

Das chronologische (kalendarische) Alter: Es wird als ein kardinales Maß für die Existenzdauer eines Phänomens verstanden und in Zeiteinheiten gemessen. Anhand dieses Maßstabs können Altersgrenzen und die sie meist begleitenden Umstände (Mobilitätsbereitschaft, Vermittlungsfähigkeit usw.) leicht definiert werden. Das kalendarische Alter spielt daher in unterschiedlichsten Kontexten, besonders unter dem Aspekt der Gesetzgebung, eine besondere Rolle (Mindest- beziehungsweise Höchstalter). Kritisch wird bemerkt, dass Menschen nicht nur Repräsentanten einer Altersgruppe seien und sich nicht auf das Geburtsdatum reduzieren lassen (Pohlmann, 2004, 15). Das kalendarische Alter sei lediglich ein „Konstrukt über die Zeit“; wo und wann Altersgrenzen gezogen werden, bleibe willkürlich und von sozialen und kulturellen Faktoren abhängig. So ist das kalendarische Alter nur eine pauschalierende Einteilung, die die Binnendifferenzierungen von Altersgruppen und die individuellen Abweichungen stark vernachlässigt.

Das biologische Alter: Damit werden physiologische und anatomische Veränderungen angesprochen, die meist ab einem bestimmten Alter anzutreffen sind, individuell gibt es dabei jedoch erhebliche Differenzen. Es handelt sich hier also um Stadien der Entwicklung des Organismus zwischen Geburt und Tod (Kohli, 1998, 1). Auch hier bestehen individuell große Unterschiede, die es erschweren, jemanden als jung oder alt einzuordnen. Neben genetischen, intrinsischen bestimmen auch äußere, extrinsische Faktoren den Alterungsverlauf des menschlichen Organismus. Ein kausaler Zusammenhang zwischen Alter und Krankheit besteht kaum, sondern höchstens ein konditionaler in Form bedingter Wahrscheinlichkeiten; man hat sogar eine biologische Verjüngung festgestellt („Kompression der Morbidität“, Pohlmann, 2004, 17). Wenn chronische Erkrankungen mit dem Alter deutlich zunehmen, dann ist dies häufig weniger der Zunahme des kalendarischen Alters zuzuschreiben, als einer über die Jahre erfolgten Akkumulation von dauerhaften einzelnen organischen Fehlregulationen infolge bestimmter Lebensstile.

Das psychische/subjektive Alter: Hier stehen die individuellen Bedürfnisse, Erwartungen, Kompetenzveränderungen und Verhaltensweisen im Verlauf des Alterungsprozesses im Mittelpunkt. Eine entscheidende Rolle spielt der individuelle Prozess, die Selbstwahrnehmung und -definition (Selbstkonzept) des Alterns. Selbst die Tagesform und Persönlichkeitseigenschaften spielen hier hinein (Pohlmann, 2004, 27): „Man ist so alt, wie man sich fühlt.“ Dies kann in Bezug auf das chronologische Alter sein oder in Bezug auf eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit oder im Verhältnis zu bestimmten Arbeitsvollzügen; es steht häufig im Gegensatz zur Fremdwahrnehmung des Alters (soziales Altern). Tews

macht auf die unterschiedliche Altersauffassung in verschiedenen Dimensionen aufmerksam und zeigt, dass die Altergrenzen verschwommen sind: „Gesellschaftlich alt nach gängigen Wertvorstellungen ist man nach der Berufsaufgabe. Aber deshalb muß man sich in unserer Gesellschaft nicht schon alt fühlen, wenn frühe Berufsaufgabe zur Normalität gehört und man sich nicht nur fit fühlt, sondern dies auch ist. Psychologisch ist man in sehr vielen Bereichen als kompetent anzusehen, aber diese Kompetenz wird gesellschaftlich nicht abverlangt“ (Tews, 1993, 22 f.).

Das soziale Alter: Es bezeichnet das „soziale Korsett“ (Pohlmann, 2004, 22) und definiert das Alter entsprechend sozialer Rollen, die eine Gesellschaft für kalendarisch Ältere vorsieht. Dies sind Wertvorstellungen und Normen sowie bestimmte Arten der Kleidung, des Familienstands, der Sprache oder des generellen Erscheinungsbilds. Generell ist die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe ausschlaggebend. So wäre ein 35-jähriger Ministerpräsident als jung zu bezeichnen, aber als Fußballer eher als alt. Es sind die gruppenabhängigen Urteile, die darüber entscheiden, ob man als „alt“ oder „jung“ angesehen wird. Das Fremdbild färbt nicht zuletzt auch auf das Selbstbild ab.

Das funktionale Alter: Es verzichtet auf Ursachenbeschreibungen und konzentriert sich auf das Verhalten einer Person in einer bestimmten Situation im Sinne ihrer Bewältigung (Pohlmann, 2004, 33 f.). Verhaltens- beziehungsweise Bedürfnisunterschiede ergeben sich oft aus vom Alter unabhängigen Faktoren, die auch die Stärken einbeziehen. Das funktionale Alter stellt mithin nicht auf Defizite, sondern auf Kompetenzen zur Bewältigung von Alltagsansprüchen im Alter ab.

Die Multidimensionalität der Sichtweisen, nach denen man Alter auffassen und definieren kann, erschwert es, einen Meta-Konsens darüber zu finden, was man unter Alter versteht. Am einfachsten scheint man sich über das chronologische/kalendarische Alter verständigen zu können. Es verwischt jedoch sehr viele Altersdimensionen, die für Schlussfolgerungen über die Leistungsfähigkeit im Alter wichtig sind. Die jeweiligen Zugänge zum Begriff machen deutlich, dass sie in einem engen Beziehungsgeflecht untereinander stehen. Neben diesen Altersbestimmungen kommt besonders sozialpolitikwissenschaftlichen Betrachtungen eine große Bedeutung zu, denn hier geht es um die mit unterschiedlichen Risiken verbundenen Lebenslagen älterer Arbeitnehmer, was besonders unter einer Sozialstaatsprämisse Bedeutung hat.

Nach der Definition der Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) gelten die Arbeitnehmer als älter, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, das Pensionsalter noch nicht erreicht haben und gesund und arbeitsfähig sind (OECD, zitiert bei Lehr, 2003, 210). Das IAB bezeichnet solche Mitarbeiter als älter, die auf dem Arbeitsmarkt mit altersbedingten Risiken konfrontiert sind und deren berufliche Leistungsfähigkeit abnimmt (Hofbauer, zitiert bei Bruggmann, 2000, 19). Als ältere Arbeitnehmer werden nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1980 all diejenigen Personen bezeichnet, die wegen ihres fortgeschrittenen Alters mit Beschäftigungsproblemen und beruflichen Schwierigkeiten zu tun haben. Die Weltgesundheitsorganisation setzt altern und älter mit der Gruppe der über 45-jährigen Arbeitnehmer gleich (Clemens et al., 2003, 16). Die Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit)

zählt Arbeitnehmer ab 50 Jahre zu den älteren (Adenauer, 2002a, 24). Die Deutsche Bank Research orientiert sich (Bergheim, 2006, 4) an einem medizinischen Altersbegriff im Sinne einer Minderung physischer und psychischer Leistungsfähigkeit im letzten Lebensabschnitt des Menschen: „Alt ist man, wenn altersbedingte körperliche und geistige Beschwerden das tägliche Leben erheblich beeinträchtigen.“ Daraus wird gefolgert: „Dieser Definition zufolge sinkt der Anteil der alten Menschen an der Gesamtbevölkerung immer weiter.“ Wenn von der „alternden Gesellschaft“ die Rede ist, dann ist lediglich die kalendarische Alterung gemeint. Verdeckt werden damit die vielseitigen Leistungspotenziale und individuellen wie sozialen Erscheinungsformen des Alters. „Alter ist relativ, weil es keine allgemeingültige Übereinstimmung zwischen kalendarischem Alter und Persönlichkeitsmerkmalen gibt“ (Adenauer, 2002a, 24).

Einige Modelle und Theoriekonzepte vom Altern

Neben den unterschiedlichen Altersbegriffen haben sich eine Reihe von Alterstheorien und -modellen bezüglich der Kompetenz- und Leistungsfähigkeit im Altersverlauf des Menschen herauskristallisiert, dessen maximales Alter heute etwa auf 120 Jahre geschätzt wird; das sogenannte Höchstalter hat sich in der Geschichte der Menschheit immer wieder verschoben. Hierzu haben wesentlich der technische und medizinische Fortschritt beigetragen. Das Altern selbst vollzieht sich in äußerst unterschiedlichen Formen, was nach sehr differenzierten Betrachtungsweisen verlangt. Als Wissenschaft beschäftigt sich die Gerontologie interdisziplinär mit Alter(n)sprozessen. Auch die nichtbiologische/medizinische Altersforschung, die soziologisch/psychologische Forschung, hat inzwischen verschiedene Theorien zur Erklärung der Alterungsprozesse hervorgebracht. Mitentscheidend für die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer ist die jeweils zugrundeliegende Theorie über das Altern (hierzu: Lehr, 2003, 46 ff.).

Zum Beispiel unterscheiden Lenz et al. (1999, 37 ff.) zwischen normativen Alterstheorien (Defizittheorie, Disengagementtheorie, Aktivitätstheorie), differenzieller Theorie oder Perspektive (subjektorientierte und Lebenslaufperspektiven) sowie gerontologiekritischen Theorien (feministische Perspektive, sozialkonstruktivistische und kritische Theorie). Im Prinzip schließen sich diese Theorien nicht grundsätzlich aus, sondern betonen jeweils unterschiedliche Schwerpunkte. Lehr (2003) differenziert zwischen Defizitmodellen, qualitativen Verlaufsmodellen, Theorien erfolgreichen Alterns, Wachstumstheorien, kognitiven Theorien, kulturalanthropologischen Alterstheorien sowie interaktionistischen Modellen. In der Vergangenheit haben besonders die Theorien des erfolgreichen Alterns Beachtung gefunden. „Erfolgreich“ wurde mit dem Empfinden von Zufriedenheit und Glück im Alter gleichgesetzt (Havinghorst, 1963, zitiert bei Lehr, 2003, 56). Im Folgenden sollen einige Modelle kurz umrissen werden; dabei sind die Abgrenzungen oft unscharf.

Das Defizitmodell: Es entstand in den sechziger Jahren und geht vom generellen Abbau intellektueller, emotionaler und körperlicher Leistungsfähigkeit im Alter aus. Hiernach können altersbedingte Defizite weder vermieden noch behoben werden, da sie dem biologischen Abbauprozess unterliegen. Empirisch basiert es auf Intelligenzmessungen David Wechslers in den USA. Diese ergaben, dass ab dem 30. Lebensjahr die Intelligenzleistung

kontinuierlich abfällt (Lehr, 2003, 50). Negativ besetzte Altersbilder beruhen meist auf diesem Hintergrund. Heute noch ist der Beschäftigungsverlauf vieler älterer Arbeitnehmer von vielen Stereotypen geprägt, die ihren Ursprung in diesem sogenannten Defizitmodell haben (Brasche/Wieland, 2000).

Allerdings gibt es zwei verschiedene Formen des Defizitansatzes: Das Defektmodell und das Disusemodell (Olbrich, 1987; Lehr, 1989, 2). Das Defektmodell unterstellt eine schicksalhaft nachlassende Funktionsfähigkeit, die nur in Grenzen kompensierbar ist. Im Alterungsprozess nehmen sowohl körperliche Fähigkeiten (wie zum Beispiel Körperkraft, Sinnesschärfe, Reaktionszeit, Organfunktionen) als auch psychische Leistungen (zum Beispiel Intelligenz, Interessen, Flexibilität) ab; auch im sozialen Bereich stellt sich ein Rückgang der Sozialkontakte und eine Zunahme der Vereinsamung heraus. Auch das flexiblere Disusemodell geht von einer nachlassenden Funktionsfähigkeit aus, die aber nicht schicksalsbedingt ist, sondern eher durch mangelnden Gebrauch verursacht wird. Deshalb ist ein etwaiges Defizit durchaus beeinflussbar. Heute hat die Defizittheorie in der Gerontologie nur noch eine historische Bedeutung; sie gilt sozusagen als wissenschaftlich überholt.

Das Disengagementmodell: Dieses hat die spätere Debatte bis etwa 1975 beherrscht (hierzu und zum Folgenden: Tews, 1979, 107 ff.) und stützt sich auf amerikanische Längsschnittstudien. Die zentrale Aussage beruht auf der Beobachtung, dass mit zunehmendem Alter ein Rückzug des Individuums aus Rollen und Aktivitäten der mittleren Jahre stattfindet, was unvermeidbar und natürlich sei. Die Veränderungen der Persönlichkeit des Individuums werden als Ursache oder Folge verminderter Interaktion und wachsender Beschäftigung mit sich selbst aufgefasst, dieser Prozess sei in der Gesellschaft institutionalisiert und werde als Alternsprozess interpretiert. Wie der Defizittheorie kommt auch diesem Modell nur noch ein historischer Stellenwert zu.

Das Aktivitätsmodell: Als Gegenthese zur Defizittheorie ist die sogenannte normative Aktivitätstheorie anzusehen, die ein erfolgreiches Altern (hohe Lebenszufriedenheit im Alter) in Abhängigkeit von der individuellen Aktivität im mittleren Alter sieht, wobei keine exakten Definitionen vorgenommen werden. Die im Erwachsenenalter ausgeprägten Aktivitätsmuster werden auch im höheren Alter weitestgehend beibehalten. Man unterstellt, dass die Aktivität im Alter der im mittleren Alter folgen und die gesamte Lebenssituation expandieren sollte, denn die Rollen-, Funktions- und Kontaktverluste bei Austritt aus dem Berufsleben müssen durch anderweitige Aktivität ausgeglichen werden. Eine Jugend- und Leistungsorientierung der Gesellschaft bremse jedoch diese Aktivitäten. Kritisiert wird von Tews (1979), dass mit dieser Auffassung lediglich dem mittleren Alter die „Normalität“ zuerkannt wird und Abweichungen vom mittleren Alter auf der biologischen Ebene toleriert werden. Zu wenig Berücksichtigung finden sozialstrukturelle Bedingungen der Zufriedenheit im Alter.

Das Kompetenzmodell: Die Sichtweise vom Alter wird heute mehr und mehr durch das personen- und situationsspezifische Kompetenzmodell erweitert, das dem modernen Aktivitätsmodell als neuer Leittypus entspricht. Denn danach nimmt zwar mit steigendem biologischem Alter die mechanische (fluide) Intelligenz tendenziell ab, aber die pragmatische (kristalline), das heißt kulturgebundene Fertigkeiten und Fähigkeiten wie Sprache, be-

rufliches Wissen und soziale Intelligenz, bleiben erhalten (Baltes, 2003; Olbrich, 1987; Lehr, 1989). Die Ergebnisse nicht nur dieses Ansatzes stellen die Gültigkeit der Defizithypothese mithin stark infrage.

Kompetenz wird als das Zusammenspiel verschiedener Faktoren aufgefasst: Werte und Einstellungen, Bedürfnisse, Motive, Ziele sowie Erfahrungen und Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen (Jasper/Fitzner, 2000, 147). Olbrich (1987) sieht die „Kompetenz im Alter“ als die Fähigkeit einer Person, auf eine gegebene Situation mit den ihr eigenen körperlichen, sozialen und psychischen Ressourcen zum Zweck ihrer Bewältigung zu reagieren (Interaktionen zwischen Person- und Umgebungsfaktoren). Das Kompetenzmodell vergleicht also nicht mit Jüngeren, wie es das normativ gestützte Defizitmodell tut.

Vom Defizitmodell unterscheidet sich das Kompetenzmodell besonders dadurch, dass es die in einer gegebenen Lebenssituation erforderlichen und möglichen Kompetenzen betont, um mit ihr adäquat umgehen zu können (Olbrich, 1987, 320); es hat eine Anforderungs- und eine individuelle Potenzialseite. Kompetenz umfasst also die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit der Umwelt, die zur Aufrechterhaltung eines selbstständigen, aufgabenbezogenen und sinnerfüllenden Lebens notwendig sind. Diese Kompetenz wird Älteren generell zugetraut. Sie wird nicht als „eine Eigenschaft der Person verstanden, sondern als ein Ressourcen organisierendes Konstrukt“ (Olbrich, 1987, 321).

Für die Gerontologie stellt sich die Forschungsfrage „Altern in Kompetenz“, das heißt den persönlichen und situativen Variablen der Kompetenzbildung Rechnung zu tragen (Olbrich, 1987, 322). Der situative Kontext wird heute durch die moderne Gesellschaft definiert, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nach dem Beitrag Älterer zum Sozialprodukt fragt, und das, nachdem sie ihnen zuvor die Rolle des Ruheständlers durch Frühverrentung zudedacht hatte. Auch hatte sie die Älteren zunächst häufig mit negativen Stereotypen belegt und sich sodann der Würde und Selbstbestimmung Älterer besonnen (Olbrich, 1987, 323).

So weist Lehr darauf hin, dass Kompetenz letztlich auch das Resultat eines sozialen Bewertungsprozesses ist. „Aufgrund des negativen Altersbilds in unserer Gesellschaft stellen viele ältere Menschen ihre Kompetenz infrage und sind selbst der Überzeugung, daß mit zunehmendem Lebensalter ihre Leistungsfähigkeit zurückgeht“ (Lehr, 1989, 4). Dies habe zur Folge, dass neue Lernmöglichkeiten von selbst auch nicht mehr gesucht werden. Dass es aber Hochleistungen bis ins hohe Alter gibt, weist Lehr (1989, 5 ff.) anhand einer Vielzahl von Beispielen aus der Philosophie, der Geschichte, der Kunst oder der Literatur nach. So ist in der Gerontologie ein deutliches Bemühen um eine Umkehr des negativen Bilds vom Alter auszumachen. Besonders das Kompetenzmodell ist eine Grundlage dafür, dass die Leistungs- und Kreativitätsfähigkeit Älterer – auch jenseits offizieller Ruhestandsgrenzen – durch Fordern und Fördern der Intelligenz und der Eigenkontrolle und -verantwortung über Lebensumfelder unterstützt und gestärkt werden kann. Anthropologisch knüpft das Kompetenzmodell an das stets unfertige „Mängelwesen Mensch“ (Kapitel 3) an, das zu seiner eigenen Weiterentwicklung, soweit es ihm körperlich und geistig möglich ist, sein Leben aktiv handelnd bewältigen muss.

Das Kompensationsmodell: Anfang der neunziger Jahre erfolgte mit der Entwicklung des Kompensationsansatzes eine weitere Veränderung in der Sichtweise vom älteren Men-

schen/Mitarbeiter (Adenauer, 2002a, 28 ff.). Dieser Ansatz geht davon aus, dass es im Alter nur zum Teil zum Abbau der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit kommt. Fähigkeiten besonders im Bereich sozialer Kompetenzen bleiben erhalten oder können auch zunehmen. Zu den abnehmenden Fähigkeiten zählen zum Beispiel Muskelstärke, Muskelkraft, Schnelligkeit der Bewegungen, Seh- und Hörvermögen, Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, Schnelligkeit des Denkens und Lernens sowie die Daueraufmerksamkeit. Eher gleichbleibende Leistungen sind in den Bereichen Sprachkompetenz, Merkfähigkeit des Langzeitgedächtnisses, generelle Fähigkeiten zur Informationsaufnahme und -verarbeitung, Bearbeitung sprach- und wissensgebundener Aufgaben zu erwarten. Weiter herausbilden werden sich mit zunehmendem Alter Fähigkeiten und Eigenschaften wie etwa die Lebens- und Berufserfahrung, betriebspezifisches Wissen, Routine und Geübtheit, Verantwortungsbewusstsein, Pflichtbewusstsein, Genauigkeit oder Zuverlässigkeit und Gelassenheit, aber auch das Beurteilungsvermögen, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und die Einschätzung der eigenen Grenzen. Gerade auch solche Fähigkeiten unterstützen die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Einzelnen in hohem Maße. Altersbedingte Leistungsminderungen können durch spezifische Leistungsvorteile wie Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein ausgeglichen werden.

In der gegenwärtigen Debatte über die Leistungsfähigkeit Älterer haben das Kompetenz- und Kompensationsmodell stark an Beachtung gewonnen; sie bilden mehr und mehr die Grundlage zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter (Abschnitt 5.1).

Bewusst wenden sich die heutigen Konzepte des „aktiven Alterns“ gegen die Defizit- und Disengagementtheorie, nach denen Funktionseinbußen Ergebnis biologischer Alterungsprozesse sind; sie seien vielmehr Folgen einer ungerechtfertigten Zuschreibung negativer Attribute (Leistungsschwäche usw.) seitens der Gesellschaft (Schmitt, 2004, 281). Es komme bei Gesellschaft und Politik darauf an, solche Bedingungen zu schaffen, die es dem alternden Menschen erlauben, sein Leben aktiv, aufgabenbezogen und eigenständig erfolgreich zu führen. Die Renaissance und Modernisierung des Modells vom „aktiven Altern“ wurde nicht zuletzt seitens der Weltgesundheitsorganisation unterstützt (Schaffung einer Gesellschaft für alle Lebensalter), die es als eine Antwort auf den demografischen Wandel verstand (Übersicht 2.1, Seite 47 f.). Grundlegend dabei ist, dass darauf Wert gelegt wird, den älteren Menschen nicht nur in der Arbeitswelt, sondern im Leben generell in seiner produktiven Leistungsfähigkeit – selbst bei partiellen Leistungseinbußen – präventiv zu unterstützen. Dabei liegt ein über Erwerbsprozesse hinausgehender Produktivitätsbegriff zugrunde, der auch verbleibende Handlungsoptionen bei Leistungseinbußen berücksichtigt, um sie sinnvoll im Sinne einer mitverantwortlichen eigenen Lebensführung und einer intergenerationalen Solidarität einzusetzen (Integration und soziale Partizipation älterer Menschen – Kapitel 7).

Altersbilder als Wertaussagen und soziokulturelle Konstrukte

Über die eigentliche Essenz des Alters oder des Altseins eines Menschen können also keine objektiven Aussagen getroffen werden. Das Alter des Menschen stellt sich vielmehr als ein individueller Zustand des Seins dar, der höchst unterschiedlich erfahren wird und

im gesellschaftlichen Kommunikations- und Wahrnehmungskontext zu Altersbildern führt. Beobachtererwartungen, -bewertungen, -interessen und damit Blickrichtungen, gepaart mit Vergleichen (mit „Jüngeren“), bestimmen das Wahrnehmungsergebnis in seiner Gesamtheit (es wird das Gefundene, wonach gesucht und womit verglichen wird). Dieser Such- und Vergleichsprozess selbst beruht auf normativen Prämissen, die alles andere als wertfrei sind. So stehen auch hinter der hiesigen Diskussion über die Konsequenzen des demografischen Wandels die Wertprämissen der Marktwirtschaft mit ihren Fortschritts-, Technik- und Leistungsbildern.

Was daher über das Phänomen des Alters in Bildern ausgesagt wird, leitet sich stets aus Beobachtungen Dritter und den ihnen zugrunde liegenden Wertungen (Laien- oder Expertenbeobachtungen) oder mitgeteilten Empfindungen des betroffenen Einzelnen ab, man umschreibt so das Merkmal „Alter“ und kann keine eigentliche wertfreie Definition anbieten. Mit anderen Worten, man weiß nicht, was „Alter“ losgelöst von Individuum und Gesellschaft wirklich darstellt. Die sogenannten Älteren können dabei als (nicht homogene) Gruppe aufgefasst werden, das „Alter“ als eine Kategorie der Zuordnung und das „Altern“ als ein Entwicklungsprozess, der sich aus dem Zusammenwirken biologischer, psychischer und sozialer Faktoren ergibt. Das was Alter bedeutet, erschließt sich nur mittelbar in Altersbildern.

Dass es kein objektives Altern oder „die“ Älteren gibt, zeigt sich im interkulturellen Vergleich. Beispielsweise hat Elwert (1992, 261 ff.) herausgestellt, dass interkulturell sehr verschiedene Typen von Altersorganisationen (Altersgliederungen) anzutreffen sind (zum Beispiel die physisch-funktionale Differenzierung [nach körperlicher Leistungskraft] oder das Senioritätsprinzip [je älter, desto mächtiger]), aber auch sehr verschiedene Altersbegriffe jenseits des kalendarischen Alters (siehe auch Prahl/Schroeter, 1996, 60 ff.). Der Begriff „alt“ erfährt in anderen Kulturen als den modernen westlichen mitunter auch keine Verknüpfung mit dem relativen Abstand von der Geburt, dem absoluten Lebensalter und dem subjektiven biologischen Alter, es herrschen also andere Wertungen und Wertehierarchien vor. Er kann zum Beispiel mit dem Zustand physischer Reife verknüpft sein oder aber im Vergleich mit anderen Personen auftreten. Elwert macht darauf aufmerksam, dass die Integration der Alten in einer Gesellschaft nicht nur als Problemlösung aufgefasst werden könne, sondern auch als Chance zur Entwicklung einer Gesellschaft (Elwert, 1992, 279). An interkulturellen Vergleichen zeigt sich, dass Alterung auch ein Teil des Wissenszuwachses in einer Gesellschaft bedeuten kann.²

Nicht zuletzt wird die Leistungsfähigkeit des Einzelnen (im Sinne gesunden Alterns) durch seine soziale Lage mitbestimmt (Kapitel 4): Materielle Voraussetzungen, die eine bessere Wahrnehmung von Bildungschancen ermöglichen, gehören ebenso dazu wie manche subjektiven Einflussfaktoren wie die Arbeits- und Lebenszufriedenheit und der durch

² „In dem Maße, in dem zentrale gesellschaftliche Institutionen – wie Rentenkassen – die Versorgungsprobleme lösen, sinkt freilich der Bedarf an einer auf das Alter zielenden ‚unternehmerischen‘ Lebensplanung. Die Zelebrierung der fluiden Intelligenz – siehe den Mythos von Erfindern als Träger des wirtschaftlichen Fortschritts – macht die große Bedeutung des akkumulierten Wissens vergessen. ... Vielleicht könnten wir zu institutionellen Regelungen kommen ..., die Wissen als ‚Kapital‘ behandeln und über den Rentenzeitpunkt hinaus in Arbeitskontexte einspeisen, ohne daß dies mit Macht gekoppelt wäre“ (Elwert, 1992, 279).

die soziale Lage wiederum mitbestimmte Gesundheitszustand; Arbeitsaufgaben, -anforderungen und -bedingungen sind weitere Faktoren, welche die Leistungsfähigkeit des Einzelnen berühren. Soweit ist anzunehmen, dass unterschiedliche Lebenslagen (defizitär oder privilegiert) sich wahrscheinlich auch unterschiedlich auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit (im Alter) auswirken. Der individuelle Alterungsprozess dürfte daher zumindest in Teilen von Lebenslagen beeinflusst werden.

Der demografische Wandel von einer jugend- zu einer altenzentrierten Bevölkerungsweise macht es vor dem Hintergrund der neueren gesellschaftlichen Entwicklung zur sogenannten Wissensgesellschaft notwendig, sich auch mit Altersbildern,³ das heißt mit den gesellschaftlichen Vorstellungen vom Altern und den ihnen inhärenten Kompetenzrollen näher auseinanderzusetzen, um darauf aufbauend Schlussfolgerungen für die Leistungsbereitschaft der Bevölkerung zu ziehen, die zunehmend von der Generation 50-Plus geprägt wird.

Prahl/Schroeter (1996, 75 ff.) nennen als gesellschaftliche Quellen für Altersbilder beispielsweise Mythen, magische Praktiken zur Beeinflussung des Alterns, Abläufe in der Natur (Jahreszeiten), Zeitvorstellungen (Alter als noch verbleibende Zeit), Vorstellungen über die Endlichkeit des Lebens, den sozioökonomischen Entwicklungszustand der Gesellschaft, gesellschaftliche Organisationsprinzipien (Regulierung des Übergangs in verschiedene Alterstufen) und Verwandtschaftsmuster. Dazu zählen aber auch Einflüsse von Macht und Herrschaft (Weisheit als Machtquelle), gesellschaftliche Werte und Normen oder auch wissenschaftliche Diskurse, Erkenntnisse und Formen der öffentlichen Diskussion (zum Beispiel Begriffe wie „Alterslast“ oder „Altersexplosion“). Altersbilder sind somit in jedem Fall Konstrukte, die sich aus den soziokulturellen und soziostrukturellen Gegebenheiten in einer Gesellschaft quasi unbewusst ergeben.

Schon früh wurde von Gerontologen wie Lehr (1989; 2003) auf die seit den fünfziger Jahren häufig bestehende Existenz negativer Altersbilder hingewiesen und einem Bemühen um mehr Differenziertheit in der Debatte über das Altern Ausdruck verliehen. Ein positiv besetztes Altersbild ist eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft und auch dafür, dass Unternehmen auch mit älteren Mitarbeitern erfolgreich sein und kreative Ideen realisieren können, aus denen die Märkte Innovationen machen. Nicht selten wird die Diskussion um die Leistungsfähigkeit⁴ Älterer aber von Altersstereotypen und -bildern geprägt, die mit zunehmendem Lebensalter eine sinkende Leistungsfähigkeit unterstellen. Im Gegensatz dazu wird seitens der Gerontologen seit langem eine differenziertere Einschätzung vorgetragen.

³ „Altersbilder 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. Nicht zuletzt enthalten sie auch – normative – Vorstellungen über Rechte und Pflichten alter Menschen“ (BMFSFJ, 1997, 64).

⁴ Arbeitsmediziner (Ilmarinen/Tempel, 2003, 88) definieren Arbeitsfähigkeit als die Summe der Faktoren, die eine Person befähigen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Die Arbeitsfähigkeit speist sich aus der Ausgewogenheit folgender Faktoren: Gesundheit, Ausbildung und Kompetenz, Werte und Einstellungen sowie den Arbeitsbedingungen. Die Arbeitsfähigkeit ist dabei keine Konstante, sondern sie kann durch geeignete Maßnahmen positiv beeinflusst werden, woraus sich nicht nur eine alters- und altersgerechte Gestaltung des Arbeitslebens ergibt, sondern auch eine Widerlegung des Defizitmodells vom Alter und Altern. Im Begriff Alter finden sich zahlreiche Sozialisationsfaktoren wieder; das kalendarische Alter ist somit keine für die Leistungsfähigkeit ursächlich aufzufassende Größe.

Saake (1998) hat in einer aufschlussreichen Arbeit die Etappen der Altersforschung seit den sechziger Jahren herausgearbeitet. Deutlich wird hier, dass es sehr unterschiedliche Ansätze gab, das Phänomen Alter sozialwissenschaftlich aufzuarbeiten: Sie beinhalten die strukturfunktionalistische Seite (zum Beispiel des Soziologen Talcott Parsons) in den sechziger Jahren, welche die Frage nach Sinn und Funktion oder auch den integrierenden Faktoren einer Gesellschaft aufwarf. In den siebziger Jahren beschäftigte man sich im Rahmen gesellschaftskritischer Ansätze mit der Frage, ob man durch gesellschaftliche Interessenlagen und entsprechende Wertedominanzen alt gemacht werde (Diskriminierung des Alters als Ergebnis einer bestimmten gesellschaftlichen Verfassung und gesellschaftlicher Werte, Marginalisierung alter Menschen durch Stigmatisierung, Desintegration). Schließlich entwickelte sich in den achtziger Jahren die Frage nach der Identität des Alters, die Kohli mit Analysen des Lebensverlaufs und Lehr mit der biografischen Methode (subjektive Verarbeitung von Einflüssen zu verschiedenen Zeiten) klären wollte.

Saake folgt dem Ansatz des Soziologen Luhmann und legt Wert auf den Kommunikationsaspekt, mit dem sich Gesellschaften über Situationen und Probleme selbstreferenziell verständigen und so zu Altersbildern kommen. Umschreibungen dieser Art lassen das Alter als ein Strukturierungs- und Differenzierungsmerkmal der Gesellschaft erscheinen, womit sich Alter letztlich als ein „soziales Konstrukt“ darstellt (Saake, 1998, 2001; Clemens et al., 2003, 16; Kohli, 1998), das zugleich über soziale Inklusionen oder Exklusionen in unterschiedlichen Funktionssystemen (zum Beispiel Arbeitsmarkt, Systeme des Gesundheitswesens) mitbestimmt. „Unsere Gesellschaft“, so Saake, „kommt ohne das Alter nicht mehr aus. Und die Gerontologie erst recht nicht. Und das gerade ist ein Zeichen dafür, dass Alter konstruiert wird“ (Saake, 2001, 2).

Ein Beispiel für eine rationale Konstruktion des Alters und des Alterns ist die chronologische Ordnung des Lebenslaufs. Sie war in erster Linie eine notwendige Folge der Rationalisierung der gesamten modernen Lebensführung, wie sie Max Weber in seiner protestantischen Ethik beschrieb. Vorteile dieser Art der methodischen Rationalisierung der Lebenszeit, in dessen Zentrum die Orientierung am Erwerbssystem steht, sind ihre Berechenbarkeit und damit auch planvolle Voraussicht wie etwa der Renteneintritt nach Altersgrenzen. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich eine dreiteilige Lebensgliederung, welche die Vorstellungswelt bis heute beherrscht: eine Ausbildungs-, Arbeits- und Ruhephase.

In diesem Zusammenhang weist Kohli (2000) darauf hin, dass die feste Altersgrenze für die Phase des Ruhestands ein funktionales Regulativ ist, das aber mit den Erfordernissen heutiger moderner Gesellschaften unvereinbar sei. Diese Unvereinbarkeit beruht, so Kohli, auf folgenden normativen Aspekten der modernen Gesellschaft:

1. Auf ihrem Wertekanon: Eine feste Altersgrenze widerspricht sowohl dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Altersgruppen (Universalismus) als auch dem Grundsatz der Wahlfreiheit (Individualisierung), da sie eine Einschränkung der individuellen Wahlfreiheit bedeutet (Diskriminierung der Alten).
2. Auf ihren Systemerfordernissen: Sie führt zum „Brachliegen von Humankapitalressourcen“ noch erwerbsbereiter und erwerbsfähiger Älterer. Sie behindert eine „opti-

male Allokation von Arbeitskräften“, da das Leistungspotenzial nur wenig mit dem chronologischen Alter korreliert. Sie vertieft die „Finanzierungsprobleme des Rentensystems“ infolge des demografischen Wandels und sie vernachlässigt den Wandel der Erwerbsverläufe im Sinne ihrer Flexibilisierung und biografischen Unsicherheit.

In allen drei Lebensphasen (Ausbildung, Arbeit, Ruhestand) haben sich ganz beträchtliche Veränderungen vollzogen, die es kaum mehr erlauben, weiter an fixen Altersgrenzen festzuhalten. Sie werden vor allem durch eine Verlängerung der vor- und nachberuflichen Phase sowie durch das Erfordernis kontinuierlichen Lernens in der Erwerbsphase hervorgerufen. Die Flexibilisierung des Lebenslaufs und die Aufweichung von Altersnormen machen diesen Strukturwandel des Lebenslaufs heute im Sinne eines neuartigen Individualisierungsschubs aus, der seine einstige strenge Chronologisierung und Standardisierung zunehmend aufweicht. In wachsendem Maße wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Sortierungskategorie Alter in Erwerbsorganisationen aufgelöst, zumal sich neue Auffassungen vom Alter und seinen Kompetenzen in verschiedenen Stadien ergeben.

In einem solchen Wandel der Altersrollen spiegelt sich sehr deutlich auch der soziale Wandel wider. Unter dem Druck der demografischen Entwicklung, die mit einer Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots einhergeht, wird Alter neu definiert und international politisch an einer stärkeren Inklusion Älterer im Erwerbssystem gearbeitet (Kapitel 6). Dabei geht es darum, sie stärker ins Arbeitsleben zu integrieren und ihre Leistungsfähigkeit durch geeignete arbeitsorganisatorische, -gestalterische wie bildungspolitische Maßnahmen positiv zu stimulieren. Unter dem Druck der Verhältnisse kommt es zur Diffusion neuer Altersbilder. Ein evolutionäres Verständnis von Wirtschaft und Gesellschaft wird für einen Wandel der Lebensbiografien der Menschen mit ihren jeweiligen Kompetenzmustern im zivilisatorischen Prozess offen sein müssen. Mit dieser Offenheit wandelt sich auch das Leistungsbild vom sogenannten Älteren in der Gesellschaft, welche die Handlungsspielräume für alle Altersgruppen ihrer Mitglieder bereitstellt und bestimmt.

Unter Gerontologen herrscht Übereinstimmung darüber, dass das Alter sehr viele Gesichter hat, die besonders bei Hochaltrigen sowohl Traurigkeit wie auch Hoffnung vermitteln (Baltes, 1997). Bedeutsam ist die Forderung, dass das durch den Prozess der Alterung akkumulierte gesellschaftliche Weisheitspotenzial mehr als bisher ausgeschöpft werden sollte. Weisheit wird dabei verstanden als ein „Expertensystem“ oder als ein „Wissenskörper“, das (der) sich auf die fundamentale Pragmatik des Lebens bezieht und ungewöhnliche Kenntnisse und Einsichten, fundierte Ratschläge zu unklaren und ungewissen Problemen menschlicher Grundsituationen und der menschlichen Lebensführung beinhaltet (Baltes, 1997, 47). Es konnte empirisch nachgewiesen werden, dass weisheitsbezogene Leistungen bis zu einem Alter von etwa 80 Jahren nicht abnehmen⁵ (Baltes, 1997, 48).

Diese Einsichten dürften mit dazu beitragen, dass sich die Bilder des Alters zunehmend verändern und es zu einer neuen Kultur des Alters kommt, in der das Alter(n) diffe-

⁵ Zwecks Messung weisheitsbezogener Wissensbestände wurden die Befragten mit verschiedenen Lebensumständen konfrontiert und gebeten, zu sagen, wie Sie mit dieser Situation umgehen würden. Die Antwort wurde daraufhin überprüft, ob sie fünf Kriterien entspricht; bei gleichzeitiger Übereinstimmung mit allen fünf Kriterien wurde davon ausgegangen, dass sie in die Nähe von Weisheit kommt (zur Methodik vergleiche Baltes, 1997, 47).

renziert mit all seinen positiven wie negativen Nuancen wahrgenommen wird. Baltes warnt allerdings auch vor einer allzu großen Positivierung des Alters, denn sie erschwere letztlich auch den Umgang mit den objektiv unangenehmen Dingen des Alters. Auf das Alter gerichtete negative Erwartungshaltungen könnten nämlich in ihrem protektiven Wert auch funktional sein. „Es muss also darum gehen, Altersbilder zu entwickeln, die der Differenziertheit des Alters und des Alterns entsprechen, welche die vielen Gesichter des Alterns widerspiegeln, und nicht darum, einen neuen, diesmal positiven Mythos vom Alter aufzubauen“ (Baltes 1996, 63). Auch Kruse (1999, 335) kommt es darauf an, sowohl Gewinne als auch Verluste des Alters im Lebenslauf zu registrieren. So weist er ebenfalls darauf hin, dass die Wahrnehmung eines Menschen als „alt“ vor allem auf die gesellschaftliche Konvention wie auch auf die an das Erwerbsleben gebundenen Rollendefinitionen zurückzuführen sei; Wissen und Fertigkeiten älterer Menschen sollten einerseits im Sinne der Produktivität im Alter und andererseits im Sinne ihres potenziellen Beitrags zum Humanvermögen unserer Gesellschaft verstanden werden.

Bislang gibt es somit auf viele Fragen im Hinblick auf die Wahrnehmungen des Alters und des Alterns keine allgemeingültigen Antworten und Definitionen. Vielmehr variiert das Altenbild der Gesellschaft sehr stark mit dem gesellschaftlichen und kulturellen Wandel sowie mit den jeweils nachgefragten Leistungsmerkmalen (Kinsler, 2002). Altersbilder sind demnach meist wertabhängige sozialkulturelle Konstrukte in Beziehung zu den jeweils nachgefragten Leistungspotenzialen sowie abhängig von der jeweiligen Machtposition der „Alten“.

Altersbilder und Leistungskräfte – ein dialektischer Zusammenhang

Es besteht eine durchaus evidente Wirkungsrichtung vom gesellschaftlichen Altersbild zum Selbstbild: So wie die Gesellschaft die Älteren sieht oder sehen will, so sehen sie sich häufig auch selbst (ein über die Sozialisation gesellschaftlich vermitteltes Selbstbild); dabei sind aber auch die eigene Zielsetzung und die eigenen Lebensmaßstäbe verhaltensleitend, sodass zwischen Selbst- und Fremdbild ein dialektischer Prozess stattfindet (Lehr, 1989, 8 f.). Adenauer sieht die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer als abhängig vom Gesellschaftsbild vom Alter, wobei aber häufig negative Zuschreibungsmuster überwiegen (Adenauer, 2002a, 25). Für die Leistungsfähigkeit mitbestimmend sind nicht nur gesundheitliche Ausgangslagen, sondern auch die Lebensumstände und -bedingungen, mithin die sogenannte Lebenslage und auch die persönliche Biografie wie die Arbeitsbedingungen. Durch den demografischen Wandel wird die Stellung Älterer gestärkt, was zu einem positiven Altersbild beitragen kann. Dies wird wiederum das Selbstbild der Älteren stärken und damit ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft fördern.

So wird ein eher positiv besetztes Altersbild der Innovationsfähigkeit Älterer und einer modernen Gesellschaft dienlicher sein als ein negativ betontes. Schon der dritte Altenbericht kam zu folgender Feststellung: „... Altersbilder, die die ‚Chancen des Alters‘ betonen, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass objektiv bestehende Handlungsspielräume von den Individuen erkannt und für eine Verwirklichung von persönlich bedeutsamen Anliegen und Bedürfnissen genutzt werden. Sie haben dann insofern eine ermutigende Funktion“

(Deutscher Bundestag, 2000, 65). Das gleiche gelte auch im umgekehrten Fall. Es gebe weder richtige noch falsche Altersbilder, welche die Wirklichkeit angemessen beschreiben, sondern lediglich jeweils wahre Kerne beinhalten. Problematisch werde die Verwendung von Altersbildern immer dann, wenn es sich um übergeneralisierende Charakterisierungen handle, die den Handlungsspielraum der Menschen einzuschränken drohen. Mit solchen Bildern werde unter Umständen im politischen Diskurs gearbeitet und das Alter für sozialpolitische Zwecke („Alterslast“, „Überalterung“, Wandel des Sozialstaates) instrumentalisiert, wobei die normativen Kriterien für negative Redeweisen unklar blieben. Besonders in der Arbeitswelt stelle sich das „Alter“ als eine „soziale Konstruktion“ heraus, die wenig mit der Leistungsfähigkeit der Altersgruppen und der einzelnen Person zu tun habe. Das gern kolportierte Bild vom „älteren Arbeitnehmer“ als wenig flexibel, wenig leistungsfähig und wenig motiviert sei ein unangemessenes Stereotyp, das zu Benachteiligungen einlade.

Die oft noch zu geringen Einstellungschancen älterer Arbeitsloser und die vergleichsweise geringe Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zeugten von der Bedeutung negativer Altersbilder in der Arbeitswelt. Es wäre jedoch falsch, von einem allgemeinen Vorherrschen negativer Altersbilder im Arbeitsalltag zu sprechen (Deutscher Bundestag, 2000, 67). So lassen sich aus Altersbildern wichtige Schlüsse im Hinblick auf die Erwartungen an die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft Älterer ziehen.

Nach Kohli (1985) bedeutet Alterung ein Teil des Modernisierungsprozesses selbst, das heißt sie führt selbst zur „schöpferischen Zerstörung“ (Kapitel 3 und 6) und leitet damit einen weiteren Modernisierungsschub und Wandel ein. „Die weitere Modernisierung dieser Gesellschaften wird deshalb nicht zuletzt davon abhängen, wie es ihnen gelingt, ihren Alterungsprozess institutionell zu bewältigen und positiv zu nutzen. Vielleicht wird sich auch in diesem Bereich eine ‚best practice‘ herauskristallisieren“ (Kohli, 1998, 2).

Eine entscheidende Herausforderung wird es deshalb sein, die Älteren stärker als bislang ins Arbeitsleben zu integrieren und ihre Kompetenzen im Berufs- und Privatleben zu nutzen. Im weiteren Verlauf soll noch gezeigt werden, welche Art von schöpferischer Zerstörung stattfindet, nicht nur um das Leistungspotenzial Älterer im Sinne des sozialen und technischen Fortschritts zu nutzen, sondern auch, um solche Innovationen hervorzubringen, die eine mögliche körperliche und geistige Mangelhaftigkeit im hohen Alter durch technische Hilfen (neue Produkte) kompensieren können. Die gerontologischen Arbeiten zum Alter zeigen, dass aus dieser Sicht bereits seit den sechziger Jahren zwar eine Menge von Argumenten für eine positive Sicht vom Alter entwickelt worden ist, die aber bislang nicht ausreichen, um die vorhandenen Probleme zu bewältigen (Backes, 2004, 89).

Demoskopische Altersbilder in der Leistungsgesellschaft – Was denkt die Bevölkerung?

In der Demoskopie finden sich Hinweise, mit denen sich Belege für ein differenziertes Bild vom Alter finden lassen. Sie deuten auf ein hohes Leistungspotenzial hin, das der Gesellschaft durch den Prozess ihrer Alterung zuwachsen kann (Zuwachs an Ressourcen). Natürlich stehen diesem Zuwachs an Humanvermögen auch bestimmte gesellschaftliche

Aufwendungen gegenüber, die für ein produktives Altern anfallen, insoweit ergibt sich in diesem Fall zugleich auch ein Ressourcenverbrauch.

Im Spätsommer 1996 wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, 1997) eine repräsentative Befragung zum gegenwärtigen Bild der Generationen der Bevölkerung ab 14 Jahre in Deutschland (n = 3.000) geschaltet. Danach waren 69 Prozent der Befragten der Auffassung, dass ältere Menschen auf ihre Weise ebenso aktiv seien wie jüngere.⁶ Diese Meinung trifft in besonderem Maße auf die älteren Befragten zu: 77 Prozent der 60- bis 69-Jährigen, aber nur 54 Prozent der 14- bis 19-Jährigen stimmten dem zu. Somit ist das Selbstbild hinsichtlich des Aktivitätsvergleichs wohl deutlich „positiver“ als die Fremdbeurteilung.

Deutlich wurde hier einerseits, dass das Erfahrungspotenzial Älterer geschätzt wird und offensichtlich ein entsprechender Bedarf besteht: Fast jeder Vierte (24 Prozent) war der Meinung, dass er von Älteren viel lernen könne; von den 14- bis 19-Jährigen war es sogar noch jeder Dritte (33 Prozent). 27 Prozent derjenigen, die eine positive Antwort auf die Eigenschaften gaben (insgesamt: 74 Prozent), schätzten bei Älteren die Lebenserfahrung und ihren guten Rat (Hilfsbereitschaft: 13 Prozent, Gelassenheit: 10 Prozent).

Andererseits empfanden 12 Prozent derjenigen, die eine Antwort auf die negativen Eigenschaften gaben, „Engstirnigkeit“ und „Intoleranz“ als besonders störend („besserwisserisch, rechthaberisch“: 17 Prozent, „eigensinnig, stur, kompromisslos“: 17 Prozent). Die ältere Generation wird mithin weder eindeutig positiv noch eindeutig negativ gesehen; das Altersbild hat Schatten wie auch Licht – ein Ergebnis, das kaum überrascht.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer weiteren großen Studie („Bilder des Alter[n]s und Sozialstruktur“) zum Altersbild bei repräsentativ ausgewählten 1.275 Personen zwischen 45 und 75 Jahren in Deutschland (1996) resümiert Kruse: „Eine altenfreundliche Kultur, in der Ältere ihre Fähigkeiten in gleicher Weise einbringen können wie jüngere Menschen, hat sich in unserem Lande noch nicht wirklich ausbilden können ... Die Tatsache, dass Menschen ab einem bestimmten Alter als ‚alt‘ wahrgenommen werden, ist vor allem Folge gesellschaftlicher Konvention ... Mit anderen Worten: ‚Alter‘ ist primär eine gesellschaftliche Kategorie“ (Kruse, 2003, 1 ff.). So existiere zwar kein negatives, aber ein differenziertes Bild vom alten Menschen. Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Alter lasse sich durch vier Stereotype (Bilder) beschreiben, die mit der Vorstellung vom Alter verbunden werden (siehe auch Schmitt, 2004):

1. „Gewinne und Chancen im Alter“: Auch im Alter sind persönliche Weiterentwicklungen (Gewinne) möglich, und es bestehen Möglichkeiten einer selbstverantwortlichen und erfüllten Lebensführung (Chancen).
2. „Verluste und Risiken im Alter“: Körperliche wie auch seelisch-geistige Leistungsfähigkeiten gehen im Alter zurück; es wachsen die Wahrscheinlichkeiten von Erkrankung und sozialen Verlusten.

⁶ Eine genaue altersbezogene Definition der älteren und jüngeren Menschen wurde nicht gegeben, sie wurde der subjektiven Einschätzung der Befragten überlassen.

3. „Gesellschaftliche Anforderungen durch das Alter“: Durch die Alterung der Bevölkerung ist die Generationengerechtigkeit gefährdet; eine wachsende Anzahl alter Menschen stellt auch höhere Anforderungen an Familien, Nachbarschaften und Kommunen. Neue soziale Rollen müssen gefunden und die Versorgung Älterer sichergestellt werden.
4. „Gesellschaftliche Abwertung des Alters“: Alte Menschen können den gesellschaftlichen Fortschritt eher behindern, sie sind eher als Belastung denn als Bereicherung zu sehen und führen zu Generationenkonflikten.

Die folgende Abbildung 2.1 gibt die Anteile der Bevölkerung zwischen 45 und 75 Jahren wieder, die in der Befragung die vorgegebenen Items ganz bis überwiegend verneinen. Danach zeichnet sich ein Teilbild vom Alter ab, das in der Mehrzahl als meist positiv bezeichnet werden kann. Die Merkmale, die Entwicklungsverluste und Risiken bezeichnen, werden von der Mehrzahl der Befragten abgelehnt, während diejenigen, die Entwicklungsgewinne und Chancen im Alter ausdrücken, vice versa von der Mehrzahl bejaht werden; der Ablehnungsanteil liegt also weit unter 50 Prozent.

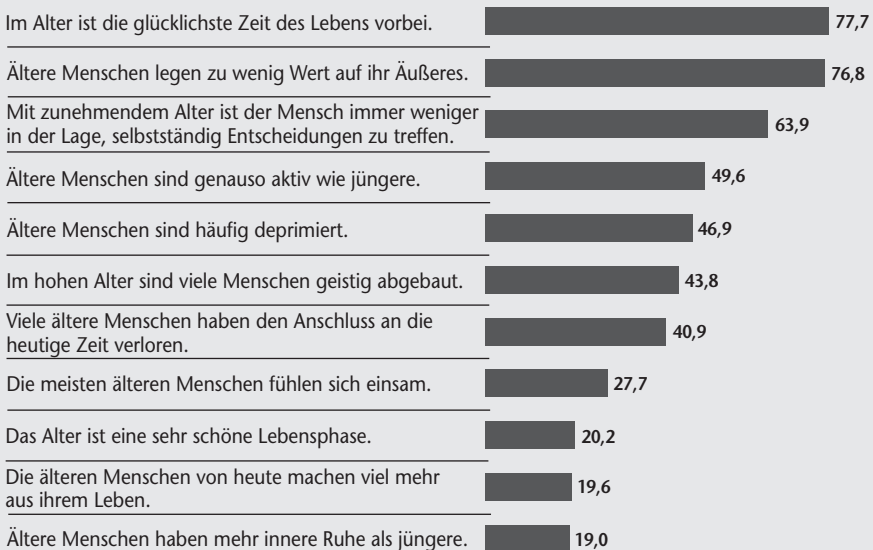
Insgesamt wurde bei dieser Untersuchung nach Kruse deutlich, dass

- von der Bevölkerung Chancen wie Risiken wahrgenommen werden, mithin eine sehr differenzierte Sicht vom Alter vorhanden ist, die einer überwiegend defizitorientierten Sichtweise vom Alter widerspricht;

Chancen des Alters

Abbildung 2.1

Antworten „trifft nicht zu“ und „trifft kaum zu“, in Prozent der Befragten



Befragung von 1.275 Personen zwischen 45 und 75 Jahren im Jahr 1996.
Quelle: Eigene Berechnungen nach Kruse/Schmitt, 2005, 15

- man den demografischen Wandel als eine Herausforderung an die Politik interpretiert, generationengerechte Reformen zu finden und auch durchzusetzen;
- im Hinblick auf die Solidarität zwischen den Generationen klar wurde, dass ein sogenannter kleiner Generationenvertrag existiert. So unterstützt ein Viertel der älteren Generation die nachfolgende Generation finanziell (im Schnitt mit 2.000 Euro jährlich). Mitglieder der mittleren wie teilweise der jüngeren Generation lassen der älteren emotionale und instrumentale Hilfen zukommen. Dies dokumentiere die Solidarität zwischen den Generationen und erkläre die differenzierte Einschätzung der Stärken und Schwächen des Alters;
- das ehrenamtliche Engagement wie auch die politische Partizipation Älterer noch vergleichsweise gering ist; nur 5 bis 6 Prozent der 65-Jährigen und Älteren seien politisch aktiv.

Trotz einer differenzierten Sichtweise der Bevölkerung vom Alter stellt Kruse in der Gesellschaft eine Jugendorientierung fest, die das hohe Lebensalter im Kern diskriminiere, was zu der Gefahr führt, die Entwicklungspotenziale im hohen und sehr hohen Alter zu verkennen und zu vernachlässigen (etwa durch diskriminierende Altersgrenzen zur Ausschöpfung vorhandener Leistungspotenziale Älterer). So kommt es darauf an, auch nach dem Berufsleben neue Rollen für Ältere in der Gesellschaft zu finden, in dem die bisherige zeitliche Differenzierung des Lebenslaufs in Bildung, Erwerbsarbeit und Freizeit zugunsten ihrer Gleichzeitigkeit in allen Lebenslaufphasen aufgehoben werde. Sicher kann damit der Prozess einer gesellschaftlichen Integration von Alter(n) unterstützt werden.

Das Altersbild der Jugend von heute

Der demografische Wandel führt schließlich auch zu der Frage nach dem Altersbild Jugendlicher. Wie stellt sich das emotionale Verhältnis zwischen den Generationen und ihr Altersbild dar, ist es spannungsgeladen und defizitär oder eher differenziert und von Kompetenzvorstellungen geprägt? Die 15. Shell Jugendstudie (Schneekloth, 2006, 145 ff.) hat sich erstmals unter anderem auch diesem Thema zugewandt. Befragt wurden 2.532 Jugendliche zwischen zwölf und 25 Jahren in der ersten Jahreshälfte 2006.

Zunächst haben die meisten Jugendlichen (70 Prozent) den demografischen Wandel als ein „sehr großes“ bis „großes“ Problem erkannt. Das Verhältnis zwischen den Generationen wird von jeweils knapp der Hälfte als „eher harmonisch“ (49 Prozent) oder als „eher entspannt“ (48 Prozent) charakterisiert. Dass es sich künftig verschlechtern werde, meinen indes nur 27 Prozent. Für 70 Prozent wird es zumindest gleich bleiben beziehungsweise sich verbessern. 43 Prozent waren der Auffassung, dass der Wohlstand heute unter den Generationen gerecht verteilt sei, jeder Dritte (34 Prozent) vertrat die Meinung, dass die Älteren zurückstecken sollten, 12 Prozent votierten dagegen sogar dafür, dass die Jüngeren ihre Ansprüche reduzieren sollten. Aus dem Blickwinkel Jugendlicher ist die Generationensolidarität bislang nicht gebrochen.

Für viele junge Befragte ist jemand dann ein alter Mensch, wenn er Rente bezieht (39 Prozent) oder Altersgebrechen hat (27 Prozent). Insgesamt aber beurteilen die Meisten

das Alter an sich positiv. Für den Großteil der jungen Menschen bedeutet „alt sein“ „die Früchte des Lebens zu genießen“ (47 Prozent), für 31 Prozent „Zeit für neue Aufgaben“ zu haben und für nur 21 Prozent „altes Eisen sein“. Als Eigenschaften der heutigen älteren Menschen werden die folgenden angesehen:

- einflussreich = 95 Prozent
- familienorientiert = 93 Prozent
- pflichtbewusst = 91 Prozent
- fleißig und ehrgeizig = 76 Prozent
- sozial engagiert = 56 Prozent
- tolerant = 36 Prozent
- kreativ = 36 Prozent
- konsumorientiert = 29 Prozent
- nur auf den persönlichen Vorteil aus = 25 Prozent.

Die Studie kommt zu der Einschätzung, dass in den Ergebnissen ein vergleichsweise großer Respekt der Jugend vor der älteren Generation zum Ausdruck komme; von Distanzierung sei kaum etwas zu spüren (Schneekloth, 2006, 151). Die Leistungen der Älteren für die Jüngeren würden weitgehend anerkannt.

Leistung und Alter

Weiterhin ist demoskopisch die Frage interessant geworden, ob der Leistungsgesellschaft durch den demografischen Wandel quasi die Leistung auszugehen droht. So wird die kalendarische Kategorie „Alter“ auch als Differenzierungsmerkmal im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit eingesetzt. Dies zeigt sich beispielhaft an der Fragestellung einer demoskopischen Untersuchung zum Leistungsvermögen „Älterer“ aus dem Jahr 2003 im Auftrag der Wochenzeitung „Die Zeit“ (Tabelle 2.1).

Das Leistungsbild von älteren Menschen

Tabelle 2.1

Antworten auf die Frage: „Viele Unternehmen setzen heute auf junge Mitarbeiter. Sind Menschen über 55 am Arbeitsplatz ...“, in Prozent

Alter der Befragten in Jahren	... leistungsfähiger als Jüngere?	... genauso leistungsfähig wie Jüngere?	... weniger leistungsfähig wie Jüngere?	Weiß nicht	Keine Angabe
Ingesamt, davon:	11	68	15	5	1
18–29	5	70	21	4	–
30–45	7	72	14	6	1
46–59	12	68	16	3	1
60 und älter	16	63	13	7	1

Befragung von 1.002 Personen ab 18 Jahre durch infratest dimap im Dezember 2003.

Quellen: http://zeus.zeit.de/bilder/2003/51/wirtschaft/umfrage_300.gif [Stand: 2006-02-17]; teilweise telefonische Angaben von infratest dimap

„Alt“ und „Jung“ im beruflichen Leistungsvergleich

Tabelle 2.2

Antworten auf die Frage: „Was meinen Sie, sind ältere Arbeitnehmer im Allgemeinen leistungsfähiger als jüngere, weniger leistungsfähig oder macht das keinen großen Unterschied?“, in Prozent

Alter der Befragten in Jahren	Ältere Arbeitnehmer bringen im Vergleich zu jüngeren		
	... weniger Leistung	... mehr Leistung	Kein Unterschied
Insgesamt, davon:	21,2	18,8	57,4
18–24	37,3	7,0	54,2
25–29	21,5	11,8	65,3
30–39	26,4	9,9	61,5
40–49	21,5	17,1	58,8
50–59	15,4	23,3	59,8
60 und älter	15,9	27,7	52,5

Befragung von 1.516 Personen ab 18 Jahre im September 2004; Differenzen zu 100 Prozent = „Weiß nicht“.
Quelle: Bundesverband deutscher Banken, o. J.

An der Fragestellung erweist sich, wie demoskopisch vorausgesetzt wird, dass es den „älteren Mitarbeiter“ (ab 55 Jahre) mit einer möglicherweise eingeschränkten Leistungsfähigkeit gibt, und dass er sich von jüngeren unterscheiden kann. Das kalendarische Alter wird als eine wichtige bestimmende Größe für die Variable „Leistungsfähigkeit“ aufgefasst.

Auf die berufliche Leistungsfähigkeit im Alter zielte auch eine Frage in einer weiteren Befragung vom September 2004 im Auftrag des Bundesverbandes deutscher Banken (BdB) ab. Auch hier zeigt sich, dass das Merkmal „Alter“ respektive „Ältere“ als Kriterium für Leistungsunterschiede im Erwerbsleben herangezogen wird (Tabelle 2.2).

Deutlich wird: Besonders in Teilen der jüngeren Generation herrscht noch ein defizitorientiertes Leistungsbild über Ältere vor. Wie die gerontologische Forschung aber seit langem nachgewiesen hat, kann man nicht generell eine Leistungsminderung voraussetzen (Abschnitt 5.1). Vielmehr gibt es auch in dieser Hinsicht sehr plurale Erscheinungsformen von Leistungsmöglichkeiten; man denke nur an das Erfahrungswissen oder an eine Reihe sozialer Kompetenzen. All dies mag zu dem Ergebnis geführt haben, dass immerhin 57,4 Prozent der Befragten die Leistung Älterer im Vergleich zu Jüngeren als gleich hoch einstufen; immerhin jeder Fünfte (21,2 Prozent) meinte jedoch, sie erbrächten weniger Leistung als Jüngere.

Wie sehr „Ältere“ unter Nutzenaspekten gesehen werden, erweist sich an einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) aus dem Jahr 2002 (IfD, 2002a). Die Fragestellung zielte auf die Einschätzung ab, wie wertvoll jüngere und ältere Mitarbeiter für Unternehmen sind. Die Befragten sollten ihre Meinung abgeben, ob eher die Jüngeren oder die Älteren „im Allgemeinen wertvoller“ für Unternehmen seien (Tabelle 2.3).

Das Ergebnis zeigt, wie das der BdB-Umfrage, dass bei der Mehrheit der Bevölkerung hinsichtlich des Leistungspotenzials Älterer kein Schwarz-Weiß-Stereotyp vorliegt; es herrscht eine durchaus differenzierte Sicht vor – das Alter als Kriterium für Leistung wird mehrheitlich nicht akzeptiert. Dieser eher intuitive Befund stimmt mit der Forschung durchaus überein.

Wie „wertvoll“ ältere Mitarbeiter für Unternehmen sind

Tabelle 2.3

Antworten auf die Frage: „Was meinen Sie, welche Mitarbeiter sind für Unternehmen im Allgemeinen wertvoller: eher die jüngeren oder eher die älteren Mitarbeiter?“, in Prozent

Antworten	Alter der Befragten in Jahren				
	Insgesamt	16–29	30–44	45–59	60 und älter
Eher die jüngeren Mitarbeiter	13	22	15	10	7
Eher die älteren Mitarbeiter	21	7	22	23	27
Ganz verschieden	62	69	60	61	62
Unentschieden/keine Antwort	4	2	3	6	4

Befragung von 2.098 Befragten ab 16 Jahre im Frühjahr 2002.
Quelle: IfD, 2002a, 2

Die Ergebnisse der BdB-Untersuchung von 2004 können als Indikatoren dafür genommen werden, welche Folgeneinschätzungen in Teilen der Gesellschaft heute dominant zu sein scheinen. So gelangte diese Umfrage zum Bewusstsein über die Konsequenzen der Alterung in der Bevölkerung unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

- 87 Prozent der Befragten betrachteten die Alterung als ein „sehr großes“ bis „großes Problem“ für Deutschland;⁷ diese Auffassung wird in erster Linie von jüngeren Befragten vertreten;
- 67 Prozent waren der Auffassung, dass die „Überalterung der Gesellschaft“ den Lebensstandard „sehr stark“ bis „stark“ gefährde („nein“: 29 Prozent).⁸ Angemerkt werden soll hier, dass diese Frage mit einem gefühlsmäßig negativen und damit bewertenden Begriff, dem der „Überalterung“, arbeitete und ihn in einen kausalen Zusammenhang mit einem positiv assoziierten Wohlstandsziel, dem Lebensstandard, brachte. Diese Konstruktion mag die hohen Anteile der Befürchtungen erklären, die auch noch tendenziell bei älteren Befragten anzutreffen waren.

Bei der Frage, ob durch eine zunehmende Zahl „älterer Menschen“ der technische Fortschritt langsamer und das Wirtschaftswachstum geringer werde, war die Mehrzahl der Befragten denn auch nicht dieser Auffassungen (Tabelle 2.4). Nur 20 Prozent erwarteten einen langsameren technischen Fortschritt, aber gut doppelt so viele (43 Prozent) eine Verschlechterung der Wettbewerbsposition Deutschlands.

Gut die Hälfte der Befragten (54 Prozent) sah keinen Rückgang des Wirtschaftswachstums durch die Alterung; aber noch vier von zehn Befragten (41 Prozent) befürchteten, dass das Wirtschaftswachstum durch die Alterung der Bevölkerung zurückgehe. Hierbei ist unklar, ob hinter dieser Einschätzung ein negatives Altersbild steht. Es gibt indes manche

⁷ Die Frage lautete: „In Deutschland gibt es immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen. Was meinen Sie, ist das für unsere Gesellschaft ein sehr großes Problem, ein großes Problem, ein nicht so großes Problem oder überhaupt kein Problem?“ (Bundesverband deutscher Banken, 2004, 32).

⁸ Die Frage lautete: „Und was meinen Sie, gefährdet die Überalterung der Gesellschaft unseren Lebensstandard sehr stark, stark, nicht so stark oder überhaupt nicht?“ (Bundesverband deutscher Banken, 2004, 32)

Die Alterung und ihre Folgeneinschätzung

Tabelle 2.4

Antworten auf die Fragen:

1. „Glauben Sie, dass sich die Wettbewerbsposition Deutschlands im Vergleich zu Ländern mit viel mehr jüngeren Menschen in Zukunft deutlich verschlechtern wird, oder glauben Sie das nicht?“ sowie
2. „Was meinen Sie, wird durch die immer größere Zahl an älteren Menschen in Deutschland der technische Fortschritt bei uns künftig immer langsamer als bisher, oder glauben Sie das nicht? Und wird durch die immer größere Zahl an älteren Menschen in Deutschland unser Wirtschaftswachstum künftig geringer ausfallen als bisher, oder glauben Sie das nicht?“, in Prozent

Antworten	Wird sich durch die Überalterung die Wettbewerbsposition Deutschlands verschlechtern? (1. Frage)	Wird durch die Überalterung in unserer Gesellschaft ... (2. Frage)	
		... der technische Fortschritt langsamer?	... das Wirtschaftswachstum geringer?
Ja	43	20	41
Nein	52	77	54
Weiß nicht	5	3	6

Befragung von 1.516 Personen ab 18 Jahre vom 23. August bis 2. September 2004.

Quelle: Bundesverband deutscher Banken, 2004, 20 und 35

Anzeichen dafür, dass von der Alterung der Bevölkerung auch Marktimpulse für Innovationen und Wachstum ausgehen können (Abschnitt 5.2).

2.2 Die Generation 50-Plus im demografischen Trend – Wandel der Bevölkerungsweisen und wachstumstheoretische Aspekte

Veränderungen in den Bevölkerungsentwicklungen sind Folgen und Zeichen eines langen sozialen Wandels. Es ist evident, dass die Bevölkerungsweisen und ihre Veränderungsdynamik ihrerseits in erheblichem Umfang die soziale, ökonomische und technische Entwicklung einer Gesellschaft prägen und den wirtschaftlichen Strukturwandel (etwa den Trend zu mehr Dienstleistungsnachfrage wie altersdeterminierten Innovationen) beeinflussen. Gewissermaßen bilden sie mit den ihnen innewohnenden kulturellen Wert-, Verhaltens- und Bedarfsmustern eine Art von Urgrund für die sich daraus ableitenden sozioökonomischen und politischen Entwicklungen. Die wissenschaftliche und politische Beschäftigung mit dem Aufbau und den Veränderungen von Bevölkerungen gehört daher zu den notwendigen Aufgaben der Sozialwissenschaften, wenn sie sich als reflexive Wirklichkeitswissenschaften verstehen wollen.⁹

Der demografische Wandel (im Sinne eines Strukturwandels des Alters) und seine Folgen erregt deshalb auch in Politik und Wissenschaft immer mehr Aufmerksamkeit. Von der Bevölkerung aber hatte noch im April 2003 jeder zweite Erwachsene (52 Prozent) den Begriff des „demografischen Wandels“ noch nie gehört (Bertelsmann Stiftung/forsa, 2003). Inzwischen scheint das Problembewusstsein der Bevölkerung geschärft zu sein: So

⁹ Dementsprechend sollen für die Altersforschung in Deutschland Mittel in Höhe von etwa 50 bis 100 Millionen Euro ausgegeben werden, was ein Zehntel dessen ist, was in den USA für dieses Forschungsfeld ausgegeben wird (Baltes, 2002).

wurde im Sommer 2005 im Auftrag der Bundesregierung eine Befragung zur „Alternden Gesellschaft“ durchgeführt (polis, 2005), nach der 43 Prozent der Befragten ab 14 Jahre meinten, dass es in absehbarer Zeit immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen gebe, sei ein „sehr großes Problem“ („großes Problem“: 40 Prozent). Nach Auffassung der Befragten führt die Alterung der Gesellschaft in den meisten Lebensbereichen „eher zu Verschlechterungen“. Für den Bereich „soziale Sicherung“ befürchteten dies zum Beispiel 83 Prozent und für den Arbeitsmarkt 64 Prozent.

Im Folgenden sollen zentrale Entwicklungen des weltweiten wie auch des deutschen demografischen Wandels sowie einige wachstumstheoretische Argumentationen vorgestellt werden, bevor wir uns den Herausforderungen und den gegenwärtigen spezifischen Lebenslagen wie den Leistungspotenzialen der Generation 50-Plus zuwenden, um daraus Schlussfolgerungen für den Erhalt der Leistungs- und Innovationsfähigkeit einer alternden Leistungsgesellschaft zu ziehen. Denn es wird durch den demografischen Wandel erstmals in der Geschichte vieler Länder weniger Menschen unter 30 als über 50 Jahre geben.

Der Wandel der Bevölkerungsweisen – Trends bis 2050

Für die meisten wohlhabenden Länder erfolgen die nachfolgend geschilderten sozio-ökonomischen und technischen Veränderungen (Modernisierung) in einer Zeit eines großen demografischen Umbruchs in Form steigender Lebenserwartung und abnehmender Geburtenraten. Besonders für diese Länder ergibt sich wegen schrumpfender junger Jahrgänge das Problem sinkender Bevölkerungsanteile im erwerbsfähigen Alter und damit die Frage nach der weiteren Dynamik ihres Wirtschaftswachstums, da immer mehr Ressourcen für die Versorgung der älteren, nicht mehr erwerbstätigen Bevölkerung aufgewandt werden müssen.

Als Faktoren, die den demografischen Alterungsprozess beeinflussen, werden genannt (Lenz et al., 1999, 10 ff.):

1. Die Fertilität (zu erwartende Anzahl Lebendgeborener je Frau) macht die wichtigste Determinante der Altersstruktur aus. Mit der Total Fertility Rate – TFR – wird unterstellt, dass altersspezifische Geburtenraten bei den Alterskohorten in jedem Jahr gleich bleiben.
2. Ein nachhaltiger Einfluss geht auch von der Mortalität aus. Sie bezeichnet das Ausmaß der Todesfälle im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung beziehungsweise zu einzelnen Altersklassen (Sterbeziffern, Sterberaten). Durch abnehmende Fertilität und Verringerung des Sterberisikos im mittleren und höheren Alter (Erhöhung der Lebenserwartung) und durch zivilisatorische wie medizinisch-technische Fortschritte kommt es zu der sogenannten demografischen Alterung der Bevölkerung.
3. Ein weiterer Faktor wird in der Migration gesehen. Abwanderungen verstärken die demografische Alterung, Zuzüge Jüngerer schwächen sie zwar ab, können sie aber letztlich nicht aufhalten.

Schmid (1984, 83 ff.) wies darauf hin, dass die zeitversetzten Gleichläufigkeiten von Geburten- und Sterberaten (auf niedrige Sterberaten folgten zeitversetzt niedrige Geburten-

raten, „demografische Reaktionszeit“) als Anpassungs- und Ausgleichsreaktionen der Bevölkerung zur Vermeidung eines Bevölkerungsdrucks verstanden werden können, und so ein Wandel in der qualitativen und quantitativen Bevölkerungsstruktur eintritt. Dieser „demografische Regulierung“ (Bevölkerung als „regulatives System“) genannte Vorgang ist nun in eine Phase getreten, in welcher der Bevölkerungsüberschuss in ein -defizit umschlägt und die Grundlagen sozioökonomischer Leistungskraft ins Wanken geraten können.

Mit dem Begriff des demografischen Übergangs werden Veränderungen in der Bevölkerungsweise von Gesellschaften verstanden, wobei bis zu fünf Phasen unterschieden werden (prä-, früh-, mittel-, spät- und posttransformative Phase) (Schmid, 2003, 3). Er soll den Übergang von hohen zu niedrigen Sterbe- und Geburtenraten beschreiben. Der einst pyramidenförmige Altersaufbau nimmt allmählich eine urnen- und sodann pilzförmige Gestalt an. Hieran wird deutlich, welchen Veränderungsprozessen die Altersstrukturen einer Bevölkerung unterliegen. Die Länder verzeichnen mehr und mehr eine „postindustrielle generative Struktur“ (Schmid, 2003, 2), die inzwischen zu vielen Reformdiskussionen geführt hat. Sie zeichnet sich nach Schmid durch eine große Pluralität der Familien- und Partnerschaftsformen, eine Nettoreproduktionsrate von weniger als 1,0, eine steigende Lebenserwartung und damit insgesamt durch demografisches Altern aus.

In diesem Sinne ist die Alterung weniger eine Resultante als ein Bestimmungsfaktor für sozioökonomische Entwicklungen geworden. Dies wird besonders fühlbar, wenn sich ein „Strukturwandel des Alters“ ereignet und sich die Bezüge älterer Generationen zu den jüngeren verändern (Tews, 1993, 15 ff.).¹⁰ Hierunter wird nach Tews Folgendes verstanden:

1. Die Verjüngung des Alters: Sie hat mehrere Dimensionen – nämlich die Möglichkeit, dass sich Ältere subjektiv für jünger halten, Arbeitslose wegen ihres Alters nicht mehr eingestellt (Absenkung der Altersgrenze) werden und neutrale Effekte wie ein früherer Abschluss der Kindererziehungsphase.
2. Die Entberuflichung des Alters: Es handelt sich hier um einen säkularen Trend. Er zeigt sich als eine zunehmende Alterszeit ohne Ausübung einer Berufstätigkeit durch die Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung sowie in einer frühzeitigen Berufsaufgabe.
3. Die Feminisierung des Alters: Eine höhere Lebenserwartung der Frauen führt mit dazu, dass das Geschlechterverhältnis unausgeglichen sei. In höherem Alter herrsche ein quantitatives Übergewicht der Frauen.¹¹ Deutlich wird nach Tews die Feminisierung anhand der Partizipation (Teilnahme an Angeboten der Altenhilfe), stärkerer Betrof-

¹⁰ Bei der Diskussion über die Alterung der Bevölkerung muss bedacht werden, dass jeder Einzelne sein Leben lang einem biologischen Alterungsprozess unterworfen ist. Der individuelle Prozess der Alterung beginnt also nicht erst ab einem irgendwie definierten Lebensabschnitt. Von daher ist die Alterung ein natürlicher Vorgang und keineswegs umkehrbar. Die Alterung der Bevölkerung selbst ist hingegen eine relativ neue Erfahrung.

¹¹ Die von Tews in diesem Zusammenhang angesprochene Kompensation der Kriegsfolgen in Deutschland wird an den Daten der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 7) des Statistischen Bundesamts besonders deutlich: Danach betrug der Anteil der Frauen 2002 an den Hochaltrigen (ab 80 Jahre) noch 72,9 Prozent; er wird bis zum Jahr 2050 allerdings auf 60 Prozent zurückgehen. Der Anteil der Frauen bei den 60- bis unter 80-Jährigen lag 2002 bei 54,6 Prozent und wird bis 2050 leicht auf 52,1 Prozent sinken. Aus diesen Trends dürfte sich infolge stärker besetzter Jahrgänge der Männer künftig eine Abschwächung des genannten Feminisierungstrends des Alters ergeben.

- fenheit bei Altersarmut, stärkerer Abhängigkeit von ambulanten und stationären Hilfen sowie eines größeren Anteils an Heimbewohnern.
4. Die Singularisierung des Alters: Hierunter wird die Zunahme Alleinstehender in höheren Altersgruppen verstanden sowie die Auflösung von Mehr-Generationen-Haushalten. Mit diesen Entwicklungen in Form einer meist erzwungenen Singularisierung (im Gegensatz zur Singularisierung als freiwillig gewählter Lebensstil infolge des Wertewandels) können nach Tews sogenannte Problemkumulationen (Isolation, Vereinsamung, mehr Kontaktbedarf) verbunden sein, was aber nicht zwangsläufig der Fall sein muss.
 5. Die Hochaltrigkeit des Alters: Hierzu werden gegenwärtig die über 80-Jährigen gezählt. Diese Altersphase wird häufig mit negativen Assoziationen verbunden: Vereinsamung, Isolierung, Krankheit, psychische Erkrankungen, mentale Verschlechterungen, vorübergehende oder dauernde Pflegeabhängigkeit. Diese Attribute sind aber nicht zwangsläufig. Es sei zu erwarten, dass sich diese Phase künftig verlängert.

Ein Kennzeichen dieses Wandels des Alters ist auch eine steigende Dominanz der Generation 50-Plus bei abnehmenden Anteilen jüngerer Alterskohorten. Nicht selten werden hieraus negative Schlussfolgerungen für ein innovationsgetriebenes Wachstum gezogen. Doch wie einst der Bevölkerungsdruck in der Agrarwirtschaft wird auch dieser Wandel reaktiv zu technisch-ökonomischen und sozialpolitisch-institutionellen Innovationen im Sinne sich selbst organisierender Technik- und Sozialsysteme führen (Kapitel 6),¹² wenn die Politik ausreichend Raum für „spontane Ordnungen“ (Hayek, 1982/2003) lässt.

Bevölkerungsvorausberechnungen sind allerdings nur mit einer relativen Sicherheit versehen. Sie haben nur Modellcharakter und weisen meist eine breite Palette von Varianten auf. So werden wir uns im Folgenden international auf die mittlere Variante der UN-Bevölkerungsvorausberechnungen stützen (UN, 2005) und für Deutschland auf die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts (2003), Variante 7. Auf eine detaillierte Darlegung der demografischen Entwicklungen soll hier verzichtet werden, da sie bereits seitens des IW andernorts erfolgte (Dickmann, 2004). Dabei soll nach einem allgemeinen Überblick über den Verlauf des demografischen Wandels an dieser Stelle besonders dem Stellenwert der Generation 50-Plus Rechnung getragen werden.

Nach Berechnungen der UN (2005) wird die Weltbevölkerung bis zum Jahr 2050 zwar von 6,1 (2000) auf 9,1 Milliarden wachsen, doch ihr Wachstum wird deutlich langsamer verlaufen: So nimmt sie zwischen 2005 und 2010 noch um durchschnittlich 1,1 Prozent, in den Jahren 2025 bis 2030 um 0,7 und in der Zeit zwischen 2045 und 2050 nur noch um 0,4 Prozent pro Jahr zu; entsprechend erhöht sich der Altersmedian¹³ der Erdbevölkerung bis zum Jahr 2050 sukzessive: Galt für 2000 noch ein Median von 26,8 Jahren, wird für 2050 mit einem Wert von 37,8 Jahren gerechnet (Tabelle 2.5). Dies bedeutet eine Zunahme des Medians innerhalb von 50 Jahren von gut 40 Prozent.

¹² Die allgegenwärtigen Bemühungen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft belegen bereits, dass die Subsysteme sich um Veränderungen im Sinne von Anpassungen an den Strukturwandel bemühen. Die sozialpolitische Reflexion dieses Wandels hat bislang noch häufig die Kostenseite zum Gegenstand und weniger die Gewinne durch einen solchen Strukturwandel.

¹³ Der Altersmedian zeigt an, dass die Hälfte der Bevölkerung unterhalb und die Hälfte oberhalb dieses Wertes liegt.

Die Alterung der Weltbevölkerung

Tabelle 2.5

Entwicklung des Altersmedians nach Regionen und ausgewählten Ländern, in Jahren

Region	2000	2005	2025	2050
Welt	26,8	28,1	32,8	37,8
Industrieländer	37,3	38,6	43,1	45,5
Entwicklungsländer*	24,3	25,6	30,8	36,6
Ärmste Länder	18,3	18,9	21,8	27,3
Europa	37,6	39,0	44,4	47,1
Westeuropa	38,9	40,7	45,4	46,6
Deutschland	40,0	42,1	47,1	47,4
USA	35,3	36,1	38,3	41,1
Japan	41,3	42,9	50,0	52,3

* Hier und in den folgenden Tabellen: Entwicklungsländer einschließlich China.
Quelle: UN, 2005

Hinter der Entwicklung der Altersmediane steht auch die sich insgesamt verlängernde Lebenserwartung der Bevölkerung: In ihrer Berechnung erwartet die UN für die Weltbevölkerung im Schnitt der Jahre 2045 bis 2050 ab der Geburt eine Lebensspanne von gut 75 Jahren. Die japanische Bevölkerung wird ein Lebensalter von sogar gut 88 Jahren erwarten dürfen (Tabelle 2.6). Die stetige Ausdehnung der Lebensspanne ist mit einem oft noch gesunden Leben auch im höheren Alter verbunden. Ein solcher Gewinn an Lebensjahren wird die Konsummärkte überall auf der Welt beeinflussen – die „Lebensqualität im Alter“ wird sich zu einem bestimmenden globalen Megatrend entwickeln. Hierauf wird angebots- und nachfragepolitisch reagiert werden.

Dabei wird auch der Anteil der über 50-Jährigen und der älteren Menschen weltweit von rund 18 Prozent im Jahr 2000 bis zum Jahr 2050 nach und nach auf gut 33 Prozent

Weltbevölkerung mit steigender Lebenserwartung

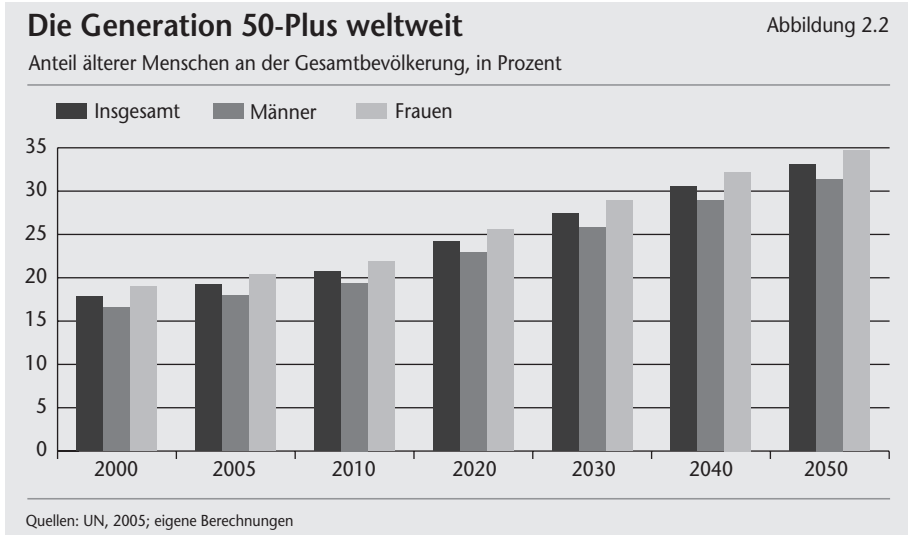
Tabelle 2.6

Durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt, nach Regionen und ausgewählten Ländern, in Jahren

Region	1970–1975	1995–2000	2020–2025	2045–2050
Welt	58,1	64,6	70,0	75,1
Industrieländer	71,4	74,8	78,8	82,1
Entwicklungsländer	54,8	62,5	68,4	74,0
Ärmste Länder	44,2	50,1	58,0	66,5
Europa	71,0	73,2	77,0	80,6
Westeuropa	71,7	77,9	81,5	84,1
Deutschland	71,0	77,5	81,2	83,7
USA	71,5	76,5	79,6	82,4
Japan	73,3	80,5	85,3	88,3

Quelle: UN, 2005

wachsen (Abbildung 2.2). Das bedeutet nicht nur, dass mehr und mehr Weltmärkte von den Lebenslagen, Bedürfnissen und Wertvorstellungen einer anteilig wachsenden Generation 50-Plus bestimmt werden, sondern auch, dass diese Generation verstärkt die wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Leitbilder mitbestimmen wird.



In den Industrieländern wird der Anteil der Generation 50-Plus an der Bevölkerung von 31,1 (2000) auf 44,4 Prozent steigen; in den Ländern Westeuropas vergrößert er sich in dieser Zeit von 33,8 auf 45,9 Prozent. Der deutsche Wert klettert von 35,3 auf 47,1 Prozent. Insgesamt gehört Europa zu denjenigen Regionen der Welt, die mit am kräftigsten von dieser Generation geprägt sein werden, während ihr Anteil in den USA von 27,2 auf nur 38,7 Prozent zunehmen wird (Tabelle 2.7). Besonders Japan gehört zu den Ländern, deren Bevölkerung am schnellsten altert: 2050 wird der Anteil der Generation 50-Plus

Die Generation 50-Plus in globaler Perspektive

Tabelle 2.7

Anteile der Generation 50-Plus in ausgewählten Regionen, in Prozent der Bevölkerung

Region	2000	2005	2025	2050
Welt	17,9	19,3	26,1	33,4
Industrieländer	31,1	33,2	40,8	44,4
Entwicklungsländer	14,6	16,1	23,4	31,7
Ärmste Länder	10,1	10,4	12,3	18,5
Europa	31,6	33,6	42,0	46,5
Westeuropa	33,8	35,8	44,4	45,9
Deutschland	35,3	37,3	46,6	47,1
USA	27,2	29,2	35,3	38,7
Japan	38,4	41,2	49,9	52,6

Quellen: UN, 2005; eigene Berechnungen

knapp 53 Prozent betragen (2000: 38,4 Prozent). Es ist zu erwarten, dass sich infolge dieser Verschiebungen im Altersaufbau nicht nur neue Spielregeln zwischen den Generationen herausbilden werden, sondern dass es auch zu einer neuen Kultur des Alter(n) kommen wird.

Diese strukturelle Entwicklung bedeutet, dass diese Gruppe – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß so doch Zug um Zug – ihr Gewicht auf den Märkten und an der Wahlbevölkerung verstärkt und damit ihren Interessen und Bedürfnissen ein höheres politisches Gewicht verleihen kann. Dies muss nicht bedeuten, dass sie anstrebt, ihr Leben auf Kosten Jüngerer zu führen, sondern kann auch bedeuten, dass sie für Jüngere eine ergiebige Quelle für Erfahrungswissen ist.

Mit wachsender Bedeutung dieser Gruppe nimmt auch der sogenannte Altenquotient (relativer Anteil der 65 Jahre alten und älteren Personen an der 15 bis 64 Jahre alten Bevölkerung) weltweit zu. Gestützt auf die mittlere Variante der UN-Prognose von 2004 wird er weltweit von 11,4 (2005) auf 25,4 Prozent anwachsen. Die Industrieländer werden im Jahr 2050 einen Quotienten von 44,4 Prozent zu verkräften haben (2005: 22,6 Prozent) und die westeuropäischen Länder von 48,5 Prozent (2005: 26,2); in Deutschland wird sich der Altenquotient auf 50,1 Prozent im Jahr 2050 erhöht haben (2005: 28,1 Prozent).

Vor allem in Japan und Europa ist bis 2050 mit einem starken Bevölkerungsrückgang zu rechnen. Demgegenüber können die USA noch von einem Bevölkerungswachstum ausgehen; dieses Wachstum gibt Anlass zu der Annahme, dass die USA auch weiterhin mit einer „demografischen Dividende“ rechnen können. Unter geeigneten ordnungspolitischen Rahmenbedingungen könnte dies auch für die Entwicklungsländer zutreffen; hier wächst die Bevölkerung weiterhin bis 2050 um gut 49 Prozent (Tabelle 2.8).

Bevölkerungsschrumpfung oder -stagnation einerseits und ein noch erhebliches Wachstum in den Entwicklungsländern andererseits werden in den jeweils davon betroffe-

Bevölkerungsentwicklung nach Regionen 2005 bis 2050

Tabelle 2.8

Region	2005	2025	2050	Veränderung 2050/2005	2005	2050
	in Millionen			in Prozent	Altenquotient*	
Welt	6.465	7.950	9.076	40,4	11,4	25,4
Industrieländer	1.211	1.249	1.236	2,0	22,6	44,4
Entwicklungsländer	5.253	6.656	7.840	49,2	8,7	22,6
Ärmste Länder	759	1.167	1.735	128,6	5,9	10,2
Europa	728	707	653	-10,3	23,3	48,0
Westeuropa	186	190	185	-0,5	26,2	48,5
Deutschland	83	82	79	-4,8	28,1	50,1
USA	298	350	359	20,5	18,4	33,3
Japan	128	125	112	-12,5	29,8	70,8

* Personen im Alter ab 65 Jahre in Prozent der 15- bis unter 65-jährigen Bevölkerung.
Quellen: UN, 2005; eigene Berechnungen

nen Regionen zu ganz unterschiedlichen Problemstellungen und innovativen Lösungen führen müssen. Das nach wie vor stattfindende Bevölkerungswachstum in den Entwicklungsländern lässt den wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Druck erahnen, der auf die Industrieländer zukommen kann. Besonders im Zuge der Globalisierung werden sie einen größeren Anteil an den Weltmärkten anstreben. Die Industrieländer werden mehr als bisher nicht nur ihre Tore für Produkte und Dienstleistungen aus diesen Ländern öffnen müssen, sondern auch nach Möglichkeiten zur Kompensation ihrer demografischen Lücken zu suchen haben. Dies wird nicht allein über den Weg eines stärker arbeitssparenden technischen Fortschritts machbar sein. Politik und Gesellschaft werden daher nach Wegen suchen müssen, den wachsenden Anteil Älterer auf der Erde wirtschaftlich und gesellschaftlich zu integrieren.

Das WHO-Paradigma vom „aktiven Altern“

Dieser weltweit zu beobachtende Alterungsprozess wirft – nicht nur, aber besonders für die entwickelten Länder – Fragestellungen auf, die sich auf die Lebensqualität im Alter beziehen. Hier ist auch die Politik gefordert, in dieser Frage Gestaltungskraft zu beweisen. Viele Regierungen tun dies, indem sie das Paradigma der Weltgesundheitsorganisation (WHO) vom „aktiven Altern“ als eine Vision aufgenommen haben. Dabei setzt dieses Leitbild politischen Handelns sowohl Leistungskräfte und Innovationen voraus, als es auch neue ermöglicht – dies kann als ein positiver Prozess, der zu Lösungen führt, aufgefasst werden. Grundgedanke dieser Vision ist, dass nicht nur die Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu identifizieren sind, sondern auch für ältere Menschen die Chancen erhöht werden sollen, sich aktiv am wirtschaftlichen und sozialen Leben zu beteiligen und ihre Fähigkeiten einzubringen.

„Aktives Altern“ – eine Leitvision der Weltgesundheitsorganisation

Übersicht 2.1

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat angesichts der globalen Alterung zur 2. Weltversammlung der Vereinten Nationen zu Altersfragen im April 2002 in Madrid ein neues Paradigma vom Altern vorgestellt. Es sieht angesichts der Alterung der Weltbevölkerung vor, ältere Menschen zu aktiven Teilnehmern und Teilnehmerinnen in einer alten-integrierenden Gesellschaft zu machen. Denn es gebe folgende Herausforderungen zu bewältigen:

1. Doppelbelastung durch zweierlei Arten von Krankheiten in Entwicklungsländern (körperliche und Geisteskrankheiten),
2. erhöhtes Risiko für Behinderungen,
3. Pflege der alternden Bevölkerung,
4. Feminisierung des Alters,
5. ethische Fragen und Ungerechtigkeiten,
6. wirtschaftliche Aspekte einer alternden Bevölkerung,
7. Entwicklung eines neuen Paradigmas.

Hierbei geht es auch um die Beiträge für diejenigen, die krank, gebrechlich oder verwundbar sind und ihr Recht auf Pflege und Sicherheit einfordern. Das Konzept beruht auf einem generationenübergreifenden Ansatz, bei dem die Beziehungen der Menschen untereinander sowie die Unterstützung innerhalb der Generationen anerkannt werden. Es stellt die herkömmliche Sicht einer Dreiteilung der

Lebensbiografie infrage, nach der das Lernen eine Angelegenheit des Kinder- und Jugendalters, die Arbeit die des mittleren Alters und der Rückzug aus dem Erwerbsleben eine Sache des Alters sei. Dabei geht es in besonderer Weise um die Stärkung eines positiveren Images vom Altern.

Die WHO will das neue Paradigma vom aktiven Altern in drei Maßnahmenbereichen umgesetzt sehen:

1. Verbesserung der Gesundheit (Vorbeugung und Minderung von Erkrankungen und vorzeitigem Tod),
2. Teilnahme am sozioökonomischen Leben (lebenslanges Lernen, Integration ins Erwerbsleben und ins gesellschaftliche Leben, freiwilliges soziales Engagement),
3. Sicherheit (sozialer Schutz, soziale Gerechtigkeit, Antidiskriminierung, Verbraucherschutz, häusliche Versorgung).

Quelle: WHO, 2002

So ist die Perspektive eines neuen Lebensmodells für eine Gesellschaft entstanden, in der Frauen wie Männer in guter Gesundheit neue Rollen und Lebensstile annehmen, das heißt die Gesellschaft „aktiv“ altert. Mit dieser Leitvision ist letztlich auch eine Reihe von technischen und nichttechnischen Innovationen verbunden, die es zu entwickeln gilt. Dabei geht es nicht allein um Fragen nach dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit alternder Gesellschaften, sondern auch um die nach ihrem Zusammenhalt als Voraussetzung für Wachstum und Beschäftigung.

Alles in allem spiegelt sich in diesen demografischen Trends die globale Ausdehnung der Modernisierung, das heißt der Industrialisierung und des Wertewandels im Sinne abnehmender Geburtenraten, ebenso wider wie die verbesserte Versorgungslage in vielen Teilen der Erde, die zu einer globalen Erhöhung der Lebenserwartung führt. Die weltweite demografische Entwicklung im Allgemeinen und die der meisten Industrieländer im Besonderen lassen erwarten, dass die Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklungen als von der Demografie abhängige Variablen künftig hiervon geprägt werden.

Deutschlands Generation 50-Plus im demografischen Wandel bis 2050

Im Folgenden stützen wir uns für Deutschland auf die Variante 7 der 10. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts. Denn auf diese Variante greifen die hier im weiteren Verlauf zitierten IW-Berechnungen zurück. Die Ergebnisse der im November 2006 veröffentlichten 11. Vorausberechnung zeigen zudem, dass die ausgewählte Variante der 10. Vorausberechnung noch nicht überholt ist. Denn ein Vergleich zwischen der Variante 7 der 10. und dem Szenario „mittlere Bevölkerung“ der 11. Berechnung zeigt, dass sich wichtige Parameter der alten Berechnung innerhalb des Korridors des Szenarios eines mittelstarken Anstiegs der Lebenserwartung der 11. Berechnung befinden (Tabelle 2.9)

Nach Variante 7 der 10. Vorausberechnung wird die Bevölkerung Deutschlands von 82,6 Millionen (2005) auf 69,7 Millionen im Jahr 2050 sinken. Ihrer relativen Altersstruktur nach wird sich die Bevölkerungsweise erheblich verändern: Der Anteil der bis unter 20-Jährigen schrumpft auf 15,4 Prozent. Der Anteil der 60- bis unter 80-Jährigen, der häufig unter die Bezeichnung „alte Menschen“ subsumiert wird, nimmt von 20,3 (2002)

Bevölkerungsvorausrechnungen im Vergleich				Tabelle 2.9	
Annahmen	Stand 2005	10. koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung – Variante 7 – (Basis der IW-Berechnungen)	11. koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung – „mittlere Bevölkerungsvariante“		
		2050			
			Unter- grenze	Ober- grenze	
Geburtenrate (Kinder je Frau)	1,4	konstant 1,4	konstant 1,4	konstant 1,4	
Lebenserwartung (m/w), in Jahren	75,9/89,5*	82,6/88,1	Basis- annahme 83,5/88,0	Basis- annahme 83,5/88,0	
Wanderungssaldo, pro Jahr	–	100.000	100.000	200.000	
Bevölkerungsstand Deutschlands, in Millionen	82,44	69,67	68,74	73,96	
Altenquotient mit Altersgrenze 60 Jahre, in Prozent	45,2	87,9	90,8	85,1	
Altenquotient mit Altersgrenze 65 Jahre, in Prozent	31,7	62,2	64,3	60,1	
Altenquotient mit Altersgrenze 67 Jahre, in Prozent	25,8	–	56,2	52,5	
Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 64 Jahre), in Millionen	50,1	36,4	35,5	39,1	

* 2002/2004.
Quellen: Statistisches Bundesamt, 2003; Statistisches Bundesamt, 2006d

auf 25,4 Prozent zu. Am deutlichsten aber wächst der Anteil der sogenannten Hochaltrigen (Menschen ab 80 Jahre) von 4 auf 14,2 Prozent. Daher wird für die Leistungsgesellschaft die soziale und gesundheitliche Versorgung der Gruppe der Hochaltrigen zu einer der zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben der Zukunft gehören, was nicht nur einen hohen technischen wie nichttechnischen Innovations-, sondern auch einen wachsenden sozialpolitischen Handlungs- und Finanzierungsbedarf mit sich bringt. Als Risikofaktoren

Dynamik der Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen 2002 bis 2050							Tabelle 2.10
10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 7							
	Veränderung der Bevölkerung im Alter von ... Jahren, in Prozent						
	Insgesamt	0–19	20–39	40–59	60–79	80 und älter	
Insgesamt	–15,6	–37,5	–36,8	–24,7	5,9	195,8	
Männlich	–16,4	–37,4	–37,3	–25,4	11,6	336,4	
Weiblich	–14,8	–37,5	–36,3	–24,0	1,2	143,6	

Quellen: IAB/Statistisches Bundesamt (auf Anfrage); eigene Berechnungen

in der Phase der Hochaltrigkeit kommen vor allem Gesundheits- und Mobilitätsrisiken, Multimorbidität, Einsamkeit, Diskriminierung oder auch wohnbezogene Faktoren infrage.

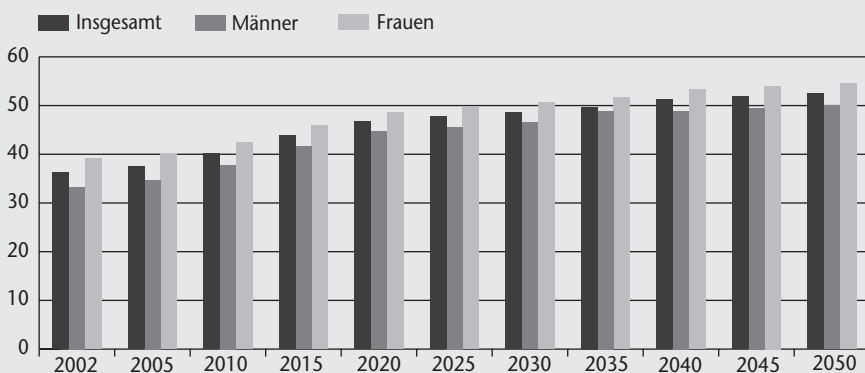
Zu den deutlichen „Verlierer-Kohorten“ gehören die bis unter 20-Jährigen sowie die 20- bis unter 40-Jährigen; es fällt aber besonders auf, dass die Zahl der sogenannten Hochaltrigen bis 2050 deutlich zunehmen wird (Tabelle 2.10).

Die Zahl der Menschen ab 50 Jahre wird in Deutschland zwischen 2002 und 2050 von 29,9 Millionen auf 36,5 Millionen zunehmen. Dies entspricht einem Zuwachs von 22 Prozent bei einer Abnahme der Gesamtbevölkerung von 82,6 auf 69,7 Millionen Menschen (–15,6 Prozent). Diese Generation hatte im Jahr 2002 einen Anteil von 36,3 Prozent. Dabei lag ihr Anteil unter den Frauen mit 39,1 Prozent leicht höher als unter den Männern (33,3 Prozent). Insgesamt wird bis zum Jahr 2050 in Deutschland dementsprechend das Gewicht der über 50-Jährigen kontinuierlich steigen: 2025 wird es 47,7 Prozent betragen und 2050 ist nach dieser Prognose mehr als jeder Zweite in Deutschland (52,4 Prozent) über 50 Jahre alt.

Das Gewicht der Generation 50-Plus in der Prognose

Abbildung 2.3

Anteil an der Bevölkerung in Deutschland*, in Prozent



* 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 7.

Quellen: IAB/Statistisches Bundesamt (auf Anfrage); eigene Berechnungen

Demgegenüber wird der Anteil der Menschen im Alter von bis unter 30 Jahren an der Bevölkerung deutlich zurückgehen. Diese junge Generation ist es aber, die mit frischem Wissen ihre Ausbildungsstätten verlässt, um damit Erfolge zu haben, und aus deren Reihen sich der Nachwuchs für Positionen in Wirtschaft und Verwaltung rekrutiert. Betrug ihr Anteil an der Bevölkerung 2002 noch 32,3 Prozent, wird er 2050 nur noch 25,0 Prozent ausmachen. Im Jahr 2002 hatten beide Altersgruppen noch einen ähnlich hohen Anteil an der Bevölkerung (bis unter 30 Jahren: 32,3 Prozent; ab 50 Jahre: 36,3 Prozent). Kamen 2002 auf je 100 über 50-Jährige noch 89 unter 30-Jährige, werden es 2020 nur noch 60 sein und 2050 nur 48.

Auch innerhalb der Gruppe der ab 50 Jahre alten Bevölkerung wird es in der Bundesrepublik Deutschland zu erheblichen altersstrukturellen Veränderungen kommen: Deutlich

nimmt der Anteil der Alterskohorte der 50- bis unter 65-Jährigen ab, während derjenige der 80 Jahre und älteren zunimmt (Tabelle 2.11).

Innerhalb der Gruppe der Generation 50-Plus werden sich beträchtliche Veränderungen ergeben: Diejenigen in dieser Gruppe, die im üblicherweise noch erwerbsfähigen Alter sind (50- bis 64-Jährige), gehen bis 2050 deutlich von 15,5 auf 13,9 Millionen zurück; kräftig wachsen wird die Zahl der 80 Jahre alten und älteren Menschen von 3,3 auf 9,9 Millionen (+ 195,8 Prozent), sodass ihr Anteil in dieser Gruppe bis zum Jahr 2050 von 11 auf 27 Prozent steigt.

Altersstruktureller Wandel in der Generation 50-Plus Tabelle 2.11 2002 bis 2050

10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 7

Jahr	Anteil der Bevölkerung im Alter von ... Jahren an der Generation 50-Plus, in Prozent		
	50–64	65–79	80 und älter
2002	51,9	37,0	11,1
2010	49,7	37,6	12,7
2020	51,4	33,2	15,4
2030	42,1	41,5	16,3
2040	38,8	40,8	20,4
2050	38,0	34,9	27,0

Quellen: IAB/Statistisches Bundesamt (auf Anfrage); eigene Berechnungen

Erwerbspersonenpotenzial: Von besonderem Interesse für die Triebkräfte des technischen Fortschritts ist nicht nur der Wandel der generellen Bevölkerungsweise, sondern speziell auch die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials.¹⁴ Es ergibt sich aus dem Arbeitskräfteangebot sowie aus den Faktoren, die das Erwerbsverhalten bestimmen. Hierzu gehören das Bildungsverhalten, das Rentenzugangsverhalten, die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit sowie die Migration und die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen. Unter Zugrundelegung niedriger Potenzialerwerbsquoten (IAB-Variante 1) und der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts (Wanderungssaldo: 100.000) sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland im Alter von 15 bis unter 75 Jahren von 41,9 Millionen (2000) auf 37,4 in 2025 und bis 2050 schließlich auf 29,6 Millionen Menschen (Schäfer/Seyda, 2004, 101); dies ist ein Rückgang von gut 26 Prozent. Zwischen 2005 und 2050 geht die Zahl der 30- bis 44-jährigen potenziellen Erwerbspersonen mit 6,6 Millionen am deutlichsten zurück (Tabelle 2.12).

Beschränkt man sich beim Erwerbspersonenpotenzial auf die Altersgruppe 50 bis 64 Jahre, dann steigt zunächst ihre Zahl von 9,5 (2000) auf rund 12 Millionen bis 2025 und geht dann in 2050 auf 9,3 Millionen zurück. Während das Erwerbspersonenpotenzial der Generation 50-Plus an der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2000 lediglich

¹⁴ Als Erwerbspersonenpotenzial wird nach einer Definition des IAB die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und stiller Reserve bezeichnet. Diese stellt eine Obergrenze für das Arbeitsangebot dar (Fuchs, 2002, 79).

Der Altersschub

Tabelle 2.12

Erwerbspersonenpotenzial nach Altersklassen

Jahr	Personen im Alter von ... Jahren, in Prozent			
	15–29	30–44	45–59	60–74
2000	21,5	43,1	30,1	5,3
2005	21,2	40,8	33,2	4,8
2020	19,3	35,1	38,9	6,7
2030	19,0	37,1	35,8	8,1
2040	19,6	35,3	38,5	6,6
2050	19,5	35,6	37,3	7,6
nachrichtlich:	in Millionen			
Veränderung 2005 bis 2050	-3,14	-6,58	-2,87	+0,23

Quellen: Schäfer/Seyda, 2004, 102; eigene Berechnungen

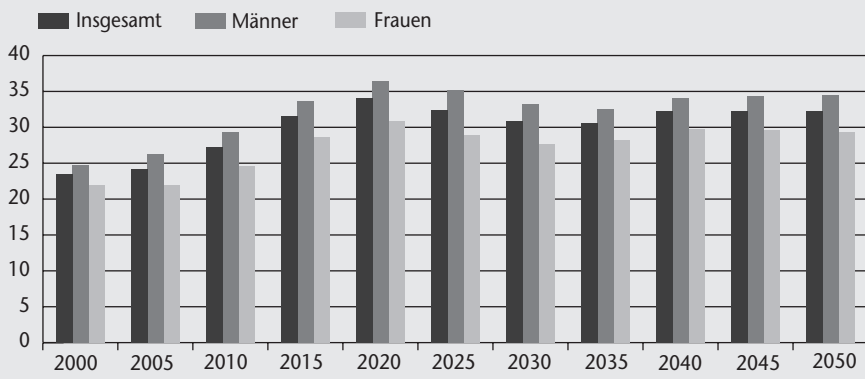
einen Anteil von 23 Prozent hatte, wird er 2050 ein knappes Drittel (31,6 Prozent) betragen. In allen Jahren weisen die Männer einen leicht höheren Anteil auf als die Frauen. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich bezogen auf die Altersgruppe des Erwerbspersonenpotenzials von 15 bis 74 Jahren: Der Anteil der Generation 50-Plus am Erwerbspersonenpotenzial wird bis zum Jahr 2050 auf ein knappes Drittel (32,2 Prozent) wachsen. Der höchste Anteil wird aber mit 34 Prozent schon im Jahr 2020 erreicht (Abbildung 2.4).

Insgesamt wird aufgrund dieser alterstrukturellen Entwicklung innerhalb des Erwerbspersonenpotenzials damit zu rechnen sein, dass die Generation 50-Plus zunehmend die Nachfrage nach Arbeit bestimmen wird. Die modernen Arbeitsstrukturen werden sich deshalb diesen veränderten Nachfragestrukturen anzupassen haben. Es ist zu erwarten, dass sich auch das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials erhöht. In Deutschland wird es bis 2050 von 40,8 (2005) auf 42,5 Jahre steigen. Angesichts des demografischen

Erwerbspersonenpotenzial und Generation 50-Plus

Abbildung 2.4

Anteil der Generation 50-Plus am Erwerbspersonenpotenzial (15 bis 74 Jahre), in Prozent



Quellen: IAB/Statistisches Bundesamt (auf Anfrage); eigene Berechnungen

Wandels in der Leistungsgesellschaft ist es geboten, älteren Menschen mehr als bisher den Verbleib im Arbeitsleben zu erleichtern und sie dazu zu motivieren. Im internationalen Vergleich der Erwerbsbeteiligung Älterer (55 bis 64 Jahre) fällt weiter auf, dass Deutschland 2005 mit nur 45,5 Prozent international fast im unteren Feld lag (Tabelle 2.13). Unter den hier dokumentierten Ländern besetzten Schweden und Norwegen die ersten beiden Positionen. Die Schweiz weist ebenfalls eine hohe Beschäftigungsquote Älterer auf, wie auch in vielen anderen Ländern diese Erwerbstätigenquote höher lag als hierzulande.

Gründe für die relativ geringe Quote Deutschlands werden vor allem in Fehlanreizen durch die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gesehen. Angesichts des demografischen Wandels kann es sich Deutschland kaum mehr leisten, der Generation 50-Plus in hohem Ausmaß eine „Entberuflichung des Alters“ zuzumuten. Immerhin betrug der Abstand Deutsch-

Ältere im Erwerbsleben im internationalen Vergleich Tabelle 2.13

Erwerbsquoten nach Altersklassen im Jahr 2005

Land	15–24	25–54	55–64	15–24	25–54	55–64	Arbeitslosenquote der 55- bis 64- Jährigen
	Erwerbspersonen im Alter von ... Jahren			Erwerbstätige im Alter von ... Jahren			
	in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung						
Schweden*	51,5	87,7	73,1	42,8	82,9	69,5	4,9
Norwegen	60,2	86,6	68,8	52,9	83,2	67,6	1,7
Schweiz	65,7	88,5	67,5	59,9	85,1	65,0	3,8
Japan	44,6	82,5	66,6	40,9	79,0	63,9	4,1
USA	60,8	82,8	62,9	53,9	79,3	60,8	3,3
Dänemark	67,2	87,7	62,9	62,0	83,9	59,8	4,9
Vereinigtes Königreich	65,9	84,1	58,4	58,1	81,1	56,8	2,7
Finnland	49,2	87,7	56,6	39,2	81,7	52,6	6,8
OECD	49,4	80,7	54,2	42,8	76,0	51,8	4,5
Irland	50,5	81,0	53,2	46,3	78,0	51,7	2,9
Portugal	43,0	87,1	53,8	36,1	80,8	50,5	6,2
Deutschland	50,2	86,4	52,1	42,6	77,4	45,5	12,7
Niederlande*	70,0	85,2	46,7	63,6	81,5	44,8	4,0
EU-15	47,6	84,3	46,7	39,7	78,2	43,9	6,1
Spanien	52,1	80,9	45,9	41,9	74,4	43,1	6,1
Griechenland	33,9	81,6	43,1	25,3	74,3	41,6	3,4
Frankreich	33,7	87,2	43,6	26,0	79,6	40,7	6,8
Belgien	33,2	84,4	33,5	26,6	78,3	32,1	4,4
Österreich	59,2	86,4	33,0	53,1	82,6	31,8	3,6
Luxemburg	29,0	83,9	32,4	25,0	80,6	31,7	2,1
Italien	33,5	77,4	32,6	25,5	72,2	31,4	3,5

* 2004.

Quelle: OECD, 2006, 251 ff.

lands zur schwedischen Erwerbstätigenquote Äterer (55 bis 64 Jahre) mehr als 20 Prozentpunkte. Inzwischen erfolgte nicht nur in Deutschland eine Reihe von Reformansätzen, die wieder zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Äterer führen sollen, um die volkswirtschaftlichen Leistungskräfte zu stützen (Kapitel 6). Im Jahr 2005 war Deutschland indes noch das einzige Land mit einer zweistelligen Arbeitslosenquote Äterer.

Im Jahresdurchschnitt 2005 bildete in der Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland die Gruppe der 35- bis unter 55-Jährigen mit 55,3 Prozent den Schwerpunkt. Diese Gruppe ist über alle Wirtschaftsbereiche hinweg die bei weitem dominante Altersgruppe (Tabelle 2.14).

Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland

Tabelle 2.14

im Jahresdurchschnitt 2005, in Prozent

Erwerbstätige im Alter von ... Jahren	Insgesamt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Handel, Gaststätten und Verkehr	Sonstige Dienstleistungen
15–19	3,5	4,0	4,2	4,2	2,6
20–24	8,0	5,9	7,2	9,4	7,9
25–34	19,7	13,2	19,1	20,0	20,3
35–44	30,4	29,1	32,3	29,9	29,5
45–54	24,9	26,6	24,6	23,6	25,7
55–59	8,3	9,4	8,2	7,7	8,6
60–64	3,8	6,0	3,4	3,6	4,2
65 und älter	1,4	5,8	1,0	1,7	1,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2006f, 38

Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland waren Mitte 2006 gut drei Millionen 55 Jahre und älter; dies machte rund 11 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Nimmt man die Gruppe der ab 50 Jahre alten, dann erhöht sich ihr Anteil auf fast 23 Prozent oder insgesamt auf über sechs Millionen.

Werden alle abhängig Erwerbstätigen betrachtet, so hatte die Generation 50-Plus im Jahresdurchschnitt 2005 einen Anteil von gut 23 Prozent (7,4 Millionen); die ab 55 Jahre alten Beschäftigten brachten es auf einen Anteil von gut 12 Prozent (3,9 Millionen). Die Unternehmen in Deutschland beschäftigen sehr wohl eine Vielzahl von Äteren, wenngleich die Beschäftigungsquote international auch verbesserungswürdig ist. Dies trifft besonders auf die altersspezifische Arbeitslosenquote zu.

Angesichts des demografischen Wandels wird sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen zulasten Jüngerer verschieben. Aus dem hier nur grob umrissenen demografischen Wandel wird nun eine Reihe von Schlussfolgerungen für das Wachstum und den technischen Fortschritt gezogen.

Wachstumstheoretische Begründung der Relevanz des demografischen Umbruchs

Volkswirtschaften müssen vor allem wegen ihrer Versorgungsverpflichtungen gegenüber einer alternden Gesellschaft wachsen – sie sind gerade deshalb auch künftig auf Leis-

tung angewiesen. Der demografische Wandel ist daher aus wachstumstheoretischer Sicht von erheblicher Bedeutung. Dies soll im Folgenden kurz umrissen werden. In wachstumstheoretischen Erklärungen stellt die Akkumulation des Humankapitals eine bedeutende Wachstumsdeterminante dar. In der neuen Wachstumstheorie (Romer, 1990; Grossman/Helpman, 1991) wird dem Faktor Demografie nun dadurch verstärkt Respekt gezollt, dass diese im Humankapital den entscheidenden Auslöser für den (jetzt endogenisierten) technischen Fortschritt sieht, der wiederum in erheblichem Ausmaß das Wachstum der Wirtschaft bestimmt. Die Höhe der Investitionen in das Humankapital und die Wissensakkumulation sind für den technischen Fortschritt (und damit für das Wirtschaftswachstum) von ausschlaggebender Bedeutung. Zu einem Erhalt des Wachstums kommt es danach dann, wenn ein möglichst kontinuierlicher Innovationsstrom ermöglicht wird; dies setzt nicht nur (private) Investitionen in die Forschung und Entwicklung (FuE) voraus, sondern auch ein ausreichendes Maß an verfügbaren Humanressourcen (Wissen und Können). Langfristig erhöht sich nach der neuen Wachstumstheorie die Wachstumsrate nur, wenn durch die Stärkung von FuE mehr Innovationen hervorgebracht werden, die zu einer effizienteren Produktion und zu einem höheren Konsumentenutzen über eine Stärkung der Produktvielfalt beitragen. In einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung sinkt allerdings die Humankapitalausstattung sowie – ceteris paribus – die Produktivität der Beschäftigten im Lebenszyklus.

Die Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Humankapitals hat aber gerade vor dem Hintergrund des augenfälligen Struktur Trends zur Wissensgesellschaft und einer wissensbasierten Wirtschaft erheblich an Bedeutung gewonnen. Der Wert der Unternehmen wird immer mehr vom „Wissenskapital“ der Mitarbeiter, also den immateriellen Vermögenswerten, bestimmt.¹⁵ Diese Entwicklung führt auf der betrieblichen Ebene letztlich zu höheren Anforderungen und macht eine Höherqualifizierung der Beschäftigten und damit verstärkte Investitionen in das Humankapital notwendig. In vielen Fällen rechnet man mit dadurch steigenden dynamischen Skaleneffekten als Lerneffekte, die zur steigenden Produktivität des Faktors Arbeit und zu sinkenden Grenzkosten führen. Das bedeutet, dass mit einem Learning by doing (Lernen durch Erfahrung) so lange gerechnet werden kann, bis ein Gleichgewichtspunkt erreicht ist. Wenn nun aber die Erwerbspersonenzahl demografisch bedingt sinkt, dann kann sich auch die Höhe der Skaleneffekte durch Learning-by-doing-Prozesse verringern, da die Diffusionsgeschwindigkeit neuen Wissens sinkt. Bei einer schrumpfenden wie alternden Bevölkerung wird es unter ceteris-paribus-Bedingungen deshalb fraglich, ob die kritische Masse an notwendigen Forschern zusammenkommt, die notwendig ist, um einen sogenannten Spillover-Effekt (gegenseitige An-

¹⁵ Dabei sind besonders solche Humankapitalinvestitionen für das Unternehmen interessant, die den Erwerb unternehmensspezifischer Kenntnisse (im Gegensatz zu den nicht immer trennscharfen generellen Kenntnissen) betreffen und dem Unternehmen zum Wettbewerbsvorteil verhelfen können; dies betrifft in erster Linie sogenannte ideosynkratische Kompetenzen (betriebspezifisches Know-how), die im Prozess des Learning by doing (am Arbeitsplatz) erworben werden und das Erfahrungswissen ausmachen (Höckels, 2000). Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit einer längerfristigen Bindung des Humankapitals an das Unternehmen (Sicherung des Humankapitals zum gegenseitigen Vorteil). Diese Tatsache kann als Argument für die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer durch Wissensmanagement dienen (Kapitel 6), wobei allerdings auch auf Unterschiedlichkeiten in der Nutzungsdauer ideosynkratischer Fähigkeiten hingewiesen werden muss. Quinn argumentiert, dass sich etwa drei Viertel des generierten Mehrwertes vieler Unternehmen auf das spezifische Humankapital zurückführen lassen (Quinn, zitiert bei Höckels, 2000, 14).

schubeffekte) zwischen Forschern zu erzielen (Plünnecke/Seyda, 2004, 123). Ein hoher quantitativer und qualitativer Bestand an Humankapital ist wachstumsfördernd. Die wachstumsrelevante Frage ist, ob die sich abzeichnenden mangelnden Quantitäten der Bevölkerung durch höhere Qualitäten des Humankapitals ausgeglichen werden können. Junge und alte Arbeitskräfte sind jedoch nicht vollständig substituierbar, da Ältere über ein Erfahrungswissen verfügen, das von Jüngeren nicht geboten werden kann; die Komplementarität steigt jedoch mit den Qualifikationen (Plünnecke/Seyda, 2004, 126).

Wenn Bevölkerungen mithin schrumpfen und altern, dann – so wird erwartet – könnten sich daraus schwerwiegende Konsequenzen für ein innovationsgetriebenes Wachstum ergeben. Dahinter stehen folgende Argumente (Grömling, 2004, 81):

- Jüngere akzeptieren neue Techniken eher als ältere Menschen.
- Die Risikobereitschaft älterer Gesellschaften ist niedriger als die jüngerer; dies erschwert die Akzeptanz von Produkt- wie Prozessinnovationen.
- Ältere haben geringere Anreize, in neues Wissen zu investieren, da sie bereits in ihr Wissen investiert haben (geringere Weiterbildungsbereitschaft).
- Der technische Fortschritt verkürzt den Amortisationszeitraum für Humankapitalinvestitionen (rasche Veralterung des Wissens).
- Werden Innovationen vor allem von Jüngeren hervorgebracht, dann kann das Maß an Innovationen in einer alternden Bevölkerung zurückgehen.
- Bei einer zunehmenden Zahl Älterer und ihrer geringeren Sparneigung stehen den Kapitalmärkten auf längere Sicht weniger Mittel zur Verfügung, sodass Neuinvestitionen, bei denen es gewöhnlich zu Innovationen kommt, für die Unternehmen teurer werden und unterbleiben können. Gleichzeitig entstehen aber neue Märkte (Abschnitt 5.2), die Innovationen erfordern.

In ähnliche Richtungen argumentiert auch Rürup, wenn er sich auf die abnehmende „fluide Intelligenz“ im Alter beruft und folgert, dass deshalb die Fähigkeit zurückgehe, sich neue Techniken anzueignen, sie umzusetzen und stressresistent zu sein; dies mache die Umsetzung neuer Technologien und Arbeitsabläufe schwieriger. „Diese sich auf die Produktivität nachteilig auswirkende Tendenz ist umso ausgeprägter, je mehr an der Weiterbildung gerade älterer Mitarbeiter gespart wird“ (Rürup, 2005, 8). Auch würden Ältere die Risiken bei Innovationstätigkeiten höher gewichten als die Chancen. Alternde Gesellschaften müssten mithin kapitalintensiver produzieren.

Die Institutionen moderner Gesellschaften sind aufgefordert, auf die neuen Bevölkerungsdaten zu reagieren und gegebenenfalls ihr Altersbild zu ändern – also Innovationen einzuführen und den technischen Fortschritt zu forcieren, wenn sie ökonomisch weiterwachsen wollen, um Wohlstand, soziale Sicherung und sozialen Frieden zu unterstützen. Dies gilt besonders dann, wenn mit einem sinkenden Anteil von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu rechnen ist, was zu einer Verringerung der „demografischen Dividende“ führt. Hierunter wird der Anstieg des Bruttoinlandsprodukts verstanden, der von einem steigenden Anteil an Menschen im produktiven Alter und entsprechend hoher Kapital-

bildung bei gleichzeitig niedrigen Versorgungskosten für Ältere möglich wird. Eine solche Dividende, verbunden mit dazu passenden angebotspolitischen Maßnahmen, hat eine wachstumsfördernde Wirkung. Sie konnte in den alten Bundesländern Deutschlands in der Vergangenheit noch in den fünfziger und achtziger Jahren erzielt werden, während bis zum Jahr 2050 nur noch im laufenden Jahrzehnt mit einer positiven Dividende zu rechnen ist (Grömling, 2004, 82 f.). Danach ergeben sich aus der demografischen Entwicklung für Deutschland ab 2010 durch eine sinkende Erwerbstätigkeit möglicherweise nur noch negative Wachstumsbeiträge, wenn die Produktivität und die Erwerbsbeteiligung konstant bleiben und durch Innovationen keine neuen Märkte entstehen.

Gehrig (2000) führt in diesem Zusammenhang eine weitere, allgemeingültige These an: Fortschrittsfeindlichkeit sei ein generelles gesellschaftliches Problem, was sich in der regelmäßigen Abfolge wirtschaftlichen Wachstums und Niedergangs zeige. Er weist darauf hin (Gehrig, 2000, 572 f.), dass sich diese Fortschrittsfeindlichkeit aus den Interessen starker gesellschaftlicher Gruppierungen ergibt und verknüpft dieses Argument mit der relativen Zunahme Älterer in der Gesellschaft. So verschieben sich bei einer politischen Mehrheit Älterer die Produktionsmethoden eher in traditionelle Richtungen (Erstarrung bei zunehmender Alterung). Damit werden sich in hierarchischen Organisationen und unter den Bedingungen des Senioritätsprinzips auch neue Produktionsverfahren schwerer durchsetzen können. Ist dies gegeben, dann resultiert hieraus ein fortschrittsfeindliches Klima, das die Leistungsgesellschaft aushöhlt. Angenommen wird damit, dass Ältere wegen ihres Festhaltens an bislang bewährten Strukturen Neuerungen erschweren. Ältere, lange Zeit erfolgreiche Gesellschaften neigen damit aus Gründen der Machterhaltung und Besitzstandswahrung eher zur Verkrustung ihrer Strukturen als jüngere. Das bedeutet, dass es jüngeren Gruppen schwer fällt, an die Macht zu kommen. Zudem neigen sie zu einer Verkürzung von Arbeitszeiten, die sie wegen ihrer Mehrheiten auch durchsetzen können. Da sich hierdurch aber der Ertrag von Umschulungsmaßnahmen für die Unternehmen verringert, resultiert daraus eine gewisse Fortschrittsfeindlichkeit in der Gesellschaft. Mit anderen Worten: Alternde Gesellschaften sind unter Umständen weniger lernfähig als jüngere. Dies ist aber weniger Ergebnis des kalendarischen Alterns an sich, als Folge der Besitzstandswahrung und des Strebens nach Machterhalt.

Im Hinblick auf die Produktivitätsentwicklung und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels argumentiert auch Kaufmann (2005, 86 ff.), dass mit dem Altern die Fähigkeit sinke, sich grundlegend neue Kompetenzen anzueignen, dies für betriebsübergreifende Innovationen weniger förderlich sei und die Mobilitätsbereitschaft zurückgehe. Ein Rückgang beruflichen Nachwuchses vermindere die Erneuerungsgeschwindigkeit der Erwerbsbevölkerung; sie sei aber ein wichtiger Faktor für die Produktivitätsentwicklung. Kaufmann weist jedoch auch darauf hin, dass die individuelle Produktivität weniger vom Alter als von der Qualifikation sowie dem Verhältnis zwischen der Motivation und den Kompetenzen einerseits und den Anforderungen andererseits abhängt.

Mittelbar auf die Produktivität und die Innovationen wirkt sich nach Kaufmann die Schrumpfung der Bevölkerung vor allem in den Wirtschaftszweigen aus, welche die Grundversorgung sicherstellen. Schrumpfende Binnenmärkte verstärken bei gleichzeitig hohem

Lohnniveau zudem die Tendenz der Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland. Besonders beeinträchtigend ist in vernetzten Strukturen die Tatsache, dass sich die Wirkungsrichtungen des demografischen Wandels selbstverstärkend in allen Gesellschaftsbereichen zeigen (Kaufmann, 2005, 113). „Wenn ... die These einer wirtschaftlichen ‚Wachstumsbremse‘ zutrifft, dann verschärfen sich auch die Verteilungskonflikte; eine Umwidmung öffentlicher Mittel für die dringend unterstützungsbedürftige Nachwuchssicherung wird zusätzlich erschwert usw.“ (Kaufmann, 2005, 113).

Ohne einen „Verharmlosungs-Diskurs“ (Kaufmann) zu unterstützen, sind aber auch einige Gegenargumente zu nennen (Übersicht 2.2). Dies gilt besonders dann, wenn das Leitbild der WHO vom „aktiven Altern“ umgesetzt wird. Auch kann darauf hingewiesen werden, dass eine geringere Fertilität zu einer besser ausgebildeten Bevölkerung führen kann, da mehr Pro-Kopf-Ressourcen zur Verfügung stehen, was negative Effekte möglicherweise überkompensiert; weiterhin wird der technische Fortschritt vor allem arbeitssparende Techniken hervorbringen, die in erster Linie teure Arbeit einsparen (Steinmann, 2002, 477). „Somit wird der technische Fortschritt dem Einfluss einer alternden Be-

Pro und Contra Produktivitätsentwicklung

Übersicht 2.2

Einschätzung der Produktivitätsentwicklung alternder Gesellschaften

Negative Einflüsse	Positive Einflüsse
Bei steigendem Durchschnittsalter veraltet das Wissen, die Leistungsfähigkeit wird gemindert.	Ein heutiger 50-Jähriger ist gesünder als ein Arbeitnehmer dieses Alters vor 30 Jahren.
Schneller Strukturwandel entwertet berufsspezifische Kenntnisse.	Das Erfahrungswissen Älterer kann dem Aktualitätsverlust entgegenwirken, diesen sogar überkompensieren; auch mit dem Alter steigen Wissen und Humankapital an.
Mit dem Alter geht die physische und psychische Leistungsfähigkeit zurück; die geistige Anpassungsfähigkeit und Konzentration lässt nach.	Im wissensbasierten Berufsleben spielt die physische Leistungsfähigkeit eine geringere Rolle. Umstritten ist, ob der Abbau mentaler und physischer Kräfte für die normale Dauer des Erwerbslebens relevant ist.
Länder mit einer jungen wachsenden Bevölkerung haben eine höhere Innovationsfähigkeit als Länder mit höherem Durchschnittsalter und mangelndem Nachwuchs; die Förderung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts wird besonders von Jüngeren vorangebracht.	Weiterbildung wirkt dem Wissensverlust entgegen; hier besteht in Deutschland ein großes Potenzial.
Als Bremse erweist sich die Schrumpfung des Erwerbepersonenpotenzials, da damit auch die Zahl der Personen zurückgeht, die Spitzenleistungen erbringen und innovativ sind.	Innovationen können auch importiert werden und müssen nicht zwangsläufig im Inland erbracht werden.
Die Risikobereitschaft älterer ist geringer als die jüngerer Menschen; die Zahl der Gründungen von Unternehmen und die wirtschaftliche Dynamik gehen zurück.	Der Anpassungsdruck in alternden und schrumpfenden Gesellschaften könnte die Anreize für Innovationen stärken.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Gräf, 2003, 24 f.

völkerung selbst entgegenwirken“ (Steinmann, 2002, 477). Es kommt also in diesem Zusammenhang auf die Entwicklung der Produktivität an.

Nicht automatisch, so auch Birg (2005, 117), seien ältere Gesellschaften weniger innovativ und produktiv als jüngere. Doch Deutschland brauche gesellschaftliche Reformen, Innovationen und Ideen, mit denen der Schatz an Produktivitätsreserven gehoben werden könne, der ungenutzt im Humankapital der Älteren liege. „Aber eine steigende Produktivität setzt eine Gesellschaft voraus, in der Leistung etwas zählt – in der Schule, in den Universitäten und in allen Bereichen des Lebens“ (Birg, 2005, 119). Nur dann könne der Wohlstand erhalten bleiben. In der Konsequenz bedeutet das, dass die Leistungsgesellschaft ihre eigene Leistungsprämisse ernster nehmen muss. In Kapitel 6 soll der Frage weiter nachgegangen werden, was dies bedeuten kann und woran derzeit gearbeitet wird.

Welche Argumente nun insgesamt in der Diskussion um die Zukunft der Leistungskräfte der alternden Wohlstandsgesellschaft überwiegen, lässt sich auch angesichts der Forschungslage nicht eindeutig beantworten (Gräf, 2003, 25). Zu ähnlichen Befunden kommen jedenfalls Börsch-Supan et al. (2005) in ihrer Arbeit zum Forschungsstand beim Thema „Altern und Produktivität“.

Die eben vorgebrachten Argumente sind auf anderen Ebenen angesiedelt als die später noch zu behandelnde Überprüfung der These von der Leistungsminderung im Alter. Im weiteren Verlauf werden wir also noch auf die Frage zurückkommen, wie es auf der Mikroebene um die Leistungskräfte der Älteren in der Leistungsgesellschaft bestellt ist und mit welchen sozialen Innovationen sie gefördert werden können.

Im Rahmen dieser Arbeit soll damit versucht werden, dem Leistungspessimismus infolge des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Das stärkste allgemeine Argument in dieser Hinsicht wird sein, dass es häufig gerade eine Stärkung des Wettbewerbs (beziehungsweise die Stärkung der Freiheit) ist, welche die Leistungskräfte und das Innovationsgeschehen belebt. Hierbei kann es jedoch nicht darum gehen, die ungewollt leistungsschwächeren Mitglieder der Gesellschaft zu benachteiligen.

Kapitel 2: Zusammenfassung in Thesen

- Der Alter(n)sbegriff ist facettenreich, unscharf und abhängig von der Betrachtungsperspektive. Aus sozialwissenschaftlicher Sicht stellt er sich als „soziales Konstrukt“ dar, was seine Wandelbarkeit impliziert.
- In neuerer Zeit zeigt sich die Tendenz, das Alter(n) nicht mehr nur als defizitär und als gesellschaftliches Risiko aufzufassen, sondern auch die Gewinne für die Gesellschaft im Verlauf des Alterungsprozesses in Rechnung zu stellen („aktives Altern“). Diese neue Sicht vom Alter kann für die Innovationsprozesse unter den Bedingungen des demografischen Wandels von großer Bedeutung sein.
- Der Anteil der über 50 Jahre alten Menschen wird weltweit im Jahr 2050 etwa ein Drittel betragen. Parallel dazu findet in den Entwicklungsländern noch ein, wenn auch verlangsamter, so doch stetiger Bevölkerungszuwachs statt. Gleichzeitig ist aber auch hier ein Alterungsprozess zu beobachten.
- Der Rückgang der Bevölkerungszahlen in den entwickelten Ländern bis zum Jahr 2050 lässt generell einen quantitativen Rückgang des Arbeitsangebots und der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen erwarten.
- Mit der neuen Wachstumstheorie wurde der Stellenwert des Humankapitals für den technischen Fortschritt, für die Innovationsfähigkeit sowie für die Zukunft der Leistungsgesellschaft besonders bewusst.
- Wachstumstheoretisch wird eine positive „demografische Dividende“ durch ein Wachstum der Erwerbstätigkeit immer unwahrscheinlicher, da der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung sinkt.
- Mit einer steigenden Dominanz Älterer in der Bevölkerung und im Erwerbsleben stellt sich die Frage nach ihrer Leistungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit in immer deutlicherer Weise, denn die Generation 50-Plus wird mehr und mehr zu einem wichtigen Träger nicht nur des knappen „Gutes“ Humankapital, sondern auch des Sozialkapitals, auf das Wirtschaft und Gesellschaft im Strukturwandel mehr denn je angewiesen sind.
- Es kommt darauf an, aus der sogenannten demografischen Krise Leistungschancen zu machen, indem den Menschen wieder mehr Freiheit und Verantwortung zurückgegeben wird und die Potenziale der größer werdenden Gruppe der Generation 50-Plus durch eine Umsetzung des WHO-Leitbilds vom „aktiven Altern“ genutzt werden.
- Ob dies gelingt, hängt davon ab, welche Leitbilder vom Alter die Diskussion künftig beherrschen, wie innovationsfähig die Politik und die Gesellschaft sind und welches Leistungspotenzial aufseiten der Generation 50-Plus dadurch freigesetzt werden kann.

3 Zum Verhältnis von sozioökonomischem Wandel und demografischem Prozess

Die aufgezeigte demografische Entwicklung führt vor dem Hintergrund von normativ abgeleiteten Altersbildern, -begriffen und -konzepten zu der Frage, ob eine Gesellschaft mit dieser neuen Bevölkerungsweise auch den modernen Herausforderungen gerecht werden kann. Denn die Entstehung unserer modernen Gesellschaft, wie wir sie heute kennen, basiert auf einem starken Innovationsgeschehen und damit auf einem Prozess der kontinuierlichen Erneuerung von Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei wurde die bisherige technische und sozioökonomische Entwicklung noch von relativ jungen Menschen mit hoher Leistungsbereitschaft, Leistungsmotivation und -kraft sowie Mut zum Risiko ermöglicht. Auch alternde Gesellschaften werden sich künftig angesichts des starken weltwirtschaftlichen Wettbewerbs (Globalisierung) auf eine erfolgreiche Bewältigung verschiedenster Herausforderungen durch Mobilität, Leistung, Erfolg und damit auf Innovationen im weitesten Sinne sowie auf die Bearbeitung und Akzeptanz von Risiken infolge des sozioökonomischen wie technischen Wandels stützen müssen. Die Frage ist, ob der einstige „Hunger auf Erfolg“ junger Bevölkerungen auch noch in heute wohlstandsgewohnten Ländern mit ihren alternden und schrumpfenden Bevölkerungen ausreichend vorhanden ist.

3.1 Anthropologische und evolutionstheoretische Erklärungen sozioökonomischen und technischen Fortschritts

Die technische und wirtschaftliche Entwicklung lässt sich aus der anthropologisch abzuleitenden Basisdefinition des Menschen als einem im Vergleich zum Tier stets unfertigen Wesen beziehungsweise als einem „Mängelwesen“ sui generis (Gehlen, 1974) ableiten: Es bedarf der tätigen, auf Leistung basierenden Selbstevolution, um sich auf dem Wege des Lernens seine Welt entsprechend den Bedürfnissen zum Überleben zu gestalten, das heißt, sie durch ständige Anpassungen und (technische) Entwicklungen zu verändern; das bedeutet, Lösungen für Probleme und Krisen zu finden (Kapitel 6). Das „Mängelwesen“ muss sich von den Defiziten in physisch-motorischer und instinktmäßiger Hinsicht durch die bewusste und auch unbewusste Schaffung von Technik und Institutionen entlasten. Die Funktion speziell der Technik liegt nach Arnold Gehlen im „Organersatz“, in der „Organverstärkung“ und der „Organentlastung“. Die große Leistung des Menschen (der Gesellschaft) ist es, mithilfe der Technik aus seiner (ihrer) Unfertigkeit und seinen (ihren) Belastungen in jeder Hinsicht handelnd Lebenschancen zu machen. Das Menschenbild, das hier anklingt, ist positiv, es ist das des lernfähigen Menschen, der durch Leistungen auf veränderte Umfeldsituationen reagiert, um sein Grundproblem des Überlebens – ein fundamentaler Wert – zu lösen.

Bislang ist die gesamte Entwicklung der Technik und die aus ihr folgende sozialstrukturelle Entwicklung auf dieses Entlastungsstreben, den Überlebenstrieb und die daraus resultierende Leistungsnotwendigkeit und -bereitschaft der Menschen zurückzuführen: Sie führten von der Stufe der einfachen Werkzeuge über die der Arbeits- und Kraftmaschine bis zur heutigen Vollautomatisierung, der Informatisierung, Miniaturisierung und Integration

verschiedener Techniken. Bei diesem Prozess der „Objektivierung des Handlungskreises“ ist eine stufenweise Höherentwicklung der Technik von außen nach innen (Gehlen, 1957, 20) auffällig.

Gewissermaßen ist der Mensch also stets sein eigener Techniker/Ingenieur, um überleben zu können. Gerade diese evolutionäre Welt der Technik im weitesten Sinne bedeutet anthropologisch eine Art zweite Natur des Menschen, durch die er sich nicht nur entlastet, sondern sich selbst auch kennenlernt. Der Verlauf der soziokulturellen und -ökonomischen Entwicklung zeigt, dass sich die Innovationen vor allem in technischer Hinsicht beträchtlich differenzierten und bis hin zum Organersatz potenzierten.¹⁶

Diese Vorgänge beinhalten die ständige Entwicklung von Neuem zur Daseinsbewältigung durch neue Techniken im Sinne einer „fortschreitenden Indirektheit“ (Gehlen, 1974, 64) menschlichen Verhaltens, was einen entsprechenden Grad an Leistungsbereitschaft voraussetzt und sich im Wirtschaftswachstum niederschlägt, wenn sie zu einem kulturellen Faktor wird. Die Fähigkeit des Menschen zur Innovation, seine Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zur Schaffung von Neuem ist und muss somit eine anthropologische Grundveranlagung sein, die jedoch der Freilegung durch geeignete makro- und mikroökonomische Rahmenbedingungen – aber auch der Krisen – bedarf.

Akzeptiert man eine solche in der Anthropologie angelegte positive Betrachtung über die Ursachen der technischen, ökonomischen und speziell auch der sozialen Entwicklung im Allgemeinen, dann erscheinen fortlaufende Innovationen als die notwendigen Voraussetzungen andauernden menschlichen und gesellschaftlichen Daseins, das heißt des Überlebens – gerade auch und besonders unter den Bedingungen des demografischen Wandels. Aufgrund der anthropologisch gegebenen Unfertigkeit von Mensch und Gesellschaft sowie daraus folgender individueller wie gesellschaftlicher Entfaltung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten darf also idealerweise mit fortlaufenden innovativen Prozessen gerechnet werden. Ausgehend von diesem anthropologischen Technik- und Menschenbild sollen einige Grundgedanken aus der evolutorischen Ökonomik angeschlossen werden. Hieraus ergeben sich weitere Ansatzpunkte für eine Erklärung der technischen und wirtschaftlichen Fortentwicklung sowie die Hoffnung auf Lösungen für Probleme, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben.

Der evolutorische Denkansatz in den Wirtschaftswissenschaften liegt auch marktwirtschaftlichem Denken zugrunde und ergänzt den klassischen Technology-push¹⁷ und Demand-pull-Ansatz¹⁸ zur Erklärung des technischen Fortschritts. Er erlaubt, Veränderungs-

¹⁶ Kultursoziologisch kann die Evolution der modernen Technik auf das Phänomen der „technischen Zivilisation“ (Freyer, 1955) zurückgeführt werden, die in der beständigen Fortentwicklung der Technik im weitesten Sinne Möglichkeiten für ihre Daseins- und Problembewältigung sieht. Ohne hier Freyers Kulturpessimismus folgen zu wollen, zeichnen diese Zivilisation insgesamt vier Trends aus: Da ist zum einen die „Machbarkeit der Sachen“, das heißt das Unabhängigwerden von der Natur nach dem Kriterium der Effizienz durch die Fortentwicklung der Technik (Innovationen), und zum anderen die „Organisierbarkeit der Arbeit“ nach dem Kriterium der optimalen Maschinennutzung im weitesten Sinne. Die zwei weiteren Zieltrends lauten „Zivilisierbarkeit des Menschen“, das heißt die Domestizierung seiner Triebe, die Schematisierung seines Verhaltens und die „Vollendbarkeit der Geschichte“ durch die „technische Realisation“ (das „Paradies auf Erden“). Diese vier Trends bestimmen die Evolutorik wirtschaftlichen und technischen Geschehens in der technischen Zivilisation mit.

¹⁷ Hier liegt ein kaskadenförmiger Ablauf von der Grundlagenforschung über die angewandte Forschung bis zur Produktentwicklung zugrunde. Er ist angebotsorientiert und technologische Potenziale wie das Angebot an Humankapital entscheiden über Innovationen, die als Neuerungen auf den Markt kommen (Abschnitt 5.1).

¹⁸ Dieser Ansatz ist nachfrageorientiert: Die Unternehmen richten sich nach der Marktnachfrage (Marktforschung; vgl. Abschnitt 5.2). Danach werden die Forschungsressourcen ausgerichtet.

prozesse und Innovationen in einer Welt der Knappheit als Folgen des Wettbewerbs durch Bildung „spontaner Ordnungen“ und inhärenter Veränderungen von Systemen zu erklären. Dies lässt erwarten, dass auch der Vorgang demografischer Alterung seitens der Wirtschaft und Politik in einer freien Gesellschaft mit Innovationen letztlich dann konstruktiv bewältigt wird, wenn die Eigentums- und Wettbewerbsordnung das notwendige Maß an Freiheit zur Leistungsentfaltung der Menschen durch Lernen ermöglichen.

Was sind konstitutive Merkmale eines solchen technisch-evolutionarischen Verständnisses von Wirtschaft, Gesellschaft und Technik? Es sind Entstehung, Aufstieg und Niedergang sozioökonomischer Potenziale und Strukturen – also Veränderlichkeiten – sowie Offenheit, Ganzheitlichkeit, Lernfähigkeit und Dynamik. In erster Linie werden solche Sichtweisen vor allem mit den Namen Joseph A. Schumpeter und Friedrich A. von Hayek verbunden. So finden sich bei Schumpeter (1950) viele Postulate der heutigen evolutionarischen Ökonomik: das Konzept der „schöpferischen Zerstörung“, das der Innovation, das des risikobereiten Unternehmers sowie die Ablehnung von Gleichgewichtszuständen. Unternehmer erlangen ihre Wettbewerbsvorteile und damit Gewinne – unter den Bedingungen unvollständiger Information – durch stets risikoreiche Innovationen (Innovationsrenten).

Der Risiken eingehende Unternehmer treibt aus seiner Leistungsmotivation heraus den technischen Fortschritt in Form von Innovationen und damit auch die Wirtschaft weiter, wobei der Gewinn als Indikator seines Erfolgs zu verstehen ist. Schumpeter legte dabei einen umfassenden Innovationsbegriff im Sinne einer neuen Kombination der Produktionsfaktoren zugrunde (Schumpeter, 1952, 100 f.; 1961, 94 ff.): das Hervorbringen neuer beziehungsweise verbesserter Produkte, die Einführung neuer Produktionsverfahren, die Erschließung neuer Absatz- und Beschaffungsmärkte sowie die Durchführung einer Neuorganisation. Damit schloss Schumpeter auch nichttechnische Innovationen als Möglichkeiten zur Veränderung der Produktionsfunktion ein.

Unternehmer bewirken auf der Grundlage ihres Leistungsethos unter den Bedingungen des Risikos also die Evolution der Wirtschaft.¹⁹ Dies geschieht aber in der Regel nicht durch Substitution, sondern neue treten neben schon bestehende Kombinationen.²⁰ Für Schumpeter ist es letztlich der Wettbewerb und die damit verbundene Qualitätskonkurrenz, welche die technische Evolution bewirkt (Schumpeter, 1950, 139). So erklärt er Veränderungen der Wirtschaft letztlich endogen, also durch den dynamischen Wettbewerb aus sich selbst heraus. Dies lässt bereits einen wesentlichen Gesichtspunkt im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit deutlich werden: Es ist besonders ein funktionierender Qualitäts- und Preiswettbewerb, der zu Innovationen führt.

Es ist aber nicht ohne weiteres möglich, stets neue innovative Handlungsalternativen unmittelbar und schnell umzusetzen (Abhängigkeit und Einfluss von bereits erfolgten Allokationen) (David, 1985). Von einer solchen historischen „Pfadabhängigkeit“ ökonomischer

¹⁹ Wenn Schumpeter hier die Figur des Unternehmers hervorhebt, dann geht es ihm in erster Linie um die innovatorische Leistung des Individuums (sehr wohl im heutigen Sinne des methodologischen Individualismus und einer liberalen Wirtschaftsordnung). Dies schließt nicht aus, dass im Gesamtgefüge eines Innovationssystems letztlich Innovationen auch Ergebnisse von Teamarbeit sein können; auch im Team bleibt der Einzelne Innovationstreiber.

²⁰ Schumpeter betont in diesem Zusammenhang, dass die neuen Kombinationen nicht von denen durchgesetzt werden, die noch die alten beherrschen: „... es waren ... im allgemeinen nicht die Postmeister, welche die Eisenbahnen gründeten“, betonte er (Schumpeter, 1952, 101).

mischer und technischer Abläufe wird in der Evolutorik immer dann gesprochen, wenn historische Ereignisse den Verlauf einer Entwicklung derart bestimmen, dass deren erste Schritte einen selbstverstärkenden, nur schwer reversiblen Prozess in Gang setzen. Aufgrund dessen haben es mitunter bessere, alternative Erfindungen und Innovationen schwer, sich durchzusetzen. Am ehesten werden Pfadabhängigkeiten unter den Bedingungen funktionierender Märkte gelöst.

Es ist daher von Vorteil, dass der marktwirtschaftliche Prozess kein finales Ziel kennt. Er folgt eher kurzfristigen Zielen: der Beseitigung von Knappheiten an den Produktionsfaktoren auf Güter- und Dienstleistungsmärkten, der Befriedigung der Nachfrage und vorübergehenden Lösungen von Verteilungsfragen durch die Selbstorganisation einerseits und durch soziale und technische Innovationen andererseits. Neue Ziele ergeben sich aus neuen Problemlagen, die mit dem Wandel entstehen. Auch die hier zur Diskussion stehende demografische Entwicklung (Alterung/Schrumpfung) kann als eine solche neue Problemlage für die Wirtschaft verstanden werden, auf die in der Politik und in den Unternehmen durch Wandel und Anpassung (Lernprozesse) reagiert wird. Damit wandelt sich auch die Wirtschaft.

Das Verhältnis zwischen der Art der Bevölkerungsweisen und den sozioökonomischen und technischen Sachverhalten in einer Volkswirtschaft ist nun keineswegs trivial und lässt sich auf keine unidirektionale Beziehung im Sinne einer einseitigen Anpassung des Bevölkerungs- respektive des Erwerbspersonenverhaltens an sozioökonomische und technische Sachverhalte verkürzen. Vielmehr definiert die soziodemografische Zusammensetzung einer Bevölkerung beziehungsweise der Erwerbspersonen aufgrund ihrer Präferenzstrukturen selbst angebots- wie nachfrageseitig die sozioökonomischen und technischen Aufgaben, die von den Wirtschaftssystemen zu erfüllen sind. Das bedeutet, dass durch den demografischen Wandel sowohl angebots- als auch nachfrageseitig Veränderungen erfolgen.

Vor dem Hintergrund der Anthropologie und der Evolutorik lässt der demografische Prozess also erwarten, dass die Innovationsdynamik *cum grano salis* als solche nicht zum Erliegen kommt, sondern über Anpassungsvorgänge erhalten bleibt, wenngleich ihre Ergebnisse auch demografisch beeinflusst sein werden. Hierfür sprechen die gegenwärtigen Diskussionen und Bemühungen um eine stärkere Integration und Ausschöpfung des Leistungspotenzials Älterer im Erwerbsleben sowie die Reformbestrebungen durch die Politik und Wirtschaft. Ferner wird besonders infolge einer Zunahme hochaltriger Menschen eine ganz neue Nachfrage nach Gütern und personennahen Dienstleistungen entstehen, auch hierdurch wird sich die Wirtschaft weiterentwickeln.

3.2 Klassische Basisinnovationen – Triebkräfte wirtschaftlicher Entwicklung „junger“ Gesellschaften

Störungen wirtschaftlichen Gleichgewichts werden besonders durch technische Basisinnovationen herbeigeführt, die den sozioökonomischen und strukturellen Wandel antreiben. Sie erschließen ein umfassendes technisches Neuland, ziehen einen breiten Strom von Nachfolgeinnovationen mit weitreichenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen nach sich und bestimmen in hohem Maße das Tempo und die Richtung des Innovationsprozesses quer durch die Wirtschaft. Mit ihnen lassen sich Umsätze erreichen,

die zu einer gesamtwirtschaftlichen „langen Welle“ wirtschaftlicher Entwicklung mit der Entstehung vieler neuer Arbeitsplätze führen können. Schließlich entsteht als Folge ihrer Anwendung ein erheblicher Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft, ein Prozess der „schöpferischen Zerstörung“, dessen Sozialverträglichkeit oft nur gering ist. Für die Evolution der modernen Gesellschaft sind sie daher als prägend zu betrachten, wengleich ihre empirische Evidenz auch immer wieder in Zweifel gezogen wird.²¹

Schumpeter nannte die von Basisinnovationen getragenen Konjunkturzyklen „Kondratieff-Zyklen“. Er griff dabei auf die Entdeckungen des russischen Nationalökonom Nikolai D. Kondratieff (1926) zurück. Kondratieff fand heraus, dass die konjunkturelle Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft nicht nur durch kurze und mittlere Zyklen, sondern auch durch lange Schwankungen mit einer Dauer von ungefähr 40 bis 60 Jahren gekennzeichnet ist.²²

Unbestritten ist, dass grundlegende Innovationen mit einer großen Breitenwirkung zum wirtschaftlichen Wachstum beitragen. Derzeit stellt sich die Frage, ob eine alternde Bevölkerung im Allgemeinen und alternde Beschäftigte im Besonderen bereit und fähig sein werden, künftig solche Basisinnovationen zu entwickeln, die eine neue lange Welle wirtschaftlichen Wachstums induzieren und tragen könnten. Denn solche innovationsgetriebenen Zyklen erfordern nicht nur eine sehr hohe äußere Anpassungsfähigkeit und Beweglichkeit (Mobilität), sondern auch die Bereitschaft des Einzelnen, Neues dazuzulernen. Die wirtschaftshistorischen Forschungen Schumpeters lassen erkennen, dass es hierzu besonders wagemutiger Pionier- und Folgeunternehmer bedarf. Er konnte seine Beobachtungen allerdings nur bis zu den ersten 16 Jahren des dritten Kondratieff fortschreiben. Die Zyklen sind indes mehr als nur technisch-ökonomische Umbrüche mit jeweils spezifischen Technologienetzen, sie bedeuten zugleich auch gesamtgesellschaftliche Veränderungen in den jeweiligen Aufbauprinzipien der Gesellschaft (sozialer Wandel). Bleiben sie aus, dann stagniert der evolutionäre Prozess der Wirtschaft.

Für die Vergangenheit wurden von Schumpeter zunächst drei lange Wellen (mit jeweiliger Prosperitäts-, Rezessions-, Depressions- und Aufschwungphase) diagnostiziert. In Fortführung der Auffassung Schumpeters wurden zwei weitere Wellen angefügt und eine sechste lange Welle in Aussicht gestellt.

- Eine erste lange Welle wird auf die Zeit vom Ausgang des 18. Jahrhunderts bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts datiert. Sie beruhte auf der Antriebskraft der stationären Dampfkraft und -maschine. Durch die Mechanisierung der Produktion kam es zur sogenannten industriellen Revolution. Die industrielle Produktionsweise löste nach und

²¹ Vergleiche hierzu zusammenfassend auch Wagner-Döbler (1998, 68). Er weist darauf hin, dass zwar kaum ein Wirtschaftsforscher noch das Bestehen langweiliger Schwankungen der Wirtschaftsaktivität bezweifle, doch der Streit hinsichtlich ihrer zyklischen Regelmäßigkeit und dessen Erklärungsvariablen fortbestehe. Anerkannt ist, dass es sich bei Beendigung eines Zyklus auch immer um das Ende einer Entwicklungsperiode handelt. Allerdings ist eine vorausgreifende Bestimmung von Basisinnovationen als entscheidende Auslöser für lange Wellen schwierig, da hierzu sehr viele Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen (zum Beispiel geeignete institutionelle Bedingungen, ausreichendes Know-how, nicht gedeckte Märkte, große Akzeptanz des Neuen); so ließen sich etliche neue Technologien ex ante für Basisinnovationen als geeignet ansehen. Trotz aller möglichen Einwände soll aber im Folgenden, unabhängig von ihrer Erklärung für lange Wellen, von der Vorstellung einer tragenden Rolle der Basisinnovationen ausgegangen werden.

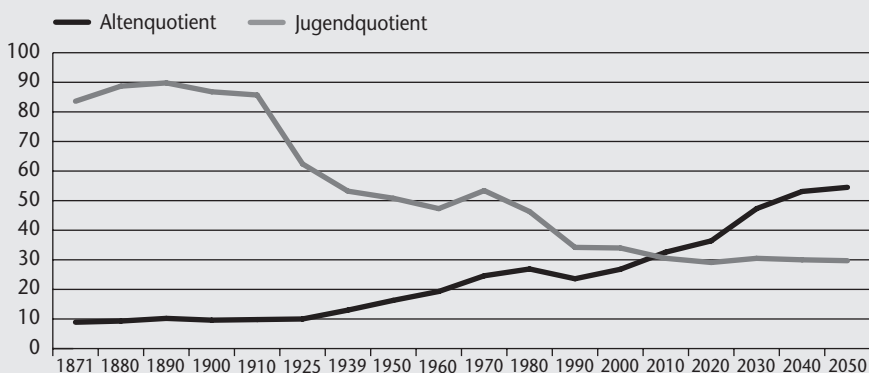
²² Schumpeter unterschied von den langen Wellen später die Juglar-Zyklen mit einer Dauer von neun bis zehn Jahren und die Kitchen-Zyklen mit einer Dauer von rund 40 Monaten.

nach die handwerkliche ab, die Arbeit wurde vielfach leichter und ein neues Unternehmertum entstand. Das hoch innovative Maschinenzeitalter nahm in England mit einer stark wachsenden Bevölkerung infolge der hygienischen und medizinischen Fortschritte seinen Anfang.

- Darauf aufbauend kam es zu einer zweiten langen Welle, die bis zum Ende des 19. Jahrhunderts andauerte. Man nutzte die Kenntnisse über die Dampfkraft und die Entwicklung des Stahls zum Bau von Eisenbahnen und Schiffen. Mit den neuen Transportmitteln erschloss man sich neue Räume und es entstanden neue Infrastrukturen. Es bildete sich eine neue Mittelschicht heraus und der Wohlstand wuchs.
- Eine dritte lange Welle setzte zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein, die bis zum Ausbruch des Zweiten Weltkriegs andauerte. Sie basierte wesentlich auf der Elektrizität und der Chemie. Elektromotor, Radio, Energienetze und Telefon kamen zum Tragen, allmählich aber auch das Auto und ein weiterer Ausbau der Grundstoff- und Stahlindustrie. Es entstanden Großkonzerne, Monopole und Kartelle. Die Massenproduktion beherrschte den Markt und eine Konzentration von Menschen und Maschinen begann.
- Nach dem Zweiten Weltkrieg begann eine vierte lange Welle, die etwa bis zur Mitte der achtziger Jahre dauerte (Nefiodow, 1996, 6 f.). Die Petrochemie galt als ihre bedeutendste Basisinnovation; Antriebsstoffe für Autos, Flugzeuge und Schiffe wurden preiswert und eine Reihe von Folgeinnovationen (Kunststoffe, Textilfaser, Kosmetika, Farben, Düngemittel) entstanden. Es entfaltete sich die Automobilwirtschaft mit einer Vielzahl von Zulieferern und Händlern. Noch nicht ganz zum Zuge kamen bedeutende Entwicklungen wie die integrierte Schaltung und der Computer. Die Industriegesellschaft verließ allmählich ihren Zenit und ging langsam in die Informationsgesellschaft über.

Historische und künftige Entwicklung des Jugend- und Altenquotienten in Deutschland

Abbildung 3.1



Deutschland: 1871 bis 1939 in den jeweiligen Grenzen; ab 1950 Westdeutschland und ehemalige DDR; ab 2010 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (mittlere Variante) des Statistischen Bundesamts; Jugendquotient: Personen bis unter 20 Jahren in Prozent der 20- bis unter 65-Jährigen; Altenquotient: Personen ab 65 Jahre in Prozent der 20- bis unter 65-Jährigen.
Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2007

Zumindest die ersten drei langen Wellen der Konjunktur (nimmt man sie als gegeben) bis zum Beginn der fünfziger Jahre bewirkten eine Zeit des industriell/volkswirtschaftlichen Aufbaus vieler Länder. Sie trafen zusammen mit vielen ungedeckten materiellen Bedürfnislagen und einem noch deutlich tannenförmigen Bevölkerungsaufbau, das heißt einem starken Überwiegen junger Jahrgänge in der jungen, heranwachsenden Industriegesellschaft.

Wenngleich der Jugendquotient im vergangenen Jahrhundert aus heutiger Sicht auch leicht überhöht erscheint, ist dennoch erkennbar, dass der zweite und dritte Kondratieff-Zyklus in Deutschland noch mit einem hohen Jugend- und niedrigen Altersquotienten (Jugendquotient: Personen im Alter zwischen 0 bis unter 20 Jahren je 100 Personen zwischen 20 und 65 Jahren; Altenquotient: Personen ab 65 Jahre je 100 Personen zwischen 20 und unter 65 Jahren) zusammentraf (Abbildung 3.1). Die Altersstruktur der Bevölkerung zu dieser Zeit kann am Beispiel Deutschlands aufgezeigt werden (Tabelle 3.1). Auch in den übrigen Ländern Europas dürften ähnliche Altersstrukturen vorgeherrscht haben.

Altersstrukturen der Bevölkerung Deutschlands 1852 bis 1959 Tabelle 3.1

nach Altersklassen, in Prozent

Jahr	Unter 14 Jahre	14–19	20–44	45–64	65 und älter
1852 ¹	32,7	12,0	35,4	15,8	4,1
1880	33,3	11,6	34,9	15,4	4,8
1890	33,0	11,9	34,4	15,6	5,1
1900	32,8	11,4	35,6	15,3	4,9
1911	32,1	11,8	35,9	15,3	5,0
1925	23,7	12,5	38,8	19,2	5,8
1933	23,0	7,0	41,5	20,7	7,0
1939	21,6	10,0	39,1	21,1	7,8
1950 ²	21,8	9,0	35,8	24,1	9,3
1959 ²	20,3	8,8	33,7	26,6	10,6

¹ Nur Preußen; ² Westdeutschland.
Quelle: Hoffmann, 1965, 177

Erst die vierte Welle in den fünfziger Jahren trug zur breitenwirksamen Wohlstandsgesellschaft bei und die Bevölkerungspyramide wandelte sich allmählich in eine Glockenform. In Deutschland übertrifft etwa im Verlauf des fünften Zyklus der Alten- den Jugendquotienten. Damit stellt sich zugleich die Frage, ob es infolge des demografischen Wandels künftig noch genug junge Unternehmensgründer mit ausreichendem „Hunger auf Erfolg“ geben und wer Basisinnovationen anstoßen wird.

3.3 Moderne Potenziale in einer „alternden“ Gesellschaft – neue Chancen

Derzeit wird für Wirtschaft und Gesellschaft eine fünfte Welle angenommen, deren maßgebliche Basisinnovation vor allem in der Marktdurchdringung mit Produkten der In-

formationstechnik gesehen wird (Nefiodow, 1996).²³ Offensichtlich ist, dass sie schon die meisten Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft durchdringt und zu neuen dezentralen Formen von Unternehmen, der Arbeit und der Arbeitsinhalte (zum Beispiel virtuelle Unternehmen und Telearbeit) führt. Die Arbeit wird mehr und mehr wieder zu den Menschen gebracht, neue Formen der Arbeit bilden sich heraus. Im Faktor Information wird der wichtigste Produktionsfaktor gesehen, der die Innovationsprozesse beherrscht; die Informationswirtschaft und -gesellschaft entsteht. Ihr wirtschaftliches Wachstum ist zunehmend informations- und wissensbasiert – eine These, die bereits von dem französischen Sozialwissenschaftler Alain Touraine 1969 aufgestellt wurde und die sich heute mehr als genug bewahrheitet.

Nefiodow (1996, 91 ff.) hält für das 21. Jahrhundert sogar einen sechsten Zyklus für möglich, bei dem besonders die zwischenmenschlichen Beziehungen im Mittelpunkt stehen werden, es unter anderem auf die psycho-soziale Gesundheit im weitesten Sinne ankommt, und in dem der Gesundheits- und der Wellness-Sektor herausragende Wirtschaftsbereiche sein sollen. An die Stelle mancher bisheriger Industrien tritt in großen Teilen die „grüne Industrie“ (Biotechnologie, Umwelttechnik) und die „weiße Dienstleistung“ (Unternehmensberatung, der Gesundheits- und Wellness-Bereich). Doch auch der Informationsmarkt in Form von neuen Informationsdiensten und -inhalten trägt diese Welle. Im Mittelpunkt steht die Optimierung der zwischenmenschlichen Kommunikation. Insgesamt sollen nach Nefiodow (1996, 95) fünf sogenannte Kandidaten diesen sechsten Zyklus ausmachen: Information, Umwelt, Biotechnologie, optische Technologien und Gesundheitsdienstleistungen. Schon im Rahmen des fünften Zyklus entfalten entscheidende Wachstumsmotoren der Dienstleistungswirtschaft in Ansätzen ihre Wirkung. Besonders durch die Alterung der Bevölkerung kann es zu neuen Produkten und Dienstleistungen im Sinne des sechsten Zyklus kommen.

Akzeptiert man die grundsätzliche Bedeutung technischer Basisinnovationen als eine wichtige Erklärung für die wirtschaftliche Entwicklung, dann kommt es heute darauf an, dass weiterhin neue Basisinnovationen entwickelt werden und auf dem Markt greifen können. Sie können eine tragfähige Grundlage eines neuen, lang anhaltenden Wirtschaftsaufschwungs bilden. Eine alternde Bevölkerung ist deshalb vor die Aufgabe gestellt, sich mit dem technischen Fortschritt nicht nur zu arrangieren, sondern ihn auch zügig in Basis- und Verbesserungsinnovationen umzusetzen und so ihren Leistungswillen zu beweisen. Mit anderen Worten: Sie muss herausfinden, wo ihre komparativen Vorteile gegenüber anderen alternden Gesellschaften liegen.

²³ Allerdings sind gegenüber den positiven Beschäftigungspotenzialen von Basisinnovationen auf der Grundlage der Informationstechnik aus heutiger Sicht auch Vorbehalte nicht unbegründet: Sättigungserscheinungen, nur inkrementale Verbesserungen und zögerliche Akzeptanz tatsächlich neuer Produkte wie Teleshopping und Telearbeit stehen einer durchschlagenden Beschäftigungswirkung im Sinne von Basisinnovationen entgegen (Scherrer, 1996, 139). Dies zeigt, wie sehr die prospektive Einschätzung einer Innovation als Basisinnovation erschwert ist; vieles hängt von einer breiten Marktakzeptanz der Innovationen sowie vom Verhältnis zwischen Freisetzungseffekten (durch Rationalisierungsinvestitionen) und neu geschaffenen Arbeitsplätzen (durch Erweiterungsinvestitionen) sowie von den zur Verfügung stehenden Qualifikationen ab.

Neue Techniken – Was „alternde“ Gesellschaften beherrschen sollten

Welche neuen Ideen und technologischen Trends existieren derzeit im allmählichen Ausklang des fünften Kondratieff? Versprechen sie für die Zukunft ein großes Innovationspotenzial? Im Folgenden sollen für neue Schlüsseltechnologien Beispiele aus verschiedenen Bereichen angeführt, sowie die Meinung von Experten zur Einschätzung von Schlüsseltechnologien mit den höchsten Innovationspotenzialen vorgestellt werden. Sie stellen nur Beispiele für bedeutende Techniken dar, auf deren Beherrschung und Nutzung eine alternde Gesellschaft angewiesen ist. Dies gilt auch für die hier nicht näher behandelten innovativen Energietechniken der Zukunft. Unberücksichtigt bleibt in diesem Zusammenhang ebenso der durch den Alterungsprozess hervorgerufene neue Bedarf an Pflege-, Gesundheits- und weiteren innovativen Dienstleistungen, der einen nicht unerheblichen Teil künftiger Märkte ausmachen wird. Dies skizziert zugleich mögliche Innovationschancen, die von einer alternden Bevölkerung genutzt werden können.²⁴

Nach einer Befragung von 300 Experten für FuE (aus Wirtschaft und Wissenschaft) und Geschäftsführern verschiedener Branchen im Auftrag des Verbandes der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V. (VDE, 2002a) wurden die zu erwartenden Schlüsseltechnologien bis 2010 erfragt. Danach gehören die Mikrosystem- und Nanotechnik sowie die moderne IuK-Technik zu den Technologien, denen von den meisten Befragten (57 beziehungsweise 50 Prozent) das größte Innovationspotenzial der Zukunft zugeschrieben wird. Ihre Umsetzung für das wirtschaftliche Wachstum wird aber nur dann erfolgreich sein, wenn dahinter ein genügend großes Erfolgsstreben der Menschen steht, der Grenznutzen des Wachstums für sie infolge des Wertewandels nicht abnimmt und die Rahmenbedingungen für Investitionen stimmen.

Als Schrittmacher des Fortschritts wurden in dieser Befragung von Forschern und Professoren besonders die Medizin- und Biotechnik sowie die Verkehrstechnik angesehen. Für 2010 wurden von den Experten Innovationsszenarien abgegeben: 63 Prozent stimmten zum Beispiel mindestens teilweise zu, dass es erhebliche Fortschritte bei Diagnostik und Prothetik geben werde, aber nur 18 Prozent erwarteten, dass die Mehrzahl der Haushalte vernetzt sein werde (Putzroboter, intelligente Kühlschränke usw.).

Die heutigen Zukunftstechniken und Innovationen zeichnen sich durch ihre hohe Wissensintensität aus, das heißt, dass in ihnen ein großes Potenzial an Wissen inkorporiert ist. Die Verknüpfung dieses Merkmals mit innovativem Unternehmertum ist die große soziokulturelle Leistung, vor die sich nicht nur Deutschland gestellt sieht, um die Chancen für einen neuen wirtschaftlichen Aufschwung zu nutzen. Dies verlangt die Fähigkeit zum Wandel, das Ausbrechen aus der Routine und das Gehen neuer Wege wie auch den Mut junger und älterer Forscher zum Risiko und zum Unternehmertum, um ihrem Wissen zum Durchbruch zu verhelfen.

²⁴ Einen Überblick über mögliche Zukunftsszenarien bietet eine Auswertung des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) von internationalen Technologieprognosen im Auftrag des BMBF (Seiler et al., 2004). Diese Szenarien sind zwar mit Unschärfen versehen, machen aber Potenziale deutlich, auf denen moderne Gesellschaften basieren werden. Danach liegen einige große Technologie-segmente der Zukunft vor, zu denen die Bio-, Nano-, Material- sowie Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik), die miteinander in Wechselwirkung stehen, zählen. Der VDI-Studie zufolge spielt das Thema „alternde Gesellschaft“ sowohl bei den britischen wie auch japanischen Prognosen eine zentrale Rolle.

2004 beschrieb die Fraunhofer-Gesellschaft in Form eines technischen „Trendbarometers“ beispielhaft über 100 wichtige technologische Innovationen aus sechs Bereichen, die zum Teil mit sehr hohem Innovationspotenzial verbunden sind. Es wurde gezeigt, welche technologischen Horizonte kurz- und mittelfristig erwartet werden können, wenn das Innovationsklima stimmt (Bullinger, 2004). Deutlich wird im Trendbarometer, dass das Verbraucherverhalten die „große Unbekannte“ ist, die Trendvoraussagen so schwierig macht. Die Spannweite innovativer Technologien reicht dabei beispielsweise von intelligenten Textilien dank der Polytronik über das semantische Web (eine Erweiterung des World Wide Web um maschinenlesbare Dateien), intelligente Sicherheitstechniken im Fahrzeugbereich und Software für die digitale Fabrik bis hin zu künstlichen Muskeln und verbesserten Medikamenten und Therapien.

Die technologische Zukunft einer alternden Gesellschaft wird besonders durch das Zusammenspiel zwischen Informationstechnik, Biotechnik und Nanotechnik bestimmt werden. Hier kommt es darauf an, dass eine ausreichende Zahl wagemutiger Pionierunternehmer die neuen Chancen aufgreift. Bei allem notwendigen Diskurs der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen über unbeabsichtigte und mögliche negative Nebenfolgen muss ein gesellschaftliches Klima bestehen, das neuen potenziellen Unternehmern Mut zum Erfolg macht, um die Märkte der Zukunft zu schaffen.

Die IuK-Techniken: Spätestens seit dem fünften Kondratieff-Zyklus gehört der Faktor Information zur entscheidenden sozioökonomischen Antriebskraft. „Tätig leben heißt mit angemessener Information leben“, hat bereits der amerikanische Mathematiker und Kybernetiker Norbert Wiener in den fünfziger Jahren formuliert (Wiener, 1952, 114) und eine hohe automationsbedingte Arbeitslosigkeit vorausgesagt, die indes ausblieb. Die soziale und wirtschaftliche Bedeutung des Faktors Information zeigt sich heute in den informationsverarbeitenden und -bearbeitenden Technologien und ihrer Verbreitung sowie auch am hohen Fachkräftebedarf, der durch die neuen Möglichkeiten der technischen Informationsbearbeitung und -verarbeitung hervorgerufen worden ist.

Das eigentlich Revolutionäre bei dieser neuen Technologie besteht darin, dass sich etwa alle 18 bis 24 Monate die Zahl der Transistoren (elektronische Bauteile beziehungsweise Schaltungen zur Öffnung und Schließung von Stromkreisen) auf einem Chip (= „Schnipsel“) verdoppelt (Moore's Gesetz – benannt nach Gordon Moore, dem Mitbegründer der Firma Intel Corporation); gleichwohl stehen aber physikalische Grenzen einer unendlichen Verdoppelung entgegen. Diese Miniaturisierung geht einher mit steigender Leistungskraft und fallenden Preisen. Sie macht es möglich, dass sich diese Techniken sehr schnell in der Wirtschaft und auch im Privatleben ausbreiten können. In besonderer Weise werden sich in Unternehmen sogenannte Teledienstleistungen mehr und mehr durchsetzen. Vom European Information Technology Observatory (EITO) wurde für Europa in 2007 ein IuK-Markt in Höhe von 701 Milliarden Euro geschätzt (EITO, 2006, 197). Weltweit wird dieser Markt voraussichtlich 2.103 Milliarden Euro betragen; das werden 17 Prozent mehr sein als im Jahr 2003. In Deutschland beschäftigte die IuK-Branche 2005 etwa 249.000 Menschen – 4.000 mehr als im Jahr 2004. Nach wie vor werden qualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Die Zahl der Studienanfänger im Fach Informatik sank aber zwischen den Jahren 2000 und 2006 sukzessive von 38.100 auf schätzungsweise 27.600; es wird ge-

schätzt, dass die Unternehmen in dieser Branche pro Jahr zwischen 15.000 und 17.000 Absolventen benötigen (BITKOM, 2006, 23 f.).

Mikrosystem- und Nanotechnik: Die Zukunft wird noch deutlicher machen, dass Größe nichts mit Leistung zu tun hat – „small is beautiful“ lautet die Devise. Je kleiner und unsichtbarer die Bausteine der Technik werden, desto vielfältigere Anwendungen werden möglich. Dies ist ein weiteres entscheidendes Charakteristikum des technischen Zeitalters. So hat die nächste technische Revolution bereits begonnen. Diese Revolution wird zwar besonders von der Mikrosystemtechnik und der Nanotechnik getragen, sie mussten hierfür jedoch Patenschaften mit den neuen Materialien, der Photonik wie auch der Informationstechnik eingehen. Experten sehen in den diversen Mikrotechniken²⁵ bedeutende Schlüsseltechnologien des 21. Jahrhunderts; hierauf weisen Befragungen durch den VDE im Jahr 2000 bei 300 Fachleuten aus der Wirtschaft und der Forschung hin (VDE, o. J.). 46 Prozent betrachteten sie für den Standort Deutschland als „sehr wichtig“ und 43 Prozent als „wichtig“.

Mikrosystemtechnik. Gemeinhin wird die fortschreitende Miniaturisierung der Bauteile und Systeme als Mikrosystemtechnik verstanden. Sie gilt als eine Querschnittstechnologie; sie gehört mit zu den Schlüsseltechnologien des 21. Jahrhunderts und vereint elektronische, optische und mechanische Elemente. Die Breite ihres Anwendungsfelds reicht von der Automobiltechnik über den Umweltschutz, von der Haus- und Gebäudetechnik und der Kommunikations- und Verkehrstechnik bis hin zur Medizin (zum Beispiel miniaturisierte Dialysemesssysteme, Instrumente zur Endoskopie) und zum Maschinenbau (zum Beispiel Sensoren zur Steuerungsunterstützung, Mikropumpen). Eine elektrostatisch angetriebene Mikromembranpumpe ist heute kleiner als die Fingerkuppe eines Erwachsenen. So wird dieser Technik durch ihre branchenübergreifende Bedeutung eine große Hebelwirkung zuerkannt. Derzeit hängen nach VDE-Angaben von dieser Technik bundesweit direkt rund 680.000 Arbeitsplätze ab; ihre Beherrschung und Anwendung am Standort Deutschland sichert somit eine Vielzahl von Arbeitsplätzen. Sie spielt daher für Wachstum und Beschäftigung eine zentrale Rolle.

Ganz generell sagt man, dass die Mikrosystemtechnik in ihrer Funktionsweise der Natur nachempfunden ist: Sensoren (menschliche Sinnesorgane), Signalverarbeitung (Gehirn) und Aktoren (Gliedermaßen) werden so zu einem System verknüpft, dass sie empfinden, entscheiden und reagieren können – auch dies ist ein weiteres Beispiel für die Objektivierung des menschlichen Handlungskreises. Fachleute sehen in der Mikrosystemtechnik eine Reihe von Innovationspotenzialen. Sie sind in erster Linie durch völlig neue Produkte und Verfahren möglich sowie dadurch, dass viele Produkte „intelligenter“ werden sollen. Es entstehen neue Arbeitsplätze, geringere Produktionskosten und die Lebensdauer der Produkte kann steigen.

Der Weltmarkt für neue und bestehende Produkte der Mikrosystemtechnik wurde von NEXUS, einem europäischen Netzwerk von MST-Herstellern, -anwendern und Forschungseinrichtungen, 2003 auf etwa 50 Milliarden US-Dollar geschätzt; bis 2005 sollte

²⁵ Mikrotechniken beinhalten eine umfassende Miniaturisierung über die Mikroelektronik hinaus in Mechanik, Optik, Akustik, Chemie und Biotechnik.

er auf knapp 70 Milliarden Dollar ansteigen und im Jahr 2010 etwa 200 Milliarden Dollar erreichen (NEXUS, zitiert nach Steg, 2004, 6). Bald sollen Mikrosysteme in den menschlichen Körper implantiert werden, um kranke Organe zu unterstützen. Verletzte sollen künftig sofort am Unfallort geröntgt werden können. Implantate können Hochfrequenz-Impulse an das geschädigte Gehirn behinderter Patienten senden, Muskeln stimulieren und komplette Sinnesfunktionen wie Sehen und Hören übernehmen (Entwicklung des künstlichen Auges).

Diese Innovationen erhalten besonders vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung, die einen höheren Bedarf an neuen medizintechnischen Produkten haben wird, einen steigenden Stellenwert. Die Erwartungen an diese Schlüsseltechnologie für die Medizin sind deshalb hoch: „Für Unternehmen, denen es in kurzer Zeit gelingt, die neuen Marktsegmente mit entsprechenden Produkten zu besetzen, wird sich ein großes Wachstums- und Exportpotenzial eröffnen“ (BMBF, 2000, 22). Die Wachstumserwartungen einzelner Bereiche hängen indes wesentlich von der weltwirtschaftlichen Entwicklung ab.

Nanotechnik. Dies ist eine sehr junge Wissenschaft (Technologie), die kleinste Dimensionen von $1/1.000.000$ mm erreicht, das heißt die Einheit Nano (nanos = Zwerg) entspricht also 10^{-9} m. Der Unterschied zur Mikrosystemtechnik besteht vor allem darin, dass die Nanosystemtechnik den Aufbau großer komplexer Strukturen von unten nach oben verfolgt, während es bei der Mikrosystemtechnik „nur“ um die Miniaturisierung geht. Streng genommen lässt sich die Nanotechnologie nicht von der allgemeinen Werkstofftechnik trennen: Auch hier geht es darum, neue Werkstoffe zu kreieren.

Der Begriff Nanotechnik wird synonym zu dem der Molekulartechnologie verwendet. Die Technik wurde erstmals 1959 bei einem Vortrag des amerikanischen Nobelpreisträgers Richard Feynman erwähnt und in den achtziger Jahren von K. Eric Drexler, einem führenden US-Experten, Visionär für Nanotechnologie und Leiter des berühmten Foresight Instituts, Paolo Alto, wieder aufgegriffen. 1982 fanden zwei Physiker des Unternehmens IBM (Gerd Binnig und Heinrich Rohrer) in ihrem Forschungslabor bei Zürich die Grundlage des Rastertunnelmikroskops, welches die Atome fühlen kann, abtastet und so über Rechenprogramme am Bildschirm optisch abbildet. Sie erhielten dafür 1986 den Nobelpreis. Mithilfe dieses Mikroskops wurde es 1989 möglich, die Lage einzelner Atome oder auch Moleküle zu verändern (Beispiel für die moderne „Machbarkeit der Sachen“ – Freyer, 1955, 15 ff.).

Bereits in der Natur gibt es eine Menge natürlicher Nanomaschinen: nämlich Viren und Bakterien (Technik als „Natur-Kopie“). Nur die Natur beherrscht bislang die Technik von Grund auf, in Echtzeit molekulare und supramolekulare Systeme herzustellen. Der Echtzeitbetrieb ist jedoch auch Ziel der Technik als Basis für Mikro- und Nano-Produktionssysteme. Anwendungen gibt es besonders in der Optik, der Sensorik, der Robotik, der Biotechnologie, der Umwelttechnik oder auch in der Medizin, wo eine Integration der Technik in den Körper stattfinden kann.

Zu bereits marktreifen Produkten gehören mit Nanopartikeln beschichtete Glasscheiben, die sich selbst reinigen. In der Grundlagenforschung befinden sich Anwendungen für eine neue Chip-Generation oder neue Medikamente zur Bekämpfung von Tumorerkrankungen. Denkbar ist dabei der Transport medizinischer Wirkstoffe direkt in die erkrankte Stelle hinein. Als möglich erscheinen aber auch Ultra-Frühdiagnosen bei Krebs, um die

Gefährdung oder Anfälligkeit der Zelle noch vor Ausbreitung der Erkrankung festzustellen. Nanosonden sollen bei Herz-Kreislaufkrankungen eingesetzt werden. Die Nanotechnologie stellt für den Menschen sicher eine der größten neuen Herausforderung dar: Da auch der menschliche Körper aus Molekülen besteht, kann diese Technologie das Leben vielfältig beeinflussen.

Inzwischen gehört Deutschland mit zu den führenden Nationen auf diesem Gebiet. Aus einer Studie im Auftrag des BMBF (Zukünftige Technologien Consulting GmbH, 2004, 250) wird deutlich, dass die Hebelwirkung durch die Nanotechnologie einen Weltmarkt von rund 100 Milliarden Euro beeinflusst und Marktprognosen im Mittel eine exponentielle Steigerung in den nächsten zehn Jahren voraussagen. In dieser Studie wird geschätzt, dass der Beschäftigungszuwachs von Arbeitsplätzen in der Nanotechnologie in Deutschland bis 2006 mindestens 10.000 bis 15.000 Arbeitsplätze betragen kann. Derzeit seien schätzungsweise 20.000 bis 30.000 (konservative Schätzung) und nach optimistischer Schätzung sogar 114.000 Arbeitsplätze direkt oder indirekt von der Nanotechnologie abhängig.

Bio- und Gentechnik: Neben der Physik und der Chemie hat sich die Biologie zur dritten Grundlagenwissenschaft der technologischen Entwicklung in der modernen Gesellschaft entwickelt. Schon Mitte der siebziger Jahre begann in den USA die Herausbildung einer neuen, auf Erkenntnissen der Biotechnologie aufbauenden Industrie. In vielen Ländern wurden staatliche Forschungs- und Entwicklungsprogramme für die Biotechnologie initiiert. Nach einer Expertenbefragung in Deutschland (ISI, 1998) werden biotechnologische Methoden bis zum Jahr 2020 an etwa der Hälfte der 30 wichtigsten Innovationen beteiligt sein.

Diese Technik lässt sich ganz allgemein beschreiben als der „Umgang mit biologischen Systemen und biologischer Information in Forschung und Anwendung“. Nach einer Klassifikation der OECD von 1989 sind drei Bereiche zu unterscheiden: klassische Biotechnologie, neue Biotechnologie und molekulare Biotechnologie/Gentechnik. Bei der neuen Biotechnologie handelt es sich um ein innovatives Produkt- und Verfahrenssegment, welches der Branche große Wachstumschancen verspricht. Sie kann als neue Schlüsseltechnologie verstanden werden, die mit anderen Technologien (Elektronik, neue Materialien, Software und Technologien in Grenzbereichen wie zum Beispiel optische Reaktionen, mono-atomare und mono-molekulare Strukturen) in Wechselwirkung steht. Als Bereiche der modernen Biotechnologie gelten:

- Gentechnik
- Zellkulturtechnik
- Zellfusionstechnik
- Biosensorik
- Membrantechnik
- Molecular Modelling
- Proteindesign
- Neurobiologie
- Bioprozesstechnik.

In Deutschland gab es 2005 nach einer Umfrage der BIOCUM AG insgesamt 480 Unternehmen, die sich wesentlich oder ausschließlich mit Verfahren der Biotechnologie beschäftigten; bei weiteren 59 Firmen war die moderne Biotechnologie ein Geschäftsfeld neben anderen (<http://www.biotechnologie.de>). Insgesamt waren 2005 knapp 23.900 Mitarbeiter in der kommerziellen Biotechnologie beschäftigt. Die 480 Unternehmen erwirtschafteten einen Umsatz von gut 1,5 Milliarden Euro. Wie die anderen Spitzentechnologiebereiche bietet auch die moderne Biotechnologie vielen die Chance zur Unternehmensgründung.

Nanobiotechnologie: Durch die zunehmende Miniaturisierung hat sich aus der Nanotechnologie und der Biotechnologie eine neue richtungsweisende Schlüsseltechnologie, die Nanobiotechnologie, entwickelt. Hierdurch wird eine Brücke zwischen der unbelebten und belebten Natur geschaffen. Bekanntermaßen existieren in der Natur sich selbstorganisierende biologische Systeme,²⁶ die koordinierte und hochkomplexe Prozesse im Nanometerbereich schnell und in der Regel zuverlässig durchführen. Daher wird auch mit der Nanobiotechnologie die folgende Zielsetzung verfolgt: Prinzipien der Biologie sowie biologische nano-skalige Objekte sollen zur Entwicklung leistungsfähiger nano-technologischer Verfahren und Systeme nutzbar gemacht werden. Der andere Forschungszweig der Nanobiotechnologie ist darauf ausgerichtet, den nano-skaligen Bereich für Verfahren innerhalb der Lebenswissenschaften zu erschließen: Miniaturisierung, Unterstützung beziehungsweise Kontrolle biotechnologischer und biologischer Prozesse durch Anwendung nanotechnologischer Verfahren.

Als Beispiele können in diesem Zusammenhang die Biochip-Technologie,²⁷ In-vivo-Früherkennungs- beziehungsweise Behandlungsverfahren, nanopartikel-gestützte Gentherapie sowie das „Tissue Engineering“ (künstliche In-vitro-Gewebekonstruktion zur Herstellung bioartifizieller Konstrukte oder als Hautersatz, Herzklappen usw.) angeführt werden. Auch dieser Bereich dürfte sich infolge der Alterung der Bevölkerung als ein potenzieller Wachstumsmarkt entwickeln, den es deshalb zu beherrschen gilt.

Die ökonomischen und sozialen Konsequenzen einer technologischen Trilogie (Bio-Info-Nano) sind bislang nur angedacht – sie bergen erhebliche Chancen, aber sicher auch Risiken. Ihr Verschmelzen bedeutet wiederum eine qualitativ neuartige technische Evolution, der sich die künftigen Generationen verantwortungsvoll zu stellen haben. Dabei können sie als Schlüsseltechnologien den wirtschaftlichen Aufschwung mit neuen Arbeitsplätzen und neuen Qualifikationen stützen. Dies setzt indes voraus, dass es auch in einer alternden Gesellschaft ein Klima für Risikofähigkeit und Innovationswilligkeit gibt, in dem sich ausreichend viele Pionier- und Folgeunternehmer finden lassen.

²⁶ Dieses sind gewissermaßen die in der Natur anzutreffenden „spontanen Ordnungen“, an deren Prinzipien sich auch die ökonomische Evolutionstheorie orientiert.

²⁷ Nach dem Vorbild der Computerchips sind Biochips fingernagelgroße Scheibchen aus Glas, auf die mehrere Tausend Erbgut-„Schnipsel“ (Chips) aufgebracht werden können. Diese hohe Dichte macht es möglich, Tausende von Genen (DNA-Sequenzen) gleichzeitig zu analysieren. Auf dieser Grundlage sind bereits vielfältige Anwendungskonzepte nicht nur in der Medizin, sondern auch in der Lebensmittelanalytik und Umweltkontrolle entstanden. Große Hoffnungen richten sich auf Anwendungen, die mithilfe von Biochips Krankheiten individueller und gezielter als bisher erkennen und mit Medikamenten behandeln. Ziel ist es, jede ärztliche Praxis mit dieser Technik auszustatten, sodass vor Ort eine genaue und umfassende Diagnose erstellt werden kann.

Die beschriebene Situation ist für die derzeitige Generation 50-Plus in etwa das technologisch/technische Umfeld, in das sie hineingestellt ist, das an sie Anforderungen stellt und auch Chancen bietet. Die Wahrnehmung dieser Innovationschancen ist eine Frage ihrer mentalen Bereitschaft zum Wandel, zu Neuem und ihrer Technikakzeptanz. Die künftige Generation 50-Plus dürfte allerdings mit diesen neuen technischen Möglichkeiten anders umgehen: Sie hat eine andere Sozialisation im Hinblick auf die technische Entwicklung hinter sich und ist mit solcher Technik und ihrer Anwendung groß geworden. Über die technischen Umfeld der künftig Älterer lassen sich längerfristig kaum Aussagen machen. Ob neue Techniken von älteren Gesellschaften selbst entwickelt oder überwiegend von jüngeren dorthin exportiert werden, ist eine der wichtigen Zukunftsfragen. Einen Verzicht auf den technischen Fortschritt werden sich auch ältere Gesellschaften nicht leisten können und wollen; deshalb darf ihnen auch nicht die Leistungskraft verloren gehen.

3.4 Strukturelle Entwicklungen der modernen Wirtschaft – neue Herausforderungen für Ältere in der Wissensgesellschaft

Aus und mit technischen Entwicklungen resultieren andere Wirtschafts- und Sozialstrukturen mit neuen Leistungsanforderungen, die heute nicht mehr mit denen der Industriegesellschaft vergleichbar sind. Dennoch bleibt die Industrie ein wichtiger volkswirtschaftlicher Sektor, deren interne Strukturen sich aber stark verändern. Die Strukturen und Organisationen der Arbeit werden dezentraler, Mensch und Maschine werden zunehmend entkoppelt, die Produkte und Dienstleistungen wissensintensiver. In den Beschäftigungsstrukturen verschieben sich die Gewichte zwischen den primären, sekundären und tertiären Beschäftigungssektoren und als ein quartärer Bereich kommt der Sektor der Informationsberufe hinzu. Die Etikettierung für diesen Wandel der Wirtschaftsstrukturen lautet „Informations-“ beziehungsweise „Wissensgesellschaft“. Diese Wissensgesellschaft muss sich mit der Leistungsbereitschaft ihrer schrumpfenden und alternden Bevölkerung im internationalen Innovationswettbewerb behaupten. Worum handelt es sich bei diesem Strukturwandel? Welche neuen Leistungsanforderungen werden gestellt? Deutlich ist, dass es auch um die Fähigkeit geht, Wissen in Können umzusetzen, also um Kompetenzen. Eine alternde Bevölkerung wird damit zunehmend konfrontiert werden.

Die Informations- und Wissensgesellschaft

Wissen bestimmt immer deutlicher die Befähigung zum Handeln und ist zur Quelle des Wohlstands geworden. Es wird verstanden als das „Ergebnis der Verarbeitung von Informationen durch das Bewusstsein und kann als verstandene Information bezeichnet werden“; und es ist zugleich auch „die Vernetzung von Informationen, welche es dem Träger ermöglicht, Handlungsvermögen aufzubauen und Aktionen in Gang zu setzen“ (Bullinger et al., 1997, 7). Hierzu gehört aber auch das Können. Mit Caspers dient der Begriff „Wissensgesellschaft“ weniger als Leitbild als zur „Umschreibung einer im Wandel begriffenen wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeit, die durch rasante Veränderungen des Arbeitslebens, des gesamten Kommunikationsverhaltens und jeglicher Art wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Organisation geprägt ist“ (Caspers, 2002, 3). Der Anteil

des Produktionsfaktors Wissen an der Wertschöpfung wird auf über 50 Prozent geschätzt – mit steigender Tendenz (Bullinger et al., 1997, 16). Ein weiterer Befund ist, dass erst Mitarbeiter ab einem Alter von über 47 Jahren sich ein funktionierendes Netzwerk aufgebaut zu haben scheinen, das ihnen einen ausreichenden Wissenstransfer ermöglicht (Bullinger et al., 1997, 41).

Wenn auch heute die Rede von der Informations- und Wissensgesellschaft ist, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Wissen auch in früheren Entwicklungsstadien von Wirtschaft und Gesellschaft bereits eine große Rolle gespielt hat: So potenzierte beispielsweise die Weitergabe von Wissen und Information durch die Schlüsseltechnologischer Erfindung beweglicher, wieder verwendbarer Metalllettern für den Buchdruck um 1450 durch Johannes Gutenberg (und später der Fernübertragung durch die Telegrafie und den Rundfunk) die soziale Bedeutung und gesellschaftsverändernde Kraft der Information und Kommunikation bereits erheblich, indem sie öffentlicher werden konnte. Diese Erfindung ermöglichte zu bezahlbaren Preisen, Informationen und Wissen zu verbreiten.

In den USA wurde man sich früh über die Bedeutung der Kraft der Information klar. In den fünfziger und sechziger Jahren galt Fritz Machlup als der große Informationsökonom (Machlup, 1962). Er unterschied zwischen wissensproduzierenden und nicht wissensproduzierenden Tätigkeiten und rechnete vor, dass in den USA 1958 der Wissenssektor bereits knapp 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bestimmte und rund 32 Prozent der Beschäftigten absorbierte (Machlup, 1962, 362). Wenig später wurde die prägende Kraft des Wissens in den USA von Robert Lane (1966) beschrieben. Der amerikanische Soziologe David Riesman (1956) beschrieb in den fünfziger Jahren den Wandel des Charaktertypus des durchschnittlichen Amerikaners zu einem „außen-geleiteten Menschen“, der vorrangig durch die Meinung anderer und die Kommunikationsmedien bestimmt und gesteuert wird (Weg zur „Massengesellschaft“). Riesman trennte diesen Typus von der „traditions-geleiteten“ (Sitte und Brauchtum) und der „innen-geleiteten“ (durch verinnerlichte Werthaltungen, wie die der protestantischen Ethik) Verhaltensdetermination des Einzelnen.

Für unseren Zusammenhang ist daran interessant, dass Riesman diese Typologien des Verhaltens mit dem demografischen Wandel (und diesen mit der jeweiligen Dominanz von Wirtschaftssektoren) und dem Strukturwandel verband, weil er darin eine der vitalsten Grundlagen des sozialen Geschehens sah: „So geht meine These in der Tat dahin, daß jedem dieser drei Stadien der Bevölkerungskurve eine Gesellschaft entspricht, die jeweils eine bestimmte Art von Verhaltenskonformität erzwingt und einen bestimmten sozialen Charakter formt, und zwar jeweils auf ganz verschiedene, aber durchaus erkennbare Art und Weise“ (Riesman, 1956, 36).

1. **Der traditionsgeleitete Verhaltenstyp:** Er scheint ihm in die Epoche des hohen Bevölkerungsumsatzes, das heißt der hohen Geburts-, aber auch Sterberate vorindustrieller Gesellschaftsformen zu passen; hier dominiert der „primäre“ Wirtschaftsbereich.
2. **Der innengeleitete Verhaltenstyp:** Die erste Epoche der Industrialisierung mit der Dominanz des „sekundären“ Sektors wiederum wird in Europa und Amerika von einer geschichtlich einmaligen Bevölkerungsvermehrung oder Bevölkerungswelle getragen, die aus dem Absinken der Sterbefälle bei gleichbleibender Geburtenhöhe resultiert. Ihr

ordnete Riesman diesen innengeleiteten Verhaltenstyp zu, für den Eigenschaften wie Beharrlichkeit und Unternehmergeist typisch sind.

- 3. Der außengeleitete Verhaltenstyp:** Etwa gleichzeitig mit der Konsolidierung der industriellen Gesellschaft in Europa – in Amerika bereits in den zwanziger Jahren – setzte nun auch jene Beschränkung der Geburtenzahlen ein, die als Anpassung an eine moderne Gesellschaftsstruktur anzusehen ist (zum Beispiel an die gesunkene Sterblichkeitsrate) und zu einer neuen Konstanz sowie zu einer, wie man heute sieht, nicht unerheblichen Schrumpfung führt. Mit diesem Vorgang ist für Riesman die Geburt des außengeleiteten Menschentyps und die Dominanz des „tertiären“ Sektors verbunden (Aufkommen der Massenkommunikation, Konsum von Bildung, Freizeit und anderen Dienstleistungen). An die Stelle des „Knappheitsbewusstseins“ tritt das „Überflussbewusstsein“ mit einem entsprechend gemäßigten Unternehmergeist und Erfolgsstreben, aber hoher Konsumorientierung. Die Menschen sind für die Erwartungen und Wünsche anderer sehr empfänglich geworden, ihr Verhalten steht unter der Maxime gegenseitiger „Anpassung“ und ihr Informationskonsum steigt.

Insgesamt zeigen diese Analysen der fünfziger und sechziger Jahre, wie früh schon die heute stark diskutierten Faktoren Information und Wissen in den USA in ihrer gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedeutung ins Bewusstsein amerikanischer Forschungseliten getreten waren. Eingehender beschrieben wurde ihre gesellschaftlich verändernde und prägende Kraft später von Daniel Bell (1975) unter dem damals populären Begriff der „nachindustriellen Gesellschaft“.

Die Zugehörigkeit zu dieser neuen Gesellschaft definiert sich über die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Kreislauf der Informationen und des Wissens. Mit diesen Transformationen gewinnt das Humankapital seine große Bedeutung zurück, die es in der Agrargesellschaft und im frühen Industriezeitalter kraft seiner Muskelkraft hatte; jetzt kommt es auf seine Geisteskraft und damit auf neues Wissen sowie auch auf das Erfahrungswissen an (Wissenskapital des Faktors Arbeit). Auch Deutschland geht wie andere entwickelte Volkswirtschaften (bei gleichzeitig starker Industrie) den Weg in eine wissensintensive Wirtschaft, deren Zukunftsfähigkeit als Standort vor allem durch Innovationen in diesen Bereichen (trotz gleichzeitig erfolgender Umschichtung der Altersstrukturen) gesichert werden kann.

Die Entwicklung der überwiegenden Tätigkeitsarten der Erwerbstätigen macht deutlich, was hinter der Terminologie des Trends zur Informations- und Wissensgesellschaft steht: Prognosen für Gesamtdeutschland (ohne Auszubildende) bis 2010 besagen, dass besonders die „sekundären Dienstleistungen“ an strukturellem Gewicht gewinnen werden. Hierunter sind solche Tätigkeiten zu verstehen, bei denen es sich um anspruchsvollere Inhalte wie Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren, Organisieren oder um Forschen und Entwickeln handelt (Dostal, 2002, 63). So verrichten nach einer neuen Erwerbstätigenbefragung (2005/2006) im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter 20.000 Beschäftigten beispielsweise inzwischen nur noch 18 Prozent der Befragten „häufig“ typisch industrielle Tätigkeiten wie „Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern“, aber 57 Prozent Tätig-

keiten wie „Beraten“ und „Informieren“ und 48 Prozent Tätigkeiten wie „Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren“ (BIBB, 2007); „Arbeiten mit Computer“ fallen bei 61 Prozent „häufig“ an (bei der Abfrage von 18 Tätigkeiten wurde jede in ihrer jeweilig vorkommenden Häufigkeit ermittelt).

Mit dem Wandel in der Arbeitswelt verändert sich auch der formale Qualifikationsbedarf: Die Nachfrage nach Absolventen von einer Fach- oder Hochschule wird stark steigen und die nach Arbeitskräften ohne Ausbildung stark sinken (Dostal, 2002, 64). Das bedeutet, dass im Strukturwandel – wie bereits angesprochen – Bildung noch mehr als bisher ein Schlüsselfaktor für die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit in der Zukunft sein wird. Auch die Betriebe sehen mit neu entstehenden Aufgabenfeldern eine Veränderung der beruflichen Anforderungen (BIBB, 2001):

- eine Zunahme fachübergreifenden Wissens – 71 Prozent der Betriebe,
- eine Zunahme der Breite des Fachwissens – 70 Prozent,
- eine Zunahme der Tiefe des Fachwissens – 67 Prozent,
- eine zunehmende Bedeutung von IT/Medien-Kompetenzen – 48 Prozent und
- eine zunehmende Bedeutung nicht fachlicher Kompetenzen – 27 Prozent.

Nach Meinung der Betriebe ändern sich nicht nur die Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen, auch die Schlüsselqualifikationen werden ein zunehmend wichtiger Bestandteil des Berufsprofils; es wird einen zunehmenden Bedarf sowohl an Spezialisten als auch an Generalisten geben. Viele älter werdende Belegschaften werden sich diesen Herausforderungen rechtzeitig stellen müssen. Die künftige Leistungs- und Innovationsfähigkeit wird entscheidend von der Bereitschaft der Beschäftigten zur Anpassung an Veränderungen bei den Qualifikationsanforderungen sowie den gebotenen Chancen geprägt sein. Parallel zu diesem strukturellen und qualifikatorischen Wandel bei der Beschäftigung findet eine zunehmende Technisierung und Informatisierung von Wirtschaft und Gesellschaft durch die modernen IuK-Techniken statt, durch die dieser Strukturwandel in großen Teilen mitbestimmt wird.

Als ein wichtiger Modernisierungsindikator im Hinblick auf die Wissensgesellschaft gilt die Ausgabenintensität für Wissen. Hier investierte Deutschland 2002 mit 3,9 Prozent des BIP sogar weitaus weniger als der Durchschnitt der OECD-Länder mit 5,2 Prozent, aber etwas mehr als im Schnitt der Europäischen Union (EU) mit 3,7 Prozent (Tabelle 3.2).

Abgesehen von den USA und Korea liegen in erster Linie skandinavische Volkswirtschaften an der Spitze des Länder-Rankings. Im Schnitt steigerte Deutschland seine Ausgaben für Wissen zwischen 1994 und 2002 um 0,5 Prozent; die Dynamik entsprach in etwa dem Durchschnitt der OECD insgesamt (OECD: + 0,9 Prozent, ohne Belgien, Griechenland, Italien, Neuseeland). Die stärkste Steigerungsrate der Ausgaben hatte Dänemark mit 1,8 Prozent zu verzeichnen (OECD, 2005a, 15). Auch die nationale Pro-Kopf-Ausgabenintensität für IuK-Techniken gilt als ein Modernisierungsindikator auf dem Weg in die Informationsgesellschaft: Hier lag Deutschland 2005 mit 1.597 Euro unter 17 Ländern nur auf dem 11. Platz; das internationale Ranking wurde deutlich von der Schweiz (2.724 Euro), Schweden (2.455 Euro) und Dänemark (2.422 Euro) angeführt; gemessen

Zukunftsinvestitionen: Deutschland im OECD-Vergleich

Tabelle 3.2

Ausgaben für ausgewählte Wissenskategorien im Jahr 2002, in Prozent des Bruttoinlandsprodukts

Land	FuE	Software	Höhere Bildung	Summe ¹
Schweden	4,1	1,8	0,9	6,8
USA	2,7	1,8	2,2	6,7
Finnland	3,4	1,5	1,1	6,0
Korea	2,5	1,4	1,9	5,8
Dänemark	2,5	1,6	1,3	5,4
OECD ²	2,5	1,3	1,4	5,2
Japan	3,1	1,3	0,7	5,1
Kanada	2,0	1,1	1,7	4,8
Australien	1,6	1,4	1,1	4,1
Deutschland	2,5	0,7	0,7	3,9
Niederlande	1,8	1,2	0,8	3,8
Belgien	2,2	0,7	0,9	3,8
Frankreich	2,3	0,8	0,6	3,7
Vereinigtes Königreich	1,9	1,1	0,7	3,7
EU ²	2,1	0,9	0,7	3,7
Österreich	2,1	0,8	0,5	3,4
Spanien	1,0	0,8	0,9	2,7
Italien ³	1,1	0,7	0,6	2,4
Irland	1,1	0,2	1,0	2,3
Griechenland ³	0,6	0,5	0,8	1,9
Portugal	0,9	0,2	0,7	1,8

¹ Durch teilweise Überschneidungen der Bereiche sind die Summenwerte leicht überhöht; ² Ohne Griechenland und Italien; ³ 2001.

Quellen: OECD, 2005a, 15; eigene Berechnungen

an der PC-Dichte (PC je 100 Einwohner) rangierte Deutschland mit 43 PC auf Platz 10; hier kommt den USA mit 84 PC die Spitzenposition zu (BITKOM, 2006, 8, 25).

Als ein weiterer Indikator für die internationale Leistungsfähigkeit von Wissensgesellschaften kann die Exportquote von Hochtechnologieprodukten angesehen werden. Sie zeigt als Erfolgsindikator an, inwieweit es einer Wirtschaft gelingt, mit hochtechnologieintensiven Gütern die Weltmärkte zu erreichen. Auf diesem Feld muss sich die Wirtschaft künftig auch mit älter werdenden Belegschaften behaupten können, um ihre Wettbewerbsfähigkeit – auch als Ergebnis der Leistungsfähigkeit der Menschen – zu bewahren.

Der internationale Vergleich (Tabelle 3.3) zeigt, dass Deutschland auf diesem Feld 2004 unter 15 EU-Ländern mit einem Anteil von nur 14,8 Prozent gerade einmal (gemeinsam mit Österreich) einen mittleren Platz einnahm. Damit lag das Land noch unterhalb des EU-15-Durchschnitts von 17,7 Prozent und weit hinter den Hochtechnologieproduzenten und -exporteuren USA und Japan.

Hochtechnologieexport: Deutschland im internationalen Vergleich

Tabelle 3.3

Hochtechnologieexporte¹ in Prozent der Gesamtexporte

Land	1994	2004
EU-15	15,1	17,7
Irland	29,7	29,1
Luxemburg	–	29,1
Vereinigtes Königreich	20,4	22,7
Frankreich	19,5	20,0
Finnland	10,8	17,7
Niederlande	13,2	16,9
Deutschland	11,7	14,8
Österreich	9,2	14,8
Schweden	11,1	13,8
Dänemark	9,7	13,1
Portugal	3,3	7,5
Griechenland	2,2	7,1
Italien	7,6	7,1
Belgien	5,6	7,0
Spanien	6,5	5,7
nachrichtlich: USA	26,3	27,0 ²
Japan	24,5	22,8 ²

¹ Hochtechnologieprodukte: Summe der Produktkategorien Luftfahrt, Computer, Büromaschinen, Elektronik, Instrumente, Pharmazeutika, elektrische Maschinen, Waffen; Gesamtexporte der EU ohne Intra-EU-Handel; ² 2003.
Quelle: Eurostat, 2006

PC-Penetration bei Unternehmen

Durch die immer breitere Anwendung moderner dezentraler Computer und IuK-Techniken haben sich neue Möglichkeiten zur Stärkung einer wissensbasierten Wirtschaft ergeben. Das Statistische Bundesamt erfasste für 2005 den Durchdringungsgrad der Wirtschaft mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken (Statistisches Bundesamt, 2006b). Danach setzten 84 Prozent der Unternehmen aus Verarbeitendem Gewerbe, Handel und Beherbergungsgewerbe, Verkehrsgewerbe, Nachrichtenübermittlung und weiteren Dienstleistungsbereichen im Geschäftsablauf Computer ein; 78 Prozent dieser Unternehmen nutzten das Internet.

Im internationalen Vergleich der Unternehmen ab zehn und mehr Beschäftigten, ergaben sich für Deutschland höhere Anteile der Verfügbarkeit von Computern und Internet als im EU-15-Vergleich (Tabelle 3.4). Es zeigt sich, dass jede nationale Wirtschaft in der EU diesem Trend zur Informationsgesellschaft folgt, zumal dieses Leitbild auch seitens der EU politisch favorisiert wird. Damit sind auch die jeweiligen Beschäftigten mit diesem internationalen Phänomen der Informatisierung der Betriebsabläufe betroffen und haben sich den veränderten Anforderungen an ihr Wissen und Können zu stellen, um ihren Arbeitsplatz zu bewahren.

IuK-Penetration: Deutsche Unternehmen im EU-Vergleich

Tabelle 3.4

Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken¹ in Unternehmen, im Jahr 2004, in Prozent

Land	Nutzung des Computers	Nutzung des Internets
Finnland	98	97
Schweden	97	96
Deutschland	97	94
Dänemark	98	97
Niederlande	95	88
EU-15 ²	96	90
Österreich	96	94
Vereinigtes Königreich	93	87
Spanien	97	87
Portugal	92	77
Belgien	98	96
Zypern	93	82
Tschechische Republik	96	90
Ungarn	91	78
Lettland	91	81
Slowenien	95	93

¹ Unternehmen mit zehn und mehr tätigen Personen; ² EU-Mitgliedstaaten vor der EU-Erweiterung im Mai 2004.
Quelle: Hauschild/Walacher, 2005, 506

Die Einführung „computergesteuerter Arbeitsmittel“, besonders dank der Entwicklung der Mikroelektronik, ist eine der größten Prozessinnovationen, die im Erwerbsleben nach der Phase der Mechanisierung und Automatisierung stattgefunden hat. Hierzu zählen neben den Computern, PC und Laptop, dem Intranet und Internet auch Industrieroboter, NC/CNC-Maschinen, verfahrenstechnische Anlagen und Chemieanlagen wie computer-gesteuerte Analysesysteme und Diagnosesysteme in der Medizin. Sie unterstützen heute nicht nur Routinearbeiten, sondern in erster Linie auch solche Tätigkeiten und Berufe, bei denen es darum geht, aus Gewohnheiten auszubrechen und Inventionen und Innovationen auf den Weg zu bringen.

Nach Unternehmensbefragungen des Statistischen Bundesamts (2006a, 42) arbeiteten 2005 rund 55 Prozent der Beschäftigten regelmäßig mit dem Computer (2002: 46 Prozent); 43 Prozent hatten einen Internetzugang (2002: 29 Prozent). Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung wird besonders dem Gesundheitswesen eine wachsende Bedeutung zukommen. Gleichzeitig führt der wachsende Wettbewerbsdruck dazu, dass in diesem Bereich IuK-Techniken immer wichtiger werden. Je größer die Unternehmen, desto häufiger erfolgt der Einsatz solcher Techniken. So verfügten 2005 bereits 89 Prozent der Unternehmen ausgewählter Gesundheitsbereiche mit weniger als 20 Beschäftigten über einen Internetzugang und 54 Prozent über eine Website; bei größeren Unternehmen (20 bis

49 Beschäftigte) waren es sogar fast 100 Prozent beziehungsweise 80 Prozent. In Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten hatten alle einen Internetzugang und 97 Prozent eine eigene Internetseite.

Wandel der Unternehmensstrukturen

Mit der Anwendung moderner Informations- und Computertechniken und der Hinwendung zum Know-how als ein zu schaffendes und zu verkaufendes „Produkt“ wandeln sich auch die Unternehmensstrukturen – sogenannte Palastorganisationen (starre hierarchische Strukturen) gehen nach und nach in flexible Zeltorganisationen über. Auch hier kommt es zu einem Prozess der „schöpferischen Zerstörung“. Zu Beginn der neunziger Jahre beherrschte etwa die Lean-Management-Debatte das Feld. Zu Maximen der Unternehmensorganisation wurden flache Hierarchien, Kundennähe, kurze Reaktionszeiten (Time to Market) und Qualitätsbewusstsein. Damit ist innerhalb der Unternehmen das Paradigma von der „intelligenten Produktion“ immer mehr zum Leitbild geworden.

Technisch bedeutet dies eine Integration und Anwendung verschiedener flexibler Fertigungs- und Automatisierungstechniken (Montage-, Handhabungstechnik, Robotik, industrielle Bildverarbeitung, Sensorik und Antriebstechnik). Als Hauptelemente auf der Seite neuer innovativer Organisationskonzepte gelten vor allem Personalentwicklungsgespräche, Qualitätszirkel, Aufgabenintegration, Gruppenarbeit und Just-in-Time-Prinzipien in der Produktion und der Zulieferung. Diese innerbetrieblichen Umorganisationen verlangen im Zusammenspiel mit neuen Techniken qualifizierte Mitarbeiter, gute Kommunikation und die Fähigkeit zur Kooperation im Team.

Die neue Zielrichtung ist hierbei die vom „lernenden Unternehmen“ (Organisation). Sie beinhaltet den angestrebten ständigen Verbesserungsprozess durch dezentrale Selbstorganisation in fraktalen Strukturen. Dabei stellt sich die Verknüpfung zwischen individuellem und organisatorischem Lernen als ein zu lösendes Problem dar. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass sich die Zeithorizonte unternehmerischer Planungsmöglichkeiten ständig verkürzen. „Insbesondere sind Fähigkeiten zur Beherrschung und Mitgestaltung des Wandels gefragt, die sich in den Handlungs- und Entscheidungsspielräumen dezentralisierter Unternehmen besonders gut entwickeln können“ (Buck, 2003, 71). Als zentrale Aufgaben gelten deshalb eine ständige Aktualisierung der Wissensbasis, die Optimierung wissensintensiver Prozesse, eine intelligente Arbeitsteilung, die Qualifizierung für wissensintensive Aufgaben sowie die Gestaltung der Personalbeziehungen (Buck, 2003, 72). Besonders die künftige Generation 50-Plus, die an solche neuen Strukturen gewöhnt sein wird, dürfte mit ihrem breiten Erfahrungswissen im Umgang mit solchen Netzwerken unverzichtbar sein.

So wird es in der modernen Unternehmenswelt möglich, die Technik sowie Informationen und Wissen zu dezentralisieren, kleinere semi-autonome Einheiten zu schaffen und damit auch Verantwortung zu delegieren. Zwar herrscht grundsätzlich noch das Prinzip der Arbeitsteilung, doch deren Intensität wird aufgeweicht. Die Entwicklung einer stärkeren Kundenorientierung sowie der Einsatz flexibler Automatisierungsinstrumente machen es den Unternehmen möglich, qualitätsorientierte und maßgeschneiderte Produkte für einen

Käufermarkt zu fertigen. Mit den hier genannten Trends verbunden ist nicht zuletzt eine stärkere Integration verschiedener betrieblicher Funktionen.

3.5 Die Globalisierung der Wirtschaft – eine gesellschaftliche Herausforderung

So wie sich eine alternde Gesellschaft nicht aus den weltweiten Prozessen der Informatisierung und den neuen Unternehmenswelten ausklinken kann, wird sie es auch nicht aus dem Prozess der Globalisierung können und bleibt auf ihre Leistungskräfte angewiesen. Mit dem Begriff der Globalisierung wird ein Vorgang umschrieben, der Regionen, Märkte und Nationen öffnet und ihre Beziehungen auf marktwirtschaftlicher Grundlage weiterverdichtet. Die Wettbewerber sind ständig zu Innovationen herausgefordert, um zu überleben. Es ist ein Prozess, der seit langem anhält, der jedoch seit Anfang der achtziger Jahre beträchtlich an Dynamik gewann. Umso entscheidender ist es, dass auch eine gealterte Bevölkerung dieser Internationalisierung möglichst vorurteilsfrei begegnet, um deren Vorteile zu nutzen, indem sie mit Flexibilität, Mobilität und Innovationen antwortet. Für älter werdende Belegschaften bedeutet dieser Wandel eine grundlegende Herausforderung ihrer Leistungskräfte.

Der Globalisierungsschub spiegelt sich besonders in der Ausdehnung des internationalen Handels wider. Die Export- und Importquoten vieler Industrieländer stiegen in der Zeit zwischen 1980 und 2005 explosionsartig an. Hiervon waren besonders kleinere Länder betroffen, die ihre ökonomische Situation nur durch eine rege Teilnahme am Welthandel, das heißt durch eine volle Ausschöpfung der internationalen Arbeitsteilung, stabilisieren können. 2005 machten die Exporte von Waren und Dienstleistungen aus Deutschland gut 40 Prozent des BIP aus (Importe: rund 35 Prozent). Heute (2005) ist etwa ein Fünftel der Arbeitsplätze in Deutschland (8,3 Millionen) vom Auslandsgeschäft abhängig (1995: 15,6 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2006c, 6). Diese Arbeitsplätze müssen nicht zuletzt durch moderne Prozess- und Produkttechnologien sowie durch eine entsprechende Arbeitsorganisation so rentabel sein, dass sie sich im internationalen Geschäft behaupten können. Dies fordert künftig auch immer mehr ältere Erwerbstätige in besonderer Weise heraus, sich flexibel und mobil zu verhalten und sich auf den technischen Fortschritt einzustellen. Dazu bedarf es einer positiven Kultur des Wandels und der Kreativität.

Die Einstellung zur Globalisierung nach Altersgruppen

Es kommt darauf an, der Globalisierung mit neuen Produkten und Dienstleistungen standzuhalten und den Vorgängen der Globalisierung möglichst vorurteilsfrei entgegenzutreten. Der Informationsgrad und die Haltung der Älteren – als eine immer dominanteren Bevölkerungsgruppe – über und gegenüber der Globalisierung kann unter anderem aus demoskopischen Daten im Rahmen einer Befragung im Auftrag des IW (Anfang 1998) abgelesen werden, die im Zusammenhang mit den sozialen Folgen der Globalisierung (Meier, 1999) in Auftrag gegeben wurde (MARPLAN, 1998, 1 f.). Wenngleich diese Befragung schon einige Zeit zurückliegt, dürften die Befunde der Tendenz nach weiterhin ihre Gültigkeit haben. So ging das Interesse am Thema Globalisierung mit steigendem Alter der Befragten deutlich zurück: Während nur 11,5 Prozent der 25- bis 34-Jährigen an-

gaben, sich nicht so sehr für das Thema Globalisierung zu interessieren, waren es von den 45- bis 54-Jährigen 15,6 Prozent, von den 55- bis 65-Jährigen bereits 21,3 und von den ab 66-Jährigen sogar 30,1 Prozent (Durchschnitt: 18,7 Prozent). Entsprechend niedrig fiel die Einschätzung des eigenen Informationsgrades zum Thema Globalisierung aus: Von den 25- bis 34-Jährigen fühlten sich 35,8 Prozent „sehr gut“ bis „gut informiert“, von den 45- bis 54-Jährigen 33,6 Prozent, von den 55- bis 65-Jährigen 28,6 und von den ab 66 Jahre alten Befragten nur noch 20,1 Prozent. An positive Auswirkungen der Globalisierung (mehr Wettbewerb und dadurch neue Ideen und Produkte, Steigerung der allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit, neue Arbeitsplätze) glaubte etwa ein Viertel der Befragten mit nur geringen Abweichungen zwischen den Altersklassen.

Der Strukturwandel, die Globalisierung und der damit verbundene Wandel in der Arbeitswelt erfordern auch vom Einzelnen mehr berufliche Mobilität. Es ist wenig erstaunlich, dass die Bereitschaft zum beruflichen Tätigkeitswechsel mit steigendem Alter deutlich sinkt. Nach den Ergebnissen dieser Befragung (MARPLAN, 1998) wäre hierzu gut jeder dritte 45- bis 54-Jährige (34,8 Prozent) und rund jeder Zweite der 55 bis 65 Jahre alten Befragten (50,7 Prozent) nicht bereit („nein, ich würde dazu nicht bereit sein“); in der Gruppe der Jüngeren (25 bis 34 Jahre) lag der Anteil der Verweigerer dagegen nur bei knapp einem Viertel (24,5 Prozent). Diese Befunde deuten auf die Wahrscheinlichkeit hin, dass eine Wirtschaft mit einem wachsenden Anteil älterer Belegschaften es nicht leicht haben wird, mehr berufliche Mobilität durchzusetzen.

Globalisierung bedeutet auch, dass sich die Arbeitskräfte unter Umständen über die eigenen Landesgrenzen hinweg mobil zeigen müssen. Mit steigendem Alter sinkt aber ganz deutlich die Bereitschaft, zeitweise im Ausland zu arbeiten: Während die Jüngeren (25 bis

Vorstellungen und Einstellungen zur Globalisierung

Tabelle 3.5

in Prozent der Befragten

Alter in Jahren	Bei der Globalisierung überwiegen ¹ ...				Arbeitsplätze und Globalisierung ²	
	... mehr die Chancen	... mehr die Risiken	Unent- schieden	Es hören von der Globalisie- rung das erste Mal	„Arbeits- plätze gehen verloren.“	„Arbeits- plätze werden ins Ausland verlegt.“
Insgesamt, davon:	19,7	46,9	21,5	12,0	61,0	78,0
16–29	25,0	42,3	16,4	16,3	54,2	76,2
30–44	19,1	52,3	20,4	8,2	58,3	81,0
45–59	21,0	49,3	21,3	8,4	64,4	80,7
60 und älter	16,1	43,2	25,4	15,3	64,4	74,1

Stand: Juni 2006, Bevölkerung ab 16 Jahre;

¹ Frage an die, die eine ungefähre Vorstellung von „Globalisierung“ haben (n = 728): „Wenn von Globalisierung die Rede ist, was überwiegt dann bei Ihnen: Sehen Sie alles in allem mehr die Chancen oder mehr die Risiken?“;² Frage an alle (n = 1.269): „Woran denken Sie, wenn Sie das Wort ‚Globalisierung‘ hören, was denken Sie über die Globalisierung?“ (hier: Item-Auswahl).

Quelle: IfD, o. J. d

34 Jahre) noch zu 42,7 Prozent bereit sind, sind es von denjenigen im Alter zwischen 45 und 54 Jahre 25,4 Prozent und nur noch 16,9 Prozent der 55 bis 65 Jahre alten Befragten (Bereitschaft im Durchschnitt 29,7 Prozent). Es ist anzunehmen, dass auch für andere Länder der Tendenz nach ähnliche Befunde gelten mögen.

Insgesamt wiesen die Ergebnisse der Befragung gegen Ende der neunziger Jahre auf deutliche Einstellungseinschnitte zur Globalisierung, ihrer Folgeneinschätzung sowie zum persönlichen Mobilitätsverhalten ab dem 55. Lebensjahr hin. Zu bedenken ist, dass Ältere als Arbeitnehmer meist in festen sozialbiografisch bedingten Lebensumständen (Familie, Freundeskreis usw.) verankert sind, die einer höheren Mobilität oft entgegenstehen.

Aus demoskopischen Befragungen im Jahr 2006 wird deutlich, dass die Risikoeinstufung der Globalisierung generell hoch ist; auffallend ist, dass der Anteil der Unentschiedenen mit dem Alter der Befragten leicht steigt (Tabelle 3.5). Diese kritische Haltung ist zwar noch kein direkter Beleg für einen Rückgang der Anpassungsfähigkeit, jedoch ein gewisses Indiz für die Ablehnung eines sich verstärkenden internationalen Wettbewerbs als Triebfeder für Innovationen. Von Älteren wird mit der Globalisierung demgegenüber besonders der Verlust von Arbeitsplätzen verbunden. Diese Daten repräsentieren allerdings die Generation der Älteren im Jahr 2006. Es bleibt von daher abzuwarten, ob die folgenden älteren Generationen eine andere, positivere Haltung zur Globalisierung einnehmen werden.

Die Stärkung der beruflichen Mobilität, welche die Globalisierung erfordert, verlangt ein Bildungssystem, dass von Beginn an nicht nur auf die Vermittlung von Kompetenzen, sondern auch auf die Vermittlung von geistiger Flexibilität und der Fähigkeit zum lebenslangen Lernen ausgerichtet ist. Während das Industriezeitalter noch mit nahezu lebenslangen Berufen aufwarten konnte und das begleitende Bildungssystem darauf vorbereitete, wird dies unter den Bedingungen eines sich immer rascher vollziehenden sozialen und technischen Wandels (Wissengesellschaft) obsolet. Dennoch, so eine weitere Befragung im Auftrag des IW (MARPLAN, 2001, 44), hielten im Februar 2001 noch rund 70 Prozent der ab 45-Jährigen einen Beruf, den man lebenslang ausüben kann, für ein „sehr wichtiges“ bis „wichtiges“ Merkmal im heutigen Arbeitsleben; auch im Durchschnitt der Bevölkerung wurde noch ein Anteilswert von 67,4 Prozent erreicht. Dies zeigt, dass sich ein großer Teil der Menschen noch an der Vorstellung von einem lebenslangen Beruf orientiert. Wenn aber in einer global orientierten Erwerbsgesellschaft der berufliche Erfolg weiterhin nicht nur als äußeres Statusmerkmal, sondern auch als inneres Anliegen definiert wird, dann bleibt die berufliche Mobilität eine unverzichtbare Voraussetzung für den Einzelnen. Für eine älter werdende Erwerbsbevölkerung bedeutet dies eine neue Herausforderung.

3.6 Deutschlands Position im technologischen Leistungswettbewerb

Innovationen gelten als der entscheidende Hebel für Wachstum und Wohlstand. Die Position im internationalen Technologiewettbewerb ist Ausdruck für die gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Leistungskraft. Es ist nicht allein die Kapitalakkumulation der entscheidende Wachstumsfaktor, sondern auch der endogenisierte, humanbasierte technische Fortschritt, also technische Innovationen. Dies erklärt die große Bedeutung des Innovationssystems im Allgemeinen und des Forschungs- und Entwicklungssystems im Beson-

deren. Bei der internationalen Leistungsmessung werden Input- und Outputgrößen miteinander verglichen und danach gefragt, wie es zu einer Effizienzsteigerung des Humankapitals kommen kann.

Dieser Frage kommt besonders durch den demografischen Wandel eine hohe Bedeutung zu: Zu wie hohen Investitionen in Bildung, in FuE und zu wie viel Risiko wird eine schrumpfende und alternde Bevölkerung bereit sein? Die internationalen Bemühungen um FuE zu stärken, resultieren daher nicht zuletzt aus dem relativ starken Einfluss, der über eine lange Wirkungskette von der Ausgabenintensität in FuE auf den Pro-Kopf-Wohlstand eines Landes ausgeht. Ein möglicherweise aus Risikogründen motivierter Verzicht auf FuE-Investitionen würde jenen Wohlstand gefährden, den sich eine alternde Bevölkerung wünscht. Sie bleibt daher auf hohe Investitionen in FuE und deren Umsetzung in neue Produkte und Dienstleistungen angewiesen, wenn sie die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt steigern und ihr normatives Ziel, einen auch künftig hohen Lebensstandard sichern will.

Am Forschungsstandort Deutschland gab es 2005 allerdings wenig positive Bewegung: Nach Erhebungen des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (2007) gab die deutsche Wirtschaft 2005 etwa 46,7 Milliarden Euro für FuE aus. Gegenüber dem Vorjahr war dies nur 1,5 Prozent mehr. Erst für 2006 und 2007 plan(t)en die Unternehmen mit 48,8 beziehungsweise 50,4 Milliarden Euro wieder größere Aufwendungen. Ein wesentlicher Grund für das schwache Ausgabenwachstum in 2005 war der Rückgang der Ausgaben im Kraftfahrzeugsektor: Er investierte 2005 mit 15,1 Millionen Euro 4,1 Prozent weniger als 2004. Insgesamt waren im Jahr 2005 rund 302.000 Personen (Vollzeitäquivalente) in Unternehmen und Institutionen für die Gemeinschaftsforschung im FuE-Bereich tätig (2004: 298.500). Im Wesentlichen werden die FuE-Aktivitäten vor allem von Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten getätigt; sie tragen 88 Prozent der FuE-Aufwendungen und 81 Prozent des FuE-Personals. Die kleinen Unternehmen finanzieren 12 Prozent der Aufwendungen, beschäftigen aber 19 Prozent des FuE-Personals – sie betreiben also ihre Forschungen personalintensiver als die Großunternehmen.

Die forschungsintensiven Unternehmen konzentrieren sich in Deutschland auf die vier Branchen Kraftfahrzeugbau, Elektrotechnik, Chemische Industrie und Maschinenbau; sie bestritten 2005 gut 78 Prozent der FuE-Ausgaben des Wirtschaftssektors. Der Staat beteiligte sich an den gesamten FuE-Ausgaben Deutschlands 2005 zu rund 30 Prozent (1995: rund 38 Prozent). Insgesamt lagen die Bruttoinlandsaufwendungen für FuE in Deutschland 2005 leicht über 55 Milliarden Euro – gegenüber 2004 ein Zuwachs von nur 0,37 Prozent. Im internationalen Vergleich mit 14 Ländern belegte Deutschland daher mit Bruttoinlandsaufwendungen für FuE in Prozent des Bruttoinlandsprodukts von 2,46 Prozent (2004: 2,49) nur den neunten Platz. Damit lag Deutschland hinter Israel, Schweden, Finnland, Japan, Korea, Schweiz, USA und Taiwan und vor Frankreich und Großbritannien. Das von der EU angestrebte Ziel, bis 2010 insgesamt 3 Prozent des BIP für FuE einzusetzen, war für Deutschland somit wieder etwas weiter in die Ferne gerückt. Zwei Drittel davon soll die Wirtschaft übernehmen, dieser Anteil ist heute bereits erreicht.

Im längerfristigen Vergleich entwickeln sich die FuE-Ausgaben der Wirtschaft aber durchaus positiv: So betragen sie 1995 erst 30 Milliarden Euro, stiegen im Jahr 2000 auf 42 Milliarden, und wenn Schätzungen des Stifterverbandes eintreffen, werden sie 2007

in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt gut 50 Milliarden Euro erreicht haben. Dies wäre gegenüber 1995 ein stolzes Plus von 68 Prozent.

Nach vorliegenden Daten aus dem Innovationspanel des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (Aschhoff et al., 2006, 14) bezeichneten sich 2004 (nach vorläufigen Angaben) 60 Prozent der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus als Innovatoren, das heißt, sie hatten in den vergangenen drei Jahren mindestens ein Innovationsprojekt erfolgreich abgeschlossen. 2004 betrug der Anteil ihrer gesamten Innovationsaufwendungen am Umsatz 5 Prozent (hierin enthalten sind Aufwendungen für laufende, abgeschlossene und abgebrochene Projekte innerhalb eines Jahres. Sie setzen sich aus laufenden Ausgaben und Ausgaben für Investitionen zusammen und reichen von den Aufwendungen für FuE bis hin zu den Kosten der Markteinführung); dies war deutlich mehr als im Jahr 1995 (4,4 Prozent).

Der Umsatzanteil mit Marktneuheiten (Innovationserfolg) betrug 2004 rund 6,5 Prozent; er lag damit leicht höher als im Jahr 1995 (4,8 Prozent). Aus der Zeitreihe ist erkennbar, dass dieser Umsatzanteil innovativer Produkte deutlichen Schwankungen unterliegt, das heißt, dass das Innovationsgeschehen keinen kontinuierlichen Prozess darstellt.

Bei den wissensintensiven Dienstleistungen lag 2004 ein geringerer Anteil (52 Prozent) an Innovatoren vor als im Verarbeitenden Gewerbe (60 Prozent). Noch schwächer ausgeprägt war der Anteil bei den sonstigen Dienstleistungen mit 35 Prozent (Tabelle 3.6).

Innovative Unternehmen in Deutschland					
Tabelle 3.6					
Innovatorenanteile ¹ nach Wirtschaftsbereichen, in Prozent der Unternehmen					
Wirtschaftsbereich	1997	1999	2001	2003²	2004²
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau	62	67	62	59	60
Wissensintensive Dienstleistungen ³	65	61	58	56	52
Sonstige Dienstleistungen ⁴	–	–	41	33	35

Grundgesamtheit: jeweils Unternehmen ab fünf Beschäftigte;
¹ Unternehmen, die innerhalb eines zurückliegenden Dreijahreszeitraums mindestens ein Innovationsprojekt erfolgreich abgeschlossen haben, unabhängig davon, ob diese Innovation bereits von anderen Unternehmen eingeführt worden war;
² Vorläufig; ³ Kredit- und Versicherungswesen, EDV- und Telekommunikationsdienstleistungen, technische Dienstleistungen, nicht-technische Beratungsdienstleistungen; ⁴ Großhandel, Verkehr einschließlich Post- und privater Kurierdienste, Gebäudereinigung, Bewachung, Arbeitnehmerüberlassung usw.
 Quelle: Aschhoff et al., 2006, 14 ff.

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangte für 2003 schon das ifo Institut für Wirtschaftsforschung (Penzkofer, 2004, 46 ff.). Danach konnten 55,1 Prozent der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes als Innovatoren bezeichnet werden (2002: 53,0 Prozent, 2000: 58,6 Prozent). In 2004 setzte sich der Trend steigender Innovatorenanteile mit über 58 Prozent der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe fort (Penzkofer, 2005, 42). ifo-Innovationsbefragungen ergaben, dass neben zu geringen Renditeerwartungen und zu hohen staatlichen Regelungen vor allem personelle Engpässe die Innovationsaktivitäten der Unternehmen behindern. Deutlich wird hier darauf hingewiesen, dass sich diese Aktivitäten an betriebswirtschaftlichen Kriterien und nicht an volkswirtschaftlichen oder politischen Wünschen orientieren.

Im Rahmen eines IW-Innovationsbenchmarks unter 16 Industrieländern unter Berücksichtigung von vier Teilssektoren (Aufwand und Entstehung, Humankapital, Rahmenbedingungen, Umsetzung), die für die Innovationsfähigkeit ausschlaggebend sind, kam Deutschland 2006 mit einem Wert von 42,7 auf einer Performance-Skala zwischen 0 und 100 (0 = schlechteste Position und 100 = Optimum) nur auf den elften Platz; die ersten drei Plätze werden von den USA (79,2), Schweden (71,5) und dem Vereinigten Königreich (68,5) gehalten (IW Köln, 2006b, 4). Die Einzelwerte für Deutschland zeigen, dass in allen Bereichen ein Handlungsbedarf besteht; die Werte bewegen sich in den Sektoren überwiegend unterhalb des Länderdurchschnitts und weit unterhalb der drei Spitzenländerpositionen im Gesamtranking (Tabelle 3.7).

Innovationsbenchmarking: Die deutsche Performance im Vergleich

Tabelle 3.7

Performancewerte zwischen 0 und 100

	Aufwand und Entstehung	Humankapital	Rahmenbedingungen	Umsetzung	Insgesamt
Durchschnitt (16 Länder)	44	50	55	48	–
darunter:					
USA	76	73	88	80	79
Schweden	80	73	64	71	71
Vereinigtes Königreich	61	65	77	71	68
Deutschland	42	42	36	52	43

Quelle: IW Köln, 2006b, 4

Die schlechteste Position nimmt Deutschland in diesem Vergleich bei den Rahmenbedingungen ein. Sie setzen sich zusammen aus dem Grad wirtschaftlicher Freiheit, dem Grad der Produktmarkt- und Arbeitsmarktregulierung, der Einstellung zum Risiko, der Gründungsdauer sowie den Gründungskosten.

Nur eine mittlere Gesamtposition nahm Deutschland 2006 mit einem Wert von 4,88 – auf einer Skala zwischen 0 und 7 – im internationalen Innovationsbenchmark des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) unter 17 Industrieländern ein und erreichte damit Platz 7 (im Detail BDI/Deutsche Telekom Stiftung, 2006). Die ersten drei Positionen werden von den USA, Finnland und Schweden gehalten. Das Ranking basiert auf etwa 180 gewichteten Einzelindikatoren, die zwei Komponenten – der System- und der Akteurskomponente – zugeordnet wurden.

Zu den Stärken Deutschlands zählen nach der DIW-Studie die Infrastruktur (IuK- und physische Infrastruktur) sowie eine ausgeprägte Vernetzungskultur infolge einer hohen Wettbewerbsintensität. Als besonders innovationsstark erweist sich Deutschland im Bereich der Hochtechnologie. Deutliche Schwächen liegen dagegen im Bildungswesen und bei der Risikofinanzierung von Innovationen vor. Deutschland verfügt nicht nur über knappes Risikokapital, sondern lebt noch von den Früchten des Bildungssystems aus den sieb-

ziger und achtziger Jahren. So nimmt Deutschland beim Indikator Bildung nur Platz 11 ein. Zu den auffallenden Schwächen zählen aber auch die vergleichsweise hohe Risikoscheu der Bevölkerung sowie die nur durchschnittliche Kenntnis über Wissenschaft und Technik. Dies dürfte dazu beitragen, dass auch die Gründungsaktivitäten nur schwach ausgeprägt sind. Im Ranking der gesellschaftlichen Innovationsfähigkeit ist Deutschland auf Platz 10 eingestuft.

Insgesamt zeigt sich, dass Deutschland im technologischen Leistungswettbewerb eine mittlere Position einnimmt. Eine alternde Leistungsgesellschaft wird sich darum zu bemühen haben, diese Position zu verbessern. Dieses Ziel dürfte von der Bevölkerung mitgetragen werden. Sie sieht die Bedeutung des Technikstandorts Deutschland für die Zukunft als wichtig an. Auf die Frage: „Wie stark wird unser Leben in Deutschland in Zukunft davon abhängen, wie sich Deutschland als Technikstandort im internationalen Wettbewerb positioniert?“ waren bei einer Befragung von 1.000 Personen im Alter ab 14 Jahre im Auftrag der VDI-Initiative SACHEN MACHEN Anfang des Jahres 2007 rund 78 Prozent der Befragten der Auffassung, dass das künftige Leben „sehr stark“ bis „eher stark“ davon abhängig sei. 79 Prozent beurteilten Deutschland im Hinblick auf die „Entwicklung neuer Technologien“ positiv. Im internationalen Vergleich kommt Deutschland im Hinblick auf seine technologische Gesamtqualifikation (aus sechs Einzelqualifikationen) unter acht Ländern mit 65,2 Prozent (USA: 72, 2 Prozent und Japan 71,0 Prozent) auf den dritten Platz (Initiative SACHEN MACHEN, 2007, 15).

3.7 Der Wertewandel – eine kulturelle Rahmenbedingung für die Leistungsfähigkeit

Obwohl in der Ökonomie als Wissenschaft vom menschlichen Handeln der Kulturfaktor zur Erklärung der wirtschaftlich-technischen Entwicklung wegen seiner schweren Quantifizierbarkeit lange eine untergeordnete Rolle spielte, ist er von entscheidender Bedeutung. Beispielsweise hatte Max Weber (1978) in seiner Abhandlung über die protestantische Ethik zu Beginn des 20. Jahrhunderts auf diesen Faktor im Sinne des westlichen kapitalistischen Geistes und damit auf das Wertesystem als eine Ursache wirtschaftlicher Prosperität, Entwicklung und des Reichtums verwiesen. Grundlage dieser Leistungsbereitschaft einer Gesellschaft war nach Webers Analyse in erster Linie das puritanische Wertesystem mit seiner Jenseitsorientierung. „Die Fähigkeit der Konzentration der Gedanken“, sagte Weber (1978, 47), „sowohl als die absolut zentrale Haltung: sich ‚der Arbeit gegenüber verpflichtet‘ zu fühlen, finden sich hier besonders oft vereinigt mit strenger Wirtschaftlichkeit, die mit dem Verdienst und seiner Höhe überhaupt rechnet und mit einer nüchternen Selbstbeherrschung und Mäßigkeit, welche die Leistungsfähigkeit ungemein steigert.“ Grundlegend hierfür sei die religiöse Erziehung sowie die Askese. Das Erfolgsbedürfnis war hier wesentlich metaphysisch motiviert.

Der klinische Psychologe David C. McClelland (1966) hatte in den sechziger Jahren wiederum auf die große Bedeutung des nicht rationalen Leistungsmotivs (in Form eines Bedürfnisses nach Leistung) für die wirtschaftliche Entwicklung und das Wachstum (Modernisierung) in einer Leistungsgesellschaft verwiesen und die These Webers von der Bedeutung des Wertesystems für den wirtschaftlichen Erfolg anhand von Zusammenhängen

zwischen leistungsorientierten Lesebuch-Literaturindikatoren und der Menge der Elektrizitätserzeugung als Wachstumsmaß versucht empirisch zu testen. Er machte darauf aufmerksam, dass es bei der wirtschaftlichen Entwicklung besonders auf die Stärkung der individuellen Leistungsbereitschaft ankommt. Alle politischen Maßnahmen zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung (Reformen) sollten deshalb darauf hinauslaufen, die individuelle Leistungsbereitschaft der Menschen zu unterstützen. Dabei kommt es in modernen Leistungsgesellschaften nach McClelland besonders auf die Kindererziehung und die Schulen an, die zu Selbstständigkeit und eigenständigem Leistungsvermögen beitragen sollen. Dieses Bedürfnis nach Leistung und somit auch die Anreize zur wirtschaftlichen Entwicklung sind bei McClelland nicht rationaler, sondern irrationaler Natur. Er regte ein Leistungsmotivationstraining für Führungskräfte an und stellte damit bereits auf die Plastizität des Leistungsbedürfnisses ab. McClellands Thesen blieben indes nicht unwidersprochen (Seibel, 1973, 17 ff.).

In neuerer Zeit wollte der Soziologe Ronald Inglehart (1998, 302 ff.) in 43 Gesellschaften wiederum einen starken Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Wirtschaftswachstum (für die Wachstumsraten zwischen 1960 und 1990) nachweisen (Korrelation: 0,66) und hat dabei die These Webers bestätigt gefunden. Für die wirtschaftliche Entwicklung ist sie, die subjektive Leistungsbereitschaft, daher eine „*conditio sine qua non*“ und es kommt darauf an, dass sie auch in alternden Bevölkerungen wach gehalten wird.

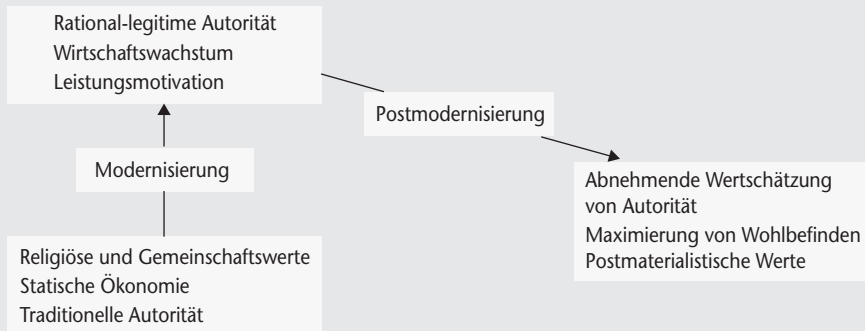
Das Wertesystem (und damit die Einstellungen) ist also, wie die Analysen nicht nur Webers zeigten, für die Leistungskräfte einer Volkswirtschaft von herausragender Bedeutung. Zum demografischen Wandel gehört deshalb auch der Wertewandel, der die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion seit Beginn der siebziger Jahre immer wieder beschäftigte. Er wurde oft als ein Wandel von materialistischen hin zu postmaterialistischen Werten beschrieben. Diese These wurde besonders durch Inglehart (1977, 1989, 1998) vertreten („*stille Revolution*“).²⁸ Materialistische Werte beziehen sich in erster Linie auf das physiologische Überleben des Menschen, postmaterialistische dagegen auf Dimensionen der Selbstverwirklichung und Selbstständigkeit, der Anerkennung und Lebensfreude sowie der Mitsprache und intellektuellen Bedürfnisse. Je reicher und entwickelter Gesellschaften werden, umso eher neigen sie nach dieser These postmaterialistischen Werten zu (Abbildung 3.2).

Inglehart verwies nun auf eine negative Beziehung zwischen postmaterialistischen Werten und dem Wirtschaftswachstum (Inglehart, 1998, 323). Nach seiner Einschätzung tendieren postmaterialistische Gesellschaften dazu, eher ein qualitatives als ein quantitatives Wachstum zu fördern und drängen zugleich auf eine stärkere Bürgerbeteiligung an der Politik. Sollte sich dieses Verhaltensmuster mit dem demografischen Prozess verstärken, so könnte sich dies nachteilig auf die Erneuerungsfähigkeit und damit auf das weitere Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft auswirken.

²⁸ Werte stellen Leitlinien, Orientierungspunkte des Handelns von Individuen, sozialen Gruppen und Organisationen dar. Sie sind als „Steuerungsgrößen“ ihres Handelns zu verstehen und stellen auf das Wünschenswerte ab. Eine anthropologische Begründung für die hohe Bedeutung der Werte kann in der mangelnden Instinktausrüstung des Menschen gesehen werden, der als ein „Mängelwesen“ aufgefasst wird (Abschnitt 3.1). Er benötigt diese Leitlinien für sein Handeln, um im sozialen Kontext zu überleben. So sind Orientierungen wie Verantwortung, Ehrlichkeit, Mitmenschlichkeit, Familie, Selbstständigkeit, Freiheit, Gleichheit, Sparsamkeit oder auch Fleiß als ihre Inhalte zu verstehen, die durch die Sozialisation vermittelt werden.

Modell der Verlagerung von Wertschätzungen der Lebensaspekte

Abbildung 3.2



Quelle: Eigene Darstellung nach Inglehart, 1998, 112

Damit verlöre im Verlauf des Wertewandels die Leistungsmotivation im klassischen Sinne an Bedeutung, was auch den technischen Fortschritt bremsen könnte. Einen ersten „Wertwandelschub“ (Helmut Klages) in Form einer Abwendung von bürgerlichen Tugenden (zum Beispiel Höflichkeit, gutes Benehmen, Sauberkeit, Sparsamkeit) stellte man zwischen 1967 und 1972 fest (Noelle-Neumann/Petersen, 2001). Hier ging es um die Ablösung sehr alter traditioneller Erziehungsziele durch neue Werte wie mehr Selbstentfaltung, -bestimmung und auch Lebensgenuss. Die Dominanz dieser Werte hielt bis in die zweite Hälfte der neunziger Jahre an. Ab dann erlebte man allmählich wieder eine gewisse Renaissance traditioneller Werte wie Arbeitsethik, Sparsamkeit und Höflichkeit, ohne aber die neuen Werte vergessen zu haben. Es zeigte sich, dass es zwischen traditionellen und neuen Werten weniger Widersprüche gibt als oft angenommen. Leistung und Arbeit bei gleichzeitiger Freude am Leben werden mehr und mehr als gleichwertige Ziele anerkannt.

Besonders der Speyerer Werteforschung ist die Erkenntnis zu verdanken, dass die Dimensionen der Pflicht- und Akzeptanzwerte einerseits und die der Selbstentfaltungswerte andererseits nebeneinander Bestand haben können. Bei einer Typisierung entwickelte man fünf verschiedene Wertetypen: Ordnungsliebende Konventionalisten, perspektivlose Resignierte, non-konforme Idealisten, hedonistische Materialisten und aktive Realisten. Letztere stellten sich Ende der neunziger Jahre mit 36 Prozent als die stärkste Teilgruppe in der Bevölkerung zwischen 18 und 30 Jahren dar (insgesamt: 34 Prozent) (Klages, 2001, 8, 10). In ihrer Persönlichkeit verdichten sich die polar erscheinenden Werte zu einer Wertesynthese: Sie sind in der Lage, auf Herausforderungen bei hoher Erfolgsorientierung „pragmatisch“ zu reagieren, konstruktiv-kritikfähig zu sein und dabei eine starke Eigenverantwortung im Sinne von Selbstentfaltung zu entwickeln („kooperative Selbstvermarkter“, Helmut Klages).

Klages (2002, 88 ff.) hat diesen Wertetyp zwar relativ gleichmäßig über alle Altersgruppen verteilt aufgefunden, aber zugleich auch bemängelt, dass unter anderem bürokratische Institutionen seine Entfaltung behindern. Lange war die Definition der Altersrolle

noch mit negativen Stereotypen behaftet. Der allgemeine Wertewandel dürfte sich auch in der Selbstdefinition älterer Menschen im Sinne einer Betonung von Eigenständigkeit und Leistungsfähigkeit widerspiegeln und auf diese Weise dem Defizitmodell²⁹ des Alters Paroli bieten (Abschnitt 2.1). Solche Haltungen haben auch ihre Wirkungen in der Arbeitswelt; gerade hier sind infolge des Strukturwandels der Arbeit und der modernen dezentral verwendbaren IuK-Techniken Werte erforderlich geworden, die mit den Eigenschaften der „aktiven Realisten“ weitgehend konform sind.

Es sollte sich auch nach neueren Untersuchungen zeigen, dass es in Deutschland durchaus zu einer Parallelität beider Wertedimensionen gekommen und auch in Europa die eben erwähnte Entwicklung zum Postmaterialismus nicht eindeutig nachweisbar ist (Watzinger, 2002, 67 ff.). So fanden sich in Deutschland 2003 knapp 51 Prozent Postmaterialisten und Mischtypen und 49 Prozent Materialisten und materialistische Mischtypen (Dorbritz et al., 2005, 30).

Exemplarisch kann der Wandel hin zu einer steigenden Bedeutung von Selbstentfaltungswerten anhand der Wertigkeit von Erziehungszielen aufgezeigt werden. Der Verlauf der Bewertungen seit den fünfziger Jahren bis 2001 in den alten Bundesländern Deutschlands lässt erkennen, wie sehr sich eine Werteverchiebung von Gehorsamkeit zur Selbstständigkeit – also von Pflicht- zu Selbstentfaltungswerten – ergeben hat. Der Stellenwert des Erziehungsziels Ordnungsliebe und Fleiß blieb – von leichten Schwankungen im Zeitverlauf abgesehen – nahezu konstant (Tabelle 3.8).

Erziehungsziele im langfristigen Vergleich

Tabelle 3.8

Antworten auf die Frage „Auf welche Eigenschaften sollte die Erziehung der Kinder vor allem hinielen: Gehorsam und Unterordnung – Ordnungsliebe und Fleiß – oder Selbstständigkeit und freier Wille?“, in Prozent

Erziehungsziele	1951	1978	1995	1998	2001
Gehorsam und Unterordnung	26	9	8	11	5
Ordnungsliebe und Fleiß	40	41	31	37	40
Selbstständigkeit und freier Wille	26	44	61	52	53

Nur Westdeutschland; Differenzen zu 100 Prozent: keine Antwort.
Quelle: Tacke, 2001, 35

Die heutige Generation der Älteren hat in ihrer Lebensbiografie einen allmählich steigenden Stellenwert der Erziehung zu mehr Selbstständigkeit und freiem Willen erfahren. Die künftige Generation 50-Plus – die Geburtsjahrgänge ab Mitte der siebziger Jahre – wurde in einem Erziehungsklima groß, in dem Selbstständigkeit und freier Wille durch vier von zehn Befragten als ein wichtiges Erziehungsziel betrachtet wurden.

Auch im Jahr 2001 wurde von TNS Emnid (Tacke, 2001) im Rahmen einer Befragung der Bevölkerung noch einmal eine starke Dominanz des Erziehungsziels „Selbstständigkeit und freier Wille“ herausgestellt: 53 Prozent der Befragten hielten es für das vorrangige

²⁹ Klages bezeichnet solche Negativrollen schlicht als gesellschaftliches „Selbstmordprogramm“, da wertvolle Ressourcen verschwendet werden (Klages, 2002, 115).

Ziel, auf das vor allem bei der Erziehung der Kinder Wert gelegt werden sollte. Vier von zehn (40 Prozent) entschieden sich für das Ziel „Ordnungsliebe und Fleiß“ und nur noch 5 Prozent für „Gehorsam und Unterordnung“. Nach dem Merkmal „Alter“ aufgeschlüsselt, zeigte sich bis hin zur oberen Altersgruppe ein Trend zur Gleichwertigkeit der ersten beiden Ziele: Während die Eigenschaften „Selbstständigkeit und freier Wille“ von der Generation 50-Plus mit 45 Prozent als Erziehungsziel befürwortet wurden, stimmten aus dieser Gruppe auch etwa gleich viele (49 Prozent) für die Ziele „Ordnungsliebe und Fleiß“.

Genuss als Lebenssinn

Nach Untersuchungen des Instituts für Demoskopie Allensbach (Piel, 2001) hat sich in der Gesamtgesellschaft allmählich eine Betonung hedonistischer Werte herauskristallisiert (Steigerung des Lustgewinns durch Konsum); dies trifft auch auf die Gruppe der Älteren zu. Der Hedonismus aber kann die Innovationsbereitschaft untergraben, zumal er statt persönlicher Investitionsbereitschaft für die Zukunft eher die Konsumlust der Gegenwart betont (vergleiche den außengeleiteten Typus bei Riesman, 1956). Das Hervorbringen von Neuerungen aber bereitet meist nicht nur persönliche Freude und Glück, sondern verlangt auch persönlichen Verzicht und Anstrengung.

Während 1974 in Westdeutschland die Gruppe der 21- bis 29-Jährigen zu 46 Prozent glaubte, der Sinn des Lebens bestehe darin, das Leben zu genießen, waren es 1997 von den heute 50 bis 59 Jahre alten Befragten immer noch 45 Prozent (Tabelle 3.9). Doch im Zeitverlauf zeigt sich für alle Altersgruppen ein steigender Anteil derjenigen, die im Lebensgenuss ihren Sinn des Lebens sehen. Der Vergleich der Jahre 1997 und 2002 deutet indessen darauf hin, dass dieser Trend bei den 65- bis 69-Jährigen und bei den über 75-Jährigen gebrochen sein könnte.

Genuss als Lebenssinn

Tabelle 3.9

Frage: „Man fragt sich ja manchmal, wofür man lebt, was der Sinn des Lebens ist. Worin sehen Sie vor allem den Sinn des Lebens? Könnten Sie es nach dieser Liste hier sagen?“
 „Das Leben genießen“ sagten jeweils so viele der Befragten, in Prozent

Alter in Jahren	1974	1997	2002
Insgesamt, davon:	–	–	55
16–20 ¹	44	84	84
21–29	46	73	75
30–39	30	63	66
40–49	25	57	60
50–59	15	45	49
60–64	17	49	48
65–69 ²	15	42	34
70–74 ³	10	29	34
75 und älter	3	41	24

Nur Westdeutschland; Mehrfachnennungen möglich;

¹ 1974: 18–20 Jahre; ² 1974: 65–70 Jahre; ³ 1974: 71–74 Jahre.

Quellen: Piel, 2001, 170; IfD, o. J. c

Dennoch wiesen bezüglich der gegenwärtigen Werteorientierung weniger ältere Befragte in Gesamtdeutschland 2002 hedonistische Werteorientierungen auf als jüngere (IfD, 2002b): Von den über 50-Jährigen sehen nur maximal 50 Prozent den Sinn des Lebens im Lebensgenuss; die 16- bis 20-Jährigen dagegen zu 81 Prozent und auch die zwischen 21 und 29 Jahre alten Befragten noch zu 72 Prozent (Tabelle 3.10). Dass dieser Wert mit steigendem Alter abnimmt und altruistische Werteorientierungen wie „Ganz für andere da sein“ zunehmen, deutet darauf hin, dass mit steigendem Durchschnittsalter auch der soziale Zusammenhalt in der Gesellschaft stärker werden kann – dies kann der modernen Gesellschaft einen Teil ihrer emotionalen Stärke verleihen, die für die soziale Kultur, aber auch für die Bewältigung des technischen Fortschritts nützlich sein kann.

Hedonismus versus Altruismus

Tabelle 3.10

Werteorientierungen nach Altersgruppen, bejahende Antworten, in Prozent

Alter in Jahren	Werteorientierungen		
	Das Leben genießen	Am eigenen Platz mithelfen, eine bessere Gesellschaft zu schaffen	Ganz für andere da sein, anderen helfen
16–20	81	36	17
21–29	72	40	22
30–39	65	40	20
40–49	57	47	15
50–59	48	42	19
60–64	50	40	24
65–69	36	33	24
70–74	34	31	27
75 und älter	26	32	34

Gesamtdeutschland; Stand: 2002.
Quelle: IfD, 2002b

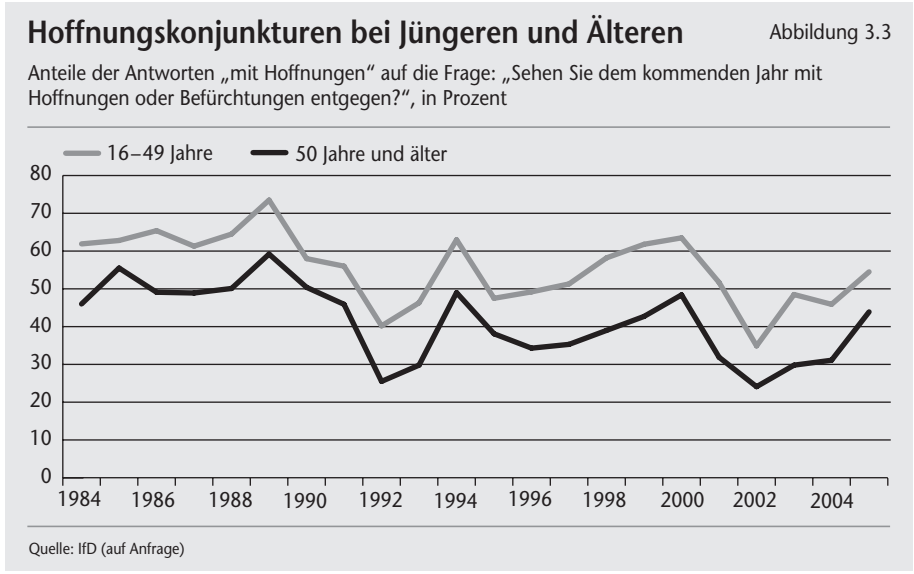
Der Trend zum Hedonismus unter Älteren wird gestützt von gesamtdeutschen Ergebnissen der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) zum Konsumverhalten der älteren Generation zwischen 50 und 75 Jahren (GfK, 2002). Das Konsumverhalten der über 50-Jährigen sollte unter anderem gekennzeichnet werden durch die Akzeptanz oder Nicht-Befürwortung der Aussage: „Ich mache mir lieber ein schönes Leben statt immer nur zu sparen.“ Innerhalb von zehn Jahren stieg der Anteil derjenigen, die diese Haltung vertraten, im Schnitt von 27 (1992) auf 45 Prozent (2002). Selbst bei den über 70-Jährigen trifft diese Aussage noch auf 42 Prozent zu (1992: 27 Prozent). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Leistungsorientierung der älteren Generation im Zeitverlauf relativiert, was nicht unerhebliche Konsequenzen für die moderne Gesellschaft dann haben dürfte, wenn sich Lebensgenuss und Leistungsorientierung ausschließen würden. Dieser Befund muss jedoch keineswegs ein Widerspruch zur Leistungsorientierung sein. Die Werteforschung hat vielmehr ergeben, dass Arbeits- und Freizeitorientierung durchaus nebeneinander Bestand haben können.

Opaschowski (2000, 127) charakterisiert die „neuen Alten“ unter anderem dadurch, dass sie mehr Wohlbefinden statt Wohlstand wollen. Man erwarte keinen Seniorenmarkt als eine Fortsetzung des Jugendmarktes mit bescheideneren Mitteln. Eine besondere Bedeutung komme statt dem Spaß- nun dem Sinnfaktor zu.

Zukunft – Vertrauen und Optimismus schwinden

Risikokomut, Leistungs- und Einsatzbereitschaft werden von einer Gesellschaft besonders dann zu erwarten sein, wenn eine positive Grundstimmung und Optimismus – vor allem gegenüber der Zukunft – vorherrschen, aber auch dann, wenn es quasi „nichts mehr zu verlieren“ gibt. Sollte in einer im Schnitt zwar älter werdenden, aber zugleich auch im Schnitt wohlhabenden Bevölkerung der Zukunftsoptimismus tendenziell abnehmen und sogar in einen säkularen Fatalismus umschlagen, so wäre dies kein gutes Omen für eine vorwärts gewandte Grund- und Aufbruchstimmung in der Gesellschaft. Eine Überprüfung der langfristigen Entwicklung emotionaler Einschätzungen der unmittelbaren Zukunft kann anhand von IfD-Trenddaten (im Rahmen des jährlichen Neujahrstimmungsbarometers) für Westdeutschland erfolgen.

Hier zeigt sich, dass der Anteil derjenigen Älteren ab 50 Jahre, die dem kommenden Jahr mit „Befürchtungen“ und „Skepsis“ entgegensehen, seit Mitte der achtziger Jahre tendenziell zugenommen hat und die Hoffnungen in eine positive Zukunft geschwunden sind; erst Ende 2005 gab es erste Zeichen einer Aufhellung der Mentalität. Bisher erweist sich besonders die junge Generation (16 bis 29 Jahre) noch als diejenige Gruppe, die sich über all die Jahre (Ausnahme 2002) als dominanter „Hoffnungsträger“ in der Gesellschaft darstellt: Ende 2005 gingen von der Jugend noch sechs von zehn mit Hoffnungen ins neue Jahr und nur 27 Prozent mit Befürchtungen und Skepsis. Aber hier wird es künftig an Nachwuchs mangeln – die gesellschaftlichen Motoren für mehr Zuversicht bleiben aus.



Die Entwicklung der Hoffnungsanteile über 20 Jahre zeigt für Westdeutschland einen fallenden Trend, der mit dem Prozess der Wiedervereinigung (1989) und dem Golfkrieg 1991 seinen Anfang nahm und vom 11. September 2001 sicher noch einmal stark beeinflusst wurde. Besonders in jüngerer Zeit wurden die Menschen immer stärker mit den Phänomenen sinkender Wachstumsraten, der polarisierenden Debatte um die Folgen der Globalisierung und wachsender Arbeitslosigkeit konfrontiert: Aus allem ergab und ergibt sich statt Sicherheit mehr Unsicherheit. Wenn eine Gesellschaft ihre Sicherheit nun in erster Linie materiell definiert, dann müssen Befürchtungen um Besitzstandswahrung die Oberhand gewinnen. Auch wenn sie Sinngebung sucht und diese nicht findet, machen sich Befürchtungen und Skepsis breit.

Am meisten hat wohl in diesem Sinne die heutige Generation 50-Plus zu verlieren. Sie bleibt in ihren Hoffnungsanteilen daher auch in jedem Jahr deutlich unterhalb derjenigen der Generation 50-Minus; insgesamt aber folgt sie in den alten Bundesländern dem Durchschnittstrend einer hoffnungsloseren Grundstimmung. Von daher weicht sie nicht vom durchschnittlichen Grundmuster ab, zeichnet sich aber durch eine weitaus geringere hoffnungsvolle Zukunftsstimmung aus als ihre kontrastierende Generation 50-Minus. Es liegt also scheinbar tatsächlich ein Zusammenhang mit dem Alter und keine Kohortenabhängigkeit vor. So herrschten in der Stimmungslage lange Zeit eher Befürchtungen und Skepsis. Aus einer solchen gesamtgesellschaftlichen Stimmungslage könnte die Zerstörung des „Prinzips Hoffnung“ (Ernst Bloch) folgen und sich stattdessen die Nostalgie verstärken. Welche Rolle der Medieneinfluss hier spielt, kann in diesem Zusammenhang nicht geklärt werden, er dürfte aber nicht zu unterschätzen sein.

Erst ein Blick in die neuere Zeit (Ende 2005) macht deutlich, dass die 16- bis 49-Jährigen mit „Hoffnung“ erfüllten (54,5 Prozent) diejenigen mit „Befürchtungen“ und „Skepsis“ gestimmten (35,6 Prozent) gegenüber der kurzfristigen Zukunft übertreffen. Im altersstrukturellen „Mittelbau“ der 30 bis 49 Jahre alten Befragten ging zuletzt (2005) gut jeder Zweite (51,7 Prozent) mit Hoffnungen ins kommende Jahr; Befürchtungen und Skepsis hegten nur noch 39,6 Prozent. In der Generation 50-Plus hegten 43,9 Prozent Hoffnung, aber 46,8 Prozent Befürchtungen und Skepsis.

Inwieweit sich diese im Trend wachsende Skepsis hinsichtlich einer trag- und innovationsfähigen Zukunft Deutschlands negativ auswirkt, kann nicht abschließend beantwortet werden. Sie könnte nicht nur lähmend, sondern letztlich auch impulsgebend wirken: Unzufriedenheit, wenn sie denn konstruktiv ist, lässt sich auch als Reform- und Innovationsmotor verstehen. Selbst wenn man in der Ursachenanalyse für den wachsenden Negativsaldo nicht ins Grundsätzliche vom „Ende der Geschichte“ im Sinne ausbleibender motivierender Visionen geht, ist die innere emotionale Krisensituation in der sozialen marktwirtschaftlichen Ordnung nicht zu übersehen.

Dieses Übermaß an Befürchtungen und Skepsis resultiert nicht zuletzt aus einer Selbstüberforderung des Staates, der bereit war, fast alles und jedes dem Einzelnen abzunehmen und die unerfüllbare Erwartungshaltung auslöste, dass es immer so weitergehen könne. Die makro- wie mikroökonomisch heute kaum mehr zu schulternde Situation des Sozialstaates rüttelt an dem emotionalen Sicherheitsbedürfnis der Menschen. Sie verspüren infolge staatlicher Haftungsgrenzen, zunehmender Komplexität und Unüberschaubar-

keit nun – entgegen ihren früheren Erwartungen – immer weniger Sicherheit, werden auf sich selbst verwiesen und fordern den Trend zur Selbsthilfe heraus.

Für die gesamtgesellschaftliche Leistungsfähigkeit kann das heißen: Einerseits wäre ein positiver Hoffnungssaldo ein wichtigstes psychologisches Fundament für ein „aktives Altern“ als Ziel der Gesellschaftspolitik, andererseits könnten sich aus einer konstruktiven Unzufriedenheit einer älteren Bevölkerung auch neue innovative Impulse für Wirtschaft und Gesellschaft ergeben; doch letztlich ist der Zukunftsoptimismus eine der tragenden Säulen des Erfolgs durch das Erproben des Neuen. „Kultivierter, wacher Optimismus“, so der US-Wirtschaftshistoriker David S. Landes, „zahlt sich aus. Pessimismus bringt nur den leeren Trost, recht zu haben“ (Landes, 1999, 525).

Grundwerte 2005 – Wie steht es um die Leistungsorientierung?

Eine Online-Befragung der Initiative „Perspektive-Deutschland“ von McKinsey, stern, ZDF und WEB.DE vom Oktober 2005 bis Ende Januar 2006, an der sich 621.000 Bürger zwischen 16 und 69 Jahren beteiligten, lässt erkennen, dass sich in Deutschland die meisten Befragten zum Wert Leistung bekennen (Perspektive-Deutschland, McKinsey & Company, 2006, 26 ff.): 72 Prozent hielten Leistung und Ehrgeiz für wichtig. Für gerade 27 Prozent war Lebensgenuss wichtiger als beruflicher Erfolg. Eine Mehrheit (54 Prozent) sprach sich für eine marktwirtschaftliche Ausrichtung (mehr Eigeninitiative und stärkere Leistungsorientierung) als Grundmodell für die gesellschaftliche Zukunft aus. Parallel dazu strebten in der Befragung aber auch 68 Prozent nach Sicherheit. Die Bevölkerung befürwortet somit eine Leistungsgesellschaft mit sozialer Komponente (eine „soziale Leistungsgesellschaft“). Wir werden an anderer Stelle noch einmal auf diese Aspekte zu sprechen kommen, wenn es um die Akzeptanz des Wettbewerbs und der Eigenverantwortung als Rahmenbedingungen für mehr Leistung und Innovation geht (Abschnitt 6.1).

Wie unterscheiden sich aber die heutigen Grundüberzeugungen als handlungsleitende Steuerungsgrößen zwischen den Generationen? Welcher Stellenwert kommt im gesamten Wertesystem dem Wert „Leistung“ im Generationenvergleich heute zu? Auf der Basis eines weiteren aktuellen Wertesurveys (Hanns-Seidel-Stiftung, 2005a; 2005b) sollen im Folgenden altersdifferenzierte Antworten auf generelle Fragen nach der Werteorientierung gefunden werden. Mithilfe eines Bilanzindikators soll aber auch versucht werden, die Rangfolgen der Werte innerhalb der Altersgruppen zu ermitteln, die wir für eine Leistungsbereitschaft als direkt bedeutsam erachten.

Aus Tabelle 3.11 wird das subjektive Werteranking nach groben Altersklassen deutlich. Hervorgehoben werden soll, dass im derzeitigen Wertemuster der Bevölkerung der Daseinsgenuss nahezu gleichbedeutend mit dem Wert Leistung ist, beides scheint kein Widerspruch zu sein; diese Gleichrangigkeit gilt auch für Ältere. Mehr denn je fragt die moderne Gesellschaft also auch nach Ausgleichen für Leistungsanstrengungen, die sie im Streben nach irdischem Genuss und Selbstverwirklichung (auch im Privaten) gefunden zu haben scheint.

Insgesamt zeigt sich nach dieser Studie, dass die gegenwärtige Wertehierarchie deutlich vom Vertrauen, der Sicherheit, der Harmonie und der Verantwortung angeführt wird.

Subjektives Werteranking nach Altersklassen

Tabelle 3.11

Frage: „Ich lese Ihnen nun einige Grundsätze vor, auf die man sein Leben hin ausrichten kann. Die Bedeutung solcher Lebensgrundsätze kann sehr unterschiedlich sein. Sagen Sie mir bitte jedes Mal anhand einer Skala von 1 bis 7, wie wichtig diese für Sie persönlich sind. Dabei bedeutet 1 = völlig unwichtig, 7 = außerordentlich wichtig. Mit den Werten dazwischen können Sie abstimmen.“

Werteorientierungen	Alter in Jahren			
	Insgesamt	16–34	35–59	60 und älter
	Durchschnittswert der Bedeutung auf einer Skala von 1 (= völlig unwichtig) bis 7 (= außerordentlich wichtig)			
Kontakt/Vertrauen	5,8	5,6	5,7	6,0
Sicherheit	5,5	5,3	5,6	5,7
Harmonie/Ästhetik	5,5	5,2	5,5	5,6
Verantwortung	5,5	5,3	5,6	5,7
Pflichterfüllung	5,4	5,2	5,4	5,6
Selbstverwirklichung	5,3	5,3	5,3	5,3
Geltung/Anerkennung	5,3	5,2	5,2	5,4
Wissenserweiterung/Erkenntnis	5,3	5,2	5,4	5,3
Leistung	5,3	5,3	5,4	5,2
Daseinsgenuss	5,2	5,2	5,1	5,3
Unabhängigkeit	5,2	5,0	5,2	5,3
Altruismus	5,2	5,0	5,2	5,5
Kontemplation	5,2	5,1	5,1	5,4
Toleranz	5,1	5,0	5,0	5,3
Kooperation	5,1	5,1	5,1	5,3
Aktivität	5,0	5,1	5,0	5,0
Moral	5,0	4,7	4,9	5,2
Erwerb/Ökonomik	4,8	5,0	4,8	4,7
Abenteuer	4,8	5,0	4,7	4,7
Privacy (ungestört sein Leben führen)	4,6	4,4	4,4	5,1
Macht	4,4	4,5	4,4	4,4
Religiosität	4,1	3,9	3,8	4,6

Umfrage unter 2.508 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: Hanns-Seidel-Stiftung, 2005a, 73 ff.

Unter insgesamt 22 Wertedimensionen nahm der allgemeine Wert Leistung einen der oberen Plätze ein; materielle Erwerbswerte wurden weiter unten angesiedelt.

Der Wert „Leistung“ wurde in dieser Wertestudie von 2005 noch von 27,2 Prozent aller Befragten als „außerordentlich wichtig“ (Stufe 7) für das eigene Leben angesehen. Nach Altersgruppen verteilt fand sich der höchste Wert mit 29,4 Prozent bei der Gruppe der 45 bis 59 Jahre alten Befragten und der niedrigste Anteil mit 21,4 Prozent bei den über 70-Jährigen. Sogar bei den 60- bis 64-Jährigen waren es noch 25,3 Prozent, die den Leistungswert für sich als außerordentlich wichtig betrachteten. Ähnlich viele sahen für sich

eine so große Bedeutung aber auch im Wert des „Daseinsgenusses“. Unklar ist, ob sich unmittelbar aus der persönlichen Bedeutung im Bewusstsein der Befragten schließen lässt, inwieweit die Werte auch gelebt werden.

Ausgewählte Werte-Bilanzindikatoren nach Altersgruppen

Bei der Bildung von Bilanzindikatoren, bei denen für diese Studie die prozentualen Wertzustimmungen auf den Stufen 5 bis 7 auf einer Skala von 1 bis 7 um die Anteile

Werte		Altersgruppen										
		Insgesamt	Alter 1 (in Jahren)			Alter 2 (in Jahren)						
			jung (16-34)	mittel (35-59)	alt (60 und älter)	16-20	21-24	25-34	35-44	45-59	60-64	65-69
Bilanzwerte in Prozentpunkten: (5 + 6 + 7) – (1 + 2 + 3)												
Vertrauen/Kontakt	70,3	62,1	67,4	82,2	67,0	65,6	58,5	62,3	72,2	82,1	80,0	84,1
Verantwortung	68,2	58,8	70,1	74,6	63,2	58,3	57,1	70,4	69,5	79,5	72,5	73,4
Sicherheit	66,3	60,7	65,7	72,1	63,2	62,6	58,9	63,4	67,9	66,0	69,7	77,9
Pflichterfüllung	64,1	57,8	64,1	70,3	60,6	65,1	53,7	60,8	67,2	67,6	67,0	74,8
Wissenserweiterung	63,1	57,0	65,0	66,0	62,7	64,2	51,5	62,7	66,9	70,9	74,9	55,2
Selbstverwirklichung	62,4	60,3	62,0	64,8	68,6	64,1	55,1	64,1	60,2	70,3	67,4	58,9
Leistung	62,4	63,5	63,9	59,4	66,0	62,8	62,6	62,0	65,5	64,3	61,1	55,1
Altruismus	60,3	52,8	56,9	72,3	60,4	52,8	49,5	54,3	59,0	71,1	74,6	71,3
Kooperation	57,8	52,8	56,1	65,2	64,6	54,4	47,0	53,5	58,2	58,2	70,9	64,5
Daseinsgenuss	57,1	54,4	54,3	64,3	64,3	63,3	46,3	57,7	51,3	66,1	64,1	63,1
Unabhängigkeit	56,5	47,4	56,4	64,8	58,4	49,9	41,5	52,1	60,1	65,1	67,9	61,9
Aktivität	52,4	54,8	51,7	51,2	69,1	57,1	47,5	50,5	52,6	53,1	54,5	46,8
Moral	44,5	35,6	43,0	54,8	37,0	31,3	36,7	42,2	43,7	52,4	63,1	49,0
Erwerb/Ökonomie	43,6	48,8	43,2	38,7	52,7	61,2	42,2	44,0	42,6	41,1	47,0	30,2

Frage: siehe Tabelle 3.11; der Bilanzwert errechnet sich aus einer Skala zwischen 1 = völlig unwichtig und 7 = außerordentlich wichtig; der Wert 4 wurde nicht berücksichtigt;
 Vertrauen/Kontakt: „Menschen zu haben, die zu mir stehen und denen ich vertrauen kann“; Verantwortung: „Bereit zu sein, für das, was ich tue, Verantwortung zu übernehmen und für die Folgen einzustehen“; Sicherheit: „Mein Leben so einzurichten, dass ich mich sicher fühlen kann und keine Angst zu haben brauche“; Pflichterfüllung: „Die Aufgaben, die von einem verlangt werden, gewissenhaft und zufriedenstellend auszufüllen“; Wissenserweiterung: „Mein Wissen ständig erweitern und verbessern zu können“; Selbstverwirklichung: „So viel wie möglich von meinen Gedanken, Ideen und Vorstellungen verwirklichen zu können“; Leistung: „Im Leben etwas zu leisten und Erfolg zu haben“; Altruismus: „Mich um das Wohl anderer Menschen zu kümmern und dafür einzusetzen“; Kooperation: „Dinge gemeinsam mit anderen zu überlegen und zu entscheiden, statt mich nur auf mich selbst zu verlassen“; Daseinsgenuss: „Ein unbeschwertes Leben zu führen, bei dem ich viel Spaß und Freude habe“; Unabhängigkeit: „Möglichst unabhängig von anderen mein Leben planen, entscheiden und durchsetzen zu können“; Aktivität: „So zu leben, dass sich immer etwas bewegt und etwas geschieht“; Moral: „Nichts zu tun, das man als nicht moralisch oder nicht einwandfrei bezeichnen könnte und dessen man sich schämen könnte“; Erwerb/Ökonomik: „Meinen Wohlstand und Besitz zu steigern“.
 Quellen: Hanns-Seidel-Stiftung, 2005b; eigene Berechnungen

der Stufen 1 bis 3 bereinigt wurden, zeigt sich nunmehr, dass bei den Wertedimensionen, die wir für Leistungsgesellschaften als unmittelbar bedeutsam ansehen, auch höhere Altersgruppen über zum Teil sehr hohe positive Wertebilanzen verfügen (Tabelle 3.12). Die Inhalte des Wertes Leistung können weit über erwerbsorientierte Dimensionen hinaus gedeutet werden. „Im Leben etwas zu leisten und Erfolg zu haben“ ist heute keineswegs auf den Beruf beschränkt. Dies ist umso bedeutsamer geworden, je mehr die berufliche Tätigkeit sich aus Gründen der Fortentwicklung gesellschaftlichen Wohlstands im subjektiven Lebens- und Bewusstseinszentrum des Einzelnen relativierte.

Im Überblick dieser hier aufgenommenen Auswahl der Wertedimensionen zeigt sich bereits, dass die Dimension Erwerb/Ökonomie im Bilanzranking an letzter Stelle steht. Dies mag für eine vergleichsweise wohlstandsgewohnte Gesellschaft wie die Deutschlands nichts Ungewöhnliches sein. Es stellt sich heraus, dass die Dimension Vertrauen an erster Stelle steht und damit das Bedürfnis nach Sozialkapital zur Daseinsstabilisierung Priorität hat. Dicht darauf folgt aber die Grundüberzeugung, dass für das eigene Leben auch der Selbstverantwortung ein hoher Stellenwert zukommt; der Stellenwert der Verantwortung steigt deutlich mit dem Alter. Bei zunehmender Alterung der Bevölkerung darf erwartet werden, dass sich die Gesellschaft der Zukunft vor allem auf solche Werte stützen wird, die im weitesten Sinne sowohl hedonistische, selbstbezogene wie auch altruistische, gemeinschaftsorientierte Inhalte widerspiegeln.

Im Bilanzvergleich der Einzelwerte Leistung und Daseinsgenuss überwiegt in der Bevölkerung derzeit insgesamt noch deutlich die Leistungsorientierung. Im höheren Alter tut sich jedoch eine Schere zwischen Leistung und Daseinsgenuss auf: Dem Daseinsgenuss kommt in der Bilanz mehr Gewicht zu. Noch augenscheinlicher wird die Diskrepanz zu dessen Gunsten im Vergleich zwischen den Bilanzen der Daseinsgenuss-Werte einerseits und materieller Wohlstandswerte (Erwerb/Ökonomie) andererseits. Doch jene Präferenz für den Wert Daseinsgenuss baut indes zumindest teilweise auf zuvor erwirtschafteten materiellen Vermögen auf, eine Tatsache der sich alternde Gesellschaften bewusster werden müssen – eine mentale Orientierung, die wohlstandsgewohnten alternden Gesellschaften (Überflussgesellschaften, Riesman, 1956) nicht leicht fallen dürfte. Der heute bereits insgesamt geringe Bilanzstellenwert der Erwerbswerte als Grundlage materieller Bedingungen deutet hierauf hin; das Knappheitsbewusstsein ist längst einem Überfluss- und Konsumbewusstsein gewichen. Bereits bei Riesman (1956, 49 f.) fanden auch die sinkenden Geburtenziffern ihre Begründung in diesem Wandel der Charakterstruktur der Menschen hin zum außengeleiteten Typus.

Erstaunen wird an der Auswahl der Items zunächst die Berücksichtigung der Werte Altruismus, Moral und Daseinsgenuss: Im Ersten sehen wir sehr wohl auch eine Art von Leistung für die Gesellschaft und im Zweiten eine unverzichtbare Grundlage des Handelns in Leistungsgesellschaften – Leistungshandeln ohne moralische Basis, nur für den persönlichen Vorteil, gerät für das Gesamtergebnis einer Leistungsgesellschaft letztlich zum Schaden. Beim Grundwert Daseinsgenuss wird davon ausgegangen, dass eine Leistungsgesellschaft zum Zwecke ihres Leistungserhalts auch des Genusses bedarf. Er wird erst dann zum Problem, wenn er die Rangfolge der Werte mit anführt, dies ist jedoch augenscheinlich nicht der Fall.

Obwohl materielle Erwerbswerte heute an letzter Position rangieren, so weist der Wert Leistung in den Gruppen der 45- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen noch einen respektablen positiven Überhang von weit über 60 Punkten aus und liegt damit etwas höher als die Bilanzwerte für manche jüngeren Altersgruppen; dies gilt auch für die Wertedimension Wissenserweiterung oder auch für Werte wie Pflichterfüllung.

Das gegenwärtige Wertemuster der Älteren scheint sich in Teilen als unterstützend für den Fortbestand der Leistungsgesellschaft darzustellen. Eine andere Frage ist, ob dies auch bei den Älteren späterer Generationen beibehalten wird, das wird auch eine Frage der begleitenden sozioökonomischen Verhältnisse sein. Unternimmt man den Versuch, die Rangplätze dieser 14 Werte nach Generationengruppen (jung/mittel/alt) zu vergleichen, so lassen sich teilweise nicht unbedeutende Unterschiede ausmachen (Tabelle 3.13). Die Frage, in welchem Ausmaß diese Wertepreferenzen auch für das Arbeitsleben zutreffen, kann mit diesen Ergebnissen jedoch nicht direkt beantwortet werden.

Wertebilanz-Rangpositionen nach Generationen

Tabelle 3.13

Rangplatz im Jahr 2005

Wertedimension (Auswahl)	Alter (in Jahren)			
	Insgesamt	Jung (16–34)	Mittel (35–59)	Alt (60 und älter)
Vertrauen/Kontakt	1	2	2	1
Verantwortung	2	5	1	2
Sicherheit	3	3	3	4
Pflichterfüllung	4	6	5	5
Wissenserweiterung	5	7	4	6
Selbstverwirklichung	6	4	7	8
Leistung	7	1	6	11
Altruismus	8	10	8	3
Kooperation	9	11	10	7
Daseinsgenuss	10	9	11	10
Unabhängigkeit	11	13	9	9
Aktivität	12	8	12	13
Moral	13	14	14	12
Erwerb/Ökonomik	14	12	13	14

Quellen: Hanns-Seidel-Stiftung, 2005b; eigene Berechnungen

Dass der Wert für die Leistung im Bilanzranking bei den über 60-Jährigen erst an 11. Stelle rangiert, darf aufgrund der Lebensphase nicht überraschen, dafür besetzt er bei den Jüngeren die Position 1 und beim „Altersmittelbau“ den Platz 6. Geht man hiernach, so findet sich die Verankerung des Leistungswertes in erster Linie bei Jüngeren. Im Segment der ab 60 Jahre alten Menschen fällt auf, dass die Werte Altruismus und Verantwortung in der Bilanz vergleichsweise hoch angesiedelt sind. Bei wachsendem demografischen Gewicht Älterer wird auch ihr Wertgefüge an gesamtgesellschaftlicher Bedeutung gewinnen.

Werden alternde Gesellschaften risikomüde?

Letztlich münden die Fragen zur Werteordnung und -konstitution in unsere Ausgangsüberlegung, ob alternde Gesellschaften aufgrund ihrer Wertedispositionen tendenziell zu ermüden drohen und neuerungsavers sind. Angesichts der geschilderten weltwirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen könnte dies auf Dauer zu massiven Wohlstands- und Wohlfahrtseinbußen führen und die Leistungsgesellschaft konterkarieren. Möglicherweise erlebte sie also aufgrund starken Schutzbedürfnisses im Hinblick auf ihre eigenen Erfolge – die Alterung ihrer Bevölkerung bei wachsendem Wohlstand ist als ein solcher Erfolg zu sehen – eine Schwächung ihrer Leistungskräfte.

So hängt die generelle Erneuerungsfähigkeit eines Landes zunächst nicht unwesentlich von der allgemeinen Risikobereitschaft seiner Menschen ab. Aus demoskopischen IfD-Daten für Juli 2000 war schon in Bezug auf die Risiko- oder Chanceneinschätzung bei anstehenden Veränderungen erkennbar, dass die allgemeine Risikoerwartung mit steigendem Alter zunimmt (Noelle-Neumann/Köcher, 2002, 76). Hierin liegt bei zunehmender Alterung für die Akzeptanz von Neuerungen offensichtlich ein gewisses Risiko, wengleich auch die Erwartungen heutiger Älterer nicht ohne weiteres in die Zukunft fortgeschrieben und auf künftige Ältere übertragen werden können. Dennoch kann die Überbetonung des Risikos den soziotechnischen Wandel verlangsamen und letztlich zu einer Sklerose (Verhärtung, Erstarrung) führen.

Auswertungen des SOEP von 2004 durch das DIW und das Institut Zukunft der Arbeit (IZA) zeigen ebenfalls, dass die Risikobereitschaft der Menschen signifikant mit steigendem Alter abnimmt (Dohmen et al., 2005). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei zunehmender Alterung der Bevölkerung die Risikoscheu wachsen kann, was sich auf die politische Willensbildung auswirken und Reformen wie notwendige Anpassungen er-

Allgemeine Risikobereitschaft im Jahr 2004

Tabelle 3.14

Antworten auf die Frage: „Wie schätzen Sie sich persönlich ein: Sind Sie im Allgemeinen ein risikobereiter Mensch oder versuchen Sie, Risiken zu vermeiden? Bitte kreuzen Sie ein Kästchen auf der Skala an, wobei der Wert 0 bedeutet ‚gar nicht risikobereit‘ und der Wert 10 ‚sehr risikobereit‘. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.“, in Prozent

Alter in Jahren	Risikobereitschaft		
	Gering (0–3)	Mittel (4–6)	Hoch (7–10)
Insgesamt, davon:	35,4	43,5	21,2
17–19	18,5	46,4	34,6
20–29	23,4	45,5	30,9
30–39	29,8	45,9	24,1
40–49	32,0	45,9	21,8
50–59	35,9	43,6	20,2
60–69	44,2	41,0	14,5
70–79	53,0	37,2	9,2
80–89	67,0	25,4	6,7
90 und älter	77,5	14,1	4,2

Quelle: SOEP-Sonderauswertung des IZA – Institut Zukunft der Arbeit

schweren könnte (Tabelle 3.14). Auch im Rahmen des DIW-Innovationsbenchmankings konnte bereits festgehalten werden, dass die Bevölkerung Deutschlands vergleichsweise risikoscheu ist.

So bezeichnen sich bei einer Selbsteinstufung – auf der Basis der SOEP-Auswertung für 2004 nach einer Sonderauszählung des IZA, Bonn³⁰ für das IW – hinsichtlich der allgemeinen Risikobereitschaft unter den ab 60 Jahre alten Menschen nur noch höchstens etwa 40 Prozent als mittelstark risikobereit; weit weniger sind als hoch risikobereit anzusehen. Dagegen steigt ab einem Alter von 60 Jahren der Anteil der nur noch gering risikobereiten Menschen beträchtlich an. Bei einem wachsenden Anteil älterer Menschen in der Gesellschaft dürften sich hieraus sicher einige Konsequenzen für den gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Risikodiskurs und das -management ergeben. Dies wird auch den Umgang mit technischen Neuerungen betreffen, bei dem Sicherheitsaspekte eine stärkere Rolle spielen werden. Nicht von vornherein sind Sicherheitsorientierungen jedoch grundsätzlich negativ zu bewerten. Doch immerhin bleibt jede Neuerung mit Risiken behaftet; sie ergeben sich oft erst aus ihrer Anwendung.

Wir wollten aus dem Blickwinkel der Bevölkerung beantwortet wissen, besonders aber von den Älteren selbst, wie es nun um die Einstellungen gegenüber Veränderungen vor dem Hintergrund der Alterung bestellt ist. Im Rahmen unserer Teilnahme an einer Repräsentativbefragung, die wir bei der MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH (2005) in Auftrag gaben, wurden unter anderem die folgenden zwei Fragen gestellt:

1. „Es wird ja oft gesagt: ‚Um unsere Zukunft zu bewältigen, müssen wir lang eingefahrene Regeln und Gewohnheiten viel mehr als früher infrage stellen und verändern, uns also auf Veränderungen in unserem Leben einstellen.‘ Sehen Sie das ganz genauso, teils/teils so, oder sind Sie nicht dieser Meinung, sehen Sie das nicht so?“
2. „Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich heute ja ständig verändern, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Glauben Sie, dass Veränderungen mit immer höheren Anteilen älterer Menschen in der Bevölkerung langsamer als mit jüngeren Menschen bewältigt werden können? Oder macht das keinen Unterschied, können Veränderungen genauso schnell wie mit einer jüngeren Bevölkerung bewältigt werden?“

Während Frage 1 eher auf die subjektiven Einsichten in Reformnotwendigkeiten und das Anpassungsmaß im Allgemeinen abzielte, war mit Frage 2 eine Art von Außenbeurteilung hinsichtlich der allgemeinen Anpassungsfähigkeit älterer Bevölkerungen an den Wandel beabsichtigt.

Die subjektive Einsicht in die Notwendigkeit von Veränderungen (Frage 1), also damit auch die Bereitschaft zu Reformen im allgemeinen Sinne, ist bei der Mehrheit gegeben.³¹ Hier sind im Schnitt 47,3 Prozent der Meinung, dass wir viel im Leben verändern

³⁰ Die Daten wurden von Herrn Dr. Thomas Dohmen, IZA, Bonn, für diese Arbeit aufbereitet. Hierfür sei ihm an dieser Stelle herzlich gedankt.

³¹ Hier wurde nicht danach gefragt, welche Veränderungen es geben sollte; die Richtung der Veränderungen blieb also offen.

Gefahr der Erstarrung in einer alternden Gesellschaft? Tabelle 3.15

Antworten in Prozent

Antworten	Bevölkerung im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	16–49	50 und älter
Frage 1			
Müssen viel ändern	47,3	49,5	44,8
Teils/teils	36,5	36,2	36,9
Müssen nicht viel ändern	12,5	10,9	14,3
Weiß nicht	3,0	2,7	3,3
Frage 2			
Veränderungen können langsamer bewältigt werden.	44,7	46,6	42,7
Macht keinen Unterschied, können genauso schnell bewältigt werden.	42,9	42,3	43,5
Weiß nicht	10,2	9,3	11,3

Rest zu 100 Prozent: keine Angaben; Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

und eingefahrene Regeln infrage stellen müssen. Diese Wahrnehmung ist in einer Gesellschaft, deren Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Technik sich unter anderem infolge der Zunahme des (technischen) Wissens (Wissensgesellschaft) ganz offensichtlich immer mehr beschleunigen, nicht verwunderlich. Der höchste Anteil derjenigen, die der Meinung sind, man müsse viel ändern, findet sich in der Altersgruppe der 45 bis 54 Jahre alten Befragten mit 54 Prozent.

Die Generation 50-Plus als Ganzes unterscheidet sich leicht vom Durchschnitt der Bevölkerung. Größere Unterschiede liegen beim Vergleich mit den unter 50-Jährigen vor (Tabelle 3.15). Tendenziell neigt die Altersgruppe ab 50 Jahre eher zur Bewahrung als zur großen Veränderung der Lebensweisen und -verhältnisse: Der Anteil derjenigen, die glauben, es sei teils/teils oder nicht viel zu verändern, beträgt immerhin 51,2 Prozent (16 bis 49 Jahre: 47,1 Prozent). Dies mag aus einer gewissen Gelassenheit heraus resultieren, oder aber Zeichen eines Wunschs nach Bewahrung der Verhältnisse sein.

Die Haltung, dass viel geändert werden müsse, steigt mit dem Einkommen sowie mit dem Grad der formalen Schulbildung und der Stellung im Beruf. Dabei fällt besonders die Zahl der leitenden Angestellten/Beamten und der Selbstständigen auf. Sie liegt in den neuen Bundesländern um gut 4 Prozentpunkte höher als in den alten Ländern.

Aus Sicht der Bevölkerung wurde die Frage 2, ob sich der notwendige Veränderungsprozess infolge der Alterung schwerer bewältigen lasse oder nicht – sie also weniger schnell lerne – nicht eindeutig entschieden. Dies mag wesentlich darauf zurückzuführen sein, dass die moderne Gesellschaft bislang keine Erfahrungen mit den Folgen eines derartigen demografischen Wandels hat; hierauf deutet auch der jeweils hohe Anteil derjenigen hin, die dies nicht wussten (im Schnitt 10 Prozent). Ähnlich viele (etwas über 40 Prozent) sind entweder der Auffassung, Veränderungen ließen sich weniger leicht bewältigen, oder dass die Alterung keinen Einfluss darauf habe. Am ehesten davon überzeugt, dass die

Alterung der Bevölkerung darauf keinen Einfluss habe, waren die 55 bis 64 Jahre alten Befragten, also die Altersgruppe, die bereits alsbald am Ende ihres Erwerbsalters steht. Die jüngeren Befragten (16 bis 24 Jahre) glauben nur zu knapp 40 Prozent, dass Veränderungen mit einer alternden Bevölkerung ebenso schnell wie mit einer jüngeren bewältigt werden können (weniger leicht: 45,4 Prozent).

Im Meinungsbild der Bevölkerung spiegelt sich zum Zeitpunkt der Befragung keine eindeutige Haltung wider, aus der die Erwartung einer Erstarrung der Bevölkerung infolge des demografischen Wandels abzulesen ist. Dieses ist auch nicht aus einer detaillierteren Aufschlüsselung nach soziodemografischen Faktoren wie Alter oder Schulbildung, Einkommen oder Haushaltsgröße und Familienstand möglich. Vor allem in der Kategorie der Berufsgruppen machen sich indes größere Unterschiede bemerkbar (Tabelle 3.16). Wenn immerhin aber gut 43 Prozent der Befragten ab 50 Jahre keinen Unterschied darin sehen, ob Veränderungen weniger oder gleich schnell mit einer älteren oder jüngeren Bevölkerung bewältigt werden können, so ist dies doch ein Zeichen für ein Selbstbewusstsein, den Wandel zügig zu bewältigen.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse und Demografie

Tabelle 3.16

Antworten auf die Frage: „Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich heute ja ständig verändern, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Glauben Sie, dass Veränderungen mit immer höheren Anteilen älterer Menschen in der Bevölkerung langsamer als mit jüngeren Menschen bewältigt werden können? Oder macht das keinen Unterschied, können Veränderungen genauso schnell wie mit einer jüngeren Bevölkerung bewältigt werden?“, in Prozent

Antworten	Berufsgruppen							
	Insgesamt	Selbstständige/ Freie	Leitende Angestellte/ Beamte	Mittlere Angestellte/ Beamte	Sonstige Angestellte/ Beamte	Facharbeiter	Sonstige Arbeiter	Arbeitslose
Veränderungen können weniger leicht bewältigt werden	44,7	42,1	52,5	47,3	39,9	49,4	50,5	48,2
Macht keinen Unterschied, können genauso schnell bewältigt werden	42,9	50,7	44,9	43,3	47,3	43,3	41,4	39,5
Weiß nicht	10,2	6,3	2,6	8,4	10,0	4,9	8,1	10,5

Rest zu 100 Prozent: keine Angaben; Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.
Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

Nahezu spiegelverkehrt erwies sich das Antwortverhalten zwischen den Gruppen der Selbstständigen einerseits und der Leitenden andererseits: Während gut jeder zweite Leitende eher skeptisch auf die Frage reagierte und Schwierigkeiten infolge der Alterung erwartete, war in der Umfrage jeder zweite Selbstständige eher optimistisch und sah keinen Einfluss auf die Leichtigkeit bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen. Diese Einschätzung resultiert sicher aus der beruflichen Position von Selbstständigen, in der sich diese häufig auf Veränderungen einzustellen haben.

Insgesamt war die Mehrheit der Bevölkerung der Auffassung, dass Veränderungsprozesse nötig sind, ob diese Anpassung aber mit einer tendenziell alternden Bevölkerung genauso leicht wie mit einer jüngeren Bevölkerung vonstatten gehe, darüber war man sich uneinig, hier fehlen die Erfahrungen. Die vorliegenden Befunde zur Risikobereitschaft Älterer lassen vermuten, dass Veränderungsprozesse sich verlangsamen könnten, denn sie werden auch künftig immer mit Risiken verbunden sein. Für eine alternde und schrumpfende Gesellschaft mit einem vergleichsweise hohen Wohlstandsniveau sowie ihrem außengeleiteten Charakter, ihrer hohen Konsummentalität und ihrem geringen Unternehmergeist (vergleiche Riesman, 1956) werden neue Anreize gefunden werden müssen, durch die sich ein „Hunger auf Erfolg“ und auch mehr Mut zum Risiko freisetzen lassen, damit ihr nicht die Leistungskraft für Neues abhanden kommt.

Kapitel 3: Zusammenfassung in Thesen

- Anthropologisch wie ökonomisch gehören Leistungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit zur Überlebensnotwendigkeit des Menschen und der Gesellschaft. Sie sind deshalb notwendige Eigenschaften lernender Individuen und Systeme.
- Die strukturelle Entwicklung der modernen Gesellschaft ist heute durch eine steigende Wissensintensität gekennzeichnet. Die Rolle technologieintensiver Produkte und wissensintensiver Dienstleistungen ist im Rahmen des internationalen Innovationswettbewerbs bedeutender geworden. Deutschland hat bereits Mühe, den Anschluss an die Spitzengruppe zu halten. Im internationalen Innovationsranking belegt Deutschland allenfalls einen mittleren Platz.
- Als neue technologische Megatrends werden die Mikrosystem- und Nanotechnik genannt, aber zum Beispiel auch die moderne Bio- und Informationstechnik. Auch der Gesundheitsbereich gilt als Treiber für neue Dienstleistungen. Diese Neuerungen, mit und von denen wir unter anderem künftig leben müssen, treffen auf ein gewandeltes demografisches Umfeld.
- Die Grundstimmung der Generation 50-Plus folgt jener der Gesamtbevölkerung: Der Anteil derjenigen in der Generation 50-Plus, die dem kommenden Jahr „mit Hoffnungen“ entgegenseht, sank in den alten Bundesländern von 1984 bis 2004 und dem allgemeinen Trend folgend stetig; erst seit Ende 2005 deutet sich wieder mehr Optimismus an.
- Empirisch wurde auf den engen Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und Wachstum hingewiesen. Es kommt deshalb darauf an, Innovationsbarrieren aufzuspüren, Wege zur Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen und Leistungsanreize zu setzen.
- Aus Wertestudien ist zu erkennen, dass der Wert Leistung auch bei Älteren noch einen hohen Stellenwert hat – die Leistungsgesellschaft wird prinzipiell bejaht, das Streben nach Daseinsgenuss aber nicht ausgeschlossen.
- Allerdings sinkt die allgemeine Risikobereitschaft mit steigendem Alter der Menschen. Zu erwarten ist, dass die Alterung der Bevölkerung daher nicht zu einer Wertestruktur führen wird, die in der Gesellschaft mehr Mut zu radikalen Veränderungen vermuten lässt.
- In der Bevölkerung selbst besteht zwar Einigkeit über die Notwendigkeit großer Veränderungen; ob indes Veränderungen mit einer alternden Bevölkerung genauso leicht wie mit einer jüngeren erfolgen werden, darüber ist man geteilter Auffassung – auch hier ist die Zukunft offen.

4 Situationskontext der Generation 50-Plus – Ist ihre Lebenslage leistungs- und innovationsfördernd oder -hemmend?

Inwieweit die Generation 50-Plus als Anbieter und Nachfrager von Innovationen aktiv sein kann, hängt nicht zuletzt auch von ihren Lebensumständen ab. Ihre komplette Leistungsfähigkeit werden die Älteren nur dann entfalten, wenn sie voll in das Alltagsleben integriert sind und ein möglichst intensiver Austausch mit den anderen Generationen stattfindet. Denn nur so ist es möglich, dass die Älteren ihre Stärken wie beispielsweise ihr Erfahrungswissen einbringen, um innerhalb und außerhalb des Erwerbslebens Innovationen anstoßen oder hervorbringen zu können. Weiterhin ist für die nach Lebensjahren Alten der Kontakt zu den jüngeren Generationen wichtig, um selbst (innerlich) jung zu bleiben und so den technischen und gesellschaftlichen Wandel nachvollziehen und mitgestalten zu können. Es geht also darum, näher zu untersuchen, inwieweit die Möglichkeiten und Spielräume für ein aktives Altern gemäß dem Leitbild der WHO (Übersicht 2.1) gegeben und welche Entwicklungen in Zukunft wahrscheinlich sind.

Hierzu wird in Abschnitt 4.1 zunächst der Lebenslagenansatz als theoretischer Rahmen vorgestellt. Die weiteren Kapitel behandeln dann – auch anhand von eigenen Mikrodatenanalysen – die wichtigsten Dimensionen der Lebenssituation: Einkommen und Vermögen (Abschnitt 4.2), Erwerbstätigkeit und Bildung (Abschnitt 4.3), Wohnen, soziale Teilhabe und Generationenbeziehungen (Abschnitt 4.4) sowie Gesundheit und Aktivitäten (Abschnitt 4.5).

4.1 Der Lebenslagenansatz

Der Lebenslagenansatz ist ein Konzept, mit dessen Hilfe vor allem prekäre Lebensumstände beschrieben und erklärt werden sollen. Er hat in den Sozialwissenschaften eine lange Tradition, die bis auf Friedrich Engels und Max Weber zurückgeht. In den zwanziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts wurde der Begriff Lebenslage von Otto Neurath theoretisch und methodisch bestimmt. Weiterentwickelt wurde der Lebenslagenansatz in den fünfziger Jahren von Gerhard Weisser, der damit die Sozialpolitik theoretisch als Wissenschaft fundieren wollte (Backes/Clemens, 2000, 12). Weissers (1956, 986) für die weitere Forschung prägende Definition lautet: „Lebenslage eines Menschen: Spielraum, den einem Menschen (einer Gruppe von Menschen) die äußeren Umstände nachhaltig für die Befriedigung der Interessen bieten, die den Sinn seines Lebens bestimmen.“

Die Betonung der Spielräume gibt einen Hinweis auf die dialektische Beziehung zwischen „Verhältnissen“ und „Verhalten“: Lebenslagen sind sowohl Ausgangsbedingungen menschlichen Handelns als auch dessen Produkt (Backes/Clemens, 2000, 12). Diese Interdependenz führt Ammann (2000, 58) näher aus: „Lebenslage heißt einerseits die für aufeinander folgende Kohorten unterschiedliche Höhe und Verteilungsform des gesellschaftlichen Reichtums, der sozialen Chancen und der politischen Freiheiten sowie der kulturellen Potentiale, unter denen Menschen leben, und schließlich die auf diesem Hintergrund sich ergebenden tatsächlichen und potentiellen Zugangs- und Verfügungschancen im je individuellen Fall ... ; Lebenslage heißt aber auch der Spielraum, den die einzelnen innerhalb dieser Verhältnisse zur Gestaltung ihrer Existenz potentiell vorfinden und tatsächlich

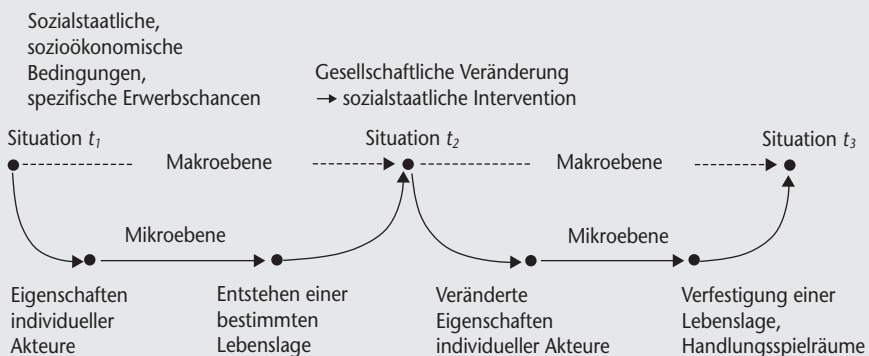
verwerten und in denen sich Chancen als strukturierte Wahlmöglichkeiten, als Dispositionsspielräume darstellen.“ Auch in einer Leistungsgesellschaft hängt der Erfolg des Einzelnen also nicht ausschließlich von seinen persönlichen Anstrengungen ab.

Damit ist es sowohl möglich, Modelle zu konstruieren, in denen die Lebenslage den zu erklärenden Sachverhalt (Explanandum) darstellt, als auch solche, bei denen die Lebenslage erklärende Bedingung (Explanans) ist (Voges et al., 2003, 50 f.): So könnte man als Ausgangspunkt für die Erklärung der persönlichen Entwicklung eines Individuums und seiner Leistungsfähigkeit auf dessen soziale Herkunft abstellen. Denn diese beeinflusst die persönlichen Bewältigungsstile, mit denen versucht wird, die Belastungen durch kritische Ereignisse wie etwa eine Krankheit aufzufangen. Die Sozialstruktur hat auch Einfluss darauf, inwieweit der Familienverband und andere soziale Netzwerke dem Einzelnen in einer schwierigen Lage beistehen können. Aus diesem Beziehungsgeflecht resultiert dann die individuelle Lebenslage. Demgegenüber ist es aber auch plausibel anzunehmen, dass sich die konkrete Lebenssituation, beispielsweise eine eingeschränkte gesellschaftliche Teilhabe, ebenfalls auf die Entwicklung der individuellen Strategien zur Bewältigung von Problemlagen auswirkt und auch die Möglichkeiten beeinflusst, Hilfe in Anspruch nehmen zu können. So ließe sich nach Voges et al. (2003, 51) etwa vermuten, dass Armut dazu führt, auch Erwerbsarbeit mit hohen gesundheitlichen Risiken anzunehmen und nur im geringen Umfang gesundheitliche Maßnahmen nachzufragen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen schränken dann die Erwerbchancen und Leistungspotenziale stark ein und erschweren so die Bewältigung einer Armutslage.

Beide Ansätze lassen sich bei einer Längsschnittbetrachtung kombinieren (Voges et al., 2003, 53 ff.; Abbildung 4.1): Als Ausgangspunkt lässt sich eine Situation t_1 konstruieren, die durch sozialstaatliche und sozioökonomische Rahmenbedingungen konstituiert wird. Diese wirken auf die Lebensbedingungen und Lebenschancen der individuellen Akteure – die Makroebene beeinflusst die Mikroebene. Die vom Staat vorgegebenen Anreizstrukturen finden ihren Ausdruck im individuellen Handeln, wodurch sich eine bestimmte

Die Entwicklung der Lebenslage als Produkt der Interdependenz staatlichen und individuellen Handelns

Abbildung 4.1



Quelle: Eigene Darstellung nach Voges et al., 2003, 54

Lebenslage herausbildet. In der Summe schlagen sich diese Einzelhandlungen gesellschaftlich nieder und lassen das Ausmaß bestimmter Versorgungslagen erkennen, was in der Situation t_2 sozialstaatliche Interventionen auslösen könnte, auf die wiederum die individuellen Akteure reagieren.

Nach Klaus Hofemann (o. J.), Professor für Sozialpolitik, ist das Lebenslagenkonzept nicht wertneutral, sondern durch das Interesse bestimmt, unterprivilegierte Lebenslagen durch sozialpolitische beziehungsweise sozialarbeiterische oder sozialpädagogische Hilfen zu verbessern. Aufgrund der eben theoretisch beschriebenen Wechselwirkungen zwischen Lebenslagen, Sozialpolitik und individuellem Handeln muss die Politik dabei aber auch den Einfluss geänderter Anreizstrukturen berücksichtigen. So kann bei einer sozialstaatlichen Intervention auch ein nicht intendierter Effekt auftauchen, wenn ein Welfarisations-Effekt bei den von Ausgrenzung Bedrohten den Sozialstaats-Effekt aufhebt (Voges, 2003, 52). Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn eine zu hohe staatliche Alimentierung Arbeitsloser die Arbeitsanreize drastisch vermindert. Kaum in den Lebenslagenansatz zu integrieren, aber ebenfalls zu berücksichtigen, wären die Auswirkungen sozialstaatlicher Maßnahmen auf andere Politikbereiche, wie beispielsweise die Wirkung höherer Sozialausgaben auf Steuern und/oder Staatsverschuldung und die damit zusammenhängenden Folgen für Wachstum und Beschäftigung.

Der Lebenslagenansatz wird vor allem in der Armutsforschung angewendet. So sind beispielsweise die beiden bisher erschienenen Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung mit „Lebenslagen in Deutschland“ überschrieben (BMAS, 2001; BMGS, 2005). Da der Lebenslagenansatz aber allgemeiner ausgerichtet ist und keine ausdrückliche Armutsdefinition enthält, eignet er sich allgemein zur Bestimmung des Wohlergehens von Personen.

Schwierig ist jedoch die praktische Umsetzung des Lebenslagenansatzes. Zunächst ist erkenntnistheoretisch zu bestimmen, inwieweit die Lebenslage als erklärende und/oder als zu erklärende Größe anzusehen ist. Will man beispielsweise das Konzept auf die Armutsforschung anwenden, besteht das Hauptproblem der Operationalisierung darin, eine denkbare Wechselwirkung von Armut als Input- und Outputfaktor theoretisch zu bestimmen und geeignete Indikatoren zu finden (Voges, 2003, 52). So ist es nicht weiter verwunderlich, dass auch die Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung weniger die komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen individuellem Handeln und vorgegebenen Rahmenbedingungen analysieren, sondern im Wesentlichen ausgewählte Dimensionen der Lebenssituation deskriptiv beschreiben, ohne dabei vertieft auf die Interdependenzen zwischen den einzelnen Dimensionen einzugehen.

Da der Lebenslagenansatz sehr allgemein gehalten ist, fehlt eine verbindliche Festlegung der zu betrachtenden Dimensionen. Voges et al. (2003, 43) machen jedoch einen gemeinsamen Kern aus, der sich durch die folgenden Charakteristika beschreiben lässt:

- Der Lebenslagenansatz ist multidimensional und beinhaltet sowohl materielle als auch immaterielle Dimensionen, wie etwa Gesundheit oder Partizipation.
- Das Haushaltseinkommen bleibt das zentrale Merkmal der Lebenslage, da ein ausreichend hohes Einkommen die Möglichkeit eröffnet, viele Bedürfnisse zu befriedigen.

- Der Lebenslagenansatz betont sowohl die individuellen Handlungsspielräume als Opportunitäten als auch seine lebenslagenspezifischen Grenzen.

Bei der Auswahl der Dimensionen, die eine Lebenslage kennzeichnen, herrscht nach Voges (2002, 22 f.) weitgehend Einigkeit. Dies sind: Bildung, Erwerbstätigkeit, Wohnen, Gesundheit und Einkommen. Genau diese Dimensionen werden auch in den beiden Armuts- und Reichtumsberichten der Bundesregierung behandelt, wobei sich der aktuelle Bericht zusätzlich dem Thema politische und gesellschaftliche Partizipation widmet (BMAS, 2001; BMGS, 2005).

Speziell für die ältere Generation setzen Clemens und Naegele (2004) etwas andere Schwerpunkte, weil im Alter die immateriellen Dimensionen der Lebenslagen wichtiger werden. Familiäre und verwandtschaftliche Beziehungen und andere soziale Netzwerke sowie der Gesundheitszustand gewinnen – besonders bei Hochaltrigen – gegenüber der finanziellen und materiellen Versorgung an Bedeutung. Die beiden Wissenschaftler schlagen daher sieben Dimensionen vor (Clemens/Naegele, 2004, 2): Den Vermögens- und Einkommensspielraum, den materiellen Versorgungsspielraum, den Kontakt-, Kooperations- und Aktivitätsspielraum, den Lern- und Erfahrungsspielraum, den Dispositions- und Partizipationsspielraum, den Muße- und Generationsspielraum sowie den durch den Gesundheitszustand bestimmten Spielraum und schließlich – bei Hilfe- und Pflegeabhängigkeit – den Spielraum durch die Existenz von Unterstützungsressourcen aus dem familiären oder nachbarschaftlichen Umfeld. Die Lebenslage zu Hause lebender Hilfe- und Pflegebedürftiger sieht Brandenburg (2004, 57) durch die Merkmale Gesundheitszustand, sozioökonomische Ressourcen, Wohnsituation und Wohnumfeld sowie durch die sozialen Beziehungen und Netzwerke bestimmt.

Die nachfolgende Analyse der Lebenssituation Älterer gliedert sich in vier Abschnitte. Dabei werden die Dimensionen Einkommen und Vermögen, Erwerbstätigkeit und Bildung, Wohnen, soziale Teilhabe und Generationenbeziehungen sowie Gesundheit und Aktivitäten behandelt. Die materielle Situation, Gesundheit und Wohnen finden sich bei allen eben zitierten Wissenschaftlern als Lebenslagen-Dimension wieder (die Dimension Wohnen bei Clemens/Naegele allerdings nicht explizit).

Da es hier um die Generation 50-Plus geht und mithin auch um ältere Berufstätige, ist auch eine Betrachtung der Dimension Erwerbstätigkeit und Bildung, die bei Brandenburg wegen dessen speziellen Fokus auf Pflegebedürftige fehlt, unerlässlich. Dies gilt umso mehr, weil hier die Lebenslage der Älteren vor dem Hintergrund ihrer Innovationsfähigkeit untersucht wird. Denn Innovationen entstehen zwar nicht ausschließlich aber doch schwerpunktmäßig im Erwerbsleben. Innovationen auslösen und vorantreiben kann die ältere Generation am besten, wenn sie im engen Kontakt auch mit Jüngeren steht – so ist am ehesten gewährleistet, dass sie ihr Erfahrungs- und Lebenswissen einbringen kann. Deswegen und aufgrund der hohen Bedeutung immaterieller Dimensionen für die Lebenslage Älterer werden auch die soziale Teilhabe und die Generationenbeziehungen behandelt.

Die empirische Analyse ist bewusst in nur vier Kapitel eingeteilt, um so Beziehungen zwischen den Dimensionen besser darstellen zu können. Mitbetrachtet werden an vielen Stellen auch die jüngeren Altersklassen, um zum einen die Lebensumstände der Genera-

tion 50-Plus besser einordnen und zum anderen leichter Schlüsse auf mögliche zukünftige Entwicklungen ziehen zu können. Als Datengrundlage werden insbesondere die Mikrodaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des DIW, die Einkommens- und Verbrauchsstichproben (EVS), die Alterssurveys sowie für internationale Vergleiche der Datensatz SHARE herangezogen (Übersicht 4.1).

Wichtige Datenquellen zur Analyse der Lebenslagen Übersicht 4.1

- **Sozio-oekonomisches Panel (SOEP):** Das SOEP ist eine vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) betreute Wiederholungsbefragung, die seit 1984 jährlich durchgeführt wird. Die ursprüngliche Stichprobe wurde mehrfach ergänzt, um Antwortausfälle auszugleichen, den Stichprobenumfang zu vergrößern und um spezielle Gruppen besonders analysieren zu können (beispielsweise Zuwanderer). Im Erhebungsjahr 2004 nahmen mehr als 12.000 Haushalte mit knapp 24.000 Personen am SOEP teil. Das SOEP trägt den Titel „Leben in Deutschland“ und deckt auch tatsächlich ein breites Themenspektrum ab. Fragen zu allen hier behandelten Lebenslagen-Dimensionen sind enthalten. Befragt werden alle Mitglieder eines Haushalts ab 16 Jahre durch ein Interview im Frühjahr. Das Einkommen wird einmal retrospektiv für das vorangegangene Jahr und einmal aktuell für den laufenden Monat erfragt. Ausgewertet wurde hier die Frage nach dem laufenden Einkommen. Das Vermögen wird nicht regelmäßig erfragt, sondern nur in großen zeitlichen Abständen – zuletzt im Jahr 2002.
- **Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS):** Die EVS ist eine Querschnittsbefragung, die alle fünf Jahre durchgeführt wird. An der letzten EVS des Jahres 2003 beteiligten sich über 58.000 Haushalte (0,2 Prozent aller Haushalte). Erhoben werden Einkommen, Ausgaben, Vermögensbestände, die Ausstattung der Haushalte mit langlebigen Gebrauchsgütern sowie einige Daten zu den Wohnverhältnissen jeweils nach soziodemografischen Faktoren. Da die Befragten Haushaltsbücher führen müssen, werden alle Einkunftsarten und auch unregelmäßige Einnahmen erfasst. Die durchschnittliche Höhe des ausgewiesenen Einkommens ist daher auch höher als bei der verwendeten Einkommensvariable aus dem SOEP. Nicht berücksichtigt werden Haushalte mit sehr hohen Einkommen (Haushaltsnettoeinkommen monatlich über 18.000 Euro).
- **Alterssurvey:** Der Alterssurvey richtet sich an Personen zwischen 40 und 85 Jahren. Es gibt bisher zwei Wellen des Alterssurveys. Die erste Befragung fand 1996 statt, die zweite im Jahr 2002. Die zweite Welle ist in zwei Teilstichproben unterteilt: 1.500 Personen, die im Jahr 2002 zwischen 46 und 91 Jahren alt waren, hatten bereits an der Erstbefragung im Jahr 1996 teilgenommen. Sie wurden vor allem befragt, wie sich ihre Lebenssituation und ihre Einstellungen seit 1996 geändert hatten. Zusätzlich wurden knapp 4.000 Personen im Jahr 2002 erstmalig befragt. Themenschwerpunkte des Alterssurveys sind die berufliche und nachberufliche Lebenssituation, der Übergang in den Ruhestand, die Familienbeziehungen, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie die Vorstellungen und Lebensentwürfe der Befragten.
- **SHARE:** SHARE ist ein Akronym, das für Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe steht (Erhebung über Gesundheit, Altern und Übergang in den Ruhestand in Europa). Befragt werden über 22.000 Personen in zehn Ländern (davon knapp 2.600 in Deutschland) im Alter von mindestens 50 Jahren. Mit einbezogen wurden auch jüngere Ehepartner. Ein Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Fragen der Gesundheit, aber auch die Bereiche Einkommen, Wohnsituation, Arbeitsbedingungen, soziale Kontakte, Aktivitäten und vieles mehr werden thematisiert. Koordiniert wird das Projekt von Börsch-Supan an der Universität Mannheim. Die vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf die ersten Ergebnisse der ersten Befragungswelle des Jahres 2004 (Börsch-Supan et al., 2005).

4.2 Einkommen und Vermögen

Einkommen und Vermögen stellen auch im Hinblick auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit eine zentrale Lebenslagen-Dimension dar. Denn zum einen bestimmen die materiellen Ressourcen das Nachfragepotenzial der Generation 50-Plus. Je höher ihre Kaufkraft, desto attraktiver wird es für Unternehmen, hochwertige und innovative Produkte anzubieten, die auf die Bedürfnisse der Senioren zugeschnitten sind. Die finanzielle Lage der Älteren entscheidet also mit darüber, in welchem Maße es zu nachfrageinduzierten Innovationen kommen kann. Zum anderen haben Einkommen und Vermögen Einfluss auf weitere Dimensionen der Lebenssituation wie beispielsweise die Wohnverhältnisse, das subjektive Empfinden, den Gesundheitszustand und die Lebenserwartung. Durch (intrafamiliäre) Transfers wird zudem die Einkommenslage auch anderer Generationen beeinflusst. Somit beeinflusst die finanzielle Lage der Älteren auch die Leistungsfähigkeit der eigenen und – mittelbar – der nachfolgenden Generationen.

Was das laufende Einkommen angeht, können die Senioren durchaus mit der übrigen Bevölkerung mithalten. Zwar liegt das Einkommen der Haushalte, in denen 65-Jährige und Ältere leben, mehr als 20 Prozent unterhalb des Durchschnitts (Tabelle 4.1). Bei dieser Betrachtung wird jedoch nicht berücksichtigt, dass Senioren-Haushalte zumeist nur ein oder zwei Personen umfassen. Vergleicht man deshalb Haushalte gleicher Größe, reduzieren sich die Unterschiede beträchtlich. Alleinlebende im Alter ab 65 Jahre haben beispielsweise ein nur 5 Prozent geringeres Einkommen als der durchschnittliche Single-Haushalt. Bei den Zweipersonen-Haushalten schneidet diese Altersklasse etwa 8 Prozent schlechter ab.

Nur geringe Einkommensnachteile der Generation 65-Plus zeigen sich daher auch beim Blick auf das Äquivalenzeinkommen. Hierbei werden Einspareffekte durch gemeinsames Wirtschaften berücksichtigt und das Haushaltseinkommen so umgerechnet, dass es mit dem eines Single-Haushalts vergleichbar ist. Jedem Haushaltsmitglied wird dann dieses Äquivalenzeinkommen als individuelles Einkommen zugeordnet. Damit sollen Unterschiede in der Haushaltsgröße und -struktur zwischen zu vergleichenden Gruppen ausge-

Einkommen der Generation 50-Plus im Vergleich

Tabelle 4.1

Durchschnittliches Nettomonatseinkommen, im Jahr 2004, in Euro

Alter in Jahren	Haushaltseinkommen			Äquivalenzeinkommen*
	Alle Haushalte	Einpersonen-Haushalte	Zweipersonen-Haushalte	
16–24	2.811	1.107	1.928	1.351
25–39	2.581	1.528	2.688	1.528
40–49	3.007	1.565	2.744	1.622
50–64	2.691	1.505	2.677	1.696
65 und älter	2.008	1.366	2.318	1.477
Insgesamt	2.589	1.432	2.528	1.551

* Bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen: Dabei wird beispielsweise für Paare mit zwei Kindern ein 2,1-mal so hoher Einkommensbedarf wie für einen Single-Haushalt unterstellt.

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

schaltet werden.³² Es zeigt sich, dass das auf diese Weise berechnete Pro-Kopf-Einkommen der ab 65-Jährigen nur 5 Prozent unterhalb des Durchschnitts liegt.

Die 50- bis 64-Jährigen kommen sogar auf ein überdurchschnittlich hohes Einkommen. Dies gilt vor allem für das Äquivalenzeinkommen (9 Prozent über dem Mittelwert der Gesamtbevölkerung), aber auch beim Einkommen der Einpersonen-Haushalte, der Zweipersonen-Haushalte und beim (unkorrigierten) Haushaltseinkommen übertreffen sie den Durchschnitt um 4 bis 6 Prozent. Bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen (16 bis 24 Jahre alt) zeigen sich sehr unterschiedliche Ergebnisse. Leben Sie allein oder nur mit einer weiteren Person (die auch aus derselben Altersklasse stammen kann) liegt ihr Einkommen deutlich unterhalb des Mittelwertes aller Altersklassen. Betrachtet man dagegen das Haushaltseinkommen unabhängig von der Anzahl der Haushaltsmitglieder, zeigt sich, dass junge Menschen in Haushalten mit überdurchschnittlich hohem Einkommen leben. Dies liegt daran, dass auch das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder mitgezählt wird – bei Jugendlichen aus größeren Haushalten ist dies vor allem das Einkommen der Eltern. Da hier nur Kinder ab 16 Jahre betrachtet werden, sind die Eltern ihrerseits in vielen Fällen nicht mehr ganz jung, haben häufig bereits einen gewissen beruflichen Aufstieg erreicht und verdienen deshalb relativ gut. Da Jugendliche jedoch oft in recht großen Haushalten leben, ist ihr Äquivalenzeinkommen wegen des insgesamt höheren Einkommensbedarfs dennoch um fast 13 Prozent niedriger als beim Durchschnitt der Bevölkerung.

Die Daten des SOEP zeigen somit insgesamt keinen starken Abfall der Kaufkraft im Alter. Möglich ist es allerdings, dass bei dieser Betrachtung der Einfluss des Alters etwas verwischt wird, weil in einem Haushalt vielfach Personen aus verschiedenen Altersklassen zusammenleben. So kann etwa ein Älterer mit geringen eigenen finanziellen Mitteln im Haushalt seiner reichen Kinder wohnen und kommt deshalb auf ein hohes Äquivalenzeinkommen, zu dem er aber selbst wenig beisteuert.³³ Unter Umständen wird es aufgrund des demografischen Wandels künftig auch weniger Möglichkeiten dafür geben, dass Ältere mit Jüngeren zusammenwohnen. Lohnend erscheint es deshalb, ergänzend auch die Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) zu betrachten, da diese auch nach dem Alter des Haupteinkommensbeziehers ausgewertet sind. Das in der EVS erhobene Einkommen wird zudem genauer erfasst, da die befragten Haushalte ein Haushaltsbuch führen müssen. Enthalten sind hier beispielsweise auch Sonderzahlungen bei den Arbeitnehmern, Vermögenseinkommen und der Mietwert des selbst genutzten Wohneigentums, während beim eben benutzten Einkommensindikator aus dem SOEP nur die Angaben auf die Frage nach dem Nettoeinkommen im Monat vor dem Interview genutzt wird. Gerade die unregelmäßigen Einkommen könnten bei Älteren aber geringer ins Gewicht fallen als bei Personen mittleren Alters. Deutlich erkennbar ist auf jeden Fall, dass das ausgewiesene Einkommensniveau laut EVS wesentlich höher liegt als das im SOEP gemessene (Tabellen 4.1 und 4.2).

³² Wie hoch die Einspareffekte durch gemeinsames Wirtschaften genau zu bemessen sind, lässt sich wissenschaftlich nicht eindeutig klären. Benutzt wurde hier die sogenannte neue OECD-Skala, die auch von der Europäischen Kommission verwendet wird. Unterstellt werden hier relativ hohe Spareffekte. Ein Vierpersonen-Haushalt mit zwei Kindern erreicht danach das gleiche Äquivalenzeinkommen wie ein Single-Haushalt, wenn sein Haushaltseinkommen 2,1-mal so hoch ist.

³³ Fraglich ist auch, ob in diesem Fall die Transfers innerhalb des Haushalts auch tatsächlich dazu führen, dass alle Haushaltsmitglieder auf das gleiche Wohlstandsniveau kommen, wie es im Konzept des Äquivalenzeinkommens unterstellt wird.

Alter des Hauptverdieners und Einkommensposition

Tabelle 4.2

Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen und durchschnittliche Konsumausgaben je Monat, im Jahr 2003, in Euro

Alter in Jahren	Alle Haushalte		Alleinlebende Frau		Alleinlebender Mann		Paare ohne Kinder	
	Ein-kommen	Konsum	Ein-kommen	Konsum	Ein-kommen	Konsum	Ein-kommen	Konsum
bis 24	1.453	1.307	1.008	926	969	927	1.991	1.852
25–34	2.487	1.922	1.491	1.254	1.720	1.383	3.187	2.342
35–44	3.262	2.366	1.830	1.409	1.992	1.377	3.945	2.650
45–54	3.511	2.572	1.798	1.456	1.997	1.381	3.725	2.693
55–64	3.092	2.428	1.684	1.490	2.130	1.515	3.407	2.692
65–69	2.536	2.191	1.613	1.453	2.016	1.656	2.875	2.491
70–79	2.146	1.772	1.520	1.265	1.943	1.557	2.818	2.328
80 und älter	2.005	1.555	1.476	1.174	2.171	1.643	2.684	2.047
55 und älter	2.549	2.068	1.566	1.332	2.049	1.569	3.052	2.494

Alter: bezogen auf den Haupteinkommensbezieher.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2005b; eigene Berechnungen

In der Tat zeigt die Analyse des Haushaltseinkommens mit den EVS-Daten zunächst eine stärkere Altersabhängigkeit als mit den Angaben aus den SOEP. Augenfällig ist vor allem das niedrige Einkommen der Haushalte mit einem jungen Hauptverdiener. Am höchsten ist laut EVS das Einkommen der Haushalte, wenn der größte Teil des Einkommens von einer Person um die 50 Jahre erwirtschaftet wird. Mit zunehmendem Alter des Haupteinkommensbezieher sinkt es wieder deutlich. Insgesamt haben die Haushalte mit einem Hauptverdiener, der mindestens 55 Jahre alt ist, ein um 10 Prozent niedrigeres Einkommen als der Durchschnitt (Tabelle 4.2).

Betrachtet man den privaten Konsum, relativieren sich die Altersunterschiede etwas – der Rückstand der Generation 55-Plus halbiert sich auf 5 Prozent. Dies liegt daran, dass bei Personen mittleren Alters sowohl die Sparquote als auch – zum Teil damit zusammenhängend – die Aufwendungen für die Tilgung und Verzinsung von Baudarlehen besonders hoch sind. Junge Menschen legen dagegen meist nur wenig Geld zurück und haben nur in seltenen Fällen bereits eine Immobilie erworben, während Ältere ihr Wohneigentum, falls vorhanden, meist weitgehend schuldenfrei gestellt haben.

Anders ist die Situation wiederum, wenn man nur Haushalte gleicher Größe vergleicht. Die Einkommensunterschiede ebnen sich hier stark ein, wie der Vergleich der aus Sicht der Älteren wichtigsten Haushaltstypen – Singles und Paare ohne Kinder – zeigt. Bei alleinlebenden Frauen haben zwar die etwa 40-Jährigen das höchste Einkommen, mit Ausnahme der jüngsten Altersklasse können aber die übrigen Altersgruppen zumindest annähernd mithalten. Insgesamt haben Seniorinnen ab 55 Jahre, die allein leben, ein genauso hohes Einkommen wie der Durchschnitt der weiblichen Single-Haushalte. Bei den alleinlebenden Männern liegen sogar die Hochaltrigen (ab 80 Jahre) im Einkommensvergleich vorn.

Allerdings ist dieses Ergebnis wegen der hier nur geringen Stichprobengröße möglicherweise zufallsbeeinflusst. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Lebenserwartung mit dem Einkommen korreliert (Gaudecker/Scholz, 2006). Das hohe Alter von mindestens 80 Jahren dürfte daher überdurchschnittlich oft von Wohlhabenden erreicht werden. Insgesamt betrachtet haben die männlichen Singles, die mindestens 55 Jahre alt sind, ein knapp 9 Prozent höheres Einkommen als der Durchschnitt der alleinlebenden Männer. Betrachtet man alle Single-Haushalte insgesamt, wirkt sich aus, dass bei den Einpersonen-Haushalten die Frauen in den oberen Altersklassen stärker repräsentiert sind als im Durchschnitt – dies dürfte damit zusammenhängen, dass es mehr Witwen als Witwer gibt. Da die Frauen im Durchschnitt aber ein niedrigeres Einkommen als die Männer haben, ergibt sich ein Struktureffekt, der das Durchschnittseinkommen der älteren Singles verringert. Trotzdem erreichen sie im Mittel ein Einkommen, das fast genau dem Durchschnittswert aller Alleinlebenden entspricht.

Bei den Paaren ohne im Haushalt lebende Kinder ist das Einkommen am höchsten, wenn der Hauptverdiener um die 40 Jahre alt ist. In dieser Altersklasse ist das Einkommen aus unselbstständiger Arbeit mit Abstand am höchsten. Hierbei dürfte es sich bis auf wenige Ausnahmen um Paare handeln, die entweder noch keine Kinder haben oder keine bekommen werden. Da in Deutschland vor allem viele Akademikerinnen kinderlos bleiben oder erst spät Mutter werden, sind in dieser Gruppe vermutlich überdurchschnittlich viele Gutverdiener. Dies könnte erklären, dass die Paare um die 40 noch besser als die etwa 50-Jährigen abschneiden, die sonst im Einkommensvergleich meist vorne liegen. Sind die Einkommensunterschiede zwischen den Paaren mit einem Hauptverdiener um die 50 oder um die 60 nicht sehr groß, weisen die EVS-Daten ein deutlich niedrigeres Einkommen aus, wenn der Hauptverdiener das Rentenalter erreicht – das Einkommen der Paare mit einer Bezugsperson, die zwischen 65 und 69 Jahre alt ist, fällt um mehr als 500 Euro je Monat niedriger aus als bei Paaren aus der Altersklasse zwischen 55 und 64 Jahren. Dennoch kommen Paare mit einer Bezugsperson im Alter von mindestens 55 Jahren im Mittel noch auf ein Einkommen, das nur 5 Prozent unter dem Durchschnittswert für alle kinderlosen Paare liegt. Beim Konsum erreichen die älteren Paare wiederum fast genau Durchschnittsniveau. Ebenso wie bei den Haushalten insgesamt sind auch bei den Paaren ohne Kinder im Haushalt die Altersunterschiede beim Einkommen deutlich stärker ausgeprägt als beim Konsum. Wie eben bereits beschrieben, erklärt sich dies vor allem durch die unterschiedlich hohen Sparquoten und die nach dem Alter stark differierenden Aufwendungen für Zinsen und Tilgung von (Bau-)Darlehen.

Insgesamt bestätigen die Daten aus der EVS damit die mit der Auswertung des SOEP gemachten Beobachtungen: Die Generation 50-Plus kann, was die Kaufkraft anbelangt, durchaus mit dem Durchschnitt mithalten. Allenfalls bei älteren Paaren, die nur noch über geringe Einkommen aus Erwerbstätigkeit verfügen, ist eine deutlich unterdurchschnittliche Einkommensposition auszumachen, die sich aber erst bei den Hochaltrigen (Hauptverdiener ab 80 Jahre alt) auch deutlich bei den Konsumausgaben niederschlägt.

Die gute durchschnittliche Einkommensposition der Generation 50-Plus schließt jedoch nicht aus, dass viele ältere Menschen in prekären Einkommensverhältnissen leben,

die es ihnen erschweren könnten, weiterhin aktiv zu altern. Im Folgenden wird daher anhand der Daten des SOEP die Einkommensverteilung nach Altersklassen näher untersucht. Die Daten zeigen, dass insbesondere in der Altersklasse ab 65 Jahre das Einkommen gleichmäßiger verteilt ist als in der Bevölkerung insgesamt. So verfügt das einkommensärmste Zehntel (1. Dezil) der Senioren (ab 65 Jahre) über ein höheres Äquivalenzeinkommen als das 1. Dezil der Gesamtbevölkerung, obwohl das Durchschnittseinkommen der Generation 65-Plus klar unter dem der Gesamtbevölkerung ab 16 Jahre liegt (Tabelle 4.3). Bei den oberen Einkommensschichten ist dagegen ein deutlicher Einkommensrückstand der Älteren gegenüber dem Durchschnitt der betrachteten Altersklassen festzustellen.

Einkommensverteilung nach Altersklassen

Tabelle 4.3

Durchschnittliches, monatliches Äquivalenzeinkommen, im Jahr 2004, in Euro

Dezil	Alter in Jahren					Insgesamt
	16–24	25–39	40–49	50–64	65 und älter	
1. Dezil	560	624	656	656	651	629
2. Dezil	753	885	937	939	883	884
3. Dezil	900	1.050	1.098	1.086	1.017	1.039
4. Dezil	1.035	1.181	1.229	1.265	1.143	1.174
5. Dezil	1.152	1.316	1.375	1.416	1.257	1.314
6. Dezil	1.292	1.465	1.540	1.593	1.379	1.460
7. Dezil	1.449	1.624	1.722	1.806	1.526	1.636
8. Dezil	1.631	1.850	1.956	2.062	1.721	1.872
9. Dezil	1.940	2.166	2.299	2.441	2.050	2.207
10. Dezil	2.798	3.117	3.405	3.698	3.142	3.299
Insgesamt	1.351	1.528	1.622	1.696	1.477	1.551

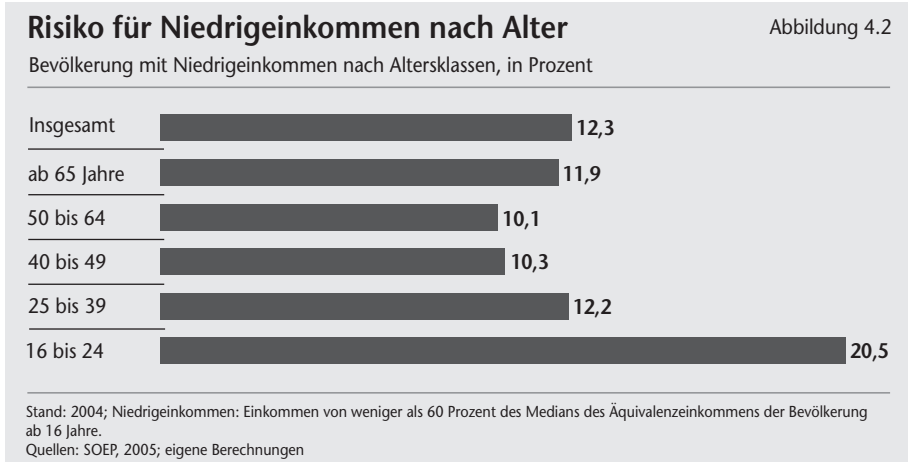
1. Dezil: Zehntel der Bevölkerung (der jeweiligen Altersklasse) mit dem niedrigsten Einkommen; 10. Dezil: Zehntel der Bevölkerung (der jeweiligen Altersklasse) mit dem höchsten Einkommen.

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Etwas anders sieht es dagegen bei den 50- bis 64-Jährigen aus. Das unterste Zehntel dieser Altersgruppe hat nur ein unwesentlich höheres Einkommen zur Verfügung als die Personen im Rentenalter. Im obersten Fünftel des Einkommensrankings beträgt der entsprechende Abstand dagegen fast ein Fünftel. Auch verglichen mit der Gesamtbevölkerung ab 16 Jahre ist die Einkommensverteilung der Personen im fortgeschrittenen Erwerbspersonalter etwas ungleicher. Dies könnte mit der in dieser Altersklasse recht heterogenen Struktur zusammenhängen. Denn im Alter zwischen 50 und 64 sind sowohl viele Erwerbstätige als auch viele Ruheständler; Familien mit Kindern sind ebenso vertreten wie (wieder) Alleinlebende und Paare ohne Kinder im Haushalt.

Um den unteren Rand der Einkommensverteilung näher zu untersuchen, wurde errechnet, wie viele Menschen der jeweiligen Altersklasse von Einkommensarmut betroffen sind. Der Einkommensschwellenwert wurde, entsprechend der Definition der Europäischen Kommission, auf 60 Prozent des Medians festgelegt – hier allerdings nur bezogen auf die Bevölkerung ab 16 Jahre. Es zeigt sich, wie nach der Analyse der Einkommensverteilung

zu erwarten war, dass im Alter kein erhöhtes Risiko von Einkommensarmut besteht. Der Anteil der Betroffenen ist in der Gruppe der mindestens 65-Jährigen knapp und bei den 50- bis 64-Jährigen deutlich unterdurchschnittlich (Abbildung 4.2).



Ein stark erhöhtes Risiko haben dagegen nur die 16- bis 24-Jährigen zu tragen. Hierunter dürften aber auch viele Haushalte von jungen Erwachsenen in Ausbildung sein, die zum einen die Hoffnung auf ein in Zukunft höheres Einkommen haben, und sich zum anderen (auch deshalb) durch ihr niedriges Einkommen nicht gesellschaftlich ausgegrenzt fühlen – gerade bei Studenten dürfte niedriges Einkommen daher nur in wenigen Fällen zu wirklicher Armut führen. Allerdings könnte ein niedriges Einkommen bei Älteren wegen deren geringerer Einkommensmobilität eine stärkere Belastung darstellen als bei Jüngeren. Dem steht jedoch entgegen, dass Senioren besonders bei Dienstleistungen häufig Ermäßigungen erhalten und damit niedrigere Preise zahlen müssen, und dass ihr Anspruchsniveau häufig geringer ist als bei Jüngeren. Zudem ist anzumerken, dass die Berechnungen auf einer heute in Europa gängigen Äquivalenzskala basieren, die hohe Spareffekte durch gemeinsames Wirtschaften unterstellt. Dies begünstigt tendenziell große gegenüber kleinen Haushalten. Legt man dagegen die in Deutschland häufig verwendete sogenannte alte OECD-Skala zugrunde, ergibt sich für die meist allein oder zu zweit lebenden Senioren ein noch günstigeres Ergebnis: Als einkommensarm gelten dann nur noch 8,8 Prozent der 50- bis 64-Jährigen und 8,5 Prozent der Bevölkerung ab 65 Jahre – dies ist deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt von gut 12 Prozent.

Die finanziellen Ressourcen der Älteren werden aber nicht nur durch die Höhe ihres laufenden Einkommens bestimmt. Ist beispielsweise ein nennenswertes Vermögen vorhanden, bestünde zum einen die Möglichkeit durch dessen Auflösung ein eventuell niedriges Einkommen auszugleichen. Zum anderen ist die Höhe des Vermögens aber auch wichtig, um das Potenzial für Transfers zwischen den Generationen – etwa durch Schenkungen oder Erbschaften – zu ermitteln.

Die Daten der EVS 2003 zeigen, dass die Vermögensposition der Älteren noch besser ist als ihre Einkommensposition. Die Altersangaben beziehen sich dabei wiederum auf den

Haupteinkommensbezieher. So verfügt die Generation 55-Plus trotz unterdurchschnittlicher Haushaltsgröße sowohl beim Geld- als auch beim Immobilienvermögen über Vermögensbestände, die den Gesamtdurchschnitt um rund ein Viertel übertreffen (Tabelle 4.4). Am besten stehen sich die Älteren, relativ betrachtet, bei den alleinlebenden Männern. Bei den männlichen Singles ist zudem kein Abfall der Vermögensbestände im hohen Alter festzustellen. Im Gegenteil: Die Hochaltrigen (ab 80 Jahre) haben mit Abstand das höchste Geldvermögen und mit den größten Immobilienbesitz. Allerdings ist hier wie beim Einkommen der mögliche Zufallseinfluss durch die geringe Stichprobengröße sowie die höhere Lebenserwartung der Wohlhabenden zu berücksichtigen. Bei den übrigen Haushaltstypen verfügen zumeist die 55- bis 64-Jährigen über das höchste Vermögen. Zu beachten ist bei diesen Vergleichen, dass bei den Altersklassen um die 50 und um die 60 Jahre rund 40 Prozent des Geldvermögens auf Versicherungsguthaben entfallen. Diese Gelder dienen aber vor allem der (Alters-)Vorsorge und sind nicht ohne größere Verluste liquide zu machen und daher auch für die aktuell verfügbaren finanziellen Ressourcen nur bedingt relevant.

Vermögensposition nach Altersklassen

Tabelle 4.4

Durchschnittliches Nettovermögen je Haushalt, in 1.000 Euro

Alter in Jahren	Alle Haushalte		Alleinlebende Frau		Alleinlebender Mann		Paare ohne Kinder	
	Geldvermögen	Immobilien	Geldvermögen	Immobilien	Geldvermögen	Immobilien	Geldvermögen	Immobilien
bis 24	5,8	7,0	4,1	–	5,0	–	7,6	–
25–34	16,4	30,2	10,4	11,5	14,5	15,9	21,6	30,0
35–44	30,8	68,3	18,2	25,0	23,3	41,2	36,0	65,8
45–54	44,7	105,8	20,9	36,3	25,5	45,8	54,3	121,6
55–64	57,5	125,8	26,8	53,4	39,1	67,2	67,9	140,3
65–69	51,4	112,6	31,5	57,1	38,9	73,8	59,4	132,7
70–79	39,6	83,7	24,0	49,1	35,7	68,6	57,2	125,1
80 und älter	46,1	61,4	33,1	40,1	71,2	73,5	60,7	99,6
Insgesamt	38,9	84,1	22,5	39,2	27,6	45,2	53,5	111,1
55 und älter	49,4	103,3	27,3	49,7	41,8	69,5	62,3	131,6

Stand: 1. Januar 2003; Alter: bezogen auf den Haupteinkommensbezieher; Geldvermögen: Bruttogeldvermögen (einschließlich Versicherungsguthaben von Lebens-, privaten Renten-, Sterbegeld-, Ausbildungs- und Aussteuerversicherungen) abzüglich der Konsumentenkreditschulden; Immobilienvermögen: Verkehrswerte des Haus- und Grundbesitzes abzüglich Restschuld von Hypotheken, Baudarlehen und Ähnlichem; –: keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2005c und 2005d; eigene Berechnungen

Das Ergebnis, dass sich die Vermögenssituation im Alter besser darstellt als beim Einkommen, ist wenig überraschend, weil sich durch die Ersparnisse im Lebenszyklus das Vermögen kumuliert. Interessant ist daher vor allem, dass die Vermögensbestände auch im hohen Alter nur in geringem Maße aufgezehrt werden. Dabei könnten die dargestellten Ergebnisse noch durch Kohorteneffekte zu Ungunsten besonders der Hochaltrigen verzerrt sein. Darauf deutet ein Vergleich mit den Ergebnissen älterer Einkommens- und Ver-

brauchsstichproben hin. So hatten im Jahr 1988 noch die Haushalte mit 45- bis 54-jähriger Bezugsperson insgesamt das höchste Nettogesamtvermögen. Zehn Jahre später lag das Maximum dann bei der Altersklasse der 55- bis 64-Jährigen. Hintergrund dieser Entwicklung sind die Spätfolgen der Weltkriege und der wirtschaftlichen Depression in den dreißiger Jahren des 20. Jahrhunderts, welche die Vermögensbildung der älteren Kohorten deutlich erschwert und mögliche Erbschaften entsprechend verringert haben (Schröder, 2004, 269; Hauser/Stein, 2001, 94).

Dies ließe, wenngleich mit gewissen Unsicherheiten, darauf schließen, dass im Jahr 1998 die 55- bis 64-Jährigen die jüngstmögliche „unbelastete“ Kohorte waren. Diese Kohorte wäre bei der letzten EVS des Jahres 2003 im Alter zwischen 60 und 69 Jahren gewesen. Das würde bedeuten, dass sich durch das Auswachsen dieser Effekte die Vermögensposition der beiden ältesten Altersklassen, also der ab 70-Jährigen, noch verbessern könnte. In Ostdeutschland könnten die Kohorteneffekte auch noch jüngere Jahrgänge betreffen, da dort die Vermögensbildung vor der Deutschen Einheit stark erschwert war. So war laut der EVS 1998 noch die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen mit Abstand am vermögendsten. Nach den Angaben der jüngsten EVS sind es inzwischen die 55- bis 64-Jährigen.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht überraschend, dass in Deutschland bei Rentner- und Pensionärs-Haushalten im Zeitraum 1993 bis 2003 das Vermögen überdurchschnittlich schnell gewachsen ist, und dass ihr Nettogesamtvermögen (Geld und Immobilien) je Haushalt im Mittel den Gesamtdurchschnitt über alle Haushalte übersteigt. So vereinten 1993 Rentner- und Pensionärs-Haushalte 30,6 Prozent des Nettovermögens auf sich, wobei 31,7 Prozent aller Haushalte zu dieser Gruppe zählten. Im Jahr 2003 betrug ihr Anteil am Gesamtvermögen bereits 34,7 Prozent, wobei sie 32,0 Prozent aller Haushalte stellten (Ammermüller et al., 2005, 116 ff.).

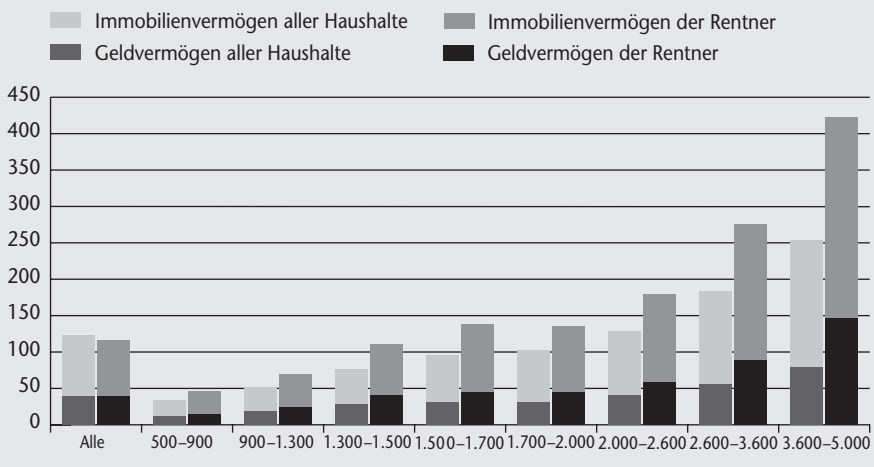
Die Durchschnittswerte überdecken eine hohe Streuung, die bei den Vermögenswerten naturgemäß noch höher ist als beim Einkommen, da sich beim Vermögen als Bestandsgröße Unterschiede in der Sparwillig- und -fähigkeit über die Zeit kumulieren und zudem die Sparphasen unterschiedlich lang sind. Es lässt sich aber immerhin feststellen, dass Haushalte mit älterem Vorstand mit geringerer Wahrscheinlichkeit nur über ein kleines Vermögen verfügen als Haushalte mit jüngerem Hauptverdiener. So besitzt, bezogen auf das Bruttogeldvermögen, nur gut jeder fünfte Haushalt in den Altersklassen von 55 bis 64 und von 65 bis 69 Jahren weniger als 10.000 Euro. In den Altersklassen ab 70 Jahre trifft dies zwar auf um die 30 Prozent zu, dies ist jedoch eine noch immer leicht unterdurchschnittliche Quote (Durchschnittswert: 32 Prozent). Von den 25- bis 34-Jährigen hat dagegen mehr als jeder Zweite ein Geldvermögen unter der 10.000-Euro-Grenze und bei den ganz jungen Haushalten sind es sogar fast 80 Prozent.

Auch die Vermögensbilanz der Älteren fällt damit positiv aus. Dieses Fazit wird noch durch die Tatsache bekräftigt, dass Rentner über ein deutlich überdurchschnittliches Vermögen verfügen, wenn man Haushalte mit ähnlichem Einkommen vergleicht. Dies gilt sowohl für Geldanlagen als auch für den Haus- und Grundbesitz (Abbildung 4.3). Rentner-Haushalte können also bei gegebenem Einkommen in stärkerem Maße auf Ersparnisse und Immobilien zurückgreifen, als dies dem Durchschnittshaushalt möglich ist – ihre Vermögensposition ist somit noch besser als ihre Einkommensposition.

Einkommens- und Vermögensposition von Rentnern

Abbildung 4.3

Durchschnittliches Nettovermögen je Haushalt nach Einkommensklassen, in 1.000 Euro



Stand: 1. Januar 2003; Einkommensklasse: Nettohaushaltseinkommen je Monat nach Selbsteinstufung am 1. Januar 2003; Rentner: Haushalte mit einem Rentner als Hauptverdiener; Geldvermögen: Bruttogeldvermögen (einschließlich Versicherungsguthaben von Lebens-, privaten Renten-, Sterbegeld-, Ausbildungs- und Aussteuerversicherungen) abzüglich der Konsumentenkreditschulden; Immobilienvermögen: Verkehrswerte des Haus- und Grundbesitzes abzüglich Restschuld von Hypotheken, Baudarlehen und Ähnlichem.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2005c und 2005d; eigene Berechnungen

Die bis ins hohe Alter hinein im Durchschnitt beträchtlichen Vermögensbestände der Generation 50-Plus stellen nicht nur bedeutende Finanzreserven dar, mit denen der eigene Lebensstandard abgesichert werden kann, sondern sie bilden gleichzeitig ein Potenzial, um Transferzahlungen an die jüngere Generation zu leisten. Damit beeinflusst das Vermögen der Alten von heute auch Einkommen und Vermögen der Alten von morgen.

Welches die Motive der Älteren sind, ihr Vermögen nicht selbst aufzubauchen, sondern einen Großteil davon zu Lebzeiten oder nach dem Tode an nachfolgende Generationen weiterzugeben, lässt sich nicht exakt ergründen. Einen Einfluss hat sicherlich, dass erlernte Lebensweisen im Alter nicht einfach aufgegeben werden (können).

So wird es einer Person, die zeitlebens einen bescheidenen Lebenswandel geführt und Ersparnisse aufgebaut hat, oft schwer fallen, im Alter über ihre aktuellen (Einkommens-) Verhältnisse zu leben und Vermögen abzubauen (Reil-Held, 2002, 85). Aufgrund der Zunahme hedonistischer Werte auch bei den Älteren dürfte diese Erklärung aber an Relevanz verlieren. Eine Rolle mag auch spielen, dass sich manche Haushalte durch den Erhalt von Vermögensreserven gegen Eventualitäten wie einen längeren Aufenthalt in einem (hochwertigen) Seniorenheim, der mit dem laufenden Einkommen allein nicht finanzierbar wäre, oder eine mögliche Pflegebedürftigkeit absichern wollen (Reil-Held, 2002, 106). So ist beispielsweise die Altersvorsorge auch für die 70- bis 85-Jährigen als Sparmotiv noch von hoher Wichtigkeit (Motel-Klingebiel, 2004, 164). Von zentraler Bedeutung dürften jedoch die bewussten intergenerativen Beziehungen sein, die sowohl altruistisch motiviert sein als auch – sofern es sich um laufende Transfers handelt – in Erwartung späterer Gegenleistungen erbracht werden können.

Beide Motive spielen bei Bevölkerungsbefragungen eine wichtige Rolle (Kohli et al., 2000, 197): So empfinden es laut dem Alterssurvey des Jahres 1996 mehr als 80 Prozent der Befragten im Alter zwischen 40 und 85 Jahren als ihre Pflicht, Angehörigen zu helfen und sogar mehr als 90 Prozent geben an, einzuspringen, wenn Angehörige ihre Hilfe brauchen. Die überwältigende Mehrheit sieht sich dabei auch den eigenen Eltern verpflichtet, denn über 80 Prozent geben an, dass sie das, was sie von den Eltern erhalten haben, an die folgende Generation weitergeben möchten. Nur jeder Fünfte meint, seinen Angehörigen nicht helfen zu müssen, weil es genug staatliche Hilfen gebe. Rund 70 Prozent glauben aber auch, dass sie von Angehörigen, denen sie Hilfe geben, später selbst Hilfe erwarten können und etwa ebenso viele sind der Ansicht, dass erwachsene Kinder auf eigenen Beinen stehen sollten und keine Unterstützung von ihren Eltern erwarten dürften. Nur in der Altersklasse zwischen 70 und 85 Jahren glaubt eine zudem knappe Mehrheit, dass die Angehörigen Geld viel besser gebrauchen könnten als sie selbst.

Vor diesem Motivhintergrund ist es nicht überraschend, dass die Transferleistungen von der älteren an die jüngere Generation dämpfend auf Ungleichheiten in der Einkommensverteilung wirken. Denn je niedriger das Einkommen des Kindes, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es einen Transfer erhält. Dies lässt sich sowohl mit dem Austauschmotiv als auch mit Altruismus begründen. Klar ist der Fall, wenn Transfers als Hilfeleistungen für Angehörige gewährt werden. Aber auch dann, wenn die finanzielle Unterstützung mit dem Hintergedanken geleistet wird, später womöglich eine Gegenleistung erwarten zu können, macht es Sinn, die einkommensschwächeren Kinder zu fördern. Denn mit zunehmenden Einkommen der Kinder steigt der Preis für deren Aufmerksamkeit (Reil-Held, 2002, 62). Nach Untersuchungen auf Grundlage des Alterssurveys verringern besonders regelmäßige Transfers die soziale Ungleichheit im mittleren Erwachsenenalter. Vor allem die finanziellen Einbußen durch Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen werden durch die Familie aufgefangen. Werden die Kinder jedoch im fortgeschritteneren Alter arbeitslos, erhöht dies ihre Wahrscheinlichkeit, Transfers zu erhalten, nicht mehr (Künemund et al., 2003, 14).

Kontroverser wird der Einfluss von Renten und Schenkungen gesehen. Einerseits zeigen Befunde, dass besonders solche Personen erben, denen es ohnehin finanziell gut geht. So erben etwa Akademiker entschieden häufiger als Hauptschulabgänger (Schupp/Szydlík, 2004, 65). Nach Reil-Held (2002, 116) verstärken Erbschaften zudem deshalb die Ungleichheit, weil höher Gebildete mit im Durchschnitt höherem Vermögen weniger Kinder haben und daher der Nachlass unter weniger Erben aufgeteilt werden müsse. Da Ehepartner häufig aus der gleichen Gesellschaftsschicht stammen, würden Paare aus höheren Schichten überdies häufig doppelt erben (Reil-Held, 2002, 116). Aktuelle Längsschnittanalysen bestätigen zwar große soziale Unterschiede bei Erbchancen und bei der Höhe des Erbes. Bei relativer Betrachtung kehrt sich danach jedoch der Zusammenhang um: Gerade Haushalte mit bisher geringem oder kleinem Vermögen erreichen durch Erbschaften einen erheblichen (relativen) Zugewinn. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass die Vermögenskonzentration durch Erbschaften leicht abnimmt (Kohli et al., 2006, 74).

Das Volumen von Erbschaften und größeren Schenkungen erreicht dabei ein nennenswertes Ausmaß. Im Zeitraum von 1999 bis 2002 waren es jahresdurchschnittlich knapp

50 Milliarden Euro, wobei nur Beträge über 2.500 Euro berücksichtigt wurden (Kohli et al., 2006, 62). Auf die Erbschaften allein entfielen darunter etwa 36 Milliarden Euro. Über die Transfers zu Lebzeiten (einschließlich der kleineren laufenden Übertragungen), welche die ältere an die jüngere Generation leistet, gibt es unterschiedliche Angaben, die um einen Wert von 2.500 Euro pro Jahr streuen (Reil-Held, 2002, 49 f.; Motel-Klingebiel, 2004, 176).

Untersuchungen zeigen, dass die Übertragungen insgesamt durchaus einen nennenswerten Beitrag zum Vermögensaufbau beziehungsweise zum Schuldenabbau der Empfängergeneration leisten, und nicht nur in den unmittelbaren Konsum fließen. So ändert sich das Sparverhalten der Haushalte durch Erbschaften oder Schenkungen nicht grundlegend: Die Erben, die ohnehin überdurchschnittlich häufig sparen, haben durch die Erbschaft weder auffallend oft mit dem Sparen begonnen noch damit aufgehört. Andererseits müssen Haushalte, die Schenkungen erhalten, weit häufiger Kreditbelastungen tragen als andere Haushalte. Dies wird als Beleg dafür angesehen, dass Schenkungen oft erfolgen, um ökonomische Notlagen abzumildern (Kohli et al., 2006, 65).

Damit zeigt sich, dass die finanzielle Lage der Älteren durchaus bedeutende Rückwirkungen auf Einkommen und Vermögen der nachfolgenden Generationen, also der Alten von morgen, hat. Insbesondere Kapitaltransfers zu Zeiten der Ausbildung oder des Berufsstarts des Empfängers wird dabei ein wichtiger Beitrag zu späteren Erfolgen auf dem Arbeitsmarkt zugesprochen (Künemund et al., 2003, 8). Damit sind Ältere mittelbar auch an der Entwicklung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Jüngeren beteiligt.

In der näheren Zukunft wird zumindest das Erbschaftsvolumen noch beträchtlich zunehmen. Nach Simulationsrechnungen von Hauser/Stein (2001, 151), die allerdings noch auf Grundlage der EVS 1998 erstellt wurden, werden in Westdeutschland zwischen 1999 und dem Jahr 2010 insgesamt 9 Prozent des Vermögens generationsübergreifend vererbt. Im darauf folgenden Jahrzehnt werden es mit dann fast 21 Prozent mehr als doppelt so viel sein. Dieser starke Anstieg des Erbschaftsvolumens liegt zum einen daran, dass die zukünftigen Erblasser zu Kohorten gehören werden, deren Vermögensaufbau nicht mehr durch die Weltkriege und die Wirtschaftsdepression der dreißiger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts beeinträchtigt war. Zum anderen sorgt die demografische Entwicklung dafür, dass die Anzahl der potenziellen Erblasser bis dahin noch deutlich ansteigt. So wird etwa die Zahl der Männer im Alter zwischen 75 und 80 Jahren nach der 7. Variante der 10. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts im Jahr 2016 etwa 50 Prozent höher sein als heute und ihren vorläufigen Höhepunkt erreichen, der erst im Jahr 2031 durch die dann in diese Altersklasse kommende Babyboomer-Generation überboten werden wird. Reil-Held vermutet, dass sich die Bedeutung der Erbschaften für den Vermögensbestand an die international bekannten Werte von 30 bis 40 Prozent annähert (Reil-Held, 2002, 105).

Ob die jetzige und zukünftige Erbengeneration im Alter tatsächlich eine noch bessere Wohlstandsposition (verglichen mit dem Durchschnitt der jeweiligen Bevölkerung) als die Älteren von heute erreichen wird, ist indes trotzdem fraglich. Denn eine Vielzahl von Faktoren wird die zukünftige Entwicklung von Einkommen und Vermögen beeinflussen:

Zumindest unter *ceteris-paribus*-Annahmen werden die Reformen in der Rentenversicherung zu einem niedrigeren (relativen) Rentenniveau und so zu einer Verschlechterung

rung der Einkommensposition im Alter führen. Hier wirken sich die seit der Rentenreform des Jahres 2001 vollzogenen Gesetzesänderungen aus. So wurde die Rentenanpassungsformel geändert, die Renten wegen Erwerbsminderung reformiert, die Anrechnung von (Hoch-)Schulabschlusszeiten weitgehend abgeschafft und mit der Umstellung auf eine nachgelagerte Besteuerung der Renten begonnen. Dem stehen lediglich Verbesserungen bei den Kinderzulagen entgegen, von denen jedoch erst die Geburtsjahrgänge ab 1980 voll profitieren können (Viebrock, 2004, 57). Insgesamt ergibt sich daraus nach den Simulationsrechnungen von Viebrock (2004, 58 f.) gegenüber der Zeit vor den Reformen für die meisten eine niedrigere Rente.

Selbst wenn, wie vom Gesetzgeber gewünscht, zusätzlich 4 Prozent des Bruttolohns für die private Altersvorsorge zurückgelegt wird, können erst ab 1970 geborene Männer zu Beginn des Rentenbezugs mit einem höheren Nettorentenniveau rechnen. Berücksichtigt man die Rücklagen für die zusätzliche Altersversorgung, die das Nettoeinkommen während der Erwerbsphase schmälern und entspricht damit der neuen Definition des Nettorentenniveaus, ergeben sich für Männer ab dem Geburtsjahr 1950 und für Frauen ab dem Geburtsjahr 1965 Vorteile. Niedriger ist das Rentenniveau auf jeden Fall, wenn auf die ergänzende Vorsorge verzichtet wird. Aber selbst mögliche Vorteile der jüngeren Geburtsjahrgänge bei Renteneintritt sind mit zunehmendem Alter infrage gestellt. Denn eine private Rente, die nicht oder nur mit der Inflationsrate dynamisiert wird, fällt langfristig gegenüber der Entwicklung der Arbeitseinkommen zurück. Überdies ist der Umstand, dass ab 2004 gesetzlich krankenversicherte Rentner den vollen Krankenkassenbeitrag auf Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge leisten müssen, in den Berechnungen noch nicht berücksichtigt.

Einfluss haben die Reformen der Rentenversicherung auch auf die Einkommensverteilung. Durch die sukzessive Einführung der nachgelagerten Besteuerung werden vor allem hohe Renten stark belastet. So wird beispielsweise das Rentenniveau eines männlichen Singles mit hohem Einkommen (67 Prozent über Durchschnitt) des Jahrgangs 1960 um über 10 Prozentpunkte stärker nach unten gedrückt als bei einem Durchschnittsverdiener (Viebrock, 2004, 53). Dem stehen jedoch Befürchtungen entgegen, dass es gerade den unteren Einkommenschichten trotz staatlicher Förderung schwer fallen könnte, zusätzliche private Altersvorsorge zu leisten (BMFSFJ, 2005c, 215 f.). Vor allem die Alterseinkünfte zukünftiger Rentnergenerationen werden von der seit Mitte der achtziger Jahre dauerhaft hohen Arbeitslosigkeit betroffen sein. Denn mit der Arbeitslosigkeit verbunden sind Ausfälle bei den Beitragsleistungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn bei Langzeitarbeitslosigkeit nur noch Arbeitslosengeld II bezogen wird (BMFSFJ, 2005c, 219 f.). Da in Deutschland Geringqualifizierte mit zumeist niedrigen Einkünften in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, beeinflusst die Arbeitslosigkeit nicht nur das Niveau, sondern auch die Verteilung der späteren Renten.

Neben der Rentenentwicklung hat noch eine Reihe weiterer Faktoren Einfluss auf die zukünftige Einkommensposition der Generation 50-Plus, deren Gesamteffekt sich nur schwer prognostizieren lässt: Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass das gesetzliche und das tatsächliche Renteneintrittsalter steigen. Schon jetzt ist beschlossen, das gesetzliche Renteneintrittsalter bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre zu erhöhen. Durch das

in Zukunft knapper werdende Arbeitsangebot, den strukturellen Rückgang harter körperlicher Arbeit und die eingeschränkten Möglichkeiten der Frühverrentung dürfte sich auch das tatsächliche Eintrittsalter klar erhöhen. Die zukünftige Generation 50-Plus wird also mehr Zeit in der Erwerbsphase verbringen, in der sie auch mehr Geld verdienen kann. Jedoch dürfte auch die Lebenserwartung weiter zunehmen, was für sich betrachtet eine längere Rentenbezugsdauer bedeutet. Wie sich diese beiden gegenläufigen Effekte saldieren werden, ist offen.

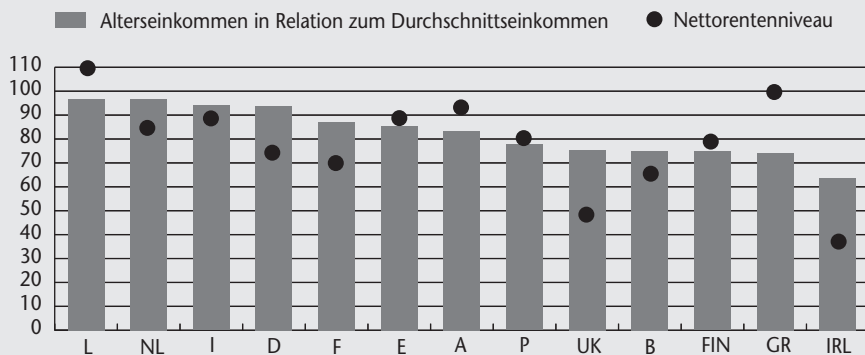
Entscheidend für die Einkommenssituation ist nicht zuletzt der Haushaltskontext – sofern die finanziellen Ressourcen innerhalb des Haushalts annähernd gleichmäßig verteilt sind. Damit wird die zukünftige Einkommensposition der Älteren auch vom zu erwartenden Haushaltsbildungsverhalten beeinflusst. So wird laut Hullen (2003) der Anteil der Männer ab 64 Jahre, die mit einem Partner zusammenleben, als Folge der gesunkenen Heiratsneigung von heute 75 auf unter 60 Prozent im Jahr 2040 zurückgehen. Dies würde zu einem steigenden Anteil von Einpersonen-Haushalten führen, die heute im Durchschnitt über ein geringeres Äquivalenzeinkommen verfügen als Paar-Haushalte. Gleichzeitig dürfte aber durch die steigende Lebenserwartung auch der Männer der Anteil der alleinlebenden Witwen in der Generation 50-Plus insgesamt zurückgehen.

Der zu erwartende Rückgang des Rentenniveaus kann die unterschiedlichsten Reaktionen auslösen. So ist es denkbar, dass Ältere häufiger mit ihren erwachsenen Kindern zusammenleben, was durch Einspareffekte durch gemeinsames Wirtschaften zu einem höheren Äquivalenzeinkommen führen könnte. Auch neue Haushaltsformen wie Alten-Wohngemeinschaften sind vorstellbar. Durch verstärkte Sparbemühungen in jüngeren Lebensjahren haben es die Älteren von morgen zudem selbst in der Hand, Rücklagen zu bilden, mit deren Hilfe der gewohnte Lebensstandard beibehalten werden kann. Wichtig ist es daher, dass der Staat seine Reformen so ausgestaltet, dass seinen Bürgern genug Zeit für An-

Rente und Alterseinkommen in Europa

Abbildung 4.4

Angaben in Prozent



Stand: 2001; Einkommen: Median des Äquivalenzeinkommens der 65-jährigen und älteren Personen in Prozent des Medians des Äquivalenzeinkommens der 16- bis 64-Jährigen; Nettorentenniveau: Nettorente im Verhältnis zum vorherigen Nettoeinkommen beim Verdienstniveau eines durchschnittlich verdienenden Industriearbeiters 2002.

Quelle: IW Köln, 2005, 31

passungsreaktionen bleibt und dass die finanziellen Auswirkungen für den Einzelnen transparent dargestellt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist der Lebensstandard im Alter zumindest teilweise auch das Resultat bewusst vollziehbarer Lebensplanung.

Internationale Vergleiche bestätigen, dass ein niedriges Rentenniveau nicht automatisch auch eine schlechte Einkommensposition zur Folge hat. So lag in Europa im Jahr 2001, mit Ausnahme Irlands, das Äquivalenzeinkommen der 65-Jährigen und Älteren zwischen 74 und 97 Prozent des Durchschnittseinkommens. Beim Nettorentenniveau (Nettorente im Verhältnis zum vorherigen Nettoeinkommen eines durchschnittlich verdienenden Industriearbeiters im Jahr 2002) waren die Unterschiede bei einer Bandbreite zwischen 48 und 110 Prozent (ohne Irland) dagegen weit größer (Abbildung 4.4).

Im Vereinigten Königreich erreichen die Älteren beispielsweise über 75 Prozent des Durchschnittseinkommens der Bevölkerung, obwohl ihre Nettorente bei weniger als der Hälfte des Nettoarbeitseinkommens liegt. Bei den Griechen ist für einen Industriearbeiter die Rente dagegen genauso hoch wie das Erwerbseinkommen, dennoch ist die Einkommensposition der Bevölkerung im Alter von mindestens 65 Jahren im Vergleich zum Landesdurchschnitt geringfügig schlechter als bei den Briten. Andere Einkünfte neben der gesetzlichen Rente und gegebenenfalls das Einkommen weiterer Haushaltsmitglieder sorgen offenbar dafür, dass ein niedriges Rentenniveau kompensiert werden kann und umgekehrt ein hohes Rentenniveau nicht automatisch zu einem hohen Äquivalenzeinkommen führen muss.

Auch wenn ein in Zukunft niedriges Rentenniveau die Einkommensposition der Älteren also nicht zwangsläufig schwächen muss, sind doch Änderungen ihres Spar- und Transferverhaltens sehr wahrscheinlich. So zeigen empirische Untersuchungen auf Grundlage von Daten der EVS, dass die Höhe der Übertragungen von Alt nach Jung nicht nur von der Einkommens- und Vermögenshöhe, sondern auch positiv vom Anteil der öffentlichen Transferleistungen am Einkommen der Älteren abhängt (Reil-Held, 2002, 71 f.). Je mehr die ältere Generation durch Renten und Pensionen von der jüngeren erhält, desto eher ist sie anscheinend auch bereit, einen Teil wieder über private Geldleistungen zurückzugeben – sei es aus altruistischen Motiven, sei es mit dem Hintergedanken zukünftiger Gegenleistungen.

Auch das Sparverhalten dürfte sich durch ein niedrigeres Rentenniveau ändern. Dies zeigen internationale Querschnittsvergleiche (Börsch-Supan, 2001): So ist in den Niederlanden das Rentenniveau für Rentner mit vormals hohen Erwerbseinkommen vergleichsweise niedrig. Die Alterseinkünfte müssen daher durch den Abbau von privaten und (verpflichtend anzulegenden) betrieblichen Rentenkonten aufgebessert werden. Die Sparquote der Niederländer im höheren Alter tendiert daher gegen Null und wird in den höchsten Altersklassen sogar leicht negativ. In Deutschland und Italien sind die gesetzlichen Renten derzeit dagegen die mit Abstand wichtigsten Säulen der Alterseinkünfte. In diesen beiden Ländern fällt die Sparquote daher auch mit dem Alter flacher ab und stabilisiert sich in Deutschland bei Werten um 4 Prozent und in Italien sogar auf noch etwas höherem Niveau.

Zudem sprechen bestimmte, nicht zu vernachlässigende Argumente für ein in fernerer Zukunft möglicherweise abnehmendes Erbschaftsvolumen:

- Durch die steigende Lebenserwartung könnte sich die Ruhestandsphase verlängern. Zudem dürfte das Alter der Kinder zum Zeitpunkt der Erbschaft ansteigen. Mit fortschreitendem Alter der Kinder könnten die (potenziellen) Erblasser aber weniger um deren finanzielle Unterstützung bemüht sein (Reil-Held, 2002, 115).
- Änderungen sind auch im Ausgabeverhalten der älteren Generation zu erwarten. Denn es scheint bei der älteren Bevölkerung einen Trend zu einem konsumfreudigeren, stärker hedonistisch geprägten Lebensstil zu geben (Schröder, 2004, 282; Abschnitt 3.7). So stimmten beispielsweise im Jahr 2002 rund 45 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 50 und 80 Jahren der Aussage „ich mache mir lieber ein schönes Leben als immer nur zu sparen“ zu – 1982 waren es erst 27 Prozent (GfK, 2002, 2).
- Wenn die geburtenstarken Jahrgänge das Erblässeralter erreichen, könnte der Wert der Immobilien, die tendenziell mehr vererbt werden als Geldvermögen, sinken. Denn dann steht eine große Zahl von Immobilien relativ wenigen Erben der dann geburtenstarken Jahrgänge gegenüber. Bei einem Verkauf der ererbten Immobilien träfe daher ein großes Angebot auf eine kleine Nachfrage (Reil-Held, 2002, 115).

Insgesamt zeigt sich somit, dass die Einkommens- und Vermögensposition der Älteren aktuell gut ist und dass die Kaufkraft der Generation 50-Plus jener der jüngeren Generationen nicht nachsteht. Damit ist eine wichtige Voraussetzung dafür gegeben, dass die Älteren über ihre Nachfragemacht Innovationen anstoßen können. Auch wenn in Zukunft das Rentenniveau sinken wird, ist damit nicht zwangsläufig eine Verschlechterung der Einkommensposition der Senioren verbunden, wie der internationale Querschnittsvergleich zeigt. Zudem dürfte das Nachlassvolumen zunächst noch ansteigen und damit zu einer Kompensation der (relativ betrachtet) geringeren öffentlichen Transferleistungen beitragen.

Auf lange Sicht könnte es allerdings auf finanzieller Ebene zu einer geringeren Interaktion zwischen den Generationen kommen. Denn einerseits werden wie erwähnt die Renten geringer ausfallen, sodass über den gesetzlich verordneten Generationenvertrag weniger Geld von Jung nach Alt fließt, zumal die Älteren durch die höhere Besteuerung der Renten auch mehr als früher ihren Beitrag zur Finanzierung des Staates leisten werden.³⁴ Andererseits könnten aber auch die privaten Finanztransfers von Alt nach Jung an Bedeutung verlieren. Denn das Motiv, als teilweisen Ausgleich für über den Staat erhaltene Transferleistungen der jüngeren Generationen dieser private Unterstützung zukommen zu lassen, wird an Bedeutung verlieren, da ja ein zunehmender Teil der Alterseinkünfte aus einem selbst aufgebauten Kapitalstock bestritten werden muss. Intergenerative Transfers werden also zugunsten intertemporaler Finanzströme abnehmen. Sollte dies zu einer generellen Entflechtung der Beziehung zwischen den Generationen führen, könnten daraus auch Nachteile für die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft insgesamt erwachsen, da Jung und Alt dann weniger Gelegenheiten hätten, sich in ihren spezifischen Stärken zu ergänzen und sich gegenseitig zu helfen. Die abnehmende Bedeutung staatlicher Transfers und die

³⁴ Dies gilt zumindest aus individueller Sicht der Alten. Da sich aber, bezogen auf die Bevölkerungszahl, das Kräfteverhältnis zwischen den Generationen zu Ungunsten der Jüngeren verschieben wird, ist insgesamt eine höhere Belastung der nachfolgenden Generationen durch staatlich organisierte Transfers von Jung nach Alt möglich.

Notwendigkeit, in stärkerem Maße eigenverantwortlich zu handeln, könnte aber auch individuelle Kräfte freisetzen und so die Leistungsbereitschaft erhöhen.

4.3 Erwerbstätigkeit und Bildung

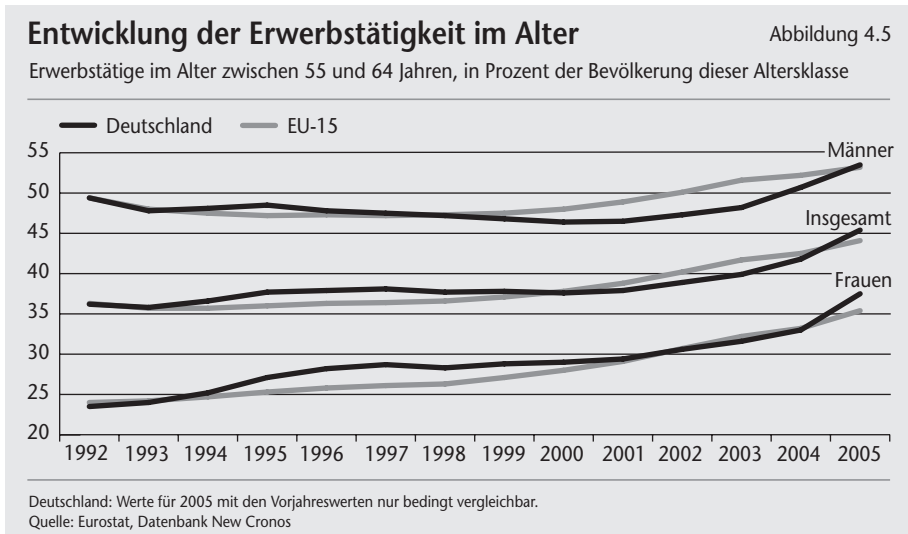
Die im vorherigen Kapitel beschriebene Einkommens- und Vermögensposition der Älteren ist nicht zuletzt das Resultat der (vorangegangenen) Erwerbsbiografie. Denn im erwerbsfähigen Alter ist das Arbeitseinkommen die mit Abstand wichtigste Einkommensquelle. Zudem wird auch das Arbeitslosengeld von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgebracht. Aber auch in der Ruhestandsphase ist die frühere Erwerbstätigkeit mittelbar für die Wohlstandsposition entscheidend. Denn die gesetzliche Rente und die betriebliche Altersvorsorge sind unmittelbar an das frühere Arbeitsverhältnis gekoppelt, wobei allerdings durch die Grundsicherung im Alter vom Gesetzgeber eine Untergrenze gezogen wurde. Darüber hinaus speisen sich auch die Ersparnisse, die den wesentlichen Teil der Vermögensbildung ausmachen, in den meisten Fällen überwiegend aus dem Gehalt.

Erwerbstätigkeit ist jedoch mehr als eine bloße Einkommensquelle: Einer Arbeit nachzugehen, bedeutet auch am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Denn die Arbeit bietet, zumindest potenziell, dem Einzelnen die Gelegenheit, sich mit seinen Fähigkeiten und seinem Wissen einzubringen. Zudem lassen sich am Arbeitsplatz soziale Kontakte knüpfen. Diese Möglichkeiten sind allerdings nicht zwangsläufig an eine bezahlte Tätigkeit gebunden, sondern prinzipiell auch bei einem ehrenamtlichen Engagement gegeben (Kapitel 7). Besonders für gut qualifizierte Erwerbstätige dürfte eine bezahlte Tätigkeit – schon allein aufgrund des Wettbewerbs, in dem die Unternehmen stehen – jedoch im Allgemeinen mit stärkeren Herausforderungen verbunden sein. Aus ökonomischer Sicht bedeutet eine niedrige Erwerbsbeteiligung der Älteren, dass Humankapital, wie etwa das Erfahrungswissen der Älteren, ungenutzt bleibt und daher auch Innovationspotenziale eingeschränkt werden.

Das heißt, dass insbesondere ein ungewollt früher Ruhestandsbeginn sowohl die Handlungsspielräume der Älteren einengt, als auch das gesamtwirtschaftliche Wachstumspotenzial reduziert. Die bereits in Kapitel 2 dargestellte relativ niedrige Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen im internationalen Vergleich ist deshalb kritisch zu betrachten. Frühverrentung führt zudem zu verringerten Bildungsrenditen, da eine hohe Qualifikation über einen kürzeren Zeitraum als bei regulärem Ruhestandsbeginn das Einkommen erhöht. Dies führt aus volkswirtschaftlicher Sicht zu einer Verteuerung von Bildung (Bertelsmann Stiftung/BDA, 2003, 72).

Immerhin zeigt sich heute jedoch im Vergleich zum Beginn der neunziger Jahre ein deutlicher Anstieg der Erwerbsbeteiligung besonders bei den Frauen: Waren 1992 nur knapp 24 Prozent erwerbstätig, stieg der Anteil bis zum Jahr 2005 auf 38 Prozent, womit sich der Abstand zu der Quote der Männer von 26 auf 16 Prozentpunkte verringerte (Abbildung 4.5). Dies dürfte sich zum einen dadurch erklären, dass in früheren Kohorten noch ein traditionelles Rollenverhältnis vorherrschte, das dem Mann die Aufgabe des Alleinverdieners und der Frau die Betreuung von Haushalt und Kindern zuwies. Zum anderen wurde das abschlagsfreie Renteneintrittsalter für Frauen erhöht. Die Erwerbsquote der Männer nahm dagegen insgesamt nur mäßig zu. Der in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre erkennbare Trend zu einer noch geringeren Erwerbsbeteiligung konnte jedoch gestoppt und

umgekehrt werden, sodass nun die Anzahl der erwerbstätigen Männer im Alter zwischen 55 und 64 Jahren die Zahl derjenigen gleichen Alters übertrifft, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen. Der für beide Geschlechter festzustellende deutliche Anstieg der Erwerbstätigkeit zwischen 2004 und 2005 ist wegen eines Bruchs in der Zahlenreihe allerdings nur bedingt aussagefähig.



Verlauf und Niveau der Erwerbsbeteiligung in Deutschland entsprechen sowohl für Männer als auch für Frauen fast genau dem Durchschnitt der Europäischen Union. Dies soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in Europa einige Länder mit weit höherer Erwerbsbeteiligung der Älteren gibt. So sind etwa in Schweden zwei von drei Frauen in der Altersklasse von 55 bis 64 Jahren erwerbstätig. In den anderen skandinavischen Ländern überschreitet die Erwerbstätigenquote immerhin klar die 50-Prozent-Marke. Von den skandinavischen Männern dieser Altersgruppe sind sogar zwei Drittel erwerbstätig. Eine Ausnahme ist lediglich Finnland – dort ist die Erwerbsbeteiligung der Männer nicht höher als bei den Frauen. Auch die hohen Erwerbsquoten in den USA und in Japan, die in der Größenordnung der skandinavischen Länder liegen, zeigen, dass für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland und in vielen anderen europäischen Ländern noch große Spielräume bestehen.

Ob die in Deutschland niedrige Erwerbsbeteiligung der Älteren auf den expliziten Wunsch zurückzuführen ist, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder eher darauf, dass Ältere aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden, lässt sich nicht eindeutig klären. So zeigen die Ergebnisse des Alterssurveys, dass sich das geplante Erwerbsbeendigungsalter der Erwerbstätigen im Alter von mindestens 40 Jahren deutlich verschoben hat. Wollte im Jahr 1996 noch jeder Zweite mit 60 Jahren oder früher in den Ruhestand gehen, waren es im Jahr 2002 nur noch 35 Prozent. Merklich erhöht hatte sich jedoch nicht der Wunsch, später die Erwerbsphase zu beenden, sondern die Unentschlossenheit, ein konkretes Alter zu benennen.

Dies wird so gedeutet, dass die Erwerbstätigen aufgrund der Rentenreformen und der öffentlichen Diskussionen um eine längere Lebensarbeitszeit die Perspektive des frühen Ruhestands aufgegeben haben (Engstler, 2004, 96). Eine aktuelle Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass selbst eine Rente mit 67 nur von einem Drittel der Erwerbstätigen grundsätzlich abgelehnt wird, wobei die Mehrheit der Befragten (61 Prozent) für einen flexiblen Renteneintritt (bei entsprechenden Rentenzu- oder -abschlägen) im Alter zwischen 60 und 67 Jahren votiert (Prager/Schleiter, 2006, 6).

Es zeigen sich somit Interdependenzen zwischen den äußeren Rahmenbedingungen und den persönlichen Wünschen. Die gesetzlichen Regelungen schaffen hierzulande aber sehr geringe finanzielle Anreize, lange beschäftigt zu bleiben: Die implizite Besteuerung der Weiterarbeit – hier werden einerseits Rentenhöhe und -abschläge und andererseits die Besteuerung von Renten und Arbeitseinkommen berücksichtigt – ist in Deutschland mit am höchsten und macht Weiterarbeit über das 63. Lebensjahr hinaus finanziell wenig attraktiv (Bertelsmann Stiftung/BDA, 2003, 18 und 54 ff.).

Die Ungewissheit über den präferierten Ruhestandsbeginn auch bei der rentennahen Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen – 23 Prozent wussten noch nicht, wann sie aus dem Arbeitsprozess ausscheiden wollen – kann einerseits als Beleg dafür gewertet werden, dass viele Ältere noch nicht daran denken, ihr Erwerbsleben zu beenden und damit offenbar noch Freude an der Arbeit haben. Andererseits ist es aber auch denkbar, dass vielfach Unsicherheit darüber herrscht, wie lange noch gearbeitet werden muss, damit die späteren Alterseinkünfte das für den Ruhestand angestrebte Wohlstandsniveau sichern können.

Eine Untersuchung auf Grundlage des Alterssurveys aus dem Jahr 2002 zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung von 40- bis 64-jährigen Männern und Frauen eher von sozialstrukturellen und (familien-)biografischen Merkmalen abhängt als von betriebsstrukturellen Faktoren (Engstler, 2004, 83). So ist die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein bei Männern, die in Paar-Haushalten mit Kindern leben, signifikant höher als bei Männern, die aus anderen Haushaltstypen stammen. Leben Frauen in Paar-Haushalten, ist dagegen die Wahrscheinlichkeit berufstätig zu sein geringer, wenn Kinder vorhanden sind. Dieser umgekehrte Effekt ist ein Indiz dafür, dass die klassische Rollenverteilung zwischen den (Ehe-)Partnern zumindest in den betrachteten Altersklassen noch immer Bedeutung hat. Einfluss auf die Erwerbstätigkeit hat bei Männern zudem die soziale Schicht des Haushalts – in der Unterschicht gehen weniger Männer einem Beruf nach als in der Mittelschicht. Bei Frauen wirkt ein hohes Qualifikationsniveau positiv auf die Erwerbstätigkeit. Bei beiden Geschlechtern führen ein höheres Alter und ein schlechter Gesundheitszustand zu einer verringerten Erwerbsneigung. Ohne signifikanten Einfluss ist dagegen die Betriebsgröße und die Branche, in der aktuell oder zuletzt gearbeitet wurde mit der Ausnahme, dass ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst die Wahrscheinlichkeit einer Berufstätigkeit von Frauen ab 40 Jahre merklich erhöht.

Etwas andere Einflussfaktoren werden wirksam, wenn die Beendigung der Erwerbstätigkeit in den Jahren 1996 bis 2002 untersucht wurde. Wahrscheinlicher ist ein Ausstieg aus dem Berufsleben bei Personen aus unteren sozialen Schichten, bei einem Wohnort in ländlichen, peripheren Gebieten, bei einer schlechten Bewertung der beruflichen Situation und bei Erwerbstätigen, die zuletzt in Großbetrieben gearbeitet haben. Förderlich

für einen Verbleib im Arbeitsleben ist dagegen eine Beschäftigung im Handel sowie bei privaten oder öffentlichen Dienstleistern (im Vergleich zu einer Arbeitsstelle in der Industrie), in schwachem Maße ein großer Bekanntenkreis und das Vorhandensein eines Betriebsrentenanspruchs (Engstler, 2004, 90 f.). Besonders der letztgenannte Faktor überrascht, da ein Betriebsrentenanspruch vielfach mit überdurchschnittlichen Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung einhergeht, sodass mit hohen Alterseinkünften gerechnet werden kann und daher finanzielle Spielräume für einen frühen Ruhestand bestehen. Das Ergebnis wird deshalb so interpretiert, dass der Betriebsrentenanspruch ein Indikator für eine hohe Arbeitsplatzsicherheit sei.

Insgesamt deuten die genannten Einflussfaktoren darauf hin, dass Ältere durchaus gerne im Berufsleben bleiben, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Gerade wenn viele soziale Kontakte gegeben sind, die finanzielle Absicherung für das Alter hoch ist und die berufliche Situation positiv bewertet wird, ist ein zeitweises oder endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eher unwahrscheinlich. Fallen ältere Arbeitnehmer über 58 Jahre jedoch in die Arbeitslosigkeit, wird diese in den meisten Fällen offenbar als Brücke in den Ruhestand gesehen. Denn nur 34 Prozent dieser Altersgruppe wollen sobald wie möglich wieder eine Arbeit aufnehmen (Engstler, 2004, 88).

Eine forcierte Frühverrentung, bei der die Arbeit zulasten älterer Arbeitnehmer umverteilt werden soll, wird daher auch von Sozialwissenschaftlern kritisch beurteilt (Clemens/Naegele, 2004, 9 f.): Erwerbsarbeit bedeutet unter angemessenen Bedingungen nicht nur Belastung, sondern kann auch eine Bereicherung darstellen. Sie ermöglicht soziale Kontakte und kann zur Sinnerfüllung und Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Aus der Perspektive der älteren Beschäftigten kann eine Entberuflichung des Alters daher kein sozialpolitisches Ziel sein.

Ein reduziertes Berufsaustrittsalter könnte auch die Perspektiven der verbleibenden älteren Beschäftigten verschlechtern. Denn eine fortgesetzte Personal- und Altersselektion könnte zu einem Hochschrauben der Leistungsanforderungen und möglicherweise zu einem schwindenden Interesse der Betriebe führen, längerfristig angelegte Maßnahmen zur Humankapitalerhaltung – beispielsweise Weiterbildung und eine Anpassung des Arbeitsplatzes – zu ergreifen. Innerbetriebliche Altersgrenzen erschweren zudem die Wiederbeschäftigung von älteren Arbeitslosen und von Frauen, die eine längere Familienphase beendet haben.

Betriebs- und volkswirtschaftlich bedeutet eine frühe Freisetzung älterer Arbeitnehmer einen Verlust von fachlichem und betrieblichem Wissen. Da diese Wissenslücke aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft schlechter durch Jüngere geschlossen werden kann, könnte sich dies noch gravierender als heute auf die Betriebe auswirken. Dieser Umstand und die Tatsache, dass eine frühe Freisetzung älterer Mitarbeiter die Sozialsysteme unfinanzierbar macht, dürfte allerdings eine Abkehr von der Frühverrentungspraxis bewirken, die sich jetzt schon abzeichnet.

Damit zeigt sich, dass das staatlich geförderte frühe Ausscheiden der Älteren deren Handlungsspielräume einengt und somit eine Einschränkung ihrer Lebenslage bedeutet. Dies wird auch dadurch belegt, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit mit dem Alter nach den SOEP-Ergebnissen allenfalls geringfügig abnimmt (Tabelle 4.5).

Zufriedenheit mit der Arbeit nach Altersklassen

Tabelle 4.5

in Prozent

Zufriedenheit*	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					
	unter 30	30–39	40–49	50–59	60–69	Insgesamt
0	2,6	2,5	1,5	2,1	6,1	2,5
1	0,8	0,8	0,8	1,0	0,4	0,8
2	2,3	2,4	3,8	3,3	0,9	2,8
3	3,5	3,1	3,7	3,8	3,0	3,5
4	4,7	3,8	4,7	5,5	4,6	4,6
5	8,8	12,4	12,2	14,4	13,4	12,0
6	10,4	11,0	9,9	10,7	7,4	10,3
7	17,7	19,9	18,1	18,5	15,0	18,4
8	22,7	25,0	24,0	23,3	25,9	23,9
9	15,2	12,1	13,1	11,7	12,5	13,0
10	11,3	7,0	8,1	5,7	10,7	8,2
0–4	13,9	12,6	14,6	15,8	15,1	14,2
5–7	36,9	43,3	40,2	43,6	35,9	40,7
8–10	49,2	44,1	45,3	40,7	49,1	45,1

Stand: 2004; * Skala von 0 bis 10, mit 0 = „ganz und gar unzufrieden“ und 10 = „ganz und gar zufrieden“.
 Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Lediglich bei der jüngsten Altersklasse ist eine deutlich höhere Begeisterungsfähigkeit auszumachen: Über 11 Prozent der unter 30-Jährigen sind mit ihrer Arbeit hochzufrieden. Diesen Wert erreichen auch die wenigen 60- bis 69-Jährigen, die noch eine Berufstätigkeit ausüben. Dabei dürfte es sich überwiegend um Selbstständige handeln, die über eine hohe Autonomie verfügen. Nur sehr geringe Unterschiede gibt es zwischen der Altersklasse der 50- bis 59-Jährigen und den Erwerbstätigen zwischen 30 und 49 Jahren. Auch nach vielen Berufsjahren ist also noch eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit möglich, während starke Unzufriedenheit die Ausnahme bleibt.

Entscheidend für die Handlungsspielräume im Alter ist nicht nur die Möglichkeit, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, sondern auch, ob die Arbeit so ausgestaltet ist, dass sich die Älteren mit ihren Fähigkeiten auch entfalten können. Der Befund, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit im Alter nicht entscheidend abnimmt, belegt daher nicht nur, dass es die Älteren nicht unbedingt in den Ruhestand drängt, er deutet auch an, dass die Älteren mit ihren Arbeitsbedingungen offenbar nicht gänzlich unzufrieden sein können, was sich wiederum positiv auf ihre Leistung auswirken dürfte.

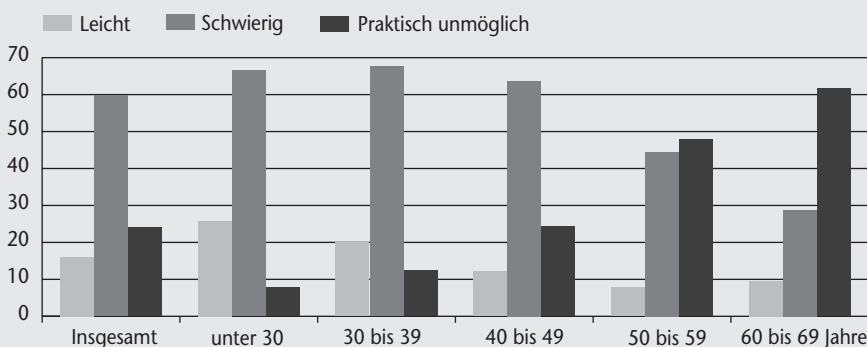
Dies mag insofern überraschen, als die älteren Arbeitnehmer in stärkerem Maße an ihren aktuellen Arbeitgeber gebunden sind und somit nicht ohne weiteres die Möglichkeit haben, bei einer unbefriedigenden Arbeitssituation die Stelle zu wechseln. Das ist zumindest die subjektive Sichtweise der älteren Beschäftigten selbst. Denn die Chance eine zumindest gleichwertige Stelle zu finden, wird von Ihnen noch deutlich schlechter eingeschätzt als von jungen Arbeitnehmern. Zwar glauben selbst zwei Drittel der unter 30-Jäh-

rigen, dass es schwierig sei, bei einem anderen Arbeitgeber einen ähnlichen Job zu finden, nur knapp 8 Prozent halten dies jedoch für fast ausgeschlossen und immerhin gut ein Viertel sieht in einem Stellenwechsel kein Problem. Von den 50- bis 59-Jährigen hält es dagegen fast jeder Zweite für praktisch unmöglich, bei einem anderen Betrieb eine vergleichbare Anstellung zu finden, während lediglich knapp 8 Prozent einen eventuellen Stellenwechsel als unproblematisch beurteilen (Abbildung 4.6).

Möglichkeiten zum Stellenwechsel

Abbildung 4.6

Antworten auf die Frage: „Wenn Sie Ihre jetzige Stelle verlieren würden, wäre es für Sie dann leicht, schwierig oder praktisch unmöglich, wieder eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden?“, nach Altersklassen, in Prozent



Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Entscheidender für die Zufriedenheit mit der Arbeit als die Einschätzung der Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt scheint zu sein, wie hoch die Handlungsspielräume bei der ausgeübten Tätigkeit sind. Ist die Handlungsautonomie sehr hoch, zeigt sich fast jeder Dritte hochzufrieden mit seiner Arbeit (Werte von neun und zehn auf einer Skala von null bis zehn). Erwerbstätige mit geringem Entscheidungsspielraum sind demgegenüber nur zu 18 Prozent sehr von ihrer Tätigkeit angetan.³⁵

Dieser Zusammenhang zwischen Handlungsautonomie und Arbeitszufriedenheit zeigt sich auch in den einzelnen Altersklassen. Der Umstand, dass die Handlungsautonomie bei älteren Arbeitnehmern mindestens ebenso hoch ist wie bei jüngeren, dürfte daher miterklären, dass die Arbeitszufriedenheit im Alter nicht entscheidend abnimmt. Denn die höchsten Autonomiestufen erreichen die (wenigen) Erwerbstätigen zwischen 60 und 69 Jahren besonders oft (Tabelle 4.6). Dies dürfte sich allerdings damit erklären lassen, dass in diesem Alter überwiegend Selbstständige, die über eine hohe Autonomie verfügen, berufstätig sind. In der jüngsten Altersklasse bis 30 Jahre sind die beruflichen Handlungsspielräume

³⁵ Die Handlungsautonomie wird hier nicht direkt erfasst, sondern auf Grundlage der Klassifikation der beruflichen Stellung generiert. Auf den Wert „eins“ konzentrieren sich niedrig bewertete manuelle Tätigkeiten, der Wert „zwei“ kennzeichnet abhängig Beschäftigte mit geringer Spezialisierung. Bei Tätigkeiten, die einen mittleren Bildungsabschluss erfordern und im beschränkten Maße verantwortungsvolles Handeln voraussetzen, wird der Wert „drei“ vergeben. Tätigkeiten, bei denen ein tertiärer Bildungsabschluss erwartet wird, die aber kein sehr hohes Prestige haben, erhalten den Wert „vier“. Die höchste Autonomiestufe (Wert „fünf“) wird für leitende Tätigkeiten und freiberufliche Akademiker vergeben.

dagegen eher gering. Auch hier ist ein Sondereffekt wirksam: Handlungsautonomie und Bildungsniveau hängen eng zusammen. In der Altersklasse von 16 bis 29 Jahren befinden sich jedoch noch viele Personen in der Ausbildung. Daher sind unter den Erwerbstätigen dieser Altersklasse jene mit einem niedrigen Bildungsabschluss – und somit auch mit einer niedrigen Handlungsautonomie – überdurchschnittlich stark vertreten.³⁶

Handlungsautonomie nach Altersklassen

Tabelle 4.6

Klassifizierung der beruflichen Stellung nach der Handlungsautonomie, im Jahr 2004, in Prozent

Autonomie*	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					
	unter 30	30–39	40–49	50–59	60–69	Insgesamt
1	13,5	12,6	15,6	15,3	19,4	14,5
2	41,8	23,4	21,8	22,1	20,0	25,4
3	33,8	36,9	34,7	33,8	24,0	34,6
4	9,9	23,7	23,0	23,0	29,3	21,4
5	1,1	3,5	4,8	5,8	7,3	4,2

* Autonomie: Werte auf einer Skala von 1 (niedrige Autonomie, zum Beispiel einfache manuelle Tätigkeiten) bis 5 (hohe Autonomie, zum Beispiel leitende Tätigkeiten oder freiberufliche Akademiker).

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Vergleicht man nur die Altersklassen, die weder durch Ausbildung noch durch (Früh-)Verrentung stark beeinflusst sind, zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede mehr in der Bewertung der beruflichen Handlungsautonomie in Abhängigkeit vom Alter. Von den 50- bis 59-Jährigen wird die höchste Autonomiestufe allerdings etwas häufiger erreicht. Dies dürfte sich damit erklären lassen, dass einige Berufserfahrung erforderlich ist, um in leitende Positionen aufzurücken.

Es zeigt sich somit, dass ältere Erwerbstätige, sofern sie im Arbeitsleben integriert bleiben, durchaus ähnliche Entfaltungsmöglichkeiten wie ihre jüngeren Kollegen haben. Dementsprechend lässt auch die Zufriedenheit mit der Arbeit im Alter kaum nach. Das Hauptproblem der älteren Generation besteht daher zurzeit darin, dass Fehlanreize zu einer frühzeitigen Beendigung der Erwerbsphase gesetzt werden und dass nach einem Arbeitsplatzverlust derzeit wesentlich geringere Chancen als bei Jüngeren bestehen, eine neue Stelle zu finden.

Sowohl der Verbleib im Erwerbsleben als auch die Arbeitszufriedenheit sind gerade in Deutschland auch eine Frage der Qualifikation. So ist die Arbeitslosenquote für Erwerbspersonen mit niedriger Schulausbildung in Deutschland innerhalb der EU-15 mit Abstand am höchsten. Dies gilt sowohl für die ältere Generation (ab 50 Jahre) als auch für die jüngere (25 bis 49 Jahre). Auffallend ist zudem, dass Deutschland in der EU-15 das einzige Land ist, bei dem die Arbeitslosenquote der älteren Generation höher ist als die der jüngeren (Tabelle 4.7). Bei den Älteren sind hierzulande die Unterschiede in der Arbeitslosenquote nach dem Bildungsniveau zwar nicht so ausgeprägt wie bei den Jüngeren, den-

³⁶ Vor dem Hintergrund der beschriebenen Zusammenhänge überrascht die hohe Arbeitszufriedenheit der jungen Erwerbstätigen trotz niedriger Handlungsautonomie. Eine Erklärung für diesen scheinbaren Widerspruch ist die hohe Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden.

noch ist die Arbeitslosenquote der Erwerbspersonen ab 50, die nur über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen, fast dreimal so hoch wie bei denjenigen mit Hochschulabschluss.

Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Bildungsgrad

Tabelle 4.7

Arbeitslose im zweiten Quartal 2005, in Prozent der Erwerbspersonen

Land	50 Jahre und älter				25 bis 49 Jahre			
	Insgesamt	Primärbereich	Sekundarstufe	Tertiärbereich	Insgesamt	Primärbereich	Sekundarstufe	Tertiärbereich
Deutschland	11,7	16,6	13,0	6,6	10,4	20,7	10,4	5,2
Spanien	6,3	7,5	6,2	3,2	8,3	10,3	7,6	6,4
Finnland	6,3	8,5	6,6	4,1	6,9	12,5	7,4	4,7
EU-15	6,1	6,9	6,7	3,8	7,4	11,4	7,0	4,9
Frankreich	5,5	6,9	5,0	3,9	7,9	13,0	6,9	5,4
Belgien	4,8	6,5	4,5	3,2	7,5	14,3	7,3	3,4
Portugal	4,8	4,9	–	–	7,0	7,8	6,4	4,1
Griechenland	4,3	5,2	4,1	1,8	9,4	9,8	10,0	8,0
Dänemark	4,2	3,9	4,9	3,0	4,4	8,5	3,9	3,7
Niederlande	3,8	4,6	4,1	2,7	4,2	6,8	4,0	2,8
Schweden	3,8	4,5	4,7	1,9	6,8	13,0	6,7	5,1
Österreich	3,5	5,1	3,4	1,8	4,5	9,9	4,2	2,1
Italien	3,4	4,7	2,5	0,9	6,9	8,4	5,7	7,0
Luxemburg	3,2	–	–	–	3,9	5,3	3,7	3,1
Irland	2,8	3,5	2,4	–	3,7	7,3	3,1	2,0
Vereinigtes Königreich	2,6	3,2	2,4	2,1	3,6	8,7	3,7	2,2

Primärbereich: Vorschule, Primärbereich und Sekundarstufe I (Stufen 0 bis 2 nach ISCED 1997); Sekundarstufe: Sekundarstufe II und Post-Sekundarbereich (Stufen 3 und 4 nach ISCED 1997); Tertiärbereich: Stufen 5 und 6 nach ISCED 1997.

Quelle: Eurostat, Datenbank New Cronos

Bildung ist jedoch nicht nur ein entscheidender Einflussfaktor, wenn es um den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und – damit zusammenhängend – um die Höhe des (Erwerbs-)Einkommens geht, sondern ist auch darüber hinaus von Bedeutung. Ein hohes Bildungsniveau bietet viele Anknüpfungspunkte, um Informationen einordnen und verwerten zu können, und dürfte daher auch helfen, Erfahrungswissen besser aufzubauen, zu bewerten und zu vermitteln. Dies ist auch außerhalb des Erwerbslebens, etwa bei der Kinderbetreuung, wichtig. Nicht zuletzt sind es vor allem die Hochqualifizierten, die Innovationen maßgeblich vorantreiben.

Aktuelle Daten aus dem Mikrozensus zeigen, dass die Älteren sowohl bei der Schulausbildung als auch bei der Berufsausbildung noch Nachteile gegenüber den Jüngeren haben. So be-

Schul- und Berufsbildung nach Altersklassen

Tabelle 4.8

Höchster Schul- beziehungsweise Berufsabschluss nach Altersklassen, im Jahr 2004, in Prozent

Bildungsabschluss	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					Insgesamt
	unter 30	30–39	40–49	50–59	60 und älter	
	Schulabschluss					
Hauptschule	19,4	27,1	33,6	45,6	64,5	41,0
Realschule/Oberschule	26,9	35,6	34,2	24,8	12,0	24,8
Fachhoch-/Hochschulreife	24,6	29,8	24,7	19,1	10,6	20,4
	Berufsabschluss					
Lehrausbildung	30,7	53,2	53,5	50,9	43,3	45,5
Meister/Fachschule	2,7	8,9	9,9	8,7	6,7	7,1
Fachhochschule/Hochschule	4,4	16,6	15,6	14,4	7,7	11,0

Fehlende Werte zu 100: kein Abschluss oder keine Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2005a; eigene Berechnungen

sitzen beispielsweise gerade knapp 11 Prozent der ab 60-Jährigen Abitur oder Fachhochschulreife. In der Altersklasse zwischen 30 und 39 Jahren können dagegen 30 Prozent den höchsten Schulabschluss vorweisen (Tabelle 4.8). Die anderen Altersklassen liegen zwischen diesen beiden Extremen.

Etwas anders stellt sich die Situation beim Blick auf die Berufsausbildung dar. Zwar weisen auch hier die Senioren (ab 60 Jahre) von den Jahrgängen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, insgesamt das schlechteste Qualifikationsniveau auf. Nur knapp 8 Prozent von ihnen können einen Studienabschluss vorweisen, während es bei den 30- bis 59-Jährigen rund 15 Prozent sind. Zwischen den mittleren Altersklassen gibt es aber kaum Unterschiede – Personen in den Dreißigern haben eine nur geringfügig bessere Berufsausbildung als die 50- bis 59-Jährigen. Die Daten des Mikrozensus sind jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet, weil nicht zwischen den Personen, die über keinen Abschluss verfügen und jenen, die lediglich keine Angaben über ihr Qualifikationsniveau gemacht haben, unterschieden werden kann.

Die Ergebnisse des Mikrozensus werden durch die Daten des SOEP bestätigt. Betrachtet man eine Kombination aus Schul- und Berufsbildung nach der internationalen Klassifikation ISCED, zeigt sich zwar mit zunehmenden Alter auch ein steigender Anteil derer, die lediglich die Schule bis zum Abschluss der Schulpflicht erfolgreich abgeschlossen haben, sonst aber über keine weiteren Qualifikationen verfügen (Stufe 2). Der Anteil der Befragten mit tertiärer Bildung (Stufen 5 und 6) ist bei den jüngeren Jahrgängen aber kaum größer als bei den älteren (Tabelle 4.9). Lediglich die Gruppe der 60- bis 69-Jährigen fällt deutlich ab. Ähnlich stabile Verhältnisse in der Altersspanne zwischen 30 und 59 Jahren ergeben sich, wenn die Erwerbstätigen nach der für ihre Tätigkeit erforderlichen Ausbildung befragt werden.

Bildungsabschluss nach Altersklassen

Tabelle 4.9

Höchster Bildungsabschluss nach ISCED, im Jahr 2004, in Prozent

Stufe	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					
	unter 30	30–39	40–49	50–59	60–69	Insgesamt
0	12,5	–	–	–	–	2,2
1	2,1	1,3	1,8	1,9	1,8	1,8
2	22,7	8,8	10,9	13,8	19,2	17,3
3	44,5	46,6	49,0	52,4	52,0	48,3
4	7,8	9,5	5,3	2,7	2,4	5,3
5 und 6	10,5	33,9	32,9	29,2	24,6	25,2

Stufe 0: in Ausbildung; Stufe 1: Primärbildung beziehungsweise erste Grundbildungsstufe; Stufe 2: Sekundarbereich I (meist Ende der Schulpflicht); Stufe 3: Sekundarbereich II/höhere Sekundarbildung; Stufe 4: Postsekundäre, nichttertiäre Bildung; Stufen 5 und 6: Tertiäre Bildung (Meister, Techniker oder Hochschulabschluss, Promotion).

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Der Vergleich des Bildungsniveaus nach dem Alter ermöglicht auch einen Blick in die Zukunft. Denn bis auf wenige Ausnahmefälle ist die formale Bildung bis zum dreißigsten Lebensjahr abgeschlossen. Das Bildungsniveau der heute 50- bis 59-Jährigen wird daher in zehn Jahren dem der dann 60- bis 69-Jährigen entsprechen. Dies bedeutet, dass insbesondere die Generation der ab 60-Jährigen in Zukunft ein höheres Bildungsniveau haben wird als heute. Das ist allerdings eine Altersgruppe, die zumindest derzeit nur noch in sehr geringem Maße erwerbstätig ist. Bezogen auf die Erwerbsbevölkerung wird es daher in der absehbaren Zukunft zu keiner nennenswerten Erhöhung des Qualifikationsniveaus kommen – hierauf deutet zumindest der geringe Qualifikationsunterschied zwischen den 30- bis 39-Jährigen einerseits und den 50- bis 59-Jährigen andererseits hin.

Dementsprechend ergibt auch ein Szenario des IW über zukünftige Bildungsabschlüsse bis zum Jahr 2050 keinen nennenswerten Anstieg der Quote der Hochqualifizierten (Tabelle 4.10). Nur bei den Frauen wird in Fortsetzung der Entwicklung in den neunziger Jahren mit einer trendmäßig weiter leicht steigenden Bildungsbeteiligung im tertiären Sektor gerechnet (Plünnecke/Seyda, 2004, 132). Dies würde dazu führen, dass sich bei Frauen im

Hochqualifizierte Frauen und Männer

Tabelle 4.10

Anteil der Bevölkerung mit tertiärem Bildungsabschluss, in Prozent

Jahr	Bevölkerung im Alter von ... Jahren							
	Frauen				Männer			
	25–34	35–44	45–54	55–64	25–34	35–44	45–54	55–64
2001	20	21	18	12	23	30	31	28
2010	21	22	21	18	23	30	31	31
2020	22	23	22	21	23	30	31	31
2030	23	24	23	22	23	30	31	31
2040	24	25	24	23	23	30	31	31
2050	25	26	25	24	23	30	31	31

Quelle: Plünnecke/Seyda, 2004, 132

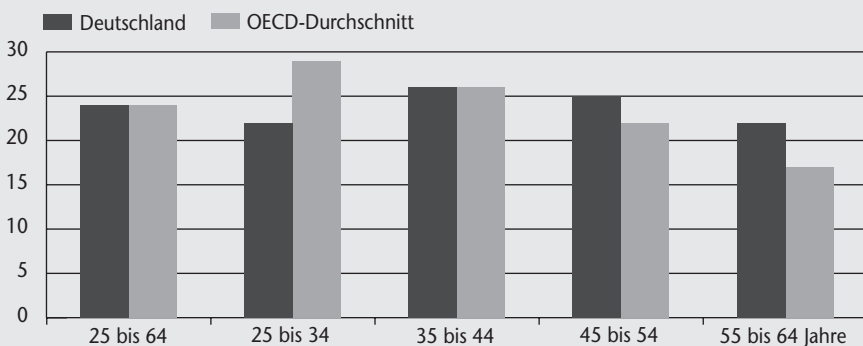
Alter von 55 bis 64 Jahren der Anteil der Hochschulabsolventinnen bis zum Jahr 2050 verdoppelt. Das ist jedoch vor allem auf die früher sehr geringe Bildungsbeteiligung der heute älteren Frauen zurückzuführen. Dieser Kohorteneffekt wird bis zum Jahr 2020 aber weitgehend ausgewachsen sein, sodass danach bei den Frauen nur noch mit einem geringen Anstieg der Abschlussquoten im tertiären Bereich zu rechnen ist. Steigt die Studierhäufigkeit der jungen Männer in Zukunft wie angenommen nicht an, werden sich die Abschlussquoten nach Altersklassen der Männer bereits ab dem Jahr 2010 nicht mehr erhöhen.

Dieser Stillstand bedeutet im internationalen Vergleich Rückschritt. Denn in den meisten OECD-Ländern ist bei den jüngeren Jahrgängen ein deutlich höherer Anteil an Hochschulabsolventen festzustellen als bei den älteren. Dort ist also in Zukunft mit einem höheren Bildungsniveau der Bevölkerung als heute zu rechnen, sofern die Studierneigung nicht wieder stark nachlässt. Heute übertrifft die deutsche Abschlussquote im Tertiärbereich den Durchschnitt der OECD-Länder bei den 55- bis 64-Jährigen noch um 5 Prozentpunkte. Bei der Bevölkerung im Alter um die 50 Jahre schneidet Deutschland noch um 3 Prozent besser ab, während bei den etwa 40-Jährigen bereits Gleichstand herrscht. Die jüngste Kohorte der 25- bis 34-Jährigen hat aber einen Rückstand von 7 Prozentpunkten (Abbildung 4.7).

Hochqualifizierte in Deutschland und der OECD

Abbildung 4.7

Anteil der Bevölkerung mit einem Abschluss des Tertiärbereichs nach Altersgruppen, im Jahr 2003, in Prozent



Quelle: OECD, 2005b, 41

Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass in Deutschland Bildungsabschlüsse erst spät erworben werden, sodass der deutsche Bildungsnachteil bei einer Kohortenbetrachtung dieser Geburtsjahrgänge in einigen Jahren kleiner ausfallen dürfte. Die negative Entwicklung könnte sich zudem in fernerer Zukunft zumindest verlangsamen, denn die OECD sieht bei den Abschlussquoten im Tertiärbereich in Deutschland eine Trendwende: So machten im Jahr 1998 nur 16 Prozent der Bevölkerung im typischen Abschlussalter einen Hochschulabschluss, während es im Jahr 2003 immerhin 19,5 Prozent waren. Auch damit belegt Deutschland einen hinteren Platz, aber steigende Studienanfängerzahlen in Verbindung mit der verstärkten Wahl von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie die immer-

hin durchschnittliche Abschlussquote bei fünf- bis sechsjährigen Studiengängen geben laut OECD einen gewissen Anlass zu Hoffnung (OECD, 2005c, 2).

Insgesamt zeigt sich somit, dass die Rahmenbedingungen für Ältere im Bereich Erwerbstätigkeit und Bildung verbesserungswürdig sind. Zwar zeigen die älteren Erwerbstätigen eine ähnlich hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeit wie ihre jüngeren Kollegen, und auch die Entfaltungsmöglichkeiten sind, gemessen an der beruflichen Autonomie, vergleichbar. Noch immer bestehen jedoch Anreize, vorgezogen in den Ruhestand zu gehen, um Arbeit, die vermeintlich fehlt, zulasten der älteren Generation umzuverteilen. Trotzdem ist Deutschland das einzige Land in der Europäischen Union (EU-15), bei dem ältere Arbeitnehmer ein stärkeres Arbeitslosigkeitsrisiko als Erwachsene jüngerer bis mittleren Alters tragen. Damit bleibt in Deutschland ein Teil des Humankapitalpotenzials ungenutzt. Dies wiegt umso schwerer, als Deutschland im internationalen Vergleich hinsichtlich des Anteils Hochqualifizierter mehr und mehr an Boden verliert und sich damit gravierende Nachteile in Bezug auf den Erhalt seiner Innovationsfähigkeit einhandelt. Denn die älteren Erwerbstätigen von morgen werden in Deutschland vermutlich seltener ein abgeschlossenes Studium haben, als dies im Durchschnitt der übrigen OECD-Länder der Fall sein wird.

4.4 Wohnen, soziale Teilhabe und Generationenbeziehungen

Die Möglichkeiten zur Pflege sozialer Kontakte und des Zusammenwirkens mit anderen werden auch maßgeblich von den Wohnbedingungen bestimmt. Wichtig sind hier neben einer altengerechten Wohnungsausstattung, die ein langes selbstständiges Wohnen ermöglicht, unter anderem die leichte Erreichbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln, vielfältige Einkaufsmöglichkeiten, möglichst in naher Umgebung liegende Gesundheitseinrichtungen und gute nachbarschaftliche Kontakte. Von Bedeutung sind also nicht nur die Merkmale der Wohnung selbst, sondern auch das Wohnumfeld.

Dies gilt besonders für die Generationenbeziehungen. Denn der Kontakt zu Kindern und Enkeln ist für Ältere naturgemäß einfacher, wenn die Nachkommen nicht zu weit entfernt leben oder zumindest verkehrstechnisch gut erreichbar sind. Weiterhin hängt die Wohnsituation der Älteren auch davon ab, ob sie allein oder mit anderen Generationen zusammenwohnen. Aufgrund dieser und anderer Interdependenzen werden die Lebenslagen-dimensionen Wohnen und Generationenbeziehungen in diesem Kapitel gemeinsam betrachtet.

Die Daten des Mikrozensus zeigen eine hohe Selbstständigkeit der Älteren. Denn die eigene Wohnung wird, wenn überhaupt, meist erst im hohen Alter aufgegeben. Von den 65- bis 74-Jährigen lebten im Jahr 2005 weniger als 1 Prozent in Gemeinschaftsunterkünften und selbst von den ab 75-Jährigen traf dies auf nur 7 Prozent zu (Statistisches Bundesamt, 2006a). Damit war der Anteil in etwa so hoch wie 1991 (7,1 Prozent). Bei den älteren Bewohnern von Gemeinschaftsunterkünften sind rund vier Fünftel Frauen. Selbst wenn man berücksichtigt, dass es unter den Senioren wesentlich mehr Frauen als Männer gibt, folgt daraus, dass die Wahrscheinlichkeit in einem Senioren- oder Pflegeheim zu wohnen, bei Frauen wesentlich größer ist als bei Männern. Dies dürfte sich teilweise dadurch erklären, dass die älteren Bewohner von Gemeinschaftsunterkünften nur selten verheiratet sind. Da Männer aber eine geringere Lebenserwartung als Frauen haben und sie zudem meist äl-

ter als ihre Ehepartnerin sind, überwiegen unter den älteren Männern klar die Verheirateten (71 Prozent) unter den Frauen aber die Witwen (63 Prozent). Zudem dürfte eine wichtige Rolle spielen, dass die körperlichen Funktionseinbußen im höheren und hohen Alter bei Frauen deutlich häufiger sind als bei Männern (Abschnitt 4.5).

Diejenigen, die sich (noch) nicht in die Obhut einer Senioreneinrichtung begeben haben, fühlen sich im eigenen Zuhause offenbar wohl. Denn die Zufriedenheit mit der Wohnung nimmt mit steigendem Alter zu. So gaben nur 3 Prozent der ab 65-Jährigen, die nach ihren Wohnverhältnissen befragt wurden, sehr niedrige Zufriedenheitswerte an (Stufen von 0 bis 4 auf einer Skala von 0 bis 10). Dagegen fühlten sich annähernd drei Viertel der Senioren dieser Altersklasse in ihrem Heim ausgesprochen wohl (Zufriedenheitswerte von 8 bis 10). Von den unter 50-Jährigen äußerten sich indes nur rund 61 Prozent derart positiv, während gut 8 Prozent sehr negative Bewertungen abgaben (Tabelle 4.11).

Ob die Wohnverhältnisse der Älteren tatsächlich besser sind, ist damit allerdings noch nicht gesagt. Denn die höhere Zufriedenheit der Älteren könnte auch auf die erlernte Fähigkeit der Generation 50-Plus zurückzuführen sein, ihre Wünsche den gegebenen Verhältnissen anzupassen oder einfach ein Zeichen stärkerer Genügsamkeit älterer Kohorten sein. Für das Wirken von Anpassungsmechanismen spricht auch die Tatsache, dass die Älteren oft schon sehr lange in ihrer Wohnung leben: Fast drei Viertel der ab 65-Jährigen leben in Haushalten, die ihr derzeitiges Domizil schon vor mehr als zehn Jahren bezogen haben. Bei den 40- bis 49-Jährigen ist dies dagegen bei lediglich 41 Prozent der Fall.

Zufriedenheit mit der Wohnung nach Altersklassen

Tabelle 4.11

in Prozent

Zufriedenheit*	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					
	unter 25	25–39	40–49	50–64	65 und älter	Insgesamt
0–4	8,2	8,6	7,8	5,9	3,2	6,6
5–7	32,1	30,6	30,4	26,0	23,3	28,1
8–10	59,6	60,7	61,8	68,1	73,5	65,3

Stand: 2004; * Skala von 0 bis 10, mit 0 = „ganz und gar unzufrieden“ und 10 = „ganz und gar zufrieden“.

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Aber auch die objektiven Wohnverhältnisse zeigen, dass die Älteren gegenüber den Jüngeren nicht im Nachteil sind. Das gilt besonders für die Wohnungsgröße. Zwar leben die über 65-Jährigen in unterdurchschnittlich großen Wohnungen. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass Senioren meist nur allein oder zu zweit leben. Vergleicht man daher jeweils nur Ein- und Zweipersonen-Haushalte, stellt sich heraus, dass sowohl die 50- bis 64-Jährigen als auch die Bevölkerung im Alter ab 65 Jahre in Wohnungen leben, die im Mittel größer sind als bei Jüngeren. Dies erklärt sich dadurch, dass Ältere anscheinend oft in der Wohnung bleiben, die sie zuvor mit einem Partner oder mit anderen geteilt haben. Denn bei Senioren ist der Zusammenhang zwischen Wohnungsgröße und Wohndauer besonders ausgeprägt. So ist die Wohnfläche von Alleinlebenden ab 65 Jahre mehr als 20 Quadratmeter größer, wenn die jetzige Wohnung schon mehr als zehn Jahre bewohnt

Wohnungsgröße nach Altersklassen

Tabelle 4.12

Durchschnittliche Wohnfläche in Quadratmetern, im Jahr 2004, nach Alter, Haushaltgröße und Wohndauer*

Alter in Jahren	Einpersonen-Haushalte			Zweipersonen-Haushalte			Alle Haushalte
	unter 10 Jahren	ab 10 Jahre	insgesamt	unter 10 Jahren	ab 10 Jahre	insgesamt	
unter 25	52	–	53	69	89	72	102
25–39	61	59	61	85	102	86	95
40–49	65	67	65	93	97	95	107
50–64	66	76	72	93	104	100	101
65 und älter	57	78	73	85	101	97	89
Insgesamt	60	76	67	87	102	95	98

* Gemessen am Einzugsdatum des Haushalts in der jetzigen Wohnung; –: keine Angabe, da Zahlenwert unsicher.
Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

wird, als wenn der Einzug nicht so lange zurückliegt (Tabelle 4.12). Suchen sich Ältere dann doch eine neue Wohnung, ist diese nur unterdurchschnittlich groß.

Der tatsächlichen Wohnungsgröße entspricht die subjektive Einschätzung der Wohnungsgröße: Von den ab 65-Jährigen bewerten insgesamt immerhin 17 Prozent ihre Wohnung als zu groß, während sie nur 4 Prozent als zu klein empfinden. Von großem Einfluss ist erwartungsgemäß die Wohndauer. Mehr als ein Fünftel der Älteren, deren Haushalt die Wohnung bereits vor mehr als zehn Jahren bezogen hat, empfindet das eigene Zuhause als zu groß bemessen, während sich nur gut 3 Prozent beengt fühlen. Wurde die Wohnung erst vor weniger als zehn Jahren angemietet oder erworben, halten sich die Bewertungen „zu klein“ und „zu groß“ dagegen in etwa die Waage, wobei eine überwältigende Mehrheit von 86 Prozent die Wohnungsgröße als angemessen empfindet. Auch bei der Bevölkerung insgesamt stimmen mit einem Anteil von knapp drei Vierteln für die meisten Wunsch und Wirklichkeit in Bezug auf die Wohnungsgröße überein, wobei allerdings etwas mehr Menschen nach einer größeren als nach einer kleineren Wohnung streben. Die leichte Überversorgung der Älteren mit Wohnraum zeigt sich auch in internationaler Perspektive. So haben in Westeuropa 11 Prozent der Generation 50-Plus mehr als drei Räume pro Kopf zur Verfügung, während nur 5 Prozent mit weniger als einem Raum je Person zurecht kommen müssen (Kohli et al., 2005b). Soll Älteren ein Umzug aus der vertrauten Umgebung erspart bleiben, könnten daher Wohnungen sinnvoll sein, deren Größe sich flexibel an den jeweils aktuellen Wohnraumbedarf anpassen lässt, um den Wohnungsbestand effizienter zu nutzen.

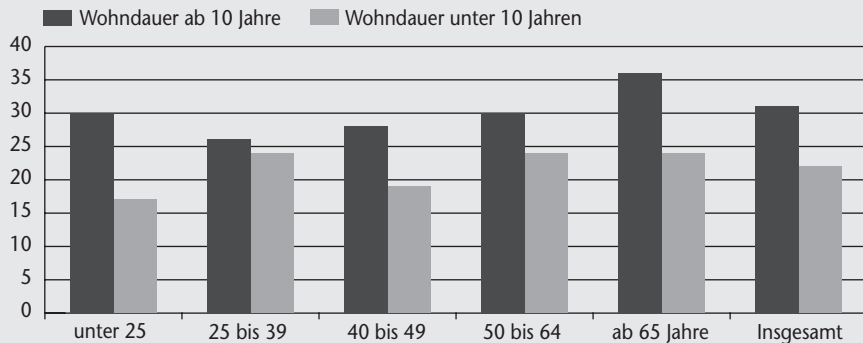
Obwohl die Wohnungsgröße besser den Wünschen der Älteren entspricht, wenn sie innerhalb der letzten zehn Jahre umgezogen sind, zeigen sich bei ihnen keine Unterschiede hinsichtlich der Wohnzufriedenheit in Abhängigkeit von der Wohndauer. Im Gegenteil bewerten langfristige Bewohner ihre Wohnung sogar geringfügig besser als Wohnungswechsler.³⁷ Dies mag auch daran liegen, dass alteingesessene ältere Bewohner über die deutlich besseren Kontakte zu Nachbarn und Mitbewohnern im Haus verfügen als Senioren, die

³⁷ Die Frage wurde im SOEP auf Haushaltsebene gestellt. Um Ergebnisse nach Altersklassen zu erhalten, wurden die Antworten jedem einzelnen Haushaltsmitglied zugeordnet (es wurde also unterstellt, dass alle Hausmitglieder derselben Meinung wären).

Kontakte zu Nachbarn im Haus oder Wohngebiet

Abbildung 4.8

Antworten¹ „Sehr eng“ oder „Eng“ auf die Frage: „Wie eng ist Ihr Kontakt zu den Nachbarn hier im Haus oder im Wohngebiet?“, nach Altersklassen und Wohndauer², im Jahr 2004, in Prozent



¹ Antwortvorgaben: „Sehr eng“, „Eng“, „Mittel“, „Nur flüchtig“, „Gar kein Kontakt“; ² Gemessen ab Einzugsdatum des Haushalts in die jetzige Wohnung.

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

in den vergangenen zehn Jahren umgezogen sind. So pflegen beispielsweise 36 Prozent der über 65-Jährigen, die bereits seit mindestens zehn Jahren in ihrer jetzigen Wohnung leben, ein enges oder sehr enges Verhältnis zu ihren Nachbarn. Kennt man sich noch nicht so lange (Wohndauer unter zehn Jahren), ist das Verhältnis nur bei jedem vierten so intensiv (Abbildung 4.8).

Damit sind im Vergleich der Altersklassen enge Kontakte zu den Nachbarn bei den ab 65-Jährigen mit Abstand am häufigsten. Gleichzeitig ist in dieser Altersklasse auch die Abhängigkeit von der Wohndauer mit am höchsten – lediglich bei den jungen Erwachsenen unter 25 Jahren ist der Unterschied noch etwas größer.³⁸ Qualitativ ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn nach den Besuchen von und bei Nachbarn und dem Verhältnis der Bewohner des Hauses untereinander gefragt wird. Damit zeigt sich nicht nur, dass Ältere recht enge Beziehungen zu ihrem räumlich näheren Umfeld pflegen, sondern ebenfalls, dass ein Umzug für Ältere offenbar auch einen Verlust an persönlichen Kontakten bedeutet, der nicht so schnell wieder wettgemacht werden kann.

Da Kontakte nicht nur im unmittelbaren Nahbereich stattfinden, ist es für die Partizipationsmöglichkeiten der Älteren wichtig, dass kulturelle Einrichtungen, die Dinge des täglichen Bedarfs und öffentliche Verkehrsmittel gut erreichbar sind. Nimmt man als Maßstab für gesellschaftliche Teilhabe die Zeit, die Ältere außerhalb der Wohnung verbringen, lässt sich ein Zusammenhang mit den Infrastrukturbedingungen des Wohnumfelds statistisch nachweisen. Denn die Wahrscheinlichkeit, das eigene Zuhause am Befragungstag gar nicht oder für allenfalls 20 Minuten verlassen zu haben, hängt neben dem Gesundheits-

³⁸ Dies ist vermutlich auf Unschärfen bei der Zuordnung der haushaltsbezogenen Frage auf die individuelle Ebene zurückzuführen. Denn junge Erwachsene, die erst kürzlich umgezogen sind, dürften oft allein wohnen. Lebt ihr Haushalt aber schon lange in derselben Wohnung, ist davon auszugehen, dass die 16- bis 25-Jährigen zumeist noch bei ihren Eltern wohnen. Die bei langer Wohndauer häufigen Kontakte zu Nachbarn könnten daher nicht nur die jungen Erwachsenen selbst, sondern auch ihre Eltern betreffen.

zustand, dem Erwerbsstatus und anderen Kontrollvariablen auch signifikant davon ab, ob ÖPNV-Haltestellen, Einkaufsmöglichkeiten sowie Treffpunkte für „Gleichgesinnte“ in Wohnungsnähe sind (Engstler et al., 2004, 241 f.).

Diese Voraussetzungen scheinen für die ältere Generation in Deutschland zumeist durchaus gegeben zu sein. So zeigen eigene Berechnungen auf Grundlage der Mikrodaten des SOEP, dass das Angebot von Waren und Dienstleistungen am Ort besonders von den ab 65-Jährigen positiv bewertet wird. Mehr als 47 Prozent dieser Altersklasse sind hiermit hochzufrieden (Werte von 8 bis 10 auf einer Skala von 0 bis 10), während dies bei der erwachsenen Bevölkerung insgesamt nur auf 42 Prozent zutrifft. Zwar zeigen sich auch knapp 20 Prozent unzufrieden (Werte von 0 bis 4), dieser Anteil ist jedoch etwas kleiner als im Durchschnitt der Bevölkerung (21 Prozent). Fragt man konkret, wie lange es dauert, bis zu Fuß bestimmte Einrichtungen wie etwa eine Bank, der Hausarzt, Gaststätten, Alteinrichtungen oder öffentliche Verkehrsmittel erreicht sind, stellt man fest, dass Ältere ab 65 Jahre hierfür eine etwas längere Zeit benötigen. So erreichen zwar unter den ab 65-Jährigen 77 Prozent eine Haltestelle für ein öffentliches Verkehrsmittel zu Fuß in weniger als zehn Minuten, dies gelingt den unter 50-Jährigen aber zu etwa 86 Prozent. Dieser Unterschied dürfte allerdings weniger auf eine längere Wegstrecke der Senioren, sondern in stärkerem Maße auf deren geringere Gehgeschwindigkeit zurückzuführen sein. Für diese Vermutung sprechen zum einen die Tatsache, dass Ältere nicht weiter entfernt vom Großstadtzentrum entfernt wohnen als Jüngere und zum anderen der Umstand, dass die in Gehminuten gemessene Entfernung zu wichtigen Einrichtungen bei guter Gesundheit kürzer ist als bei schlechter.

Wichtig für eine selbstständige, aktive Lebensführung ist aber nicht nur die Lage der Wohnung, sondern auch ihre Ausstattung. So ist es besonders für Menschen, die physisch gebrechlich und in ihrem Bewegungsradius eingeschränkt sind, wichtig, dass Bad und Toilette innerhalb der Wohnung liegen und dass die Räume zentral beheizt sind. Eigene Auswertungen der Daten des SOEP zeigen, dass in Deutschland über alle Altersklassen hinweg kaum jemand auf eines dieser elementaren Ausstattungsmerkmale verzichten muss. Ein sehr geringer Nachteil lässt sich allenfalls für die ab 65-Jährigen ausmachen. Von dieser Altersgruppe müssen gut 7 Prozent auf mindestens eins der drei eben aufgeführten Merkmale verzichten, während es im Bevölkerungsdurchschnitt nur knapp 6 Prozent sind.

Dieser leichte Ausstattungsrückstand ist in den neuen Bundesländern stärker ausgeprägt. Dort müssen 13 Prozent der Älteren im Ruhestandsalter mit Ausstattungsmängeln ihrer Wohnung zurechtkommen, während es im Durchschnitt nur 9 Prozent sind. Offenbar leben die Älteren in Ostdeutschland also häufiger in noch unsanierten Wohnungen als jüngere Altersgruppen. Dieser Nachteil ist damit vermutlich kohortenspezifisch und dürfte sich mit der Zeit auswachsen. Zudem haben die Befragten jüngeren Alters häufiger keine Angaben zur Ausstattung gemacht. Da die fehlenden Antworten nicht berücksichtigt wurden, könnte sich die Situation der Älteren im Vergleich noch günstiger darstellen, wenn die Befragten, für die keine Antwort vorliegt, häufiger in schlecht ausgestatteten Wohnungen leben.

Im internationalen Vergleich schneidet Deutschland hinsichtlich der Wohnungsausstattung nach den Daten von SHARE günstig ab. Hiernach hat die Generation 50-Plus in

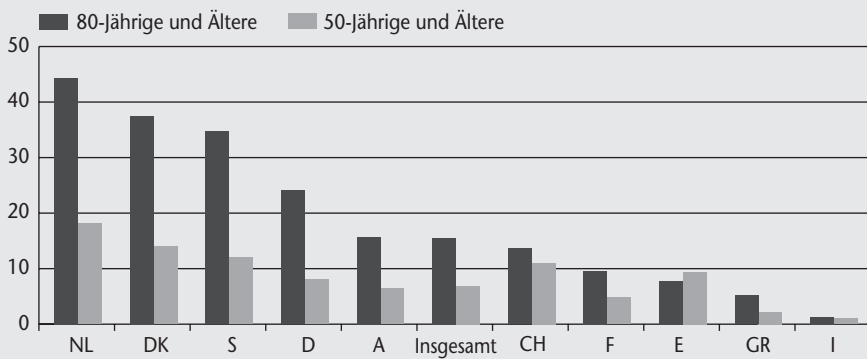
Deutschland lediglich in 6 Prozent der Fälle elementare Mängel in der Wohnungsausstattung zu verkräften. Dies ist unter den betrachteten Ländern der zweitbeste Wert hinter der Schweiz. Im Durchschnitt aller Länder muss jeder Fünfte auf wesentliche Ausstattungsmerkmale verzichten (Kohli et al., 2005b). Dies liegt nicht zuletzt an der in den südeuropäischen Ländern häufig fehlenden Möglichkeit, die Wohnung zentral zu heizen. Aufgrund des milderen Klimas wiegt dieses Problem dort allerdings weniger stark als in anderen Ländern.

Etwas andere Ergebnisse zeigen sich, wenn nach speziellen Vorrichtungen für Personen mit physischen Behinderungen oder mit gesundheitlichen Problemen gefragt wird. Hier ergibt sich innerhalb Europas ein klares Nord-Süd-Gefälle. In den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden sind insbesondere die Wohnungen der Hochaltrigen (80 Jahre und älter) häufig behindertengerecht eingerichtet. Mehr als jeder Dritte der ab 80-Jährigen in Schweden und Dänemark und beinahe jeder zweite Hochaltrige in den Niederlanden wird in seinem Zuhause von technischen Einrichtungen unterstützt, die auch bei physischen Einschränkungen eine selbstständige Haushaltsführung ermöglichen (Abbildung 4.9).

Wohnungen mit altersgerechter Ausstattung im europäischen Vergleich

Abbildung 4.9

Anteil der Älteren, die in Wohnungen mit speziellen Vorrichtungen für Personen mit physischen Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen leben, im Jahr 2004, in Prozent



Quelle: Kohli et al., 2005b, Tabelle 2A.12

Dementsprechend leben in diesen Ländern nicht mehr als 6 Prozent der Senioren im Alter von mindestens 80 Jahren bei ihrer Familie, sondern entweder allein (rund zwei Drittel) oder mit einem Partner. Ihre Mobilität ist, gemessen an der durchschnittlichen Wohndauer, nicht wesentlich niedriger als beispielsweise bei den 60- bis 69-Jährigen. Der Anteil behindertengerecht ausgestatteter Wohnungen nimmt in Skandinavien mit dem Alter stark zu und passt sich somit offenbar dem im Alter steigenden Bedarf an.

Das Gegenmodell liefern die südeuropäischen Länder. Hier machen offenbar enge innerfamiliäre Beziehungen das Fehlen technischer Lösungen wett. So sind in Südeuropa einerseits weniger als 10 Prozent der Wohnungen mit Hilfen für kranke und bewegungs-

eingeschränkte Personen ausgestattet. Andererseits lebt in Spanien mehr als jeder fünfte, in Italien sogar mehr als jeder dritte Hochaltrige bei seiner Familie. Lediglich Griechenland bildet in Südeuropa mit einem Anteil von 8 Prozent eine Ausnahme. Dennoch erhält auch dort, wie in Italien und Spanien, mehr als jeder Dritte im Alter von mindestens 80 Jahren persönliche Hilfe aus dem Haushalt. Auch die Mobilität der Hochaltrigen ist in Südeuropa stark eingeschränkt. Ihre mittlere Wohndauer in der jetzigen Wohnung beträgt zwischen 37 und 48 Jahren und ist damit fast doppelt so hoch wie in Skandinavien und den Niederlanden.

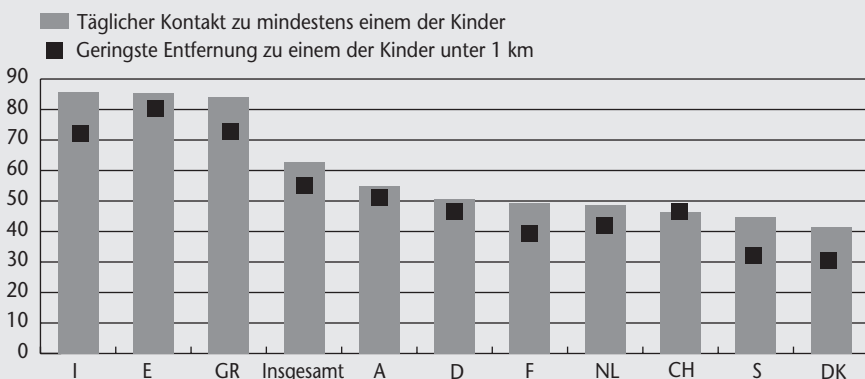
Deutschland liegt zwischen diesen Extremen. Die Ausstattungsquote mit technischen Hilfen für Kranke und Bewegungseingeschränkte liegt hierzulande mit 24 Prozent bei den Hochaltrigen zwar im vorderen Mittelfeld, aber deutlich niedriger als in den skandinavischen Ländern. Auch Senioren, die 80 Jahre und älter sind, leben in Deutschland wie in den anderen nord- und zentraleuropäischen Ländern nur selten bei der Familie (Anteil: 8 Prozent), erhalten aber dennoch recht häufig Hilfe von Personen aus dem Haushalt (31 Prozent).

Die engen Familienbande in Südeuropa zeigen sich auch in der räumlichen Nähe zwischen den Generationen und in der Häufigkeit der Kontakte, die sie miteinander pflegen. So haben in Italien, Griechenland und Spanien rund drei Viertel der nicht kinderlosen ab 50-Jährigen mindestens ein Kind, das im selben Haushalt, im selben Gebäude oder in der unmittelbaren Nachbarschaft wohnt (Abbildung 4.10). Dies ist teilweise eine Folge des späten Auszugs der Nachkommen, denn bei etwa 75 Prozent der 50- bis 59-Jährigen in Südeuropa lebt zumindest noch ein Kind im selben Haushalt. Hochaltrige (ab 80 Jahre) leben dagegen selten mit ihren Kindern zusammen – selbst in Spanien trifft dies nur auf jeden Dritten zu. Dennoch lebt in Südeuropa auch in dieser Alterskategorie häufig zumindest ein Kind in räumlicher Nähe. So wohnt bei 55 Prozent der ab 80-Jährigen in Griechenland

Kontakte zwischen Älteren und deren Kindern bei räumlicher Nähe

Abbildung 4.10

Anteile bezogen auf Personen im Alter von mindestens 50 Jahren, im Jahr 2004, in Prozent



Quellen: Kohli et al., 2005a, Tabellen 4A.11 und 4A.12; eigene Berechnungen

ein Kind im Umkreis von einem Kilometer, in Spanien gilt dies sogar für 77 Prozent. Ganz anders ist die Lage in den skandinavischen Ländern. Dort wohnen bei den jungen Alten (50 bis 59 Jahre) die Kinder nur noch selten in der elterlichen Wohnung (Dänemark: 24 Prozent, Schweden: 35 Prozent) und bei den Hochaltrigen lebt kaum noch ein Kind in der nächsten Nachbarschaft (Dänemark: 22 Prozent, Schweden: 25 Prozent).

Darunter leidet offenbar auch etwas die Kontakthäufigkeit. Denn deutlich weniger als jeder Zweite aus der Generation 50-Plus hat in Dänemark und Schweden täglichen Kontakt zu mindestens einem seiner Kinder. In Südeuropa stehen dagegen um die 85 Prozent der Älteren täglich in Verbindung mit einem oder mehreren ihrer Sprösslinge. Dennoch können selbst in den skandinavischen Ländern die innerfamiliären Beziehungen als eng bezeichnet werden. Denn auch dort hat nur eine verschwindend kleine Minderheit von 3 Prozent in Dänemark und von lediglich 2 Prozent in Schweden seltener als alle ein bis zwei Wochen Kontakt zu den Kindern. Wertet man als intensiven Kontakt nicht nur die tägliche Kommunikation, sondern auch die Kategorie „mehrmals in der Woche“ ergeben sich in Schweden Anteile von 82 Prozent und in Dänemark von 76 Prozent. Diese Werte sind zwar deutlich niedriger als in Südeuropa (Anteile zwischen 95 und 96 Prozent), liegen aber auf ähnlichem Niveau wie in den übrigen Ländern.

Tatsächlich zeigt sich, dass bei den Generationenbeziehungen der Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit und räumlicher Nähe in Nordeuropa und in den „zentraleuropäischen“ Ländern (beispielsweise Frankreich und Deutschland) wesentlich schwächer ausgeprägt ist als in Südeuropa. Offenbar ist in den südeuropäischen Ländern eine große räumliche Distanz zwischen Eltern und Kindern ein Zeichen für eine weniger enge Bindung, während der auch fernere Wegzug der Kinder in den skandinavischen Ländern ein normales Verhalten darstellt, das kaum Rückschlüsse auf die intergenerative Beziehung zulässt (Hank, 2005, 17). Die im Rahmen des SHARE-Projekts erhobenen Daten liefern allerdings keine näheren Angaben zur Qualität der Kontakte – es lässt sich noch nicht einmal zwischen telefonischen und persönlichen Kontakten unterscheiden.

Qualitative Aussagen sind jedoch für Deutschland auf Basis der Daten des Alterssurveys möglich. Diese zeichnen aus Sicht der Älteren ein sehr positives Bild der interfamiliären Beziehungen: Nahezu 80 Prozent der 40- bis 69-Jährigen und sogar über 84 Prozent der 70- bis 85-Jährigen bewerteten das Verhältnis zu ihrer Familie im Jahr 2002 als sehr gut oder gut (Hoff, 2003, 39). Nur knapp 3 Prozent der 70- bis 85-Jährigen und weniger als 4 Prozent der 40- bis 69-Jährigen sahen dagegen die Beziehung zu ihrer Familie als schlecht oder sehr schlecht an. Damit sind die Bewertungen noch besser als in der ersten Befragungswelle des Alterssurveys aus dem Jahr 1996. Damals lag der Anteil der positiven Stimmen je nach Altersklasse 2 bis 3 Prozentpunkte niedriger als im Jahr 2002.

Gute familiäre Beziehungen sind für die Älteren von großer Bedeutung, da diese den Schwerpunkt ihrer sozialen Kontakte ausmachen. So nannten im Alterssurvey 2002 die 40- bis 85-Jährigen durchschnittlich 4,4 Personen, die ihnen „wichtig sind und mit denen sie regelmäßig Kontakt haben“ (Hoff, 2003, 12).³⁹ Darunter waren rund zwei Drittel Familien-

³⁹ Betrachtet werden bei den zitierten Daten des Alterssurveys nur Netzwerke bis zu einer Maximalgröße von acht Personen. Die tatsächliche Netzwerkgröße wird also unterschätzt.

angehörige. Es ist aber keineswegs so, dass mit zunehmendem Alter die Familie zur einzigen Möglichkeit wird, sich mit anderen Menschen auszutauschen. Denn der Familienanteil am sozialen Netzwerk ist in den verschiedenen Altersklassen der Generation 40-Plus recht ähnlich. Bei der Teilstichprobe der Befragten des Alterssurveys, die sowohl 1996 als auch im Jahr 2002 interviewt wurden, lag der Familienanteil im Jahr 1996 bei den damals 55- bis 69-Jährigen mit 64,5 Prozent am niedrigsten und bei den 70- bis 85-Jährigen mit 67,3 Prozent am höchsten. Sechs Jahre später hatte sich der Anteil in der mittleren Altersgruppe der nun 61- bis 75-Jährigen um fast 6 Prozentpunkte auf 70,1 Prozent erhöht. Bei der jüngsten Altersgruppe kam es demgegenüber nur zu einem leichten Anstieg des Familienanteils (+1,6 Prozentpunkte auf 66,9 Prozent) und bei der ältesten Teilgruppe sogar zu einem Rückgang (Hoff, 2003, 19).

Hieraus lässt sich schließen, dass es zwar einerseits bei Personen, die in den letzten Jahren den Übergang in den Ruhestand vollzogen haben, zu einer (temporären) Rückbesinnung auf die Familie gekommen ist, weil möglicherweise Kontakte zu früheren Kollegen weggebrochen sind. Andererseits wird aber ebenfalls klar, dass auch Hochaltrige bei ihren sozialen Kontakten nicht allein darauf angewiesen sind, dass Kinder oder andere Familienangehörige zu Besuch kommen. Gegen diese rein passive Rolle spricht auch der Befund, dass zwischen 1996 und 2002 immerhin jeder Dritte der zum Zeitpunkt der ersten Befragung 70- bis 85-Jährigen sein soziales Netzwerk ausweiten konnte (40- bis 85-Jährige: insgesamt gut 40 Prozent). Dies ist auch deshalb bemerkenswert, weil davon auszugehen ist, dass in dem betrachteten Sechsjahreszeitraum viele Personen, die den Hochaltrigen nahestanden, verstorben sind. Die durchschnittliche Netzwerkgröße der ältesten Altersgruppe, die 1996 mit 4,11 nur um 0,45 Personen kleiner war als bei den damals 40- bis 54-Jährigen, ist deshalb bis zum Jahr 2002 auf 3,63 Personen geschrumpft und lag zum zweiten Befragungszeitpunkt um mehr als eine Person niedriger als bei der jüngsten Altersgruppe.

Insgesamt zeigt sich somit, dass die Älteren sozial gut integriert sind und auch im hohen Alter zumeist keine soziale Isolation zu befürchten ist. Nur 5,4 Prozent aller 40- bis 85-Jährigen konnten keine Person benennen, die ihnen wichtig war. Durch ihre sozialen Kontakte haben die Älteren die Möglichkeit, sich auch im privaten Umfeld einzubringen und auf diesem Weg ebenfalls zur Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft beizutragen.

Dass die Älteren diese Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen, zeigt die Analyse der informellen Unterstützungsnetzwerke. Hier verdeutlichen die Daten aus dem Alterssurvey, dass die Älteren keineswegs nur Empfänger von Hilfeleistungen sind, sondern dass vielmehr ein gegenseitiges Geben und Nehmen die Beziehungen zwischen den Generationen kennzeichnet. Dabei leisten die Älteren sogar eher Unterstützung, als dass sie diese erhalten. Besonders häufig geben Ältere Rat oder stehen anderen Personen emotional bei. Zwar nimmt der Anteil der Hilfeleistenden mit dem Alter etwas ab, dennoch sind es auch unter den 70- bis 85-Jährigen noch rund drei Viertel, die andere Personen im Jahr vor der Befragung kognitiv oder emotional unterstützt haben (Tabelle 4.13).

Umgekehrt gilt aber, dass sich die Älteren nicht nur als Besserwisser erweisen, sondern auch häufig Rat von anderen Personen annehmen. Entsprechendes trifft für die emotionale Unterstützung zu, wobei es bei beiden Unterstützungstypen unter den Älteren et-

Geben und Nehmen zwischen den Generationen

Tabelle 4.13

Geleistete und erhaltene Unterstützung in den letzten 12 Monaten nach Altersgruppen, im Jahr 2002, in Prozent der Personen, die Zugang zu den Unterstützungstypen haben

Bevölkerung im Alter von ... Jahren	40–54		55–69		70–85	
	geleistet	erhalten	geleistet	erhalten	geleistet	erhalten
Kognitiv ¹	91,0	84,9	83,3	80,2	74,6	78,5
Emotional ²	89,3	78,2	83,4	68,3	74,2	72,8
Instrumentell ³	41,8	22,7	29,1	20,7	15,6	36,2
Finanziell ⁴	29,3	11,6	36,6	5,5	31,0	2,7

¹ Rat bei persönlichen Entscheidungen; ² Trost oder Aufmunterung; ³ Hilfe bei Arbeiten im Haushalt (nur von Personen außerhalb des Haushalts); ⁴ Geldgeschenke, größere Sachgeschenke oder regelmäßige finanzielle Unterstützung.
Quelle: Hoff, 2004, 248

was mehr Leistende als Erhaltende gibt. Eine Ausnahme bildet lediglich die älteste Altersgruppe: Hier gibt es etwas weniger Ratgeber als Personen, die nach Rat fragen. Insgesamt belegen die Daten des Alterssurveys jedoch einen regen informationellen Austausch der Älteren mit anderen Personen. Damit zeigt sich, dass das Erfahrungswissen der Älteren nicht verloren geht, sondern offenkundig oft weitergereicht wird und so der Gesellschaft insgesamt zugutekommen kann.

Weit seltener sind Unterstützungen bei der Haushaltsführung, wie etwa die Hilfe bei Besorgungen oder die Betreuung der Enkelkinder. Hier und nur hier ist die älteste Altersgruppe im Saldo klar auf der Nehmerseite, denn gut jeder Dritte hat instrumentelle Hilfe erhalten, während umgekehrt nur 16 Prozent derartige Hilfe geleistet haben. Dagegen nehmen die Hochaltrigen kaum finanzielle Hilfe in Anspruch (3 Prozent der 70- bis 85-Jährigen), zeigen sich ihrerseits aber spendabel: Beinahe jeder Dritte hat anderen Personen durch finanzielle Transfers geholfen. In den beiden anderen Altersgruppen überwiegt bei allen Unterstützungstypen die Zahl der Geber die Zahl der Nehmer.

Aus Sicht der Generation 40-Plus kommen die Helfer zum weit überwiegenden Teil aus der Familie. Geht es um Rat oder Trost trifft dies auf fast 80 Prozent der Unterstützer zu – meist sind es Kinder oder Ehepartner. Finanzielle Unterstützung wird sogar fast ausschließlich von der eigenen Familie gewährt (Helferanteil: knapp 90 Prozent), während, wenn es um praktisches Zupacken geht, immerhin 40 Prozent der Helfer aus dem Freundeskreis oder dem sonstigen persönlichen Umfeld stammen (Hoff, 2004, 254). Innerhalb der Familie sind es meistens die Kinder, die instrumentelle Hilfe leisten, während die finanzielle Unterstützung – auch noch in der Generation 40-Plus – zumeist von den Eltern gewährt wird. Damit bestätigt sich indirekt die auf Grundlage der Daten der Befragungswelle des Jahres 1996 gewonnene Erkenntnis, dass instrumentelle Hilfeleistungen zu den finanziellen Transfers in umgekehrter Richtung fließen (Kohli et al., 2000, 195). Denn damals unterstützten 27 Prozent der 40- bis 54-Jährigen ihre Eltern instrumentell (Gegenrichtung: 9 Prozent), während 24 Prozent der 70- bis 85-Jährigen ihren Kindern finanziell aushalfen (Gegenrichtung: 3 Prozent).

Die Analyse der Generationenbeziehungen zeigt somit, dass die ältere Generation keineswegs nur einen Ballast für die Jüngeren darstellt, sondern vielmehr andere mit Rat und

Tat unterstützt. Selbst die Hochaltrigen leisten noch wichtige Beiträge: Denn etwa drei Viertel von ihnen leisten kognitive und emotionale Unterstützung. Zwar steigt im hohen Alter einerseits der Hilfebedarf bei der Haushaltsführung, dem stehen jedoch andererseits finanzielle Transfers entgegen, mit denen die Leistungsfähigkeit Jüngerer unterstützt werden kann (siehe auch Abschnitt 4.2).

Bezogen auf praktische Hilfeleistungen hat die Bevölkerung im Alter zwischen 60 und 70 Jahren eine herausragende Bedeutung. Denn diese sogenannte Pivotgeneration leistet in allen europäischen Ländern besonders häufig sowohl instrumentelle Hilfe für ihre Eltern als auch – durch die Betreuung der Enkelkinder – für ihre Kinder (Attias-Donfut et al., 2005, 176 f.). Damit leisten die Älteren gerade gegen oder unmittelbar nach dem Ende ihrer Erwerbsphase einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

Unterstützungsnetzwerke werden gegenwärtig vor allem innerhalb der Familie gebildet. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass es in Zukunft mehr kinderlose Ältere gibt und dass die familiären Netzwerke generell ausdünnen. Gerade deshalb erscheint es wichtig, dass die Wohnungen in Zukunft in noch stärkerem Maße alten- und behindertengerecht eingerichtet und Mobilitätsbarrieren im Wohnumfeld beseitigt werden, um eine selbstständige Lebensführung auch im hohen Alter zu ermöglichen. Die skandinavischen Länder zeigen auf, dass dann auch eine hohe Lebenszufriedenheit im Alter möglich ist, selbst wenn die Kinder weit entfernt wohnen.

4.5 Gesundheit und Aktivitäten

Auch bei einer altengerecht ausgestatteten Wohnung und bei einem gut ausgebauten sozialen Netzwerk können schwere Erkrankungen und Unfälle dazu führen, dass Ältere ihren Alltag nicht mehr selbstständig gestalten können und hilfs- oder pflegebedürftig werden. Dieses Risiko entsteht aber nicht nur durch Krankheiten, sondern auch durch Funktionseinbußen infolge altersphysiologischer und alterskorrelierter körperlicher Veränderungen. Beispiele hierfür sind sensorische Verluste, wie etwa Alterssichtigkeit oder Schwerhörigkeit und Veränderungen des Bewegungsapparates wie Abnahme der Muskulatur und der Gelenkbeweglichkeit. Derartige Einbußen können gleichzeitig das Risiko besonders von Sturzverletzungen erhöhen (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 303). Sowohl durch Krankheiten als auch durch die beschriebenen (denkbaren) physiologischen Veränderungen kann der Aktionsradius und der Aktivitätsspielraum Älterer eingeschränkt und die Teilhabe am sozialen Leben erschwert werden. Dies wäre nicht nur für die Betroffenen selbst bedauerlich, sondern auch für die Gesellschaft von Schaden. Denn ein Teil des Leistungspotenzials der Älteren bliebe ungenutzt, wenn ihnen wegen gesundheitlicher Probleme die Kontaktmöglichkeiten fehlen würden, und sie deshalb ihr Wissen nicht weitergeben und ihre Fähigkeiten nicht einbringen könnten.

Betrachtet werden soll zunächst der subjektive Gesundheitszustand. Denn die Selbsteinschätzung der Gesundheit wird besonders im hohen Alter als bedeutsame Gesundheitsinformation angesehen. Zwar besteht zwischen subjektiv empfundener und objektiv messbarer Gesundheit nur ein verhältnismäßig geringer Zusammenhang, weil bei der subjektiven Bewertung beispielsweise die allgemeine Lebenszufriedenheit, die persönlichen

Bewältigungskompetenzen, soziale Unterstützungsnetzwerke und andere Faktoren eine Rolle spielen. Eventuell ist das subjektive Gesundheitsmaß aber gerade deshalb besser geeignet, das Mortalitätsrisiko vorherzusagen. Wurm und Tesch-Römer (2004, 308 f.) liefern hierfür zwei Erklärungsansätze: Zum einen könnten in die Selbstbeurteilung das biografische Wissen bezüglich zurückliegender Erkrankungen und Aspekte des eigenen Gesundheitsverhaltens eingehen. Denkbar ist aber auch, dass in einer positiven Einschätzung eine optimistische Grundhaltung zum Ausdruck kommt, die eine protektive Wirkung hat, während eine negative Bewertung möglicherweise ein Anzeichen für Depressionen oder andere emotionale Probleme ist, die sich negativ auf die Mortalität auswirken könnten. Es besteht allerdings noch Forschungsbedarf darüber, welche Mechanismen den Zusammenhang zwischen subjektiver Gesundheit und Mortalität erklären.

Wie die Daten des Alterssurveys und eigene Auswertungen des SOEP zeigen, ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen der subjektiven Gesundheitseinschätzung und dem Alter erkennbar (Wurm/Tesch-Römer, 2004). Aus dem SOEP, das nicht auf die zweite Lebenshälfte konzentriert ist, sondern die gesamte Bevölkerung ab 16 Jahre betrachtet, wird ersichtlich, dass sich die Gesundheitsbewertung nicht erst im hohen Alter, sondern bereits vom frühen Erwachsenenalter an recht kontinuierlich verschlechtert (Tabelle 4.14).

Die Senioren (ab 65 Jahre) grenzen sich jedoch in zwei Punkten von den anderen Altersklassen ab: Zum einen wird von ihnen auf einer Zufriedenheitsskala von null bis zehn der Wert fünf am häufigsten genannt, während in den anderen Altersgruppen die größte

Zufriedenheit mit der Gesundheit nach Altersklassen Tabelle 4.14

im Jahr 2004, in Prozent

Zufriedenheit*	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					Insgesamt
	unter 25	25–39	40–49	50–64	65 und älter	
0	0,4	0,9	0,9	2,2	4,8	2,0
1	0,6	0,6	1,3	1,2	3,2	1,4
2	1,8	1,2	4,4	4,4	7,5	4,0
3	2,4	4,1	5,1	7,1	8,7	5,8
4	2,7	3,6	5,6	7,6	7,4	5,6
5	7,5	10,2	14,6	17,8	22,2	15,0
6	6,3	8,1	11,9	11,5	10,9	10,0
7	14,3	17,9	18,4	17,0	14,7	16,7
8	25,4	28,2	22,5	20,5	13,6	21,9
9	19,5	16,1	9,6	7,2	3,6	10,6
10	19,0	9,1	5,5	3,5	3,4	7,1
0–4	8,0	10,5	17,4	22,5	31,7	18,8
5–7	28,2	36,2	44,9	46,3	47,8	41,6
8–10	63,9	53,4	37,7	31,2	20,5	39,6

* Skala von 0 bis 10, mit 0 = „ganz und gar unzufrieden“ und 10 = „ganz und gar zufrieden“.
Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

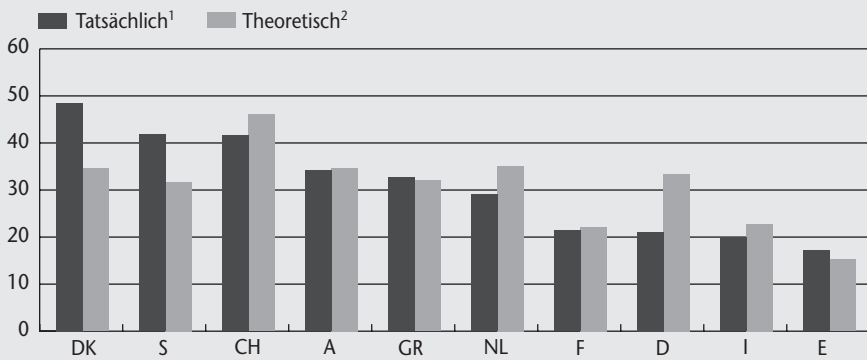
Zahl der Nennungen auf den Wert acht fällt. Die Jüngeren und die jungen Alten geben also am häufigsten eine positive Bewertung ihrer Gesundheit ab, die Befragten im Ruhestandsalter neigen dagegen besonders oft zu einer mäßigen Benotung. Zum anderen werden extrem schlechte Gesundheitseinschätzungen in nennenswerter Häufigkeit nur von der ältesten Altersgruppe abgegeben. Denn immerhin 8 Prozent der ab 65-Jährigen bewerten die eigene Gesundheit mit den beiden schlechtesten Noten der Zufriedenheitsskala (null und eins). Von den Jüngeren geben nur maximal 2 Prozent und von den 50- bis 64-Jährigen gut 3 Prozent derart schlechte Einschätzungen ab. Eher gleichmäßig nimmt dagegen der Anteil positiver Bewertungen (Werte von acht bis zehn) mit dem Alter ab: Er sinkt von 64 Prozent bei den unter 25-Jährigen bis auf gut 20 Prozent bei den über 65-Jährigen.

Im internationalen Vergleich bewertet die deutsche Generation 50-Plus ihre Gesundheit sehr kritisch. Nur wenig mehr als jeder Fünfte stuft seine eigene Gesundheit als „sehr gut“ oder „exzellent“ ein. Im Vergleich mit neun anderen europäischen Ländern schätzen nur die Spanier ihren Gesundheitszustand deutlich seltener derart positiv ein; etwa gleich häufig wie die Deutschen tun dies Italiener und Franzosen (Abbildung 4.11).

Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands im europäischen Vergleich

Abbildung 4.11

Anteil der Personen im Alter ab 50 Jahre, die ihren Gesundheitszustand als „exzellent“ oder „sehr gut“ bewerten, im Jahr 2004, in Prozent



¹ Tatsächlich: Ergebnisse der Befragung; ² Theoretisch: Einstufung anhand der Werte eines Gesundheitsindex, der sich aus messbaren Kriterien zusammensetzt. Dabei wurde ein einheitlicher Schwellenwert für diesen Index so festgesetzt, dass im (ungewichteten) Durchschnitt aller Länder tatsächlicher und theoretischer Wert übereinstimmen.

Quellen: Jürges, 2005, Tabelle 3A.11; eigene Berechnungen

Bei den drei Mittelmeeranrainern ist aber auch der messbare Gesundheitszustand – bewertet durch einen Index, in dem Indikatoren wie Griffstärke, Gehgeschwindigkeit, Ergebnisse kognitiver Tests, diagnostizierte chronische Krankheiten, körperliche Funktionsbeeinträchtigungen und vieles mehr eingehen – deutlich schlechter als in Deutschland. Dänemark unterscheidet sich hinsichtlich der messbaren Gesundheit dagegen kaum von Deutschland. Dort beurteilt aber annähernd jeder Zweite seine Gesundheit ausgesprochen positiv. In Relation zum messbaren Gesundheitszustand wird somit in keinem Land die Gesundheit subjektiv so schlecht bewertet wie in Deutschland.

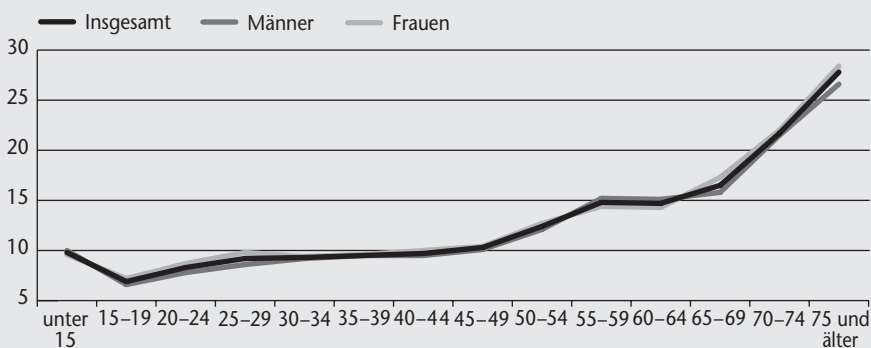
Dies ist möglicherweise teilweise auf sprachkulturelle Unterschiede zurückzuführen. Denn während in Deutschland das Adjektiv „ausgezeichnet“ nur selten benutzt und meist als ironische Übertreibung verwendet wird, ist die englische Übersetzung „excellent“ in der Umgangssprache der Angelsachsen ein häufig genutztes Wort (Jürges, 2005, 95). Die tatsächliche Bedeutung der Bewertungsstufen für die subjektive Gesundheit kann sich in den einzelnen Ländern also durchaus deutlich unterscheiden. Wie aus unveröffentlichten Arbeitsmaterialien von Jürges hervorgeht, sind die Unterschiede zwischen messbarer und subjektiv empfundener Gesundheit deutlich kleiner, wenn man eine Bewertungsskala verwendet, die zurückhaltendere Begriffe verwendet (Skala von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“ statt von „schlecht“ bis „ausgezeichnet“). Allerdings bleibt Deutschland auch in diesem Fall das Land mit der im Vergleich zur messbaren Gesundheit negativsten Bewertung. Sollten die Deutschen aber tatsächlich zu pessimistischeren Einschätzungen über ihre Gesundheit gelangen als ihre europäischen Nachbarn, könnte dies – wie eben dargelegt – ein erhöhtes Mortalitätsrisiko bedeuten. Hieraus würde sich besonders für Deutschland ein Handlungsbedarf ableiten, um die Faktoren, die zu einer negativen Einschätzung führen, zu verbessern.

Die messbaren Indikatoren zu Gesundheit und Krankheit zeigen in Abhängigkeit vom Alter grundsätzlich einen ähnlichen Verlauf wie die subjektive Gesundheitswahrnehmung. Dies zeigt zunächst der Blick auf den Zusammenhang zwischen Lebensalter und dem Anteil der Kranken auf Basis der Daten des Mikrozensus: Nachdem die Kinderkrankheiten überwunden sind, fällt die Krankenquote bei den Jugendlichen (15 bis 19 Jahre) auf den niedrigsten Wert und steigt dann mit zunehmenden Alter allmählich an. Im Alter ab etwa 50 Jahre nimmt das Krankheitsrisiko zunächst beschleunigt zu, stagniert dann aber annähernd im Alter zwischen 55 und 69 Jahren. Bei noch höherem Alter steigt der Anteil der Kranken dann drastisch – bei den ab 75-Jährigen ist er viermal so hoch wie bei den 15- bis

Krankheitsrisiko nach Geschlecht und Alter

Abbildung 4.12

Anteil der Kranken und Unfallverletzten nach Geschlecht und Altersklassen, im Jahr 2005, in Prozent

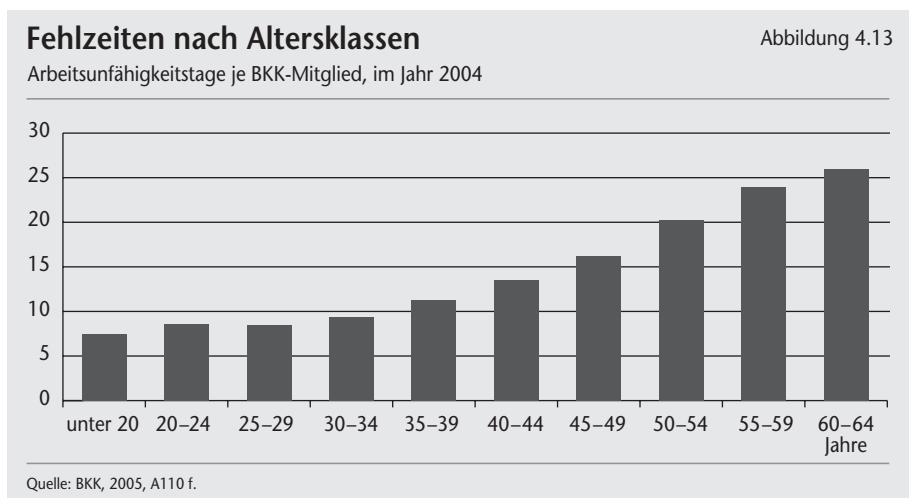


Krankheit/Unfallverletzung: Gesundheitszustand ist so stark beeinträchtigt, dass die übliche Beschäftigung nicht voll ausgeübt werden konnte oder Arzt/Heilpraktiker hat Diagnose gestellt und Behandlung eingeleitet oder langfristiges Leiden/Körperbehinderung (zum Beispiel Zuckerkrankheit); Berichtszeitraum ist die Woche vor der Befragung; Werte bezogen auf die Bevölkerung mit Angaben zur Gesundheit.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2006a, Tabelle 43

19-Jährigen (Abbildung 4.12). Insgesamt ist die Krankenquote der Generation 50-Plus mit 18,3 Prozent doppelt so hoch wie bei den 15- bis 49-Jährigen. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich weder im Niveau noch im Altersprofil gravierende Unterschiede.

Der Anstieg der Krankenquote mit dem Alter spiegelt sich im Verlauf der Fehlzeiten der Beschäftigten wider. Bereits ab einem Alter von etwa 30 Jahren nimmt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten progressiv zu (Abbildung 4.13). Die ältesten Beschäftigten (26 Fehlzeiten) kommen dabei auf doppelt so viele Fehlzeiten wie der Durchschnitt. Dies erklärt sich vor allem durch die mit dem Alter stark zunehmende Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Sind 60- bis 64-Jährige einmal nicht in der Lage zu arbeiten, dauert es bis zur Rückkehr in den Betrieb mehr als fünfmal so lange wie bei den unter 20-Jährigen. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle unterscheidet sich zwischen Jung und Alt dagegen kaum.



Bliebe das Altersprofil der Fehlzeiten unverändert, hätten die Unternehmen durch den demografischen Wandel in Zukunft nicht nur das Problem des Nachwuchsmangels zu bewältigen, sondern ihre Belegschaft stünde ihnen auch nur noch eine kürzere Zeit als heute zur Verfügung. Dies bedeutet aber auch, dass sich Maßnahmen der Gesundheitsprävention und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in Zukunft noch stärker auszahlen als heute. Der Anstieg der Fehlzeitenquote bereits in recht jungen Jahren deutet ein hohes Potenzial frühzeitig einsetzender Maßnahmen an.

Allein die Tatsache, dass eine Person an einer Krankheit leidet, sagt weder etwas über deren Schwere noch etwas darüber aus, inwieweit die Aktivitäten des Alltags hierdurch beeinträchtigt sind, und ob eine selbstständige Haushaltsführung noch möglich ist. Detaillierte Angaben über das Krankheitsbild der Älteren liefern beispielsweise die Daten des Alterssurveys des Jahres 2002. Sie zeigen, dass Ältere nicht nur häufiger krank sind als Jüngere, sondern auch deutlich häufiger schwere Krankheiten zu verkraften haben. So hatte etwa jeder Dritte der 70- bis 85-Jährigen in den zehn Jahren vor der Befragung eine schwere Krankheit oder einen Unfall erlitten. Bei den 40- bis 54-Jährigen traf dies nur auf knapp

18 Prozent zu (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 301). Hierdurch fühlten sich in allen Altersklassen der zweiten Lebenshälfte rund 60 Prozent der Betroffenen „sehr belastet“. Dies ist deshalb ein bemerkenswertes Ergebnis, weil zu erwarten war, dass ältere Menschen mit schweren Erkrankungen besser umgehen können als Jüngere. Denn Personen im höheren Alter rechnen eher mit einer Krankheit als Jüngere und akzeptieren sie oft als etwas mit dem Alter Verbundenes (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 302). Der Widerspruch zwischen Theorie und Empirie könnte damit zusammenhängen, dass sich die eben zitierten Ergebnisse nur auf die schwerste Krankheit der letzten zehn Jahre beziehen. Vermutlich häufen sich die schweren Krankheiten gerade bei den Hochaltrigen (ebenda, 302). Dies könnte auch bedeuten, dass die schwerste Krankheit der Ältesten oft gravierender ist als bei den Jüngeren.

Zweifelsfrei feststellbar ist die Zunahme von Multimorbidität – also des gleichzeitigen Auftretens mehrerer Erkrankungen – im Alter. Gerade die Kumulation mehrerer Krankheiten kann dazu führen, dass dadurch bedingte Einbußen nicht mehr ausreichend kompensiert werden können (ebenda, 299). Bereits im Alter von 40 bis 54 Jahren nennen 40 Prozent der Befragten zwei oder mehr Erkrankungen oder Funktionseinbußen. Dieser Anteil erhöht sich in der Altersgruppe der 55- bis 69-Jährigen auf etwa 62 Prozent und erreicht bei den ältesten Befragten (70 bis 85 Jahre) rund 80 Prozent. Besonders ausgeprägt ist die Zunahme des Anteils derjenigen, die unter fünf oder mehr Erkrankungen leiden, mit dem Alter: Er liegt zu Beginn der zweiten Lebenshälfte (40 bis 54 Jahre) noch bei 5 Prozent, während von den 70- bis 85-Jährigen annähernd jeder Vierte betroffen ist. Die Krankheitsbelastung der Ältesten ist damit, zumindest numerisch, sehr hoch.

Immerhin ist die Multimorbidität zwischen 1996 und 2002 bei den über 60-Jährigen signifikant zurückgegangen, wie der Kohortenvergleich zeigt (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 324). Die durch die steigende Lebenserwartung gewonnenen Jahre werden also nicht nur in Krankheit verbracht. Mit den Daten des Alterssurveys nicht zu klären ist aber, ob dem gesünderen Start in die Phase der Hochaltrigkeit später große Verluste gegenüberstehen – so nimmt etwa die Prävalenz von Demenzerkrankungen zu. Denkbar ist demnach, dass die Phase hoher Morbidität komprimiert die letzten Lebensjahre betrifft (ebenda, 325).

Es muss aber auch festgestellt werden, dass Multimorbidität bereits im fortgeschrittenen Erwerbstätigenalter weit verbreitet ist. Hieraus folgern Wurm und Tesch-Römer (2004, 299) dass Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen möglichst frühzeitig ansetzen sollten und bei Rehabilitationsmaßnahmen das Problem der Mehrfacherkrankungen zu berücksichtigen sei. Denn bei Multimorbidität sei zu befürchten, dass ein Großteil der Krankheiten und Funktionseinbußen mitaltert und weitere Folgeerkrankungen verursacht.

Nicht jede Krankheit führt zwangsläufig zu starken Beschwerden. Es zeigt sich jedoch, dass bei acht der elf im Alterssurvey beobachteten Erkrankungsarten mit zunehmendem Alter ein Anstieg des (selbst berichteten) Beschwerdemaßes festzustellen ist. Ausnahmen sind lediglich Diabeteserkrankungen, Krebserkrankungen und Gallen-, Leber- oder Nierenleiden (ebenda, 298). Am häufigsten mit mittleren oder hohen Beschwerden verbunden sind in der zweiten Lebenshälfte Gelenk- und Knochenerkrankungen. Diese Krankheitsart ist gleichzeitig am weitesten verbreitet. Bereits fast jeder zweite der 40- bis 54-Jäh-

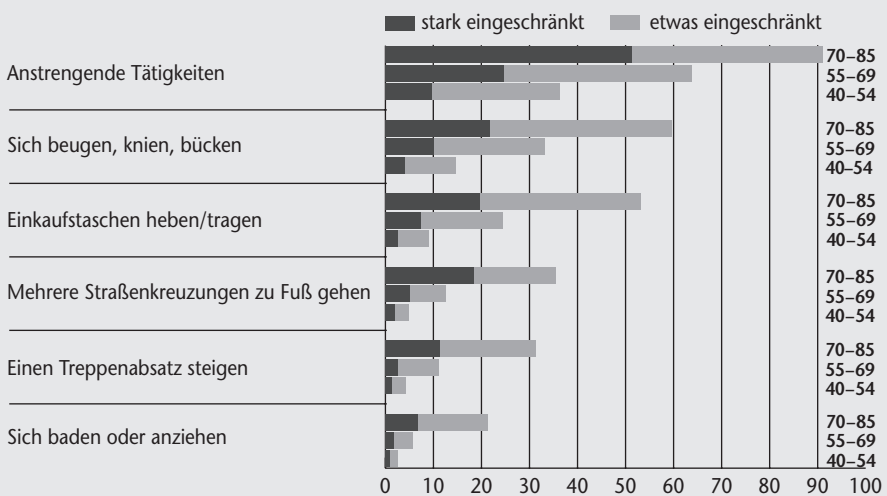
rigen ist an Rücken, Bandscheibe, Gelenken oder Knochen erkrankt. Von den Erkrankten dieser Altersgruppe haben rund 40 Prozent deutliche Beschwerden. Bei den 70- bis 85-Jährigen beträgt der Anteil der Kranken bei den Männern 61 Prozent und bei den Frauen 75 Prozent. Auch das Beschwerdemaß nimmt mit dem Alter deutlich zu: Es liegt bei den hochaltrigen Frauen bei 70 Prozent und bei den Männern bei 52 Prozent. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Frauen im Alter zwischen 70 und 85 Jahren aber nur gut 30 Prozent der Männer dieser Altersklasse unter nennenswerten Beschwerden durch Knochen- oder Gelenkerkrankungen leiden. Diese ausgeprägten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei anderen Krankheitsarten nicht und treten auch bei diesen erst im hohen Alter auf. Denn anders als bei Frauen nehmen sowohl Krankheitshäufigkeit als auch Beschwerdemaß bei Männern von der mittleren Altersgruppe (55 bis 69 Jahre) an nicht mehr zu.

Die Erkrankungen an Knochen und Gelenken dürften zusammen mit altersphysiologischen Veränderungen eine der Hauptursachen dafür sein, dass die Beweglichkeit und die körperliche Funktionsfähigkeit bei alltäglichen Tätigkeiten im Alter deutlich abnehmen. Betrachtet man zunächst einen aus zehn Mobilitätsaspekten zusammengesetzten Index körperlicher Funktionsfähigkeiten, ist erkennbar, dass die Leistungseinbußen im Alter zwischen 40 und etwa 60 Jahren kontinuierlich und nur recht allmählich zunehmen. Ab diesem Alter nehmen besonders bei Frauen die Einschränkungen progressiv zu, sodass sich – ähnlich wie bei den eben beschriebenen Knochen- und Gelenkerkrankungen – im hohen Alter große Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 306).

Mobilität im Alter

Abbildung 4.14

Anteil der Personen mit Einschränkungen der körperlichen Funktionsfähigkeit bei verschiedenen Tätigkeiten nach Altersklassen, im Jahr 2002, in Prozent



Anstrengende Tätigkeiten sind zum Beispiel: schnell laufen, schwere Gegenstände heben, anstrengenden Sport treiben.

Quelle: Wurm/Tesch-Römer, 2004, 337 ff.

Die Analyse ausgewählter Einzelaspekte zeigt, dass Befragte aus der ältesten Altersgruppe des Alterssurveys (70- bis 85-Jährige) häufig berichten, wenn überhaupt nur mit großen Schwierigkeiten in der Lage zu sein, einen anstrengenden Sport auszuüben, schnell zu laufen oder schwere Gegenstände zu heben: Über 50 Prozent sind bei derartigen anstrengenden Tätigkeiten stark eingeschränkt, weitere 38 Prozent geben an, etwas eingeschränkt zu sein. Aber auch die alltäglichen Besorgungen bereiten vielen von ihnen Mühe. Denn mehr als jeder zweite 70- bis 85-Jährige ist beim Heben und Tragen von Einkaufstaschen zumindest etwas eingeschränkt. Rund jedem Dritten fällt es schwer, eine mittel-lange Strecke zu Fuß zu gehen oder einen Treppenabsatz zu steigen (Abbildung 4.14).

Die genannten Einschränkungen treten indes nicht plötzlich im hohen Alter auf, sondern sind schon zu Beginn der zweiten Lebenshälfte nicht selten. Bereits mehr als jeder Dritte der 40- bis 54-Jährigen ist bei anstrengenden Tätigkeiten eingeschränkt und selbst sich zu bücken oder zu knien fällt immerhin 15 Prozent der jungen Alten schwer. Betrachtet man sehr basale Tätigkeiten (sich baden oder anziehen), sind aber selbst bei den 70- bis 85-Jährigen nur knapp 7 Prozent stark eingeschränkt. Dies bedeutet, dass im hohen Alter zwar einerseits viele Tätigkeiten Mühe bereiten, andererseits aber in den allermeisten Fällen eine selbstständige Haushaltsführung möglich bleibt.

So zeigen die Daten des Alterssurveys 2002, dass auch von den 70- bis 85-Jährigen nur 11 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen regelmäßig Hilfe, Pflege oder andere Unterstützung brauchen. Bei den 55- bis 69-Jährigen gilt dies sogar lediglich für rund 4 Prozent der Frauen und Männer (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 307). Die Einschränkungen bei mit dem Einkaufen verbundenen Tätigkeiten bedeuten, positiv gewendet, dass aufgrund des demografischen Wandels neue Märkte beispielsweise für Bring- und Packdienste im Supermarkt entstehen beziehungsweise wachsen können. Unterstützt werden sollte eine hohe Selbstständigkeit auch Hochaltriger aber auch durch barrierefreie Zugänge in Wohn- und Geschäftshäuser und durch angepasste Gehwege (beispielsweise Absenkung von Bordsteinkanten).

Wurm und Tesch-Römer (2004, 305) ziehen ein positives Fazit und bewerten die Mobilitätsmöglichkeiten der älteren Generation auf Grundlage der Ergebnisse des Alterssurveys 2002, die im Einklang mit der Berliner Altersstudie stünden, insgesamt als gut. Sie machen allerdings zwei methodische Einschränkungen: Zum einen ist bei freiwilligen Befragungen die Teilnahmebereitschaft gesundheitlich eingeschränkter Personen gering, und zum anderen habe die Berliner Altersstudie gezeigt, dass ab dem 85. Lebensjahr – ein Alter, das im Alterssurvey nicht mehr erfasst wird – ein deutlicher Anstieg von Funktions-einbußen und Hilfebedürftigkeit festzustellen sei.

Selbst wenn man das eben skizzierte Gesundheitsbild der Älteren positiv bewertet, muss festgestellt werden, dass gesundheitliche Restriktionen den Aktivitätsspielraum und das Leistungsvermögen der Älteren vielfach einengen. So sind nach eigenen Auswertungen des SOEP fast 30 Prozent der 65-Jährigen und Älteren bei ihren alltäglichen Beschäftigungen wegen gesundheitlicher Probleme körperlicher Art in der Auswahl ihrer Tätigkeiten eingeschränkt. Etwa ebenso viele berichten, aus demselben Grund weniger geschafft zu haben, als sie eigentlich wollten (Tabelle 4.15). Der hohe Wert für diese Altersgruppe ist auch deshalb bemerkenswert, weil im Alter ab 65 Jahre kaum noch jemand einer bezahl-

ten Arbeit nachgeht und daher die Zeitsouveränität höher sein sollte als bei der Bevölkerung im Erwerbsalter. Positiv betrachtet kann dies aber auch als ein Zeichen dafür gesehen werden, dass sich viele Ältere auch jenseits des Erwerbslebens noch hohe persönliche Ziele setzen.

Aktivitätsspielraum im Alter

Tabelle 4.15

So viele Personen der jeweiligen Altersklasse hatten im Jahr 2004 wegen gesundheitlicher Probleme immer oder oft Einschränkungen in folgenden Bereichen, in Prozent

Einschränkung	Bevölkerung im Alter von ... Jahren					
	unter 25	25–39	40–49	50–64	65 und älter	Ins-gesamt
Tätigkeitsspektrum wegen körperlicher Probleme	3,7	4,9	9,2	15,4	29,4	13,2
Weniger geschafft wegen körperlicher Probleme	4,4	6,2	11,0	15,7	28,3	13,7
Weniger geschafft wegen seelischer oder emotionaler Probleme	4,5	5,6	7,4	8,7	13,2	8,1
Soziale Kontakte wegen gesundheitlicher oder seelischer Probleme	4,2	4,7	7,0	8,3	13,1	7,7

Quellen: SOEP, 2005; eigene Berechnungen

Seelische oder emotionale Probleme machen den Älteren offenbar weniger zu schaffen als körperliche. Nur 13 Prozent der Befragten im Ruhestandsalter konnten deshalb nach eigenen Angaben weniger leisten, als sie sich vorgenommen hatten. Ebenso klein ist der Anteil der Personen dieser Altersgruppe, die Einschränkungen in ihren sozialen Kontakten zu Freunden, Bekannten oder Verwandten hinnehmen müssen. Die Kommunikationsmöglichkeiten und persönlichen Beziehungen sind also durch gesundheitliche Probleme auch im höheren Alter eher selten beeinträchtigt. Wie bei den Gesundheits- und Krankheitsindikatoren selbst ist auch bei den damit zusammenhängenden Einschränkungen eine Situationsverschlechterung schon in jungen Jahren festzustellen. So gab bereits jeder neunte Befragte im Alter zwischen 40 und 49 Jahren an, wegen körperlicher Gesundheitsprobleme weniger geschafft zu haben als gewünscht. Die Daten des SOEP untermauern damit die eben zitierte Schlussfolgerung, dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auch junge Menschen einbeziehen sollten.

Sehr konkret machen sich die gesundheitlichen Beeinträchtigungen beispielsweise beim ehrenamtlichen Engagement bemerkbar. So engagieren sich in Deutschland mehr als 12 Prozent der Generation 50-Plus gemeinnützig, wenn ihr subjektiver Gesundheitszustand zumindest gut ist. Schätzen sie die eigene Gesundheit aber als mittelmäßig oder schlechter ein, fällt die Helferquote auf 7 Prozent ab. Damit bewegt sich Deutschland jeweils im Bereich des europäischen Durchschnitts. Die Schweden zeigen indes, dass ein schlechter Gesundheitszustand nicht zwangsläufig zu einem stark nachlassenden Engagement führen muss: Der Anteil der gemeinnützig Engagierten unterscheidet sich zwischen Personen mit

nach eigenen Angaben guter Gesundheit (18 Prozent), kaum von den Älteren mit schlechter Gesundheit (15 Prozent; Hank/Erlinghagen, 2005).

Auch die Zeit, die Ältere für Arbeit im weiteren Sinne – Erwerbsarbeit, Hilfeleistung für andere Personen außerhalb des Haushalts und die Betreuung der Enkelkinder – aufbringen, hängt stark vom gesundheitlichen Befinden ab. Ist beispielsweise die körperliche Funktionsfähigkeit beeinträchtigt, verbringt die Generation 50-Plus in Deutschland durchschnittlich weniger als eine Stunde pro Tag mit bezahlter oder unbezahlter Arbeit. Bei körperlicher Fitness sind die Älteren dagegen mehr als dreimal so lange produktiv tätig. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich für die anderen in SHARE untersuchten Länder. Dabei wird bei körperlichen Schwierigkeiten nicht nur bezahlte Arbeit eingeschränkt, auch für Hilfeleistungen und Kinderbetreuung wird in Deutschland und den meisten anderen Ländern deutlich weniger Zeit aufgewendet. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Funktionsbeeinträchtigungen im hohen Alter, in dem generell weniger gearbeitet wird, besonders häufig vorkommen. Dadurch könnte der Einfluss der körperlichen Verfassung überzeichnet sein. Europaweit keinen signifikanten Einfluss auf die Zeitallokation hat dagegen die psychische Verfassung (Croda/Gonzalez-Chapela, 2005, 270).

Einerseits ist für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung aktives Altern aufgrund ihres Gesundheitszustands also nicht unmöglich, andererseits gibt es für viele Menschen gerade im hohen Alter gesundheitsbedingt nicht unbeträchtliche Erschwernisse. Mit einer Verbesserung der gesundheitlichen Lage könnte also die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft insgesamt und der Älteren im Besonderen gesteigert werden. Da die gesundheitliche Verfassung nicht nur der Älteren von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst wird, ergeben sich auch viele Ansatzpunkte zur Verbesserung, von denen hier nur auf einige wenige eingegangen werden soll.

Von Bedeutung sind nicht zuletzt die Lebenslagendimensionen Einkommen und Bildung. Denn zum einen sind sozial benachteiligte Personen meist höheren Belastungen ausgesetzt, etwa am Arbeitsplatz, zum anderen verfügen sie auch über geringere Erholungs- und Bewältigungsressourcen. Deutliche Unterschiede lassen sich ebenfalls beim Gesundheitsverhalten erkennen: Personen aus unteren Sozialschichten treiben weniger Sport, rauchen mehr, haben einen höheren Alkoholkonsum und sind häufiger übergewichtig (Wurm, 2004, 360 f.; Lampert/Ziese, 2005, 41 f.). Männer und Frauen mit niedrigen Einkommen suchen bei nach eigener Einschätzung weniger guter oder gar schlechter Gesundheit zudem deutlich seltener den Arzt auf als die übrige Bevölkerung (Lampert/Ziese, 2005, 45). Eine Verbesserung dieser Lebenslagendimensionen verspricht deshalb auch zu einem besseren Gesundheitszustand der Bevölkerung beizutragen. Da ein hohes Bildungsniveau am ehesten eine gute Stellung und ein damit verbunden hohes Einkommen verspricht, ist vor allem hier der Hebel für Verbesserungsmaßnahmen anzusetzen, die – gerade aus Sicht der Älteren – aber erst sehr langfristig wirksam werden können.

Was die sportliche Betätigung angeht, besteht bei Älteren aber nicht nur in den unteren Sozialschichten Steigerungspotenzial. Denn nach eigenen Auswertungen der SOEP-Daten treiben fast 60 Prozent der ab 65-Jährigen überhaupt keinen Sport. Bei den unter 50-Jährigen liegt die Quote der „Sportverweigerer“ dagegen lediglich bei knapp 30 Prozent. Auch dieser Wert ist angesichts der langfristigen Präventionwirkungen und aufgrund der

Tatsache, dass im Alter selten mit grundsätzlich neuen Aktivitäten begonnen wird, zu hoch. Mit den Daten des Alterssurveys lässt sich zeigen, dass sportliche Betätigung in der zweiten Lebenshälfte sowohl einen signifikanten Einfluss auf die Entwicklung von Multimorbidität als auch von subjektiver Gesundheit innerhalb eines Zeitraums von nur sechs Jahren hat (Wurm, 2004, 375 und 382).

Zu den psychischen Risikofaktoren von Gesundheit zählen Angstgefühle, Einsamkeit und vor allem Depressionen. Optimismus kann dagegen einen positiven Einfluss auf die Gesundheit haben – etwa auf das Immunsystem und den Genesungsverlauf nach Operationen – sofern er nicht dazu führt, dass vorhandene Gesundheitsrisiken unterschätzt werden. Auch Kontrollüberzeugungen, also der Glaube mithilfe eigener Fähigkeiten das Leben beeinflussen zu können, können sich bei jüngeren wie bei hochaltrigen Personen positiv auf die körperliche, subjektive und funktionelle Gesundheit auswirken (Wurm, 2004, 363).

Es ist daher naheliegend anzunehmen, dass gesellschaftliche Partizipation und soziale Integration der Älteren sowie optimistische Vorstellungen über das eigene Älterwerden einen positiven Einfluss auf die Gesundheit haben. Tatsächlich konnte auf der Datengrundlage der beiden Wellen des Alterssurveys gezeigt werden, dass Vorstellungen über das Alter bereits zu Beginn der zweiten Lebenshälfte, aber mehr noch mit steigendem Alter, für die Gesundheitsvorhersage von Bedeutung sind (Wurm, 2004, 386). Daraus ergibt sich, dass es schon allein aus Gesundheitsaspekten wichtig ist, ein positives Altersbild in der Bevölkerung zu verankern.

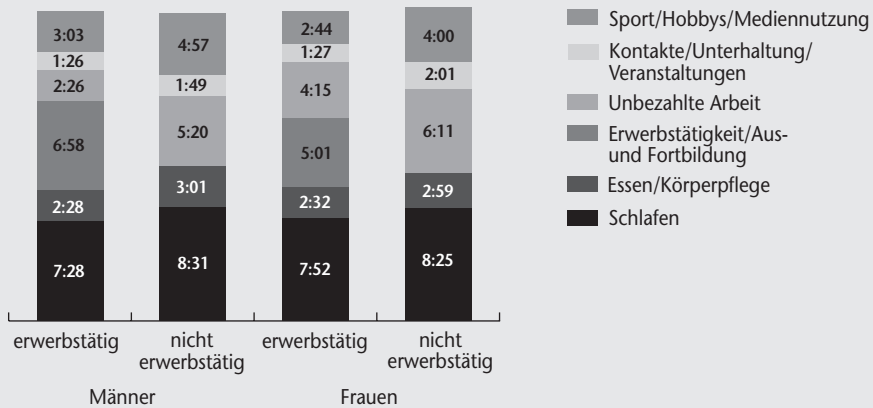
Potenziale für eine produktivere Zeitgestaltung der Älteren ergeben sich aber nicht allein aus einer Verbesserung ihres Gesundheitszustands. Auch beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand wird die frei werdende Zeit möglicherweise nur zu einem geringen Teil für neue Aktivitäten genutzt und stattdessen überwiegend passiv verbracht. Dieses negative Fazit zieht jedenfalls Casey (2002) auf Grundlage von internationalen Daten aus einer OECD-Veröffentlichung des Jahres 2000. Danach verbringen in den meisten Ländern Männer um die 50 Prozent der Zeit (in Japan sogar 80 Prozent), die durch den Wegfall der Erwerbstätigkeit nun frei verfügbar ist, mit Schlafen und Körperpflege oder mit passiven Freizeitaktivitäten wie beispielsweise Fernsehen. Nur jeweils 4 Prozent der gewonnenen „Frei-Zeit“ werden für ehrenamtliche Tätigkeit oder soziale Kontakte genutzt (Casey, 2002, 27). Bei diesen Werten handelt es sich allerdings nicht um die Ergebnisse einer echten Längsschnittanalyse, sondern um eine zeitpunktbezogene Gegenüberstellung der Zeitverwendung von 50- bis 54-Jährigen einerseits und von 65- bis 69-Jährigen andererseits. Die Ruheständler sind also immerhin 15 Jahre älter als die Erwerbstätigen. Möglich ist beispielsweise, dass sich die heute 50- bis 54-Jährigen in 15 Jahren anders verhalten werden, als die jetzt 65- bis 69-Jährigen.

Etwas aktuellere Daten aus der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 in Deutschland zeichnen ein positiveres Bild. Hier zeigt sich beispielsweise, dass nichterwerbstätige Männer im Alter zwischen 55 und 64 Jahren von Montag bis Freitag täglich fast drei Stunden mehr unbezahlte Arbeit leisten als gleichaltrige Erwerbstätige. Bei den Frauen dieses Alters, die als Erwerbstätige eine niedrigere (bezahlte) Arbeitszeit haben und bereits mehr als vier Stunden unbezahlt, meist im Haushalt, tätig sind, beträgt die Differenz noch immer zwei Stunden (Abbildung 4.15).

Erwerbsstatus und Aktivitäten im Alter

Abbildung 4.15

Zeitverwendung der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen nach Erwerbsstatus und Aktivitätsbereichen, ohne Wochenende, in Stunden:Minuten je Tag, in den Jahren 2001 und 2002



Quelle: Engstler et al., 2004, 224

Deutet man diese Unterschiede als Indikator dafür, wie die beim Eintritt in den Ruhestand frei verfügbar werdende Zeit genutzt wird, zeigt sich also durchaus, dass die Neu-Ruheständler einen großen Teil ihres gewonnenen Freiraums aktiv nutzen. Auch diese Statistik offenbart allerdings, dass die Zeiten für eher passive Tätigkeiten wie Mediennutzung, Essen und Schlafen etwa bei Männern um gut zweieinhalb Stunden zunehmen. Der Zuzug bei der unbezahlten Arbeit geht zudem vor allem auf das Konto der Haus- und Gartenarbeit. Das ehrenamtliche Engagement wird dagegen kaum gesteigert. Immerhin waren jedoch von den Nichterwerbstätigen im Berichtszeitraum über 8 Prozent gegenüber nur 6 Prozent der Erwerbstätigen bürgerschaftlich engagiert – die Aktivitätsrate der Ruheständler ist also um gut ein Drittel höher als bei den Erwerbstätigen. Unter den Aktiven ist die für das Ehrenamt aufgebrauchte Zeit aber unabhängig vom Erwerbsstatus.

Die Zeit, die täglich mit der Pflege sozialer Kontakte verbracht wird, ist bei Nichterwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren etwa eine Viertelstunde länger als bei Erwerbstätigen dieser Altersgruppe und auch bei informellen Hilfeleistungen für andere Haushalte gibt es, allerdings auf niedrigem Niveau, einen deutlichen Unterschied: Nichterwerbstätige unterstützen Freunde, Nachbarn oder die Familie (meist die Kinder) täglich 18 Minuten, während Erwerbstätige hierfür nur sieben Minuten am Tag Zeit finden (Engstler et al., 2004, 226). Die hier wiedergegebenen Zeitangaben für informelle Hilfeleistungen aus den Zeittagebüchern der Befragten dürften allerdings nur eine Untergrenze darstellen. Hierauf deuten beispielsweise die um ein Vielfaches höheren Werte in den Personenfragebögen hin (Engstler et al., 2004, 233 ff.).

Insgesamt zeigt sich somit, dass die Potenziale des Alters in Bezug auf bürgerliches Engagement und auf informelle Hilfeleistungen noch nicht ausgeschöpft sind. Hier könnten Rahmenangebote auf kommunaler Ebene hilfreich sein, um Opportunitätsstrukturen zu

schaffen, mit deren Hilfe das Interesse an bürgerschaftlichen Tätigkeiten geweckt werden kann (Engstler et al., 2004, 244). Man kann in einer als „Ruhestand“ bezeichneten Lebensphase auch als erstaunlich hohen Wert ansehen, dass selbst von den 70- bis 85-Jährigen noch fast 40 Prozent produktiv tätig sind – in Form von Erwerbstätigkeit, Ehrenamt, informeller Hilfeleistungen, (Enkel-)Kinderbetreuung oder Pflegetätigkeit (Künemund, 2001, 144). Angebote zum Engagement sollten daher nicht mit moralischem Druck verbunden sein, sondern als Möglichkeit zur aktiven Beschäftigung verstanden werden, die für die Älteren sinnstiftend und gleichzeitig von Nutzen für die Gesellschaft insgesamt ist.

Die Ergebnisse des Alterssurveys lassen vermuten, dass im Alter selten grundsätzlich neue Tätigkeiten begonnen, sondern eher (Freizeit-)Aktivitäten zeitlich gedehnt werden, die schon früher ausgeübt wurden (Künemund, 2004, 283). Dies bedeutet, dass Anstöße zum ehrenamtlichen Engagement und zu anderen aktiven Beschäftigungen nicht erstmalig im Alter, sondern möglichst schon in jüngeren Lebensjahren gegeben werden sollten. Hierfür kann möglicherweise ein gleitender Übergang von der Erwerbsphase in den Ruhestand hilfreich sein. Dies würde offenbar auch den Wünschen der Bevölkerung entsprechen. Denn knapp die Hälfte der Erwerbstätigen gab in einer aktuellen Umfrage an, gegen Ende der beruflichen Laufbahn ihre Arbeitszeit zu verringern und gegebenenfalls eine Teilzeittätigkeit vereinbaren zu wollen (Prager/Schleiter, 2006, 8).

4.6 Dimensionsübergreifende Aspekte der Lebenslagenanalyse

Die Lebenslagen im Alter ergeben sich aus den persönlichen Entscheidungen und Anstrengungen im Lebenslauf und den Entwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Lebensphasen, sowie den „Vorleistungen“ früherer (Eltern-)Generationen etwa in Form von Erziehungsleistungen, Erbschaften und anderen finanziellen Transfers. Günstige Lebensumstände setzen daher einerseits (retrospektiv) Leistungsfähigkeit voraus, befördern diese aber andererseits auch (prospektiv).

Die empirische Analyse ergibt ein insgesamt positives Bild der Lebenslagen der Generation 50-Plus: Sie dürften den Erhalt der Leistungsfähigkeit der alternden Bevölkerung nicht entscheidend behindern. Insbesondere im Hinblick auf die materielle Lage haben die Älteren gegenüber den Jüngeren keine Nachteile. Dies gilt sowohl für das Einkommen als auch für das Vermögen und die Wohnsituation. Auch die sozialen Netzwerke sind bis in das hohe Alter stabil. Lediglich bei sehr alten Menschen schrumpft der Kreis der Kontaktpersonen zusammen, weil vielfach vertraute Personen versterben.

Dennoch bleiben Leistungspotenziale der Älteren ungenutzt: Defizite sind besonders bei der Erwerbsbeteiligung und dem Bildungsniveau erkennbar. Zwar entspricht die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in etwa dem Durchschnitt der Europäischen Union, die skandinavischen Länder, die USA und Japan zeigen jedoch, dass eine weit stärkere Erwerbsbeteiligung Älterer machbar ist, woran bei passenden Rahmenbedingungen auch die Erwerbstätigen selbst interessiert wären. Durch ein zu frühes Ende der Erwerbsphase geht somit nicht nur der Gesellschaft Leistungspotenzial verloren, sondern auch die Entfaltungsmöglichkeiten und damit die Lebensqualität der Älteren werden eingeschränkt. Der Bildungsstand der Älteren von heute kann sich zwar international sehen lassen, problematisch ist jedoch, dass die jungen Alterskohorten kein besseres Bildungsniveau als die

älteren Erwerbstätigen haben und daher international zurückfallen – es ist also zu befürchten, dass die Alten von morgen Bildungsdefizite aufweisen werden.

Der Gesundheitszustand gerade hochaltriger Menschen ist naturgemäß schlechter als bei jungen Erwachsenen. Im europäischen Vergleich schneidet Deutschland bezüglich messbarer Kriterien durchschnittlich, bei der subjektiven Gesundheit aber schlecht ab. Ob letzteres auf Erhebungsprobleme zurückzuführen ist oder tatsächliche Einstellungsunterschiede widerspiegelt, lässt sich nicht zweifelsfrei klären. Verbesserungspotenzial besteht eindeutig hinsichtlich des Gesundheitsverhaltens, besonders bei der sportlichen Betätigung. Obwohl sich die Älteren von heute im Vergleich zu früheren Generationen bereits aktiver zeigen, könnten ihre Aktivitätspotenziale in der Nacherwerbsphase noch stärker angeregt werden.

Neben diesen dimensionsspezifischen Ergebnissen zeigt die Analyse der Lebenslagen auch einige dimensionsübergreifende Aspekte auf:

Bildung ist zentrale Lebenslagendimension

Die einzelnen Dimensionen der Lebenslagen lassen sich zwar getrennt analysieren, um Stärken und Schwachstellen herauszuarbeiten. Zwischen den Dimensionen treten aber vielfache Wechselwirkungen auf. So können einerseits belastende Arbeitsbedingungen zu einem schlechten Gesundheitszustand führen, andererseits können gesundheitliche Beeinträchtigungen ein erfolgreiches Berufsleben erschweren. Besonders groß sind die Einflüsse, die von einer Lebenslagendimension auf andere ausgehen, bei der Dimension Bildung. Denn Bildung beeinflusst unmittelbar die Erwerbchancen und die Freiräume des beruflichen Handelns, die wiederum ein wichtiger Erklärungsfaktor für Zufriedenheit mit der Arbeit sind. Durch die bei guter Ausbildung besseren Berufschancen und Aufstiegsmöglichkeiten hat das Bildungsniveau mittelbar auch Auswirkungen auf die Höhe des Einkommens, von der wiederum die Wohnsituation beeinflusst wird. Einen positiven Effekt hat hohe Bildung auch auf die Gesundheit. Denn auch Gesundheitswissen und Gesundheitsverhalten sind positiv mit dem Bildungsstand korreliert. Schließlich sind Hochgebildete häufiger ehrenamtlich engagiert als bildungsferne Schichten und dürften in der Ruhestandsphase ihre Zeit aktiver nutzen.

Bildung erscheint aber auch deshalb von zentraler Bedeutung zu sein, weil den Menschen durch den demografischen Wandel mehr Eigenverantwortung abverlangt werden dürfte: Die Altersvorsorge wird nicht mehr allein durch die gesetzliche Rentenversicherung getragen werden können, sondern in zunehmendem Maße private Vorsorge erfordern. Durch den Geburtenrückgang werden zudem die privaten Unterstützungsnetzwerke, die heute zu einem überwiegenden Teil durch die Familie getragen werden, ausgedünnt. Dies verlangt vom Einzelnen mehr Lebensplanung und Selbstständigkeit. Eine gute Bildung erscheint hier als wichtige Basis, um aus diesen Herausforderungen auch persönlichen Gewinn ziehen zu können.

Aktives Altern beginnt im Kindergarten

Die Förderung aktiven Alterns kann nicht erst im Seniorenalter beginnen, sondern muss sich über den gesamten Lebenszyklus erstrecken. Das beste Beispiel hierfür ist die

Lebenslagendimension Bildung. Denn eine Förderung bereits im Vorschulbereich kann verhindern, dass frühe Entwicklungspotenziale ungenutzt bleiben und wertvolle Chancen verloren gehen (List, 2003, 62). Zudem könnte durch einen Lehrauftrag für Kindergärten die Abhängigkeit der späteren Schulleistungen von der sozialen Herkunft der Eltern abgemildert werden (Anger et al., 2006, 78). Aber nicht nur im Bildungssektor sind frühzeitig ansetzende Maßnahmen sinnvoll. Da Krankheiten häufig mitaltern, sich also nicht mehr ohne weiteres beseitigen lassen, ist gesundheitliche Aufklärung und Gesundheitsvorsorge bereits in jungen Jahren wichtig. Zudem fällt es im Alter schwer, mit grundsätzlich neuen Tätigkeiten zu beginnen. Daher sollte beispielsweise das Interesse, sich ehrenamtlich zu engagieren, nicht erst im Ruhestandsalter, sondern bereits in der Erwerbstätigenphase geweckt werden – auch wenn in dieser Lebensphase nur relativ wenig Zeit investiert werden kann.

Hohe Bewältigungskompetenzen im Alter

Die allgemeine Lebenszufriedenheit ist in Deutschland kaum vom Alter abhängig. Nach den Daten des SOEP geben sich lediglich junge Erwachsene etwas zufriedener als der Durchschnitt der Bevölkerung. Personen im Ruhestandsalter sind dagegen mit ihrem Leben nicht weniger zufrieden als 30- oder 40-Jährige. Dies ist angesichts des schlechteren Gesundheitszustands der Älteren, dem im Alter zudem noch eine erhöhte Bedeutung für die Lebenszufriedenheit zukommt, ein bemerkenswertes Ergebnis. Hier spielen offenbar Prozesse der Anpassungsanpassung und eine Umorientierung der Werte eine wichtige Rolle (Noll/Weick, 2004, 10 f.). Dabei reagieren Ältere auf die Vorstellung von Einbußen bei Fähigkeiten oder Kompetenzen nicht resignativ, sondern überwiegend in einer produktiven Art (Kapitel 7). Fast 70 Prozent der Befragten aus der zweiten Lebenshälfte haben von sich den Eindruck, eine solche Situation selbst bewältigen zu können oder würden nach Unterstützung fragen (Bode, 2000, 178). Dies bedeutet, dass Ältere in der Bewältigung von Krisen durchaus Vorbild sein können – in diesem Sinne kann also auch eine kranke, ältere Person eine hohe Leistungsfähigkeit entwickeln. Die Anpassungsleistungen der Älteren können jedoch auch ihre Kehrseiten haben: Sie können beispielsweise dazu führen, dass medizinisch behandelbare Krankheiten als altersgemäße Abbauprozesse akzeptiert werden (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 332).

Positives Altersbild fördern

Positive Vorstellungen über das (eigene) Altern können einen günstigen Einfluss auf die Gesundheit haben (Abschnitt 4.5). Schon allein deshalb erscheint es von gesellschaftlichem Nutzen zu sein, ein positives Altersbild in der Bevölkerung zu verankern. Manche in der Gesellschaft noch vorherrschenden negativen Vorstellungen über das Alter könnten beispielsweise eine Erklärung für das im Alter teilweise ungenutzte Präventionspotenzial liefern. Denn nicht nur die Älteren selbst, sondern auch die behandelnden Ärzte und das soziale Umfeld könnten bei der Unterscheidung zwischen Altern und Krankheit durch negative Altersvorstellungen in die Irre geleitet werden (Wurm/Tesch-Römer, 2004, 320 f.). Weit grundsätzlicher dürfte eine defizitäre Altersvorstellung sich vielfach als Motivationshindernis für Ältere erweisen, sich innerhalb und außerhalb des Erwerbslebens produktiv

einzubringen. Denn jemand, dem kein Vertrauen entgegengebracht wird, ist kaum bereit, Risiken einzugehen, da ein eventueller Misserfolg die negativen Erwartungen bestätigen würde (Abschnitt 6.3.2).

Kapitel 4: Zusammenfassung in Thesen

- Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Generation 50-Plus wird auch von ihren Lebensumständen beeinflusst. Denn selbst in einer Leistungsgesellschaft hängt der Erfolg des Einzelnen nicht ausschließlich von seinen persönlichen Anstrengungen ab, sondern auch von dem Spielraum, den ihm seine Lebenslage bietet. Die Lebenslagen im Alter ergeben sich aus den persönlichen Entscheidungen und Anstrengungen im Lebenslauf und den Entwicklungsmöglichkeiten in den verschiedenen Lebensphasen, sowie den „Vorleistungen“ früherer (Eltern-)Generationen (Erziehung, Erbschaften usw.).
- Die Generation 50-Plus verfügt über eine beträchtliche Kaufkraft. Vergleicht man Haushalte gleicher Größe oder das Äquivalenzeinkommen, das Einspareffekte durch gemeinsames Wirtschaften berücksichtigt, ist ihr Einkommen sogar leicht überdurchschnittlich. Dabei haben die Älteren eine höhere Konsumquote als die Jüngeren. Erst im hohen Alter lässt sich ein deutlich absinkender Lebensstandard ausmachen. Die Vermögensbilanz fällt, besonders beim Immobilienbesitz, aus Sicht der Älteren sogar noch besser aus als die Einkommensbilanz. Ältere leisten durch Finanztransfers einen wichtigen Beitrag zur Förderung Jüngerer und tragen damit zur Leistungsfähigkeit der Gesellschaft bei. Ob die Älteren auch in Zukunft ihre Einkommensposition halten können, ist ungewiss. Sinken wird auf jeden Fall das (gesetzliche) Rentenniveau. Internationale Vergleiche zeigen aber, dass auch bei niedriger staatlicher Rente hohe Alterseinkommen möglich sind. Das Erbschaftsvolumen wird zudem zunächst noch zunehmen. Von entscheidender Bedeutung ist daher das Spar- und Konsumverhalten im Lebenszyklus.
- Die Leistungspotenziale der Älteren werden auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend genutzt. Denn die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen entspricht in Deutschland zwar dem EU-Durchschnitt, hinkt aber weit hinter den skandinavischen Ländern, den USA und Japan her. Dies ist überwiegend auf Fehlanreize zurückzuführen. Diejenigen Älteren, die noch berufstätig sind, zeigen sich mit ihrer Arbeit ähnlich zufrieden wie Jüngere, obwohl sie sich an ihren jetzigen Arbeitgeber gebunden fühlen, da sie kaum Hoffnungen äußern, anderswo eine gleichwertige Stelle zu finden.
- Defizite bahnen sich auch im Bildungsbereich an. Zwar können die Alten von heute in Bezug auf ihr Bildungsniveau gut mithalten. Anders als in den meisten Ländern haben die jungen Erwachsenen in Deutschland aber keinen besseren formalen Bildungsstand als die heute 50- bis 59-Jährigen. Damit drohen in Deutschland die älteren Erwerbstätigen der Zukunft international zurückzufallen.
- Wohnverhältnisse und Wohnumfeld der Älteren können als gut bezeichnet werden. Ältere wohnen, da sie auch bei schrumpfender Haushaltsgröße selten umziehen, eher in zu großen als zu kleinen Wohnungen. Die Wohnungsausstattung ist nur bei wenigen nicht komplett und die Infrastruktur des Wohnumfelds ist nicht schlechter als bei Jüngeren. Eine spezielle alten- und behindertengerechte Ausstattung ist in den skandinavischen Ländern deutlich häufiger als in Deutschland.
- Die älteren Deutschen pflegen zwar nicht ganz so enge Familienbande wie die Südeuropäer, sind aber dennoch im häufigen Kontakt zu Familienmitgliedern, die den Schwerpunkt ihrer sozialen Netzwerke bilden. Die Beziehungen zwischen den Generationen sind durch ein Geben und Nehmen geprägt. Besonders häufig ist die gegenseitige kognitive Unterstützung (zum Beispiel Rat bei persönlichen Entscheidungen).
- Der Gesundheitszustand verschlechtert sich mit dem Alter, was zum Teil auf im Lebenslauf akkumulierte Belastungen zurückzuführen ist. Besonders die subjektive Gesundheitswahrnehmung ist im europäischen Vergleich schlecht, was aber auch erhebungstechnisch bedingt sein könnte. Bei messbaren Kriterien schneiden die älteren Deutschen in Europa durchschnittlich ab. Auch die

körperliche Funktionsfähigkeit verschlechtert sich mit dem Alter. Einbußen sind aber nicht erst im hohen Alter, sondern bereits zu Beginn der zweiten Lebenshälfte auszumachen, was impliziert, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung frühzeitig anzusetzen. Ungenutztes Präventionspotenzial besteht beispielsweise bei sportlicher Betätigung.

- Der Aktivitätsspielraum ist durch gesundheitliche Probleme zwar etwas eingeschränkt, eine selbstständige Haushaltsführung und die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte bleiben in den allermeisten Fällen aber möglich. Im Ruhestandsalter scheint es noch Aktivierungspotenzial zu geben, beispielsweise beim ehrenamtlichen Engagement.
- Die Förderung eines positiven Altersbilds ist von gesellschaftlichem Nutzen. Optimistische Altersvorstellungen haben beispielsweise einen positiven Einfluss auf die Gesundheitsentwicklung. Zudem könnten diese den Älteren mehr Mut machen, sich innerhalb und außerhalb des Erwerbslebens engagiert einzubringen.
- Die Förderung des aktiven Alterns sollte nicht auf Senioren konzentriert werden, sondern lebensbegleitend sein. Das gilt beispielsweise für Bildungsmaßnahmen. Denn Bildung ist eine zentrale Lebenslagendimension, die praktisch alle anderen Dimensionen mittelbar oder unmittelbar beeinflusst. Wichtig sind aber auch gesundheitliche Aufklärung und Prävention bereits in frühen Lebensjahren. Da es im Alter in den allermeisten Fällen schwer fällt, grundsätzlich Neues zu beginnen, sollte auch das Interesse für ein ehrenamtliches Engagement und für andere aktive Tätigkeiten früh geweckt werden.

5 Demografischer Wandel – Chance und Risiko für Leistung und Innovation

Im Folgenden werden Aspekte der personellen Leistungs- und Innovationsfähigkeit Älterer als Mitträger des Innovationssystems sowie die Chancen für Innovationen durch neue Märkte infolge der Alterung aufgegriffen. So werden einerseits die Determinanten der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Generation 50-Plus als Initiator und wichtiger werdender Träger des technischen Fortschritts dargestellt (Technology-push-Perspektive) und andererseits diese Generation mit ihren Bedürfnissen als Nachfrager auf den Märkten stärker berücksichtigt (Market-pull-Perspektive). Denn für alternde Leistungsgesellschaften geht es in erster Linie darum, neben der Beherrschung von Risiken auch die Chancen zum Wandel zu erkennen, um trotz demografischer Umbrüche erfolgreich zu sein.

5.1 Leistungsanbieter Generation 50-Plus – der Wandel der Voraussetzungen für Leistung und Innovationen

Zunächst stellt die zur Verfügung stehende Arbeitszeit eine grundlegende Voraussetzung gesamtgesellschaftlicher Leistungs- und Innovationsfähigkeit dar. Das Rostocker Zentrum für Demografischen Wandel (ZDWA, 2005) rechnete vor, dass es – bei gleichbleibender Beschäftigungsquote der über 50 Jahre alten Menschen – durch die Alterung der Erwerbsbevölkerung zwischen 2005 und 2025 zu einem Verlust an Arbeitszeit und -kraft kommen wird: In Deutschland würde das geleistete Arbeitsvolumen in diesem Zeitraum um 8,8 Prozent zurückgehen, in den Niederlanden und Italien um gut 10 Prozent (USA = – 4,1; Vereinigtes Königreich = – 5,0; Dänemark = – 6,3; Frankreich = – 8,4 Prozent). Allein diese Befunde machen deutlich, wie sehr es darauf ankommen wird, sich auch mit den qualitativ vorhandenen Leistungspotenzialen Älterer zu beschäftigen und sie mehr als bisher auszuschöpfen. Innovationsrelevant sind generell auch die zu erwartenden Altersstrukturverschiebungen im Erwerbspersonenpotenzial: Die Entwicklung seiner Altersstrukturen in Deutschland bis zum Jahr 2050 lässt erkennen, dass es demografisch zu einer nicht unerheblichen Strukturverschiebung im Altersaufbau kommt (Schäfer/Seyda, 2004, 101 f.). Das Durchschnittsalter steigt in der Zeit von 2005 bis 2050 von knapp 41 auf gut 42 Jahre. Der Anteil der ab 45 Jahre alten Personen nimmt von 38 (2005) auf 45 Prozent in 2050 zu.

5.1.1 Altersstruktur von Innovationseliten und Substitutionsbedarf

Von diesen Entwicklungen sind sogenannte Innovationseliten nicht ausgenommen. Zunächst wird für Deutschland der Versuch unternommen, nach dem Mikrozensus und der Berufsgruppensystematik innovationsrelevante Kernberufsgruppen zu definieren und ihre gegenwärtige Altersstruktur zu bestimmen. Dabei soll hier nur der die technischen Neuerungen betreffende Innovationsaspekt Berücksichtigung finden. Auf der Inputseite des Innovationsgeschehens stellen diese Berufsgruppen wichtige Kernpotenziale dar, die für die Entwicklung und Etablierung von Innovationen eine große Bedeutung haben (Übersicht 5.1). Nicht berücksichtigt werden soll in diesem Kontext die große Gruppe der

Innovationsrelevante Kernberufsgruppen

Übersicht 5.1

Berufsgruppe	Berufsgruppenbezeichnung
60	Ingenieure
61	Chemiker, Physiker, Mathematiker
62	Techniker
63	Technische Sonderfachkräfte
65	Industrie-, Werk- und Ausbildungsmeister
75	Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung
774	Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker
775	Software-Entwickler
776	DV-Organisatoren und verwandte Berufe
777	DV-Beratungs- und Vertriebsfachkräfte
778	Rechenzentrums- und DV-Benutzerservice-Fachleute
779	Sonstige Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker
84	Ärzte/Apotheker
883	Naturwissenschaftler

Klassifizierung der Berufe von 1992.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Statistisches Bundesamt, 2007 (Band 1)

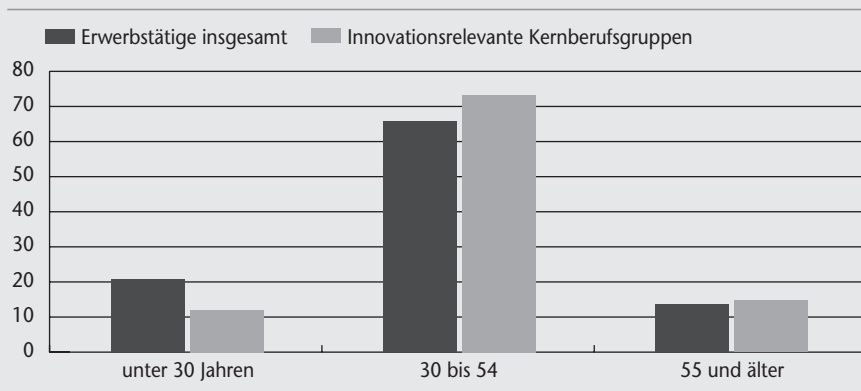
Facharbeiter und übrigen Fachangestellten, ohne die Inventionen eigentlich nicht in Innovationen umgesetzt und angewandt werden könnten.

Eine hier vorgenommene Auswertung des Mikrozensus 2005 zeigt, dass sich die großen Altersstrukturen der Erwerbstätigen insgesamt und die der innovationsrelevanten Kernberufsgruppen nicht unerheblich voneinander unterscheiden (Abbildung 5.1). Der Anteil Jüngerer in innovationsrelevanten Berufsgruppen liegt deutlich unter dem entsprechenden Anteil bei den Erwerbstätigen insgesamt. Diese Unterrepräsentation ist im Wesent-

Erwerbstätige als Innovationsträger

Abbildung 5.1

Anteile der Altersgruppen an den Erwerbstätigen, in Prozent



Mikrozensus 2005.

Quellen: Statistisches Bundesamt (auf Anfrage); eigene Berechnungen

lichen auf eine längere Ausbildungszeit zurückzuführen. Dies führt dazu, dass es in der Altersgruppe der 30- bis 54-Jährigen erheblich mehr Erwerbstätige gibt, die zu dieser Gruppe gehören. In der Gruppe der ab 55 Jahre Alten gleichen sich die Anteile fast an.

Insgesamt haben die Erwerbstätigen aus den innovationsrelevanten Berufen an allen Erwerbstätigen einen Anteil von fast 5 Millionen oder gut 13 Prozent; in der mittleren Altersgruppe haben sie mit 3,6 Millionen einen Anteil von 15 Prozent, in der Altersgruppe der Jüngeren (bis unter 30 Jahre) von knapp 8 Prozent oder 0,6 Millionen. Die Gruppe der Älteren (ab 55 Jahre) hat mit 0,7 Millionen einen Anteil von knapp 15 Prozent. Infolge des demografischen Wandels ist zu erwarten, dass der Nachwuchs für innovationsrelevante Berufe sinkt und eine wichtige Basis der technisierten Leistungsgesellschaft schmaler werden kann. Dies fällt besonders dann ins Gewicht, wenn die These stimmt, dass radikale Innovationen in erster Linie von risikobereiten Jüngeren ausgelöst werden.

Im europäischen Vergleich (EU-25) gehörte Deutschland 2004 gemessen an dem relativen Anteil der zwischen 45 und 64 Jahre alten Hochqualifizierten in Wissenschaft und Technik mit 39 Prozent zu den Ländern mit einem hohen Anteil Älterer. Während in der EU-25 im Jahr 2004 auf je 100 Wissenschaftler und Ingenieure im Alter zwischen 45 und 64 Jahren 82 Jüngere zwischen 25 und 34 Jahren kamen (EU-15 = 83 Prozent), waren es in Deutschland dagegen nur 58 Jüngere je 100 Ältere. Zugleich lag die Erwerbslosenquote jener Älteren (45 bis 64 Jahre), die einen wissenschaftlich-technischen Studiengang abgeschlossen haben, 2004 in Deutschland mit 4,1 Prozent deutlich höher als im Schnitt der EU-25 mit 2,4 Prozent (Wilén, 2006, 4).

Deutschland hatte 2003 auch bei ausgewählten Berufsgruppen in der EU-15 eine etwas „schlechtere“ Position als andere Länder, das heißt der Anteil der Älteren zwischen 50 und 64 Jahren lag in den hier ausgewählten Berufsgruppen über dem in der EU-15 (Tabelle 5.1).

Der internationale Vergleich macht deutlich: „In der Summe lässt sich über ganz Europa verteilt in praktisch allen Berufsgruppen eine deutlich erhöhte Altersstruktur feststellen. Allerdings trifft dies einige Länder lediglich punktuell, während die Front in Deutschland wesentlich breiter, aber auch relativ höher ist“ (Frietsch/Gehrke, 2004, 40).

Die künftige Entwicklung hochqualifizierten Humankapitals scheint für Deutschland nichts Gutes zu versprechen (Abschnitt 4.3): Die Zahl derjenigen, die einen tertiären Bildungsabschluss (Universitäts-, Fachhochschul- sowie Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss usw.) haben werden, wird nach Berechnungen des IW Köln auf der Basis der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 7) (Plünnecke/Seyda, 2004, 133) von 10,7 (2001) auf 8,9 Millionen bis zum Jahr 2050 zurückgehen. Dies entspricht einem Rückgang von gut 16 Prozent. Dabei wird sich das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen mit einem tertiären Bildungsabschluss deutlich wandeln: Kamen 2001 auf je 100 Ältere (45 bis 64 Jahre) noch 125 Jüngere zwischen 24 und 44 Jahren, so werden es im Jahr 2050 nur noch knapp 80 Jüngere sein (Abbildung 5.2).⁴⁰ Diese Verschiebung der Altersstruktur wird bereits im Jahr 2010 weit vorangeschritten sein. Ein Rückgang des Potenzials an Hochqualifizierten kann nur durch eine Erhöhung der Zahl ter-

⁴⁰ Die Zahl der Männer mit tertiärer Bildung wird bis 2050 um rund 27 Prozent zurückgehen und die der Frauen um 0,14 Prozent zunehmen (zu den geschlechtsspezifischen Entwicklungen im Einzelnen: Plünnecke/Seyda, 2004, 134 ff.).

Ältere in der EU-15 nach ausgewählten Berufsgruppen, Sektoren und Ländern

Tabelle 5.1

50- bis 64-jährige, im Jahr 2003, in Prozent der jeweils Beschäftigten

Berufsgruppen	Sektoren				
	Wirtschaft insgesamt	darunter: Verarbeiten- des Gewerbe	darunter: Hoch- technologie	Dienst- leistungen (DL)	darunter: Wissens- intensive DL
EU-15					
Naturwissenschaftler	19,6	18,7	19,3	19,4	19,5
Ingenieure/Techniker/ Meister	23,4	23,8	23,1	20,7	20,7
Informations- und Kommunikationstechnik	11,0	11,9	12,1	10,2	10,0
Beratung und Management	28,5	27,6	24,2	28,4	24,7
Deutschland					
Naturwissenschaftler	21,9	21,7	21,7	20,1	20,6
Ingenieure/Techniker/ Meister	25,4	23,6	24,4	23,2	19,6
Informations- und Kommunikationstechnik	12,0	11,6	10,3	11,1	11,3
Beratung und Management	28,3	27,1	24,8	28,6	25,6
Frankreich					
Naturwissenschaftler	18,2	17,6	19,9	18,6	17,4
Ingenieure/Techniker/ Meister	23,3	22,3	21,1	22,1	20,4
Informations- und Kommunikationstechnik	10,1	21,2	23,4	8,3	7,1
Beratung und Management	33,2	27,6	24,0	34,8	33,0
Großbritannien					
Naturwissenschaftler	21,5	22,3	20,0	17,5	17,7
Ingenieure/Techniker/ Meister	21,6	25,5	25,2	18,4	21,4
Informations- und Kommunikationstechnik	12,2	8,9	9,0	12,3	12,8
Beratung und Management	28,1	28,1	25,8	28,2	27,4

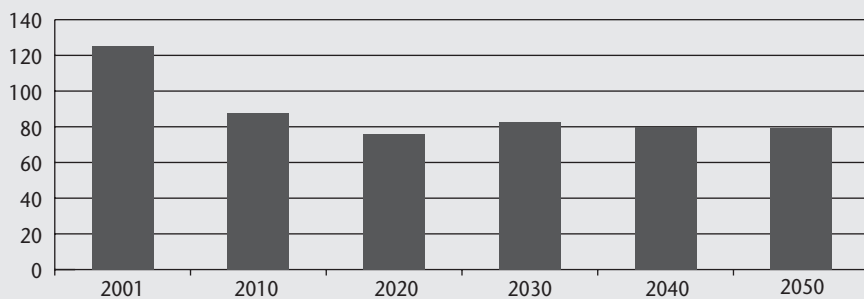
Quelle: Frietsch/Gehrke, 2004, 37 ff.

tiärer Abschlüsse oder aber teilweise durch entsprechende Zuwanderungen ausgeglichen werden. Es kommt deshalb darauf an, den Standort Deutschland für qualifizierte in- und ausländische Absolventen attraktiver zu machen. In den Ländern der OECD werden bereits verschiedene Anreize gesetzt, um ausländische Hochqualifizierte zu gewinnen.

Hochqualifizierte in einer alternden Bevölkerung

Abbildung 5.2

Auf je 100 Ältere kommen jeweils so viele Jüngere¹ mit tertiärem Bildungsabschluss²



¹ Jüngere: 25 bis 44 Jahre, Ältere: 45 bis 64 Jahre; ² Tertiärer Bildungsabschluss: internationale Klassifikation von 1997, ISCED 5 und 6.
Quelle: Plünnecke/Seyda, 2004, 133

Zum Substitutionsbedarf auf der Angebotsseite von Innovationen

Der demografische Wandel hat die Frage entstehen lassen, ob der in der Wirtschaft auftretende Substitutionsbedarf gedeckt werden kann, um die Leistungskräfte zumindest quantitativ zu erhalten. Bereits kurzfristig (zwischen 2003 und 2010) beläuft sich nach Berechnungen für das BMBF die Zahl der altersbedingten Beendigungen der Erwerbstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe auf rund 610.000 Personen; einschließlich des gesamten Dienstleistungsgewerbes und der Bereiche, die nicht der gewerblichen Wirtschaft zugeordnet werden, sogar auf gut zwei Millionen. Der gesamte Substitutionsbedarf für Hochqualifizierte wird auf 830.000 oder auf durchschnittlich jährlich 100.000 Personen geschätzt; davon haben rund 38 Prozent einen Meister- oder Technikerabschluss und etwa 62 Prozent einen akademischen Abschluss (Frietsch/Gehrke, 2004, 15). „Von dieser demografischen Entwicklung sind die Branchen der Spitzen- und hochwertigen Technologie und die wissensintensiven Dienstleistungen am wenigsten betroffen, da sie durchschnittlich im Vergleich zu den übrigen Sektoren jüngerer Personal beschäftigen“ (Frietsch/Gehrke, 2004, 15). Es wird damit gerechnet, dass in den Sektoren Maschinenbau und Elektrotechnik 31.000 und im Fahrzeugbau sowie im Bereich Elektronik/IuK/Instrumente bis zum Jahr 2010 alterungsbedingt ein Ersatzbedarf an Hochqualifizierten von rund 30.000 Beschäftigten entsteht (Frietsch/Gehrke, 2004, 15). Ein hoher Ersatzbedarf wird sich auch in der nichtgewerblichen Wirtschaft ergeben, denn hier gibt es bereits viele, die zwischen 57 und 64 Jahre alt sind (Tabelle 5.2).

In erster Linie wird es bei der Berufsgruppe der Ingenieure/Techniker/Meister zu einem Ersatzbedarf kommen. Insgesamt hatten die Älteren zwischen 57 und 64 Jahren im Jahr 2003 mit gut 10 Prozent den höchsten Anteil an den Beschäftigten in der Wirtschaft. Den geringsten Anteil Älterer wiesen mit 3,9 Prozent Berufe aus der Informations- und Telekommunikationstechnik auf (Frietsch/Gehrke, 2004, 17).

Allein in der gewerblichen Wirtschaft stand 2003 ein Substitutionsbedarf an Hochqualifizierten von mehr als 540.000 Personen an; davon waren 272.000 den technologie- und

Ältere im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor nach beruflichem Bildungsabschluss

Tabelle 5.2

57- bis 64-Jährige, im Jahr 2003, in Prozent der jeweils Beschäftigten

Beruflicher Bildungsabschluss	Sektoren								
	Weniger FuE-intensiv	Spitzen-technik	Hochwertige Technik	Verarbeiten-des Gewerbe	Wissens-intensive DL	Sonstige DL ¹	DL insgesamt ¹	Nichtgewerbliche Wirtschaft	Insgesamt ²
Kein Abschluss	9,9	9,1	10,2	9,9	11,7	9,2	9,9	12,4	10,4
Lehre	7,6	6,0	6,4	7,1	6,4	7,7	7,2	8,6	7,4
Meister/Techniker	11,5	8,0	9,8	10,5	7,2	11,6	9,3	10,1	10,0
Akademiker	9,3	6,0	7,6	7,9	9,7	7,9	9,3	13,2	10,5

¹ Gewerbliche Wirtschaft; ² Einschließlich Bau und Energie.

Quelle: Frietsch/Gehrke, 2004, 16

wissensorientierten Berufen zuzurechnen (1993: insgesamt 359.000 und 178.000 in technologie- und wissensorientierten Berufen) (Frietsch/Gehrke, 2004, 17).

Unter Berücksichtigung des 3-Prozent-Ziels der EU (Anteil der FuE-Ausgaben am BIP bis 2010 im Schnitt der EU) wird der zusätzliche Gesamtbedarf an Akademikern in der gewerblichen Wirtschaft Deutschlands bis 2010 – je nach Annahme⁴¹ über das Wirtschaftswachstum und die Erhöhung der FuE-Ausgaben – zwischen 110.000 (bei Nullwachstum) und 347.000 (bei 2 Prozent Wachstum) schwanken (Frietsch/Gehrke, 2004, 20). Der größte Zusatzbedarf wird sich in der Berufsgruppe der Ingenieure/Techniker und Meister zeigen (zwischen 60.000 und 189.000).

Die demografische Entwicklung könnte sich vor diesem Hintergrund als eine Innovationsbremse in der Leistungsgesellschaft auswirken, wenn sich herausstellt, dass dieser Zusatzbedarf nicht durch einen entsprechenden Nachwuchs oder vermehrte Einwanderungen Hochqualifizierter gedeckt werden kann.

Ingenieure und MINT-Qualifikationen im Prozess der Alterung

Die Ingenieure gehören zu den Berufsgruppen, die Innovationen antreiben. Wird im Mikrozensus auf die Berufsgruppe 60 (Ingenieure) zurückgegriffen, so zeigt sich für das Jahr 2005 (Jahresdurchschnitt) ein Schwergewicht bei den 35- bis 44-Jährigen sowie den

⁴¹ Als Annahmen lagen zugrunde: 1. Weitere Entwicklung der Produktivität des FuE-Personals von 1,7 Prozent wie im Schnitt der Jahre 1995 bis 2001 und ohne Annahmen von Veränderungen der Relationen zwischen Personal- und Sachkosten; 2. Konstanz der Anteile der Akademiker am gesamten Personal für Forschung, Entwicklung und Konstruktion (FEK), wegen empirischer Widerlegbarkeit dieser Annahme wird von „konservativen Schätzungen“ gesprochen. 3. Die Werte für die Gesamtwirtschaft schließen auch die nichtgewerbliche Wirtschaft ein, dies impliziert, dass die öffentlichen Ausgaben für FuE in gleicher Weise steigen wie die der gewerblichen Wirtschaft, das heißt die öffentlichen und die privaten Ausgaben verhalten sich eins zu zwei. Zwei Szenarien betrafen die Steigerung der FuE-Ausgaben: Wird der Durchschnitt der EU-Länder von 2 auf 3 Prozent erhöht, dann müssen alle Länder um einen Prozentpunkt erhöhen, für Deutschland bedeutet das eine Erhöhung auf 3,5 Prozent, ein bescheideneres Szenario für Deutschland unterstellt eine Ausweitung um 0,5 Prozentpunkte EU-weit (Frietsch/Gehrke, 2004, 19).

45- bis 54-Jährigen mit 37,0 beziehungsweise 25,8 Prozent; die über 55 Jahre alten Ingenieure sind mit einem Anteil von nur gut 17 Prozent vertreten. Mit Einschränkung, das heißt unter Berücksichtigung unterschiedlicher Gebietsstände, lässt der Zeitvergleich (1980/2005) eine deutliche Verschiebung in der Altersstruktur der Ingenieure in Richtung Alterung erkennen (Tabelle 5.3). Dies wird besonders deutlich bei der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, ihr Anteil nahm von 11 auf 15 Prozent zu.

Wandel der Altersstruktur erwerbstätiger Ingenieure

Tabelle 5.3

Anteile in Prozent

Alter in Jahren	Ingenieure (Berufsgruppe 60)		nachrichtlich (2005):	
	1980	2005	Erwerbstätige insgesamt	darunter: Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung
Insgesamt, davon:	100,0	100,0	100,0	100,0
15–24	1,9	0,7	11,2	3,6
25–34	25,8	19,4	20,0	20,2
35–44	36,7	37,0	30,4	35,0
45–54	23,7	25,8	25,1	24,8
55–64	10,9	14,9	12,1	14,2
65 und älter	1,3	2,2	1,3	2,2

Mikrozensus: 1980 (vom April, nur Westdeutschland); 2005 (Jahresdurchschnitt).

Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1980 (Arbeitsunterlagen); Statistisches Bundesamt, 2007 (Band 2, Tabelle 3.9); eigene Berechnungen

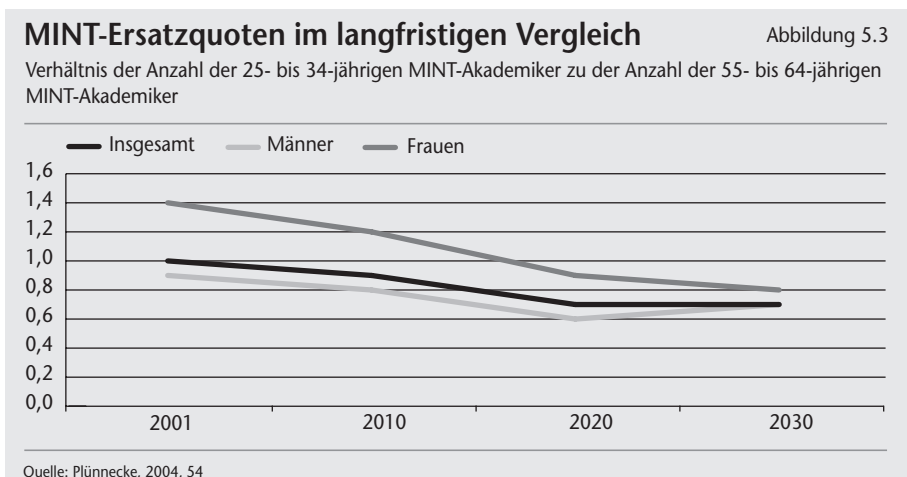
Die Altersstruktur der im Jahr 2005 erwerbstätigen Ingenieure als einer wichtigen Teilgruppe für technische Innovationen weicht in der mittleren Altersstufe (35 bis 44 Jahre) erheblich von der Altersstruktur aller Erwerbstätigen ab. Geringere Unterschiede gibt es in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen.

Aus mehreren Indizien wird deutlich, dass Deutschlands Innovationskräfte wegen eines Ingenieurmangels abnehmen könnten. Nach den Ergebnissen einer Befragung im Auftrag der VDI nachrichten in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Herbst 2003 (VDI nachrichten/ZEW, 2004) bei 332 Unternehmen der Industrie und technischer Dienstleistungen hatten zum Zeitpunkt der Umfrage bereits 42 Prozent der Unternehmen Probleme, offene Stellen für Ingenieure zu besetzen (in konjunkturstarke Zeiten sogar 64 Prozent); dies traf in besonderem Maße auf Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern zu. 83 Prozent aller Unternehmen erwarteten in den nächsten fünf bis zehn Jahren einen Mangel an Ingenieuren. Davon (n = 266) sahen 67 Prozent in der demografischen Entwicklung einen Grund für den erwarteten Ingenieurmangel. Als negative Konsequenz erwarteten 80 Prozent eine Verringerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit, 76 Prozent eine Verlangsamung von Innovationsprozessen und 67 Prozent Gehaltssteigerungen für Ingenieure.

Die VDI/ZEW-Befragung lässt erkennen, dass die demografische Entwicklung nur ein Faktor unter mehreren ist, die aus der Sicht der Unternehmen den Personalmangel begrün-

den. Die weit überwiegende Zahl der Unternehmen (85 Prozent) sah als Ursache die zu geringe Studentenzahl. Vor dem Hintergrund der Demografie weist dieser Faktor bereits auf einen strategisch-kompensatorischen Ansatzpunkt im Bereich der Bildung und Ausbildung in Deutschland hin.

Nach Untersuchungen des IW Köln im Auftrag des VDI konnten im Jahr 2006 rund 48.000 Stellen für Ingenieure nicht besetzt werden; der Wertschöpfungsverzicht aufgrund entgangener Produktivität bezifferte sich danach auf 3,5 Milliarden Euro (VDI, 2007). Dies muss dazu führen, dass vorhandene Potenziale besser genutzt werden. Beispielsweise könnte sich durch Maßnahmen, die zu einer Verringerung des Studienabbruchs um ein Viertel führen, die Zahl der Hochschulabsolventen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften um etwa 7.900 erhöhen (Heine et al., o. J., 6). Angesichts des steigenden Bedarfs kommt solchen Maßnahmen eine große Bedeutung zu.



In diesem Zusammenhang ist die künftige Entwicklung der sogenannten MINT-Ersatzquoten interessant. Denn mit Blick auf eine gesamtgesellschaftliche Innovationsfähigkeit hat die Verfügbarkeit an Hochschulqualifikationen für die Fachrichtungen Mathematik, Ingenieur-, Naturwissenschaften und Technik (MINT) eine große Bedeutung. Hier zeigen IW-Berechnungen, dass der demografische Wandel zu Engpässen führen kann (Plünnecke, 2004): Während derzeit auf eine ältere Person im Alter zwischen 55 und 64 Jahren mit diesen Qualifikationen noch mehr als eine jüngere zwischen 25 und 34 Jahren kommt, wird sich dieses Verhältnis ab 2030 auf etwa 0,7 verschlechtern (Abbildung 5.3).

Künftig kann sich also mit Blick auf den Ersatzbedarf ein Mangel an jüngeren MINT-Kräften abzeichnen, obwohl der Anteil der MINT-Akademiker im erwerbsfähigen Alter bezogen auf die Gesamtbevölkerung Deutschlands von 2,5 (2001) auf 3,3 Prozent im Jahr 2030 zunimmt (Plünnecke, 2004, 54). Dieser Mangel kann sich dann in einem Verlust an gesamtgesellschaftlicher Innovationsfähigkeit niederschlagen. Schon jetzt ist die deutsche Ausgangslage im internationalen Vergleich nicht gut: Zwischen 1998 und 2002 ist die Zahl der Hochschulabsolventen in den MINT-Fächern etwa konstant geblieben, während sie in anderen Ländern deutlich gesteigert werden konnte.

Die Herausforderung des demografischen Umbruchs zeigt sich schließlich auch auf der Fach- und Führungskräfteebene,⁴² von welcher die Innovationsprozesse ganz wesentlich mitbestimmt werden. Hier ist zu erwarten, dass sich zwar bis zum Jahr 2015 noch keine dramatische Entwicklung ergeben, dann aber ein allmählicher Rückgang einsetzen wird. Nach Vorausberechnungen des IZA, Bonn, auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels 2004 und der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts (Variante 5) wird das Angebot an Fach- und Führungskräften im Vergleich zum heutigen Niveau (4,1 Millionen) bis zum Jahr 2050 um 1.000.000 zurückgehen (Schneider et al., 2006). Damit sinkt die Zahl des verfügbaren Personals im Vergleich zu 2005 um fast ein Viertel.

Im Jahr 2015 wird bereits jeder Dritte der Fach- und Führungskräfte älter als 50 Jahre sein (heute 27 Prozent). In der Alterskategorie bis zu 50 Jahren wird es 300.000 Kräfte weniger geben als heute; diese Lücke wird sich bis zum Jahr 2020 auf knapp 500.000 Personen vergrößern (Schneider et al., 2006, 14). Diese Entwicklung wird natürlich nur unter Ceteris-paribus-Bedingungen zu erwarten sein. Möglichkeiten diesen Prozessen entgegenzusteuern, werden auf zwei Ebenen gesehen: eine Erhöhung des Frauenanteils, ältere Mitarbeiter länger im Unternehmen halten oder aber auch in einer Kombination beider Wege. Bei Umsetzung beider Möglichkeiten wäre das Angebot an Fach- und Führungskräften im Jahr 2050 noch um eine Millionen Personen höher als heute. „Die absehbaren Probleme dürften sich demnach mit relativ moderaten Formen der beschriebenen Szenarien bewältigen lassen“ (Schneider et al., 2006, 17).

Nach der durchgeführten Befragung von Großunternehmen (ab 1.000 Beschäftigte) in Deutschland vom Sommer 2005 berichteten drei Viertel der Unternehmen, sie fühlten sich bei der Rekrutierung von Führungskräften in den kommenden 15 Jahren durch die demografische Entwicklung nur durchschnittlich betroffen; 23,8 Prozent zeigten sich überdurchschnittlich tangiert und 0,4 Prozent überhaupt nicht (Schneider et al., 2006, 19).

5.1.2 Der Gründermangel – das Gründungsgeschehen im demografischen Wandel

Besonders neue, innovative Unternehmen sind für das Innovationsgeschehen einer Leistungsgesellschaft maßgeblich mitbestimmend. Ist es doch der Unternehmer mit der ihn charakterisierenden Eigenschaft des Leistungs- und Erfolgsstrebens, dessen Hauptfunktion Schumpeter (1952, 111) in der Neukombination von Produktionsfaktoren begründet sah. Schumpeter zufolge sind es in erster Linie Pionierunternehmer, die durch Innovationsleistungen die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes weiterbringen. Mit dem demografischen Wandel kommt deshalb dem Zusammenhang zwischen Unternehmensgründungen und Alter der Gründer eine besondere Bedeutung zu. So hob Schumpeter in diesem Zusammenhang hervor: „Innovationen treten vorwiegend bei den ‚jungen‘ (Unternehmen, der Verfasser) auf, und die ‚alten‘ zeigen in der Regel Symptome einer Haltung, die man euphemistisch als Konservatismus bezeichnet“ (Schumpeter, 1961, 104). Es könne jedoch auch vorkommen, dass neue Männer an die Spitze von alten Unternehmen treten. Überdies

⁴² Unter Fach- und Führungskräften wurden verstanden: Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister, Polier, Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion, Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Selbstständige (Schneider et al., 2006, 12).

war Schumpeter der Ansicht, dass die Bedeutung der Unternehmerfunktion zurückgehe, da die Durchsetzung des Neuen im Wirtschaftsprozess immer mehr zur Routine werde und die Notwendigkeit zur Überwindung von Schwierigkeiten damit zurückginge; die Führerfunktion werde routinisiert, demokratisiert und der dem Unternehmer eigene Blick für das Neue erlernbar (Schumpeter, 1928, 486).

Aus heutiger Sicht hat der Stellenwert der Unternehmerfunktion jedoch keinesfalls abgenommen. Angesichts vielfacher Risikoscheu vor Neugründungen scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein. Doch gerade neue innovative Unternehmen bedeuten für die Stärkung der Innovationskraft eines Landes nach wie vor eine wichtige Ressource. Hier sind Wagemut und neue Ideen und damit auch neue Unternehmer gefragt. Deutschland gehört ganz offensichtlich mit zu den Ländern, in denen das gesellschaftliche Klima für Unternehmensgründungen ungünstig ist und in dieser Hinsicht eine Risikoaversion besteht: Im internationalen Vergleich schätzten 2004 nur 13 Prozent der 18 bis 64 Jahre alten Bevölkerung die Möglichkeiten für eine Unternehmensgründung in ihrer Region in den kommenden sechs Monaten positiv ein. Damit lag Deutschland unter 34 Ländern an letzter Stelle (zum Vergleich: Niederlande = 38, Vereinigtes Königreich = 36 und USA = 34 Prozent) (Sternberg/Lückgen, 2005, 6). Dazu tragen in erster Linie persönliche Versagensängste, aber sicher auch das umfassende soziale Sicherungssystem für abhängig Beschäftigte, lange Verwaltungsroutinen, relativ hohe Gründungskosten und hohe zeitliche Belastungen bei.

Ein Test des Zusammenhangs zwischen nationalem Altersmedian und jungen Unternehmen deutet darauf hin, dass es in Gesellschaften mit jüngeren Bevölkerungen eher zu Unternehmensneugründungen zu kommen scheint. Hierfür werden für den Altersmedian das Jahr 2000 (UN, 2003) und für die neuen Unternehmen das Jahr 2002 der Global Entrepreneurship Monitor-Studie (Sternberg/Bergmann, 2003) ausgewählt. Das Ergebnis spricht für sich selbst: Immerhin wird die Variante der TEA-Gründungsquote (Totale Gründerquote: Nascent Entrepreneurs oder Young Entrepreneurs) zu fast 50 Prozent ($r^2 = 0,47$) durch den Altersmedian erklärt. In Ländern mit niedrigem Altersmedian sind tendenziell eher neue Unternehmen anzutreffen als in den übrigen Ländern. Es sind besonders europäische Länder (und damit aber auch fortgeschrittenere Länder), die einen hohen Altersmedian und dementsprechend niedrige Gründerquoten aufweisen.

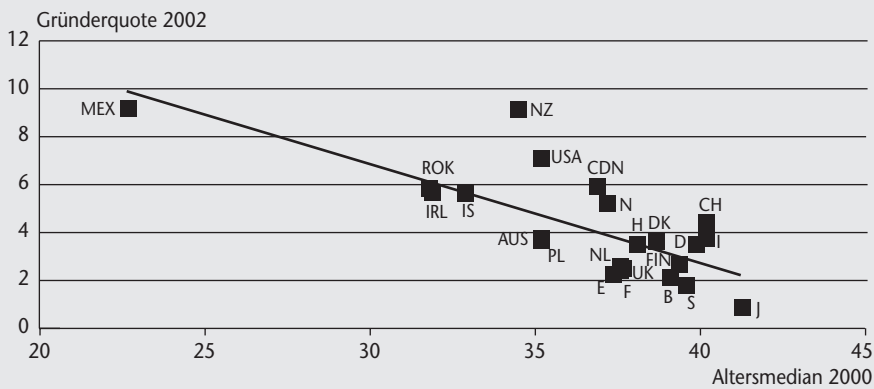
Dieser Zusammenhang wird noch deutlicher, wenn man die reine Gründerquote (Nascent Entrepreneurs) mit den Altersmedianen in Beziehung setzt. Dann ergibt sich eine strenge Korrelation von $-0,75$ und der Zusammenhang wird zu fast 60 Prozent ($r^2 = 0,56$) durch den Altersmedian erklärt (Abbildung 5.4). Die aktuelle Frage ist deshalb, wie die Leistungsmotivation für ältere potenzielle Unternehmensgründer gestärkt werden kann; spielt sie doch eine starke Rolle für das Wachstum: „Sie (die Leistungsmotivation, der Verfasser) hat zudem, von ihrer Tendenz, die Bruttoinvestitionen zu erhöhen, abgesehen, einen direkten und nachhaltigen Effekt auf die Wirtschaftswachstumsraten: der direkte Weg von Leistungsmotivation zum Wachstum reflektiert motivationale Faktoren auf Unternehmertum und Leistung“ (Inglehart, 1998, 327).

Diese internationale Betrachtung unterstreicht die in der Global Entrepreneurship Monitor-Studie (GEM) gewonnene Erkenntnis, dass höhere Altersstufen eher gründungsbeziehungsweise risikoavers zu sein scheinen. Dies kann vor allem die Neugründungen auf

Unternehmensgründung und Alter

Abbildung 5.4

im Jahr 2002, in Prozent



Gründerquote: Anteil der 18 bis 64 Jahre alten Bevölkerung, der sich aktiv an der Gründung eines neuen Unternehmens beteiligt, die Inhaber- oder Teilhaberschaft im Unternehmen anstrebt und während der letzten drei Monate keine Vollzeitlöhne oder -gehälter gezahlt hat (Nascent Entrepreneurs); Altersmedian: mittlere Variante.

Quellen: Sternberg/Bergmann, 2003, 47; UN, 2003, 62 ff.; eigene Berechnungen

innovativen wissensintensiven Feldern betreffen, in denen neues Wissen in neue Produkte umgesetzt wird. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist das Gründungs-geschehen damit eine kritische Größe für Innovationen und Wirtschaftswachstum. Die GEM-Studie von 2003 (Sternberg et al., 2004, 47) bestätigt einen engen positiven statistischen Zusammenhang zwischen totaler Gründerquote der Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren (Total Entrepreneurial Activity⁴³) und dem Wirtschaftswachstum über einen Beobach-tungszeitraum von vier Jahren ($r^2 = 0,45$). Auch aus der GEM-Studie von 2004 (Sternberg/Lückgen, 2005, 16 f.) wird auf der Basis einer Bevölkerungsbefragung deutlich, dass die

Gründermut in Deutschland

Tabelle 5.4

Personen mit Gründungsbeteiligung, im Jahr 2004, in Prozent

Alter in Jahren	Insgesamt	Frauen	Männer
Insgesamt, davon:	3,39	2,01	4,72
18–24	3,74	3,12	4,32
25–34	4,62	2,86	6,28
35–44	4,05	2,02	5,97
45–54	3,30	2,02	4,55
55–64	1,05	0,45	1,67

Unternehmensgründer: Nascent Entrepreneurs (Befragte mit Gründungsabsicht oder kürzlich erfolgter Gründung).

Quelle: Sternberg/Lückgen, 2005, 14 ff.

⁴³ Erwachsene, die sich entweder an der Gründung eines neuen Unternehmens beteiligen, die Inhaber- oder Teilhaberschaft im Unternehmen anstreben und während der letzten drei Monate keine Vollzeitlöhne oder Gehälter gezahlt haben oder die bereits Inhaber oder Teilhaber eines bestehenden Unternehmens sind, bei dem sie in der Geschäftsführung mithelfen und nicht länger als 3,5 Jahre Gehälter, Gewinne oder Sachleistungen erhalten haben (Sternberg et al., 2004, 13).

Absicht ein Unternehmen zu gründen, in Deutschland deutlich mit dem Alter abnimmt; besonders gering ist der jeweilige Anteil bei den Frauen (Tabelle 5.4).

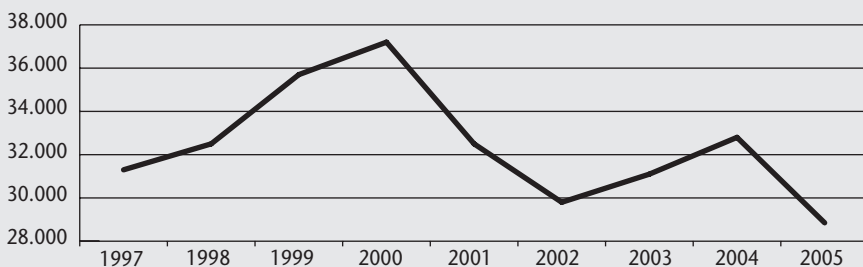
Bei einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung bedeutet deshalb die Frage nach der Gründerzukunft auch die nach den Quellen des künftigen Wachstums. So ist die Generation 50-Plus bislang nur marginal am Gründungsgeschehen beteiligt. Aus dem Gründungsmonitor der Deutschen Ausgleichsbank von 2002 ergibt sich, dass 63 Prozent der Jungunternehmer zum Gründungszeitpunkt unter 40 Jahre alt waren und nur 18 Prozent 50 Jahre und älter (Röhl, 2004, 175). Es wird geschätzt, dass unter der Voraussetzung gleichbleibender Gründungsneigung demografiebedingt die Zahl der Neugründer in der Altersklasse der 30- bis 39-Jährigen von 158.000 im Jahr 2002 auf weniger als 92.000 im Jahr 2050 zurückgehen wird (- 42 Prozent); für die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen errechnet sich ein Rückgang von 29 Prozent (Röhl, 2004, 177).

Wie diese IW-Untersuchung ergab, war 2002 jeder dritte Gründer im Vollerwerb (35 Prozent) zwischen 30 und 39 Jahre alt. Laut IW-Schätzungen wird die insgesamt für Gründungen relevante Bevölkerung zwischen 15 und 69 Jahren bis 2050 um 27 Prozent zurückgehen (Röhl, 2004, 178). Die Gründungsquote (Gründungen je 1.000 Einwohner) sinkt dabei von 5,7 (2000) auf 4,4 Gründungen in 2050. Die Entwicklung der Neugründungen in Deutschland (Hightech-Sektor) zeigt einen eher fallenden Trend (Abbildung 5.5). Im Jahr 2005 erreichten sie ihren niedrigsten Stand seit 1997.

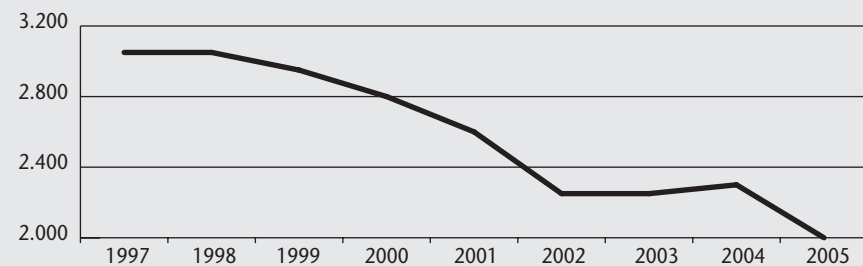
Hightech-Gründungen in Deutschland

Abbildung 5.5

a) Technologie- und wissensintensive Dienstleistungen



b) Forschungsintensive Industrien



Technologie- und wissensintensive Dienstleistungen: Fernmeldedienste, Datenverarbeitung, Ingenieurwissenschaften, Medizin;
 Forschungsintensive Industrien: FuE-Ausgaben höher als 8 Prozent des Umsatzes; 2005: IW-Schätzung.
 Quelle: IW Köln, 2006a

Nach der GEM-Studie von 2002 (Sternberg/Bergmann, 2003, 13) findet die häufigste Unternehmensgründung in der Altersgruppe zwischen 18 und 34 Jahren statt, danach folgt die Gruppe der 35- bis 54-Jährigen. Auch diese Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass es demografiebedingt bei gleicher Gründungsaktivität der Jüngeren zu Gründungsdefiziten kommen kann. Dabei ist der Innovationsbeitrag gerade kleiner und mittlerer Unternehmen als hoch anzusetzen. Dies betrifft nicht nur ihren Beitrag zum Innovationsaufkommen, sondern auch den von ihnen ausgehenden innovationsinduzierenden Wettbewerbsdruck auf neue Märkte. Bei demografiebedingt nachlassendem Gründungsgeschehen dürfte sich dies nachträglich auf den technischen Fortschritt und die Innovationsrate auswirken (Röhl, 2004, 183). Bedeutung haben hier deshalb Maßnahmen, die die Gründungsmotivation besonders älterer Fach- und Führungskräfte stärken („zweite Karriere“).

In den USA dagegen gehört die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zu der Altersgruppe mit den meisten Gründungen: So kamen im Schnitt des Jahres 2005 auf je 100.000 Personen dieser Altersgruppe 340 Gründer (insgesamt: 290 je 100.000 Personen ab 20 Jahre), auf je 100.000 aber nur 260 im Alter von 20 bis 34 Jahre (35–44 = 300; 45–54 = 290; 65 Jahre und älter = 210 Gründer) (Fairlie, 2006).

Ein besonderes Problem stellt in diesem Zusammenhang die demografisch bedingte Nachfolgeproblematik in Familienunternehmen dar, das sind etwa 93 Prozent aller Unternehmen in Deutschland. So sind viele Unternehmer aus der Gründergeneration der Nachkriegszeit inzwischen auf potenzielle Nachfolger angewiesen; besonders betroffen ist hier von das Handwerk, hier steht für viele Betriebe ein Generationswechsel an. Aus Altersgründen, so schätzt das Institut für Mittelstandsforschung (IfM, 2004), wurden 2005 rund 65,6 Prozent der übergabereifen Unternehmen übertragen. Die Zahl der Unternehmen, die mangels Nachfolge in den Verkauf gingen, wurde für 2005 auf rund 21 Prozent aller Nachfolgefälle geschätzt und diejenigen, die mangels familieninterner Nachfolger an die Mitarbeiter selbst übergeben wurden, auf rund 10 Prozent.

Die Übergabe an extern akquirierte Führungskräfte wird an Bedeutung gewinnen. Dies dürfte besonders dann gelingen, wenn die Unternehmermotivation auch älterer Fach- und Führungskräfte gestärkt werden kann. Bleiben Nachfolger aus, so ergibt sich auch hierdurch eine prekäre Lage für Wirtschaft und Gesellschaft. Besonders durch den Erhalt leistungsstarker Unternehmen wird der Wettbewerb und damit die Innovationskraft einer Volkswirtschaft gestärkt.

Was bedeuten diese gezeigten quantitativen Strukturentwicklungen für ein innovationsgetriebenes Wachstum? Der Bevölkerungsrückgang sowie die aufgezeigten künftigen demografiebedingten alterstrukturellen Verschiebungen des hochqualifizierten Humankapitals verdeutlichen einen mehrfachen Handlungsbedarf, um weiterhin Wachstum durch eine hohe Innovationsfähigkeit zu gewährleisten: Er liegt zum einen auf der Ebene der Mehrung von MINT-Qualifikationen wie der frühzeitigen Weiterbildung älterer Beschäftigter und zum anderen auf der Ebene einer Förderung der (tertiären) Ausbildungsqualität und einer Verbesserung der Möglichkeiten des Verbleibs älterer Fachkräfte und Innovationseliten im Arbeitsleben. Davon besonders betroffen werden die kleinen und mittleren Unternehmen mit unter 1.000 Beschäftigten sein, in denen ein Großteil der Ingenieure und technischen Fach- und Führungskräfte beschäftigt ist. Für sie kommt es darauf an, auf den

demografischen Wandel frühzeitig mit personalorganisatorischen Konzepten zu reagieren, um auch in Zukunft innovationsfähig zu bleiben (Abschnitt 6.3.6).

5.1.3 Die Selbsteinschätzung – Sind Ältere noch Leistungsmenschen?

Angesichts der Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials und seiner Alterung stellt sich die bedeutende Frage nach der subjektiven Leistungsorientierung (auch im Sinne von Eigenverantwortung) Älterer als Kulturmerkmal. Sollte sie bei Älteren schwächer ausgeprägt sein, so könnte dies zu einer Belastung für die wirtschaftliche Entwicklung und den technischen Fortschritt werden.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Frage nach der Einschätzung des Verhältnisses zwischen staatlicher Fürsorge und der Eigeninitiative wie persönlicher Eigenverantwortung des Einzelnen im Altersgruppenvergleich. Tendieren Ältere eher zum umsorgenden Staat als Jüngere? Diese Frage wurde im Rahmen einer Teilnahme an einer Omnibusbefragung im Auftrag des IW Köln beantwortet: Mehr als gut jeder Dritte (37,9 Prozent) plädierte im Sommer 2005 für weniger Staat und mehr Eigenverantwortung (Tabelle 5.5). Von den ab 50 Jahre alten Befragten befürwortete jeder Dritte weniger staatliche Unterstützung; im Vergleich zur Generation 50-Minus sind jedoch deutlich mehr für „mehr Staat“. Den Menschen in Ostdeutschland kam es bei dieser Fragestellung noch viel mehr auf die dominierende Rolle des Staates an als denen im Westen – hier dürfte die jahrzehntelange Sozialisation durch den Staat ebenso noch eine Rolle spielen wie die oft nicht erfüllten Erwartungen nach der Wiedervereinigung beider deutscher Staaten. Die Anlehnung an den Staat und damit geringeres Vertrauen in die eigenen Kräfte steigen mit sinkender Stellung im Beruf sowie mit fallendem formalen Bildungsabschluss.

Staatliche Fürsorge oder mehr Eigenverantwortung?

Tabelle 5.5

Antworten auf die Frage: „Was ist für den Einzelnen bei uns wohl besser: Wenn der Staat mehr als heute die Wirtschaft kontrolliert und für jeden Einzelnen sorgt, oder aber wenn der Staat weniger reguliert und mehr die Eigeninitiative und die Leistungsbereitschaft seiner Bürger fördert? Oder ist das Verhältnis zwischen staatlicher Fürsorge und individueller Eigenverantwortung gerade richtig?“, in Prozent

Antworten	Befragte im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	16–49	50 und älter
Mehr Staat	22,6	19,7	25,9
Verhältnis ist gerade richtig	29,1	29,3	28,9
Weniger Staat	37,9	40,7	34,6
Weiß nicht/keine Angabe	10,5	10,3	10,6

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

Wenngleich noch jeder Dritte aus der Generation 50-Plus für weniger Staat eintritt, so erweist sich diese Generation im Vergleich zu der Generation 50-Minus in Bezug auf das Wohl des Einzelnen gegenwärtig doch als wesentlich staatsorientierter.

Für eine im Schnitt älter werdende Bevölkerung könnte diese Neigung zum Staat bei der Generation 50-Plus zu einem Wandel der Gewichte zwischen Staat und dem Einzelnen

führen, wenn sich diese Haltung im Wandel der Generationen und ihren unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen nicht verändern sollte. Gleichwohl überwiegt in der Generation 50-Plus mit 34,6 Prozent die Tendenz zu weniger Staat – dies ist unter Berücksichtigung derjenigen, die das gegenwärtige Verhältnis als gerade richtig empfinden (28,9 Prozent), ein deutliches Plädoyer für die Leistungsgesellschaft marktwirtschaftlicher Prägung. Wenig erstaunlich ist, dass dieses Plädoyer für weniger Staat steigt, je höher die Selbsteinstufung bei der Leistungsorientierung ausfällt (Kreuztabellierung, Tabelle 5.6).

Leistungsorientierung, Staat und Eigenverantwortung Tabelle 5.6

Antworten in Prozent

a) Insgesamt

Verhältnis Staat und Einzelner ¹	Leistungsorientierung ²						
	6	5	4	3	2	1	0
Mehr Staat	22,4	21,5	21,0	23,6	25,1	38,0	45,1
Gerade richtig	22,9	29,3	34,8	32,5	38,1	14,1	8,9
Weniger Staat	48,3	42,8	32,2	23,0	26,7	27,4	23,5
Weiß nicht	5,5	5,4	10,4	19,3	9,2	20,6	14,3

b) Generation 50-Plus

Verhältnis Staat und Einzelner ¹	Leistungsorientierung ²						
	6	5	4	3	2	1	0
Mehr Staat	26,3	25,5	23,9	26,8	25,4	28,5	48,9
Gerade richtig	23,3	27,0	35,4	34,4	36,4	14,7	1,4
Weniger Staat	45,6	39,9	29,3	21,9	32,1	21,6	17,6
Weiß nicht	4,2	5,4	8,5	15,3	4,3	35,2	21,0

¹ Antworten auf die Frage: „Was ist für den Einzelnen bei uns wohl besser: Wenn der Staat mehr als heute die Wirtschaft kontrolliert und für jeden Einzelnen sorgt, oder aber wenn der Staat weniger reguliert und mehr die Eigeninitiative und die Leistungsbereitschaft seiner Bürger fördert? Oder ist das Verhältnis zwischen staatlicher Fürsorge und individueller Eigenverantwortung gerade richtig?“

² Antworten auf die Frage: „Wenn jemand sagt: ‚Durch eigenen Einsatz und Leistung im Leben was zu erreichen, ist für mich immer wichtig, danach strebe ich.‘ Wie stark trifft diese Einstellung auch auf Sie zu? Die Zahl 6 bedeutet, dass es auf Sie voll und ganz zutrifft und die Zahl 0, dass es für Sie ganz und gar nicht zutrifft.“

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

Wenn alternde Gesellschaften als Leistungsgesellschaften im Wettbewerb bestehen wollen, dann kommt es darauf an, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die das individuelle Selbstbewusstsein und den Leistungswillen weiter stärken.

Mit einer weiteren Frage nach der subjektiven Leistungsorientierung sollte überprüft werden, wie stark der „Hunger auf Erfolg“ im Leben ist und wie er sich in den verschiedenen Altersgruppen darstellt; unberücksichtigt bleiben mussten dabei spezielle Leistungsmotive. Wir konzentrierten die Frage daher auf das sehr allgemeine Ziel durch eigene Anstrengungen „im Leben was zu erreichen“.⁴⁴ Im Ergebnis lassen sich insgesamt 55 Prozent aller Befragten ab 16 Jahre als hoch leistungsorientiert bezeichnen: Sie stufen sich auf der

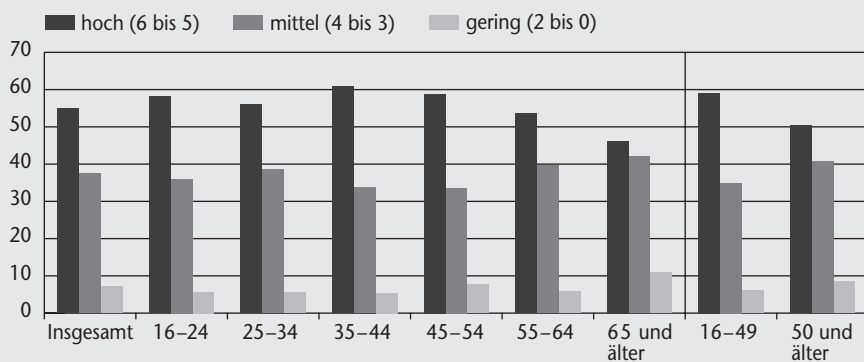
⁴⁴ Nicht beabsichtigt war damit eine Falsifizierung des Postmaterialismus-Theorems Ingleharts; hierzu hätte es anderer Instrumente bedurft.

Leistungsskala auf den Stufen 6 und 5 ein. Nach wie vor hat die Leistungsorientierung im Allgemeinen damit einen hohen Stellenwert im Leben der meisten Befragten. Als gemäßig Leistungsbefürworter (Stufen 4 und 3) sind 37,5 Prozent zu betrachten. Inwieweit diese Leistungsorientierung auch im Beruf zum Tragen kommt, ist eine Frage der Arbeitsmotivation und der Arbeitsinhalte und -bedingungen.

Erfolgs- und Leistungsstreben nach Altersgruppen

Abbildung 5.6

Antworten auf die Frage: „Wenn jemand sagt: ‚Durch eigenen Einsatz und Leistung im Leben was zu erreichen, ist für mich immer wichtig, danach strebe ich.‘ Wie stark trifft diese Einstellung auch auf Sie zu? Die Zahl 6 bedeutet, dass es auf Sie voll und ganz zutrifft und die Zahl 0, dass es für Sie ganz und gar nicht zutrifft.“, in Prozent



Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005 (Fragebogen im Anhang)

Erwartungsgemäß ist der „Hunger auf Erfolg“ in jüngeren Jahren größer als in späteren Lebensjahren außerhalb des erwerbsfähigen Alters (Lebenszyklus-Effekt). Die Spitze des Bedürfnisses nach persönlicher Leistung scheint in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen zu liegen, eine erwerbs- und lebensbiografische Normalität. Man kann jedoch nicht davon sprechen, dass persönlicher Ehrgeiz mit zunehmendem Alter nur noch bei Wenigen vorhanden wäre. Es wird darauf ankommen, dass er durch geeignete Anreize am Leben erhalten bleibt. Offen bleibt hier die Frage nach den sinngebenden Faktoren, die zur Leistung anspornen – also Leistung wozu.

Wenig erstaunlich ist, dass der Anteil der zu Hochleistungen bereiten Befragten mit steigendem Haushaltsnettoeinkommen wächst; dies ist auch der Fall bei steigendem formalem Bildungsabschluss. Unter den Arbeitslosen liegt der Anteil der hoch Leistungsorientierten noch bei gut 42 Prozent. Auch von den Rentnern stuften sich noch 48,2 Prozent auf den Stufen 6 und 5 ein. Dies zeigt, dass besonders für diese Gruppe Felder gegeben sein sollten, auf denen es möglich ist, sich im Leben weiter zu beweisen. Hier sind nicht zuletzt die Gebiete des freiwilligen Engagements zu nennen (Kapitel 7).

5.1.4 Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Menschen im höheren Alter

Angesichts der zu erwartenden demografischen Entwicklung sprechen einige bekannte volkswirtschaftliche Argumente für eine Verlangsamung des an das Humankapital ge-

bundenen technischen Fortschritts: Es stehen nicht nur weniger Menschen der Wirtschaft insgesamt zur Verfügung, sondern es können sich auch weniger Menschen mit der Entwicklung von Innovationen befassen. Bei einer alternden Bevölkerung wird es zu einem inversen u-förmigen Verlauf der Produktivität des durchschnittlichen Arbeitnehmers kommen. Je frischer das Ausbildungswissen ist, desto rascher verläuft die Verbreitung technisch/wissenschaftlicher Neuerungen. Die Entwertung des Humankapitals ist umso gravierender, je länger die Ausbildungsphase zurückliegt; mit steigendem Alter geht zudem die Weiterbildungsbereitschaft des Einzelnen zurück.

Nachfolgend soll nun unter anderem diskutiert werden, von welchen (beeinflussbaren) Determinanten die individuelle Leistung bestimmt wird und ob sich die erwarteten negativen Wirkungen auf die Geschwindigkeit des technischen Fortschritts nicht zumindest abschwächen ließen. Seit geraumer Zeit werden denn auch von Politik und Wissenschaft die verschiedensten Maßnahmen hierzu empfohlen und teilweise auch umgesetzt (Kapitel 6). Wir werden uns deshalb zunächst mit der Frage befassen, was auf der Mikroebene unter der Leistungs- und Innovationsfähigkeit verstanden werden kann, und zu welchen Ergebnissen die Forschung im Hinblick auf die Frage nach der individuellen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Menschen im höheren Alter gekommen ist.

Es klang bereits an, dass die Kategorie „Leistung“ als ein normativer Leitwert der modernen Gesellschaft einen hohen Eigenwert für die soziale und berufliche Mobilität besitzt sowie Differenzierungen bewirkt und auch legitimiert. Der Begriff „Leistung“ wurde vom amerikanischen Anthropologen Ralph Linton erst Mitte der dreißiger Jahre unter rollentheoretischen Bezügen in den sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch eingeführt (Linton, zitiert bei Seibel, 1973, 11). Linton verstand darunter die vom Wettbewerb mit seinen Ansprüchen an verschiedene individuelle Eigenschaften zugeschriebenen und vergebenen Rollen. Seibel führte diesen Begriff weiter und fasste darunter einen Rollenkomplex von formalisierten (technisches Können) oder weniger formalisierbaren Verhaltenserwartungen (wie etwa soziale Kompetenz) zusammen, die in unterschiedlicher Weise erfüllt werden können. Eine hohe Leistung bedeutet eine hohe Erfüllung der Erwartungen et vice versa. Dies verweist auf die soziale Bedingtheit der Leistungskategorie.

Leistung ist im sozialen Kontext mithin – wie auch das Alter – ein soziales Konstrukt. Für die moderne Gesellschaft bedeutet das: „Leistungsrollen sind Rollen, die nach ausführungsbezogenen Kriterien vergeben werden, wobei der Begriff der Ausführungsbezogenheit durch die formalisierten, technologisch bedingten Erwartungen bestimmt ist“ (Seibel, 1973, 13). Empirisch seien Leistung und Nicht-Leistung Pole einer kontinuierlichen Variable. Je nach Kontext stelle Leistung eine kulturelle, individuelle oder soziale Orientierung nach ausführungsbezogenen Kriterien dar. In der modernen Gesellschaft ist der Grad der individuellen Leistungsrollenerfüllung zu einem Selektionskriterium geworden und bestimmt idealerweise – statt der sozialen Herkunft – die sozialen Auf- und Abstiege sowie die Besetzung von Berufsrollen.

Von entscheidender Bedeutung sind in diesem Zusammenhang daher nicht allein die individuellen Leistungsdeterminanten, sondern auch der die Leistung beeinflussende soziale und motivierende Kontext sowie der Zielzusammenhang, für den Leistung eingefordert wird. Die Tatsache ihrer soziotechnologischen Bedingtheit relativiert

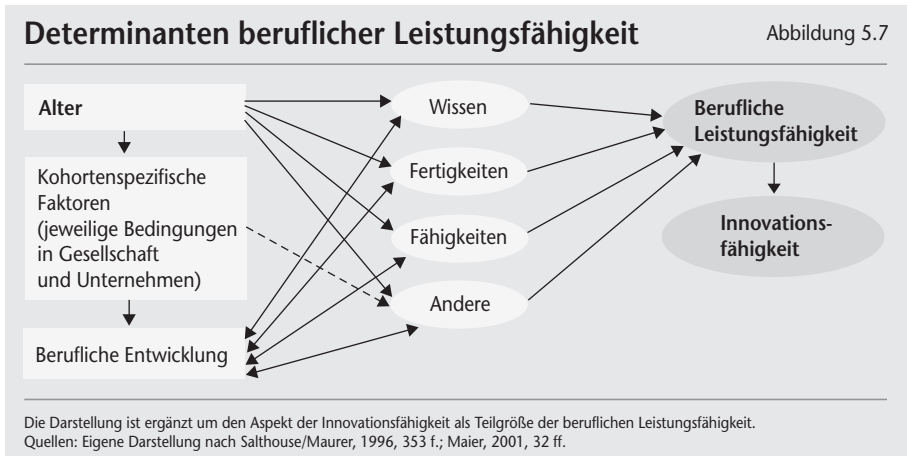
die hohe Bedeutung individuell verantwortbarer Leistung als modernes Selektionskriterium im Allgemeinen und bei Älteren im Besonderen. Die Frage nach der Leistungsfähigkeit Älterer in Leistungsgesellschaften ist deshalb stets auch eine Systemfrage: Sind die außer- wie innerbetrieblichen Systembedingungen eher leistungsfördernd oder -hemmend?

So soll der Frage nachgegangen werden, von welchen Einflüssen die Leistungs- und Innovationsfähigkeit abhängt, und ob Ältere den Anforderungen der modernen technisierten Leistungsgesellschaft gewachsen sind, also ihren Leistungserfordernissen und -erwartungen entsprechen. Wäre dies nicht der Fall, dann ergäben sich daraus vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in der Arbeitswelt beträchtliche Konsequenzen: Die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit könnte zurückgehen und damit Wohlstand und Wohlfahrt gefährdet werden. Der Annahme mangelnder personaler Leistungs- und damit Innovationsfähigkeit im höheren Alter liegt aber meist das sogenannte Defizitmodell zugrunde, das von einer Abnahme der (vor allem physischen) Leistungsfähigkeit im Alter ausgeht (Abschnitt 2.1). Doch der Leistungsverlauf ist vielfach beeinflussbar.

Über vielfältige äußere Bedingungen, welche die betrieblichen Leistungen des Menschen allgemein behindern, begünstigen und motivieren, wurde in der Arbeitspsychologie und der Personalwirtschaftslehre ausführlich berichtet, angefangen von allgemeinen Managementansätzen (zum Beispiel Human-Relations-Ansatz) bis hin zu den unterschiedlichen motivationstheoretischen Erklärungsmodellen (wie etwa bei Maslow, McGregor, McClelland oder Herzberg) oder der Arbeitsorganisation. Einen zusammenfassenden Überblick hierzu bietet das Lehrbuch von Berthel/Becker (2003) zum Personalmanagement. In diesem Werk findet die Altersvariable so gut wie keine Berücksichtigung. Erkennbar ist aber, dass es zur Leistungsbereitschaft und -abgabe eines multidimensionalen funktionsfähigen Bedingungsrahmens wie auch der Motivation bedarf. In der personalwirtschaftlichen Literatur (Berthel/Becker, 2003, 37 ff.) wird somit auf die unterschiedlichsten Determinanten für die individuelle Leistungsbereitschaft(-intensität) in Arbeitsorganisationen und -prozessen hingewiesen. Die allgemeine Leistungsbereitschaft ist danach keine fixe altersabhängige Größe; sie ist vielmehr nicht nur von individuellen Motiven, sozialen Normen, Einstellungen, persönlichen Bewertungen von Handlungsergebnissen, Erwartungen und Persönlichkeitsfaktoren (positive oder negative Grundhaltungen), sondern auch von der Verknüpfung verschiedener, diese beeinflussende exogener Variablen (zum Beispiel Belohnungen, Arbeitsbedingungen) abhängig.

Unter arbeitspolitischen Gesichtspunkten kann die Leistungs- und Innovationsfähigkeit als Gegenstand und Ziel im Schnittfeld von betrieblichem Personalmanagement, Kulturmanagement und Arbeitsgestaltungsmanagement aufgefasst werden. Das bedeutet, dass sich die Leistungsfähigkeit aus der Konstellation eines komplexen Managements ableiten lässt. Abbildung 5.7 verdeutlicht wesentliche Determinanten beruflicher Leistungsfähigkeit des Einzelnen, wobei wir die personale Innovationsfähigkeit als einen Teilsektor auffassen wollen.

Demnach wäre die personale Innovationsfähigkeit als ein Teilaspekt der allgemeinen Leistungs- beziehungsweise Arbeitsfähigkeit eines Menschen zu verstehen. Sie zu erhalten und zu fördern ist eine wesentliche und grundsätzliche Aufgabe einer arbeitswissenschaft-



lich orientierten Gestaltung von Arbeitssystemen unter Wahrung ihrer menschengerechten Gestaltung wie auch der Wirtschaftlichkeit. Fähigkeiten beinhalten dabei die persönlichen Ressourcen an kognitiven und physiologischen Kapazitäten; Wissen und Fertigkeiten beinhalten aufgabenbezogene Informationen und Strategien zur Problemlösung im Beruf beziehungsweise im Alltag. Hinzu kommen weitere leistungsrelevante Faktoren wie Motivation und Persönlichkeitsmerkmale. Schließlich spielen gesellschaftliche und unternehmensbezogene Einflussfaktoren auf den Lebens- und Berufsverlauf ebenso eine determinierende Rolle wie die Aspekte der beruflichen Entwicklung, die in Wechselwirkung mit anderen Faktoren stehen. Insgesamt ergibt sich aus dieser Sichtweise ein in großen Teilen direkt oder indirekt steuerbares Faktorenbündel, das den Status beruflicher Leistungsfähigkeit und damit letztlich auch die Innovationsfähigkeit des Einzelnen bestimmt. Sinnvollerweise geht es deshalb auf der Mikroebene einerseits vorrangig um die Frage nach dem Einfluss von Systembedingungen auf die berufliche Leistungsfähigkeit im Erwerbsverlauf, um verändernden Arbeitsaufgaben gerecht zu werden, und andererseits um die Weiterentwicklung der Kompetenzen Einzelner im Verlauf ihres Alterns.

Die Frage, was Innovationsfähigkeit im Systemverbund bedeutet und wovon sie bestimmt wird, ist also wegen ihrer Komplexität lediglich auf einem hohen Abstraktionsniveau zu beantworten; es handelt sich um einen relationalen Begriff, so muss immer eine Bezugsgröße angegeben sein. Bergmann (2001, 17) macht etwa darauf aufmerksam, dass die Erzeugung großer Wissensmengen zwar eine notwendige, aber nicht ausreichende Voraussetzung für Innovationen sei, es komme vielmehr darauf an, Wissen erfolgreich in Produkte umzusetzen. Innovationsschwächen resultieren danach aus einem Mangel an Umsetzung, was ein großes und tiefes Handlungswissen voraussetzt, das vor allem im Erfahrungswissen vorhanden ist. Erfahrungswissen besteht nach Plath (2002) aus (theoretischem und praktischem) „explizitem“, das heißt mitteilbarem, verbalisiertem Wissen sowie aus „implizitem“, nicht verbalisiertem Wissen. Letzteres bezieht sich auf Sachverhalte und Vorgehensweisen und ermöglicht Handlungssicherheit wie Handlungsökonomie; seine Verfügbarkeit steigt mit der Tätigkeitsdauer und damit meist auch mit dem Lebensalter. Das Erfahrungswissen macht heute mehr als 80 Prozent der Handlungsfähigkeit des

Einzelnen aus (Plath, 2002, 522). Es kommt deshalb darauf an, dieses Wissen durch geeignete gestalterische Maßnahmen weiter zu nutzen.

Im Folgenden soll näher dargelegt werden, dass die Erhaltung und Förderung der individuellen Innovationsfähigkeit – als Teil der Leistungsfähigkeit – eine betriebliche arbeitsorganisatorische und -gestalterische Aufgabe ist. Die empirischen Daten werden später bestätigen, dass nicht generell von einer abnehmenden Leistungsfähigkeit und auch Veränderungsbereitschaft Älterer gesprochen werden kann und sich die Frage nach ihrer Leistungsfähigkeit vielfach auf strukturelle und arbeitsorganisatorische Aspekte zurückführen lässt.

Unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten hängt die menschliche Arbeitsleistung von sachlichen (Technik und Organisation) und menschlichen Voraussetzungen (Ausdauer, Kenntnisse und Motivation) ab (Hettinger/Wobbe, 1993, 84). Arbeitswissenschaftlich wird gefordert, dass zwischen der individuellen Leistungsfähigkeit und der Leistungsanforderung eine positive Korrelation bestehen muss, wobei auch die Frage nach dem „Wofür“ der Leistungsfähigkeit zu stellen ist. Die Leistungsfähigkeit ist demnach vielschichtig, das heißt, dass ihre Erfüllung auch von der Art der Aufgabe abhängt. Es ist eine alte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis, dass auch ältere Menschen, trotz mancher physiologischer Einbußen, durch Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit Schwächen ausgleichen können (Stirn, 1980, 119). Lehr (2003, 216 f.) wies darauf hin, dass die berufliche Leistungsfähigkeit auch in ihren Zusammenhängen mit nichtberuflichen Verhaltensweisen beurteilt werden müsse.

Eine Arbeits- beziehungsweise Leistungsfähigkeit und -bereitschaft (auch des älteren Menschen) ist zunächst umso eher zu erwarten, je mehr die hierarchisch zu verstehenden arbeitswissenschaftlichen Kriterien der ergonomisch gerechten Ausführbarkeit, der arbeitsmedizinischen Erträglichkeit, der psychologischen, soziologischen und ökonomischen Zumutbarkeit sowie die der (sozial-)psychologischen und ökonomischen Zufriedenheit bei der Gestaltung von Arbeitssystemen berücksichtigt werden (zu den Bewertungskriterien vergleiche Rohmert, nach Bartsch, 2003). Schon sehr früh wurde deutlich gemacht, dass der Grad der Leistungsfähigkeit abhängig ist von der Art der „soziotechnologischen Systemgestaltung“ durch Arbeitsstrukturierung⁴⁵ nach den Prinzipien der Entlastung und Entfaltung⁴⁶ (Rühl, 1976). Die Anpassung der subjektiven und objektiven Leistungsmöglichkeiten an die betrieblichen Leistungserfordernisse wird dadurch angestrebt, dass technologische (Technik, Ökonomie, Organisation) und soziale Subsysteme (personale Bedürfnisse und Leistungen und soziale Beziehungen) der Betriebe möglichst zur Deckung gebracht werden (Zielkongruenz). Einer solchen ganzheitlichen soziotechnischen Betrachtung liegt ein ganzheitliches Menschenbild (Complex Man) zugrunde, welches den Einzelnen als ein

⁴⁵ Unter Arbeitsstrukturierung verstand Rühl ein „Organisieren der Arbeit, ihrer Situation und Bedingungen, so daß bei Erhaltung oder Steigerung der Leistung der Arbeitsinhalt möglichst mit den Fähigkeiten und Strebenzielen des einzelnen Mitarbeiters übereinstimmt“ (Rühl, 1974, 64).

⁴⁶ „Entlastung“ bedeutet die psychophysiologische Optimierung des Mensch-Maschine-Systems sowie die optimale Einbindung des Einzelnen ins soziale System der Organisation; „Entfaltung“ heißt die Teilhabe an Zielsetzung und Entscheidung, besonders was die eigenen Arbeitsstrukturen betrifft, sowie die Arbeitsstrukturierung zur Entfaltung personaler Möglichkeiten durch Übertragung von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis (Rühl, 1976, 16).

relativ autonomes Subjekt begreift, das zur weitgehenden Selbstregulierung befähigt werden kann und veränderungs- wie anpassungsfähig ist.

Es wird die Auffassung vertreten, dass es keiner gesonderten, neuartigen altersgerechten Arbeitsgestaltung bedarf, sondern nur der Befolgung einer „gewöhnlichen“ Arbeitsgestaltung, die schädigungsfrei, beeinträchtigungslos sowie lern- und gesundheitsförderlich ist (Hacker, 1996, 181). Auch Benda (1997, 294) macht darauf aufmerksam, dass Ältere arbeitswissenschaftlich keine Problemgruppe sind, sondern dazu gemacht werden. „Sofern sie gesund bleiben ... können sie ohne Bedenken bis zum 65. Lebensjahr und darüber hinaus einer Erwerbsarbeit nachgehen“ (Benda, 1997, 294). Ältere seien jedoch im Wesentlichen nur noch durch einen für sie anregenden Arbeitsinhalt motivierbar, also durch intrinsische Faktoren. Dieser Befund spielt besonders für ihre Innovationsfähigkeit eine Rolle und macht auf die Bedeutung der Arbeitsstrukturierung für die Leistungsfähigkeit aufmerksam.

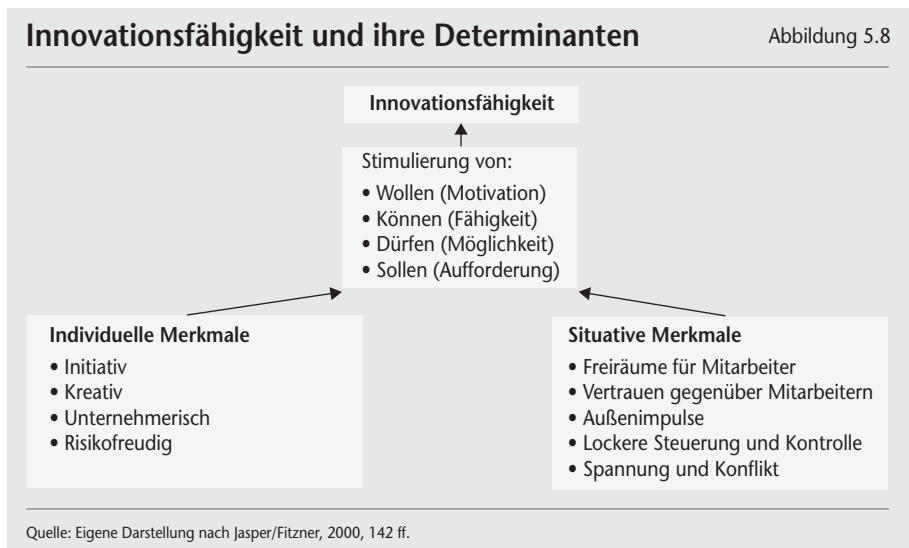
Die Erfolge der Arbeitsstrukturierung im Sinne des Erhalts der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft im Prozess des technischen Wandels hängen dabei davon ab, wie gut es mit ihr gelingt, die „Intelligenz vor Ort“ (Rühl) zu wecken. Das bedeutet letztlich auch, dass davon die Innovationsfähigkeit mit betroffen ist: Sie wird umso höher sein, je erfolgreicher die Freisetzung persönlicher Leistungskräfte am Arbeitsplatz ist. Bei zunehmender Alterung der Belegschaften kommt es darauf an, auch die Intelligenz dieser Älteren vor Ort zu wecken und zu nutzen.

Je nach Sichtweise werden auch bei der Bestimmung der Innovationsfähigkeit unterschiedliche Determinanten genannt. Sie betreffen stets die Bedingungen in Arbeitssystemen und beziehen sich insgesamt auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. So verweisen Jasper/Fitzner (2000, 142 f.) beispielsweise darauf, dass die Innovationsfähigkeit von individuellen, Umfeldbezogenen, strukturellen wie auch situativen Bedingungen abhängt. Sie selbst folgen bei ihrer Untersuchung der individuen- und situationsbezogenen Sichtweise und damit den Erkenntnissen aus der Arbeitswissenschaft. „In der wissenschaftlichen Literatur dieser Ausrichtung wird überwiegend der Standpunkt vertreten, dass Innovationsfähigkeit von Menschen weder nur intrapersonell angelegt ist, noch dass sie sich durch eine bestimmte Ausprägung des Arbeitssystems (das heißt der Arbeitsorganisation, der Führung, der Unternehmenskultur etc.) mehr oder weniger zwangsläufig ergibt. ... Es lassen sich ... solche Arbeitsbedingungen schaffen, die innovatives Denken und Verhalten ermöglichen oder verhindern“ (Jasper/Fitzner, 2000, 144). Dies deckt sich mit der frühen Einsicht von Thomae/Lehr (1973, 76): „Das chronologische Alter ist – insbesondere in der Altersstufe zwischen 25 und 60 Jahren – nur in äußerst geringem Maße als eine Determinante etwaiger Veränderungen anzusehen. Entscheidend sind Faktoren der Bildung, der Übung von Fähigkeiten, der Anregung durch die Umwelt, der Einstellung zur Leistung und der Zielsetzung.“

Eine große Rolle spielt in diesem Zusammenhang der Grad der Identifikation des Einzelnen mit den Organisationszielen: Eine hohe Identifikation kann mit zur Entwicklung von Neuem für das Unternehmen beitragen. Auf der mikroökonomischen Ebene umfasst also auch die Innovationsfähigkeit eine Vielzahl von Leistungsdeterminanten und Kompetenzen, die notwendig sind, um Neues zu entwickeln – von der Idee bis zur Realisation. Es gebe, so Jasper/Fitzner, daher auch keinen konkreten Eigenschaftskatalog, nach dem man

innovative von nichtinnovativen Mitarbeitern unterscheiden könne. „Jüngere wie Ältere können innovationsfähig sein, wenn sie Kompetenzen erworben haben, Neuerungen (mit) auf den Weg zu bringen und/oder zu einem erfolgreichen Ende zu führen“ (Jasper/Fitzner, 2000, 145). Dies ist ein Grund mehr, in der schon seit Mitte der siebziger Jahre – ausgehend von den Humanisierungsbestrebungen – genannten ganzheitlichen Arbeitsstrukturierung auch weiterhin eine Erfolgsstrategie für den Erhalt und die Förderung der Innovationsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu sehen.

Leistungs- und Innovationsfähigkeit sind also nicht nur als personenabhängig, sondern auch als milieu- beziehungsweise kontextabhängig zu betrachten. Es lassen sich lediglich allgemeine Bedingungen benennen, welche die Hervorbringung innovativer Produkte und/oder Dienstleistungen begünstigen. Die folgende Abbildung 5.8 verdeutlicht die Beeinflussungen des individuellen Merkmals der Innovationsfähigkeit.



Wie Jasper/Fitzner, so weist auch Haller (2003, 405) darauf hin, dass die Fähigkeit zu Neuerungen durch geeignete personalpolitische Maßnahmen herbeigeführt werden kann und Innovationsfähigkeit keine altersabhängige Variable, sondern machbar oder zerstörbar ist. Dabei wird betont, dass die Innovationsfähigkeit der Unternehmen nicht von einer kleinen Gruppe Kreativer abhängt, sondern von allen Mitarbeitern. Dieser Hinweis unterstreicht die Bedeutung des Systemzusammenhangs, aus dem Innovationen hervorgehen. Die Innovationsfähigkeit eines Betriebs wird somit als Ergebnis zu induzierender Verhaltensvariablen verstanden, die von einem Komplex unterschiedlicher Bedingungen beeinflusst wird (zu Folgendem besonders: Haller, 2003). Auch nach Haller wird das erfolgreiche Innovationsverhalten der Mitarbeiter durch vier Gestaltungsgrößen beeinflusst:

- **Situatives Ermöglichen:** Es bedeutet, dass es auf eine optimale Versorgung der Mitarbeiter mit Informationen über Umweltveränderungen, den Innovationsbedarf und die

Suchfelder ankommt. Die Institutionalisierung des Innovationsmanagements fördert die Sensibilität für Innovationen. Außerdem braucht der einzelne Mitarbeiter Freiräume und Ressourcen.

- Soziales Dürfen: Die Unternehmenskulturen sollten der Innovationsförderung dienlich sein; als maßgebliche Faktoren innovativen Verhaltens gelten Sensibilität, Offenheit, Wissen und Kreativität im Normen- und Wertgefüge einer Unternehmenskultur.
- Individuelles Können: Hiermit wird die individuelle Kompetenz und das Selbstwertempfinden der Mitarbeiter angesprochen; Selbstsicherheit ist eine Voraussetzung zur Beschäftigung mit Innovationen. Bei Personalauswahl, -einsatz und -entwicklung gelten sie als wichtige Zielgrößen.
- Persönliches Wollen: In diesem Bereich kommt es auf das Führungsverhalten, die Zielvereinbarungen, die Anreizsysteme und die Aufgaben an. Hier ist die persönliche Motivation angesprochen.

Diese Determinanten selbst sind nicht unabhängig voneinander, sondern beeinflussen sich gegenseitig. Das individuelle Können als Voraussetzung zur Innovationsfähigkeit bedarf des Wollens und der Motivation, die durch die situativen Einflüsse bestimmbar sind. Demnach wäre ein Innovationsmangel weniger ein Problem fehlender Kreativität oder mangelnder Ideen der Mitarbeiter, sondern eher ein Mangel der Kreativität bei der Anwendung von Maßnahmen und einer mangelnden Einsicht, dass sich innovatives Verhalten nicht verordnen lässt (Haller, 2003, 406). Diese verhaltensorientierte Sichtweise lässt erkennen, dass die betriebliche Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter – unabhängig vom Alter – auf einem systemischen Prozess beruht, der durch ein bewusstes Innovationsmanagement gestaltet und gefördert werden kann. Dabei geht es darum, die Teilsysteme Mensch, Technik und Organisation aufeinander abzustimmen und die vier Determinanten (Ermöglichen, Dürfen, Können, Wollen) zu optimieren. Dieser Optimierungsvorgang beinhaltet das Ziel der Entgrenzung, das heißt des Freisetzens von Leistungspotenzialen des Menschen im dafür geeigneten Systemzusammenhang.

Sind Jüngere dennoch eher Innovationsträger als Ältere, die Erfahrungsträger sind? Bislang konnten im empirisch gewonnenen Bild eines innovativen Arbeitnehmers vier Typen unterschieden werden (Jasper/Fitzner, 2000, 180 ff.):

1. „Innovateure aus Leidenschaft“: Die Erfinder und Tüftler aus Neugier und Tatendrang, die Routinen und Alltagsmühen meiden; sie „dürfen“.
2. „Innovateure per Auftrag“: Sie sind per Auftrag zu innovativem Verhalten angehalten; sie „können und dürfen“.
3. „Innovateure per Ermunterung“: Sie brauchen die Ermunterung und sind stolz auf Innovationen; ihre Stimulans besteht im Können, Dürfen und Sollen.
4. „Innovateure per Pflicht“: Sie lassen sich nur durch Druck zu einer Teilnahme an innovativen Prozessen gewinnen. Entscheidend ist das „Sollen“.

Nach Jasper/Fitzner (2000, 187) gehören Ältere eher zu jenen Typen von Innovateuren, bei denen die Umfeldbedingungen im weitesten Sinne (erwerbsbiografische Sozialisa-

tion) entscheiden, wie stark sie noch für innovative Veränderungen aktiviert werden können. Man trifft sie daher häufiger als Jüngere unter den „Innovateuren per Ermutigung“ an. Unterschiedliche Innovationsbereitschaften und -fähigkeiten zwischen Jüngeren und Älteren lassen sich dennoch eher auf ungleiche Lern- und Entwicklungschancen als auf das Alter zurückführen. Dies spricht dafür, dass auf dem Weg der soziotechnologischen Systemgestaltung schon frühzeitig solche Bedingungen geschaffen werden können, die zu einem Erhalt der Leistungs- und Innovationsfähigkeit auch im höheren Erwerbsalter beitragen.

Bei innovativen Arbeitnehmern konnte folgende Handlungsmuster-Bilanzierung ausgemacht werden: Selbsteingeschätzte Fähigkeiten und Anforderungen des Arbeitsplatzes sind in hohem Maße kompatibel, die berufliche Abwechslung entspricht den eigenen Vorstellungen, die Handlungsspielräume ermöglichen und vermitteln Erfolg, der Führungsstil fördert die Eigeninitiative und der Arbeitsplatz ist sicher (Hitzblech/Kuhlmey, 2000, 211).

Das kalendarische Alter – Determinante individueller Leistung und Produktivität?

Zum Zusammenhang zwischen Alter und Leistung/Produktivität liegt seit langem eine Reihe von Untersuchungen vor. Nach Selbsteinschätzungen bei repräsentativen Befragungen von 3.000 Älteren zwischen 55 und 65 Jahren im Jahr 1982 gaben 66 Prozent an, dass sie in den letzten Jahren kein stärkeres Nachlassen ihrer Leistungsfähigkeit bemerkt hätten. Es wird aber umso eher bemerkt, je weniger gut die Berufssituation beschrieben wird und eine Unzufriedenheit mit dem Berufsverlauf gegeben ist (Engelbrech, 1985). Dieses subjektive Empfinden einer im Prinzip gleichbleibenden Leistungsfähigkeit wird durch eine Reihe von Untersuchungen bestätigt.

Als eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit wird die Intelligenz betrachtet (Kruse/Rudinger, 1997, 49). Intelligenz wird verstanden „als Gesamtheit der einem Individuum verfügbaren Dispositionen für kognitive Prozesse, die es ermöglichen, die für das Leben des Individuums in einer Gesellschaft bedeutsamen Anforderungen geistig, aber auch praktisch zu beherrschen ...“ (Kruse/Rudinger, 1997, 49). Unterschieden wird dabei zwischen der kristallinen (faktisches und prozedurales Wissen) und fluiden Intelligenz oder auch der „Mechanik der Intelligenz“ (Horn/Cattell, nach Kruse/Rudinger, 1997, 50 ff.). Daneben wird mitunter – als Subtypus der kristallinen Intelligenz aber auch als Teilssektor der fluiden Intelligenz – die „praktische Intelligenz“ hervorgehoben; darunter werden Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Lösung alltagsbezogener Probleme verstanden. Kruse/Rudinger (1997, 51 f.) oder auch Kliegl/Mayr (1997) weisen darauf hin, dass die fluide oder mechanische Intelligenz, also die Fähigkeit, neue Probleme ohne Rückgriff auf Erfahrungen zu lösen, bestimmt, wie schnell Informationen verarbeitet und wie gut und präzise sie gespeichert werden; sie ist zwar vom Altersabbau betroffen, lässt sich aber in gewissen Grenzen durch Training erhalten. Auch im hohen Alter unterliegen solche Funktionen damit der positiven Veränderbarkeit. Im Gegensatz dazu weist die kristalline Intelligenz im Alter nicht nur eine deutlich höhere Stabilität auf, sondern ist durch Training auch leichter beeinflussbar.

Im Folgenden soll die (untergeordnete) Rolle des kalendarischen Alters anhand verschiedener Untersuchungen herausgearbeitet werden. Je nach Untersuchungsanlage kommen die verschiedenen Forscher hinsichtlich des Erklärungswertes des Alters in Bezug auf

die Leistungsstärke zwar zu unterschiedlichen Ergebnissen, insgesamt wird der Einfluss des Alters auf die Leistungsfähigkeit aber als gering erachtet: Bereits 1958 führte Richter (1958, 186 ff.) amerikanische Studien und Studien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) an, aus denen hervorgeht, dass der Altersvariablen zur Erklärung von Leistungsunterschieden zwischen Älteren und Jüngeren nur untergeordnete Bedeutung zukommt und hat auf kompensatorische Effekte hingewiesen: Erst mit dem Alter entstünden Fähigkeiten wie etwa Regelmäßigkeit, methodisches Arbeiten, Pünktlichkeit, Arbeitsstolz, Genauigkeit, Ausdauer oder auch Disziplin.

In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre machte Rudinger (1971, 731 ff.) aufgrund von gerontologischen Längsschnittstudien mithilfe von Intelligenztestuntersuchungen bei 184 Probanden zwischen 60 und 79 Jahren deutlich, dass der Einfluss des Alters auf die intellektuelle Leistung nur rund 5 Prozent der Leistungsunterschiede zwischen den Altersgruppen erklärt. Ein größerer Einfluss wird dem Gesundheitszustand, der Stellung im Beruf und der Schulbildung zugemessen. Ergebnis war „... , daß Testleistungen ... im höheren Alter in relativ geringem Ausmaß vom ‚Alter‘ in quantitativer ... Hinsicht determiniert sind, über einen Zeitraum von mehreren Jahren relativ stabil bleiben und in z. T. ebenso großem oder weitaus größerem Ausmaß von einigen sozialen Gegebenheiten ... und Gesundheitszustand abhängig sind bzw. damit in Wechselwirkung stehen“ (Rudinger, 1971, 735). Von Rudinger wurde hier auf den starken Einfluss der formalen Schulbildung auf die Intelligenzleistungen verwiesen: Sie erklärt die Gesamtvarianz der Testleistungen mit knapp 20 Prozent in weitaus größerem Maße als das Alter (rund 5 bis 7 Prozent). Damit erfuh das soziokulturell/sozialbedingte und weniger das biologistische (die Leistungsveränderung erfolgt analog zur Organveränderung) Intelligenzkonzept wiederholt seine Bestätigung.

Dies tangiert letztlich auch den Stellenwert der Weiterbildung. Denn die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben ist umso geringer, je gleichbleibender die beruflichen Anforderungen waren und damit die Notwendigkeit der Weiterbildung entfiel. Das bedeutet: „... , daß die berufliche Leistungsfähigkeit im höheren Erwachsenenalter nicht losgelöst von den bestehenden oder fehlenden Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung in der Berufsbiografie betrachtet werden darf“ (Kruse/Rudinger, 1997, 74).

Zu Beginn der siebziger Jahre wiesen Thomae/Lehr anhand einer Reihe von Untersuchungen im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel auf die Zweifelhafteigkeit des genannten Defizitmodells hin und kamen zu dem Schluss: „Das chronologische Alter ist insbesondere in der Alterstufe zwischen 25 und 60 Jahren nur in äußerst geringem Maße als Determinante etwaiger Veränderungen anzusehen“ (Thomae/Lehr, 1973, 76). In ähnlicher Weise äußerte sich Lehr in einer neuen Publikation (Lehr, 2003). Die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit wird von einer Reihe Faktoren bestimmt, die sich zwar im Verlauf des Alterns verändern, auf die aber auch frühzeitig steuernd Einfluss genommen werden kann. Nach Lehr (2003, 215) sind es:

- Ausbildungsstand,
- berufliches Training,
- Selbstvertrauen,

- Selbstbild,
- Motivationsfaktoren,
- Leistungserwartungen der Umwelt.

Infolgedessen hält es Lehr (2003, 212 ff.) für wenig sinnvoll, bei Altersveränderungen vom Besser- oder Schlechterwerden zu sprechen. Es gelte immer den Prozess der Veränderungen hervorzuheben, und verweist auf kohortenspezifische Einflüsse sowie auf Einflüsse des Lebensstils und auch der Lebenszufriedenheit auf die Leistungsfähigkeit. Aus Studien ergäben sich Hinweise, „dass die berufliche Leistungsfähigkeit differentiell und in ihren Zusammenhängen mit nichtberuflichen Verhaltensweisen und Eigenschaften der Arbeitnehmer beurteilt werden muss“ (Lehr, 2003, 217).

Lehr (2006, 34 f.) verweist zum Wandel der Leistungsfähigkeit bei steigendem Alter auf Ergebnisse amerikanischer Längsschnittstudien von Schaie (1993, 1996). Hier konnte festgestellt werden, dass bei 52 Prozent der inzwischen 78-Jährigen während der letzten 15 Jahre eine Stabilität der Leistungsfähigkeit ausgemacht wurde; bei 40 Prozent wurden abnehmende Leistungen und bei 8 Prozent sogar Leistungsverbesserungen festgestellt. Schaie (1996, 73 f.) hat sogar nachgewiesen, dass das beste Werk eines Wissenschaftlers nur in geringem Maße im jüngeren Alter und häufig sehr spät im Leben hervorgebracht wird. Dies gilt besonders für die Medizin und Astronomie, aber auch für die Biologie, die Technologie, für die Geografie und Geologie und sogar, wenn auch mit gewissem Abstand, für die Mathematik und Physik (Schaie nach Lehr, 2006, 35).

Der englische Psychologe Peter Warr (1995, 310) wies nach, dass unter ausgebildeten Industriearbeitern die Höchstleistungen unter den 45- bis 54-Jährigen und den über 55-Jährigen anzutreffen sind. Bei den Fließbandarbeitern lag der Leistungsgipfel zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr und bei den Briefsortierern und Büroangestellten lag die Leistungsspitze der über 55-Jährigen nur geringfügig unter der Leistung der 25- bis 44-Jährigen. Er fand heraus,

- dass die Leistungsfähigkeit im Erwachsenenalter von den spezifischen Anforderungen der beruflichen Tätigkeit abhängig ist. So ist besonders bei komplexer Informationsverarbeitung unter Zeitdruck ein Leistungsabfall ab dem 45. Lebensjahr zu beobachten;
- dass in einzelnen beruflichen Tätigkeiten ältere Mitarbeiter genauso gute oder sogar bessere Leistungen wie jüngere erbringen können; dies treffe besonders dort zu, wo erfahrungsgebundenes Wissen oder routinisierte Abläufe erforderlich sind;
- dass Einbußen einzelner Fertigkeiten durch andere Fertigkeiten kompensiert werden;
- dass in den meisten Berufen die Unterschiede innerhalb verschiedener Altersgruppen größer sind als zwischen den Altersgruppen (vergleiche auch Lehr, 2003, 215).

Auf der Grundlage einer Auswertung unterschiedlicher empirischer Befunde zeigten Dittmann-Kohli/Heijden (1996, 323 f.), dass es quantitativ keine generelle Abnahme der Leistungsfähigkeit (Produktivität) älterer Arbeitnehmer gibt (Durchschnittskoeffizient: $-0,06$). Auch hier spielen kompensatorische und erfahrungsabhängige Faktoren bei Auf-

rechterhaltung und Steigerung beruflicher Leistungsfähigkeit eine große Rolle. Es kann im Alter sowohl einen Anstieg wie auch einen Abfall von Arbeitsleistungen geben. „Die Variabilität der Leistungen“, so Dittmann-Kohli/Heijden (1996, 324), „zwischen altersgleichen Arbeitnehmern ist größer als diejenige zwischen Personen verschiedenen Alters.“

Oswald et al. (1997) untersuchten bei 697 Teilnehmern zwischen 62 und 64 Jahren im Rahmen der „Interdisziplinären Langzeitstudie des Erwachsenenalters“ (ILSE) die Zusammenhänge zwischen der kognitiven Leistungsfähigkeit und soziodemografischen beziehungsweise Persönlichkeitsmerkmalen. Dabei stellte sich ein deutlicher Einfluss der Bildung auf die kognitiven Leistungen (besonders im kristallinen Bereich, also der Fähigkeit zur Problemlösung unter Einsatz erfahrungsgebundenen oder erlernten Wissens) heraus. Keine bis geringe Zusammenhänge ergaben sich mit den Variablen Zufriedenheit, subjektive Gesundheit und Einkommen.

Die Streuung der Unterschiede in den Arbeitsleistungen wird – so schon der „Dritte Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik“ – gerade zu 1 Prozent vom Faktor „Alter“ erklärt, dagegen erklärt der Faktor „Erfahrung“ diese Unterschiede zu 3 Prozent (Deutscher Bundestag, 2000, 176). „Kompensatorische Faktoren wie etwa Berufserfahrung spielen eine erhebliche Rolle bei der Aufrechterhaltung beruflicher Leistungsfähigkeit“ (Deutscher Bundestag, 2000, 177). Eine besondere Bedeutung komme den gesundheitlichen Aspekten am Arbeitsplatz zu. Der Bericht macht weiter auf die Schwierigkeit aufmerksam, Arbeitsleistungen objektiv zu messen: So können Vorgesetztenurteile Faktoren beinhalten, die nichts mit der Arbeitsleistung zu tun haben (etwa Erwartungen); auch Arbeitsergebnisstichproben sagten noch nichts über Dauerleistungen aus.

Ähnlich stellte Hacker (2003) fest, dass Ältere hinsichtlich innovativer Ideen Jüngeren nicht unterlegen seien, was für Wissenschaftler und Künstler gut belegt sei und argumentiert: „Da neue Ideen nicht selten beim Zusammentreffen heterogenen Wissens entstehen, bieten generationsbedingte Effekte, also das Zusammentreffen von bereits früher erworbenem und später gelerntem neuen Wissen Innovationschancen“ (Hacker, 2003, 7). Auch sei zu unterscheiden zwischen dem wenig beeinflussbaren genetisch und somatisch bedingtem Altern und dem arbeitsinduzierten Altern.⁴⁷ Aufgrund umfassenderer Erfahrungen verfügten Ältere über entsprechend große Einordnungsmöglichkeiten für neues Wissen. Hacker (2003, 5) verweist auf den empirischen Befund, dass nur etwa 10 Prozent der individuellen Unterschiede in der Arbeitsleistung durch das Lebensalter erklärt werden. So sind etwa fehlende Computerkenntnisse der heute 60-Jährigen kein Alterseffekt, sondern auf fehlende Ausbildungen zurückzuführen.

Ilmarinen/Tempel (2002, 205) heben hervor, dass bei Älteren der Vorteil in der Problemlösungsfähigkeit liegt, die aus ihrer Alltagsweisheit resultiert. Sie spiegelt die Fähigkeit wider, in einer bestimmten Problemsituation die wichtigsten Aspekte zu finden und zu einer guten Lösung zu kommen. Besonders diese Problemlösungsfähigkeit werde im kom-

⁴⁷ Hacker betont in diesem Zusammenhang, dass etwa eine längere Arbeitslosigkeit ein alterskorreliertes Verringern geistiger Leistungsfähigkeit noch beschleunigt, womit noch größere Altersdefizite als biologisch ohnehin unausweichlich entstehen. Mit der gesellschaftlichen Bewertung des demografischen Wandels als Überalterung im Sinne eines Zuviel an Alten verbinden sich Altersmythen im Sinne der Defizittheorie, was sich schließlich als eine sich selbst erfüllende Prophezie erweise (Hacker, 2003, 3).

plexen Arbeitsleben immer wichtiger; dies betrifft auch und gerade den Umgang mit Neuem. „Ältere Personen verfügen nun im Arbeitsleben über ein ‚Schlüsselkonzept‘ (Standardverfahren), mit dessen Hilfe sie Minderung oder Verlust an funktionaler Kapazität ausgleichen. ... Mit anderen Worten: Sie konzentrieren sich auf das Wesentliche, halten daran fest und bearbeiten es“ (Ilmarinen/Tempel, 2002, 205).

In ihrem zusammenfassenden Bericht für das BMBF (im Förderschwerpunkt „Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“) kommen Pack et al. (2000, 28) zu folgender Einsicht: „Ältere Mitarbeiter sind kein Innovationshemmnis, im Gegenteil, in vielen Betrieben stellen sie einen Aktivposten im Innovationsgeschehen dar. ... Es gibt keinerlei Belege dafür, dass mit zunehmendem Alter die Fähigkeit, sich produktiv an Innovationsprozessen zu beteiligen, nachlässt. Dass die innovationsrelevanten Belegschaftsgruppen in der Tendenz älter sind als die Gesamtbelegschaft, dass die Älteren nicht nur ihre Erfahrung und Umsetzungskompetenz in den Innovationsprozess einbringen, sondern mehr noch als die Jungen die Ideengeber sind, dass nur ganz selten von Umstellungsproblemen Älterer angesichts neuer Innovationstechnologien berichtet wird, unterstreicht, dass Alter weder für Produkt- noch für Prozessinnovationen von entscheidender Bedeutung ist. Dies gilt für alle Innovationsmuster mit Ausnahme explizit altersfeindlicher Modelle, die auf Beschleunigung, Jugend und eine weitgehende Abwälzung der Innovationsrisiken auf die Mitarbeiter setzen.“ Dieses fähigkeitsorientierte Ergebnis darf jedoch nicht über die zunehmende Risikosensibilität, das wachsende Konsum- und Sicherheitsbedürfnis bei steigendem Alter hinwegtäuschen, die wir eben in unserer Untersuchung über die generelle Entwicklung der Wertemuster (als Handlungsparameter) nach Altersgruppen feststellten (Kapitel 2).

Auch Benda (1997, 292) sieht in der Empirie keinen Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Lebensalter, dabei komme der Berufserfahrung eine entscheidende Rolle zu. Im Einzelnen werden folgende Veränderungen bei zunehmendem Alter festgestellt (Benda, 1997, 290 ff.):

- Verlangsamung des Verhaltens (Reaktionszeit), besonders bei schwierigen Aufgaben; dies kann aber durch Training verringert werden;
- Veränderungen des Wahrnehmungsapparates, das heißt Verschlechterungen des Sehens und Hörens;
- Motorik; abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit, etwa im sensumotorischen Bereich. Ein Nachlassen körperlicher Leistungsfähigkeit werde aber durch eine Menge anderer altersunabhängiger Faktoren beeinflusst. Training kann einer Abnahme entgegenwirken;
- Intelligenz; unter Berücksichtigung des Kohorten-Effekts in Längsschnittuntersuchungen bleiben die Leistungen bis ins höhere Erwachsenenalter gleich oder steigen. Ein Altersabfall ist bei geschwindigkeitsbetonten Aufgaben zu beobachten, bei sprach- und wissensgebundenen jedoch weniger, sogar eher eine Zunahme; die sogenannte kristalline Intelligenz wie Sprache, kulturelles und soziales Wissen bleibt weitgehend stabil und kann gesteigert werden, während die flüssige oder fluide Intelligenz, die einen Geschwindigkeitsfaktor beinhaltet (zum Beispiel flexible Aufnahme und Verar-

- beitung von Informationen), mit dem Alter abgebaut wird. Allerdings zeigen sich bei Vorliegen effektiver Problemlösungsstrategien und hoher Aktivität Verbesserungen;
- Gedächtnis und Lernen; es kann nicht generell von dem Nachlassen des Gedächtnisses gesprochen werden. Seine Trainierbarkeit bis ins hohe Alter bleibt erhalten und wurde bislang im Ausmaß unterschätzt.⁴⁸ Ältere lernen zwar nicht schlechter, aber anders als Jüngere. Auch hier ist ein Kohorten-Effekt zu beobachten: Im Schnitt haben Ältere eine geringere formale und berufliche Bildung. Als Besonderheiten des Lernens Älterer stellt sich heraus, dass sie bei gleicher Endleistung mehr Lern- und Übungszeit brauchen; ihre Lernleistung stärker von der Motivation abhängt und umso besser ist, je mehr der Lernkontext und die Inhalte der realen Arbeitssituation entsprechen; wirksam ist selbst gesteuertes Lernen; eine Überforderung durch zu komplexes Material ist zu vermeiden.

In einer resümierenden Arbeit zum Forschungsstand individueller Innovationsfähigkeit zieht Bergmann folgende Erkenntnis: „Es gibt ... eine Reihe von Hinweisen darauf, dass es nicht das kalendarische Alter ist, dass als Prädiktor oder gar Einflussfaktor für die Innovationsfähigkeit in Frage kommt“ (Bergmann, 2001, 44). Behrend/Frerichs (2004, 99) kommen schließlich zu dem eindeutigen Ergebnis, dass vorliegende Untersuchungen übereinstimmend dokumentieren, „dass es insgesamt keinen oder nur einen sehr geringen Zusammenhang zwischen kalendarischem Alter und Produktivität gibt“.⁴⁹

Das bislang vorliegende empirisch gestützte Bild von der Leistungs- und Innovationsfähigkeit Älterer zeigt zwar differenzierte Ergebnisse, widerspricht aber in vielem dem eben dargelegten Defizitmodell. Die Forschung spricht daher vom Leistungswandel im Alter. Dieser ist unbestritten. Die folgende Abbildung 5.9 stellt diesen Leistungswandel (nicht die Leistungsminderung) im Verlauf einer durchschnittlichen Lebens- und Erwerbsbiografie dar. Danach verfügen Jüngere besonders über Kraft und Reaktionsvermögen, die im Verlauf des Berufslebens tendenziell abnehmen und durch andere Leistungspotenziale ergänzt beziehungsweise ersetzt werden.

Die Verläufe spiegeln den evolutionären Verlauf der Leistung im individuellen Leistungsprofil wider und sprechen im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit in der Praxis für eine gegenseitige Ergänzung von Leistungsstärken und -kompetenzen Jüngerer und Älterer. Besonders für die Entstehung von Neuerungen aus den Unternehmen ist die hohe Entwicklung des Leistungspotenzials im Sinne von Voraussicht, sozialer Kompetenz und Disposition im mittleren Erwerbsalter von herausragender Bedeutung. Für den Erfolg von Innovationsprojekten sind Bestandteile der praktischen Intelligenz nicht zu unterschätzen.

Selbst großangelegte Felduntersuchungen aus Frankreich (Aubert, 2003) bei 33.000 Industrieunternehmen mit über zwei Millionen Beschäftigten für die Zeit zwischen 1994 und 2000 ergaben, dass die Produktivität ab dem 40. Lebensjahr langsamer zunimmt und

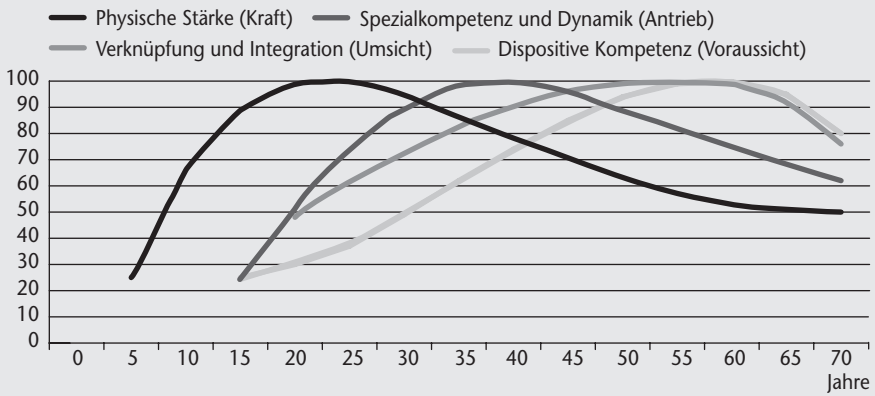
⁴⁸ Einen differenzierten Einblick in die kognitive Leistung und das Lernpotenzial Älterer geben Kliegl/Mayr (1997) und empfehlen zur Kompensation altersbedingten Abbaus für die Praxis zur Verbesserung des Gedächtnisses weniger allgemeine als spezifizierte Trainingskurse, die an die Bedürfnisse und Fähigkeiten Älterer angepasst sind.

⁴⁹ In diesem Zusammenhang wurde bereits angeregt, neue Messgrößen für den Faktor Produktivität zu entwickeln, die auch die Weitergabe des Erfahrungswissens (Wissensproduktivität, Fähigkeit zum Coaching usw.) berücksichtigen, um den Leistungsbeitrag Älterer angemessen zu erfassen (Europäische Kommission, 2002, 10).

Leistung und Altern

Abbildung 5.9

Relatives Leistungspotenzial im Laufe einer durchschnittlichen Erwerbsbiografie, in Prozent



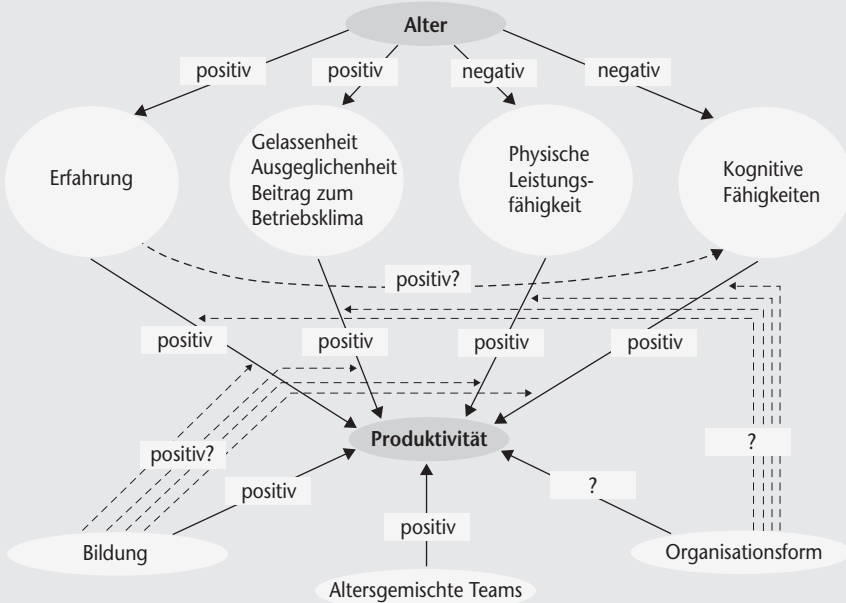
Quelle: Eigene Darstellung nach Behrens, in: Wolff et al., 2001, 53

nach dem 50. Altersjahr zwar stagniert, aber nicht abnimmt. Mit zunehmender Qualifikation zeigt sich sogar über das gesamte Erwerbsleben ein Produktivitätszuwachs.

Untersuchungen von Kotlikoff/Wise (1989, zitiert bei Börsch-Supan, 2002, 15 f.), welche die altersspezifische Produktivität in einem amerikanischen Dienstleistungsunter-

Alter und Produktivität

Abbildung 5.10



Quelle: Eigene Darstellung nach Börsch-Supan et al., 2005b, 6

nehmen beim Verkaufspersonal (verkaufsabhängige Leistungsentlohnung) und bei Büroangestellten ermittelten, kamen zu dem Ergebnis, dass das Produktivitätsmaximum bei 44 Jahren (Büroangestellte) beziehungsweise bei 48 Jahren (Verkaufspersonal) liegt und danach bei beiden Gruppen stark sinkt; es lassen sich hieraus aber keine ausreichenden Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter ziehen, der Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität ist allzu vielschichtig. Die vorstehende Grafik deutet dies an (Abbildung 5.10). Sie macht noch einmal deutlich wie problematisch es ist, die Leistungsfähigkeit vom kalendarischen Alter bestimmt zu sehen. Die Richtungspfeile verdeutlichen die Einflussbeziehungen in Richtung Kausalität. Pfeile, die auf andere weisen, geben an, dass eine Größe einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen zwei anderen Größen hat.

Börsch-Supan et al. (2005) machen auf eine ganze Reihe von Untersuchungen hierzu aufmerksam. So zeigten Untersuchungen in den Ford-Werken in den USA in den achtziger Jahren, dass Ältere ebenso kreativ und entscheidungsfreudig waren wie Jüngere (hierzu siehe auch Lehr, 2003, 217). Die Studie von Börsch-Supan et al. stützt zwar den Eindruck, dass weiterhin ein Forschungsbedarf besteht, doch unter dem Strich von keinem grundsätzlich negativen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität ausgegangen werden kann, denn entscheidend sind die Rahmenbedingungen des erwerbsbiografischen Verlaufs. Dies bestätigt, dass die Leistungsfähigkeit und die Produktivität, auch im höheren Alter, eine weitgehend zu beeinflussende Variable darstellt. Die Autoren verweisen in diesem Zusammenhang noch auf die Ergebnisse einer US-amerikanischen Studie bei 3.100 Unternehmen (Hellerstein et al., 1999): Zunächst hat sich hier kein signifikanter Unterschied zwischen den Produktivitäten der 35- bis 45-Jährigen und Älteren über 55 Jahre gezeigt. In verschiedenen Unterstichproben ergaben sich dagegen folgende Auffälligkeiten: Bei 50 Prozent der kleinsten Unternehmen (mit weniger als 166 Mitarbeitern) sowie bei der Hälfte derjenigen mit dem höchsten Frauenanteil zog die Produktivität im Alter an (um 14 beziehungsweise 23 Prozent).

Neuere Untersuchungen des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) (Schneider, 2006) bei Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes ($n = 1.104$) für das Jahr 2003 (Kontrolljahr 2000) anhand eines neuen Datensatzes aus dem IAB-Betriebspanel, der Betriebsdaten mit Individualdaten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten verknüpft (Linked-Employer-Employee-Datensatz), haben zu klären versucht, welchen Beitrag einzelne Altersgruppen zur betrieblichen Gesamtproduktivität leisten. Damit sollte das Problem der schwer messbaren individuellen Produktivität umgangen werden. Die Ergebnisse legen einen inversen u-förmigen Alters-Produktivitäts-Verlauf nahe. Im Einzelnen weist die Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren den vergleichsweise höchsten Beitrag zur Gesamtproduktivität auf, gefolgt von der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen. Die Altersgruppen der 45- bis 54-Jährigen und der über 54-Jährigen fallen dahinter zurück, sind allerdings noch produktiver als die 15- bis 24-Jährigen. Gegen Ende des Erwerbslebens wird der Rückgang der fluiden Intelligenz zum Teil durch Erfahrungswissen ausgeglichen; da die fluide und kristalline Intelligenz jedoch nicht unabhängig voneinander sind, leidet bei einem starken Rückgang der fluiden auch die kristalline Intelligenz. Demgegenüber kann die jüngste Altersgruppe mit ihrer höheren fluiden Intelligenz fehlendes Erfahrungswissen und

soziale Kompetenz nur teilweise kompensieren. „Ältere, die in der Regel durch eine längere Betriebszugehörigkeit gekennzeichnet sind, können ... einen Teil ihres Produktivitätsnachteils durch einen höheren Erfahrungsschatz kompensieren. Allerdings wirkt dieser Ausgleichsmechanismus nur gegenüber Beschäftigten mit sehr kurzer Betriebszugehörigkeit und sollte mithin nicht überschätzt werden“ (Schneider, 2006, 336). Lehmann (2007) bestätigt in seiner Analyse des Zusammenhangs zwischen Individualproduktivität und Alter auf der Basis des Mikrozensus 2000 die These, dass es keine Hinweise auf ein allgemeines Altershandicap gebe und die Gründe für Eindrücke von einer Leistungsschwäche Älterer aufgrund ihrer Arbeitsmarktprobleme eher im institutionellen Umfeld zu suchen seien, das die Einbindung Älterer behindere beziehungsweise negative Anreize setze. Die Befunde unterstrichen indirekt vielmehr die große Bedeutung von richtigem Einsatz, Motivation und Weiterqualifizierung. „Negative Konsequenzen für die gesamtwirtschaftliche Produktivität in einer älter werdenden Gesellschaft sind jedenfalls weder zwingend noch ohne Gestaltungsraum“ (Lehmann, 2007, 12). Diese Schlussfolgerung deckt sich mit vielen anderen hier dargelegten Untersuchungen zur Leistungsfähigkeit im höheren Alter.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht wird dann auch ein sehr differenziertes Bild von der Leistungsfähigkeit Älterer gezeichnet. „Dem Phänomen des Älterwerdens kommt man nur näher, wenn man es als Wandlungsprozess begreift, der sich über die ganze Lebenszeit erstreckt und zur Ausprägung und Veränderung unterschiedlicher, geistiger und sozialer Bereiche in unterschiedlichen Lebensphasen führt. ... Wichtigstes Merkmal des Alterns ist die erhebliche interindividuelle Streuung, die es verbietet, Leistungseinschätzungen allein nach dem kalendarischen Alter abzugeben“ (Maintz, o. J., 4).⁵⁰ Zudem können altersspezifische Leistungsdefizite unter anderem ein Ergebnis defizitärer Arbeits- und Lebensbedingungen (wie zum Beispiel gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, Bildungsstatus, subjektive Lebensperspektiven) sein; sie sind nur in sehr geringem Maße altersbedingt (Hacker, 2003).

So sind Lebenslage und Leistungsfähigkeit der Humanressourcen miteinander verknüpft und stehen in enger Wechselwirkung. Verbesserungen in der Lebenslage dürften sich auch positiv auf das Leistungsvermögen auswirken. Im fünften Altenbericht für die Bundesregierung (BMFSFJ, 2005c, 207) wird die Annahme für plausibel gehalten, dass sich im Zeitverlauf aufgrund verbesserter Ausbildung die Lage der Produktivitätsprofile verändere, also die altersspezifische Produktivität in einem bestimmten Lebensalter (zum Beispiel im Alter von 55) im Jahr 2005 niedriger sei als bei Gleichaltrigen im Jahre 2015. Wäre dies der Fall – verlässliche empirische Aussagen über die altersspezifische Produktivität in verschiedenen Tätigkeitsbereichen lägen jedoch nicht vor –, dann würde bei einer stärkeren Besetzung von höheren Altersklassen dem (negativen) Effekt entgegengewirkt, der aus einem konstanten inversen u-förmigen Produktivitätsprofil abgeleitet wird. Dies werde noch verstärkt, wenn es zu keiner signifikanten Reduktion der altersspezifischen Produktivität im Verlauf der Erwerbsphase kommt. Dann käme es sogar zu keinem Rückgang,

⁵⁰ An anderer Stelle stellt Maintz heraus: „Aufgrund der Ergebnisse umfangreicher gerontologischer Studien kann festgestellt werden, dass defizitäre Daten aus Querschnittsuntersuchungen an Älteren und Alten sich nicht im Längsschnitt bestätigen lassen. Die Ergebnisse früherer Untersuchungen, die das Defizitmodell stützen, waren im Wesentlichen auf Kohorten- und Hospitalisationseffekte zurückzuführen“ (Maintz, 2001, 49).

sondern eventuell zu einem Anstieg der Produktivität. Selbst einem altersbedingten Rückgang der Produktivität könnte durch vermehrte Weiterbildung entgegengewirkt werden.

Eine Sonderrolle kommt im Zusammenhang mit der Leistungs- und Innovationsfähigkeit eines Standorts der Produktivität von Forschungseliten zu. Eine Wissensgesellschaft lebt mit davon, wie „produktiv“ ihre Spitzenforscher sind. Sie zeigen ihre höchste Leistungsproduktivität meist im jüngeren Lebensalter. Ein wesentlicher Grund hierfür ist neben dem Streben nach Erkenntnis der Zusammenhänge vor allem ihr Bemühen um Reputation in der Wissenschaftsgemeinde („Hunger auf Erfolg“). Die generelle Einführung der Juniorprofessur und die Abschaffung der Habilitation als Regelvoraussetzung in Deutschland für den Zugang zur Professur sollte darauf abzielen, jüngeren Forschern in ihren produktiven Jahren Leistungsanreize zu bieten, den Brain drain junger Forscher zu stoppen und so den Forschungsstandort Deutschland zu stärken.

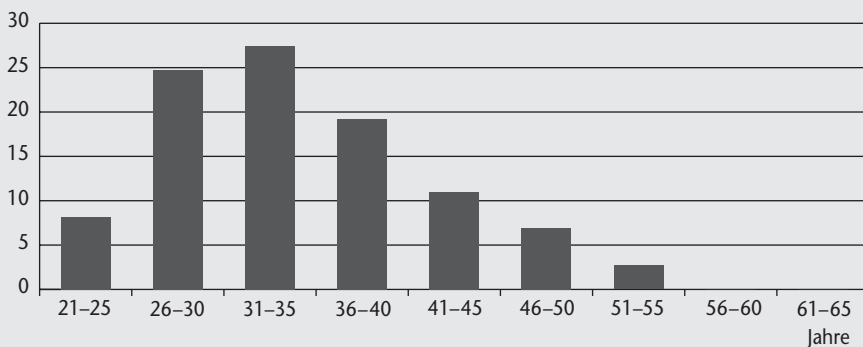
Das Beispiel der Altersstrukturen der Nobelpreisträger aus den Wirtschaftswissenschaften⁵¹ im Zusammenhang mit ihrer Publikationsleistung zeigt, dass die höchste Produktivität im jüngeren Lebensalter zu finden ist (Abbildung 5.11). Dies ist jedoch noch kein hinreichender Beleg für eine allgemein nachlassende Leistungskraft in späteren Lebensjahren. Die Altersgruppen ab 46 Jahre haben noch einen Anteil von knapp 10 Prozent an der Gesamtpopulation (n = 73).

In den Geistes- und Kulturdisziplinen wie auch in den bildenden Künsten dagegen mag die sogenannte Produktivität noch weit bis ins hohe Alter anhalten. So hat etwa Lehr

Alter und wissenschaftliche Produktivität bei Nobelpreisträgern der Wirtschaftswissenschaften

Abbildung 5.11

in Prozent der insgesamt 73 Professoren im Zeitraum 1969 bis 2003



Der Alterseinordnung liegt das Lebensjahr zugrunde, in dem das Werk/die Werke entstanden ist/sind, für das/die der Nobelpreis verliehen wurde.

Quelle: Frank et al., 2004, 570

⁵¹ Der Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften gehört nicht zu den ursprünglichen fünf Preisen (Physik, Chemie, Medizin, Literatur, Frieden), die der schwedische Erfinder und Industrielle Alfred Nobel begründete. Er wurde erst 1968 von der schwedischen Reichsbank aus Anlass ihres 300-jährigen Bestehens und zur Erinnerung an den Preisstifter gestiftet und 1969 das erste Mal verliehen. Die erste Vergabe eines „klassischen“ Preises erfolgte schon 1901.

(1989, 5 ff.) eine ganze Reihe von Personen zusammengetragen, die bis ins hohe Alter bedeutende Werke geschaffen haben. Als Beispiele seien hier nur wenige genannt:

- Voltaire schrieb innerhalb von wenigen Jahren (im Alter von 76 bis 78 Jahren) sein neun Bände umfassendes Werk „Enzyklopädische Fragen“,
- Kant veröffentlichte mit 71 Jahren sein Werk „Zum ewigen Frieden“,
- Jaspers schloss sein Werk „Die großen Philosophen“ mit 77 Jahren ab,
- Alexander von Humboldt begann sein aus fünf Bänden bestehendes Werk „Kosmos“ im Alter von 76 Jahren,
- Goethe vollendete mit 82 Jahren seinen Faust II und
- Adenauer trat mit 73 Jahren sein Amt als erster Bundeskanzler Deutschlands an.

Diese und auch andere Beispiele etwa aus dem Bereich der Musikkomposition zeigen, dass Produktivität wie Kreativität und hohes Alter keine Widersprüche sein müssen. Auffallend ist jedoch, dass die Beispiele überwiegend aus dem Bereich des Geisteslebens kommen, in dem es meist um ein großes Potenzial an enzyklopädischem Erfahrungswissen und um Lebensweisheit geht.

Was ist ein innovationsfähiger Mitarbeiter?

Angesichts des hohen Stellenwertes, den Innovationen im Wettbewerb der Leistungsgesellschaften einnehmen, hat sich die Forschung auch Gedanken darüber gemacht, was einen innovationsfähigen Arbeitnehmer überhaupt auszeichnet. Er besitzt folgende individuelle Charakteristika (Jasper/Fitzner, 2000, 142): Es ist der initiative, kreative, unternehme-

Jung und Alt: Stärken und Schwächen

Übersicht 5.2

Arbeitnehmereinschätzungen innovativen Verhaltens jüngerer und Älterer

Jüngere	Ältere
Förderlich für Innovationen	
Sind spontaner; „sprudeln“ mehr; haben mehr und bessere Computerkenntnisse; sind offener gegenüber neuer Technik; sind risikobereiter; sind flexibler und mobiler; tun sich leichter mit grundlegenden Veränderungen.	Sind bedächtiger und zögerlicher; handeln überlegter, systematischer; handeln verantwortungsbewusster; können Risiken besser einschätzen; haben mehr Erfahrungswissen und schätzen mögliche Lösungswege besser ein; fragen mehr nach Sinn und Folgen von Innovationen.
Hinderlich für Innovationen	
Sind zu risikobereit; sind egoistisch, teilweise schadenfroh; sind oberflächlicher, nicht so interessiert; fragen nicht nach grundsätzlichen Zusammenhängen; sind mehr materiell interessiert; haben zum Teil kein Interesse am Rat Älterer.	Bewegen sich zum Teil in eingefahrenen Bahnen, haben zu lange dasselbe gemacht; haben Verlust-, Versagens- und Zukunftsängste; müssen ermutigt werden; wollen teilweise keine Veränderungen mehr, sind zufrieden mit dem Erreichten; sind unsicher gegenüber neuen Techniken; tun sich teilweise schwer bei grundlegenden Veränderungen.

Ergebnis qualitativer Interviews bei 35 Arbeitnehmern (komprimierte Wiedergabe des Selbst- und Fremdbilds).

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Jasper/Fitzner, 2000, 173

rische und risikofreudige Pionier. Hieraus kann zwar folgen, dass eine Stärkung der betrieblichen Innovationsfähigkeit personale Ausleseprozesse hervorruft, aber dann wird vernachlässigt, wie Umfeldbedingt die Innovationsfähigkeit ist. Hierzu gehören Freiräume für Mitarbeiter, Vertrauen gegenüber Mitarbeitern, Impulse von außen, eine lockere Steuerung und nur geringe Kontrollen sowie ein gewisses Spannungs- und Konfliktpotenzial (Jasper/Fitzner, 2000, 142 f.). Im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit Älterer im Vergleich zu Jüngeren haben sich bestimmte Bilder entwickelt. Qualitative Selbst- und Fremdbild-Analysen lassen aus Arbeitnehmersicht sowohl für Jüngere wie für Ältere stereotype Wahrnehmungen hinsichtlich ihres innovativen Verhaltens erkennen (Übersicht 5.2).

Fröhner/Nawroth (2000, 261, 264) zeigen, dass im innovativen Bereich (FuE-Sektor und Konstruktion) der Unterschied in der Innovationsfähigkeit nicht zwischen jungen und alten Innovierern liegt, sondern zwischen jungem und altem Wissen und, dass eine generelle Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nicht festgestellt werden kann. Durch diese Untersuchung wird beispielhaft deutlich, wie sehr das Innovationsmilieu (zum Beispiel Stärke von Innovationsbarrieren, Weiterbildungsmotivation und -möglichkeiten, Informationen über Kunden oder das Umfeld des Produkteinsatzes, Rückmeldungen über die Arbeit) auch die Innovationsfähigkeit beeinflusst. Bezüglich der Arbeitsmotivation gaben sowohl jüngere wie ältere Innovierer (älter als 39 Jahre) zu jeweils 90 Prozent an, dass sie eine hohe Selbstständigkeit erwarten; Spaß als Motivationsquelle kommt eher bei jüngeren als bei älteren Innovierern vor, dafür sind mehr ältere als jüngere Innovierer ergebnisorientiert.

Als eine nicht zu unterschätzende Innovationsressource ist die Erfahrung (als Zuwachs an Humankapital und Produkt der beruflichen Laufbahn) Älterer zu betrachten. Nach Bruggmann (2000, 138 ff.) besitzen Ältere der Tendenz nach die folgenden Erfahrungskompetenzen:

- fachliche und methodische Kompetenz (Routine-, Fehler- und allgemeine Problemlösungskompetenz),
- Einstellung zu Veränderungen aufgrund von Erfahrungen im Umgang mit Veränderungen,
- Lebenserfahrung (Selbstkenntnis der eigenen Möglichkeiten, Abgeklärtheit, Relativierungskompetenz und Urteilsvermögen),
- soziale Kompetenz (Einfühlungsvermögen, Beziehungen, Menschenkenntnis),
- evaluative Erfahrungsaspekte (Commitment, Zufriedenheit, Sicherheit).

Aufgrund empirischer Untersuchungen gelangt Bruggmann (2000, 170) zu der Schlussfolgerung, dass der Zusammenhang zwischen Erfahrung und Leistung mehrheitlich positiv, aber degressiv steigend zu sein scheint. Entscheidend sei aber die Art des Erfahrungsmaßes. „Je aufgabenbezogener respektive qualitativ bestimmter und auf die effektive Anzahl Ausführungen statt auf Zeitgrößen bezogen Erfahrung gemessen wird, desto höher ist ihr prädikativer Wert“ (Bruggmann, 2000, 170). Hingewiesen wird aber auch auf die Tatsache, dass Erfahrung zwar die Unternehmenskultur stabilisiere, dadurch jedoch eher einem Kulturwandel im Wege stehe. Für personalwirtschaftliche Entscheidungen komme

es weniger auf das kalendarische Alter als auf die individuellen Kompetenzen und Bedürfnisse an, da Menschen – auch aus gleichen Situationen – sehr unterschiedlich lernen und auch Erfahrung umwelt- und organisationsabhängig sei. Der Arbeitspsychologe Hacker (2003) macht dabei auf eine lernförderliche Arbeitsgestaltung aufmerksam, die besonders für die Leistungsfähigkeit in der zweiten Lebensarbeitsspanne bedeutsam sei. So zeigen zum Beispiel Korrelationsrechnungen, dass sich bei einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung und -organisation (Möglichkeiten selbst organisierten Lernens) bei 362 Arbeitnehmern mit Facharbeiterabschluss zwischen 30 und 54 Jahren kein Zusammenhang zwischen Alter und Kompetenzselbsteinschätzung (Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz) ergibt, während er bei weniger lernförderlichen Bedingungen negativ ist (Wilczek, 2000, 55 ff.).

Die vorliegenden Ergebnisse der Forschung werden von Lehr wie folgt zusammengefasst: „Eine differenzierte Betrachtung etwaiger Altersveränderungen im intellektuellen Bereich, im Hinblick auf die Lernfähigkeit wie auch auf die psychomotorischen Fähigkeiten macht deutlich, dass dem kalendarischen Alter nur eine sehr geringe Bedeutung zukommt ... Der Ausbildungsstand, das berufliche Training, Selbstvertrauen, das Selbstbild und Motivationsfaktoren gewinnen hier an Bedeutung. Und schließlich konnte man zeigen, dass die erbrachte Leistung auch von Leistungserwartungen der Umwelt mitbestimmt wird“ (Lehr, 2003, 215).

Die Ergebnisse zur Leistungsfähigkeit im höheren Erwachsenenalter scheinen darauf hinzudeuten, dass es gelingen kann, seine Schaffenskraft lange zu bewahren. Angesichts der vielfältigen und nahezu eindeutigen Forschungslage zur Plastizität der Leistungsfähigkeit Älterer muss die wiederholte Debatte über Leistungsmängel Älterer erstaunen, ist aber angesichts des demografischen Wandels verständlich. Ansätze außerhalb der Ökonomie haben zu hilfreichen Ergebnissen geführt, die anzeigen, über welche spezifischen Humankapitalressourcen auch Ältere verfügen, die der Steigerung der betrieblichen Produktivität dienen können. Ein Teil der Diskussion scheint sich angesichts der hohen Bedeutung des Humankapitals für den technischen Fortschritt vielfach auf die isolierte Fragestellung nach dem Einfluss des kalendarischen Alters versteift zu haben, was allerdings zu einer sträflichen Vernachlässigung anderer Determinanten führt. Größere Entfaltung des Humankapitals als Ausgleich demografischer Defizite ist zum Beispiel auf der Mikroebene auch über den Weg altersgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne denkbar. Kapitel 6 wird beispielhaft zeigen, welche Wege zur Erhaltung des Leistungspotenzials Älterer erarbeitet und empfohlen werden, um mögliche Negativeffekte des demografischen Wandels auf den technischen Fortschritt und die Produktivität zu kompensieren.

Als Fazit aus der inzwischen vielfältigen gerontologischen, arbeitswissenschaftlichen und arbeitssoziologischen Forschung zur Leistungs- und Innovationsfähigkeit Älterer, die hier nur angerissen werden konnte, kann festgehalten werden:

- Die Altersforschung im Allgemeinen und auch die Arbeitswissenschaften im Besonderen kommen zwar zu differenzierten Ergebnissen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit Älterer, sie lehnen aber vor dem Hintergrund des Leistungswandels eine Generalisierung des Defizitmodells ab. Zweifellos stellt sich mit dem Alter ein Leistungswandel ein.

- Leistungsunterschiede können auch Ergebnisse von Kohorteneffekten sein, womit das kalendarische Alter in seiner Determinationskraft weiter relativiert wird. Dies dürfte entscheidende Einflüsse auf das Altersbild in der modernen Gesellschaft haben.
- Die betriebliche und auch individuelle Leistungs- und Innovationsfähigkeit im Sinne personaler wie systemischer Eigenschaften ist eine weitgehend steuerbare Variable. Sie ist allgemein gekoppelt mit der Leistungsfähigkeit von Arbeitsstrukturen, der Effizienz von Teamarbeit, ihrer Gestaltung und den Motivatoren beziehungsweise der Führungskultur. Das bedeutet, dass auch die Effekte auf die Produktivität durch intervenierende Eingriffe positiv beeinflussbar sind.
- Altern wird dann zu einem betrieblichen Problem, wenn es mit belastungsintensiven Arbeiten über eine längere Zeit verbunden ist und sich diese Belastungswirkungen kumulieren.

Alles in allem müssen die Förderung und/oder der Erhalt der Leistungs- und Innovationsfähigkeit auf betrieblicher Ebene als eine ständige (arbeitswissenschaftliche) unternehmerische Gestaltungsaufgabe im umfassenden Sinne verstanden werden. Eine auf Innovationen angewiesene Wirtschaft wird sich darum bemühen, die hindernden Faktoren zu verringern und die fördernden zu stützen. Dies kann mikroökonomisch als langfristige Arbeitsgestaltungsaufgabe für den Erfolg einer Leistungsgesellschaft verstanden werden. Die Befunde relativieren aus ihrer Sicht die volkswirtschaftliche Argumentation für eine Verlangsamung des technischen Fortschritts infolge alternder Belegschaften. Sie deuten das große Potenzial einer Gestaltungsfähigkeit der Leistungs- und Innovationsfähigkeit an. Insoweit ist eine Verlangsamung des technischen Fortschritts durch einen möglichen „Leistungsabfall“ Älterer nicht zwingend. Dies erweist sich auch an den Fremd- und Selbstbildern bezüglich der Motivation und der Leistungsfähigkeit Älterer, wie sie nachfolgend dargelegt werden.

Die Wahrnehmung der Leistungskompetenzen älterer Mitarbeiter

Leistungs- und Innovationsfähigkeit bedeuten in erster Linie Anpassungsfähigkeit an den technisch-organisatorischen Wandel in der Arbeitswelt einer Leistungsgesellschaft. Die empirischen Befunde zur Leistungsfähigkeit im Alterungsprozess haben gezeigt, dass bei der Diskussion über die Rolle des Alters dem Leistungswandel große Beachtung geschenkt werden muss. Doch wie werden die Leistungsbeiträge der Älteren von den Unternehmen und Betrieben heute gesehen? Wie kommen die derzeit älteren Beschäftigten im sich stark wandelnden Arbeitsleben zurecht und wie sehen sie selbst ihre Arbeitswelt? Wie erleben sie die bisherigen Veränderungen, fühlen sie sich überfordert? Wäre dies der Fall, dann wäre das ein negatives Zeichen für ihre Leistungsfähigkeit und für drohende Krisen alternder Belegschaften. Diese und andere Fragen sollen am Beispiel verschiedener Befragungen beantwortet werden.

Bemerkenswert ist zunächst, dass die Mehrheit in der Bevölkerung (59 Prozent) im Jahr 2002 noch der Auffassung war, dass die Unternehmen in Zukunft keinen Wert darauf legen werden, Ältere im Unternehmen zu halten; nur knapp jeder Fünfte (18 Prozent) war der gegenteiligen Meinung und 23 Prozent konnten keine Einschätzung abgeben (IfD,

2002a). Aus einer Umfrage von infratest dimap im Auftrag der Wochenzeitung „Die Zeit“ (Niehjahr, 2004) wurde deutlich, dass 49 Prozent meinten, die Berufs- und Lebenserfahrung von Älteren werde im Arbeitsleben nicht genug honoriert und nur 27 Prozent hielten die Wertschätzung für angemessen (Niehjahr, 2004, 3). Sogar von den Jüngeren waren viele der Auffassung, dass die Leistungen Älterer im Berufsleben nicht angemessen bewertet werden: „Nein, zu niedrig“, sagten sogar 36 Prozent der 14- bis 29-Jährigen und 46 Prozent der 30 bis 39 Jahre alten Befragten („angemessen“ = 44 Prozent, beziehungsweise 37 Prozent).

Eine andere Sicht nahmen im Frühjahr 1999 nach einer BIBB-Befragung die Betriebe ein. Für sie selbst waren Ältere nahezu unverzichtbar (62 Prozent) (BIBB, 1999). 81 Prozent sagten, sie seien für den Betrieb keine Belastung, für 57 Prozent waren sie in ihrer Leistungsfähigkeit nicht eingeschränkt; doch die wenigsten (je nach Maßnahme zwischen 11 und 18 Prozent) boten Programme und Maßnahmen für Ältere an.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus 2002 – einer Befragung von Personalverantwortlichen aus mehr als 15.000 Betrieben – konnte gezeigt werden, dass die Betriebe die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zwar durchweg als hoch bezeichnen, allerdings in ihrem Einstellungsverhalten dem zum Teil widersprechen (Bellmann et al., 2003, 33 ff.): Zunächst war gut jeder zweite Betrieb (54 Prozent) zur bedingungslosen Einstellung Älterer bereit. Ein gutes Drittel (39 Prozent) war zur Einstellung unter Vorbehalten bereit und nur 15 Prozent grundsätzlich gar nicht (Tabelle 5.7). Das bedeutet, dass in der Praxis nur von einer Minderheit der Betriebe grundsätzliche Vorbehalte geäußert werden, ältere Mitarbeiter einzustellen – dennoch ist aber die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland relativ gering.

Cum grano salis lässt sich aus diesen Ergebnissen schließen, dass sich die Mehrzahl der Betriebe der Beschäftigung Älterer gegenüber nicht verschließt. Zwar wollen manche

Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern

Tabelle 5.7

in Prozent der Betriebe

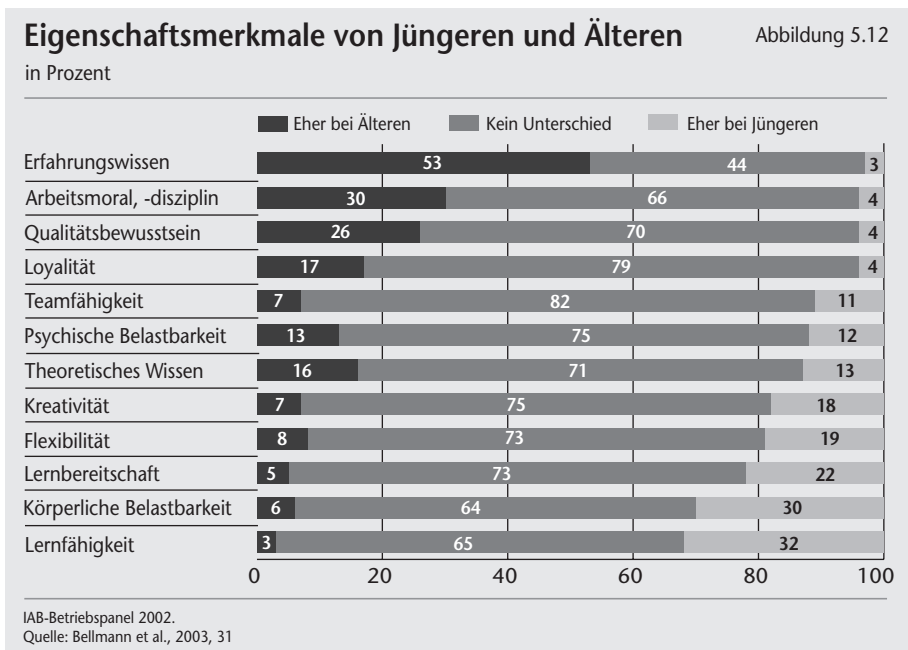
Betriebsgrößenklasse am 30.6. 2002 (nach Beschäftigten)	Einstellung mit Bedingungen (Mehrfachnennungen)					Einstellung ohne Bedingungen	Grundsätzlich keine Einstellung Älterer
	als Teilzeitkräfte	mit befristetem Vertrag	nur, wenn keine Jüngeren verfügbar	nur mit Lohnkostenzuschüssen	andere Voraussetzungen		
1–4	8	4	7	8	9	55	16
5–19	9	7	9	8	7	54	15
20–99	8	10	11	12	8	53	11
100–499	6	16	14	11	9	56	7
ab 500	4	15	17	8	9	57	7
Deutschland insgesamt	8	6	8	9	8	54	15

Quelle: Bellmann et al., 2003, 33

Betriebe Ältere nur in Teilzeit oder befristet einstellen, doch die Teilzeit kommt gerade manchen Älteren nicht selten entgegen. Befristete Verträge bieten zudem auch die Chance zu einer Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Auch jüngere Mitarbeiter werden nicht selten unter Bedingungen wie Teilzeit oder Befristung eingestellt.

Der geringe Anteil der Betriebe, der keine Ältere einstellt, erstaunt umso weniger, als doch erkennbar geworden ist, dass die von den Betrieben für besonders wichtig angesehenen Leistungsmerkmale in erster Linie den Älteren zugeschrieben werden. Um den Betrieben aber die Einstellung Älterer zu erleichtern, müssen für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber die Vorteile abgebaut werden, die sich aus einem frühen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben für beide Seiten ergeben.

Die befragten Betriebe halten in erster Linie die Arbeitsmoral, ein hohes Qualitätsbewusstsein, Flexibilität, Erfahrungswissen sowie Loyalität, Lernbereitschaft und -fähigkeit für sehr bedeutsam. Mitunter auch als „Sekundärtugenden“ bezeichnet, machen sie eine unverzichtbare Ressource für das Funktionieren einer Gesellschaft aus, die auf eine hohe Leistungsfähigkeit ihrer Volkswirtschaft angewiesen ist. Die meisten der Befragten ordnen diese Arbeitstugenden auch den Älteren zu (Abbildung 5.12).



Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt eine Auswertung des IAB-Panels aus 2002 für das Land Baden-Württemberg durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (Strotmann/Hess, 2003, 23 f.). Arbeitsmoral, Loyalität, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen werden als wichtig betrachtet und als komparative Vorteile der Älteren angesehen. Deutlich wird nach dieser Befragung aber auch, dass für einen beträchtlichen Teil der Betriebe das Alter ein relevantes Selektionskriterium bei der MitarbeiterEinstellung ist:

Fast jeder zweite befragte Betrieb würde eine Einstellung entweder nur unter bestimmten Voraussetzungen durchführen oder ganz ablehnen.

Unterschiede bei der Bewertung der Fähigkeiten Älterer konnten auch hinsichtlich der Betriebsgrößen festgestellt werden: Größere Betriebe (ab 100 Beschäftigte) schätzten Flexibilität, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft negativer ein als kleinere Betriebe (bis zu 99 Beschäftigte), doch zugleich gab ein höherer Anteil größerer Betriebe an, dass Ältere ein höheres Erfahrungswissen als Jüngere haben.

Die Haltung der Unternehmen gegenüber der für Innovationen wichtigen Berufsgruppe der Ingenieure ab 45 Jahre kann anhand einer Befragung der VDI nachrichten in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation von 389 Unternehmen aus dem Maschinen- und Fahrzeugbau, der Elektronik/Elektrotechnik, der Chemie-, Verfahrenstechnik, dem Wirtschaftsingenieurwesen und dem Bauingenieurwesen (VDI nachrichten/Fraunhofer Institut, 2002) beispielhaft deutlich gemacht werden. Danach galten Ingenieure ab 45 als

- unentbehrliche Know-how-Träger,
- Träger großer Netzwerke in den Unternehmen,
- unentbehrlich aufgrund ihrer großen Erfahrung.

Ihre Stärke wird in ihren großen Branchen- und Produktkenntnissen gesehen, ihrem Verhandlungs- und Akquisitionsgeschick sowie in ihrem Fachwissen und ihrer Kompetenz in Qualitätsfragen. Jüngere werden vor allem deshalb bevorzugt, weil sie eine höhere Bereitschaft zur regionalen und beruflichen Mobilität zeigen; sie werden aber auch deshalb eingestellt, weil sie zur Verjüngung der betrieblichen Altersstruktur beitragen. Gleichwohl haben 60,6 Prozent der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren Ingenieure über 45 Jahre eingestellt, ähnlich viele planten dies auch in den kommenden drei Jahren.

Die These mangelnder Anpassungs- und Innovationsfähigkeit älterer Ingenieure wurde von den Unternehmen meist abgelehnt. 62,3 Prozent stimmten der Aussage, sie blockierten neue innerbetriebliche Entwicklungen, nicht zu. 55,0 Prozent attestierten ihnen eine ausreichende Weiterbildungswilligkeit und 54,8 Prozent waren eher nicht der Auffassung, dass Ältere oftmals ein Hemmschuh für Innovationen seien. 51,1 Prozent lehnten die These ab, dass ihr Wissen nicht auf dem neusten Stand sei. Dass sie in erforderlichem Maße lernbereit seien, unterstützten 63,4 Prozent der Unternehmen. Der innovationsrelevanten Kerngruppe der älteren Ingenieure wird damit eine hohe Leistungs- und Innovationsfähigkeit von den Unternehmen zugeschrieben.

Eine besondere Bedeutung kommt der Einschätzung der Fähigkeitsprofile älterer Führungskräfte zu. Aus der Sicht von Großunternehmen verfügen ältere Führungskräfte sowohl über spezifische Stärken als auch über Schwächen. Die genannte Unternehmensbefragung des IZA vom Sommer 2005 (Schneider et al., 2006, 21 f.) ergab: Unter insgesamt acht Bewertungskategorien gehörten zu den Stärken der über 50-Jährigen besonders „Networking“, „Erfahrung“ sowie „psychische Belastbarkeit“; bei den Kriterien „Risikofreude“ und „soziale Kompetenz“ stehen sie nur wenig schlechter da als die Gruppe der 40- bis

49-Jährigen. Ausgeprägt schlechter werden sie hingegen bei den Punkten „Mobilität“, „körperliche Belastbarkeit“ und „Innovationskraft“ eingestuft. Der Analysebericht kommt für die Führungskräfte zu einer wenig ermutigenden Schlussfolgerung: „Für eine positive Beurteilung der Leistungsfähigkeit insgesamt reichen die spezifischen Stärken offenbar jedoch nicht aus. Im Gesamtvergleich schneiden ältere Manager im Durchschnitt relativ schlecht ab“, was in einer auffallenden Diskrepanz zu ihrem Entlohnungsprofil stehe (Schneider et al., 2006, 21 f.). Dies erkläre, weshalb sich Unternehmen in der Vergangenheit gerne von älteren Führungskräften getrennt haben.

Bei der Einordnung dieser Ergebnisse zu den Fähigkeiten älterer Führungskräfte muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass es sich hier um eine subjektive Wahrnehmung handelt; sie sind nicht vergleichbar mit den eben dargelegten arbeitswissenschaftlichen wie gerontologischen Befunden zur Leistungsfähigkeit im höheren Alter. Deshalb bleibt folgende Schlussfolgerung gültig: Die Ergebnisse der vorliegenden Empirie zeigen zusammenfassend, dass dem Faktor sinkende oder mangelnde Leistungsfähigkeit im Alter nur eine sehr geringe bis keine Bedeutung als Erklärung für geringe Beschäftigungsanteile Älterer zukommen dürfte.

Warum Ältere nicht eingestellt werden

Welches die Gründe für einen oftmals unterdurchschnittlichen Beschäftigungsanteil Älterer sein können, ist unterschiedlich. In einer Studie des ZEW (Boockmann/Zwick, 2004) am Beispiel des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2002 für Baden-Württemberg wurde ersichtlich: Ältere Arbeitnehmer sind nicht zweite Wahl; wenn es aber dennoch nicht zu einer Erhöhung des Anteils an den Beschäftigten kommt, dann hat dies andere Gründe als eine negative Haltung der Personalverantwortlichen. Denn aus ihrer Sicht gibt es unter dem Strich keine Nachteile der älteren Beschäftigten gegenüber den jüngeren Kollegen. Als Erklärung für die geringeren Anteile der über 50-Jährigen kommen dieser Studie zufolge vor allem drei Variable infrage:

- einerseits das jeweilige Firmenalter selbst,
- das Alter der eingesetzten Produktionstechnologie – je jünger desto weniger Ältere – sowie
- die Existenz eines Betriebsrats, der durch seine Mitspracherechte den Kündigungsschutz stärkt.

Die Untersuchungsergebnisse legen unter anderem den Schluss nahe, dass Betriebe in der Anpassung der Altersstrukturen nicht frei sind, da der Kündigungsschutz und Institutionen wie Betriebsräte eine optimale Alterszusammensetzung der Beschäftigten erschweren (Boockmann/Zwick, 2004, 619 f.).

Neueinstellungen von Bewerbern ab 50 Jahre scheitern nach Angaben von 439 Personalabteilungen im Rahmen einer Umfrage der COBUS Marktforschung GmbH im Auftrag der Wirtschaftszeitung AKTIV zu Beginn des Jahres 2006 aus sehr unterschiedlichen Gründen (Mehrfachnennungen):

- überzogene Entgeltvorstellungen = 36 Prozent
- aufgrund von Vorurteilen = 31 Prozent
- passen nicht ins Team = 31 Prozent
- kein Verständnis für moderne Arbeitsabläufe = 25 Prozent
- sonstige (zum Beispiel Kündigungsschutz, zu unflexibel) = 16 Prozent
- wenig belastbar = 11 Prozent
- überdurchschnittlich viel krank = 11 Prozent.

Aus gut jeder zweiten Personalabteilung (55 Prozent) jedoch kam die Meldung, dass aus eigener Erfahrung ältere Mitarbeiter mit ihren speziellen Qualitäten und Erfahrungen oft eine Bereicherung für das Unternehmen seien; 42 Prozent sagten dazu, dass dem auch Schwächen gegenüberstünden und nur 3 Prozent waren der Überzeugung, dass die Leistungsfähigkeit mit dem Alter abnehme.

Nach einer Auswertung des IAB-Betriebspanels (Bellmann/Leber, 2005) von 2004 (zuletzt besetzte Stellen im 1. Halbjahr) bewarben sich um die Mehrheit der ausgeschriebenen Stellen (74 Prozent) keine älteren Arbeitnehmer; von den Positionen, auf die sich Ältere ab 50 Jahre schließlich bewarben, wurden gerade einmal 12 Prozent mit einem Mitarbeiter über 50 Jahren besetzt. In 14 Prozent der beobachteten Fälle lagen zwar Bewerbungen älterer Arbeitnehmer vor, die aber im Endeffekt nicht berücksichtigt werden konnten. Die Gründe waren:

- unpassendes Qualifikations- oder Persönlichkeitsprofil = 76 Prozent
- ältere Bewerber passen nicht in die betriebliche Altersstruktur = 14 Prozent
- Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt = 4 Prozent
- generelle Probleme bei der Einstellung Älterer auch ohne konkrete Erfahrungen = 7 Prozent.

Das bedeutet: In der Mehrzahl der Fälle lag bei den Betrieben keine Altersdiskriminierung vor. Jede zweite Stelle, auf die sich Ältere beworben haben, wurde auch von ihnen besetzt.

Unternehmensbefragungen in der Metall- und Elektrobranche Baden-Württembergs aus dem Jahr 2003 (Bangali et al., 2006, 40 f.) zeigen, dass folgende Hemmnisse die Einstellung älterer Fachkräfte erschweren:

- gesetzlicher beziehungsweise tariflicher Kündigungsschutz = 77 Prozent der Unternehmen
- übertriebene Gehalts- und Positionsforderungen = 66 Prozent
- Gesundheitsprobleme und Fehlzeiten = 43 Prozent
- Verbleibzeit älterer Fachkräfte = 25 Prozent
- Integrationsproblem = 18 Prozent
- hohe Einarbeitungskosten = 15 Prozent.

Diese Untersuchung kam – trotz positiver Beurteilungen des Leistungspotenzials Älterer – unter anderem zu dem Ergebnis, dass bei gleicher Qualifikation lieber jüngere Bewerber eingestellt werden (52 Prozent); Ähnliches gilt für neue Produkte/Maschinen (41 Prozent). Für Positionen mit häufigem Kundenkontakt werden dagegen von vielen eher Ältere bevorzugt (45 Prozent).

5.1.5 Ältere Arbeitnehmer – Wie sie zur Arbeitswelt der modernen Leistungsgesellschaft stehen

Eine zukunftsorientierte Personalpolitik ist darauf ausgelegt, ihr Augenmerk auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu richten. Denn es kann unterstellt werden, dass die menschliche Leistungsbereitschaft und auch die Produktivität von der Arbeitszufriedenheit mitbestimmt wird – sie ist ein Motor dieser Leistungsbereitschaft. Die Arbeitszufriedenheit selbst wird nach der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al. (1959) kurzfristig von Hygienefaktoren (äußere Arbeitsbedingungen, Beziehungen von Kollegen und Vorgesetzten, Entlohnung), die bei Fehlen zur Unzufriedenheit führen, längerfristig aber von den Motivationsfaktoren (Tätigkeitsinhalte, Verantwortung bei der Arbeit, Anerkennung oder Aufstiegsmöglichkeiten) bestimmt. Wenngleich auch über die Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung kontrovers diskutiert wird, wurde nach neueren Studien von Jugde et al. eine positive Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung von 0,30 beobachtet (Schmidt, 2006, 195).

Wie beurteilen gegenwärtig ältere Beschäftigte ihre Arbeitswelt und den technisch-organisatorischen Wandel in der Leistungsgesellschaft, konnten sie ihn bisher bewältigen? Sind sie mit ihrer Arbeitswelt zufrieden? Um diese Fragen zu beantworten, sollen Ergebnisse zweier Untersuchungen herangezogen werden, die zeigen, wie Ältere über ihre jeweils aktuelle Arbeitssituation denken. Allgemein zufriedene Beschäftigte dürften eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft im Allgemeinen und der Unternehmen im Besonderen sein. Einschränkend soll zunächst darauf hingewiesen werden, dass im Rahmen dieser Arbeit keine Überprüfung des Erklärungswertes des Faktors Alter im Verhältnis zu anderen soziodemografischen Faktoren für Bewertungsunterschiede erfolgen konnte.

Branchenübergreifendes Ergebnis: Die Generation 50-Plus ist motiviert

So geht es im Folgenden vor allem um die Darlegung der subjektiven Arbeitserlebniswelt der Generation 50-Plus im Vergleich zu anderen Altersgruppen. Die empirische Grundlage bilden Ergebnisse, die im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (IN-QA) vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes, 2005) im Jahr 2004 bei Befragungen von 7.444 abhängig und selbstständig Beschäftigten zu ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen ermittelt wurden. Es sollte mit der Untersuchung (aus Sicht der Beschäftigten) insgesamt die folgende Frage beantwortet werden: „Was ist gute Arbeit?“ Die Auswertungen, auf die nachfolgend Bezug genommen wird, betreffen ausschließlich die abhängig beschäftigten Arbeitnehmer.

Um zu einer Bewertung zu kommen, soll lediglich auf die Ergebnisse der hier selbst vorgenommenen Bilanzindikatorenbildung zum subjektiven Erleben der eigenen Arbeit

eingegangen werden. Es zeigt sich, dass bei den Items, die ein positives Erleben der eigenen Arbeit beinhalten, für die Generation 50-Plus der Indikator überwiegend positiv und auch über dem Durchschnitt liegend ausgefallen ist; kritisch bleibt anzumerken, dass über alle Altersgruppen hinweg die Anerkennung der Arbeit in der Bilanz deutlich negativ aus-

Positives Erleben der eigenen Arbeit

Tabelle 5.8

Antworten auf die Frage: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie ...“, in Prozent

Antworten	Befragte Personen im Alter von ... Jahren			
	unter 30	30–49	50 und älter	Insgesamt
... mit richtiger Freude gearbeitet haben?				
Nie	4	3	3	3
Selten	33	31	31	32
Oft	55	56	52	55
Immer	9	8	12	9
Bilanzindikator	27	30	30	29
... durch die eigene Arbeit richtig begeistert waren?				
Nie	5	5	5	5
Selten	42	38	38	39
Oft	45	49	45	47
Immer	7	7	9	7
Bilanzindikator	5	13	11	10
... durch die Arbeit Anerkennung bekommen haben?				
Nie	13	14	17	15
Selten	47	46	45	46
Oft	33	35	28	33
Immer	6	4	6	5
Bilanzindikator	-21	-21	-28	-23
... auf die eigene Arbeit stolz gewesen sind?				
Nie	3	3	3	3
Selten	28	24	20	24
Oft	53	60	57	58
Immer	16	12	16	14
Bilanzindikator	38	45	50	45
... sich mit dem Unternehmen besonders verbunden gefühlt haben?				
Nie	11	8	8	9
Selten	45	38	33	39
Oft	29	35	33	33
Immer	14	17	22	18
Bilanzindikator	-13	6	14	3

Bilanzindikator = (oft + immer) – (nie + selten).

Quellen: Inifes, 2005; eigene Berechnungen

fiel, das heißt von den Beschäftigten als fehlend empfunden wurde – am stärksten negativ für die Älteren (Tabelle 5.8). Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass man unter dem Strich mehr als der Durchschnitt

- mit richtiger Freude arbeitet,
- von der eigenen Arbeit begeistert ist,
- stolz auf seine Arbeit ist und
- sich auch mit dem Unternehmen besonders verbunden fühlt.

Für die Generation 50-Plus leitet sich daraus ab, dass sie offensichtlich bei ihrer Arbeit als hoch motiviert bezeichnet werden kann. Diese anscheinend intrinsische Motivation sorgt dann auch längerfristig für eine hohe Arbeitszufriedenheit. Dies dürfte sich auf ihr allgemeines Leistungsvermögen positiv auswirken. In dieser Hinsicht braucht die Leistungsgesellschaft also die Alterung ihrer Erwerbstätigen nicht zu fürchten. Eine andere Frage ist, ob ihre hohe Arbeits- und Leistungsmoral die quantitativen Defizite ausgleichen kann. Für Leistungsgesellschaften nachteilig ist der Befund zu werten, dass gerade der Bilanzindikator für die Anerkennung der Leistung – besonders auch für die Generation 50-Plus – im Erwerbsleben negativ ausfiel. Auffallend ist das dennoch besonders hohe Commitment (Verbundenheit) mit den Unternehmen.

Diese in empirischen Studien immer wieder auftretende höhere Arbeitszufriedenheit Älterer wird neueren Arbeiten zufolge durch eine veränderte Arbeitsorientierung im Alter verursacht (Schulte, 2006, 289): Es kommt bei älteren Beschäftigten zu einem Rückgang der extrinsischen Orientierung sowie zu geringerer Bedeutung möglicher Stressoren der beruflichen Tätigkeit (zum Beispiel Aufrechterhaltung des Verdienstes, Konkurrenz der Kollegen usw.).

Natürlich gibt es neben positivem Erleben der eigenen Arbeit auch negative Aspekte in der Erlebniswelt. Auch hier beschränken wir uns nachfolgend auf eine kurze Darstellung des gebildeten Bilanzindikators, der indes aufgrund der Negativformulierungen der Aussagen anders zu definieren war (Tabelle 5.9). Im Ergebnis erweist sich auch hier, dass das positive Bild von der eigenen Arbeit durch die positiven Vorzeichen dieser Bilanzindikatoren für die negativen Items im Prinzip bestätigt wird, wenn auch nicht in gleich hohem Ausmaß wie im Fall der positiven Aussagen zur Arbeitswelt.

Es zeigt sich, dass sich die ältere Generation ab 50 Jahre im Vergleich zum Durchschnitt der Befragten

- weniger leer und ausgebrannt fühlt,
- eher in der arbeitsfreien Zeit erholen kann und
- weniger mit einem flauen Gefühl an die Zukunft denkt.

Insgesamt weisen diese branchenübergreifenden Ergebnisse zum gegenwärtigen Erleben der eigenen Arbeitswelt auf gute Voraussetzungen für eine hohe Leistungsfähigkeit sowie Tragfähigkeit für den technisch-organisatorischen Wandel durch die Generation 50-Plus hin. Sie lassen darauf schließen, dass die spezifischen Umfeldbedingungen,

Negatives Erleben der eigenen Arbeit

Tabelle 5.9

Antworten auf die Frage: „Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie ...“, in Prozent

Antworten	Befragte Personen im Alter von ... Jahren			
	unter 30	30–49	50 und älter	Insgesamt
... sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?				
Nie	7	9	12	9
Selten	42	42	40	41
Oft	45	43	43	44
Immer	6	5	3	5
Bilanzindikator	-2	3	6	1
... sich auch in der arbeitsfreien Zeit nicht erholt haben?				
Nie	17	16	17	16
Selten	36	41	41	39
Oft	42	39	37	39
Immer	5	4	3	4
Bilanzindikator	6	14	18	12
... die Arbeit als frustrierend empfunden haben?				
Nie	24	22	24	23
Selten	46	47	41	46
Oft	27	27	29	27
Immer	3	3	2	3
Bilanzindikator	40	39	34	39
... mit flauem Gefühl an die berufliche Zukunft gedacht haben?				
Nie	23	22	28	24
Selten	34	38	34	36
Oft	33	32	27	31
Immer	8	8	7	8
Bilanzindikator	16	20	28	21

Bilanzindikator = (nie + selten) – (oft + immer).

Quellen: Inifes, 2005; eigene Berechnungen

unter denen Leistungen heute in der Arbeitswelt erbracht werden, von den Beschäftigten als überwiegend motivations- und leistungsfördernd erfahren werden.

Befunde aus der M+E-Industrie

In den wichtigen Fragen zur Bewältigung der Anforderungen im Arbeitsleben durch Ältere gibt uns auch eine Untersuchung aus der Metall- und Elektroindustrie (M+E) Auskunft, deren Detailergebnisse für diese Studie zur Verfügung gestellt wurden. Die Befragung wurde bereits im Sommer/Herbst 2002 bei 1.037 Beschäftigten und 314 Unternehmen/Managern vom IfD Allensbach durchgeführt (IfD, o. J. a, b). Die Ergebnisse sind deshalb von besonderem Interesse, da gerade die Metall- und Elektroindustrie zu den Bran-

chen gehört, in denen ein kontinuierlicher technisch-organisatorischer Wandel stattfindet, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Ihre Mitarbeiter sind also einerseits am Arbeitsplatz stark mit Innovationen konfrontiert, andererseits arbeiten sie häufig selbst an der Entwicklung neuer Produkte mit.

Für die hier zu bearbeitende Fragestellung wurden für die Einschätzung der Arbeitswelt durch die M+E-Beschäftigten insgesamt vier Merkmale aus der Untersuchung herausgezogen, die uns beispielhaft mehr Aufschluss über die Anpassungsfähigkeit Älterer an die Erfordernisse der modernen Leistungsgesellschaft im Vergleich zu Jüngeren geben sollen:

1. Beurteilung der Stärke der Wahrnehmung des technisch-organisatorischen Wandels im Allgemeinen;
2. Einschätzung der Veränderungen durch neue Techniken wie Computer und neue Maschinen;
3. Bewertung der erlebten beruflichen Veränderungen als positiv beziehungsweise negativ;
4. Wahrnehmung der Veränderungen bei fünf verschiedenen Anforderungen (technisches Verständnis, Konzentrationsfähigkeit, Überblick bei der Arbeit, Kommunikationsfähigkeit und Weiterbildung).

Die folgende Tabelle beinhaltet die Antwortverteilungen nach der Gesamtzahl der Befragten sowie nach den zwei Kontrastgruppen – Jüngere (16 bis 30 Jahre) und Ältere (51 Jahre und älter). Es wundert zunächst nicht, dass von den Älteren die Veränderungen in der Arbeitswelt wesentlich stärker empfunden werden als von den Jüngeren. Auch empfinden wesentlich mehr Ältere als Jüngere, dass die Anforderungen an ihr technisches Verständnis, ihre Konzentrationsfähigkeit usw. in den letzten fünf Jahren „stark gestiegen“ seien. Diese Unterschiede sind zwar noch kein Indikator für eine mangelnde, möglicherweise aber für eine erschwerte Anpassungsfähigkeit.

Wenn Veränderungen in der Arbeit in der Vergangenheit (den letzten fünf bis zehn Jahren) wahrgenommen wurden, dann werden sie von der Mehrzahl der Älteren (40,3 Prozent) als überwiegend positiv beurteilt. Von denjenigen Älteren, die Veränderungen mit meist positiven Wirkungen wahrgenommen haben, wird besonders an den Einsatz von Computern und computergesteuerten Maschinen (16,1 Prozent) oder die Verbesserung der Arbeitsabläufe (10,9 Prozent) gedacht. Unter den Faktoren, die die negativen Auswirkungen von Veränderungen ausmachen, spielen neue Techniken dagegen keine Rolle. Dies zeigt die hohe Technikakzeptanz auch durch ältere Mitarbeiter in der M+E-Industrie.

Die Befunde sprechen dafür, dass Ältere mit den technisch-organisatorischen Veränderungen in der Vergangenheit zurecht gekommen sind, wenngleich sie auch die an sie gestellten Anforderungen – mitunter als Folge stärkerer Selbstkritik – als „stark gestiegen“ empfanden. Diese Empfindungen lassen sich auf den ersten Blick als eine vergleichsweise stärkere Herausforderung Älterer als Jüngerer interpretieren. Sie bedeuten aber nicht, dass Ältere diesen Wandel nicht bewältigen können und sich Investitionen in ihre Weiterbildung nicht lohnen würden (Tabelle 5.10).

„Junge“ versus „Alte“ – Wahrnehmung und Beurteilung des Wandels

Tabelle 5.10

Antworten in Prozent

Beurteilungsbereich	Befragte Personen im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	darunter: 16–30	51 und älter
Die Arbeit hat sich durch den technischen Fortschritt, neue Produktionsmethoden und die Arbeitsbedingungen ...			
„außerordentlich stark“ verändert	18,7	9,1	30,5
„ziemlich stark“ verändert	48,5	39,2	47,4
Neue Technik (Computer, neue Maschinen) hat in der Arbeit ...			
vieles verändert	56,0	47,5	65,7
wenig Auswirkungen	38,1	42,9	32,3
unentschieden	5,8	9,6	2,0
Berufliche Veränderungen in den letzten fünf bis zehn Jahren beurteilten die Befragten als ...			
überwiegend positiv	35,2	25,1	40,3
überwiegend negativ	13,8	9,6	17,2
gleichet sich aus	34,4	33,4	31,1
unentschieden	6,4	7,5	6,6
keine/kaum Veränderungen	10,1	24,4	4,9
Seit fünf Jahren sind die Anforderungen an ... „stark gestiegen“			
das technische Verständnis	45,5	33,8	50,6
die Konzentrationsfähigkeit	47,7	34,8	52,5
den Überblick in der Arbeit	49,7	31,0	57,8
die Kommunikationsfähigkeit	30,8	20,1	35,2
die Weiterbildung	30,8	28,7	30,8

Befragung von 1.037 Mitarbeitern (ab 16 Jahre) aus der Metall- und Elektroindustrie im Sommer/Herbst 2002.
Quelle: IfD, o. J. a (Tab 10a, 18a, 11, 19, 20, 21, 22, 23)

Vor diesem Hintergrund sind die allgemein hohe Arbeitszufriedenheit Älterer sowie ihr Interesse an der Arbeit hervorzuheben. Immerhin bewerten wesentlich mehr Ältere als Jüngere ihre gegenwärtige Arbeit als mindestens „interessant“; zugleich sind etwas mehr Ältere als Jüngere auch stolz auf ihre Arbeit. Sie fühlen sich darüber hinaus überwiegend an ihrem Arbeitsplatz richtig eingesetzt, obwohl sie offensichtlich häufiger als Jüngere Stress empfinden. Auch der fünfte Altenbericht (BMFSFJ, 2005c, 77) stellte auf der Basis des Alterssurveys von 2002 ein hohes Maß an Stresserleben der 55- bis 65-jährigen Erwerbstätigen fest.

Auch dies ist aber noch kein Hinweis darauf, dass Ältere das Stressphänomen – häufig als ein Zeichen hohen Leistungsdrucks in der Leistungsgesellschaft kritisiert – weniger gut bewältigen können als Jüngere. Gerade wenn sich die Mehrzahl an ihrem Arbeitsplatz richtig eingesetzt fühlt und auch mit ihrer Arbeit „voll und ganz“ zufrieden ist, dürfte sie auch über ausreichende Bewältigungsstrategien verfügen, um mit dem Phänomen Stress richtig umgehen zu können (Tabelle 5.11).

„Junge“ versus „Alte“ – Zufriedenheit mit der Arbeit in der Leistungsgesellschaft

Tabelle 5.11

Antworten in Prozent

Beurteilung der Arbeit	Befragte Personen im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	darunter: 16–30	51 und älter
Wie stark die jetzige Arbeit befriedigt:			
Voll und ganz	48,9	34,7	55,2
Zum Teil	45,8	58,4	37,8
Wie stolz man auf die Arbeit ist:			
Sehr stolz	15,4	12,1	19,8
Ziemlich stolz	44,4	39,8	47,0
Etwas stolz	28,1	33,6	23,9
Beurteilung der augenblicklichen Arbeit, Tätigkeit:			
Sehr interessant	20,6	15,4	26,0
Interessant	48,8	46,6	53,0
Es geht	23,0	25,8	16,5
Im Betrieb eine oder keine andere Arbeit lieber tun:			
Ja, lieber eine andere Arbeit	22,5	26,8	15,8
Ziehe jetzige Tätigkeit vor	63,5	60,1	74,8
Am eigenen Arbeitsplatz richtig eingesetzt:			
Richtig eingesetzt	69,2	61,9	77,6
Könnte am eigenen Arbeitsplatz mehr leisten	8,9	11,4	6,8
Könnte woanders mehr leisten	16,1	18,6	8,8
Stress am Arbeitsplatz:			
Ja, häufig	33,6	21,9	36,7
Ja, gelegentlich	50,5	51,5	50,0
Selten	12,5	21,3	11,3
Was gerechter ist, feste Einkommen oder leistungsabhängige Einkommen:			
Feste Einkommen	28,4	28,5	27,4
Leistungsabhängige Einkommen	51,3	51,4	54,3
Kommt darauf an	14,9	12,2	11,6
Weiterbildung in der Freizeit:			
Bereit	48,1	44,8	48,5
Kommt nicht in Betracht	25,2	25,3	34,6
Kommt darauf an	19,7	23,0	10,9
Lohnen sich Weiterbildungsinvestitionen für über 50-Jährige:			
Lohnt sich	59,2	50,5	74,0
Lohnt sich nicht	24,0	33,5	16,0
Unentschieden	16,8	16,0	10,0

Befragung von 1.037 Mitarbeitern (ab 16 Jahre) aus der Metall- und Elektroindustrie im Sommer/Herbst 2002.

Quelle: IfD, o. J. a (Tabellen 2, 3, 4a, 5, 6a, 7a, 63a, 66, 71)

Als Hinweise auf die Einstellung Älterer zur Leistung und zur Leistungsgesellschaft sollen aus dieser Befragung die Fragen nach Leistungslöhnen sowie die Weiterbildungseinschätzungen verstanden werden: Die Mehrzahl der befragten Älteren hielt leistungsabhängige Löhne für gerecht, fast die Hälfte war bereit, in ihrer Freizeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und gut sieben von zehn vertraten die Auffassung, dass es sich lohne, in die Weiterbildung der über 50-Jährigen zu investieren. Offensichtlich geht auch nach diesen Befunden aus der M+E-Industrie bei Älteren der „Hunger auf Erfolg“ nicht verloren.

Als problematisch angesichts des demografischen Wandels stellte sich allerdings die Haltung der Arbeitnehmer zum Renteneintritt dar: Knapp 56 Prozent wollten früher als gesetzlich vorgesehen in Rente gehen, nur knapp 4 Prozent konnten es sich vorstellen, länger zu arbeiten. Erstaunlicherweise unterscheidet sich die Generation 50-Plus in dieser Angelegenheit kaum von der jungen Generation: 50,4 Prozent der über 51-Jährigen und 51,6 Prozent der 16- bis 30-Jährigen wollten gerne früher als gesetzlich vorgesehen aufhören zu arbeiten.

Nach dem Eindruck der M+E-Beschäftigten glaubte denn auch die Mehrzahl von ihnen (44,4 Prozent), dass ihr Unternehmen ältere Mitarbeiter so früh wie möglich in Rente schicke; nur knapp jeder Dritte (30,2 Prozent) war der Auffassung, dass sein Unternehmen Ältere so lange wie möglich behalte; ein Viertel (25,5) war unentschieden (IfD, o. J. a, Tabelle 50 a). Je größer das Unternehmen, aus dem die Befragten stammten, desto häufiger wurde die Meinung vertreten, dass man Ältere so früh wie möglich in die Rente schicken wolle: So teilten diese Meinung zum Beispiel 23,3 Prozent derjenigen aus Unternehmen mit bis zu 99 Mitarbeitern, aber 57,7 Prozent der Befragten aus Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern. Diese Haltung stieg auch deutlich mit dem Alter der Befragten. Die Ergebnisse stehen in einem auffälligen Widerspruch zu den Antworten der Unternehmensverantwortlichen auf diesen Sachverhalt. Denn danach wollten 71 Prozent ältere Mitarbeiter so lange wie möglich behalten (Tabelle 5.12).

Haltung der M+E-Unternehmen zu Älteren

Tabelle 5.12

Antworten auf die Frage: „Was ist für ein Unternehmen aus Ihrer Sicht besser: Wenn ältere Mitarbeiter so früh wie möglich in Rente gehen, oder wenn man die Mitarbeiter so lange wie möglich behalten kann?“, in Prozent

Antworten	Mitarbeiterzahl am Standort			
	Insgesamt	bis 99	100–299	300 und mehr
So früh wie möglich in Rente	11,7	12,0	13,5	6,1
So lange wie möglich behalten	70,9	72,0	68,2	67,9
Unentschieden	17,5	16,0	18,2	26,0

Umfrage bei 314 Inhabern, Geschäftsführern und Vorständen aus der M+E-Industrie im Oktober 2002.
Quelle: IfD, o. J. b, Tabelle 40

Fazit: Die Ergebnisse beider Untersuchungen unterstreichen die Auffassung, dass sich Ältere im Hinblick auf ihre Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels nicht als eine Problemgruppe interpretieren lassen. Es liegt der Eindruck vor, dass die heu-

tigen beruflichen Anforderungen in der modernen Leistungsgesellschaft auch von einem Großteil der älteren Beschäftigten getragen werden können. Sie verfügen offensichtlich über ausreichend persönliche Ressourcen, um berufliche Anforderungsspitzen so gut auszugleichen, dass bei den meisten keine Unzufriedenheit mit der Arbeit aufkommt. Die Befunde deuten darauf hin, dass bei geeigneten Arbeitsbedingungen aus der subjektiven Perspektive in der Regel kaum Leistungskrisen zu erwarten sind.

5.2 Nachfrageimpulse der Generation 50-Plus – ein Chancendiskurs über Innovationen für neue Märkte

Die Leitfrage nach möglichen Erstarrungs- und Krisentendenzen einerseits und bleibender Innovationsfähigkeit alternder Gesellschaften andererseits betrifft nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Ebenso ist zu ihrer Beantwortung auch die Nachfrageseite einzubeziehen, die verstärkt von Älteren geprägt sein wird, und auf deren Werthaltungen, Bedürfnisse und Technikakzeptanz es ankommt. Denn das Innovationsaufkommen lässt sich nicht nur durch die aufgeführten Angebotsbedingungen erklären, sondern auch durch den sogenannten Market-pull-Ansatz.

Auf die Unternehmen kommt deshalb die Aufgabe zu, diese neuen Bedürfnisse und Märkte zu entdecken und darauf mit Innovationen zu antworten. Dies gilt besonders dann, wenn immer mehr solcher Alterskohorten in die Generation 50-Plus hineinwachsen, die nicht mehr wie gewohnt auf Fremdbetreuung, sondern auf ein aktives, selbstbestimmtes Leben in Eigenverantwortung Wert legen, im Verlauf der längerfristigen Entwicklung gesünder sind und bleiben wollen sowie eine angemessene soziale Lage als Basis ihrer Leistungsfähigkeit aufweisen (Kapitel 4).

Im Folgenden geht es um zwei Fragenkomplexe:

1. Wie stehen die gegenwärtig Älteren zum technischen Fortschritt und zu den neuen Techniken? Eine hohe Technikakzeptanz auf den Märkten ist eine wesentliche Voraussetzung, die Rate des technischen Fortschritts zu erhöhen und die Produktivität der Wirtschaft zu steigern. Rückschlüsse auf das Verhalten künftiger Älterer werden allerdings nur begrenzt möglich sein.
2. Welche neuen Marktpotenziale lassen sich auf der Nachfrageseite erkennen, worin besteht ein sogenannter Seniorenmarkt? Welche Schlussfolgerungen ergeben sich für neue Produkte und Dienstleistungen? Hat sich die Wirtschaft aus der Sicht der Nachfrager auf die „neue Kundschaft“ eingestellt?

5.2.1 Die Technikakzeptanz der Generation 50-Plus – Sind Ältere technikscheuer?

Zunächst wird es um die Frage gehen, ob vonseiten der Technikakzeptanz Älterer ein dämpfender Einfluss auf die Innovationsrate zu erwarten sein wird. Denn die Akzeptanz von Neuerungen und deren Diffusion ist für eine „technische Zivilisation“ und ihre Leistungsfähigkeit von erheblicher Bedeutung. Es ist allerdings fraglich, ob soziodemografische Faktoren wie das Alter die Unterschiede in der Technikakzeptanz ausreichend erklären können.

Nicht vorbehaltlose Technikakzeptanz, sondern eine mitunter massive Technikkritik ist mehr und mehr zu einem Kulturfaktor in der Moderne geworden. Gleichwohl wäre eine vorbehaltlose Technikakzeptanz nicht selbstverständlich und wohl auch nicht wünschenswert. So kann eine zeitweilige Ablehnung von Neuerungen und reflexive Technikkritik durchaus zu weiteren, nun akzeptierbaren Innovationen und deren Diffusion führen. Im Hinblick auf die Produktivität ist es jedoch förderlich, wenn die Technikakzeptanz sowohl in der Bevölkerung generell als auch unter den Beschäftigten der Wirtschaft hoch ist. Diffusionstheoretisch werden Neuerungen umso eher angenommen (Petermann, 2000, 26),

- je eher sie sich mit den herrschenden kulturellen Wertvorstellungen, Erfahrungen und Bedürfnissen der Zielgruppe(n) vereinbaren lassen (Kompatibilität),
- wenn sie im Vergleich zu anderen Lösungen relative Vorteile erkennen lassen (relative Vorteilhaftigkeit),
- wenn sie über einen geringen Komplexitätsgrad verfügen (Komplexität),
- wenn sie ausprobiert werden können (Versuchsfähigkeit) und
- wenn deren Folgen beobachtet werden können (Beobachtbarkeit).

Diese Rahmenbedingungen für die Diffusion von (technischen) Neuerungen wären entsprechend der neuen altersstrukturellen Bevölkerungsweise annähernd zu erfüllen, wenn die Innovationsfähigkeit über die Innovationsdiffusion erhalten bleiben soll. Nur selten werden diese Voraussetzungen aber heute insbesondere bei Großtechnologien erfüllt werden können. Die Risikokommunikation und Technikakzeptanz sind deshalb zu zentralen Schlüsselthemen geworden, welche die Innovationsfähigkeit im Sinne einer Akzeptanz von Neuerungen einer Gesellschaft mitbestimmen. Es stellt sich die Frage, ob bei zunehmender Alterung der Bevölkerung stärkere Akzeptanzkrisen der Technik bevorstehen, die zu Erstarrungen bei Neuerungsprozessen beitragen könnten.

Im Rahmen einer umfassenden Studie (Voß et al., 2002) wurden die Determinanten der Technikakzeptanz von Senioren untersucht. Gegenstand dieser Wildauer Studie war die Analyse des Nachfrageverhaltens und seiner Bestimmungsgrößen. Sie kam zu dem Ergebnis, dass sich ältere Menschen zwar durch eine hohe allgemeine Technikaufgeschlossenheit auszeichnen, dabei aber ein Zusammenhang zwischen Technikakzeptanz und jeweiliger Bewältigungsstrategie von Alltagsproblemen besteht (Voß et al., 2002, 34). Die Bewältigungsstrategie ist dabei ein Ergebnis der in der Lebensbiografie erlernten Lösungsmuster. Das bedeutet zugleich, dass es weniger die Variable Alter ist, die die Technikakzeptanz bestimmt, sondern das erlernte Verhaltensmuster gegenüber Problemen. Ein aktives Bewältigungsmuster bei der Lösung von Lebensproblemen führt zu einer eher aufgeschlossenen Haltung gegenüber der Technik, während ein eher passives Muster auch eine Zurückhaltung gegenüber der Technik zur Folge hat.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis dieser Studie war, dass es nur dann zu problemgerechten Innovationen in einer alternden Bevölkerung kommt, wenn sowohl für die Nachfrageseite die Methoden und Instrumente des Innovationsmanagements und des Marketings nutzbar gemacht als auch auf der Anbieterseite die Erkenntnisse der interdisziplinären Altersforschung bei den Entwicklern berücksichtigt werden, um kundengerechte

Lösungen zu finden. Dabei gehe es auch um Berücksichtigung der Lebensziele älterer Menschen im Sinne eines erfolgreichen Alterns.

Im Folgenden wenden wir uns der generellen subjektiven Akzeptanzlage der Technik bei verschiedenen Altersgruppen zu (Tabelle 5.13). Aufschlüsse über die allgemeine subjektive Technikakzeptanz Älterer auf der Nachfrageseite in Deutschland können beispielsweise aus der Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse (AWA) (IfD, verschiedene Jahre) sowie einer Studie des Büros für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB) (Hennen, 2002) abgeleitet werden.

Zunächst ein Blick auf die AWA-Befunde zur Globalfrage, ob der technische Fortschritt „Gutes gebracht“ habe:

1. Nicht übersehen werden darf hier im Zeitvergleich (1995, 2000, 2005), dass insgesamt nicht einmal jeder Zweite meint, der technische Fortschritt habe Gutes gebracht. Symbolcharakter für diese soziale Unbehaglichkeit und Unsicherheit gegenüber dem zweifellos ambivalenten technischen Geschehen hat der Terminus der „Risikogesellschaft“ (Beck, 1986) bekommen.
2. Es wird aber deutlich, dass die Generation 50-Plus im Zeitvergleich teilweise steigende Anteile aufweist, die den technischen Fortschritt als solchen in seinen Folgen positiv erlebt haben. Dies dürfte die Akzeptanz von Neuerungen generell positiv beeinflussen.

Technikbewertung nach Altersklassen

Tabelle 5.13

„Technischer Fortschritt hat Gutes gebracht“, sagten jeweils so viele der Befragten, in Prozent

Alter in Jahren	1995	2000	2005
Insgesamt, davon:	40,7	45,6	44,3
14–19	44,0	49,1	49,6
20–29	41,9	49,4	49,2
30–39	41,9	49,3	46,5
40–49	43,1	46,5	43,7
50–59	42,3	47,5	43,9
60–69	39,9	41,9	43,8
70 und älter	31,2	35,4	37,2

Quelle: IfD, verschiedene Jahre (1995, 2000, 2005)

Aus den AWA-Daten des IfD ist aber auch erkennbar, dass das Technikinteresse mit steigendem Alter zurückgeht. Während von den 14- bis unter 30-Jährigen 2005 noch ein knappes Drittel angab, zu versuchen, sich bei technischen Neuentwicklungen auf dem Laufenden zu halten, waren es bei der Gruppe der 50 bis 59 Jahre alten Bevölkerung nur noch 20,4 Prozent, bei den 60 bis 69 Jahre alten 15,6 und bei den 70 Jahre und älteren Befragten nur 9,7 Prozent. Demnach bedeutet eine positive Einschätzung der Technik im Allgemeinen noch kein großes aktives Interesse an technischen Neuerungen. Es fällt allerdings auf, dass auch der Anteil Jüngerer mit einem aktiven Technikinteresse mit etwa einem Drittel nicht als besonders hoch zu betrachten ist.

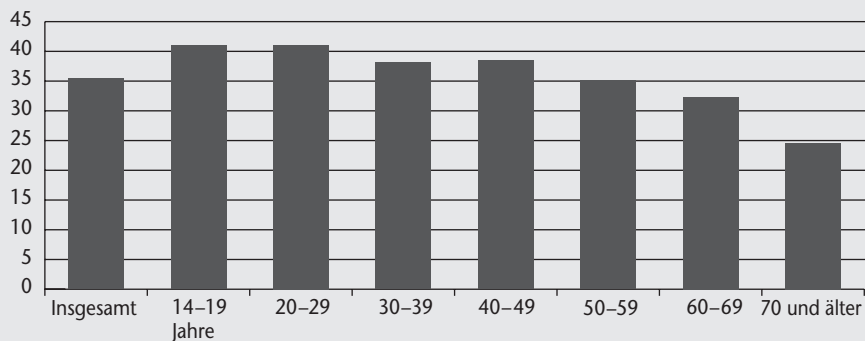
Obwohl der technische Fortschritt 2005 für gut 44 Prozent der Bevölkerung Gutes gebracht hat, versucht im Durchschnitt nur jeder Fünfte (21,9 Prozent), sich bei technischen Neuerungen auf dem Laufenden zu halten (IfD, verschiedene Jahre). Dieser verhältnismäßig niedrige Anteil kann einen seiner Gründe darin haben, dass sich die technische Entwicklung in einer so rapiden Geschwindigkeit vollzieht, dass ihr der Mensch mit seinen soziokulturell geprägten Verhaltensmustern nur mit großen Verzögerungen folgen kann. Dieses Phänomen wurde bereits von dem amerikanischen Soziologen William F. Ogburn als „cultural lag“ bezeichnet. In einer alternden Gesellschaft, die nach wie vor im internationalen Innovationswettbewerb steht, kommt es daher mehr denn je darauf an, das Interesse an technischen Neuerungen zu stärken und wach zu halten. Dies dürfte dann erreichbar sein, wenn der Nutzen der Technik für den Menschen angemessen kommuniziert wird.

Ein ähnlicher, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägter altersgruppenspezifischer Unterschied zeigt sich bei der Frage nach der Technikneugier („Möchte wissen, wie etwas funktioniert“) (Abbildung 5.13). Aus den Technikeinstellungen der Generation 50-Plus ist zu schließen, dass es infolge der Alterung zu einer Abnahme der Neugier – eine Quelle des Fortschritts – kommen kann. Die altersgruppendifferenzierten Ergebnisse der AWA-Erhebungen des IfD deuten darauf hin, dass diese Neugier, dieses Fragen nach den Hintergründen, offensichtlich bei jüngeren Jahrgängen häufiger anzutreffen ist als bei älteren.

Technische Neugier im Alter

Abbildung 5.13

„Möchte wissen, wie etwas funktioniert“, sagten im Jahr 2004 so viel Prozent der Bevölkerung



Quelle: IfD (auf Anfrage)

Dabei ist der Durchschnittsanteil in der Bevölkerung mit 35,4 Prozent ebenfalls relativ niedrig. Für den Durchschnitt der Bevölkerung (53,5 Prozent) ist es die Hauptsache, dass die Technik funktioniert. Dies trifft mit jeweils mehr als 50 Prozent besonders auf die Altersgruppen der Generation 50-Plus zu; für die 70-Plus-Generation beträgt dieser Anteil sogar 63,9 Prozent. Daher kommt es – besonders vor dem Hintergrund des Leitbilds vom aktiven Altern – darauf an, solche Techniken zu entwickeln, die für eben diese Zielgruppe eine leichte und funktionierende Anwendung erlauben. Das Projekt „Sentha“ (Seniorenerechte Technik im häuslichen Alltag) der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) diene diesem Zweck.

Die Haltung der Generation 50-Plus zum technischen Fortschritt und zur Technik ist aus differenzierteren Ergebnissen einer Umfrage im Auftrag des TAB (Hennen, 2002) abzuleiten. Die Umfrage wurde im Frühjahr 2002 vom Meinungsforschungsinstitut TNS Emnid bei 3.164 Befragten ab 14 Jahre durchgeführt. Auch hier sank das Technikinteresse mit steigendem Alter („Ich habe Interesse an Technik“: 14–29 Jahre = 49,4 Prozent und 60 Jahre und älter = 35,1 Prozent). Insgesamt war aber ein hoher Anteil Älterer in der Bilanz mindestens überwiegend der Auffassung, dass die moderne technische Entwicklung den Fortschritt garantiere (Tabelle 5.14).

Technik als Fortschrittmacher

Tabelle 5.14

Grad der Zustimmung zu der Aussage: „Die moderne technische Entwicklung garantiert den Fortschritt“, in Prozent

Alter in Jahren	(a) Stimme voll und ganz zu	(b) Stimme überwiegend zu	(a)+(b)	(c) Unentschieden	(d) Lehne überwiegend ab	(e) Lehne voll und ganz ab	(d)+(e)	Bilanzindikator (a+b)–(d+e)
Insgesamt, davon:								
	34,3	41,3	75,6	19,6	4,0	0,9	4,9	70,7
14–29	40,4	35,9	76,3	19,0	3,6	1,1	4,7	71,6
30–39	35,5	42,8	78,3	17,9	2,7	1,0	3,7	74,6
40–49	35,0	42,1	77,1	17,0	5,3	0,6	5,9	71,2
50–59	27,8	48,7	76,5	19,0	4,2	0,2	4,4	72,1
60 und älter	32,0	39,8	71,8	23,0	4,0	1,2	5,2	66,6

Quellen: Hennen, 2002, 117; eigene Berechnungen

Gleichwohl ist zu erwarten, dass eine alternde Bevölkerung aufgrund von Lebenserfahrungen und dem erreichten Wohlstandsniveau kritischer mit der Technik umgehen

Überwachung und Kontrolle von Technik

Tabelle 5.15

Grad der Zustimmung zu der Aussage: „Technik muss stärker als bisher überwacht und kontrolliert werden“, in Prozent

Alter in Jahren	(a) Stimme voll und ganz zu	(b) Stimme überwiegend zu	(a)+(b)	(c) Unentschieden	(d) Lehne überwiegend ab	(e) Lehne voll und ganz ab	(d)+(e)	Bilanzindikator (a+b)–(d+e)
Insgesamt, davon:								
	24,4	33,3	57,7	28,7	10,4	3,2	13,6	44,1
14–29	17,9	30,6	48,5	35,0	11,5	5,0	16,5	32,0
30–39	21,7	31,8	53,5	29,1	14,5	2,9	17,4	36,1
40–49	25,4	33,9	59,3	25,8	11,6	3,4	15,0	44,3
50–59	27,3	28,8	56,1	32,4	9,1	2,3	11,4	44,7
60 und älter	28,7	38,1	66,8	23,8	6,9	2,5	9,4	57,4

Quellen: Hennen, 2002, 118; eigene Berechnungen

wird. So stieg mit dem Alter deutlich der Anteil derjenigen, die der Meinung sind, die Technik müsse stärker als bisher überwacht und kontrolliert werden (Tabelle 5.15). Das bedeutet: Als Richtungsgeber für die Technik der Leistungsgesellschaft kann sich die Alterung der Bevölkerung durchaus erweisen, dies muss sich nicht unbedingt als Innovationshindernis herausstellen, kann aber auf die Art der Technikentwicklung Einfluss haben.

Jenseits dieser Haltung hinsichtlich einer stärkeren Kanalisierung der Technik fiel aber zum Beispiel der Bilanzindikator zum Statement „Ohne neue Technologien wird Deutschland den Wettbewerb mit anderen Ländern verlieren“ auch bei Älteren deutlich positiv aus (Tabelle 5.16). Zwischen beiden Vorstellungen (mehr Technikkontrolle versus Wettbewerbsfähigkeit) bestehen sicher Zielkonflikte, über die sich die Befragten nicht direkt bewusst gewesen sein dürften.

Neue Techniken und Wettbewerbsfähigkeit

Tabelle 5.16

Grad der Zustimmung zu der Aussage: „Ohne neue Technologien wird Deutschland den Wettbewerb mit anderen Ländern verlieren“, in Prozent

Alter in Jahren	Stimme gar nicht zu 1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu 7	Bilanzindikator (5+6+7) – (1+2+3)
Insgesamt, davon:	2,9	2,7	6,7	10,7	16,8	19,6	40,6	64,7
14–29	2,2	1,7	6,0	9,0	15,9	22,3	42,9	71,2
30–39	2,6	1,9	7,7	9,6	16,2	20,4	41,6	66,0
40–49	2,7	1,3	7,2	12,8	14,1	20,6	41,3	64,8
50–59	2,8	2,5	6,4	9,3	20,6	19,1	39,3	67,3
60 und älter	3,8	4,7	6,5	12,3	17,5	16,6	38,6	57,7

Quellen: Hennen, 2002, 122; eigene Berechnungen

Wenngleich der Bilanzindikator auch mit zunehmendem Alter geringer ausfiel, sah unter dem Strich die große Mehrheit der Generation 50-Plus in den neuen Technologien wichtige Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Allein in der Gruppe derjenigen, die sich kaum noch im Erwerbsleben befunden haben dürften (60 Jahre und älter), liegt der Bilanzindikator unter 60 Prozentpunkten.

Nicht ganz so überzeugend wurde im Saldo der positive Zusammenhang zwischen Technik und Wohlstand beurteilt (Tabelle 5.17). Dies mag mit der komplexen, nicht unmittelbar erfahrbaren Wirkungskette zwischen technischem Fortschritt und dem Wohlstand einer Gesellschaft zusammenhängen, wohl aber auch mit dem häufig zu hörenden, aber einseitigen Argument, dass der technische Fortschritt Arbeitsplätze vernichte. Nur selten wird erkannt, dass sich beispielsweise nur durch den technischen Fortschritt hoch innovative Branchen wie etwa die Chemie, die IuK-Wirtschaft oder auch der Automobilbau mit Hunderttausenden von Arbeitsplätzen und entsprechendem Einkommen und Wohlstand weiterentwickeln konnten.

Neue Techniken und Wohlstand

Tabelle 5.17

Grad der Zustimmung zu der Aussage: „Ohne neue Technologien wird das Wohlstandsniveau sinken“, in Prozent

Alter in Jahren	Stimme gar nicht zu 1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu 7	Bilanz-indikator (5+6+7)– (1+2+3)
Insgesamt, davon:	2,4	3,6	6,9	18,2	23,0	21,5	24,4	56,0
14–29	3,3	3,0	3,9	17,4	24,6	22,3	25,5	62,2
30–39	2,7	2,6	6,8	18,9	22,4	23,4	23,2	56,9
40–49	1,7	3,6	8,6	17,2	19,8	22,1	26,9	54,9
50–59	2,5	2,3	7,0	21,1	24,9	20,7	21,4	55,2
60 und älter	2,0	5,5	8,2	17,1	23,1	19,6	24,5	51,5

Quellen: Hennen, 2002, 124; eigene Berechnungen

Dennoch fällt bei dieser Aussage auch auf, dass immerhin noch etwa die Hälfte der Befragten ab 50 Jahre unter dem Strich die Auswirkungen der Technik auf den Wohlstand positiv beurteilte.

Gleichzeitig war die große Mehrzahl der Bevölkerung der Auffassung, dass die moderne Technik im Betrieb „mehr Vorteile“ bringt; insgesamt glaubten daran 81,9 Prozent, („mehr Nachteile“ sehen 7,0 Prozent), von den 50 bis 59 Jahre alten Befragten 79,2 Prozent (10,0 Prozent „mehr Nachteile“), und von den ab 60 Jahre alten waren es noch 76,9 Prozent (beziehungsweise 7,5 Prozent) (Hennen, 2002, 126). Diese Zuerkennung von „mehr Vorteilen“ galt in noch viel stärkerem Maße für den häuslichen Bereich (insgesamt 88,1 Prozent und 86,3 beziehungsweise 87,8 Prozent). Damit fand der technische Fortschritt auf beiden Ebenen durchaus den Zuspruch, der es technischen Neuerungen auf der Market-pull-Seite erleichtern dürfte, sich durchzusetzen.

Dabei kann und muss es auch darum gehen, Wissenschaft und Technik für Ältere verständlich zu vermitteln, wenn Akzeptanzbarrieren gering gehalten werden sollen. Nach Be-

EU-25: Technikinteresse und Technikverständnis der Bevölkerung

Tabelle 5.18

Antworten auf die Frage: „Warum haben Sie kein besonderes Interesse an Wissenschaft und Technik?“, in Prozent

Alter in Jahren	„Ich verstehe es nicht.“	„Ich habe keine Zeit.“	„Ich kümmere mich nicht darum.“
Insgesamt, davon:	32	11	31
15–24	26	11	38
25–39	22	21	31
40–54	29	19	30
55 und älter	39	5	31

Quelle: European Commission, 2005, 12

fragungen im Auftrag der Europäischen Kommission (European Commission, 2005, 8 f.) im ersten Halbjahr 2005 stieg in der europäischen Bevölkerung (EU-25) mit dem Alter der Anteil derer, die aus Gründen ihres Nicht-Verstehens kein besonderes Interesse an Wissenschaft und Technik haben (Tabelle 5.18).

Akzeptanz und Nutzung von Informationstechniken

Durch den erkennbaren Strukturwandel zur Informationsgesellschaft interessiert schließlich die Frage, ob die Generation 50-Plus durch eine eventuell geringere Akzeptanz der IuK-Techniken zu einer Bremse in der strukturellen Entwicklung werden könnte. Nach vorliegenden Befunden muss damit nicht gerechnet werden, eher wird dieser Trend zumindest teilweise unterstützt. Das Internet ist als das Informations- und Kommunikationsmedium der modernen Informationsgesellschaft zu bezeichnen. Hier hält sich die Gruppe der Generation 50-Plus nicht zurück, obwohl ein großer Teil noch offline ist, was auf weiterhin große künftige Nutzerpotenziale verweist (Tabelle 5.19). 2006 haben nach der ARD/ZDF-Online-Studie (Eimeren/Frees, 2006) 60 Prozent der 50 bis 59 Jahre und gut 20 Prozent der ab 60 Jahre alten Befragten gelegentlich das Internet genutzt; im Jahr 2000 entfielen auf die gelegentliche Nutzung dagegen erst 22,1 beziehungsweise 4,4 Prozent dieser Altersgruppen.

Internet-Nutzung nach Altersklassen

Tabelle 5.19

in Prozent

Alter in Jahren	2000	2005	2006
Insgesamt, davon:	28,6	57,9	59,5
14–19	48,5	95,7	97,3
20–29	54,6	85,3	87,3
30–39	41,1	79,9	80,6
40–49	32,2	71,0	72,0
50–59	22,1	56,5	60,0
60 und älter	4,4	18,4	20,3

Nur gelegentliche Online-Nutzung.
Quelle: Eimeren/Frees, 2006, 404

Zwar nimmt der Anteil der gelegentlichen Online-Nutzer mit steigendem Alter natürlicherweise (wegen des Technik-Gewöhnungsaspekts) bezogen auf ein einzelnes Jahr ab, doch im Zeitverlauf zeigt sich, dass dieses moderne Medium der Informationsgesellschaft auch von immer mehr Älteren „gelegentlich“ gebraucht wird. Hochgerechnet nutzten 2006 inzwischen 9,7 Millionen der über 50 Jahre alten Bevölkerung zumindest gelegentlich das Netz; im Jahr 2000 waren es erst 3,0 Millionen: Dies ist ein Wachstum der Nutzerzahl in dieser Altersgruppe von 223,3 Prozent (zum Vergleich: in der Bevölkerung insgesamt = +110,9 Prozent).

Ohne Berücksichtigung des Merkmals Nutzungshäufigkeit ergab eine Studie (TNS Infratest/Initiative D21, 2005, 12) für 2005, dass die Internet-Nutzerrate insgesamt 55,1 Prozent (2001 = 37,0) betrug. Dabei waren von der Generation 50-Plus 30,5 Prozent online

(2001 = 15,6). Weit mehr Nutzer verzeichneten jedoch die jüngeren Altersgruppen: 14 bis 29 Jahre = 82,8 Prozent (2001 = 63,4) und die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen = 71,2 Prozent (2001 = 48,0). Die höchsten Zuwachsraten verzeichneten allerdings die Altersgruppen ab 50 Jahre.

Eine Analyse des Online-Nutzerverhaltens Älterer (Blödorn/Gerhards, 2005) in 2004 ließ erkennen, dass ältere Onliner das Internet in erster Linie für das Senden und Empfangen von E-Mails für sich nutzen; aber auch das Homebanking steht inzwischen bei ihnen nicht mehr im Abseits (Tabelle 5.20).

Tabelle 5.20

Befragte, die das Internet mindestens einmal wöchentlich genutzt haben, Antworten in Prozent

Häufigste Art der Nutzung (Auswahl)	Onliner insgesamt	darunter im Alter von ... Jahren		
		40–49	50–59	60 und älter
Senden und Empfangen von E-Mails	76	75	71	69
Zielgerichtet bestimmte Angebote im Internet suchen	51	44	51	31
Einfach so im Internet rumsurfen, ohne dass ich etwas Bestimmtes suche	45	35	33	31
Homebanking	37	45	37	37
Überspielen beziehungsweise Herunterladen von Dateien	19	17	23	10
Bei Online-Auktionen beziehungsweise Versteigerungen mitmachen	18	15	16	6
An Gesprächsforen beziehungsweise Newsgroups teilnehmen oder chatten	16	6	12	4
Sich mit Computerspielen im Internet beschäftigen	11	4	2	10
Audiodateien im Internet anhören	11	6	4	9
Andere Waren bestellen/Online-Shopping	10	9	7	2

Quelle: Blödorn/Gerhards, 2005, 283

Es darf erwartet werden, dass sich künftig die übrigen Nutzungsarten des Internets noch stärker auch bei Älteren durchsetzen werden. Dabei wird aber weiterhin die Phase des Eintritts in den Ruhestand die Veränderung der Nutzerformen dieses und anderer Medien bestimmen: „Die Veränderung der Tagesabläufe geht einher mit einer veränderten Einbindung der elektronischen Medien in den Alltag“ (Blödorn/Gerhards, 2005, 282).

Wie die deutschen Einstellungsmuster nach Altersgruppen gegenüber Computern und dem Internet als bedeutende Techniken der modernen Informationsgesellschaft ausfallen, lässt sich auf der Basis der TAB-Studie aus dem Jahr 2002 beurteilen (Hennen, 2002). Danach unterscheiden sich die Altersgruppen in ihrer positiven Einstellung zu IuK-Techniken mitunter erheblich (Tabelle 5.21). So nahm beispielsweise die Computerfaszination mit steigendem Alter merklich ab. Auch lasteten Ältere dem Computer die Arbeitslosigkeit noch etwas stärker an als Jüngere.

Wie die Deutschen über Computer und Automaten denken

Tabelle 5.21

Antworten in Prozent

Alter in Jahren	„Computer faszinieren mich.“		„Computer sind mir unheimlich.“		„Habe im Umgang mit Geräten wie Fahrkarten- oder Bankautomaten manchmal Probleme.“		„Zunehmender Computereinsatz macht viele Menschen arbeitslos.“	
	trifft zu	trifft nicht zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft zu	trifft nicht zu
Insgesamt, davon:	42,4	51,9	17,9	76,8	25,8	70,6	63,0	30,1
14–29	69,1	26,1	5,4	91,9	12,6	85,1	55,7	35,8
30–39	56,5	39,1	11,4	84,5	18,2	79,8	58,8	35,2
40–49	45,5	48,5	14,0	82,4	18,9	77,7	60,8	32,8
50–59	35,1	58,8	21,9	73,6	28,8	68,9	68,7	27,1
60 und älter	16,3	76,7	31,1	59,3	42,6	51,2	69,3	22,7

Rest zu 100 Prozent = keine Angabe.

Quelle: Hennen, 2002, 135

Besonders die Haltung gegenüber Computern und Automaten deutete 2002 darauf hin, dass die Älteren zum Zeitpunkt der Umfrage noch eine mangelnde Information und Gewöhnung an diese modernen Technologien des technischen Informationszeitalters gehabt haben dürften. Dennoch wurde bei dieser Umfrage auch deutlich, dass – auch innerhalb der Generation 50-Plus – die regelmäßige Nutzung des Internets zu Hause inzwischen häufiger anzutreffen ist als am Arbeitsplatz. Mit steigendem Alter nahm der Anteil derjenigen zu, welche die Aussage bejahten, dass sie keinen Internetzugang besäßen und auch keinen benötigten (Internetverweigerer). Nunmehr deuten neuere deutsche Daten darauf hin, dass

IuK-Akzeptanz nach Altersklassen

Tabelle 5.22

Antworten auf die Frage: „Was denken Sie über die Entwicklung in den Bereichen Informationstechnik und Telekommunikation zur Informationsgesellschaft in Deutschland?“

Sehen Sie diese Entwicklung eher als positiv an oder sehen Sie sie eher negativ?“, in Prozent

Bewertung	2002				2006			
	Personen im Alter von ... Jahren				Personen im Alter von ... Jahren			
	Ins-gesamt	bis 34	35–54	55 und älter	Ins-gesamt	bis 34	35–54	55 und älter
Eher positiv	51	62	48	46	57	61	56	55
Eher negativ	9	8	12	8	17	14	21	16
Teils/teils	30	25	31	35	23	23	20	25
Weiß nicht/k. A.	9	5	9	11	3	2	2	4
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Befragung jeweils bei rund 1.000 Personen ab 14 Jahre durch die IPSOS GmbH.

Quellen: VDE, 2002b; VDE, 2006

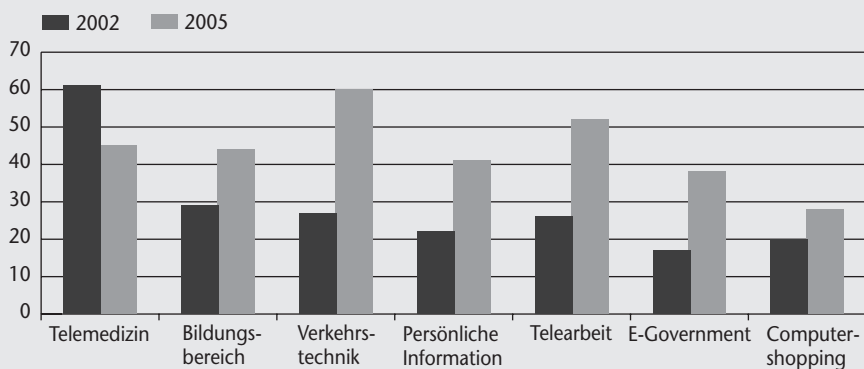
der Anteil jener, welche die Entwicklungen bei den IuK-Techniken insgesamt als positiv bewerten, mit dem Alter leicht abnimmt, aber immerhin noch die Mehrzahl der Befragten die Entwicklung als positiv bewertet. In dem kurzen Zeitraum zwischen 2002 und 2006 ist sogar eine leichte Erhöhung dieses Anteils auszumachen (Tabelle 5.22).

Auch bei der Frage, welche Anwendungsmöglichkeiten der IuK-Technik besonders interessieren beziehungsweise gerne in Anspruch genommen werden würden, sind zwischen 2002 und 2005 deutliche Zugewinne der Anteile zu verzeichnen (Abbildung 5.14). Sie fallen für die ab 55 Jahre alten Befragten mit plus 33 Prozentpunkten am deutlichsten im Anwendungsbereich der Verkehrstechnik aus. Damit waren laut Umfrage der effizientere und störungsfreiere Individualverkehr per Auto und die öffentlichen Verkehrsmittel gemeint (zum Beispiel durch satellitengestützte Lenkung). Dicht gefolgt davon fällt der Bereich der Telearbeit mit plus 26 Prozentpunkten auf (Arbeiten von zu Hause aus über einen vernetzten Computerarbeitsplatz). Einen deutlichen Zugewinn der Interessenanteile in der Altersgruppe 55-Plus hat auch der Bildungssektor (Aus- und Fortbildung via PC) sowie das E-Government (elektronische Abwicklung von Verwaltungsvorgängen) zu verzeichnen. Es ist anzunehmen, dass der Grad der Technikakzeptanz im höheren Alter sehr stark mit der persönlichen früheren Technikerfahrung zusammenhängt, was eine spätere kritischere Haltung nicht ausschließt.

Interesse an Anwendungen der IuK-Techniken in der Altersgruppe 55-Plus

Abbildung 5.14

Antworten auf die Frage: „Die Anwendungsbereiche und Anwendungsmöglichkeiten von Informationstechnik und Telekommunikation werden immer vielfältiger. Welche der im Folgenden genannten Anwendungsmöglichkeiten – teilweise bereits heute nutzbar – würden Sie besonders interessieren beziehungsweise würden Sie gern in Anspruch nehmen?“, in Prozent



Für 2006 wurde die Fragestellung verändert, deswegen erfolgt hier der Vergleich 2002/2005.
Quellen: VDE, 2002b; VDE, 2005

Die steigende, aber auch nicht unkritische Akzeptanz moderner IuK-Techniken in der Gruppe der Älteren lässt darauf schließen, dass die Bevölkerungsalterung nicht nur dem Strukturwandel kaum entgegenzustehen scheint, sondern dass technische Innovationen vor allem dann gerne angenommen werden, wenn sie das Leben erleichtern. Sie können als Teil jener Hilfe betrachtet werden, die es Älteren gemäß der hedonistischen Werte-

ausrichtung erlauben, das Leben zu genießen und es leichter zu machen. Das nur geringe Interesse der Älteren am Computershopping bestätigt indirekt ihre Präferenz für ihre lokal orientierten Konsumgewohnheiten sowie für die Bevorzugung persönlicher Kontakte beziehungsweise persönlicher Dienstleistungen.

Als Fazit zum Thema Technikakzeptanz Älterer kann festgehalten werden:

1. Die ältere Generation erkennt den Beitrag des technischen Fortschritts zur Wettbewerbsfähigkeit und zum allgemeinen Fortschritt der Gesellschaft an.
2. Sie hegt dabei eher eine konsumtiv orientierte Technikakzeptanz, Technik muss funktionieren. Der Aspekt der Funktionalität rangiert dabei vor technischer Neugier.
3. Sie ist dabei eher als die Jüngeren der Auffassung, dass die Technik stärker kontrolliert und überwacht werden muss.
4. Die Technikfaszination – so etwa für Computer – ist bei Älteren weniger ausgeprägt als bei Jüngeren.

Der Befund für das Innovationsgeschehen alternder Gesellschaften ist von dieser Seite ambivalent: Eine funktionierende und auf die Bedürfnisse ausgerichtete Technik trifft einerseits auf breite Akzeptanz der Älteren, dies fördert die Innovationsrate. Andererseits sind Ältere technikkritischer und neigen eher zu einer kontrollierenden und überwachenden Haltung gegenüber der Technik, was den technischen Fortschritt verlangsamen könnte. Jedoch scheint die Akzeptanz bei der Technik von heute eher eine Generationenfrage zu sein.

Neben der Technikakzeptanz spielt für das Innovationsgeschehen auch der Aspekt eine Rolle, ob durch den demografischen Wandel neue Märkte mit neuen Produkten und Dienstleistungen entstehen. Dieser Frage wird das nun folgende Kapitel nachgehen.

5.2.2 Die Seniorenwirtschaft – Ein neuer Schwerpunkt?

Derzeit ist der wissenschaftliche und politische Umgang mit dem Phänomen des demografischen Wandels von einer Paradigmenerweiterung geprägt: Der Blick wird verstärkt auch auf die Chancen und sich neu ergebenden Potenziale für technische und nichttechnische Innovationen für neue Märkte gerichtet. So wird die Alterung der Gesellschaft auch als eine wirtschaftliche Chance und nicht nur als eine sozialpolitische Last gedeutet: „Innovations- und Wachstumsmotor Alter“ lautet eine gängige Formel. Dies ist von der Nachfrageseite besonders dann zu erwarten, wenn die veränderten Bedürfnisse im Alter berücksichtigt werden. Die neue Altersstruktur des Nachfragepotenzials verlangt weltweit angepasste Güter und Dienstleistungen. Unsere Analyse der Lebenslage der älteren Generation (Kapitel 4) zeigte, dass sie über eine beträchtliche Kaufkraft verfügt und eine noch höhere Konsumquote aufweist als Jüngere. Gleichzeitig stellte sich aber die Frage, ob sie auch in Zukunft diese Einkommenslage halten kann. Sollte dies nicht der Fall sein, so hätte dies auf die Entwicklung und den Ausbau eines speziellen Seniorenmarktes sicher einen dämpfenden Einfluss.

Sowohl die Bundesregierung als auch Landesregierungen und Regionen haben Initiativen zur Entwicklung und Unterstützung der Seniorenwirtschaft wie auch zur Forschungs- und Innovationsförderung bei Produkten und Dienstleistungen für Ältere gestartet, um neue Chancen im demografischen Wandel aufzuzeigen. Die Politik versteht sich hierbei als ein Impulsgeber und Moderator für eine nachhaltige Entwicklung in den Regionen. Lebenslagen-, Wert-, Bedürfnis- und Konsumprofile der Generation 50-Plus nähren mit den Hoffnungen auf neue Produkte und Dienstleistungen für eine alternde Bevölkerung auch die Perspektiven für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Dabei ist klar, dass dieser Teil der Wirtschaft allein nicht in der Lage ist, die Wachstums- und Beschäftigungsprobleme Deutschlands zu lösen. Unklar ist demgegenüber, wie groß die Beschäftigungsgewinne bei geringer werdender Bevölkerungszahl künftig tatsächlich sein werden.

Studien zur Bedürfnisstruktur⁵² Älterer des Deutschen Zentrums für Altersforschung (DZFA) (Heyl et al., 1997, 37 f.) ergaben, dass in der Rangfolge verschiedener Bedürfnisse auf den ersten drei Plätzen die folgenden stehen:

1. „Gesundheit“ als Vorbedingung für die Befriedigung anderer Bedürfnisse,
2. „Sicherheit“ im Hinblick auf existenzielle und bauliche Sicherheit sowie Vorbeugung vor Verbrechen, die auch der Staat durch das Setzen von Standards gewährleisten soll und
3. „Selbstständigkeit“ beziehungsweise „Selbstbestimmung“ als konkreter Ausdruck des Wunschs nach Eigenverantwortung.

Die Studie macht deutlich, dass nach den Grundbedürfnissen Gesundheit und Sicherheit sogenannte Wachstums- und Entfaltungsbedürfnisse kommen (Mobilität, Lebenssinn, Gebraucht werden). Als weitere wichtige Bedürfnisse ergab die DZFA-Studie (Heyl et al., 1997) unter anderem: soziale Einbindung (Kommunikation), Intimität (Liebe), Aktivität (Leistungsbereitschaft, Qualifikation) sowie Hedonismus (Lebensgenuss). Lehr (2003, 173 f.) verweist auf Untersuchungen, wonach Älteren vor allem die Erhaltung psychischen und physischen Wohlergehens und sozialer Kontakt sowie Wünsche für das Wohlergehen anderer, die Selbstverwirklichung, Möglichkeiten persönlichen Wachstums und die Suche nach Bestätigung des Lebenssinns wichtig sind. Aus der Kenntnis wesentlicher Bedürfnisstrukturen leitet sich eine Reihe von Folgerungen für die neuen Nachfragepotenziale ab und lässt sich die Entwicklung einer Seniorenwirtschaft unterstützen.

Beispiele seniorenpolitischer Initiativen der Bundesländer

Auf landespolitischer Ebene entwickelt sich die Seniorenpolitik allmählich zu einem wichtigen politischen Handlungsfeld. Vor dem Hintergrund möglicher Beschäftigungsgewinne hat zum Beispiel Nordrhein-Westfalen (NRW) die Landesinitiative Seniorenwirtschaft und einen Masterplan Gesundheitswirtschaft entwickelt, in dem regionale Initiativen gebündelt werden. Anlass war die Überlegung, dass unter anderem die Alterung der Ge-

⁵² Bedürfnis versteht die Studie im Sinne eines eher „objektiveren Bedarfs“ (Heyl et al., 1997, 7).

sellschaft in Verbindung mit einem wachsenden Gesundheitsbewusstsein und dem medizinisch-technischen Fortschritt die Bedeutung der Branche auch in NRW steigen lässt und sich daraus Standortvorteile entwickeln können. So wird in NRW eine Politik für Ältere konzipiert, um den Nachwirkungen eines überholten Defizitmodells vom Alter entgegenzuwirken (Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW, o. J., 12). Die politischen Leitlinien begreifen ältere Menschen und ihren Bedarf an Produkten und Dienstleistungen als Wirtschaftsfaktor mit großen Beschäftigungspotenzialen. Zudem hat das Land eine internationale Initiative zur Bildung eines Seniorennetzwerks gestartet.

In ähnlicher Weise wird auch im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern die Seniorenwirtschaft als ein zukunftssträchtiger Sektor in der Gesundheitswirtschaft des Landes wahrgenommen (Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern, 2003) und als ein „extremer Wachstumsmarkt“ betrachtet. Für das Bundesland ergeben sich aus landesstrukturpolitischer Sicht verschiedene Chancen, da die Senioren ein hohes Gesundheitsbewusstsein und eine hohe Ausgabenbereitschaft für Gesundheitsdienstleistungen haben. Es werden Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität nachgefragt und es ergeben sich neue Qualifizierungsfelder. Chancen sollen sich dabei für das Land auch durch einen Ausbau einer gerontologisch angeleiteten Technik, der Geronto-Prophylaxe sowie des Geronto-Marketings ergeben; das Land könne so zum „Florida des Nordens“ werden.

Auch Schleswig-Holstein beschäftigt sich intensiv mit den strukturpolitischen Folgen des demografischen Wandels für seine Regionen; dies wird in einer Studie deutlich, die im Auftrag der Staatskanzlei angefertigt wurde (dsn Projekte-Studien-Publikationen, 2004). Ebenso hat Bayern ein seniorenpolitisches Konzept erarbeitet und hierin eine Leitlinie für eine Seniorenpolitik entwickelt, die auf die Differenziertheit und Potenziale des Alters abzielt, um aktives Altern zu unterstützen. Das Land Baden-Württemberg hat mit seinem Aktionsprogramm „Ältere Generation im Mittelpunkt“ einer Seniorenpolitik eine Grundlage gegeben.

Damit schält sich auf landespolitischer Ebene eine neue Sichtweise heraus: Die Entwicklung und der Ausbau einer sogenannten Seniorenwirtschaft⁵³ wird als eine auch makroökonomisch bedeutsame Aufgabe gesehen, um die Dienstleistungsökonomie zu stärken. Statt vom „Gesundheitswesen“ ist jetzt öfter von der „Gesundheitswirtschaft“ die Rede; statt nur eine rein konsumtive Sicht wird eine produktive Sicht vom demografischen Wandel eingenommen. Sie soll helfen, die Potenziale dieses Teils der Wirtschaft freizulegen und Innovationen zu initiieren. In diesem Sinne griff auch der fünfte Altenbericht (BMFSFJ, 2005c, 227) die Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland auf und entwickelte hierfür verschiedene Handlungsempfehlungen.

Neue Produkte und Märkte

Folgte man der an Kontradieff-Zyklen orientierten Argumentation Nefiodows (Kapitel 3), so wäre es durchaus vorstellbar, dass – bei entsprechenden Reformen am Arbeits-

⁵³ Fraglich ist allerdings, wie sinnvoll ein eigener Sektor „Seniorenwirtschaft“ überhaupt ist, und ob er nicht eher ausgrenzt und dem Paradigma der WHO widerspricht, das die Integration Älterer in Wirtschaft und Gesellschaft vorsieht. Neue Produkte und Dienstleistungen sollten daher für alle und von allen Altersgruppen nutzbar sein.

markt – durch die Alterung ein neuer Wachstumszyklus unterstützt werden kann, der sich aus technischen wie nichttechnischen Innovationen für eine ältere Bevölkerung ergibt. Dem entgegengehalten werden muss allerdings ein anteilmäßiger Fortfall der Nachfrage seitens der jungen Generation; der Nachfrageimpuls durch Ältere müsste demnach den Nachfrageausfall mehr als kompensieren.

Zunächst ein Blick auf die monatlichen Konsumausgaben der Haushalte nach Altersgruppen (orientiert am Alter des Haupteinkommensbeziehers) für Deutschland im Jahr 2003 (vgl. auch Grömling, 2004, 88 ff.). Nach einzelnen Altersgruppen steigen die privaten Ausgaben zunächst bis zur Gruppe der 45- bis 55-Jährigen deutlich an. Nämlich von 1.307 Euro bei den unter 25-Jährigen bis auf 2.572 Euro bei den 45- bis 55-Jährigen; danach fallen sie bis auf 1.555 Euro in der Altersgruppe der ab 80 Jahre alten Konsumenten wieder ab. Der Anteil der privaten Konsumausgaben am ausgabefähigen Einkommen lag in der Gruppe der 65- bis 70-Jährigen bei knapp 85 Prozent und damit höher als in der Gruppe der 35- bis 45-Jährigen mit 71 Prozent. Dabei unterscheidet sich die Konsumstruktur älterer Menschen in mancher Hinsicht von der jüngerer (Tabelle 5.23).

Konsumstruktur privater Haushalte nach ausgewählten Altersgruppen in Deutschland

Tabelle 5.23

Anteile einzelner Konsumausgaben am Gesamtkonsum, im Jahr 2003, in Prozent

Ausgaben	Insgesamt, darunter:	Altersgruppen*		
		25–30	70–80	80 und älter
Private Konsumausgaben, davon:	100	100	100	100
Nahrung, Getränke, Tabak	13,9	13,2	13,5	13,1
Bekleidung, Schuhe	5,1	5,6	4,5	3,9
Wohnen, Energie, Wohnungsinstandhaltung	32,0	30,8	35,6	39,4
Innenausstattung, Haushaltsgeräte, -gegenstände	5,8	5,8	5,5	5,7
Gesundheitspflege	3,9	2,2	6,4	6,6
Verkehr	14,0	16,2	9,3	6,8
Nachrichtenübermittlung	3,1	4,2	2,4	2,3
Freizeit, Unterhaltung, Kultur	12,0	11,4	12,9	11,2
Bildungswesen	0,9	1,5	0,2	0,2
Beherbergungs-, Gaststättendienstleistungen	4,6	4,7	4,7	4,6
Andere Waren und Dienstleistungen	4,6	4,4	4,9	6,4

* Alter des Haupteinkommensbeziehers.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2006e, 553; eigene Berechnungen

Wesentlich mehr Gewicht nehmen in diesem Altersgruppenvergleich bei den Älteren die Ausgaben für Wohnen und Energie sowie für die Gesundheitspflege ein. Die übrigen Ausgaben sinken anteilmäßig leicht oder sogar stark, so etwa die Ausgaben für Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Dabei muss in Rechnung gestellt werden, dass Ältere oft in ihren Konsummöglichkeiten eingeschränkt sind (Grömling, 2004, 89). Es ist offensicht-

lich, dass der demografische Wandel die Konsumnachfrage verändert und einzelne Branchen davon sehr unterschiedlich betroffen sein werden. Auf eine steigende Nachfrage dürfen sicher das Gesundheitswesen sowie alle Bereiche hoffen, die dem Wohlbefinden Älterer dienlich sein können (Grömling, 2004, 90).

Als Elemente einer dienstleistungsorientierten Seniorenwirtschaft sind verschiedene Sektoren zu betrachten. Dabei gruppieren sich um den Kernbereich der stationären und ambulanten Versorgung (einschließlich der Rehabilitation) älterer Menschen die verschiedensten Randbereiche, aus denen sich demografisch bedingte Entwicklungspotenziale für Umsatz und Beschäftigung ergeben können (FfG/IAT, 1999; Cirkel et al., 2004b, 542):

1. Stationäre und ambulante Versorgung (Kernsektor),
2. Verwaltung, Selbsthilfe, Apotheken, Kur- und Bäderwesen,
3. Medizin- und Gerotechnik, Gesundheitshandwerk, Beratung, pharmazeutische Industrie, Handel mit Gesundheitsprodukten, Biotechnologie,
4. Sport und Freizeit, Wellness, Gesundheitstourismus, gesunde Ernährung, Service-/betreutes Wohnen.

Diese Potenziale sind besonders dann nutzbar, wenn eine bedürfnis-, das heißt kundenorientierte und positive Sicht vom Alter eingenommen wird. Das NRW-Memorandum zur „Wirtschaftskraft Alter“ (FfG/IAT, 1999) will einen Beitrag dazu leisten, Klischees vom Alter zu überwinden und zu einer Korrektur vorherrschender Altersbilder beizutragen. „Es gibt nicht die Alten, vielmehr gibt es höchst unterschiedliche Gruppen. Diese Differenzierung des Alters – junge Alte wie alte Alte, gesunde, fitte ebenso wie kranke und pflegebedürftige Alte, wohlhabende und reiche ebenso wie ökonomisch benachteiligte und arme Alte, selbstständige wie auf Hilfe angewiesene Alte – spiegelt sich auch in der Differenzierung ihrer konsumrelevanten Bedürfnisse wider. Diese Differenzierung zu erkennen und ernst zu nehmen, dient ebenfalls der Versachlichung der Diskussion um die Folgen der demografischen Entwicklung“ (FfG/IAT, 1999, 9).

Der fünfte Altenbericht für die Bundesregierung macht darauf aufmerksam, dass der Sektor der Seniorenwirtschaft nicht genau bestimmbar ist. Insgesamt zählt der Bericht elf Sektoren zu diesem Bereich: Der gerontologisch bedeutsame Bereich Gesundheitswirtschaft; innovatives Wohnen, Wohnraumanpassungen und wohnbegleitende Dienste; Förderung der selbstständigen Lebensführung; Bildung und Kultur; IT und Medien; Freizeit, Reisen, Kultur, Kommunikation und Unterhaltung; Fitness und Wellness für Ältere; Kleidung und Mode; alterserleichternde Produkte und Dienste; sogenannte Anti-Ageing-Produkte; demografiesensible Finanzdienstleistungen (BMFSFJ, 2005c, 235 f.).

Nach einer GfK-Studie (GfK, 2005a) verfügten die über 60-Jährigen in 2005 über 400 Milliarden Euro Einkommen, knapp ein Drittel der gesamten deutschen Kaufkraft privater Haushalte. Man rechnet damit, dass der Anteil des Einkommens dieser Gruppe künftig weiter steigt. Nach dieser Studie (GfK, 2005b) liegt die Pro-Kopf-Kaufkraft der Generation 50-Plus bei 21.244 Euro und damit um mehr als 2.000 Euro höher als die der unter 50-Jährigen.

Besonders interessant für den Teilmarkt Gesundheit ist die Gruppe der Älteren ab 50 Jahre. Sie gilt als die Kernzielgruppe dieses Marktes (Eichholz-Klein, 2005, 160). Sein Volumen wurde in Deutschland für 2004 auf 19,9 Milliarden Euro eingeschätzt (1992 = 13,5 Milliarden Euro); für 2015 wurde ein Volumen von knapp 23,4 Milliarden Euro prognostiziert (Eichholz-Klein, 2005, 135 und 233) (Tabelle 5.24).

Wellness-Markt und Demografie

Tabelle 5.24

Wellness-Marktvolumen, in Millionen Euro

Teilmärkte	2004	2015 (Prognose)	Veränderung in Prozent
Ernährung	4.506	8.761	94,4
Fitness	6.243	8.122	30,1
Gesundheit	19.906	23.351	17,3
Schönheit	19.290	20.618	7,9
Insgesamt	49.945	60.851	21,8

Quellen: Eichholz-Klein, 2005, 232 ff.; eigene Berechnungen

Auch nach einer Untersuchung der Allianz Group wird die Alterung der Bevölkerung und der medizinisch-technische Fortschritt die Nachfrage nach Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen in Teilmärkten hochtreiben (Stanowsky et al., 2004, 35). Aus den demografischen Zusammenhängen ergebe sich, dass das Wachstumspotenzial vieler Gesundheitsbereiche beträchtlich sei. Als Gewinner sieht die Studie vor allem die Anbieter von Wellness- und Reiseangeboten sowie Dienstleistungen im Haushalt für sogenannte gut situierte „junge Alte“. Expansionschancen werden auch für die Medizintechnik, die Pharmaindustrie sowie die Ernährungsindustrie erwartet. Um daraus aber insgesamt einen „Boom für den Arbeitsmarkt“ entstehen zu lassen, müsse zunächst der Gesundheitssektor dereguliert werden. Die Studie macht einschränkend darauf aufmerksam, dass sich die allgemeinen Beschäftigungsprobleme der Volkswirtschaft nicht allein durch das Wachstum dieses Sektors lösen lassen.

Ein Szenario-Gutachten im Auftrag des NRW-Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (Augurzky/Neumann, 2005) macht deutlich, dass die Förderung der Seniorenwirtschaft für NRW vorteilhafte Auswirkungen auf die regionalwirtschaftliche Leistungsfähigkeit, den Arbeitsmarkt sowie die Bevölkerung hat und die staatlichen Finanzen des Landes erhöhen kann. Eine wesentliche Rolle komme der Förderung des Konsums durch eine Verbesserung des Angebots seniorenspezifischer Produkte und Dienstleistungen zu (Innovationen). Hiervon seien in erster Linie die folgenden Branchen betroffen: Gesundheits- und Sozialwesen, Tourismus und Freizeit, Gastronomie, Verkehr- und Nachrichtenwesen sowie EDV-Dienstleistungen. Die Studie lässt erkennen, dass es um eine seniorenorientierte Standortprofilierung gehen müsse (Herausbildung seniorenspezifischer Wettbewerbsvorteile). Gleichzeitig räumt die Studie aber ein, dass es für die Wirtschaftszweige wenig sinnvoll sei, sich auf Regionen zu konzentrieren und es deshalb EU-weite Initiativen geben müsse.

Unter der Formel von der „Selbstständigkeit im Alter“ wurden vom Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT), Berlin, Handlungs- und Innovationsfelder

identifiziert, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben (Kreibich, 2004). Leitbild hierfür war die von der Gerontologie gestützte Einsicht, dass Alter heute nicht mehr als eine Art „Restzeit“ verstanden werden kann, sondern vielmehr als ein aktiver neuer Lebensabschnitt zu sehen sei:

- Flexibilität, Mobilität und Selbstständigkeit haben in sämtlichen Altersgruppen über 50 Jahre deutlich zugenommen.
- Die Menschen zwischen 40 und 85 fühlen sich im Schnitt etwa zehn Jahre jünger als es ihrem kalendarischen Alter entspricht (positives Selbstbild); auch dies bringt ein Mehr an Beweglichkeit, Flexibilität und Selbstständigkeitspotenzialen mit sich.
- Der Übergang in den Ruhestand bedeutet heute nicht weniger Flexibilität und Selbstständigkeit; es beginnt eine neue Lebensphase mit neuen Orientierungen, neuen Ansprüchen an neue Dienstleistungen, Techniken und neue Beschäftigung.
- Der Terminus von einer „alternden Gesellschaft“ bezieht sich ausschließlich auf die quantitative Verschiebung der Anteile Älterer an der Gesamtbevölkerung und hat nur wenig mit biologischen oder psychischen Prozessen zu tun, eher mit der sozialen Sicht und den sozialen Veränderungen beim Übergang in den „Ruhestand“ (das Alter als „soziales Konstrukt“, Abschnitt 2.1)

Wichtige neue Handlungsfelder angesichts der Alterung können entsprechend der IZT-Untersuchung neue Dienstleistungen sein – verbunden mit vielen neuen Techniken wie IuK-Techniken, Multimedia- und telematische Techniken, das Internet sowie Mikrosystemtechniken. Hier einige Beispiele:

- Gesundheit und soziale Dienst = Prävention und Gesundheitsförderung, Innovationsförderung, Service-Engineering, patientenorientierte Integration verschiedener Versorgungsleistungen, Erneuerung ambulanter Dienste und Gesundheitsmonitoring, Nutzung telematischer Technik und Dienste;
- Freizeit = Reisen/Tourismus: Kultur- und Bildungsreisen, Pauschal- und Gruppenreisen, Langzeitreisen, Naturreisen, Fitness und Wellness, Kultur- und Erlebnisangebote, Sport und Spiele, neue Medien;
- Bildung und Wissen = Weiterbildung und Weiterqualifikation: Sprachen und Kultur, Lebenskunde, Ethik und Religion, neue Techniken, Gesundheit und Ernährung, zivilgesellschaftliche Kompetenz, Hilfe und Selbsthilfe, Tele-Learning, wissenschaftliche Weiterbildung, Erziehung, Betreuung, Pflege, Freizeitgestaltung, Bildungsreisen;
- Haushalt und Wohnen = Wohnungsbau und Modernisierung: Sicherheitsdienste und Anlagen, altengerechte Gestaltung der Wohnung (stufenlose und barrierefreie Erschließung, Aufzüge, Halte- und Stützmöglichkeiten, Notruf- und Hauskommunikationsanlagen, telematische Dienste und Techniken wie Videobetreuung), neue Wohnformen im Alter; Service-Wohnen (Instandhaltungs- und Reparaturservice, Wohnungsreinigung, Wäscheservice, Pflege und Betreuungsdienste, Mobilitätsberatung und -dienste wie Car-Sharing usw., ökologische Dienstleistungen); Haushaltsdienste

(Einkaufsdienste, Verbraucherberatung, Behördenberatung, Finanzierungsberatung, Umweltberatung wie Abfallberatung, Wasserverbrauch, Tierbetreuung).

Derzeit hat die Medizintechnik weltweit – je nach Abgrenzung – ein Marktvolumen zwischen 100 und 215 Milliarden US-Dollar (Hornschild/Wilkens, 2004, 750). Auch hier wird die demografische Entwicklung neben anderen Faktoren (zum Beispiel Gestaltung der Gesundheitssysteme) für die weitere Entwicklung mitentscheidend sein. Es ist insgesamt zu erwarten, dass sich der Alterungsprozess positiv auf den Gesundheitsmarkt und die Gesundheitsberufe auswirkt. Verstärkt werden Produkte und Dienstleistungen gegen altersbedingte Erkrankungen nachgefragt werden; so gibt beispielsweise in Deutschland ein 70-Jähriger pro Jahr durchschnittlich fünfmal so viel Geld für Medikamente aus wie ein 45-Jähriger (Perlitz, 2006, 5). Hinzu kommt das wachsende gesamtwirtschaftliche Gesundheitsbewusstsein. Besonders bei steigender Lebenserwartung und dem Streben nach Gesundheit wird sich deshalb der Gesundheitsmarkt zu einem Wachstumsmotor entwickeln. Weltweit wird nach den Berechnungen der UN aus dem Jahr 2004 bei der Geburt die durchschnittliche Lebenserwartung von heute 66,5 Jahren (2005–2010) auf 75,1 Jahre (2045–2050) steigen. In den entwickelten Ländern nimmt sie in dieser Zeit von 76,2 auf 82,1 Jahre und speziell in Deutschland von 79,2 auf 83,7 Jahre zu.

Nach einer Arbeit der Roland Berger Strategy Consultants für das BMFSFJ (Schaible et al., 2007) steckt der gesamte Seniorenmarkt in Deutschland aber noch in den „Kinderschuh“. Doch schon heute (2005) seien (nach dem Basisszenario) die über 50-Jährigen zu 52 Prozent an den Konsumausgaben beteiligt; bis 2035 erhöht sich dieser Anteil der Studie zufolge auf 58 Prozent. Die Bedeutung des Konsummotors Alter hänge aber wesentlich von der Entwicklung der Determinanten des Senioreneinkommens ab. Bei der Erkundung neuer Märkte setzt die Studie auf den Wettbewerb als „Entdeckungsverfahren“.

Welches Forschungsinteresse an einer Eruierung künftiger Innovationspotenziale in der Seniorenwirtschaft für eine alternde Bevölkerung besteht, kann nicht nur am deutschen, sondern am Beispiel einer Schweizer Studie gezeigt werden (Gassmann/Reepmeyer, 2003; 2006). Auch sie lässt sich als eine Art von Demografie-Folgenabschätzung für die Wirtschaft verstehen und zeigt Marktchancen für Innovationen auf, die sich aus dem demografischen Wandel ableiten. Leitbild der Analyse ist der Begriff des „Successful Ageing“. Inhaltlich entspricht dies dem WHO-Paradigma vom „aktiven Altern“ (Active Ageing).

Vonseiten demografisch veränderter Märkte ist zu erwarten, dass auf Ältere ausgerichtete Innovationen eine höhere Nachfrage erfahren werden, welche die Innovationsfähigkeit auf der Inputseite neu herausfordern. Die gerontologisch orientierte Technologie umfasst solche Techniken, die besonders für Verbesserungen und Erleichterungen des Lebens älterer Menschen entwickelt und eingesetzt werden, um ihnen ein aktives und erfolgreiches Altern zu ermöglichen; unter dieses interdisziplinäre Gebiet fallen die Life-Science-Technologien, die Sensortechnik, die Mikro(system)- und Nanotechnologie, die Werkstofftechnik oder auch die Informations- und Kommunikationstechnik; der größte Einfluss auf die Lebensbedingungen Älterer wird dabei den IuK-Technologien zuerkannt (Gassmann/Reepmeyer, 2006, 72 f.). Es ist zu erwarten, dass sich die Märkte für solche Innovationen außerordentlich dynamisch entwickeln werden; die Dynamik ergibt sich einerseits aus der

Notwendigkeit, körperliche oder geistige Einbußen im höheren Alter zu kompensieren und andererseits mittel- bis längerfristig aus dem Bedürfnis nach Prävention und Kompetenzförderung.

Für drei Schlüsseltechnologiebereiche werden beispielhaft Innovationspotenziale im „Successful Ageing“ beschrieben (Übersicht 5.3). Diese Implikationen für neue Produkte sind sicher auch auf Deutschland übertragbar.

Moderne Schlüsseltechnologien für Ältere – eine Symbiose

Übersicht 5.3

1. Biotechnologie: Mit ihr lassen sich Produkte herstellen, welche die spezifischen Bedürfnisse Älterer befriedigen, das heißt ihre gesundheitliche und medizinische Versorgung nachhaltig verbessern. Bestimmte Krankheiten treten aufgrund der Veränderungen des kardiovaskulären Systems (Blutgefäße) bei ihnen verstärkt auf. Einsatzgebiete spezieller Pharmaprodukte sind unter anderem Parkinson, Demenz, emotionale Stabilität, Haarausfall, Schlafstörungen, Faltenbildung usw. Mithilfe der Gentechnologie können neue Medikamente entwickelt werden, mit denen viele dieser Krankheiten neuartig behandelt werden können. Mithilfe einer „Anti-Ageing-Pharmakologie“ sollen Zellen so umfunktioniert werden, dass der Alterungsprozess aus pharmazeutischer Perspektive beeinflusst werden kann. Es gilt aber auch, ethische Aspekte bei der Entwicklung neuer Produkte zu berücksichtigen.

2. Mikro- und Nanotechnologie: Hier wird eines der größten Innovationspotenziale gesehen. Unternehmen in diesem Bereich können ebenso einen großen Beitrag im Prozess erfolgreichen Alterns leisten und neue Produkte generieren, die von Älteren akzeptiert werden. Ziel ist es, mit neuen Anwendungen das Altern durch Sicherheitssysteme und Alltagshilfen zu vereinfachen. Miniaturisierte Computersysteme können intelligente Anwendungen möglich machen, die altersbedingte Erscheinungen ausgleichen und die Lebensqualität im Alter erhöhen.

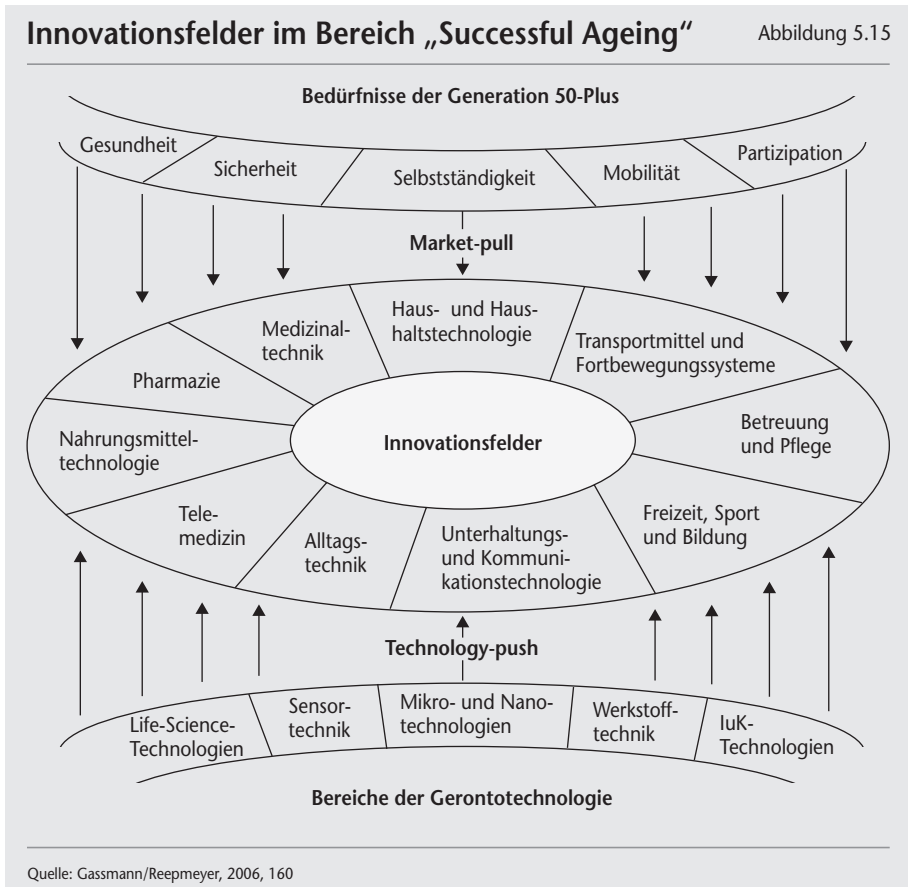
3. IuK-Technologien: Auch dieser Sektor hat großen Einfluss auf die Bedürfnisbefriedigung älterer Menschen. Medizintechnische Geräte, die online mit anderen Systemen oder Betreuern kommunizieren, erhöhen die Sicherheit und Gesundheit Älterer. Auch dem Bedürfnis nach sozialer Partizipation kann deutlich entsprochen werden (zum Beispiel durch die Bildtelefonie). In Zukunft werden die Älteren mit diesen Techniken problemloser umgehen als heute. Sie werden den persönlichen Kontakt nicht ersetzen, sondern vielfach erst ermöglichen und unterstützen.

Quelle: Gassmann/Reepmeyer, 2003, 46 ff.

Die folgende Darstellung (Abbildung 5.15) macht deutlich, dass sich aus der Verbindung zwischen dem Market-pull-Ansatz und dem Technology-push-Ansatz neue innovative Chancen ergeben können. Dies beinhaltet auch, dass innerhalb der existierenden Produktpalette Anpassungsinnovationen an die veränderten Bedürfnisse Älterer erfolgen können (zum Beispiel bessere Anwendung durch veränderte Oberflächengestaltung bei PC-Geräten oder Handys).

Neben diesen sogenannten „harten“ Technologiefeldern sind noch „weiche“ Felder zu identifizieren, die zu nichttechnischen Innovationen führen können. Das können zum Beispiel Finanzprodukte, Sinnfindung im Alter (Gerotranszendenz) sowie die Bereiche Kultur und Tradition sein.

In ähnlicher Weise hat die Deutsche Bank auf die Herausforderungen für die Unternehmen durch den demografischen Wandel hingewiesen (Knigge et al., 2003) und auf der



Marktseite eine „Demografie-Beständigkeit“ der Unternehmen eingefordert: „Alle Güter- und Dienstleistungsbranchen ... werden ihr Angebot bezüglich Art des Produktes, seiner Eigenschaften, seines Designs, Marketings und Vertriebs prüfen müssen – auch Finanzdienstleister“ (Knigge et al., 2003, 6). Es erweise sich, dass der Wandel der Nachfragebedingungen zu innerbetrieblichen Veränderungen führen müsse.

Diese neuen Märkte lassen auch auf neue Arbeitsplätze hoffen. Das IAT (Cirkel et al., 2004a, 101 ff.) schätzt die „möglichen Beschäftigungswirkungen der Wirtschaftskraft Alter“ auf der Basis verschiedener Studien mittelfristig (bis etwa 2015) optimistisch auf mehr als 900.000 Arbeitsplätze in Deutschland.⁵⁴ Dabei wird eine eher nachfrageorientierte Seniorenwirtschaftspolitik befürwortet, bei der soziale Sicherheit, Gesundheit und Lebensqualität weniger als unvermeidliche Last, denn als prioritäres Leitziel für eine alternde Gesellschaft zu verstehen seien. Aus einem sogenannten Aktivierungsszenario ergab sich: „In Folge dessen steigen die Absatzchancen von Dienstleistungen und Produkten für mehr Lebensqualität. Hiervon profitieren insbesondere Angebote für mehr Gesundheit, mehr

⁵⁴ Nicht dagegen gerechnet sind mögliche Verluste durch den geringer werdenden „Jugendmarkt“.

Demand-Orientierung – mit Anpassungen zur „Demografie-Beständigkeit“

Übersicht 5.4

Die Studie der Deutschen Bank hat insgesamt fünf Schritte vorgeschlagen, um ein Unternehmen demografiefest zu machen. Als Folge davon können neue oder verbesserte Produkte und Dienstleistungen und/oder auch neue organisatorische Lösungen entstehen:

1. Sensibilisierung des oberen Managements für die Bedeutung des demografischen Wandels und seiner Folgen für die Märkte.
2. Klärung des eigenen Standorts: Entsprechen Angebot und Kundenansprache dem Segment älterer Kunden, sodass die eigene Marktposition gehalten werden kann?
3. Nach der Diagnose müsse ein strategischer Pfad gewählt werden. Ist die Seniorentauglichkeit ausreichend? Können neue Märkte erschlossen werden? Gibt es Marktnischen für neue Angebote, welche die Bedürfnisse Älterer besser befriedigen (zum Beispiel Unterstützung einer selbstständigen Lebensführung)?
4. Als nächster Schritt müsse ein Umsetzungskonzept entwickelt werden: Neben Produktentwicklung und Marketing betrifft dies auch die Kundenbetreuung, die Marktforschung, die Personalplanung, die Weiterbildung usw.
5. Schließlich folgt die Sensibilisierung betroffener Mitarbeiter. Je nach Grad der Einbindung in die Veränderungsprozesse müssen sie sich mit den Spezifika des neuen Segments der Älteren vertraut machen.

Darüber hinaus gelte es, die Älteren als Konsumenten in die Produktionsprozesse einzubeziehen; dies können sowohl ältere Mitarbeiter in den Unternehmen selbst als auch externe Kompetenzen von Älteren sein.

Quelle: Knigge et al., 2003, 14 f.

Sicherheit, die haushaltsnahen Dienste, der Freizeit-, Wellness- und Kurbereich, die Wohnungswirtschaft sowie das Handwerk. ... Ausschlaggebend hierfür ist vor allem, dass es in vielen Fällen gelingt, mit innovativen Organisations- und Techniknutzungskonzepten die Qualität und Effizienz vieler Angebote zu steigern und auch neue, innovative Angebote auf den Weg zu bringen (etwa das Telehealth-Monitoring)“ (Cirkel et al., 2004a, 105).

Demografiebedingt: Wandel im Technik-Design

Um zu erforschen, welches Technik-Design Ältere brauchen, wurde bereits 1997 von der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) das interdisziplinäre Projekt Senta gefördert (Übersicht 5.5). Aus dem Projekt heraus entstand 2001 die „Senior Research Group“, eine Seniorenforschungsgruppe, die aktive Forschungsarbeiten für seniorenrechtliche Produkte betrieb, zum Beispiel für ein seniorenrechtliches Handy. Zielvorstellung war weniger eine seniorenrechtliche Technik, sondern eine Technik, welche die Bedürfnisse Älterer bei der Konzeption von Alltagsprodukten mitberücksichtigt. Dadurch, dass 15 bis 20 Senioren in der Gruppe mitarbeiteten, ging ihre Lebens- und Erfahrungskompetenz in die Forschung mit ein (partizipative Produktentwicklung). Es hat sich gezeigt, dass weniger etwaige Einschränkungen im Alter als die Berücksichtigung von Funktionswünschen und eine sichere Benutzerführung bedeutsam sind. Mit anderen Worten: Entscheidend für zukunftsfähige

Innovationen ist auf der Nachfrageseite ihre Orientierung an den Kompetenzen der Kunden im Alltag. Hierfür hat sich der Begriff Universal Design durchgesetzt, der schon in den siebziger Jahren in den USA geprägt wurde. Inzwischen gibt es vor allem in den USA und in Westeuropa Zentren, die sich der Förderung dieses Ziels widmen.

Sentha – seniorenrechtliche Technik im Haushalt

Übersicht 5.5

Als Reaktion auf den demografischen Wandel entstand 1997 „Sentha“, ein sechsjähriges DFG-Forschungsprojekt an der Technischen Universität Berlin (TU Berlin), das inzwischen abgeschlossen wurde. Es stellt Bemühungen dar, ein „aktives Altern“ in der Gesellschaft zu erleichtern. Inzwischen (2004) wurde von den Leitern der Verein „sentha – Technologien für das Altern e. V.“ ins Leben gerufen (<http://www.sentha.tu-berlin.de>).

„Sentha“ steht für „Seniorengerechte Technik im häuslichen Alltag“. Das Projekt stellte den gesunden Senior in den Mittelpunkt der Forschung und thematisierte die mit dem demografischen Wandel einhergehenden neuen Anforderungen an Haushaltstechnik und Wohnumfeld. Ziel war, durch eine bessere, gebrauchsgerechtere Technik die selbstständige Lebensführung der Rentner in den eigenen vier Wänden so lange wie möglich aufrechtzuerhalten, da dies ein sehr hohes Gut für den älteren Menschen ist. Für die Entwicklung seniorenrechtlicher Produkte sollten wissenschaftliche Grundlagen geliefert werden. An dem Projekt forschten Wissenschaftler aus sieben verschiedenen Teilgebieten an der TU Berlin, ebenso waren die Universität der Künste, das Berliner Institut für Sozialforschung, das Deutsche Zentrum für Altersforschung an der Universität Heidelberg und die Brandenburgische Technische Universität Cottbus beteiligt. Die Forscher fragten, was eigentlich eine seniorenrechtliche Technik ist, und wie sie sich von einer behindertengerechten Technik abgrenzt.

Seniorengerechte Technik ist im Sinne des Kompetenzmodells und des „aktiven Alterns“ eine Technik, welche die vorhandenen Ressourcen der Menschen im Alter nutzt und fördert. Das neue Leitbild, nicht von Defiziten auszugehen, die das Produkt ausgleichen soll, sondern von ihren vorhandenen geistigen und körperlichen Fähigkeiten, die der Senior nutzen will, stellt für die Produktentwicklung eine neue Herausforderung dar. Untersuchungen ergaben, dass das Hauptproblem für ältere Menschen beim Handy die Handhabungslogik des Menüs ist. Die Produktentwickler müssen dementsprechend eine völlig neue Haltung gegenüber dem Kunden einnehmen: Zentral ist die Frage, was der ältere Kunde braucht (Kundenorientierung). Ein seniorenrechtliches Gerät muss nicht alle technisch möglichen Funktionen anbieten.

Die hier genannte Schweizer Studie (Gassmann/Reepmeier, 2006) stellt heraus, dass ein hoher innovativer Bedarf besteht, ein „Universal Design“ bei der Produktentwicklung zu fördern; dies betrifft die Ebenen der Produktstrategie, -gestaltung und -kommunikation. Dieses Design soll die Benutzung der Produkte für alle Altersgruppen erleichtern. Produkte, die im Titel den Namen „Senior“ tragen, würden schlechter akzeptiert als sogenannte normale Produkte, zumal sich die älteren Menschen heute um viele Jahre jünger fühlen.

Widerstand gebe es wegen der Konsumerfahrung Älterer nicht nur bei neuen Produkten, sondern auch bei Produkten, die auf Behinderungen hindeuten, denn körperliche Einbußen würden nicht leicht eingestanden; betont werden sollte die Vitalität älterer Menschen. Produktinnovationen hätten nur dann Markterfolge, wenn sie den Kriterien aller Altersgruppen gerecht werden. Diese Strategie gilt sicher auch für Unternehmen in Deutschland; so arbeitet zum Beispiel die Autoindustrie daran, Systeme zu entwickeln, die eine nach-

lassende Seh- und Hörfähigkeit im Alter ausgleichen können, ein breiteres Einsteigen ermöglichen oder an elektrisch drehbaren Sitzen mit Heiz-, Kühl- und Massagefunktionen. Wie die Schweizer Untersuchung, so betont auch die Studie der Deutschen Bank, dass es zu keiner Stigmatisierung Älterer durch spezielle Seniorenprodukte kommen dürfe, wenn man Erfolg haben wolle; Werbung und Produkte sollten positive Assoziationen auslösen und nicht auf Defizite verweisen (Knigge et al., 2003, 9).

Wie wichtig der nachfrageorientierte Innovationsaspekt für Ältere ist, zeigt sich an den Ergebnissen einer Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) zum Thema „Nutzergerechte Produkte & Dienstleistungen – Service für Ältere?“. Hierbei geht es weniger um den großen Innovationsanspruch, sondern um eher kleine Verbesserungen, die das tägliche Leben leichter machen können und zu einer aktiven Lebensführung verhelfen. Worin der Innovationsbedarf aufseiten der Nachfrage im täglichen Gebrauch bestehen kann, lässt sich an Seniorenbefragungen (BAGSO, 2004, 20 ff.) aus 2003/04 erkennen. Sie zielten unter anderem auf Haushaltsgegenstände ab, die Älteren Schwierigkeiten bereiten. Nur ein Drittel gab an, keine Probleme mit Haushaltshelfern zu haben. Am häufigsten wurde bemängelt, dass ein hoher Kraftaufwand erforderlich (37 Prozent) und das Gerät zu unhandlich sei (30 Prozent).

Neben weiteren Anforderungen an das Produkt-Design, wünschte sich die wachsende Gruppe Älterer neue Wege im Bereich des Handels und der Dienstleistungen. Hierzu zählten zum Beispiel eine kundenfreundlichere Gestaltung von Fahrplänen, Haltestellen und Automaten, statt einer Einschränkung eine Ausweitung des Postservice, Verbesserung der Infrastruktur, Ausbau des Dienstleistungsangebots der Region, eine größere Vielfalt von Geschäften usw. Auch am Beispiel dieser Ergebnisse wurde deutlich, dass Ältere sich nicht als defizitär betrachtet wissen möchten (Vermeidung von Stigmatisierung durch barrierefreie Gestaltung). Es ist aber besonders die Nutzerfreundlichkeit der Technik, die im Einzelfall über deren Akzeptanz entscheidet.

5.2.3 Steigende Lust auf Neues bei aktiven Älteren

Aus Verbraucheranalysen wird deutlich, dass auf der Nachfrageseite eine steigende Bereitschaft vorhanden ist, Neues auszuprobieren (Entfaltungs-, Innovationsbereitschaft). Dies betrifft nicht nur die jüngeren Jahrgänge, sondern auch die Generation 50-Plus. Danach ist mindestens jeder zweite Verbraucher über 50 Jahre bereit, Neues auszuprobieren. Eine besonders deutlich steigende Innovationsbereitschaft ist sogar bei der Gruppe der ab 70 Jahre alten Verbraucher auszumachen (Tabelle 5.25). Eine andere Frage ist, ob sich dieses in Umfragen geäußerte Verhalten auch in der Praxis realisiert oder ob sich im konkreten Entscheidungsfall nicht doch das traditionelle Kaufmuster durchsetzt (Treueverhalten).

Eine Konsumstudie („50Plus 2002“) der GfK Marktforschung (GfK, 2002) unterstreicht die hedonistische Orientierung und zeichnet gleichzeitig ein sehr dynamisches Bild von der Generation 50-Plus. Hieraus kann eine neue Innovationsnachfrage entstehen. Zwei Drittel haben danach im Jahr davor mindestens eine Reise unternommen, die Hälfte telefoniert mindestens gelegentlich mobil, zwei Drittel halten innovative Produkte wie das Navigationssystem im Auto für nützlich und hilfreich, ein Drittel kann dem Online-

Kaufverhalten: Mehr Mut zu Neuem

Tabelle 5.25

Auf das Statement: „Bei Einkäufen probiere ich gern mal ein neues Produkt aus“ antworteten mit „voll und ganz“ bis „weitgehend“ jeweils so viele der Befragten, in Prozent

Alter in Jahren	1985	2004
Insgesamt, davon:	55	58
14–19	60	64
20–24	62	63
25–29	63	67
30–34	61	65
35–39	59	64
40–44	59	59
45–49	57	60
50–54	55	59
55–59	55	57
60–64	52	55
65–69	50	51
70 und älter	36	46

1985: nur Westdeutschland.

Quellen: Bauer Verlagsgruppe/Axel Springer Verlag AG, o. J.; Bauer Media KG, 2004

banking Annehmlichkeiten abgewinnen und ein Viertel der für die Studie Befragten findet das Shopping im Internet positiv. Dieser Trend korrespondiert mit einer Verschiebung der Altersschwellen; seine Marktwirksamkeit setzt jedoch voraus, dass neue Produkte und Dienstleistungen auch den geänderten Bedürfnissen und Ansprüchen der älteren Generation gerecht werden.

Schon Mitte der neunziger Jahre erstellte das IfD im Auftrag des Burda Verlags eine Analyse zur „Alters- und Vitalitätsentwicklung einer Gesellschaft“ und kam dort zu dem Schluss, dass die Gesellschaft gleichzeitig älter und jünger werde: älter im Hinblick auf das kalendarische Durchschnittsalter und jünger im Hinblick auf ihre Einstellungen und Verhaltensweisen. „Die Alterungsschwellen, ab der sich das Sozial- und Konsumverhalten, das Interessenspektrum und die Innovationsoffenheit deutlich verändern, haben sich in den letzten zehn Jahren derart verschoben, daß die demografische Alterung der Bevölkerung dadurch mehr als kompensiert wird“ (IfD, 1994, 4). Bereits diese Untersuchung belegte, dass die westdeutsche Gesellschaft generell wie auch besonders die Generation 50-Plus im Zehn-Jahres-Vergleich (1982 und 1992/93) zum Beispiel die sozialen Kontakte deutlich erhöhte oder sich mehr Menschen aktiven Freizeitbeschäftigungen (zum Beispiel Schwimmen, Gartenarbeit) zuwandten. Als „sehr vital“ ließen sich 1982 erst 24 Prozent der 50- bis 69-Jährigen bezeichnen und 1993 schon 30 Prozent, gleichzeitig ging der Anteil der Vitalitätsarmen in dieser Altersgruppe von 40 auf 32 Prozent zurück (Bevölkerung insgesamt: „sehr vitale“ = 28 beziehungsweise 31 Prozent; „vitalitätsarm“ = 43 beziehungsweise 31 Prozent) (IfD, 1994, 36). Mit der Vitalität steigt auch der Konsum. Dieser Prozess dürfte sich heute zumindest nicht umgekehrt haben, sodass er weiterhin als ein Anreiz für Innovationen betrachtet werden kann.

Auch nach der AWA-Analyse des IfD Allensbach⁵⁵ von 2004 zeigt die Generation 50-Plus im Vergleich zur Mitte der achtziger Jahre ein aktives Bewegungs- und Konsumverhalten (Schneller, 2004). Nach dem sogenannten Aktivitätsindex⁵⁶ waren in der Gruppe der 50 bis 69 Jahre alten Menschen (Tabelle 5.26) 28,3 Prozent „sehr aktiv“; bei den ab 70 Jahre alten Personen immerhin noch 12,5 Prozent.

Aktivitätsstruktur im Altersvergleich

Tabelle 5.26

im Jahr 2004, in Prozent

Aktivitätsgrad	Befragte Personen im Alter von ... Jahren			
	14–29	30–49	50–69	70 und älter
Sehr Aktive	33,5	31,4	28,3	12,5
Durchschnittlich Aktive	37,1	37,7	35,4	25,4
Wenig Aktive	29,4	30,8	36,3	62,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Schneller, 2004

Gut sechs von zehn aus der Generation 50-Plus legten im Alter großen Wert auf körperliche Fitness. Auch der finanzielle Spielraum der Generation 50-Plus war nicht zu unterschätzen: Nach der AWA-Studie 2004 des IfD hatte etwa jeder Vierte in den Altersgruppen ab 50 Jahre jeweils monatlich mindestens 500 Euro zur freien Verfügung; dementsprechend bezeichneten 49 Prozent der 50 bis 69 Jahre alten und 51,7 Prozent der ab 70 Jahre alten Befragten ihre eigene wirtschaftliche Lage als gut oder sehr gut (14 bis 49 Jahre = 35,9 Prozent) (Schneller, 2004).

Ein weiterer Teilbeleg für das hohe aktive Potenzial Älterer ist in einer Studie von Heinze et al. (2004) zu finden. Sie haben in Vorbereitung auf den fünften Altenbericht der Bundesregierung das Freizeitverhalten älterer Menschen sowie deren Impulse für eine Seniorenwirtschaft und hier speziell für die Fitnessbranche untersucht. Allgemein konnte festgehalten werden, „dass die älteren Bevölkerungsgruppen in Deutschland ‚sportlicher‘ werden und ein deutlich größerer Anteil einer Alterskohorte (mindestens einmal in der Woche) Sport treibt, als dies noch vor 25 Jahren üblich war“ (Heinze et al., 2004, 30). In den alten Bundesländern stieg der Anteil der sportlich aktiven über 60 Jahre alten Personen von 8,8 (1986) auf 13,8 Prozent (1999).

Die Studie kommt – vor dem Hintergrund eines Gegengewichts zum gegenwärtigen Belastungsdiskurs in der Sozialpolitik – zu dem Befund: „Hier wächst der Fitnessbranche

⁵⁵ Die Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse (AWA) ist eine Mehrthemenumfrage über Konsumgewohnheiten und Mediennutzung in der Bevölkerung. Durchgeführt wird sie seit über 40 Jahren vom Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag von heute rund 100 Verlagen und TV-Sendern. Die Analyse stützt sich auf über 21.000 Interviews, die bundesweit mündlich-persönlich von Interviewerinnen und Interviewern des IfD durchgeführt werden. Die Ergebnisse – gültig für derzeit 64,88 Millionen Deutsche ab 14 Jahre – werden jedes Jahr im Sommer der Öffentlichkeit präsentiert.

⁵⁶ Der Allensbacher Aktivitätsindex identifiziert unabhängig vom Lebensalter diejenigen Personen, die sich durch unterschiedliche Aktivitätsniveaus auszeichnen. Er wird aus der gleichgewichtigen Verknüpfung von insgesamt sechs Subskalen mit jeweils wiederum unterschiedlichen Dimensionen gebildet: 1) Unternehmungsgeist, Mobilität, 2) gesellschaftliches Engagement, 3) Offenheit für Neues, Kontakt-, Innovations- und Lebensfreude, 4) Interessenspektrum („sehr interessiert“), 5) Aktivitätsbereiche, 6) Persönlichkeitsstärke. Dabei erreichen „sehr Aktive“ 14 und mehr Punkte, „durchschnittlich Aktive“ 11 bis 13 Punkte und „wenig Aktive“ bis 10 Punkte (IfD, o. J., Arbeitsunterlage).

durch den demografischen Wandel ein beträchtliches Nachfragepotenzial zu, das jedoch aktiv beworben werden muss und dessen Bedürfnisse in das Dienstleistungsangebot von Fitnessstudios integriert sein will“ (Heinze et al., 2004, 30). Es sei ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, die einzelnen Menschen so lang wie möglich gesund zu erhalten; Ältere seien vor allem an der Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Fitness interessiert und strebten nach Sinn, Vitalität und Lebensfreude.

5.2.4 Hat sich die Wirtschaft mit ihren Produkten und Dienstleistungen auf den demografischen Wandel eingestellt?

Für die Unternehmen wird es zunehmend wichtiger, sich auf die wachsende Gruppe der Älteren einzustellen. Als am weitesten fortgeschritten gilt das Seniorenmarketing in den USA (Gassmann/Reepmeyer, 2003, 41). Angesichts der eher noch „günstigen“ Altersstruktur der USA erstaunt diese Orientierung. Eine Befragung von über 100 Schweizer Unternehmen aus elf Branchen durch das Institut für Technologiemanagement der Universität St. Gallen im Jahr 2003 ergab (Gassmann/Reepmeyer, 2006, 18 f.):

- Die Mehrheit der Unternehmen (85 Prozent) fand es generell wichtig, das Produktangebot nach demografischen Gesichtspunkten auszurichten.
- 52 Prozent boten aber noch keine Produkte an, die altersgerecht konzipiert sind.
- Erst 29 Prozent hatten sich konkret mit der Idee befasst, altersgerechte Produkte anzubieten.
- Fast zwei Drittel der Unternehmen schätzten, dass altersgerechte Produkte im Vergleich zu ihrem augenblicklichen Produktangebot ein durchschnittliches beziehungsweise überdurchschnittliches Wachstumspotenzial hätten.
- Etwa ein Fünftel der Unternehmen hatte Marktstudien im Zusammenhang mit der immer älter werdenden Bevölkerung gelesen beziehungsweise in Auftrag gegeben.
- 70 Prozent der Unternehmen, die bereits altersgerechte Produkte anbieten, waren mit dieser Produktdiversifizierung zufrieden und bestätigten, dass die Produkte am Markt erfolgreich sind.
- Der größte Teil der Produkte, die altersgerecht konzipiert waren, beschränkte sich auf körperliche Beeinträchtigungen Älterer und war defizitorientiert. Kompetenzfördernde Produkte waren noch relativ wenig repräsentiert; hieraus ergab sich ein hohes Marktpotenzial.

Für Deutschland wurden die Unternehmen im Hinblick auf ihre Haltung zum demografischen Wandel von Marketing-Experten in die folgenden drei Gruppen eingeteilt (Meyer-Hentschel Management Consulting, 2000; nach Cirkel et al., 2004a, 49 f.):

1. Die demografie-sensiblen Innovatoren: Sie haben schon in der ersten Hälfte der neunziger Jahre neue Produkte und Dienstleistungen für Ältere angeboten.
2. Die Vorsichtigen: Sie beobachten die Trends, erwarten umfassende Forschungsergebnisse und haben Angst, Jüngere als Kundschaft zu verlieren.

3. Die Zweifler und Ablehner: Sie stellen infrage, dass der demografische Wandel überhaupt Konsequenzen für Ihre Angebote habe; viele haben bereits Angebote für Ältere, übersehen aber, dass Wettbewerber mit neuen Ideen in angestammte Märkte eindringen können (zum Beispiel in der Gesundheitswirtschaft).

Man nimmt an, dass die Gruppen der Vorsichtigen und Zweifler wie die der Ablehner bei den Unternehmen eindeutig in der Mehrheit sind; konkrete Zahlen lassen sich indes nicht finden. Die Studie kommt zu dem Schluss: „Die meisten Unternehmen, selbst in von der demografischen Entwicklung stark betroffenen Volkswirtschaften, reagieren nur zögerlich oder gar nicht auf die Herausforderungen und Chancen der Bevölkerungsalterung. ... In wichtigen Marktfeldern wird weiterhin eine jugendorientierte Entwicklungs- und Marketingpolitik betrieben, die die Lebensstile und Bedürfnisse älterer Menschen weitgehend ignoriert“ (Cirkel et al., 2004a, 50). Auch die Studie der Deutschen Bank (Knigge et al., 2003) weist darauf hin, dass die Strategie in den Unternehmen überwiegend noch die „Kopf-in-den-Sand-Strategie“ sei. Mit anderen Worten: Noch besteht ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage. Dies deutet auf einen großen Spielraum für Innovationen hin.

Eine Bevölkerungsbefragung im Auftrag des IW Köln aus Juni 2005 bestätigt dies: Die Mehrheit der Befragten sah einen großen Spielraum für Innovationen. 63,1 Prozent der Befragten ab 16 Jahre vertraten die Auffassung, dass es mehr geeignete Angebote an Waren und Dienstleistungen für ältere Menschen geben sollte (Tabelle 5.27). Besonders die Generation 50-Plus sah mit knapp 70 Prozent noch ein Defizit an geeigneten Innovationen. Von der Statusgruppe der Rentner gaben sogar 71,2 Prozent an, dass es noch mehr geeignete Produkte und Dienstleistungen für Ältere geben sollte. Diese Defizitwahrnehmung steigt mit dem Haushaltsnettoeinkommen. Frauen (66,0 Prozent) sahen deutlich eher Mängel im Angebot als Männer (59,9 Prozent); Angebotslücken wurden eher in den alten Bundesländern (64,3 Prozent) als den neuen Ländern (59,0 Prozent) wahrgenommen. Für

Generation 50-Plus – Bedarf an geeigneten Produkten und Dienstleistungen

Tabelle 5.27

Antworten auf die Frage: „Es gibt ja immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen in unserer Bevölkerung. Denken Sie jetzt mal zum Beispiel an technische Geräte wie etwa Computer, Videorekorder oder Handys, aber auch an Verpackungen, Beschriftungen, Gebrauchsanweisungen, den öffentlichen Nahverkehr oder an Bildungs- und Sportveranstaltungen. Haben Sie dabei den Eindruck, dass auch ältere Leute mit den Produkten und Dienstleistungen zurecht kommen können, das Angebot also auch für Ältere geeignet ist, oder ist das nicht der Fall? Müsste es mehr speziell für Ältere geeignete Angebote geben?“, in Prozent

Antworten	Befragte Personen im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	16–49	50 und älter
Das Angebot ist ausreichend	26,7	28,9	24,2
Müsste mehr geeignete Angebote geben	63,1	58,3	68,6
Weiß nicht/keine Angabe	10,2	12,8	7,3

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

gerontologisch orientierte Innovationen gibt es mithin einen großen Spielraum für neue Angebote, die sich ihre Nachfrage aller Voraussicht nach sichern könnten.

Auch diese Befunde stützen somit die These, dass sich im demografischen Wandel nicht nur Risiken für Innovationen verbergen, sondern auf der Nachfrageseite eine Reihe von Chancen für Neuerungen vorhanden ist, die den Bedürfnissen der Älteren stärker als bisher entsprechen. Hier liegen Möglichkeiten, die von innovativen Unternehmen aufgegriffen werden können. Die Entwicklung altersgerechter Techniken und Dienstleistungen ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine neue Herausforderung.

Berichten zufolge nehmen nicht nur die USA, sondern auch Japan bei der Entwicklung, Vermarktung und Distribution seniorengerechter Produkte und Dienstleistungen eine Vorreiterrolle ein (hierzu und zum Folgenden: Gassmann/Reepmeyer, 2006, 23 f.; Gassmann et al., 2005, 63; Conrad, 2003). In diesem Inselstaat wird die Thematik der Demografie weit weniger mit negativen Akzenten diskutiert als in Europa (statt von Überalterung spreche man von einer „Gesellschaft des langen Lebens“). Man registriert, dass ältere Konsumenten höhere Ansprüche an Produkt-Design, Qualität und Service stellen. Kennzeichnend für diese konstruktive Sicht vom Alter ist, dass beispielsweise von Unternehmen und Nutzern 1999 eine Vereinigung gegründet wurde, welche die Entwicklung und Verbreitung von Produkten und Einrichtungen wie Dienstleistungen fördert, die für alle Generationen geeignet sind.

Das japanische Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie hat Unterstützungsprogramme für Unternehmen aufgelegt, die seniorengerechte Produkte entwickeln. Es bemüht sich auch um den Erfahrungsaustausch einzelner Akteure aus der Privatwirtschaft. Die großen Marketing-Agenturen des Landes haben bereits spezielle Abteilungen für die ältere Zielgruppe eingerichtet. Das Deutsche Institut für Japanstudien weist darauf hin, dass der japanische Seniorenmarkt, auch „Silbermarkt“ genannt, letztlich auch für deutsche Anbieter interessant sei (Conrad, 2003, 19). Nach Informationen der deutschen Industrie- und Handelskammer in Japan aus dem Jahr 1998 soll der japanische Seniorenmarkt für Produkte und Dienstleistungen in den kommenden zehn bis 15 Jahren ein Volumen zwischen 843 und 1.264 Milliarden Euro erreichen (Cirkel et al., 2002, 77). Allein im medizinischen und wohlfahrtsorientierten Bereich wird in Japan bis 2010 mit 1,3 Millionen neuen Arbeitsplätzen und einem Marktvolumen von rund 784 Milliarden Euro gerechnet (BMFSFJ, 2005c, 255). Als japanische Erfolgskriterien werden genannt: politische Impulse zur Förderung der Seniorenwirtschaft, die gezielte Sensibilisierung der Wirtschaft zur Entwicklung des neuen Marktpotenzials, Unterstützung und Förderung innovativer Marktforschung und -strategien, differenzierte Markterschließung und Zielgruppenansprache, Intensivierung des internationalen wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und unternehmerischen Austauschs.

Kapitel 5: Zusammenfassung in Thesen

Aus diesem Teil der Betrachtung ergeben sich ambivalente Befunde:

1. Eher **innovationshemmend** könnten sich auswirken:
 - Auf der Angebotsseite wird sich die Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2050 deutlich zu Ungunsten Jüngerer verschieben und die Basis des Humankapitals wird schmaler.
 - Der altersstrukturelle Wandel wird auch produktinnovationsrelevante Kernberufsgruppen nicht untangiert lassen. So ist bereits in der Altersstruktur der berufstätigen Ingenieure zwischen 1980 und 2004 ein Altersschub erkennbar. Schon heute können viele Unternehmen freie Stellen für Ingenieure als wichtige Innovationsressource nicht besetzen. Der Fachkräftemangel kann zur Innovationsbremse werden.
 - Die Entwicklung der sogenannten MINT-Ersatzquote weist für Deutschland einen ungünstigen Verlauf auf.
 - Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kann das Gründungsgeschehen zur kritischen Größe werden, was sich negativ auf die gesamtwirtschaftlichen Leistungskräfte auswirken kann. Gerade Neugründungen sind aber prädestiniert für Innovationen. Die Generation 50-Plus war 2002 am Gründungsgeschehen (18 Prozent) aber nur schwach beteiligt.
 - Nur gut die Hälfte der Generation 50-Plus war sich 2002 – gemessen am Bilanzindikator – des positiven Beitrags der Technik für die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand einer Volkswirtschaft bewusst. Angesichts zunehmender Alterung muss dieser Anteil als gering eingestuft werden.
 - Mit steigendem Alter steigt der Anteil derjenigen, die allein aus Verständnisgründen kein Interesse an Wissenschaft und Technik haben.
 - Die ältere Generation will die Technik mehr kontrolliert sehen als jüngere Menschen. Dies könnte den technischen Fortschritt verzögern.
2. Eher **innovationsstützend** könnten sich auswirken:
 - Eine Reihe von Untersuchungen hat die sogenannte Defizitthese vom Alter stark zugunsten der Kompetenzthese relativiert. Man spricht heute vom Leistungswandel.
 - Befragungen von Personalverantwortlichen (IAB-Betriebspanel) ergaben, dass die Mehrzahl keine Unterschiede bei wichtigen innovationsrelevanten Arbeitstugenden Älterer im Vergleich zu Jüngeren sieht. Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten älterer Mitarbeiter im Allgemeinen und älterer Ingenieure als Innovationseliten im Besonderen werden von den Unternehmen durchweg anerkannt und geschätzt.
 - Die personale Innovationsfähigkeit kann als Teil der individuellen Leistungsfähigkeit betrachtet werden. Sie ist nach einschlägigen Untersuchungen weniger vom Alter als von den arbeitsstrukturellen, -organisatorischen und den erwerbsbiografisch begleitenden Bedingungen abhängig. Sie ist daher eine arbeitsorganisatorisch und -gestalterisch frühzeitig steuerbare Variable.
 - Die Arbeitswissenschaft bietet hierbei nützliche Unterstützungen an, die menschliche Leistungsfähigkeit (inklusive der Innovationsfähigkeit) Älterer zu erhalten und zu fördern. Dies verbessert das Humankapital zur Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz.
 - Die Selbsteinschätzung der Leistungsorientierung Älterer sowie ihr überwiegend positives Erleben der Arbeitswelt deuten auf eine hohe Leistungsbereitschaft hin. Die Älteren geben sich überwiegend den Arbeitsanforderungen in der Leistungsgesellschaft gewachsen.

- Als für Innovationen unverzichtbar hat sich das Erfahrungswissen Älterer herausgestellt; denn sie haben auch Erfahrung im Umgang mit Innovationen und Automatisierung.
- Auf der Market-pull-Seite wird ein wachsender Anteil Älterer in der Gesellschaft die Art der Nachfrage bestimmen. Für die Unternehmen bedeutet dies, sich in ihrer Kundenorientierung neu auszurichten.
- Von der Bevölkerung wird noch ein nicht unerheblicher Spielraum für geeignete Produkte und Dienstleistungen für Ältere wahrgenommen.
- Aus nachfrageorientierter Sicht ergeben sich neue Perspektiven für eine breite Palette von technischen und nichttechnischen Innovationen, welche die Lebensqualität im Alter im Sinne des WHO-Paradigmas gewährleisten können. Neben einer Reihe von Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Freizeit, Haushalt/Wohnen und Tourismus wird der Gesundheitsmarkt als Wachstumsfaktor wichtiger.

6 Die Entgrenzung – innovative Ansätze zur Stärkung der Leistungskräfte alternder Belegschaften

Wenn Leistungsgesellschaften mit alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerungen im internationalen Innovationswettbewerb bestehen wollen, dann werden sie nicht nur soziale und technologische Beweglichkeit zeigen, sondern auch die Leistungspotenziale Älterer stärker nutzen müssen. Vieles weist darauf hin, dass wichtige Grundlagen hierfür gegeben sind: Zum einen sind Leistungs-, Innovationsfähigkeit und Altern – wie die Auseinandersetzung mit diesen Zusammenhängen (Abschnitt 5.1) ergeben hat – grundsätzlich kein Widerspruch, wenn auf der Mikroebene der Leistungswandel Älterer berücksichtigt wird. Zum anderen zeigen sich auf der Nachfrageseite für Innovationen (Abschnitt 5.2) seitens der sehr heterogenen und auch aktiven Generation 50-Plus und ihrer Bedürfnisse Impulse für neue Produkte und Dienstleistungen.

Um die Neuerungs- und Leistungspotenziale alternder und schrumpfender Bevölkerungen wie Belegschaften zu stärken, bedarf es aber letztlich eines hohen Maßes an „Hunger auf Erfolg“ und Kreativität. Beides wird umso leichter sein, je mitreißender die Visionen sind, die sich in einer alternden Bevölkerung entwickeln. Das Paradigma der WHO vom „aktiven Altern“ als eine gesamtgesellschaftliche Vision, durch die eine Gesellschaft für alle Lebensalter geschaffen werden soll, könnte ein solches Ziel sein, das motivieren und Energien für Neues freisetzen könnte. Außer durch ein solches Paradigma werden diese Energien auch durch Deregulierungen freigesetzt, also auf dem Wege institutioneller Entgrenzung des Individuums zur Nutzung und Weiterentwicklung des Wissens und der Fähigkeiten für Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen und für sich selbst im Besonderen.

6.1 Wettbewerb – Rahmenbedingung für Leistung und Innovation

Der Wettbewerb bietet eine der besten Voraussetzungen dafür, dass Wirtschaft und Gesellschaft wie auch der Einzelne in Lernprozesse eintreten, um neuen Herausforderungen gewachsen zu sein. Von Hayek (1968) hat ihn als „Entdeckungsverfahren“ charakterisiert, der zu einer „spontanen Ordnung“ führt. Eine solche Ordnung ist nicht Ergebnis eines menschlichen Entwurfs, sondern erst Folge menschlichen Handelns vieler Einzelner. Dieser Wettbewerb führt auf den Märkten meist zu einem effizienten Ergebnis und gilt als Voraussetzung für ein gutes Funktionieren der Marktwirtschaft. Besonders aus dynamischer Sicht hat der Wettbewerb Vorteile: Wird mit veralteter Technologie gearbeitet, so wird derjenige bei geltendem Marktpreis nicht überleben können und aus dem Markt ausscheiden. Dass eine Wettbewerbsordnung aber nicht ohne eine moralische Wertebasis auskommt, wissen wir nicht nur von Adam Smith (1949), dem Begründer der Lehre von der Marktwirtschaft, sondern auch von Wilhelm Röpke (1979): Wertorientiertes Handeln ist für eine funktionstüchtige Marktwirtschaft eine wichtige Voraussetzung.

Verfügungsfreiheit – Voraussetzung für innovatives Handeln

Schumpeter hat die Funktion des Wettbewerbs in seiner „schöpferischen Zerstörung“ gesehen (Kapitel 3). Er bedeutet deshalb zugleich Selektionsverfahren und Triebfeder für

Innovationen. Denn angespornt durch den Wettbewerb als „Entdeckungsverfahren“ versuchen Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise, effizientere Technologien und Organisationsformen zu finden. Es werden jene Neuerungen belohnt, mit denen sich die voraussichtlich besten Ergebnisse erzielen lassen. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass jeder Einzelne über ausreichend Ressourcen verfügt und über deren Einsatz möglichst frei entscheiden kann. Die Verbindung zwischen Freiheit und Wettbewerb ist daher unauflöslich.

So wird die Leistungs- und Innovationsmotivation der Wirtschaftssubjekte als wichtige Wachstumsdeterminante in hohem Maße von der Eigentumsordnung (den Eigentumsrechten) bestimmt. Dies bedeutet, dass es die Möglichkeit zur freien Entfaltung ist, die den Einzelnen zu Leistungen anspornt. Leipold kommt zu folgender Einschätzung: „Das Leistungs- und Neuerungspotenzial einer Gesellschaft wird im Rahmen wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse um so besser genutzt, je mehr das unternehmerische Potenzial motiviert wird. Die Leistungsmotivierung wird um so höher sein, je mehr erstens selbstverantwortliches Handeln zugelassen und institutionalisiert wird und je häufiger zweitens Personen mit mittelschweren Aufgaben konfrontiert werden. Dies erfordert, daß Handlungen autonom initiiert werden, Handlungsabläufe unter Selbstkontrolle bleiben und Handlungsergebnisse möglichst objektiv zurückgemeldet werden“ (Leipold, 1983, 90). Eine deregulierte Eigentumsordnung im Sinne der Wahrung privater Eigentumsrechte (etwa das Recht auf die privaten Erträge von Erfindungen) gilt mithin als ein Meta-Rahmen für die Ausschöpfung der Leistungskräfte der Menschen in einer alternden Gesellschaft.

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit und damit auch die Überlebensfähigkeit einer alternden Gesellschaft entscheiden sich somit zunächst an deren Fähigkeit, auf ordnungspolitischem Wege (institutionelle Reformen/Innovationen und Steigerung der Effizienz ihrer Institutionen) auch die demografische Frage intelligent und zügig zu beantworten. Diese Herausforderung anzunehmen bedeutet, dass auf Freiheit, Eigenverantwortung, innerbetriebliche Lösungen, Flexibilität der Arbeitsmarktverfassung und Wettbewerb gesetzt wird – also auf diese Weise Entgrenzungen vorgenommen werden, um einerseits die Ressourcen heute knapper werdender junger Jahrgänge als die künftige Generation 50-Plus zukunftsorientiert zu fördern und andererseits das Erfahrungswissen der heutigen Generation 50-Plus zu erkennen und zu nutzen. Die Wege hierzu erarbeitet sich die moderne Leistungsgesellschaft gegenwärtig im Prozess der Selbstevolution und -organisation.

Aus dieser Perspektive wird der demografische Prozess als Impulsgeber auf den verschiedensten Ebenen verstanden werden müssen, der zur „schöpferischen Zerstörung“ führt. Wir gehen so weit anzunehmen, dass die Ausgestaltung der Eigentumsordnung im Sinne einer Kultur der Freiheit für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit einer Gesellschaft zumindest ebenso entscheidend ist wie der demografische Wandel. Dies bringt es mit sich, dass es auch für Ältere im Berufsleben zu unbequemen Situationen kommen kann, und dass der Wettbewerb sie zwingt etwas zu tun, was ihnen möglicherweise weniger gefällt, zum Beispiel länger und anders zu arbeiten, ihre Gewohnheiten zu ändern oder der Arbeit eine größere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Das kanadische Fraser-Institut (Gwartney/Lawson, 2004) macht immer wieder auf den positiven Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Handlungsfreiheit, Wohlstand und

Wachstum aufmerksam: Je größer für die Menschen die wirtschaftliche Freiheit in den Ländern ist, desto höher ist ihre volkswirtschaftliche Leistungs- und Erneuerungskraft und desto besser sind ihre Lebensbedingungen. Diese Handlungsfreiheit zu schützen und zu erweitern, ist deshalb das Bemühen marktwirtschaftlich orientierter Akteure in Politik und Wirtschaft. In diesem Kapitel geht es deshalb darum, diejenigen Strategien herauszuarbeiten, die als Lösungen der Frage nach dem Erhalt der Leistungskräfte im Sinne einer Entgrenzung diskutiert werden.

Die Haltung der Generation 50-Plus zum Wettbewerb

Von Interesse ist vorab die Frage, wie Ältere, also die derzeitige Generation 50-Plus, im Vergleich zu Jüngeren zum Wettbewerb als einem wichtigen übergeordneten Leistungsgenerator stehen. Obwohl hieraus noch keine Aussagen über die Haltung künftiger Älterer abgeleitet werden können, waren die derzeitigen Einschätzungen – besonders zur Zeit der Kapitalismuskussion (Frühjahr 2005) – von grundsätzlicher Bedeutung: Eine repräsentative Bevölkerungsbefragung (ab 16 Jahre) Mitte des Jahres 2005 im Auftrag des IW Köln durch die MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH zur Akzeptanz des (gegenwärtigen) Wettbewerbs zeigte, dass jeweils ein gutes Drittel der Befragten der Auffassung war, es müsste mehr Wettbewerb geben beziehungsweise dass die Stärke des Wettbewerbs derzeit gerade richtig sei. Die Generation 50-Plus unterschied sich in dieser wichtigen Frage nicht wesentlich vom Durchschnitt der Bevölkerung. Mit anderen Worten: Sie vertraut dem Wettbewerb als „Entdeckungsverfahren“.

Insgesamt wird er eher als Chance denn als Risiko empfunden – nur 15 Prozent aller Befragten plädierten für weniger Wettbewerb in der Wirtschaft. Das bedeutet, dass die Mehrheit die Leistungsimpulse durch den Wettbewerb anerkennt und eine Gesellschaft befürwortet, in der „das Bessere der Feind des Guten“ ist (Tabelle 6.1).

Wettbewerbsakzeptanz im Vergleich der Altersgruppen Tabelle 6.1

Antworten auf die Frage: „Was meinen Sie, ist die Stärke des Wettbewerbs in der Wirtschaft zurzeit gerade richtig, müsste es eher mehr Wettbewerb oder eher weniger Wettbewerb zwischen den Unternehmen geben?“, in Prozent

Antworten	Personen im Alter von ... Jahren		
	Insgesamt	16–49	50 und mehr
Eher mehr Wettbewerb	37,1	39,1	35,0
Gerade richtig	37,2	35,6	39,1
Eher weniger Wettbewerb	15,4	16,4	14,2
Weiß nicht/keine Angabe	10,3	9,0	11,7

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Befürwortung von mehr Wettbewerb nicht in allen Altersgruppen gleich ist. Besonders hohe Zustimmung fand sie bei den 16- bis 24-Jährigen (40,4 Prozent) sowie unter den 35- bis 44-Jährigen (41,3 Prozent); am wenigsten waren zwar die 65-Jährigen und Älteren für eine weitere Intensivierung, jedoch stimmte auch hier noch jeder Dritte für mehr Wettbewerb (32,2 Prozent).

Eine Kreuzauswertung zwischen persönlicher Einschätzung der eigenen Leistungsorientierung und der Sicht vom Wettbewerb zeigt, dass von jenen, die nach ihrer Selbsteinschätzung als hoch leistungsorientiert bezeichnet werden können (Stufen 6 und 5), sich gut vier von zehn Befragten für mehr Wettbewerb in der Wirtschaft aussprechen. Wie zu

Subjektive Leistungsorientierung und Wettbewerbsakzeptanz

Tabelle 6.2

Antworten in Prozent

Grad der Leistungsorientierung auf einer Skala zwischen 6 (= voll und ganz) und 0 (= ganz und gar nicht) ¹	Befragte Personen/Wettbewerbsakzeptanz							
	Insgesamt ²				darunter: Generation 50-Plus ²			
	Mehr Wettbewerb	Gerade richtig	Weniger Wettbewerb	Weiß nicht	Mehr Wettbewerb	Gerade richtig	Weniger Wettbewerb	Weiß nicht
Hoch (6 bis 5)	45,4	33,3	15,3	4,7	42,0	35,8	15,0	5,2
Mittel (4 bis 3)	27,7	43,6	13,6	13,6	29,0	45,1	12,0	12,4
Gering (2 bis 0)	24,3	34,7	24,3	6,4	23,2	32,6	19,0	21,1
nachrichtlich: Insgesamt zur Wettbewerbs-einschätzung	37,1	37,2	15,4	8,7	35,0	39,1	14,2	9,6

¹ Frage: „Wenn jemand sagt: ‚Durch eigenen Einsatz und Leistung im Leben etwas zu erreichen, ist für mich immer wichtig, danach strebe ich.‘ Wie stark trifft diese Einstellung auch auf Sie zu?“; ² Rest zu 100 Prozent: „keine Antwort“ bei der Frage nach der Einschätzung des Wettbewerbs;

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

Leistungsorientierung und staatliche Fürsorge

Tabelle 6.3

Antworten in Prozent

Grad der Leistungsorientierung auf einer Skala zwischen 6 (= voll und ganz) und 0 (= ganz und gar nicht)/mehr oder weniger Staat	Befragte Personen/Staatseinfluss							
	Insgesamt ¹				darunter: Generation 50-Plus			
	Mehr Staat	Gerade richtig	Weniger Staat	Weiß nicht	Mehr Staat	Gerade richtig	Weniger Staat	Weiß nicht
Hoch (6 bis 5)	22,0	26,1	45,6	5,5	25,9	25,2	42,8	4,7
Mittel (4 bis 3)	22,0	34,0	28,9	13,5	25,1	34,9	26,4	11,3
Gering (2 bis 0)	31,8	27,2	26,6	12,7	30,5	23,2	26,3	14,7
nachrichtlich: Insgesamt zur Einschätzung mehr oder weniger Staat ²	22,6	29,1	37,9	9,2	25,9	28,9	34,6	8,6

¹ Frage: „Was ist für den Einzelnen bei uns wohl besser: Wenn der Staat mehr als heute die Wirtschaft kontrolliert und für jeden Einzelnen sorgt, oder aber wenn der Staat weniger reguliert und mehr die Eigeninitiative und die Leistungsbereitschaft seiner Bürger fördert? Oder ist das Verhältnis zwischen staatlicher Fürsorge und individueller Eigenverantwortung gerade richtig?“;

² Differenz zu 100 Prozent: keine Antwort;

Befragung von 2.414 Personen ab 16 Jahre im Juni 2005.

Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH im Auftrag des IW Köln, 2005

erwarten, geht mit fallender Leistungsorientierung auch die Befürwortung des Wettbewerbs deutlich zurück. Für die meisten derjenigen, deren subjektive Leistungsorientierung als mittelstark bezeichnet werden kann (Stufen 4 und 3), ist auch die gegenwärtige Wettbewerbsintensität gerade richtig (Tabelle 6.2).

Ein ähnliches Einstellungsmuster gilt auch für die Generation 50-Plus. Bei gleicher Leistungsorientierung unterscheidet sich die Generation also kaum vom Durchschnitt der Bevölkerung. Vergleichbar hiermit ist der Zusammenhang zwischen Leistungsorientierung und dem Wunsch nach mehr Eigenverantwortung (als Alternative zu mehr staatlicher Fürsorge) (Tabelle 6.3): Je höher die Leistungsorientierung, desto eher möchte man weniger Staat; dies gilt auch für die Generation 50-Plus.

Im Folgenden werden einige Ansätze vorgestellt, die das Ausland und auch Deutschland verfolgen, um das Ziel der Leistungsentgrenzung in einer alternden Gesellschaft zu erreichen.

6.2 Entgrenzungsansätze in Europa

Seit langem ist man in Europa bemüht, sozioökonomische Erstarrungen abzubauen und Entgrenzungen vorzunehmen. Die verschiedenen Maßnahmen dienen dem Ziel der Freisetzung von Leistungskräften, die letztlich auch dem Leitgedanken „aktiven Alterns“ entsprechen. Da die demografische Entwicklung in allen Ländern Europas ähnlich ist, sind die politischen Instanzen der EU-Länder bemüht, sich auf diesen Wandel mit geeigneten Strategien durch Anpassung ihrer Institutionen einzustellen (hierzu und im Folgenden, soweit nicht anders zitiert: Europäische Kommission, 2005). Dabei wird zunächst generell das Ziel verfolgt, die Beschäftigungsquote aller Gruppen zu erhöhen und so die Leistungskräfte Älterer zu nutzen. Nach Prognosen von Eurostat (Basisvariante) wird es in der EU-25 zwischen 2005 und 2030 rund 20,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter weniger geben. Das bedeutet, dass im Jahr 2030 etwa zwei Erwerbstätige zwischen 15 und 65 Jahren für einen Nichterwerbstätigen von über 65 Jahren aufkommen werden.

Im Grünbuch der EU-Kommission wird befürchtet, dass durch das Altern der Bevölkerung das jährliche „potenzielle Wachstum“ des BIP in Europa von heute 2 bis 2,25 auf 1,25 Prozent im Jahr 2040 zurückgehen könnte. „Unternehmergeist und Initiativefreudigkeit unserer Gesellschaft wären dadurch ebenfalls beeinträchtigt“, heißt es warnend (Europäische Kommission, 2005, 3). Und: „Unsere Gesellschaften müssen neue Wege finden, um das Wachstumspotenzial zu nutzen, das die jungen Generationen und die älteren Mitbürger bieten“ (Europäische Kommission, 2005, 7). Denn gleichzeitig will die EU zur wirtschafts- und wachstumsstärksten Region der Welt werden; hierzu setzt die Gemeinschaft auf die Solidarität aller Altersgruppen. Um dem Prozess der Alterung mit seinen negativen Folgen entgegenzuwirken, soll nach EU-Vorstellungen schnellstmöglich die Agenda von Lissabon⁵⁷ umgesetzt werden. Die Schwerpunkte der politischen Maßnahmen betreffen folgende Felder:

⁵⁷ Im März 2000 hatte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Lissabon diese auf zehn Jahre angelegte Strategie vorgelegt, mit deren Hilfe die EU zur weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaft entwickelt werden soll. Sie umfasst sämtliche Maßnahmen zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Erneuerung der EU. Im Sinne dieser Strategie treibt eine starke Wirtschaft die Schaffung von Arbeitsplätzen voran und fördert soziale und ökologische Maßnahmen, welche wiederum eine nachhaltige Entwicklung und sozialen Zusammenhalt gewährleisten sollen.

- stärkere Beteiligung am Arbeitsmarkt, besonders für bestimmte Gruppen (Frauen, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer),
- mehr Innovation und Produktivitätssteigerung (technischer Fortschritt),
- Modernisierung der Sozialschutzsysteme zur Sicherung der finanziellen und sozialen Nachhaltigkeit,
- eine neue Solidarität der Generationen.

Schon im Jahr 2003 empfahl die Taskforce „Beschäftigung“ der EU als Reaktion auf die Überalterung, von einer Kultur des Vorruhestands Abschied zu nehmen. Ihre Empfehlungen folgen denen der WHO, eine Strategie aktiven Alterns zu verfolgen: „Alle Mitgliedstaaten sollten umfassende Strategien für das aktive Altern entwickeln ...“ (Taskforce Beschäftigung, 2003, 44). Formales Ziel der Lissabon-Strategie ist es, die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern (55 bis 64 Jahre) bis zum Jahr 2010 im Schnitt von heute 44 (2005/EU-15) auf 50 Prozent zu erhöhen. Von diesem beschäftigungspolitischen Ziel war Deutschland 2005 noch entfernt (Tabelle 2.12). Manche skandinavischen Mitgliedstaaten lagen mit Beschäftigungsquoten von bis zu fast 70 Prozent weit über dieser Zielmarke.

Nachfolgend wird in einem gerafften Überblick dargelegt, dass der demografische Wandel zunächst auf dem übergeordneten institutionellen Sektor zur „schöpferischen Zerstörung“, also zu nichttechnischen Innovationen führt, und die Länder verstärkt in einen institutionellen Leistungswettbewerb um die bestmögliche Ausschöpfung der Humanressourcen eintreten. Diese Maßnahmen werden an anderer Stelle weiteren Wandel hervorbringen und sich auf das Verhalten der Menschen auswirken. Im Verlauf dieser Prozesse kommt es darauf an, welche Leistungsgesellschaften im Wettbewerb der Systeminnovationen die „Nase vorn“ haben werden. Um einen groben Überblick über verschiedene Strategien zur stärkeren Integration Älterer im europäischen Vergleich zu erhalten, wird unter anderem auf einen Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums Bezug genommen (Europäische Kommission, 2003, 46 ff.). Aus Übersicht 6.1 wird deutlich, dass in den Ländern das Problem der Alterung erkannt wurde und zu unterschiedlichsten Aktivitäten geführt hat.

Nach einer Arbeit des IW Köln und des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) zu den Beschäftigungschancen Älterer in Deutschland im Auftrag der Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003) im Rahmen des internationalen PROage-Projekts wird in den dort im Vergleich zu Deutschland untersuchten Ländern (Schweiz, USA, Dänemark, Großbritannien, Irland, Finnland, Niederlande) meist ein Policy-Mix verfolgt, um den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Erwerbssystem zu erhöhen. Hiernach zählen die Schweiz, USA, Dänemark und Großbritannien zu den sogenannten Erfolgsländern, da sie zügig die richtigen institutionellen Veränderungen vorgenommen haben; Finnland, die Niederlande und Irland dagegen zur Gruppe der Aufholländer, wobei Deutschland als Reformnachzügler bezeichnet wird. Was waren die Erfolgsrezepte der dauerhaften Erfolgsländer bei der Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt? Zusammengefasst beziehen sie sich sowohl auf die Arbeitsangebots- (etwa den Zugang zum Rentensystem) wie auch auf die

Innovative Maßnahmen zur Integration Älterer in der EU-15

Übersicht 6.1

Maßnahmen	Länder
Strategische Ansätze zu Beschäftigung und Ruhestand älterer Arbeitnehmer	Österreich, Finnland, Großbritannien
Forschungs- und Entwicklungsprogramme zum Thema Altern und Beschäftigung	Finnland, Deutschland, Großbritannien
Reformen in der Renten- und Sozialversicherung zur Abschaffung von Anreizen für den Vorruhestand und zur Förderung eines späteren Ruhestands	Österreich, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Portugal, Schweden, Großbritannien
Einführung eines stufenweisen Ruhestands	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Niederlande, Spanien
Lockerung des Kündigungsschutzes, Verbot von Altersbeschränkungen bei der Einstellung und Stellenausschreibung und/oder Abschaffung der Pflichtpensionierung	Österreich, Belgien, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Spanien, Großbritannien
Sensibilisierungskampagnen in Unternehmen und der Öffentlichkeit	Dänemark, Finnland, Deutschland, Niederlande, Großbritannien
Beschäftigungs- und Ausbildungsprogramme für ältere Arbeitnehmer	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Niederlande, Großbritannien
Unterstützung für Arbeitgeber, zum Beispiel Beratung, Ausbildung, Arbeitsvermittlung	Dänemark, Finnland, Großbritannien
Lohnkostenzuschüsse und sonstige beschäftigungsfördernde Maßnahmen	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Spanien, Großbritannien

Quelle: Europäische Kommission, 2003, 50

Arbeitsnachfrageseite (zum Beispiel die Verringerung der Arbeitskosten). Sie bestehen in einer Abkehr von Frühverrentungsprogrammen sowie einer größeren Freiheit selbst bei staatlichem Rentenbezug noch erwerbstätig sein zu können, einer Erhöhung der Flexibilität des Arbeitsmarktes sowie der Förderung der Humankapitalbildung und des lebenslangen Lernens.

Als vorbildlich bei den Bemühungen um eine stärkere Integration Älterer gelten nach einer international vergleichenden Studie der Prognos AG im Auftrag der Bertelsmann Stiftung bei einem Vergleich zwischen zehn Ländern die Länder Finnland, Dänemark, Niederlande, Australien und Neuseeland als sogenannte „turnaround Länder“: Sie haben es geschafft, die Beschäftigungssituation ihrer Älteren in den vergangenen Jahren deutlich zu verbessern (Barth et al., o. J., 153 ff.). Die finnische Regierung hat denn auch 2006 für ihr Reformprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“ das von der Bertelsmann Stiftung ausgelobte Preisgeld in Höhe von 150.000 Euro erhalten – seit Mitte der neunziger Jahre sank dort die Arbeitslosenrate der 55- bis 64-Jährigen von etwa 20 auf knapp 7 Prozent. In Deutschland stieg sie dagegen von knapp 12 auf fast 13 Prozent.

Zu den wirkungsvollen Maßnahmen, die Finnland zur Integration Älterer ergriffen hat, gehört nicht nur die Beendigung einer Kultur der Frühverrentung, sondern auch die Umsetzung eines umfangreichen Ansatzes zur Erfassung und Verbesserung individueller Arbeitsfähigkeit. Entwickelt wurde daraus ein sogenanntes Haus der Arbeitsfähigkeit, das sowohl die alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als auch die Qualifizierung beinhaltet. Auf der Basis dieses ganzheitlichen Konzepts der Arbeitsfähigkeit berief die Regierung das landesweite „National Programm for Ageing Workers“ (FINPAW) ins Leben, das alle Akteure einbindet. Zudem wurde Anfang 2005 das variable Rentenalter eingeführt, wobei die Arbeitnehmer umso mehr belohnt werden, je länger sie im Erwerbsleben bleiben: Steigt der Rentenanspruch zwischen dem 18. und 52. Lebensjahr jährlich nur um 1,5 Prozent, so steigt er vom 53. bis 62. Lebensjahr um 1,9 Prozent pro Jahr und zwischen dem 63. und 68. Lebensjahr sogar um 4,5 Prozent und danach um 0,4 Prozent im Monat. Begleitet wurden diese Maßnahmen durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik speziell für ältere Arbeitnehmer; so sollten sich die Arbeitsämter schon seit 1998 verstärkt für die Vermittlung älterer Arbeitsloser einsetzen. Sehr erfolgreich waren die Bemühungen, die Älteren länger in einer bestehenden Erwerbstätigkeit zu halten, während sich die Wiedereingliederung Älterer als schwierig erwies. Im Bericht über die finnischen Initiativen heißt es: „Politische Investitionen in weiche Faktoren (Stichwort: Altersbilder) sowie in Programme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter haben in der Öffentlichkeit und bei den Sozialpartnern die Akzeptanz für deutliche Einschnitte im Bereich der Rente und der Vorruhestandsregelungen erhöht“ (Barth et al., o. J., 180).

Auf der Grundlage von Befragungen bei Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Arbeitnehmern als Fallstudien und Mitarbeiterbefragungen bei 26 kleineren und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg im Auftrag des Landeswirtschaftsministeriums (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, 2004) konnten die Hemmnisse für eine stärkere Beschäftigung Älterer in Deutschland herauskristallisiert und Möglichkeiten zur Hebung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer herausgearbeitet werden. Den Ergebnissen zufolge stellt das Alter in der Praxis – trotz der Wertschätzung Älterer – immer noch ein Selektionskriterium bei der Einstellung dar. Als ein praktisches Einstellungshemmnis haben sich in manchen Fällen mögliche Senioritätsregeln⁵⁸ erwiesen. Als ein besonderes Problem stellte sich die psychische Belastung Älterer heraus, was auf die bedeutende Rolle altersgerechter Arbeitsgestaltung hindeutet.

Die wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen dieser Fallstudie über die Hemmnisse einer Integration Älterer gingen in die gleiche Richtung, die teilweise auch aus internationalen Länderstudien abgeleitet worden sind:

- Minderung der Anreize zur Frühverrentung,
- mittelfristige Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters,
- Förderung der Wieder- und Weiterbeschäftigung Älterer,
- Begrenzung des tariflichen Kündigungsschutzes (für Ältere),

⁵⁸ Tarifliche Regelungen für Ältere gibt es in verschiedensten Branchen. Hierunter fallen: Staffelungen der Kündigungsschutzfristen, besonderer Kündigungsschutz, Verdienstsicherungen, automatische Lohnerhöhungen sowie die Staffelung der Urlaubstage (Funk et al., 2004, 199).

- Stärkung des betrieblichen Gesundheitsschutzes,
- materielle Anreize für Betrieb und Beschäftigte bei der Intensivierung der Weiterbildung,
- Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
- Unterstützung der Betriebe bei der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Weiterbildung durch die Kammern,
- stärkere Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes, der Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen.

Der fünfte Altenbericht (BMFSFJ, 2005c, 113 f.) weist auf die Notwendigkeit der beschäftigungsförderlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen hin und nennt Komponenten, von denen die Integration und Beschäftigungsfähigkeit Älterer abhängt: Gesundheit, Qualifikation, Motivation, Arbeitsumgebung, privates Umfeld sowie förderliche betriebliche, tarifvertragliche und staatliche Rahmenbedingungen. Befragungen von 1.000 Erwerbstätigen zwischen 35 und 55 Jahren im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Prager/Schleiter, 2006) ergaben, dass 94 Prozent sich selbst für den Erhalt und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich sahen („der Vorgesetzte“ = 67 Prozent und „die Unternehmensleitung“ = 62 Prozent). 77 Prozent waren „auf jeden Fall bereit“, sich hierfür ständig weiterzubilden.

Inzwischen steht in Deutschland ein deutlicher Wechsel zu einem längeren Erwerbsleben und zu lebenslangem Lernen an. Nicht zu verkennen ist, dass es auf der Unternehmensebene zu Ansätzen und Überlegungen gekommen ist, sich den neuen demografischen Bedingungen anzupassen, um die Leistungs- und auch Innovationsfähigkeit älterer Menschen zu erhalten und zu verbessern. Die Schlüsselfrage, inwieweit Ältere tatsächlich weiter leistungs- und innovationsfähig sind, wird erst dann abschließend beurteilt werden können, wenn die Maßnahmen zur Aktivierung ihres Leistungspotenzials umgesetzt sind.

6.3 Entgrenzungen betrieblicher Leistungskräfte – gestaltende Ansätze

Erinnert werden soll noch einmal daran, dass sich die „Zukunft der Arbeit“ in einer Wissensgesellschaft als der neuesten Ausprägung der Leistungsgesellschaft durch einen strukturbestimmenden Stellenwert höheren Allgemein- und Fachwissens sowie durch Entgrenzungen auszeichnen wird (Zinser, 2004): Statt einzelne Fachabteilungen gibt es mehr Projektteams und die Aufgaben der Mitarbeiter werden sich vielfach durch Multifunktionalität auszeichnen; sie werden weniger kontrolliert als eigenverantwortlich arbeiten. Mancher künftige Arbeitsplatz wird eher mobil, nicht territorial gebunden und die Zusammenarbeit medial vermittelt sein. Eine berufliche Lebensstellung wird einer Patchworkbiografie weichen. Flexible Teams werden den festen Kreis von Kollegen ergänzen oder ablösen. Der Erwerb neuen Wissens wird die Berufslaufbahnen kontinuierlich begleiten. Gleichzeitig werden in immer flexibleren Lebens- und Arbeitsverhältnissen auch das Streben nach Sicherheit und die Notwendigkeit des Vertrauens wachsen. Freizeiten und Arbeitszeiten werden weniger zu trennen sein. Die multikulturelle Vielfältigkeit in der Arbeitswelt wird durch Zuwanderungen zunehmen.

Möglicherweise wird die Alterung einige solcher Tendenzen zeitweise verlangsamen, aber aufhalten wird sie diese nicht. Dies gilt gerade für die künftigen älteren Generationen, die in diese neuen mobilen und flexiblen Arbeitstrukturen hineinwachsen. Interessant wird die Frage sein, ob vor dem Hintergrund zunehmender Unsicherheiten, instabiler Strukturen und Orientierungsverluste die Risikobereitschaft und damit auch die Innovationsbereitschaft der Menschen abnehmen könnte.

Im Folgenden wollen wir uns auf die Unternehmens- und Betriebsebene und auf Maßnahmen konzentrieren, die mit den innerbetrieblichen Alterungsprozessen in Zusammenhang stehen, durch die man sich positive Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität und das Wachstum verspricht.

6.3.1 Innovationshemmnisse aus Sicht der Unternehmen

Zunächst sollen Hemmnisse für Innovationstätigkeit in der Wirtschaft identifiziert und allgemein geprüft werden, ob aus Unternehmenssicht Innovationshemmnissen, die sich auf den Mitarbeiter beziehen, überhaupt eine bedeutende Rolle zukommt. Studien in der deutschen Wirtschaft (Aschhoff et al., 2005, 24) lassen deutlich werden, dass die Innovationsfähigkeit der Unternehmen durch einen ganzen Reigen von Hemmnissen gebremst wird.⁵⁹ Insgesamt gehören zu den Hemmnissen einer künftigen Ausweitung der Innovationsaktivitäten (Rangfolge):

- eine mangelnde Nachfrage im Absatzmarkt,
- ein unzureichender Gewinn beziehungsweise Cashflow der Unternehmen,
- ein zu geringes Fremdkapitalangebot,
- zu viele rechtliche Hemmnisse,
- eine zu geringe staatliche Innovationsförderung,
- ein unzureichendes Angebot an Fachpersonal,
- unternehmensinterne Widerstände,
- ein unzureichender Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft,
- ein zu geringer Wettbewerb im Absatzmarkt.

Der Faktor Alterung könnte bei den Hemmnissen mangelndes Fachpersonal und interne Widerstände sowie mangelnde Nachfrage hineinspielen; dies ist aber aufgrund der Datenlage dieser Untersuchung nicht direkt zu verifizieren. Auch andere Studien belegen, dass Innovationshemmnisse seitens der Mitarbeiter auf der Unternehmensebene bislang eher eine untergeordnete Rolle spielen dürften (Zwick, 2003a; Penzkofer/Schmalholz, 2004). Zwick (2003a, 51) kommt bei einer Analyse von Innovationshemmnissen im Dienstleistungssektor zu dem Befund, dass 68,5 Prozent von 2.300 (Personal)Managern (1995) angaben, der Faktor „Mitarbeiterwiderstand gegen Innovationen“ sei unwichtig („wichtig“ = 12,8 und „neutral“ = 18,7 Prozent). Fast jeder zweite Manager (47,6 Prozent) stufte die hohen Kosten der Innovationsprojekte als „wichtig“ ein. Für das Verarbeitende

⁵⁹ In der Untersuchung wurde nach den erforderlichen Bedingungen für eine steigende Innovationstätigkeit gefragt. Im Umkehrschluss lassen sich hieraus die Hemmnisse identifizieren.

Gewerbe stellte auch das ifo Institut eine ähnlich geringe Relevanz des Faktors „Mitarbeiter“ als Innovationshemmnis fest (Penzkofer/Schmalholz, 2004, 23).

Nach einer Auswertung verschiedener Studien durch Zwick (2003a, 46 ff.) spielen für die Höhe der Innovationsakzeptanz durch die Mitarbeiter sehr unterschiedliche Faktoren eine Rolle:

- Informationsprozesse während der Implementierung von Innovationen sind wichtiger als die Rolle der Promotoren, von denen die Innovationen ausgehen (nach einer Studie in 14 Unternehmen mit Interviews bei 142 Mitarbeitern in Deutschland);
- Vermeidung von Unsicherheit, gutes Betriebsklima (Befragung von ungefähr 200 Beschäftigten in zwei mittelständischen Unternehmen);
- Die Art der Innovationen (deutlicher Widerstand bei Veränderungen der Arbeitsorganisation ohne Einführung neuer Maschinen; eher Innovationsakzeptanz bei Einführung neuer Maschinen, Ausrüstungen oder neuer Produktionsstätten) (Untersuchung auf Branchenebene bei 2.019 britischen Firmen).

Zwick (2003a) weist darauf hin, dass das Geschick der Geschäftsführung bei der Einführung von Innovationen, die Geschäftsstrategie, die Innovationsziele und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die Stärke des Innovationswiderstands seitens der Mitarbeiter bestimmen. Für mehr Bemühungen um Akzeptanz müsse besonders dann gesorgt werden, wenn Innovationen mit Kosten- statt mit Diversifizierungsargumenten eingeführt werden, wenn sie der Leistungssteigerung statt der Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen dienen und wenn das Unternehmen Probleme bei der Umsatzentwicklung hat.

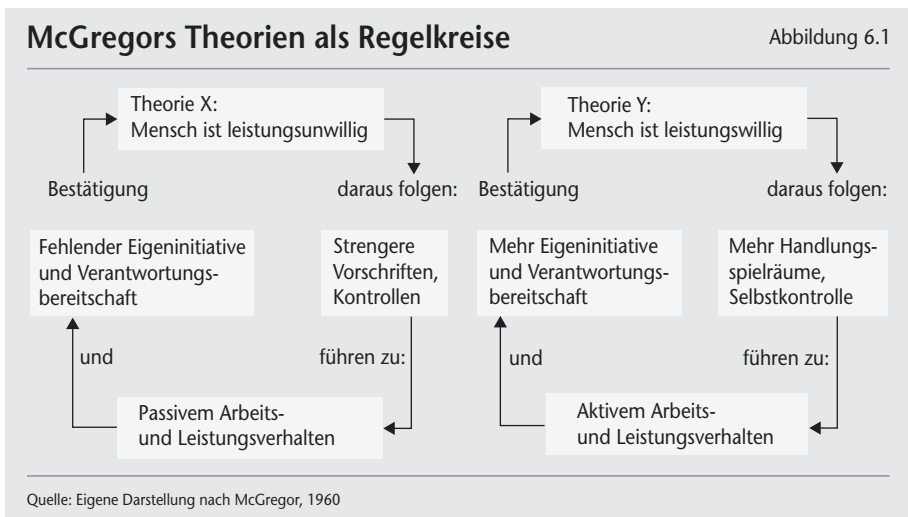
6.3.2 Die Stärkung der Leistungs- und Innovationskräfte alternder Belegschaften – ein handlungsleitendes Menschenbild

Sind die Weichen für den Wandel der institutionellen Rahmenbedingungen seitens der Politik und der Tarifparteien für die Unternehmen gestellt, so kommt es darauf an, mit welchem Handlungsleitbild (Menschenbild) die Verantwortlichen in den Unternehmen die Frage der Bewältigung des altersstrukturellen Wandels der Belegschaften angehen, um die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter und der Organisation als Ganzes zu erhalten und zu stärken. Als zielführend könnte im Rahmen eines Human Resource Managements die Orientierung an einem Menschenbild aus der humanistischen Theorie betrachtet werden, das sich in der Theorie Y des amerikanischen Psychologen Douglas McGregor findet und unabhängig vom Alter der Menschen im Allgemeinen und der Beschäftigten im Besonderen gilt. McGregor entwarf in seinem 1960 veröffentlichten Buch „The Human Side of Enterprise“ zwei gegensätzliche idealtypische „Bilder“ des Menschen in Organisationen:

- Laut Theorie X sind Mitarbeiter arbeitsunwillig und verantwortungsscheu, nur zur Arbeit zu zwingen oder durch externe Belohnungen zu motivieren; dies begründet das Bürokratiemodell; es basiert auf Misstrauen und hat in der Regel negative Auswirkungen auf die Leistung.

- Nach Theorie Y wird der Mitarbeiter als grundsätzlich leistungs- und arbeitswillig wie entscheidungsfreudig angesehen. Er ist bereit, Eigenverantwortung zu übernehmen und auch motiviert, wenn er sich bestimmten Zielen und Inhalten verpflichtet fühlt; es basiert auf Vertrauen in seine Leistungsbereitschaft.

Beide Ansätze münden in eine Self Fulfilling Prophecy. Offensichtlich liegt McGregors Verdienst darin, Vorurteile und ihre Wirkung aufgezeigt zu haben, mit seiner Motivationstheorie Manager zur Reflexion ihrer eigenen „Menschenbilder“ zu bewegen und zur Überzeugung zu führen, dass die Mitarbeiter dann mehr zum Erfolg einer Organisation beitragen, wenn sie als verantwortungsvolle und wertvolle Organisationsmitglieder behandelt werden. Dies hat nicht nur eine entsprechende (betriebliche) Arbeitsgestaltung und -organisation sowie Angebote zur Weiterbildung während der gesamten Erwerbsbiografie zur Folge, sondern auch die Berücksichtigung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der arbeitswissenschaftlichen Gestaltungsregeln.



Aus dem Mechanismus der sich selbst erfüllenden Prophezeiung ergibt sich, dass, je nachdem welcher Theorie Vorgesetzte zuneigen und sie umsetzen, die Mitarbeiter sich in der erwarteten Richtung verhalten werden. Sie reagieren entweder mit Verantwortungsscheu und ablehnender Einstellung gegenüber der Eigeninitiative oder mit Freude zur Übernahme von Verantwortung und erhöhter Leistungsmotivation. Nimmt man die optimistische Theorie Y zum Ausgangspunkt des Handelns, dann leitet sich daraus ab, dass jeder Einzelne grundsätzlich „Hunger auf Erfolg“ hat. Diesen durch Motivation zu wecken, wäre eine Aufgabe des Managements zum Zwecke der Leistungsentgrenzung des Einzelnen. Wie bereits erwähnt, sieht sich denn auch ein Großteil der Befragten im Allgemeinen und derjenigen im höheren erwerbsfähigen Alter als hoch leistungsorientiert an (Abbildung 5.6).

Inhaltlich liegen die Aufgaben deshalb zunächst darin, auch für ältere Menschen mitreißende Ziele und Visionen zu entwickeln, um sie weiterhin zur Leistung zu motivieren.

Dies bestimmt in hohem Maße die Leistungs- und Innovationsfähigkeit einer Gesellschaft im Allgemeinen und die eines Unternehmens im Besonderen. Für die Theorie Y spricht letztlich der Wertewandel in der Gesellschaft in Richtung von mehr Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Mitgestaltung und die hohe Bedeutung intrinsischer Leistungsmotivation. So bewerteten zum Beispiel in einer IW-Umfrage im Auftrag der C. D.-Stiftung (im Frühjahr 2001) nur 27,4 Prozent der Befragten ab 16 Jahre das Merkmal „hohes Einkommen“ im Arbeitsleben für sich als „sehr wichtig“, aber 41,5 Prozent eine Arbeit, mit der man sich identifizieren kann und 34,5 Prozent eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Arbeit.⁶⁰ Der hohe Stellenwert einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Arbeit auch bei älteren Befragten wurde daran deutlich, dass dieses Kriterium von etwa jedem Dritten der ab 55 Jahre alten Befragten für „sehr wichtig“ gehalten wurde.

Diese Wertgewichtungen lassen vermuten, dass Gefahren von Leistungseinbußen an den Arbeitsplätzen dann verringert werden können, wenn die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen mehr Selbstentfaltung zulassen, aber auch für die Erfüllung unterer Bedürfnisstufen gesorgt ist. Denn nach Abraham H. Maslow stehen vor dem Bedürfnis nach Selbstentfaltung noch die physiologischen, die Sicherheits-, die sozialen und die Wertschätzungsbedürfnisse. Nach der Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg et al., 1959) ist die Arbeitszufriedenheit zum einen von „Hygienefaktoren“ (Arbeitsumwelt) abhängig. Diese bewirken aber nur, dass keine Arbeitsunzufriedenheit auftritt. Zum anderen führen langfristig nur die „Motivatoren“, also besonders die Arbeitsinhalte, Entwicklungsaussichten, Verantwortung usw. zur Zufriedenheit. Herzbergs Ansatz erlaubt also Rückschlüsse darauf, wodurch es zur Unzufriedenheit beziehungsweise Zufriedenheit kommt.

Sicher lässt sich dieses schon in den sechziger Jahren für die betriebliche Zusammenarbeit entwickelte Menschenbild auch auf die Beziehungen zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft übertragen. Es bedingt einen hohen Grad an individueller Freiheit und Vertrauen und verlässt sich auf die Leistungswilligkeit des Einzelnen und damit indirekt auch auf die Märkte als Motoren für Leistung/Innovationen. Das bedeutet: Für eine auf Leistung und Innovationen angewiesene freie Wirtschaft besteht keine andere Wahl als sich dem Leitbild vom Menschen, wie es der Theorie Y zugrunde liegt, anzuschließen. Es stützt in Bezug auf Ältere zudem den von der Gerontologie untermauerten Wandel vom Defizit- zum Kompetenzansatz, um die zweifellos vorhandenen Leistungspotenziale Älterer und ihren Leistungswillen zu nutzen.

6.3.3 Die Zukunft der Innovationsfähigkeit mit alternden Belegschaften

Aus diesen Leitbildvoraussetzungen, dem altersstrukturellen Wandel, den arbeitswissenschaftlichen und gerontologischen Befunden zur Beeinflussbarkeit der Leistungs- und Innovationsfähigkeit sowie der hohen subjektiven Leistungsorientierung vieler Älterer ergeben sich für die Unternehmensebene entsprechende Gestaltungs- und Handlungskonsequenzen. So setzt der Erhalt der Innovationsfähigkeit der Unternehmen eine Reihe innerbetrieblicher Veränderungen auf verschiedenen Feldern nichttechnischer, sozialer Inno-

⁶⁰ Die Ergebnisse wurden dem unveröffentlichten Tabellenband einer Umfrage entnommen, die im Rahmen einer Arbeit zum Thema „Gemeinsinn“ im Auftrag der C. D.-Stiftung durchgeführt wurde (Meier, 2002).

tionen in Gang. Unter einer nichttechnischen Innovation sind vor allem soziale Innovationen (auch Reformen) zu verstehen, die in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommen (Gillwald, 2000, 41; Zapf, 1989). Zapf zählt dazu auch einschneidende Reformwerke oder Maßnahmen zur Veränderung von Arbeitsbeziehungen, um neue Herausforderungen zu meistern. Als nichttechnische innovative Gestaltungsfelder im Arbeitsumfeld haben sich herausgestellt: die Arbeitsgestaltung und -organisation, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Personalplanung und -entwicklung, die Weiterbildung und die Unternehmens- und Führungskultur.

Bereits vor zehn Jahren hatte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Walker, 1997) Beispiele für innovative Lösungen im produktiven Umgang mit alternden Belegschaften erarbeitet und darauf aufbauend Haupthandlungsdimensionen eines zukunftsorientierten betrieblichen Altersmanagements entwickelt (Walker, 2000). Dabei ging es insbesondere um die Herausbildung einer integrierenden Personalpolitik auf mehreren Ebenen:

- Personalbeschaffung: Ältere sollten den gleichen oder bevorzugten Zugang zu offenen Stellen haben; potenzielle Bewerber werden wegen ihres Alters nicht diskriminiert (zum Beispiel durch den Verzicht auf Altersgrenzen).
- Ausbildung, berufliche Entwicklung und Förderung: Auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und -methoden.
- Flexible Gestaltung der Arbeitsverhältnisse: Höhere Arbeitszeitvariabilität, Zeit und Art des Ausscheidens Älterer erlauben mehr Flexibilität.
- Ergonomie/Arbeitsplatzgestaltung: Vorbeugende Maßnahmen, die einen Ausgleich für physische Leistungsminderungen Älterer durch Anpassung der Arbeitsplätze schaffen (Ersparen schweren Hebens, abrupten Körperbewegungen, bessere Beleuchtungs- und Sitzbedingungen), wodurch ihre Produktivität erhalten bleibt.
- Umdenken in der Organisation: Sensibilisierung des Managements für die Belange Älterer; Entwicklung einer integrierten Strategie. Das bedeutet: Vermeidung altersbedingter Probleme; Betrachtung des gesamten Arbeitslebens, nicht nur der Gruppe der Älteren; ganzheitlicher, alle Dimensionen umfassender Ansatz.

Bei der praktischen Neugestaltung von Arbeitssystemen im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit Älterer kommt es aus arbeitspsychologischer Sicht – neben der Berücksichtigung extrinsischer Motivation – vor allem auf eine Stärkung der intrinsischen Motivation⁶¹ durch Übernahme von Verantwortung an. Aber: „Verantwortet werden kann nur, was beeinflussbar ist. Höher aktivierte und höher motivierte Arbeitskräfte sind leistungsbereiter sogar unter erschwerten Bedingungen“ (Hacker, 1996, 179).

Grundsätzlich erfordern innovative Leistungen in den Unternehmen ein hohes Maß an Leistungsmotivation und Eigenverantwortung. Um diese (auch bei Älteren) zu fördern, wird vorgeschlagen (Bergmann, 2001, 46 ff.):

⁶¹ Unter „intrinsischer“ Motivation wird eine Motivation verstanden, die aus den Arbeitsaufgaben und Inhalten erwächst, es besteht also ein interner Anreiz. Davon zu unterscheiden ist die „extrinsische“ Motivation, die sich aus der Bezahlung oder der sozialen Anerkennung und den sonstigen äußeren Arbeitsbedingungen der Arbeit sowie aus dem Umfeld ergibt.

- Fordernde Aufgaben mit Spielräumen: Berufliche Kompetenz muss erhalten bleiben und weiterentwickelt werden.
- Zeitpuffer in der Arbeit für das Lernen: Innovationen bedürfen der Umsetzung des Wissens aus alten in neue Produkte. Aus implizitem Wissen muss durch organisations-spezifische Lernprozesse in Problemlösungsgruppen explizites werden.
- Lernen von Partnern: Informationsaustausch zwischen verschiedenen Personengruppen (zum Beispiel zwischen Entwicklern und Kunden, Zulieferern und Entwicklern); Förderung der Multidisziplinarität.
- Soziale Anerkennung: Leistungen und Kompetenzen Älterer müssen anerkannt werden, um Krisen und Entmutigungen zu vermeiden.
- Weiterbildung für Ältere: Da sich die Halbwertszeit beruflichen Fach- und Methodenwissens verkürzt, ist die Entwertung des Wissens durch Weiterbildungsseminare und selbstorganisiertes Lernen zu kompensieren.
- Übereinstimmung von individuellen und Unternehmensinteressen: Integration beruflicher Entwicklungsziele in Unternehmensziele; Förderung der Langzeitmotivation.
- Gestaltung von Erwerbsverläufen: In modernen Organisationsstrukturen sind die Aufstiegskarrieren begrenzt, dafür sollten horizontale Fachkarrieren stärker gefördert werden, die interessante Spezialisierungen und Tätigkeitswechsel ermöglichen, sowie die Entwicklung von Kompetenz und Innovationsfähigkeit zulassen. Der bisherige Erwerbsverlauf bestimmt auch die Innovationsfähigkeit im höheren Erwerbsalter mit.

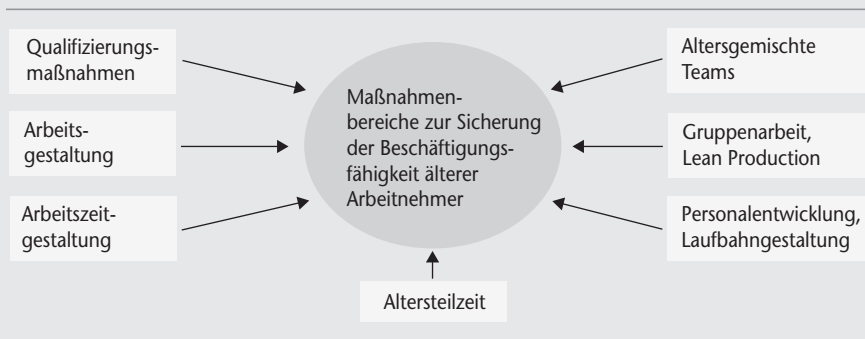
Bei alternden Belegschaften ist es von Bedeutung, eine solche Arbeitsgestaltung vorzunehmen, die es ihnen ermöglicht, Gesamtzusammenhänge zu überblicken und den Sinn ihrer Tätigkeit beurteilen zu können. Wegen des oft großen Erfahrungswissens ist die Gewährung von Handlungsspielräumen und selbstverantwortlich gestalteter Arbeit von Vorteil. Auch der Einsatz von flexiblen Projektgruppen, Reservaten, lernenden Netzwerken und verschiedenen Kooperationsprojekten kann die Innovationsfähigkeit einer Organisation erhöhen.

Boockmann/Zwick (2004, 61 f.) machen darauf aufmerksam, dass es infolge des demografischen Wandels zu Anreizen kommen muss, neue tarifliche und personalpolitische Strategien zu entwickeln, um das Humankapital aktuell zu halten: vorausschauende interne Laufbahngestaltung, altersgemischte Teams, Einbeziehung Älterer in Innovationsvorgänge. Diese Maßnahmen könnten besonders in Betrieben mit modernen Produktionsprozessen zur Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter führen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Berufsverlauf fordert die Unternehmen dazu heraus, ein „Employability Management“ zu betreiben, wozu eine Reihe von Maßnahmen gezählt werden kann (Abbildung 6.2).

Die bisherige Diskussion um betriebliche Strategien zur Förderung der Innovationskultur mit älteren Belegschaften zeigt, dass vor allem ein möglichst ganzheitlicher Innovationsansatz Erfolg hat. Dies ist auch Ziel der Zusammenschlüsse „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) oder „Arbeit und Innovation im demografischen Wandel“ (arbid) (Übersicht 6.2). Die Beispiele verdeutlichen, dass die Unternehmen bei der Bewältigung

Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer

Abbildung 6.2



Quelle: Eigene Darstellung nach Strotmann/Hess, 2003, 21

des demografischen Wandels auf eine ganze Reihe von externen Hilfen zurückgreifen können, um sich demografiefest zu machen.

Die vorliegenden Empfehlungen konkretisieren die allgemeinen Vorschläge der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel“ von 2002: „Auf Grund des demographischen Wandels müssen die Betriebe insbesondere überprüfen, ob sie es sich wie bisher leisten können, das in den älteren Arbeitskräften schlummernde Humankapital ungenutzt zu lassen. In dem Maße, wie sich die Erwerbsbiographien nach hinten verlängern, erscheint es unausweichlich, Strategien zur Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit beziehungsweise Arbeitsproduktivität der älteren Arbeitskräfte zu entwickeln“ (Deutscher Bundestag, 2002, 47).

Beispiele für eine kooperative Bewältigung der demografischen Herausforderungen

Übersicht 6.2

1. INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit

INQA, gestartet im Herbst 2004, ist ein Zusammenschluss von Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, der Bertelsmann Stiftung sowie der Hans-Böckler-Stiftung und Unternehmen. Dieser Zusammenschluss versteht sich auch als ein intermediär organisiertes Instrument zur Bewältigung der demografischen Herausforderung durch Altersmanagement. Gemeinsam sehen die Initiativpartner die Förderung einer „Neuen Qualität der Arbeit“ als eine wichtige, zukunftsweisende Aufgabe und Herausforderung an. Dabei will die Initiative auch eine Plattform für Lösungen der Probleme des demografischen Wandels in den Unternehmen im Sinne eines Erfahrungsaustauschs sein. Mit INQA wollen die Initiativpartner die Interessen der Menschen an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit der Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze verbinden. Die Ziele von INQA sind Sicherheit, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit. Der zu ihrer Realisierung verfolgte Leitgedanke lautet: „Gemeinsam handeln – jeder in seiner Verantwortung“. Die Initiativpartner wollen durch individuell verantwortetes Handeln im Rahmen gemeinschaftlicher Aktionen für eine Verbesserung der Qualität der Arbeit zusammenarbeiten. Dabei wird der Leitgedanke einer ganzheitlichen Gestaltung der Arbeit und ihrer Bedingungen für alle Altersgruppen vertreten. Zur INQA-Initiative gehört unter anderem die „Kampagne 30, 40, 50 Plus – Gesund arbeiten bis ins Alter“.

Im Prinzip überträgt die Initiative das Paradigma vom „aktiven Altern“ auf die Berufswelt, um Unternehmen demografiefest zu machen. Ende März 2006 hatten sich im Rahmen dieser Initiative rund 70 Unternehmen zu einem Demografie-Netzwerk zusammengeschlossen, um durch den Austausch von Erfahrungen die demografische Herausforderung zu bewältigen.

Quellen: <http://www.inqa.de/>; <http://www.bmas.bund.de> [Stand: 2006-03-31]

2. arbid – Arbeit und Innovation im demografischen Wandel

arbid ist eine gemeinsame Initiative der Arbeitgeber, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Landes Nordrhein-Westfalen, um den Betrieben zu helfen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alternde Belegschaften zu schaffen. Arbeit und Beschäftigtenstruktur sollen generationenübergreifend gestaltet werden. Die Betriebe werden darüber informiert, wie sie mit alternden Belegschaften kompetent arbeiten können. Die Initiative soll in den Betrieben zu einem Umdenken im Hinblick auf den demografischen Wandel führen. Als zentrale Handlungsfelder gelten: Die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften, das Kompetenz- und Wissensmanagement, der Erhalt und die Förderung der Gesundheit, die Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung, das Diversity-Management. Die Initiative hilft den Betrieben bei einer Altersstrukturanalyse, organisiert Treffen zum Erfahrungsaustausch unter teilnehmenden Unternehmen, berät im Hinblick auf Handlungsstrategien und bietet Schulungen an.

Quelle: <http://www.arbid.de/> [Stand: 2006-03-16]

3. RESPECT – Research Action For Improving Elderly Workers Safety, Productivity, Efficiency and Competence Towards the New Working Environment

Das von der EU geförderte Projekt von 2001 bis 2004 hatte die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit der Mitarbeiter ab 45 Jahre zum Ziel. Es basierte auf einem Begriff der Arbeitsfähigkeit, die der finnische Arbeitswissenschaftler Ilmarinen entwickelte. Im Rahmen des Projekts wurden Handlungsempfehlungen für die Ebenen „Individuum“, „Betrieb“ und „Führung“ abgegeben. Teilgenommen hatten sechs wissenschaftliche Institute und sechs Unternehmen aus fünf europäischen Ländern (Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Schweiz). Koordiniert wurde das Projekt vom Institut für Industriebetriebswirtschaftslehre und Industrielle Produktion (IIP) der Universität Karlsruhe, das noch weitere Forschungsprojekte zum demografischen Wandel durchführt.

Quelle: http://respect.iccs.ntua.gr/German_website/HTML/fo_pr_respect_oefftl_arb_un.htm [Stand: 2006-03-21]

Innovative Anstöße zur betrieblichen Bewältigung des demografischen Wandels gingen auch aus Projekten hervor, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) angestoßen wurden. Eingeleitet wurden die Initiativen des BMBF durch eine Forschungsphase in den Jahren 1996 bis 1999, woran sich das geförderte Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ (2000 bis 2003) anschloss. Hieraus wurde eine Reihe praxisorientierter Materialien in Form von Broschüren für unterschiedliche Zielgruppen und Themen erarbeitet. Als thematische Schwerpunkte galten:

- Demografie und Erwerbsarbeit,
- ausgewogene Altersstrukturen und betriebliche Innovationsfähigkeit,
- alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik und
- Beschäftigung und neue Tätigkeitsfelder für Ältere.

Um die Unternehmensebene zu erreichen, wurde vom BMBF zwischen Anfang 2002 und Ende 2003 auch die gemeinsame Demografie-Initiative des Verbandes Deutscher

Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA), des Zentralverbandes Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI) sowie des Zentralverbandes Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) unterstützt, die sich – wissenschaftlich begleitet – in erster Linie an kleine und mittlere Unternehmen wandte. An der Initiative nahmen 30 Unternehmen der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie, 47 Maschinenbauunternehmen und 47 Unternehmen des Sanitär-, Heizungs- und Klimagewerbes teil. Ein wichtiges Anliegen dieser Arbeiten ist der innovative Paradigmenwechsel von der Perspektive einer reaktiven (nur auf ältere Beschäftigte gerichteten Personalpolitik) hin zu einer präventiven und ganzheitlichen Unternehmenspolitik sowie der Ergebnistransfer.

Im Folgenden werden einige Empfehlungen aus den Projekten zusammengefasst. Sie machen deutlich, dass es kein festes Arsenal an Bedingungen gibt, das als Garantie für die Innovationsfähigkeit gelten kann. Es gibt jedoch Rahmenbedingungen, die eher förderlich sind als andere. Als nichttechnische Innovationsfelder zum Erhalt der Leistungs- und Innovationsfähigkeit zeigen sich (Pack, et al., 2000; hierzu auch BDA, 2002):

1. **Alternsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung:** Die Neugestaltung der Arbeit in der Weise, dass die Leistungspotenziale über den gesamten Erwerbsverlauf zur Geltung kommen können. Dabei geht es im Einzelnen um die Erhaltung und Förderung von Gesundheit, Qualifikation, Motivation und den Erwerbsverlauf im Sinne einer Laufbahngestaltung. Hier kommt die Einsicht zum Tragen, dass es weiterhin auch um eine arbeitswissenschaftlich orientierte „menschengerechte Arbeitsgestaltung“ geht, die jenseits des altersstrukturellen Wandels Gültigkeit hat. Das bedeutet: Beachtung der psychischen und physiologischen Leistungsvoraussetzungen, eine Qualifikationen erhaltende und entwickelnde Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz, eine frühzeitige Integration arbeitswissenschaftlicher Gestaltungsgrundsätze in den Planungsprozess von Arbeitssystemen, um den Leistungswandel Älterer zu berücksichtigen.
2. **Altersgemischte Gruppenarbeit:** Die unterschiedlichen Leistungsprofile in verschiedenen Erwerbsaltern führen zu der Überlegung, diese zu kombinieren, um synergetische Effekte zu erzielen. Hierbei ist auf Dauer eine einseitige Spezialisierung und hohe Arbeitsteilung zu vermeiden, um langfristigen Polarisierungen entgegenzutreten. Jedes Gruppenmitglied sollte möglichst seinen optimalen Beitrag zur Leistung der Gruppe einbringen können. Dabei geht es darum, die Arbeitsinhalte der Gruppe so zu gestalten, dass sowohl ausführende wie dispositive und Prüfungsaufgaben anfallen, das Arbeitssystem insgesamt hoch flexibel ist und ein Arbeitsplatzwechsel eingeplant wird. Das erfordert zugleich, dass laufende Grund- und Weiterqualifizierungen angeboten werden.
3. **Gestaltung von Erwerbsverläufen:** Beachtenswert ist, dass diese Gestaltung nicht erst bei Älteren in den Betrieben ansetzen soll. Vielmehr geht es um frühzeitige Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch eine abwechslungsreiche Aufeinanderfolge von unterschiedlichen Anforderungen, Anreizen und Belastungen. Auch sollen damit die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gefördert werden. Flachen Hierarchien stehen oft Karriere- und Versetzungswege entgegen. Daher wird es notwendig, andere innerbetriebliche Positionswechsel zu planen. Zu denken ist in

diesem Zusammenhang etwa an horizontale Tätigkeitswechsel, die unterschiedliche Arbeitsbelastungen und -anforderungen beinhalten. Bei einer stärkeren Berücksichtigung von Frauen werden spezielle Anforderungen an die Erwerbsverläufe, die beispielsweise auch Berufsunterbrechungen erlauben, gestellt. Gekoppelt ist die Gestaltung der Erwerbsverläufe mit einem lernförderlichen Umfeld, in dem Anreize zur Selbstqualifikation sowie Maßnahmen der Weiterbildung gegeben sind. Dies ermöglicht in vielen Fällen eine größere Flexibilität beim Positionswechsel.

4. **Personalpolitik über Generationengrenzen hinweg:** Erstrebenswert ist angesichts des demografischen Wandels eine generationenübergreifende Personalpolitik, die Veränderungen in der Altersstruktur antizipiert. Berücksichtigung finden sollte einerseits die Tatsache, dass die Arbeitnehmer künftig wegen der Finanzierungsprobleme des eigenen Altersruhestands länger arbeiten werden. Für die Unternehmen kommt es andererseits darauf an, das Wissen Älterer zur Weitergabe an Jüngere zu bewahren. Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit werden erwerbsbegleitende Konzepte der Personalentwicklung sowie Fort- und Weiterbildung vorgeschlagen. Es gilt deshalb, die innerbetriebliche Flexibilität und Mobilität offensiv und planmäßig zu verbessern. Für Jungfacharbeiter und Jungakademiker müssen alternative Karrierewege erarbeitet werden, um die Rekrutierungschancen zu verbessern. Die Personalpolitik der Zukunft steht damit vor neuen Aufgaben, die ein Umdenken und Umlernen der Personalverant-

Personalstrategien und demografischer Wandel

Übersicht 6.3

	Gegenwart	Zukunft
Zielsetzungen	Altersstrukturen ohne Relevanz	Permanenter Generationenaustausch und Altersmischung als integrierte Zielsetzungen
Strategien	Widersprüchliche Teilstrategien	An altersstrukturellen Zielsetzungen orientierte Teilstrategien (Offenlegung von Konflikten und Kompromissen)
	Voneinander isolierte Teilstrategien	Miteinander vernetzte Teilstrategien (Rekrutierung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz ...)
Personalmanagement	Kurzfristige Planungshorizonte	Kohorteneffekte über 10 bis 20 Jahre berücksichtigen (Kurz-, Mittel- und Langfristplanung)
	Eine Lösung für alle	Weite Lösungsräume mit Optionen (Individualisierung und Differenzierung)
Unternehmenskultur	Senioritätsprinzip oder Jugendkultur beherrschende Elemente	Generationenvertrag als Ausgleich zwischen verschiedenartigen altersgruppenspezifischen Anforderungen an betriebliche Attraktivität (Alterskultur)

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Pack et al., 2000, 48

wortlichen sowie der Beschäftigten erfordern. Sie wird unterschiedliche Planungshorizonte verfolgen müssen, um Kohorteneffekte zu berücksichtigen. Gefordert wird eine Politik des „langen Atems“. Übersicht 6.3 stellt künftige Orientierungen einer innovativen Personalwirtschaft stichwortartig dar. Die hier genannten Überlegungen zeigen, wie sehr sich Unternehmen als „lernende Systeme“ verstehen und eine integrative Personal- und Organisationsentwicklung betreiben sollten.

5. **Arbeitskräfte-Pools und Selbstständigkeit:** Lösungsansätze werden auch diskutiert, um den drohenden Verlust an Erfahrungswissen aufzuhalten. Ein großer deutscher Automobilkonzern ist beispielsweise dazu übergegangen, ältere qualifizierte Fachkräfte in höheren Leitungs- und Planungsfunktionen von Tagesaufgaben zu entbinden und in bereichsübergreifende Arbeitskräfte-Pools zu integrieren, in denen sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen zur Verfügung stellen. Diese Pools sind zugleich nicht nur eine Art von „Inhouse-Consulting“, sondern bieten auch verrechenbare Dienstleistungen für Externe an. Die IT-Branche ist ein nicht untypisches Beispiel dafür, wie Ältere sich als Reaktion auf ihre Freisetzung selbstständig gemacht haben. Hilfreich waren hierbei unter anderem Anschubfinanzierungen oder höhere Abfindungen. Für die Unternehmen bieten sich dadurch Chancen, auf diese externen Dienstleistungen zurückzugreifen. Im Falle des Verlusts des bisherigen Arbeitsplatzes kann aber auch die Form der Zeitarbeit oder die Gründung einer Beratungsagentur durch Hochqualifizierte eine Alternative sein, um das Wissen und die Erfahrungen Älterer weiterhin für die Wirtschaft bereitzuhalten.

Beispiele für Umorientierungen in der Personalpolitik Übersicht 6.4

1. **BMW AG:** Der Automobilkonzern hat sich an seinem Standort Leipzig bewusst für die Einstellung auch älterer Mitarbeiter entschieden. Diese Politik hat mehrere Gründe: Zum einen will man nicht auf die Erfahrung älterer Arbeitnehmer verzichten, zum anderen ist deren Betriebsverweildauer relativ kurz; dies begünstigt die anschließende Einstellung Jüngerer. Damit ist eine natürliche Fluktuation der Belegschaft sichergestellt und die Flexibilität gegeben. Zudem hat man sich mit dieser Einstellungspolitik bewusst auf die demografische Lücke eingestellt und gewährleistet die Möglichkeit, später jüngere Auszubildende einzustellen. Das Unternehmen hat damit manchem Vorurteil über die mangelnde Leistungsfähigkeit Älterer widersprochen.

Quelle: Niasseri, 2005

2. **Fahrion Engineering GmbH:** Das Produktionsanlagenplanungsunternehmen stellte bewusst Ingenieure bis 65 ein. Auf eine entsprechende Anzeige hin gingen 500 Bewerbungen ein, von denen die Hälfte dem Anforderungsprofil entsprach. Hierfür gibt es fast ausschließlich betriebswirtschaftliche Gründe: Die Einarbeitungszeit ist wesentlich kürzer und Älteren kann man sehr viel schneller Projektleitungsverantwortung übertragen als Jüngerer. Die Erfahrung war, dass sich die Beschäftigung Älterer rechnet.

Quelle: Adenauer, 2002b, 41 ff.

3. **Carl Zeiss Jena GmbH:** Das Optik-Unternehmen fand im Anschluss an eine Frühverrentung auf dem Arbeitsmarkt keine jüngeren geeigneten Arbeitskräfte. Gemeinsam mit dem Arbeitsamt be-

gann eine gezielte Rückholaktion ehemals freigesetzter älterer Mitarbeiter. Diese konnten gefunden und in einer Bildungseinrichtung erfolgreich auf die neuen Aufgaben vorbereitet werden. Es erwies sich, dass auch Ältere lernfähig und lernbereit waren. Sie sind in der Lage, Aufgaben zu übernehmen, für die zunächst jüngere vorgesehen waren.

Quelle: Adenauer, 2002b, 40 ff.

4. DaimlerChrysler AG, Stuttgart: Das Unternehmen erkannte, dass es künftige Herausforderungen zunehmend mit Älteren bewältigen muss. Man realisierte eine altersintegrative Personalpolitik mit einer differenzierten Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitern. Das Vorgehen wurde durch Information und Kommunikation transparent gemacht.

Quelle: Adenauer, 2002b, 40

Auch vonseiten der BDA wird auf nichttechnische Innovationen in den Betrieben hingewiesen, sie zielt mit ihren Empfehlungen ebenso auf die stärkere Anpassung betrieblicher Strukturen an die veränderte demografische Lage ab (BDA, 2002). Im Rahmen einer an Leistung und Innovationsfähigkeit orientierten Personalpolitik wird für die Unternehmen eine Personalentwicklungspolitik empfohlen, die fordert und fördert. Dazu bedarf es eines Abgleichs der Qualifikations- und Leistungsprofile der Mitarbeiter mit den aktuellen und auch künftigen Arbeitsmöglichkeiten im Betrieb. Zu den entscheidenden Instrumenten zählen ein lernorientierter Arbeitseinsatz, betriebliche und persönliche Qualifizierungsbemühungen, Tätigkeits- und Betriebswechsel und auch eine altersunabhängige Rekrutierung der jeweils besten Mitarbeiter. Insgesamt wird deutlich, dass Betriebe, wollen sie zukünftig ihre Innovationsfähigkeit erhalten und steigern, hinsichtlich ihrer auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer bezogenen Personalpolitik umdenken müssen. Auf sie kommt die Aufgabe einer ganzheitlichen, altersintegrierten Personalpolitik zu. Die Personalpolitik vieler Unternehmen steht damit vor einem Innovationsschub.

Was Unternehmen in Deutschland tun

Die Vorschläge von Wissenschaft und Praxis zur innovativen Gestaltung der Arbeit in Unternehmen werden zwar teilweise bereits umgesetzt, doch es gibt weiterhin Handlungsbedarf. Aus einer Auswertung des IAB-Betriebspanels von 2002 (Bellmann et al., 2003) ging noch hervor, dass 80 Prozent der Betriebe keine speziellen Maßnahmen für ältere Mitarbeiter vorsahen; dies waren in erster Linie kleine und mittlere Unternehmen. Wenn Maßnahmen in größeren Firmen vorgesehen wurden, dann bezogen sie sich vor allem auf Maßnahmen der Altersteilzeit, auf altersgemischte Arbeitsplätze sowie die Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung.

Nach Befragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, 2005) von 1.582 Betrieben im Sommer 2004 (bei einem Rücklauf von 34 Prozent) schätzten die Unternehmen unter anderem vor allem die folgenden Kompetenzbereiche, auf die es ihnen – nach dem Grad der Wichtigkeit – ankommt:

1. berufliche Erfahrung/Arbeitstugenden,
2. Kompetenzen zur Bewältigung des betrieblichen Wandels und
3. geistige Beweglichkeit/körperliche Belastbarkeit.

Der Tendenz nach neigten die meisten Unternehmen eher zur Weiterbeschäftigung Älterer als zu Neueinstellungen. 31,3 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie vom Altern der Belegschaften betroffen sind. Diese Betriebe förderten in erster Linie die Weitergabe von Wissen an Jüngere (Tabelle 6.4).

Wie ältere Arbeitnehmer eingebunden und gefördert werden

Tabelle 6.4

Antworten auf die Frage: „Fördern Sie ältere Beschäftigte in Ihrem Betrieb?“, in Prozent

Fördermaßnahme	Durchgeführt	Geplant
Weitergabe von Wissen und Erfahrungen an Jüngere	83,6	9,3
Gesundheitsvorsorge	63,4	14,9
Einsatz von umsichts- und erfahrungserforderlichen Arbeiten	62,1	9,8
Verminderung der körperlichen Belastung	43,7	14,9
Wechsel zu geringer belasteten Arbeitsplätzen	40,5	18,5
Andere Schwerpunkte in der Arbeit	31,2	15,3
Sonstige Förderungen für Ältere	26,2	14,3
Orientierung am Lernen Älterer	23,8	11,0
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	13,2	12,1

Rest zu 100 Prozent: weder durchgeführt, noch geplant.
Quellen: BIBB, 2005

Die Befragung zeigt deutlich, welchen hohen Stellenwert die Betriebe dem Erfahrungswissen älterer Menschen beimessen. Folglich förderten bereits 81,1 Prozent aller Betriebe den Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt; 72,2 Prozent der Betriebe davon hatten bereits altersgemischte Arbeitsgruppen, bei 59,0 Prozent betreuten Ältere Berufsanfänger. Nach dieser Umfrage konzentrierten sich die Maßnahmen eher auf eine altersgemäße Arbeitsorganisation und -gestaltung sowie auf die Gesundheitsvorsorge und weniger auf die Qualifizierung und Einbeziehung in die betriebliche Personalentwicklung. Die Befragung lässt erkennen, dass das betriebliche Innovationspotenzial zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit Älterer hoch ist. Ähnliche Ergebnisse lieferte eine Umfrage bei 46 führenden Unternehmen in Deutschland im Jahr 2005 durch die Unternehmensberatung Ungleich Besser Diversity Consulting (Tabelle 6.5).

Laut einer Befragung von rund 1.000 Unternehmen durch TNS Emnid im Auftrag des Personaldienstleisters DIS AG, Düsseldorf, im Frühjahr 2006 hatten 12 Prozent der Unternehmen einen Demografiebeauftragten; 66 Prozent sahen in der demografischen Entwicklung eine der größten künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen (DIS, 2006). Parallel zur Unternehmensbefragung wurden ebenso viele Erwerbspersonen zu den Hinderungsgründen für die Einstellung von über 45-Jährigen gefragt. Als Gründe wurden in erster Linie Krankheit beziehungsweise Krankheitsanfälligkeit (39 Prozent) und höhere Gehaltskosten (27 Prozent) genannt; kaum eine Rolle spielten nach Ansicht der Befragten geringere Belastbarkeit (9 Prozent), mangelnde Mobilität (7 Prozent) oder geringere Leistungsfähigkeit (6 Prozent).

Altersmanagement bei großen Unternehmen

Tabelle 6.5

in Prozent

Maßnahmen	Stand der Maßnahmen		
	umgesetzt	geplant	nein
Förderung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Mitarbeiter	46	11	43
Förderung einer offenen Kultur	43	33	24
Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter	43	15	41
Förderung von lebenslangem Lernen	41	24	35
Förderung von Work/Life-Balance	37	30	33
Förderung intergenerationaler Zusammenarbeit	35	24	41
Flexible Vorruhestandsregelungen, Bindung älterer Mitarbeiter	35	15	50
Entwicklung und Förderung alternativer Karrieremodelle	22	33	46
Maßnahmen zur Wahrnehmung der Leistung älterer Mitarbeiter	22	28	50
Einführung von Betriebsvereinbarungen gegen Altersdiskriminierung	13	11	76
Zielgruppen-Marketing für ältere Kunden	9	11	80

Befragung von 46 führenden Unternehmen im Jahr 2005.

Quelle: Ungleich Besser Diversity Consulting, 2006

Reaktionen von Großunternehmen auf den Mangel an Führungskräften

Die infolge des demografischen Wandels zu erwartende Arbeitskräftelücke im Bereich der Führungskräfte (Abschnitt 5.1) wirft letztlich auch die Frage auf, wie die Unternehmen hierauf reagieren, um ihre Leistungs- und Innovationsfähigkeit zu erhalten. Die zitierte Unternehmensbefragung des IZA (Schneider et al., 2006, 20 ff.) ließ deutlich werden, dass für Großunternehmen vor allem folgende Strategien für wichtig gehalten werden:

- eine Verlängerung der Beschäftigung älterer Manager,
- ein intensiveres Werben um Nachwuchs an höheren Bildungseinrichtungen,
- eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und
- eine Erhöhung des Anteils ausländischer Fachkräfte in Führungspositionen.

Die erste Option wird erschwert durch die wahrgenommene Diskrepanz zwischen Leistungsfähigkeit und Entlohnung sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen; denn in den Fällen, in denen Führungskräfte das Unternehmen vorzeitig verlassen, tun dies knapp 60 Prozent wegen gesundheitlicher Probleme. Zu den typischen Ausstiegswegen zählen die Abfindung (33,9 Prozent), die Altersteilzeit (31,8 Prozent) sowie sogenannte Ausstiegsprojekte (31,3 Prozent). Bei den zeitlich kürzeren Ausstiegsprojekten ergeben sich die Vorteile, dass das Erfahrungswissen der Älteren noch eine Zeit lang erhalten bleibt und dadurch zugleich die Aufstiegsmotivation Jüngerer gestützt wird. Dieses auch als „Zweite Karriere“ (bei geringerer Bezahlung und Arbeitslast) bezeichnete Modell wird in Japan bereits praktiziert und kann auch in Deutschland als Vorbild dienen.

Die Stärkung des Nachwuchses wird von den befragten Unternehmen allerdings für die wichtigste Option gehalten. Dies ist jedoch einfacher gesagt als getan: Sie setzt in der Summe voraus, dass die Ausschöpfungsrate für die Rekrutierung des Führungspersonals beträchtlich erhöht wird, was aber auch das Bildungssystem stärker als bislang herausfordert. Es müssen mehr Menschen als bisher für Leitungspositionen qualifiziert werden. Die Erlangung formal höherer Abschlüsse spielt dabei eine wachsende Rolle (Schneider et al., 2006, 32); der Erhebung zufolge besitzt knapp die Hälfte der Führungskräfte einen Universitätsabschluss. Die Unternehmen sehen eine steigende Bedeutung insbesondere von Studentenpraktika, Diplomarbeiten und Traineeprogrammen.

Als relativ wichtig wird von den Unternehmen auch die Option einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen angesehen. Zurzeit sind in den Führungspositionen der Unternehmen nur rund 16 Prozent Frauen vertreten. Gelänge es, die Frauenerwerbsquote in Deutschland zu erhöhen, dann könnte auch dieser Weg ein Beitrag zur Milderung des Führungskräfte mangels sein. Die Unternehmen sehen in diesem Punkt das vergleichsweise größte Vollzugsdefizit. Der Studie zufolge müssen mehr Frauen als bisher die Chance des Einstiegs bekommen.

Schließlich gehört auch das verstärkte Bemühen um ausländische Führungskräfte zu den wichtigen Strategien, um den Führungskräfte mangel zu lindern. Unter den befragten Unternehmen gab es bislang rund 12 Prozent ausländische Führungskräfte. Nahezu jedes Unternehmen erwartet, dass der Anteil ausländischer Bewerber auf offene Führungspositionen in Deutschland künftig steigen wird. 90 Prozent gehen davon aus, dass Jobangebote auch gezielt an Ausländer gerichtet werden. Das bedeutet, dass die Internationalität des Managements verstärkt werden wird.

6.3.4 Erhalt der Innovationsfähigkeit als Aufgabe beruflicher Weiterbildung – die Entgrenzung der Bildungszeiten

Im Vorfeld der außer- wie innerbetrieblichen Weiterbildung wird es für den Erhalt der Innovationsfähigkeit darauf ankommen, ob es gelingt, die allgemeine Studienbereitschaft, die Motivation für ein Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie die Studien-erfolgsquote zu erhöhen. Hierzu sind Vorschläge erarbeitet worden (Heine et al., o. J.), wie diese Ziele erreicht werden könnten. Zu den Vorschlägen zählen unter anderem: Erleichterung des Hochschulzugangs aus technischen Berufen ohne Erwerb der Hochschulreife, zielgruppenspezifische Unterstützung bei der Studienfinanzierung, mehr Praxisorientierung im Studium, Einführung des Fachs Technik an Schulen, Lehrerfortbildung, Förderung von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen, die Vermittlung realistischer Einblicke in Studienanforderungen, Eignungsfeststellungen, Brückenkurse zum Ausgleich schulischer Defizite, Erleichterung des Studienabschlusses durch Möglichkeiten des Teilzeitstudiums für Studierende in höheren Semestern.

Deutlich wurde aus den Forschungsergebnissen und den Praxisbeispielen, dass vor allem einer breiten Weiterbildung bei der Bewältigung der demografischen Herausforderung eine wichtige Rolle zukommt. Deshalb soll hierauf gesondert eingegangen werden. Gerade in einer alternden Leistungsgesellschaft, deren Bevölkerung ein längeres und auch gesünderes Leben vor sich hat, ist es lohnenswert, „lebenslanges Lernen“ stärker zu verankern.

Theoretische Erklärung des Weiterbildungsverhaltens

Der Aufwand für innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen ist nach der Humankapitaltheorie (Becker, 1983; Schultz, 1986) als Investition der Arbeitgeber wie auch der Beschäftigten zu betrachten.⁶² Es fallen hierfür Kosten und Erträge an. Während die Kosten für beide Seiten aktuell entstehen, ergeben sich die Erträge (Nutzen) erst über die Dauer eines längeren Zeitraums. Eine Investition in die (Weiter)Bildung wird sich dann lohnen, wenn die erwarteten Erträge die Kosten übersteigen. Bei älteren Mitarbeitern ist diese Auszahlperiode vor allem bei hohen Anreizen, nicht mehr dem offiziellen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, relativ kurz.

Für die Betriebe ist diese Investition aus humankapitaltheoretischer Sicht umso lohnender, je länger die Erwerbsphase im Betrieb noch dauert. Sicher darf weiterhin angenommen werden, dass sich eine Weiterbildungsinvestition in ältere Mitarbeiter umso mehr lohnt, je weiterbildungsfähiger diese sind.

Aufseiten älterer Mitarbeiter scheint eine stärkere Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen zum Ausgleich des Rückgangs an Humankapital zunächst der individuellen Rationalität zu widersprechen. Denn auch ältere Mitarbeiter werden sich nur dann stärker für die Weiterbildung interessieren und entsprechende Angebote wahrnehmen, wenn sie sich dadurch Nutzenvorteile (größere Arbeitsplatzsicherheit/Lohnverbesserungen/Karriere) versprechen können und dieser Nutzen größer ist als ihre Kosten im Sinne entgangener Freizeit oder der aufzuwendenden Mühe (Opportunitätskosten). Bei älteren Mitarbeitern, die einen vorzeitigen Rentenbeginn anstreben, wird das Interesse der Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen sinken. Auch unter diesem Aspekt wäre es hilfreich, wenn ein längerer Verbleib im Erwerbssystem ermöglicht wird und in den Unternehmen Entwicklungschancen für Ältere gewährt werden.

Eine aktive Bereitstellung und Beteiligung von und an Weiterbildungsangeboten bedeutet für beide Seiten eine Abwägung zwischen den jeweiligen Kosten und Nutzen. Je länger die zu erwartende Betriebszugehörigkeitsdauer ist, desto stärker steigt für beide die Neigung zur Investition. Generell zahlen sich bei steigender Lebenserwartung, die noch lange von Gesundheit begleitet wird, Investitionen in die Weiterbildung aus.

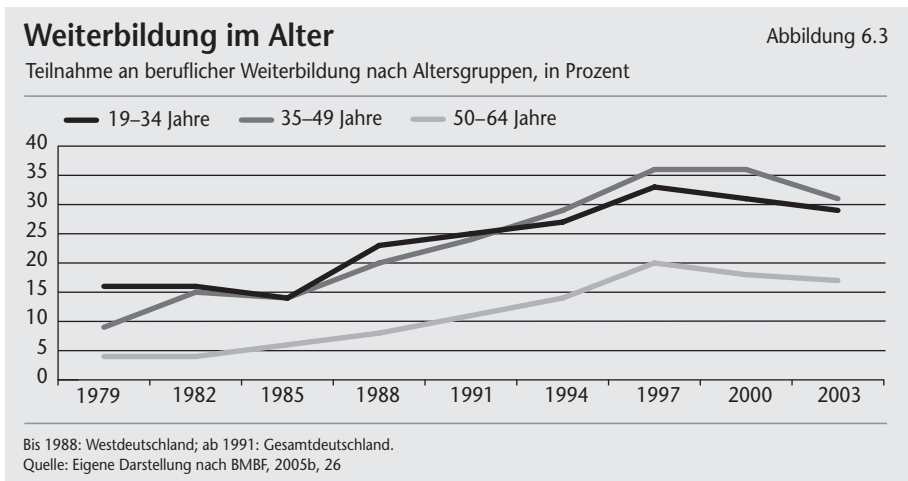
Empirische Befunde zum Weiterbildungsverhalten

Die ständige Weiterbildung seitens der Beschäftigten („lebenslanges Lernen“) beugt nicht nur dem Verlust betrieblichen Humanvermögens vor, sondern auch steigender Arbeitslosigkeit Älterer und der Frühverrentung – sie ist eine Zukunftsinvestition mit der sich auch Chancen sozialen und beruflichen Aufstiegs verbinden können. Etliche Bundesländer verfügen über gesetzliche Regelungen (Bildungsurlaubsgesetze), die den Arbeitnehmern ein Recht auf jährliche Freistellung für eine bezahlte persönliche und berufliche Weiterbildung einräumen. Viele ältere Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie haben die Notwendigkeit der Weiterbildung erkannt. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2002 in dieser Branche (IfD, o. J. a) ergab,

⁶² In diesem Zusammenhang wies Kaufmann (2005, 72 f.) darauf hin, dass es zuerst der Nationalökonom Friedrich List gewesen sei, der auf den Faktor Bildung zur Anhebung der Produktivität einer Volkswirtschaft verwiesen habe.

- dass gut 78 Prozent der 51 Jahre alten und älteren Beschäftigten der Auffassung waren, man müsse bei der Weiterbildung sehr viel tun oder sich zumindest ab und zu im Beruf weiterbilden (IfD, o. J. a, Tabelle 64a);
- dass knapp die Hälfte der Beschäftigten der ab 51 Jahre alten Mitarbeiter (48,5 Prozent) vorbehaltlos bereit waren, sich selbst in ihrer Freizeit weiterzubilden (IfD, o. J. a, Tabelle 66); elf von 100 Älteren ab 51 Jahre waren unter bestimmten Bedingungen dazu bereit; jeder Dritte war hierzu nicht bereit (vgl. auch Abschnitt 5.1, Tabelle 5.11).

Nach dem IX. Berichtssystem Weiterbildung des BMBF (2005a) – einer Befragung von rund 7.000 Personen zwischen 19 und 64 Jahren – nahmen im Jahr 2003 rund 17 Prozent der Generation 50-Plus an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung⁶³ teil (1991 = 11 Prozent). Damit war der Anteil gut halb so groß wie bei den 19 bis 34 Jahre alten und bei den 35 bis 49 Jahre alten Befragten.⁶⁴ Insgesamt lag die Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2003 bei 26 Prozent (1991 = 21 Prozent).



Unter den Erwerbstätigen lag die Teilnahmequote beruflicher Weiterbildung beträchtlich höher: Die berufliche Weiterbildungsquote bei den 40- bis 44-Jährigen lag 2003 bei 29 und bei den 60- bis 64-Jährigen bei 23 Prozent. Ein Grund für die relativ geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer kann darin zu sehen sein, dass ihre Beschäftigung in der Vergangenheit von fixen Altersgrenzen sowie der Frühverrentung geprägt war, und damit der berufliche Nutzen institutionell begrenzt wurde. Die Weiterbildungsbereitschaft dürfte sich erhöhen, sobald der Ausstieg aus dem Berufsleben zumindest flexibilisiert und in höhere Altersklassen verschoben wird.

⁶³ Teilnahme an Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsfortbildung und sonstigen Lehrgängen (Teilnahmequoten).

⁶⁴ Eine weitere Aufschlüsselung nach Altersgruppen auch hinsichtlich der Einstellung zur Weiterbildung lässt der veröffentlichte Berichtsband des BMBF nicht zu.

Trotz des empirischen Befunds einer hohen Weiterbildungsbereitschaft existieren auch Barrieren: Das eigene Alter als allgemeine Weiterbildungsbarriere wurde 2003 nach dem IX. Berichtssystem des BMBF nur noch von 19 Prozent aller Befragten genannt (1991 = 23 Prozent). Dass sich Weiterbildung „in meinem Alter“ nicht mehr lohne, sagten aber von den 50- bis 64-Jährigen 46 Prozent und von den 19- bis 34-Jährigen nur 3 Prozent; dass Weiterbildung einem persönlich nichts bringe, davon waren im Schnitt 15 Prozent aller Befragten, aber 27 Prozent der 50- bis 64-Jährigen überzeugt (19- bis 34-Jährige = 9 Prozent) (BMBF, 2005a, 95 ff.). Nach einer Auswertung des SOEP (Brenke/Zimmermann, 2005, 334 f.) bildet sich insgesamt nur ein Fünftel der Erwerbstätigen bis 65 Jahre weiter. Dabei sinkt die Wahrscheinlichkeit, sich weiterzubilden, deutlich mit dem Alter: Der Anteil derjenigen, die sich wahrscheinlich künftig nicht weiterbilden werden, steigt von 64 Prozent in der Altersgruppe von 46 bis 51 Jahre auf 88 Prozent in der Altersgruppe ab 58 Jahre.

Um diesem Prozess entgegenzuwirken, wurde von der Bundesregierung Anfang 2001 das Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ mit dem Ziel initiiert, in der Bildungs- und Arbeitsbiografie des Einzelnen das Bewusstsein und die persönliche Verantwortung für die Weiterbildung zu stärken und hierfür die formalen Voraussetzungen (Netzwerkstrukturen und finanzielle Hilfen) zu schaffen. Das Bemühen aufseiten der Wirtschaft dokumentiert sich unter anderem darin, dass von der BDA in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung und drei weiteren Unternehmerverbänden aus Dänemark, den Niederlanden und Irland 2001 das Projekt „PROage“ initiiert wurde, um im Dialog mit Wissenschaft, Politik und Wirtschaft die Beschäftigungs- und Weiterbildungschancen Älterer zu verbessern. Hiermit ist ein weiterer Beleg dafür gegeben, dass sich die Akteure kooperativ darum bemühen, mithilfe von neuen Maßnahmen auch bildungspolitisch Antworten auf den demografischen Wandel zu finden. Für sechs von zehn der Verantwortlichen aus der Metall- und Elektroindustrie lohnte es sich, in die Weiterbildung Älterer zu investieren. Doch eine Quote von im Schnitt gut 30 Prozent, die meinten, man solle sich auf Jüngere in Sachen Weiterbildung konzentrieren, ist als relativ hoch einzuschätzen (Tabelle 6.6), was jedoch möglicherweise auf nur noch kurze betriebliche Verweilzeiten Älterer zurückgeführt werden kann. Besonders viele Vertreter aus großen Betriebsstätten in dieser Branche hoben dagegen hervor, dass sich die Weiterbildung auch für Ältere lohne. Dagegen scheinen in kleineren Betrieben keine ausreichenden Ressourcen vorhanden zu sein,

Weiterbildung auch für Ältere?

Tabelle 6.6

Antworten auf die Frage: „Wie sehen Sie das: Lohnt es sich für Unternehmen, bei über 50-jährigen Arbeitnehmern in die Weiterbildung zu investieren, oder sollte man sich besser auf die Weiterbildung von jüngeren Menschen konzentrieren?“, in Prozent

Antworten	Unternehmen mit ... Mitarbeitern am Standort			
	Insgesamt	bis 99	100–299	300 und mehr
Lohnt sich	60,4	56,7	60,8	84,1
Auf Jüngere konzentrieren	30,3	32,8	30,8	13,2
Unentschieden	9,2	10,4	8,4	2,7

Umfrage bei 314 Inhabern, Geschäftsführern und Vorständen aus der M+E-Industrie im Oktober 2002.
Quelle: IfD, o. J. b, Tabelle 44

um stärker in die Weiterbildung Älterer zu investieren. Sie stehen vor dem Problem, dass sie kostengünstige Formen der Weiterbildung finden und sich mit ihren Personalentwicklungsinitiativen gegenüber den größeren Unternehmen behaupten müssen.

Anhand einer multivariaten Auswertung des IAB-Betriebspanels 2002 (Bellmann/Leber, o. J.) ist nachweisbar: Die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe einbezogen werden, ist dann hoch, wenn in den Betrieben jeweils der Anteil Älterer, der Qualifizierten- sowie der Ausbildungsanteil hoch ist; ebenso positiv wirken sich die Höhe des technischen Niveaus sowie die Investitionen in die IuK-Technik aus. Auf der arbeitsorganisatorischen Seite sind es altersgemischte Teams und eine ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze.

Unter Ertragsgesichtspunkten ist für beide Seiten die Form der Weiterbildung von Interesse, von der die größte Produktivität zu erwarten ist. Zwick (2003b) macht auf der Grundlage von Untersuchungen bei insgesamt 2.500 Unternehmen darauf aufmerksam, dass signifikant positive Produktivitätseffekte durch verschiedene Formen der Weiterbildung nachweisbar sind:

- interne Kurse, Lehrgänge, Seminare,
- externe Kurse, Lehrgänge, Seminare,
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe,
- selbst gesteuertes Lernen.

Insgesamt gilt: Die Einschätzung der Kompetenzen Älterer seitens der Personalverantwortlichen hat gezeigt, dass sie gute Voraussetzungen für die ständige Weiterbildung mitbringen, also als hoch lernfähig angesehen werden. Als Gestaltungsempfehlung hat sich herausgestellt, dass mit der Gewöhnung an das Lernen frühzeitig begonnen und solche Arbeitsinhalte geschaffen werden sollten, bei denen es immer wieder darum geht, Neues zu erlernen. Dabei sollte stets an das Erfahrungswissen Älterer angeknüpft werden; das Lernen sollte arbeitsplatzbezogen sein und ein selbstbestimmtes Lerntempo ermöglicht werden. Wettbewerbssituationen unter den Beschäftigten sollten zwecks Vermeidung von Ängsten möglichst vermieden werden. Altersgemischte Teams eignen sich für berufs begleitendes Lernen besonders gut, da Jüngere von Älteren und Ältere von Jüngeren lernen können.

6.3.5 Wissensmanagement – ein Weg zur Konservierung des Erfahrungswissens

Mit der Ausdifferenzierung der Leistungsgesellschaft zur Informations- und letztlich zur Wissensgesellschaft ist der Faktor Wissen zum entscheidenden vierten Produktionsfaktor geworden (Kapitel 3). Durch den demografischen Wandel wird ein systematischer Umgang mit dem humaneigenen und kontextabhängigen Faktor Wissen unumgänglich, da die Wertschöpfung in der Wissensgesellschaft ganz wesentlich von der Kompetenz der Mitarbeiter und ihrem (Erfahrungs-)Wissen bestimmt wird – Arbeit wird mehr und mehr zur Wissensarbeit, bei der allerdings das systematische Hochschulwissen an Bedeutung gewinnt. Bei dem drohenden Verlust von erfahrenen älteren Arbeitskräften durch den demografischen Wandel stellt sich nun für die Praxis die Frage, wie deren Wissensschatz für

Jüngere bewahrt und mit ihrem Wissen verknüpft werden kann. Dieses Problem versucht man mit dem Instrument des Wissensmanagements zu lösen.

Die innerbetriebliche Einrichtung von Wissensmanagementsystemen wird neben den beschriebenen arbeitsgestalterischen und personalpolitischen Maßnahmen daher als eine wichtige nichttechnische Innovation betrachtet, nicht nur um demografiefest zu werden, sondern auch, um schneller zu lernen als der Wettbewerber (Wildemann, o. J.). Dabei sollte das Erfahrungswissen Älterer als eine wichtige Ressource für Innovationen bewahrt und griffbereit gehalten werden. Diese Absicht setzt die Wertschätzung des Erfahrungswissens Älterer und damit ein positives Altersbild voraus. Die Frage ist, ob sich auch das im Erfahrungswissen enthaltene implizite Wissen (Älterer) so „managen“ lässt, wie es mit dem expliziten Wissen, also dem Faktenwissen, beispielsweise in Form von Datenbanken möglich ist.

Ein erfolgreiches Innovationsmanagement in den Unternehmen ist heute besonders wegen der schnellen Zunahme des Wissens, wissensbasierter Innovationen und einer hohen Differenziertheit vor allem mithilfe eines professionellen Wissensmanagements als ein Führungsinstrument zu betrachten. Die innerbetriebliche Implementierung eines Wissensmanagements stellt deshalb eine Prozessinnovation beim Umgang mit den Faktoren Information und Wissen dar. Es wundert nicht, dass nach einer Befragung von 540 Unternehmen in 2004 nahezu jedes Unternehmen (92 Prozent) das Wissensmanagement als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ betrachtet hat (Fraunhofer-Wissensmanagement Community, 2005, 35).

Was bedeutet Wissensmanagement?

Der Begriff Wissensmanagement wurde in den neunziger Jahren in die Diskussion gebracht, als man den Faktor Information und seine Umwandlung in Wissen als Produktionsfaktor noch deutlicher erkannte und es darum ging, seine optimale Nutzung zu gewährleisten. Heute wird unter Wissensmanagement der systematische und zielgerichtete Umgang mit geteiltem Wissen in Unternehmen verstanden; es handelt sich dabei um eine Führungsaufgabe, welche die Komponenten Mensch, Technik und Organisation einzubeziehen hat. Wesentliche Steuerungsmechanismen sind die der Hierarchie und der Koordination beziehungsweise Kooperation. Ziel ist die Neukombination von Wissen oder aber die Veränderung des Vorhandenen, um zu Innovationen zu kommen (Faulstich, 2005, 11).

Die Diskussion über das Wissensmanagement wurde besonders durch die japanischen Unternehmensexperten Nonaka/Takeuchi (1997) beeinflusst; dadurch gewannen die japanischen, eher gruppenorientierten Ansätze auch im individualistisch geprägten Westen verstärkt an Bedeutung. In der fernöstlichen Philosophie wird eher die organische Ganzheit als das isolierte Einzelne betrachtet und diese organische Sichtweise auf die Unternehmenswelt übertragen. Die Diskussion um das Wissensmanagement macht deutlich, dass der Unternehmens- und Gruppenkultur eine bedeutende Rolle zukommt. Veränderungen in dieser Kultur können sich nachhaltig auf die Entstehung neuen Wissens auswirken. Schließlich ist ein wirksames Wissensmanagement auf ein Menschenbild angewiesen, wie es in der Theorie Y McGregors zum Ausdruck kommt.

Faulstich (2005, 10 f.) umschreibt den Inhalt und das Ziel des Wissensmanagements so: „Es geht um den Zugriff auf die immateriellen, im Prinzip unbegrenzten Ressourcen geistiger Arbeit durch systematische Expropriation und Kombination individueller Wissensbestände. ... Übergänge vom impliziten zum expliziten, sowie vom individuellen zum organisationalen Wissen ... sind jedoch keineswegs einfach und technisch lösbar. ... Hauptintention ist es, implizites zu explizitem, individuelles zu systemischem Wissen und damit verfügbar zu machen.“

Wissensmanagement bedeutet immer auch Verbesserungsmanagement und führt zugleich zu lernenden Organisationen. Es beschäftigt sich mit dem Problemlösungswissen und entwickelt spezielle Regeln, wie man damit professionell umgehen kann. Ein Problem dabei ist, dass sich das Wissen dynamisch weiterentwickelt und im Augenblick seiner Kodifizierung bereits nicht mehr ganz aktuell sein kann (Halbwertszeiten!). Mithilfe des Wissensmanagements sollen Wege gefunden werden, um geplant einzugreifen und zu lenken. Dazu sind ein dynamisches Management und ein offener Prozess notwendig.

Um ein erfolgreiches Wissensmanagement zu betreiben, wird zunächst geklärt sein müssen, wie man Wissen erwirbt, verarbeitet und sichert. Hinzu kommt die logistische Aufgabe, das richtige Wissen von der richtigen Person an die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt weiterzugeben. Ein Großteil des Erfahrungswissens Älterer besteht aus implizitem Wissen, das gerade auch bei der Entstehung von Innovationen eine große Rolle spielt (Büschken/Blümm, 2000, 44). Es ist eine entscheidende Quelle für Innovationen.

Grenzen und Möglichkeiten der Offenlegung impliziten Erfahrungswissens

Der kritische Faktor im Innovationsgeschehen ist deshalb weniger das explizite Erfahrungswissen, sondern das implizite Wissen Älterer. Aufgabe des Wissensmanagements ist daher die Überführung dieses impliziten in das explizite Wissen. Dies ist in erster Linie ein sozialer Prozess, der persönliche Kontakte erforderlich macht. Damit stehen die Arbeitsbeziehungen wieder im Mittelpunkt der Unternehmensgestaltung. Das implizite Wissen („silent“ oder „tacit knowing“) ist nach Polany (1966) als eine ganzheitliche Wahrnehmung (Einfühlung), als ein Können zu verstehen und erweist sich zunächst als unstrukturiert sowie unbewusst. Es ist an Personen gebunden und daher stark von der Persönlichkeit sowie dem subjektiven Empfinden abhängig. Es lassen sich deshalb einige Gründe benennen, die seine Weitergabe erschweren dürften:

Zunächst ist seine Formalisierbarkeit und Beschreibbarkeit nur begrenzt möglich. Aufgrund der Personengebundenheit impliziten Wissens setzt seine Weitergabe voraus, dass der Einzelne als Wissenssubjekt Willens und in der Lage ist, sein implizites Wissen der Umwelt zu offenbaren und zu hinterlassen, um anderen die Möglichkeit zu geben, aus Erfahrungen Dritter zu lernen und so teure Fehler zu vermeiden. Da es stark an Personen gebunden ist, macht sich mit der Überführung vollständigen persönlichen Wissens in das Allgemeine unter Umständen der Wissensträger entbehrlich. Andererseits ist der Wert eigener Erfahrungen bei der Erlangung von Wissen nicht zu unterschätzen, denn Wissen entsteht allein in den Köpfen der Menschen. Eine gewisse Bedeutung kommt in Gruppenprozessen nicht nur der sogenannten Meinungsführerschaft zu, sondern auch der Tendenz eines informellen Zwangs zur Gleichheit.

Eine telefonische Befragung von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene aus 303 Unternehmen verschiedener Branchen und Größen durch den weltweit führenden Online-Recherchedienst LexisNexis im März 2003 bestätigte zwar, dass qualifizierte Mitarbeiter sowie die Faktoren Wissen/Information zu den wichtigsten Ressourcen der Unternehmen gehörten und dass das Erfahrungswissen der Mitarbeiter zu den wichtigsten Wissensquellen zählte (LexisNexis Deutschland GmbH, 2003). Zugleich wurde aber auch deutlich, dass zu hohe Kosten (51,2 Prozent) sowie eine nicht fassbare Erfolgswirkung (46,3 Prozent) zu den am häufigsten genannten Hindernissen beim Aufbau eines Wissensmanagements gehörten (Tabelle 6.7); mit Abstand folgte die Angst vor einem Wissens- und Machtverlust (26,8 Prozent).

Hindernisse für die Einführung von Wissensmanagement

Tabelle 6.7

in Prozent (Mehrfachnennungen)

Zu hohe Kosten	51,2
Erfolgswirkung ist nicht fassbar	46,3
Angst vor Wissens- und Machtverlust	26,8
Bedenken gegenüber der Informationsflut	26,8
Andere Faktoren sind wichtiger für den Unternehmenserfolg	24,4
Keine zentrale Struktur im Unternehmen	4,9
Kein/nicht genügend Personal	4,9
Zeitmangel	4,9
Fehlende Akzeptanz der Mitarbeiter	3,7
Unternehmensgröße	2,4
Wissen schwer nutzbar	1,2
IT-Voraussetzungen fehlen	1,2

Befragung von 303 Unternehmen in Deutschland im März 2003.
Quelle: LexisNexis Deutschland GmbH, 2003, 8

Sicher ist diesbezüglich, dass die Art der Wissenserfahrung von Person zu Person unterschiedlich und nur begrenzt generalisierbar sein dürfte.

Beachtung kommt in diesem Zusammenhang dem Befund einer Befragung durch das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung von 2003 in Kernbereichen des Verarbeitenden Gewerbes (n = rund 1.400) zu, nach der die Innovationskompetenzen in etwa gut 70 Prozent der Betriebe nur auf einzelne oder wenige Mitarbeiter verteilt sind. Bislang ist nur etwa jeder zwanzigste Betrieb so organisiert, dass Innovationen eher personenunabhängig realisiert werden können: Sie verfügen über personenunabhängige Instrumente wie zum Beispiel standardisierte Verfahrensabläufe, regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen, betriebsspezifische Handbücher oder Wissensdatenbanken (Armbruster et al., 2005). Infolge des demografischen Wandels in den Betrieben dürfte sich diese hohe Personenabhängigkeit der Innovationskompetenzen, wenn sie denn nicht gelockert wird, nachteilig auf die betriebliche Innovationsfähigkeit auswirken.

Nach Nonaka/Takeuchi (1997) erschließt sich das implizite Wissen der Mitarbeiter vor allem durch die folgenden fünf Voraussetzungen:

1. Die organisationale Intention: Streben des Unternehmens, auf strategischer Ebene gesteckte Ziele zu erreichen; klare Formulierung der Handlungsabsichten und Abstimmung mit den Mitarbeitern.
2. Autonomie: Ausreichend Freiräume für die Mitarbeiter bewirken Motivation und schaffen Identifikation mit dem Unternehmen; hierdurch kann neues Wissen entstehen.
3. Fluktuation und kreatives Chaos: Verstärkung der Interaktion zwischen den Mitarbeitern und ihrem Umfeld.
4. Redundanz: Überlappende Aufgabenbereiche führen zu mehr Verständnis füreinander; Ideen Dritter können besser verstanden werden.
5. Organisationale Vielfalt: Vielfältige Umwelтанforderungen verlangen vielfältige organisationale Formen ihrer Beantwortung. Alle Mitglieder sollten einen schnellstmöglichen Zugang zu Informationen haben.

Die genannten Voraussetzungen zeigen, wie auf dem Wege der Wissensentgrenzung neues Wissen als Voraussetzung für Innovationen geschaffen werden kann. Insgesamt gesehen bedarf ein funktionierendes Wissensmanagement unter den Generationen eines hohen Maßes an sozialem Kapital (gegenseitigem Vertrauen), hoher Identifikation und ehrlicher Transparenz bezüglich der Handlungsziele und Beweggründe einer Organisation.

Wie das humanbasierte Wissensmanagement eingeschätzt und umgesetzt wird – betriebliche Befunde

Im Folgenden soll im Rahmen dieser Arbeit lediglich auf das humanbezogene und weniger auf das technologie- und organisationsbasierte Wissensmanagement eingegangen werden. Für viele Unternehmen ist die Sicherung des Erfahrungswissens ihrer Experten derzeit nicht ausreichend gewährleistet. Eine Online-Befragung der Fraunhofer-Wissensmanagement Community (2005, 28 f.) von 540 deutschsprachigen Unternehmen (D-A-CH-Länder und sonstige) zeigte, dass 91 Prozent das Wissensmanagement für die Wirtschaft allgemein für „sehr wichtig“ bis „wichtig“ einstufen. Eine besonders große Rolle („sehr wichtig“) spielte das Wissensmanagement im Bereich von FuE (86 Prozent). Nur 24 Prozent der Unternehmen schätzten die Nutzung des bereits vorhandenen Wissens als „sehr gut“ bis „gut“ ein.

Der gleichen Untersuchung ist zu entnehmen, dass die rund 400 diesen Teil beantwortenden Unternehmen am ehesten mit ihrer eigenen „offenen Kommunikationsstruktur“ zufrieden waren: „sehr gut“ bis „gut“ = 49 Prozent (Förderung von Wissensnetzwerken = 38, strategische Unternehmensplanung = 37, Aufbau von Kompetenzen = 35, Förderung des Wissensaustauschs = 33 und Sicherung des Erfahrungswissens = 19 Prozent).

Unterschiede bestehen in der Bewertung der aktuellen Situation nach der Unternehmensgröße: Die offene Unternehmenskultur wird von kleinen Unternehmen höher eingeschätzt als von mittleren und großen; Ähnliches gilt für die Förderung von Wissensnetz-

werken, die bei kleinerer Mitarbeiterzahl besser bewertet wird als bei Unternehmen mit höherer Mitarbeiterzahl. Die Förderung des Wissensaustauschs wird von mittelgroßen Unternehmen im Vergleich zu kleinen und großen Unternehmen am schlechtesten beurteilt.

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass bei den Unternehmen ein stärkeres Bewusstsein im Hinblick auf die Bedeutung des Erfahrungswissens entstanden ist. Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass die Wissensintensität der Arbeiten zugenommen hat. Je wissensintensiver die Prozesse sind, desto bedeutsamer wird dieses Wissen, es muss schnell zur Verfügung stehen und die Möglichkeit seiner hohen Wiederverwendbarkeit gegeben sein. Entsprechend dazu wurde in der Sicherung des Erfahrungswissens nach dieser Befragung für die kommenden drei Jahre das wichtigste Handlungsfeld im Bereich des Wissensmanagements gesehen (Tabelle 6.8).

Handlungsprioritäten für das künftige Wissensmanagement

Tabelle 6.8

Antworten auf die Frage: „Wie beurteilen Sie den Handlungsbedarf in den nächsten drei Jahren bezüglich folgender Aktivitäten in Ihrem Unternehmen?“, in Prozent

Handlungsbedarf	Beurteilung des Handlungsbedarfs				
	sehr hoch	hoch	teils/teils	niedrig	sehr niedrig
Sicherung von Erfahrungswissen	36	45	14	4	1
Förderung des Wissensaustauschs	25	57	14	4	–
Strategische Unternehmensplanung	33	47	17	3	–
Offene Kommunikationskultur	37	42	12	6	3
Förderung von Wissensnetzwerken	36	43	16	5	1
Aufbau von Kompetenzen	22	49	24	4	1

Online-Befragung von 540 Unternehmen vom 18. Oktober bis 5. Dezember 2004 (Antworten hier von knapp 400 Personen).
Quelle: Fraunhofer-Wissensmanagement Community, 2005, 46

Gut acht von zehn Unternehmen sahen in der Sicherung ihres Erfahrungswissens einen „sehr hohen“ bis „hohen“ Handlungsbedarf. Dies war besonders bei Großunternehmen der Fall (Mittelwert = 1,7; kleinere Unternehmen = 2,0). Insgesamt stellt die Untersuchung klar, dass das Thema Wissensmanagement keine Modeerscheinung mehr ist. Als wichtige Herausforderungen für die Zukunft haben sich der Wissensaustausch sowie die Sicherung des Erfahrungswissens Älterer herausgestellt.

6.3.6 Herausgefordert – kleine und mittlere Unternehmen im demografischen Wandel

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit bis unter 500 Beschäftigten machten 2003 gut 99,7 Prozent aller Unternehmen in Deutschland aus. Sie beschäftigen rund 70,2 Prozent aller in der privaten Wirtschaft tätigen Menschen und stellen 81,9 Prozent der Ausbildungsbetriebe (Günterberg/Kayser, 2004, 5). Ihre Belegschaften weisen daher in etwa die Altersstruktur der Erwerbstätigen insgesamt auf. Sie bilden damit ein wesentliches Element unserer Wirtschaftsordnung und der Leistungsgesellschaft.

Zwischen 1999 und 2005 stiegen nach Erhebungen des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft die gesamten FuE-Aufwendungen der KMU von 4,8 Milliarden auf schätzungsweise gut 5,9 Milliarden Euro. Auf diese Unternehmen entfielen damit 2005 rund 12,8 Prozent aller Ausgaben von Wirtschaftsunternehmen (1999 = 12,1 Prozent). Gemessen in Vollzeitäquivalenten ging ihr FuE-Personal von 54.788 (1999) auf schätzungsweise 50.681 in 2004 zurück; unter der Berücksichtigung eines erweiterten Berichtskreises gab es 2005 in den KMU 57.142 FuE-Beschäftigte. So waren zuletzt 19 Prozent des FuE-Personals in Unternehmen des Wirtschaftssektors bei KMU beschäftigt. Damit sind diese Unternehmen wichtige Träger der Innovationskraft der deutschen Wirtschaft, ihr Beitrag zum Innovationsgeschehen ist wichtig. Doch nach Untersuchungen des ZEW (Aschhoff et al., 2005, 11) sind die KMU inzwischen das „Sorgenkind im Innovationsgeschehen“: Niedrigen Innovationsausgaben stehen niedrige Innovationserfolge gegenüber.

Da sich das Angebot an Fachkräften demografisch bedingt auch für diese Unternehmen verringern wird, kommt es hier besonders darauf an, durch gezielte fördernde Maßnahmen im Bereich der Personalpolitik und -entwicklung rechtzeitig vorzubeugen. So gehört der Mittelstand heute oft zum sogenannten innovativen Rand, der aber durch vielfältige Versuchs- und Irrtumsprozesse in der Summe die Entwicklungen vorantreibt. Bei der Entwicklung und Vermarktung neuer Sach- und Dienstleistungen sowie bei der Anwendung neuer Techniken stoßen KMU oft auf Ressourcenengpässe in den Phasen der FuE, Produktion sowie Markteinführung. Diese Defizite drücken sich unter anderem in den Bereichen Technologie, Kompetenz, Finanzen und Marktzugang aus. Auch werden sie vom Arbeitskräfteengpass bei Fachkräften betroffen sein, denn in wenigen Jahren wechseln viele Fachkräfte in den Ruhestand. Zugleich nimmt die Zahl der Schulabgänger ab. Bereits jetzt ist abzusehen, dass in vielen Branchen des Mittelstands wertvolles Know-how fehlen wird. Dies kann insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zum Problem werden, wenn ihnen ganz wesentliche Informationen aus dem Erfahrungswissen Älterer fehlen.

Wenngleich die Innovationsaktivität von KMU in neuerer Zeit auch zurückging, darf davon ausgegangen werden, dass von ihnen eine nicht unerhebliche Förderung der Innovationsrate ausgeht. Dies betrifft einmal die eigene Nachfrage nach neuen innovativen Produkten zur Prozessinnovation in Produktion und Verwaltung, wie aber auch die Angebotsseite in Form ihrer aktiven Beteiligung am Innovationsgeschehen selbst. Der in jüngster Zeit zu beobachtende Trend eines reservierten Verhaltens kleinerer Unternehmen bei Innovationen könnte sich infolge des drohenden Fachkräftemangels allerdings noch verstärken.

Die Forschungen zu den Aufgabenstellungen der KMU im Rahmen des demografischen Wandels lassen von der Sache her erkennen, dass sie vor ähnlichen Veränderungsprozessen stehen wie die übrige Unternehmenswelt. Doch insbesondere KMU verfügen nicht über ausreichende Mittel und Möglichkeiten, selbst eine Personal- und Kompetenzentwicklung in großem Umfang zu betreiben. So vielfältig wie sich denn auch immer die KMU darstellen, werden sie insgesamt trotz sehr unterschiedlicher Wege und Möglichkeiten in die Lage versetzt werden müssen, sich rechtzeitig auf den demografischen Wandel einstellen zu können, denn gerade sie sind dem internationalen Wettbewerb und der Globalisierung ausgesetzt. Die Betriebe müssen daher die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter gezielt erhalten und durch Qualifikationsmaßnahmen weiter ausbauen. Dabei sollen neue Formen der Kompetenzentwicklung helfen. In diesem Zusammenhang wurden sogenannte Weiterbildungsverbände angeregt, zu denen sich kleinere Betriebe zusammenschließen können (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, 2004, 14).

Das bis Ende 2006 geplante BMBF-Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ hatte sich zum Ziel gesetzt, umfassende Forschung, Entwicklung und Hilfe bei der Umsetzung der Kompetenzentwicklung zu betreiben, um den künftigen Erfordernissen in KMU gerecht zu werden. Wesentlich war dabei der Kompetenzerhalt und die Kompetenzentwicklung, insbesondere auch selbstorganisiertes Lernen, die Übertragbarkeit und damit die breite Umsetzung der Ergebnisse des Programms. Zielgruppen waren Erwerbstätige im Arbeitsprozess, Arbeitslose und zeitweise nicht im Erwerbsleben stehende Personen sowie ältere Arbeitskräfte.

Zugleich stehen auch die KMU vor der Aufgabe, solche Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, die dem Leitbild des „aktiven Alterns“ im Betrieb entsprechen. Hierzu gehören nicht nur die Arbeitsgestaltung und -organisation, sondern auch die Weiterbildung sowie der Gesundheits- und Arbeitsschutz. Mit anderen Worten: Auch sie haben sich der Aufgabe des Altersmanagements zu stellen. Sie werden sich ebenfalls als lernende Systeme zu verstehen haben, indem sie die demografische Entwicklung als Chance nutzen und Kompetenzen Älterer gewinnbringend einsetzen. Im Bereich der Arbeitspolitik geht es auch hier darum, die altersgemischte Team- und Gruppenarbeit zu verstärken, horizontale Tätigkeitswechsel zu ermöglichen und lern- und gesundheitsförderliche Maßnahmen der Arbeitsgestaltung nicht aus dem Auge zu verlieren. Personalpolitisch müssen sie sich um die rechtzeitige Rekrutierung qualifizierten Nachwuchses kümmern, lebensbegleitende Lernkonzepte entwickeln sowie sich über ausgewogene Alters- und Personalstrukturen Gedanken machen.

Ein bedeutendes Instrument für KMU ist die „Teambildung im Innovationsprozess“. Eine bereichs- und disziplinübergreifende Zusammenarbeit wird in den Unternehmen immer bedeutender werden. Damit werden Strukturen geschaffen, um eine offene Kommunikation zu fördern, Reaktionszeiten zu verkürzen und einen Wissens- und Erfahrungstransfer zu ermöglichen. Als hilfreich wird dabei die Nutzung moderner IT-Systeme angesehen.

Insgesamt gesehen sind KMU oft auf externe Hilfestellungen bei der Bewältigung des demografischen Wandels angewiesen. Im Rahmen der BMBF-Initiative „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demografischer Wandel“ wurde vom VDI/VDE-IT für diese Unternehmen ein „Leitfaden zur Selbstevaluation von innovativen Unternehmen“ (Checkliste) entwickelt, um Führungskräften ein Instrument an die Hand zu geben, den demografischen Wandel mit seinen Auswirkungen auf die Belegschaften erfolgreich zu bewältigen und innovativ zu bleiben (VDI/VDE-IT, 2002). Die Liste gliedert sich in vier Abschnitte (Belegschaftsstruktur, Innovationsprozess, Personalmanagement, Teams im Innovationsprozess und Wissensmanagement). Es sollen damit die wesentlichen Kernindikatoren benannt und das Problembewusstsein für die Wechselwirkungen zwischen erfolgreichem Innovationsmanagement und einem langfristig orientierten Personalmanagement geschärft werden.

Dabei geht es für KMU darum, sich ihrer Schwächen und Stärken bewusst zu werden und ein geeignetes Innovationsklima (Offenheit, Risikobereitschaft, finanzielle und zeitliche Ressourcen) zu schaffen. Besondere Bedeutung kommt bei den Unternehmen dem Personalbereich zu, der nicht immer mit ausreichend personellen Kapazitäten ausgestattet ist, die für ein systematisches und erfolgreiches Innovationsmanagement erforderlich sind.

Das BMBF (2005b) hat für (kleine und mittlere) Unternehmen aus den Ergebnissen der Forschungen im Rahmen der „Demografie-Initiative“ einen „Werkzeugkasten“ für die betriebliche Personalarbeit zusammengestellt. Er bietet anhand von Hinweisen auf verschiedenste praxisorientierte Leitfäden die Möglichkeit, selbst betriebsindividuelle Lösungen zu entwickeln, um die Innovationsfähigkeit mithilfe einer demografieorientierten Personalarbeit auf Dauer sicherzustellen. Die Hinweise für die Unternehmen reichen von der Analyse und Planung der Personalsituation über Maßnahmen zur Unterstützung von Personalfunktionen (Personalgewinnung, -weiterbildung, -einsatz, Gesundheitsschutz usw.) bis hin zur Gestaltung der Unternehmenskultur. Deutlich wird darin unter anderem, dass auch KMU ihre Attraktivität für den jüngeren Nachwuchs behalten können, wenn sie geeignete Personalmarketing- und Personalbindungsstrategien haben.

Für eine Verbesserung der Inventions- und Innovationsfähigkeit im Allgemeinen und der KMU im Besonderen setzt sich auch das Projekt INSTI ein, dessen Leitung in der Verantwortung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln liegt (<http://www.insti.de/index.php>). Unter dem Dach der Marke INSTI ist ein zielgruppenspezifisches Angebot verschiedener Maßnahmen zur Innovationsstimulierung, zum Erfindungs- und Patentwesen sowie zur wirtschaftlichen Nutzung von Patenten zusammengefasst. Zu diesen Maßnahmen zählen:

- INSTI-Fachauskunft für Erfinder,
- INSTI-KMU-Patentaktion,
- INSTI-Verwertungsaktion/InnovationMarket,
- INSTI-Innovationsaktion,
- INSTI-Innovationstrainer/Schulungen und
- INSTI-Erfinderclubs.

Inzwischen gehört INSTI mit seinem bundesweiten Expertennetzwerk von mehr als 35 INSTI-Partnern zur wichtigsten Anlaufstelle für Innovatoren in Deutschland. Es liefert Informationen und Dienstleistungen zu allen Bereichen des Innovationsprozesses: von der Ideenfindung bis hin zur wirtschaftlichen Verwertung von Erfindungen. Von den INSTI-Partnern erhält jeder Erfinder eine fachkundige und kostenlose Erstberatung.

Unterstützung zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels erhalten Arbeitnehmer und Betriebe auch unter der Internetplattform ALBA („Alternde Belegschaften – Aktionen zur konstruktiven Bewältigung des demographischen Wandels“): <http://www.alba-nrw.de>. Diese Internetplattform wird im Auftrag des NRW-Ministeriums Arbeit, Gesundheit und Soziales vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung und vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln mit Inhalten ge-

füllt. Auf seiner Homepage bietet das Projekt unter anderem Erläuterungen zu gesetzlichen und tariflichen Regelungen, die ältere Beschäftigte betreffen. Vorgestellt werden außerdem nachahmenswerte Praxisbeispiele aus Unternehmen sowie Studienergebnisse.

Kapitel 6: Zusammenfassung in Thesen

Politische Verantwortung

- Als allgemeine Vorbedingung zur Lösung der Innovationsfrage unter den Bedingungen des demografischen Umbruchs bietet sich die Stärkung des Wettbewerbs als Entdeckungsverfahren an. Die Innovationsfähigkeit und -rate wird gesamtgesellschaftlich umso höher sein, je mehr wirtschaftliche Freiheit durch Deregulierung gegeben ist.
- Um die Leistungspotenziale Älterer in der Leistungsgesellschaft stärker freizusetzen, geht es vor allem um die Durchführung von Entgrenzungsmaßnahmen.
- In den europäischen Ländern ist man bemüht, die Arbeitsmärkte zu liberalisieren und einzelnen Gruppen wie Älteren und Frauen den Zugang durch Entgrenzungen zu erleichtern, um sie stärker einzubinden. Ein wesentlicher Stellhebel liegt bei den Anreizen, im Erwerbssystem zu verbleiben.
- Die Ausgestaltung der Bildungssysteme muss zu kürzeren Ausbildungszeiten und zu einer Erhöhung der Quote Hochqualifizierter führen; das Interesse an naturwissenschaftlich-technischer Ausbildung muss gestärkt werden. Bisher benachteiligte soziale Schichten sollten stärker als bisher erreicht werden.

Betriebliche Verantwortung

- Als grundlegend für entgrenzende innerbetriebliche Voraussetzungen kann das handlungsleitende Menschenbild betrachtet werden. Als geeignet bietet sich hierfür das Menschenbild der Theorie Y McGregors an.
- Es sind in erster Linie nichttechnische (soziale) Innovationen, die zu einer Erhöhung betrieblicher Leistungs- und Innovationsfähigkeit älterer Belegschaften beitragen.
- Das betriebliche „Altersmanagement“ wird zu einer entscheidenden Führungsaufgabe der Zukunft. Es ist als ein kontinuierlicher und ganzheitlicher Prozess zu verstehen, der den gesamten betrieblichen Erwerbsverlauf betrifft. Als Teilbereiche gelten: eine altersgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung, altersgemischte Gruppenarbeit, Gestaltung von Erwerbsverläufen, altersunabhängige Personal- und Weiterbildungspolitik, der (präventive) Gesundheitsschutz, die Bildung von bereichsübergreifenden Arbeitskräfte-Pools sowie die Förderung von Selbständigkeiten von Älteren.
- Ergänzend wird die Forcierung des Aufbaus von „Wissensmanagementsystemen“ wichtiger, um das Erfahrungswissen Älterer längerfristig verfügbar zu halten. Neben organisatorischen, technischen und menschlichen Voraussetzungen bedarf es hierfür einer hohen Vertrauenskultur im Unternehmen.

Individuelle Verantwortung

- In Zukunft wird der Anspruch an die berufliche wie regionale Mobilität des Einzelnen zunehmen; dies fordert auch Ältere persönlich neu heraus.
- Auf den Einzelnen kommt die Aufgabe zu, sich an den Prozess des „lebenslangen Lernens“ zu gewöhnen und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen.
- Eine hohe Innovationsrate erfordert vom Einzelnen (und der Gesellschaft) eine hohe Technikakzeptanz. Entschiedene, unkritische Verweigerungshaltungen können dem Wachstum, dem Wohlstand und letztlich seiner Arbeitsplatzsicherheit schaden.
- Schließlich ist auf die Bedeutung der Übernahme von individueller Eigenverantwortung für ein „gesundes Altern“ zu verweisen. Wer gesund altert, wird auch im höheren Lebensalter leistungstark sein können.

7 Zum gesamtgesellschaftlichen Wert des Alter(n)s – eine erweiterte Sicht der Leistungsfähigkeit

Die vorangegangenen Kapitel verdeutlichten, welche Lernleistungen und Umorientierungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – verstanden als Anpassungen an den demografischen Wandel – derzeit zu bewältigen sind. Denn es wird eine neue (Leistungs-) Gesellschaft mit zum Teil anderen Wertgewichtungen, Bedürfnissen, Ansprüchen und Lebenslagen entstehen; dadurch wird auch die Wirtschaft einem Wandel unterworfen. Damit geraten die Älteren durch den demografischen Prozess quasi automatisch vom Rand in die Mitte des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens.

7.1 Altern – ein Kompetenz-Gewinn für die Leistungsgesellschaft

Die Leistungskraft einer Volkswirtschaft kann indirekt auch in dem Maße gestärkt werden, wie es gelingt, das vielfältige Erfahrungswissen Älterer außerhalb der Arbeitswelt zu nutzen. So kommt es darauf an, die vielfach noch erwerbsarbeitsfixierte Perspektive von der Leistung zu erweitern. Hilfreich kann hierbei das Innovationspotenzial sein, das in der Förderung „aktiven Alterns“ steckt. Dies kommt dann positiv zur Entfaltung, wenn von der Gesellschaft und ihren Institutionen eine positive Sicht vom Alter(n) eingenommen wird und die potenziellen Ressourcen Älterer – auch mithilfe der gerontologischen Forschung – erkannt werden. Denn das Leistungspotenzial einer wachsenden Zahl Älterer ist größer, als es die öffentliche Debatte in der Vergangenheit vermuten lässt. Die hohe Leistungsfähigkeit im höheren Erwachsenenalter belegen die vielen über 65-jährigen Selbstständigen, Aufsichtsräte, Ehrenamtlichen und Investoren ebenso wie zahlreiche ältere Staatspräsidenten, Senatoren, Literaten, Erfinder und Ältestenräte in vielen Teilen der Welt. Ältere, die möglichst lange gesund, selbstständig und aktiv bleiben, entlasten die Gesellschaft. Der Schweizer Demograf Höpflinger sieht bereits eine stärkere „soziale Disziplinierung“ Älterer. „Die aktuellen Diskussionen zur Erhöhung des Rentenalters, zur Stärkung der Alterszeitarbeit, aber auch über die Pflicht zur Freiwilligenarbeit im Rentenalter sind Vorboten eines Trends, auch die späteren Lebensphasen in das Modell einer leistungsorientierten Gesellschaft einzubinden“ (Höpflinger, 2005, 122).

Die Weltgesundheitsorganisation der UN hatte mit ihrem Weltaltenplan (von 1982, aktualisiert 2002) eine politische Weichenstellung anregen wollen, um die Älteren mit ihrer Leistungsfähigkeit und mit ihrem im Vergleich zu früheren Generationen höheren gesundheitlichen und geistigen Potenzial stärker in die Gesellschaft einzubinden. Ihr Konzept „aktives Altern“ wird als ein das ganze Leben begleitender Prozess der Optimierung des körperlichen, sozialen und geistigen Wohlergehens verstanden. Alexandre Kalache, der Leiter des WHO-Programms „Altern und Lebenslauf“, sagt: „... gesunde ältere Menschen (sind) für ihre Familien, das Gemeinwesen und die Volkswirtschaft eine wichtige Ressource. Je aktiver sie sind, desto mehr können sie zur Gesellschaft beitragen. Die Staaten sollten daher das gesunde Altern als einen Kernpunkt ihrer Entwicklungsagenda ansehen und in ihren alternden Bevölkerungen nicht etwa ein Problem, sondern eine potenzielle Lösung für viele Probleme erblicken. Noch drehen sich Diskussionen über ältere Menschen allzu

oft nur um ihre unbefriedigten Bedürfnisse; dabei sollte man sie doch vor allem als ein noch nicht erschlossenes Potenzial sehen“ (Kalache, o. J.).

Die Einschätzung der WHO wird von gerontologischen Erkenntnissen gestützt. Von dieser Seite wird immer wieder auf die Produktivität und die Leistungspotenziale Älterer für die Gesellschaft auch außerhalb der Arbeitswelt verwiesen (Baltes, 1996; Baltes, 1997; Kruse, 1999; Lehr, 2003). Dabei geht es um die sogenannten Daseinskompetenzen der älteren Menschen, die als ihr Humanvermögen anzusehen sind. „Daseinskompetenzen“, so etwa Kruse (1999, 40), „sind die im Lebenslauf entwickelten (alltagspraktischen und kognitiven) Fertigkeiten sowie Wissenssysteme des Menschen: Für das Verständnis ihrer Entwicklung ist die Lebenslaufbahnperspektive wichtig.“ Ähnlich argumentiert Baltes, wenn er im Prozess der Alterung auch einen Zugewinn an „Weisheit“ erkennt. Weisheit wird verstanden als ein „Expertensystem“: „Es ist ein ‚Wissenskörper‘ über das Leben, über existentielle Aspekte der *Conditio humana*, der sich durch ungewöhnliche Kenntnisse und Einsichten, ausgewogene Urteile sowie fundierte Ratschläge zu komplexen, unklaren und ungewissen Problemen der menschlichen Grundsituation und Lebensführung auszeichnet“ (Baltes, 1996, 47).

Solche Daseinskompetenzen ermöglichen es dem Menschen, mit den Anforderungen seines Lebens verantwortlich und kompetent umzugehen und sich einzubringen. Sie zeigen sich nach Kruse (1999) nicht allein in der Arbeitswelt, sondern auch darin, wie Menschen in ethischen Fragen urteilen, wie sie sich für andere einsetzen, Verantwortung übernehmen oder dazu bereit sind. Ältere verfügen über ganz besondere Kompetenzen, über die Jüngere noch nicht verfügen können, da sie erst aus der Lebenserfahrung erwachsen. Dieses Lebenswissen Älterer kann für die jüngere Generation nützlich sein und ihren persönlichen Lebensweg positiv beeinflussen. Nach Studien von Kruse (1999, 44 ff.) wird der Dialog zwischen den Generationen von beiden Seiten als hilfreich und bedeutsam empfunden. Die ältere Generation könne zeigen, dass und wie man Grenzen im Leben überwinden kann. Der Aufbau neuer beruflicher Existenzen sowie die Mitarbeit an einer demokratischen Gesellschaft nach dem Zweiten Weltkrieg seien plastische Beispiele.

In diesem Zusammenhang wurde von Gerontologen der Begriff der „emotionalen Produktivität“ eingeführt, um den Leistungsbeitrag Älterer für die Gesellschaft auch jenseits des Erwerbslebens zu umschreiben (Staudinger/Schindler, 2002, 64 ff.; Staudinger 2003 a; 2003b), der sich auch auf diejenigen im Erwerbsleben auswirkt. „Gemeint ist mit emotionaler Produktivität, dass eine Person ... durch die eigene emotionale Verfassung – also zum Beispiel durch Zufriedenheit und Ausgeglichenheit – sich eine positive Ausstrahlung ‚erarbeitet‘ hat und damit zugleich einen psychologisch produktiven Kontext für andere Menschen bildet. Man kann so an der Entstehung positiver Emotionen in anderen Menschen direkt Anteil haben und auf diese Weise psychologisch produktiv sein. Darüber hinaus hat die emotionale Verfassung natürlich Auswirkungen auf das Denken und Wollen der Person selbst. Schließlich ist mit der motivationalen Natur von Produktivität gemeint, dass man durch die eigenen Ziele und Werte produktiv zu sein vermag, aber auch, dass man Ziele und Werte in anderen mit beeinflussen kann“ (Staudinger, 2003a, 37). Emotional produktiv können nach Staudinger auch noch Menschen mit starken altersbedingten Einschränkungen sein. Eine solche Produktivität sei in ihren indirekten Auswirkungen auf

die volkswirtschaftliche Produktivität im engeren Sinne kaum zu überschätzen. Lehr (2003, 244) betrachtet alle jene Tätigkeiten als „produktiv“, die der Erhaltung der eigenen Selbstständigkeit im Alter dienen; dies erhöhe die Lebensqualität des Einzelnen, die seiner Familie und auch der Gesellschaft insgesamt.

Die Enquête-Kommission „Demographischer Wandel“ hatte in ihrem Abschlussbericht an die Bundesregierung 2002 die „Produktivität des Alters“ wie folgt umschrieben: „Produktivität im Alter kann daher nicht einfach eine Weiterführung der Erwerbsarbeit unter veränderten Vorzeichen sein. Vielmehr bedeutet produktives Leben im Alter, Verantwortung für sich selbst und andere zu übernehmen. Dies spiegelt sich auch in dem wachzunehmenden ‚Aufbruch unter den älteren Menschen‘ wider. Darin drückt sich eine neue Alterskultur aus, die nicht in erster Linie auf ausschließliche Erfüllung individueller Bedürfnisse, sondern auf Verwirklichung von Lebenspotenzialen in einem vorgefundenen sozialen Umfeld ausgerichtet ist“ (Deutscher Bundestag, 2002, 48 f.).

Dieser Begriff der Produktivität ist mithin weiter als das ökonomisch geläufige Nutzenkriterium gefasst: Er bezeichnet die Art und Weise wie jemand seine aktive, nutzbringende Teilnahme am gesellschaftlichen Leben trotz eventueller Einschränkungen gestaltet. Es liegen ihm nicht nur manuelle und geistige, sondern auch emotionale und motivationale Kriterien zugrunde. So bezieht sich Produktivität auch auf mögliche Vorbildfunktionen für jüngere Generationen im Sinne gelungener Wege des Alterns. „Die emotionale Produktivität eines solchen Vorbildes ist nicht zu unterschätzen: Das Alter erscheint dann längst nicht mehr so beängstigend, denn es gibt Hoffnung, dass man trotz Krankheit und Verlust ein gutes Leben führen kann“ (Staudinger/Schindler, 2002, 71). Dagegen wird die Aussicht auf ein baldiges Ableben nach dem Erwerbsleben auch die Leistungsmotivation im Beruf erheblich verringern. Staudinger/Schindler (2002, 71) wagen in diesem Zusammenhang ergänzend folgendes Gedankenexperiment: Welche Auswirkungen es wohl auf die Erwerbsbevölkerung habe, wenn man kurz nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sterben würde? Und welche Auswirkungen seien dagegen zu erwarten, wenn man nach dem Ausscheiden noch viele Jahre gesund und leistungsfähig sei und das Leben ohne den täglichen Arbeitsrhythmus genießen könne?

Aus dieser Sicht ergibt sich die Aufgabe, die Produktivität im Alter auch durch geeignete materielle und soziale Kontexte zu sichern (zum Beispiel durch geeignete Wohnumfelder, Unterstützungen bei der Haushaltsführung, problemlosen Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln usw.). Solche Überlegungen decken sich mit den Vorstellungen der WHO vom Modell des „aktiven Alterns“ und lassen die Seniorenwirtschaft zu einem innovativen Wachstumsmarkt werden, der der emotionalen Produktivität im Alter dienlich sein kann (Abschnitt 5.2).

Letztlich sieht auch die Bevölkerung ältere Menschen mit ihren verschiedenen Kompetenzen für die Gesellschaft als wertvoll an. Dies geht aus einer Untersuchung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung („Population Policy Acceptance Study“) in Deutschland aus dem Jahr 2003 hervor (Dorbritz et al., 2005). Es zeigte sich, dass Ältere von den wenigsten als ein Hindernis für Veränderungen angesehen werden (Tabelle 7.1).

Neun von zehn Befragten waren der Meinung, dass Jüngere vom Wissen der Älteren profitieren können und dass Ältere mit ihrer Erfahrung für die Gesellschaft wertvoll

Gesellschaftliche Bedeutung älterer Menschen

Tabelle 7.1

Zustimmung zu den Aussagen über die Rolle der Älteren in der Gesellschaft („stimme zu“ und „stimme voll und ganz zu“), in Prozent (Mehrfachnennungen)

Die Gesellschaft sollte die Probleme der älteren Menschen berücksichtigen.	92,8
Die Gesellschaft sollte die Rechte der älteren Menschen berücksichtigen.	92,3
Die jüngeren Generationen können von der Anwesenheit, dem Wissen und der Erfahrung älterer Menschen profitieren.	90,1
Dank ihrer großen Erfahrung sind ältere Menschen ein wertvoller Bestandteil für die Gesellschaft.	89,5
Ältere gewährleisten die Aufrechterhaltung traditioneller Werte in der Gesellschaft.	75,2
Ältere Menschen sind eine wichtige Quelle für emotionale Unterstützung.	71,1
Die ältere Generation ist nicht produktiv und stellt eine Belastung für die Gesellschaft dar.	19,9
Ältere Menschen sind ein Hindernis für Veränderungen.	15,9
Ältere Menschen sind eine Last für die Gesellschaft.	10,5

Befragung von 4.110 Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren zwischen März und Juni 2003.

Quelle: Dorbritz et al., 2005, 21

sein. Die Ergebnisse zeigen, dass ältere Menschen von der Bevölkerung hochgeschätzt werden und damit ein durchaus positives Altenbild verbunden ist. Diese Einschätzungen stützen die Auffassungen von dem Beitrag Älterer zur gesamtgesellschaftlichen Produktivität.

7.2 Der Wandel zur integrativen und entfesselten Lebenslaufbahn in einer flexiblen Leistungsgesellschaft

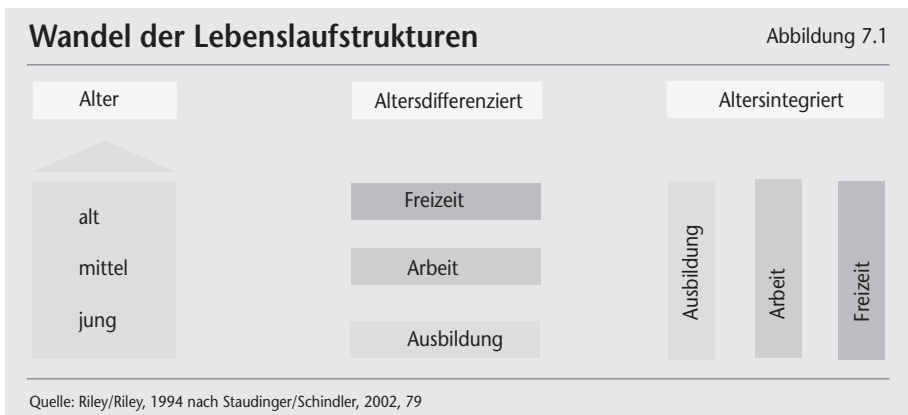
Eine konstruktive Sichtweise vom Prozess des Alterns verschweigt zwar nicht die Defizite im Alter, die vielfältige Innovationen erforderlich machen, trägt aber ebenso den andersgearteten Kompetenzen im Alter Rechnung. Um dieses Potenzial besser auszuschöpfen, weist Baltes auf den folgenden gesamtgesellschaftlichen nichttechnischen Innovationsbedarf hin: „Es geht um eine neue Struktur des ganzen Lebens von der Kindheit bis ins hohe Alter. Unsere gesellschaftlichen Strukturen sind für die Vergangenheit gemacht. Für die jetzt anstehenden Reformen sind sie veraltet. Diese Diskrepanz, dieser gesellschaftliche Kulturrückstand, scheint mir in Deutschland besonders groß“ (Baltes, 2005, 53). Das bedeutet in großem Stil eine Art von „schöpferischer Zerstörung“, die auf die Gesellschaft zukommen muss, wenn sie mit dem neuen Phänomen der Alterung ihrer Bevölkerung konstruktiv umgehen will. Dies wird nicht zuletzt durch eine aktive und verjüngte Altersgeneration möglich.

So führen die Verjüngung des Alters sowie die nahezu lebenslange Plastizität (Formbarkeit) der Leistungsfähigkeit des Menschen nicht nur zu veränderten Altersbildern, sondern sind auch wichtige Grundlagen zur Legitimation von Veränderungen in ihren Lebensläufen. Eine solche Art „schöpferischer Zerstörung“ hätte gesamtgesellschaftlich vor allem in folgender Hinsicht stattzufinden: Die bisherige verhältnismäßig starre dreiphasige Lebensbiografie (Ausbildung, Beruf, Ruhestand) wäre allmählich aufzulösen. Denn sie entstand ganz konkret vor dem Hintergrund der demografisch jungen Industriegesellschaft

des 19. Jahrhunderts, ihrer spezifischen Art der Trennung von Arbeits- und Berufsstätte und der Art der von ihr ausgehenden körperlichen Belastungen.

Eine solche Biografie mit der Konzentration des Lernens auf die Kindheits-, Jugend- und frühe Erwerbsaltersphase ist nicht mehr durchhaltbar; ein Wandel muss jedoch als langfristige Strategie verstanden werden (Höpflinger, 2003, 2). Heute setzt sich die Erkenntnis durch, dass ein solcher sequenzieller Verlauf weder den modernen sozioökonomischen und wissenschaftlich-technischen Herausforderungen noch dem Leistungsvermögen Älterer und auch nicht den verlängerten Lebenserwartungen wie den Erkenntnissen der Gerontologie über das Altern entspricht. Dies gilt erst recht, wenn das genannte WHO-Paradigma des „aktiven Alterns“ Umsetzung findet und ein nahezu unbelastetes Leben bis in ein Alter von mehr als 80 Jahren hinein möglich geworden ist. Als Sachzwänge in dieser Hinsicht gelten nicht nur der demografische Wandel selbst, sondern auch der Strukturwandel zur Informations- und Wissensgesellschaft, die auch auf Erfahrung aufbauen muss. Ein vorzeitiger Ausschluss von der Arbeitsgesellschaft bedeutet nicht nur einen betriebs- und volkswirtschaftlichen Verlust an Erfahrungskompetenzen in der Wissensgesellschaft, sondern letztlich auch eine Form von Diskriminierung, die von der modernen, auf Selbstbestimmung bedachten Gesellschaft immer weniger hingenommen werden wird. Eine zwar alternde, aber aktive, freie und auch selbstbestimmte Leistungsgesellschaft wird sich künftig mehr denn je von klassischen starren Lebenslaufstrukturen trennen und im Lebenslauf mehr Gestaltungsfreiheit durch Entfesselung haben wollen.

Um diesen Prozess zu unterstützen, wurde als Rahmenkonzept vorgeschlagen, aus der klassischen „altersdifferenzierten“ zu einer „altersintegrierten“ Lebenslaufstruktur überzugehen (Abbildung 7.1). Gemeint ist damit eine stärkere Altersdurchmischung der Gesellschaft, um die Leistungsmöglichkeiten der Älteren besser als bisher zu nutzen.



In diesem Sinne sieht auch Baltes (1996, 59) für die Zukunft „alters-integrierte“ Lebensverlaufstrukturen (Integration von Bildung, Arbeit und Freizeit) als notwendig an; hierdurch werde es mehr Flexibilität und Pluralisierung geben. In ähnlicher Weise setzt Naegele (2001) für die Zukunft auf Überwindung der klassischen Dreiteilung zugunsten einer Integration von Arbeit, Bildung und Freizeit. Eine solche Option wurde auch von

der Enquête-Kommission 2002 in ihrem Abschlussbericht empfohlen („Neuorganisation von Lebensarbeitszeit“). Die Kommission wies auf längere Bildungsphasen, Teilzeitbeschäftigung sowie auf ein zeitliches Nebeneinander unterschiedlicher Aktivitäten, also Phasen unterschiedlicher Ausbildungs- und Erwerbsintensität, hin. Auch der letzte Altenbericht plädiert in dieser Beziehung für „flexiblere Erwerbsverläufe“ (BMFSFJ, 2005c, 465).

Diese Ansätze beinhalten für all jene, die sich dieser neuen Option anschließen wollen, einen weiteren Aspekt der Entgrenzung zu mehr Entfaltung (Freiheit) über die gesamte Lebensspanne hinweg. Das geht aus Einschätzungen der Wissenschaft deutlich hervor: „Arbeitsbiographien werden nicht mehr ausschließlich aus der Ausübung eines Berufs bestehen, sondern es muss immer wieder Phasen der Weiterbildung und auch der ‚Umbildung‘ geben. ... Schließlich kann das Alter nicht mehr nur aus Freizeit bestehen. Dazu ist diese letzte Lebensphase zu lang geworden und dazu sind wir im Durchschnitt im 3. Alter (60 bis 75/80 Jahre) in der Regel noch zu gesund und tatkräftig. Ganz abgesehen von der Tatsache, dass die Umdrehung der Bevölkerungspyramide vom ‚Tannenbaum‘ zum ‚Bevölkerungspilz‘ es notwendig macht, die Produktivität dieser älteren Bevölkerungsgruppe zu nutzen. Die Übernahme von beruflichen und ehrenamtlichen Aufgaben im Alter gilt es durch ein solches verändertes Bildungssystem zu unterstützen“ (Staudinger, 2003a, 39). Es ist wahrscheinlich, dass sich künftige ältere Generationen noch viel mehr mit einer solchen Möglichkeit anfreunden werden als die derzeitigen.

Der Wandel setzt voraus, dass ein positives Bild vom Alter(n) Verbreitung findet und die Bildungsangebote der Differenziertheit des Alters mit seinen unterschiedlichen Bedürfnissen entsprechen (Bildungsinnovationen). Hierbei wurde von Staudinger (2003a) der Begriff der „Entwicklungsbildung“ eingeführt, in dem sich stets neue Entwicklungsmöglichkeiten im Prozess des Alterns widerspiegeln. In einer solchen Umorientierung erfährt auch die Devise vom lebenslangen Lernen ihre Berücksichtigung sowie Untermauerung. Zugleich werden sich auch die Bildungseinrichtungen an ein erweitertes Klientel anzupassen haben (Staudinger, 2003a): Es sind nicht mehr vorrangig die 6- bis 25-Jährigen, sondern die 6- bis 65-/75-Jährigen, welche die Bildungsnachfrage auch im Sinne einer Um- und Weiterbildung bestimmen. Ältere Jahrgänge treten verstärkt an die Stelle junger und besetzen frei werdende Kapazitäten. Nach Staudinger (2003b) ist es gerontologisch erwiesen, dass man durchaus ein Leben lang in der Lage sein könne, sich zu verändern und zu bilden. So erlange man soziale Reife im Sinne von größerer sozialer Stabilität, Umgänglichkeit und Verlässlichkeit vor allem im mittleren und höheren Erwachsenenalter; bis ins höhere Alter könne man seine Wissensbestände bewahren und ausbauen. Das bedeutet: Eine Umorientierung der Lebenslaufstrukturen bildet als nichttechnische Innovation eine Voraussetzung dafür, dass das politisch gewünschte Paradigma „aktiven Alterns“ realisiert werden kann.

Sicher bringen diese Wandlungsprozesse für den Einzelnen auch Unsicherheiten mit sich. Sie werden umso geringer sein, je mehr er durch Bildung und Selbstverantwortung an innerer Sicherheit gewinnt. „Es muss sich das Verständnis durchsetzen, dass sich Bildung im Alter und Bildung für das Alter individuell und volkswirtschaftlich lohnt“ (Staudinger, 2003a, 40). Zweifellos hätte die Verbreitung eines solchen ganzheitlichen

Verständnisses des Zusammenhangs zwischen Bildung und Alter auch erhebliche gesamtwirtschaftliche Produktivitätseffekte im ökonomischen Sinne.

7.3 Das zivile Engagement Älterer – eine Stütze gesamtgesellschaftlicher Leistungsfähigkeit

Eine höhere Flexibilität der Lebensentwürfe, die auch einen zeitweiligen Wechsel zwischen zivilem Engagement und Erwerbsarbeit ermöglicht, kann letztlich auch zu einem Wissenstransfer zwischen diesen beiden Bereichen des Lebens führen. Mit dieser Fragestellung werden beispielsweise vom Deutschen Institut für Japanstudien Forschungsprojekte durchgeführt (Ducke/Moerke, 2005). Denn gerade Japan gehört zu den Ländern, die am schnellsten altern und gleichzeitig rasant in die Wissensgesellschaft hineinwachsen. Hintergrund ist, dass Tätigkeiten in der Zivilgesellschaft eine sinnvolle Alternative für die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Menschen sein können; auch könnten die Unternehmen ein Interesse an Wissen aus Tätigkeiten in der Zivilgesellschaft haben.

Inzwischen ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit der „nachberuflichen Tätigkeit“ auch in Deutschland ein zentrales Forschungsanliegen geworden (siehe zum Beispiel Wagner/Wachtler, 1996; Kohli/Künemund, 2002; Clemens et al., 2005); sie wird mit dem Prozess der Alterung noch bedeutender werden. Von einer „Entpflichtung“ im Ruhestand wird immer weniger die Rede sein, stattdessen geht es um neue freiwillige Verpflichtungen (Knopf, 2002) mit einem hohen Grad an Selbstbestimmung und -organisation. Im Alterssurvey von 1996 der Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL) wurde nachgewiesen, dass erwerbsorientierte nachberufliche Tätigkeiten aber noch keine größere Rolle spielen (Kohli/Künemund, 2000). Dies ist auch nach dem Survey⁶⁵ aus dem Jahr 2002 so der Fall (Künemund, 2004): Danach gingen 2002 von den 40- bis 85-Jährigen nur 6,3 Prozent parallel zum Altersrentenbezug einer Erwerbstätigkeit nach (1996 = 5,1 Prozent).

Verbreitung produktiver Tätigkeiten in der „zweiten Lebenshälfte“

Tabelle 7.2

in Prozent

Art der Tätigkeit, Hilfe	Befragte Personen im Alter von ... Jahren			
	40–54	55–69	70–85	40–85
Erwerbstätigkeit ¹	–	8,2	4,7	6,3
Ehrenamtliche Tätigkeit	22,6	20,6	9,0	18,9
Pflegetätigkeit	11,9	12,0	9,3	11,4
Kinderbetreuung	13,0	24,1	16,1	17,6
Instrumentelle Hilfe ²	36,8	28,9	15,5	29,3
Materielle Hilfe ³	27,1	36,6	31,0	31,3

Stand: 2002; ¹ Parallel zu einem Altersrentenbezug; ² Instrumentelle Hilfen: zum Beispiel Säubern, kleinere Reparaturen, Einkäufe für Haushaltsfremde in den letzten 12 Monaten; ³ Materielle Hilfen: zum Beispiel Geld- und Sachgeschenke oder finanzielle Unterstützungen für Dritte in den letzten 12 Monaten.

Quelle: Künemund, 2004, 288 f.

⁶⁵ Der zweite Alterssurvey stützte sich auf eine repräsentative Befragung von 40- bis 85-Jährigen im Jahr 2002 und macht einen Vergleich zur ersten Befragung von 1996 möglich. Er wurde vom DZA, Berlin, im Auftrag des BMFSFJ erstellt.

Ältere, nicht mehr Berufstätige, gehen mit ihrem zivilen Engagement neue, aktive Rollenverhältnisse ein, die ihre Kompetenzen einfordern und Erwartungen beinhalten. Nicht jeder Ältere wird diesen neuen Anforderungen folgen wollen oder können. Doch davon ausgehend, dass die Theorie Y McGregors grundsätzlich auch auf Menschen im höheren Lebensalter außerhalb des Erwerbslebens zutrifft, bedarf es auch hier motivierender Anreize, um ihr Leistungsstreben und ihre -möglichkeiten wach zu halten.

Der zweite deutsche Alterssurvey (BMFSFJ, 2005a) zeigt, dass die ältere Generation zunehmend als produktive Ressource für die Gesamtgesellschaft gesehen werden kann. Dies liegt nicht nur im Interesse der Gesellschaft insgesamt, sondern auch im eigenen Interesse der älteren Menschen selbst. Der Anteil der ehrenamtlich Engagierten ist unter den 40- bis 85-Jährigen von 16 (1996) auf 19 Prozent (2002) gestiegen. Im Schnitt wendeten sie 2002 rund 18 Stunden pro Monat auf; selbst die 70- bis 85-Jährigen investierten noch durchschnittlich 17 Stunden.

Ältere erwiesen sich sowohl 1996 als auch 2002 weniger als „Kostgänger des Sozialstaates“ (Kohli/Künemund, 2002, 63), sondern als produktive Mitglieder der Gesellschaft⁶⁶ (Kapitel 4). Schon an den Daten aus dem Jahr 1996 zeigte sich: „Die Produktivität der Älteren im Sinne einer gesellschaftlichen Ressource ist heute schon beträchtlich, auch wenn dies bisher mangels entsprechender Aufmerksamkeit und entsprechender Messinstrumente noch nicht hinreichend erkannt worden ist. Manche Funktionsbereiche der Zivilgesellschaft sind in starkem Maße vom Engagement der Älteren abhängig, und auch im engeren Kontext von Familie und informellen Netzwerken erbringen die Älteren erhebliche Leistungen“ (Kohli/Künemund, 2000, 338). Zwar umfasse der Kreis der „Leistungsträger“ bislang nur eine Minderheit, doch hier sei, so die erste Studie, mit der Verbesserung individueller Ressourcen mit einer Erweiterung zu rechnen. Kohli/Künemund (2002, 64) vermuten, dass sich eine verbesserte Gesundheit, materielle Absicherung und mehr Bildung sowie wachsende Ansprüche an eine sinnvolle Arbeit letztlich positiv auf die Partizipation Älterer an produktiven Tätigkeiten für die Gesellschaft auswirken werden.

Auch andere Befragungen in Deutschland (Freiwilligen-Survey 1999 und 2004) machen deutlich, dass sich die Älteren ab 56 Jahre verstärkt engagieren. Dies trifft besonders auf die 56- bis 65-Jährigen zu; aber auch die 66- bis 75-Jährigen zeigen ein deutlich gestiegenes Engagement (Tabelle 7.3). Die Älteren gehören damit zur stärksten Wachstumsgruppe beim freiwilligen Engagement.

Nach einer Befragung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Prager/Schleiter, 2006, 9) möchten sich 70 Prozent der befragten Erwerbstätigen zwischen 35 und 55 Jahren im Rentenalter gerne gesellschaftlich engagieren. Dieses Engagement bietet Betätigungsfelder, in

⁶⁶ Auf den Feldern Ehrenamt, Pflegeleistungen und Kinderbetreuung (ohne informelle Unterstützungsleistungen) errechnete sich für 1996 ein Geldwert der von den 60- bis 85-Jährigen meist unentgeltlich und freiwillig erbrachten Leistungen in Höhe von 70 Milliarden Euro im Jahr; bei konservativer Berechnung unter Berücksichtigung des Lohns einer studentischen Hilfskraft in Höhe von 10,20 Euro ergaben sich 35,9 Milliarden Euro pro Jahr (Kohli/Künemund, 2002, 62 f.). Unberücksichtigt waren dabei die Geld- und Sachtransfers wie Leistungen, die Ältere von Jüngeren erhalten (Nettobetachtung). Grundlagen dieser Berechnung waren: Ein auf die Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 60 und 85 Jahren hochgerechneter Stundenaufwand von 3,5 Milliarden Stunden. Bei einem durchschnittlichen Nettostundenlohn in Höhe von 11,80 Euro errechnete sich daraus eine geldwerte Summe in Höhe von netto 41,3 Milliarden Euro. Unter Berücksichtigung eines Bruttolohns (einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) von 19,90 Euro ergaben sich 70 Milliarden Euro (Kohli/Künemund, 2002, 62 f.).

Ziviles Engagement nach Altersgruppen

Tabelle 7.3

in Prozent

Personen im Alter von ... Jahren	1999	2004
Insgesamt	34	36
14–25	36	35
26–35	34	34
36–45	39	41
46–55	40	40
56–65	34	40
66–75	26	31
76 und älter	16	18

Befragung von jeweils rund 15.000 Personen ab 14 Jahre.
Quelle: BMFSFJ/TNS Infratest, 2005, 3

denen sich neue soziale Rollen für ältere Menschen jenseits des Berufslebens finden lassen. Hier können die Älteren zu großen Teilen ihre Rolleninhalte selbst bestimmen, ihr Erfahrungswissen und ihre Verantwortung einbringen. Gleichzeitig erfahren die Leistungen Älterer ihre soziale Anerkennung. Hierzu sollte das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) zwischen 2002 und 2006 des BMFSFJ (2005b) beitragen. Vergleichsweise ähnliche, doch weniger an Kommunen als an Institutionen gebundene Initiativen zur Unterstützung der Leistungsgesellschaft sind in den USA (Legacy Leadership Institutes an der Universität Maryland, seit 1999) und den Niederlanden (Seniors and Society Academy [SESAM], seit 2001) zu finden. Auch hier geht es darum, Älteren neue Verantwortungsrollen auf den Gebieten des nachberuflichen freiwilligen Engagements zu vermitteln, in die sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen können (Brauers, o. J.).

Höpflinger (2003, 6) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass man den Begriff Arbeit möglicherweise ausdehnen müsse und darunter insgesamt eine „gesellschaftlich wertvolle Leistung“ verstehen solle. In höherem Lebensalter könnten neue informelle Arbeits- und Produktionswelten entstehen; es sei sogar möglich, dass ältere Fachleute in höherem Alter zu „Jungunternehmern“ werden. Damit wäre auch denkbar, dass diese freiheitlich organisierten Arbeitsformen aktiver Senioren auch auf Jüngere ausstrahlten und ihnen Mut zur Selbstständigkeit machten. Diese Perspektive ist angesichts einer heute gesünderen und aktiveren älteren Generation sicher chancenreich.

Das Beispiel Senior Experten Service (SES)

Dass ältere Menschen eine wichtige, Produktivität schaffende Ressource in der Gesellschaft darstellen, erweist sich nicht nur an ihrem allgemeinen zivilen Engagement, sondern auch am Beispiel des Senior Experten Service (SES), Bonn. Der SES, der seit mehr als 20 Jahren besteht, bietet als gemeinnützige Gesellschaft vor allem älteren interessierten Menschen die Möglichkeit, Kenntnisse und Talente im In- und Ausland weiterzugeben. Als ehrenamtlich tätige Senior-Experten fördern sie die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften und geben Hilfe zur Selbsthilfe. Welcher Bedarf an ihrem Wissen be-

steht, wird an den im Laufe der Zeit wachsenden Einsatzzahlen des SES deutlich (zum Folgenden siehe Senior Experten Service, 2005).

Im Jahr 2005 waren beim SES etwa 7.000 aus dem Berufsleben ausgeschiedene Experten mit einem Durchschnittsalter von rund 65 Jahren registriert. Weltweit waren für den Service über 100 Repräsentanten in über 60 Ländern tätig. Seit der Gründung im Jahr 1983 fanden bis Ende 2005 über 15.000 Einsätze in bisher gut 150 Ländern statt. Im Jahr 2005 entfielen von 1.477 Einsätzen nur rund 9 Prozent auf Deutschland – Ältere können also durchaus mobil sein.

Die Experten sind vorwiegend in KMU tätig, aber auch für Organisationen und Institutionen wie beispielsweise für die Europäische Union (EU), die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) oder für den Deutschen Entwicklungsdienst (DED).

Der Leitgedanke des SES – „Zukunft braucht Erfahrung“ – deutet auf den wichtigen Schatz des Erfahrungswissens hin, auf den eine Gesellschaft bauen muss, wenn sie zukunftsfähig sein will. Dies gilt auch für einzelne Unternehmen, die sich in Krisenzeiten nicht selten das Erfahrungswissen von Senior-Experten ins Haus holen.

Senioren-Engagement im westeuropäischen Vergleich

Das aktive ehrenamtliche Engagement der Generation 50-Plus in zehn Ländern wurde 2004 im Rahmen des SHARE-Projekts („Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“) untersucht (Hank et al., 2005). Hier zeigt sich, dass sich im Schnitt etwa 10 Prozent der Befragten im Monat vor der Befragung aktiv engagiert hatten. Die deskriptive Analyse ergab, dass sich die untersuchten Länder (Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Niederlande, Italien, Österreich, Schweden, Schweiz, Spanien) in drei Niveaugruppen einteilen lassen:

1. In die Gruppe mit einem hohen Aktivitätsniveau zwischen 17 und über 20 Prozent (Schweden, Dänemark, Niederlande),
2. in die Gruppe mit einem mittlerem Aktivitätsniveau zwischen 9 und 14 Prozent (Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweiz) und
3. in die Gruppe mit einem niedrigen Aktivitätsniveau zwischen 2 und 7 Prozent (Italien, Griechenland, Spanien).

Den Ergebnissen zufolge findet sich eine sehr klare Altersabhängigkeit mit deutlichen Länderunterschieden. In der Schweiz, Österreich und Italien liegt das Aktivitätsniveau im Alter zwischen 65 bis 74 Jahren um 4 bis 6 Prozentpunkte niedriger als in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen. Das umgekehrte Verhältnis findet man in Schweden, Dänemark, den Niederlanden und Frankreich; dort steigt der Aktivenanteil im mittleren Alter sogar um 3 Prozentpunkte. Betrachtet man Personen im Alter ab 75 Jahre, so sinkt die Quote überall um mindestens ein Drittel auf ein durchschnittliches Niveau von 5 Prozent. Doch in den skandinavischen Ländern sind noch immer 12 bis 13 Prozent der über 75-Jährigen in Ehrenämtern tätig. Sich subjektiv als gesund bezeichnende Ältere sind aktiver als andere. Je mehr zudem die WHO-Leitvision vom „aktiven“, also gesunden Altern umgesetzt wird, desto eher besteht die Möglichkeit, auch noch in der nachberuflichen Phase zum Wohle aller aktiv zu sein.

Kapitel 7: Zusammenfassung in Thesen

- Entwicklungspsychologisch betrachtet ist mit Altern ein lebenslanger Lernprozess verbunden. Wissensbestände lassen sich bis ins hohe Alter bewahren und ausbauen. Die Devise vom „lebenslangen Lernen“ findet hier ihre Unterstützung.
- In der wissenschaftlichen und politischen Debatte um die Konsequenzen des demografischen Wandels hat sich ein erweiterter Produktivitätsbegriff entwickelt, der den konstruktiven emotionalen Umgang mit Alltagsproblemen im eigenen Leben einschließt.
- Die Akkumulation von Weisheitskapital (Lebenskompetenz) und Erfahrungswissen ist eine bedeutende und ergänzende Kapitaleinheit der modernen Leistungsgesellschaft.
- Die Zukunftsfähigkeit der alternden Leistungsgesellschaft erweist sich auch an ihrer Fähigkeit, die Leistungsressourcen Älterer außerhalb des herkömmlichen Erwerbslebens freizulegen und zu nutzen. Dies liegt im Interesse Älterer, die heute soziokulturell jünger sind als die vorherigen Generationen.
- Die sequenzielle dreiteilige Lebensbiografie ist allmählich zu überwinden und durch eine integrative zu ersetzen. Dies bedeutet eine große neue soziale Innovation.
- Die ältere Generation ist in wachsendem Maße zivilgesellschaftlich engagiert. Auch hier können Ältere als wichtige Leistungsträger verstanden werden.

8 Ausblick

Der demografische Wandel ist kurzfristig nicht umkehrbar und die erfolgreiche Bewältigung seiner Folgen eine der zentralen Aufgaben in der Zukunft der modernen Gesellschaft. Ihre bisherige Entwicklung erfolgte unter den Bedingungen junger Bevölkerungen: Es ging darum, möglichst vielen jungen Menschen (aus allen sozialen Schichten) Entwicklungsmöglichkeiten in der Industriegesellschaft kraft ihrer persönlichen Leistung zu ermöglichen. Für viele beinhaltete diese Leistung lange Zeit meist technisch unterstützte körperliche Arbeit in der Mitte einer dreiphasigen Lebensbiografie bei vergleichsweise frühem Rentenbeginn.

Inzwischen sind neue Rahmenbedingungen und Formen der Leistungsgesellschaft spürbar: Die Menschen werden älter, die Arbeitskräfte altern, doch ihre Zahl wird kleiner. Sie steht immer stärker im internationalen Wettbewerb und wird dienstleistungsorientierter. Die Arbeit wird für die Menschen wissensintensiver sowie informatisierter, und der Wissensgehalt vieler Produkte und Dienstleistungen wächst – die Leistungsgesellschaft stellt sich als Wissensgesellschaft dar. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben werden flüchtiger und die Arbeits- und Lebensformen vielfältiger, entstandardisierter, der gesetzliche Rentenbeginn wird weiter hinausgeschoben. Schließlich erweitert sich der Leistungsbegriff über die Grenzen herkömmlicher Erwerbsarbeit hinaus und schließt auch die Lebenskompetenz ein. Erfahrung wird wieder zur Leistungsressource. In ihrem Wertemuster spielt der Wert „Leistung“ nach wie vor eine wichtige Rolle; er wird gestützt vom Wunsch der Menschen nach Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Gleichzeitig wird er stärker durch hedonistische Orientierungen und soziale Beziehungswerte wie zum Beispiel Vertrauen ergänzt.

Wie die „alte“ wird auch diese neue Leistungsgesellschaft nicht auf wirtschaftliches Wachstum durch Leistung und technischen Fortschritt verzichten können und wollen, sie bedarf daher hoher Leistungsmotivation. Dies ist erst recht notwendig, wenn man an die demografisch derzeit noch jüngeren nachwachsenden Volkswirtschaften außerhalb Europas denkt, die einen steigenden Anteil am Weltsozialprodukt beanspruchen und dementsprechend wissenschaftlich/technologisch nach vorne drängen.

In der vorliegenden Studie richtete sich unser Blick zum einen auf die Frage, ob der Leistungsgesellschaft infolge schrumpfender und alternder Bevölkerungen die Leistungs- und Innovationskräfte ausgehen könnten und zum anderen auf neue Markt- und Innovationsimpulse durch die neue Bevölkerungsweise. Die Beschäftigung mit den Implikationen des demografischen Wandels für eine Leistungsgesellschaft im internationalen Wettbewerb führt uns zusammenfassend zu einigen Thesen sowie Handlungsebenen, die in aller Kürze dargestellt werden sollen.

Zusammenfassende Thesen

1. Leistungs- und Innovationsfähigkeit werden von institutionellen, ökonomischen wie auch kulturellen Faktoren bestimmt – der neuartige demografische Prozess wird sie nicht unberührt lassen. Eine Umsetzung der Leitvision vom „aktiven Altern“ der WHO kann sich darauf günstig auswirken, denn alternde Leistungsgesellschaften sind auf gesundes und erfolgreiches Altern ihrer Bevölkerungen angewiesen. Um dieses

Ziel zu erreichen, kommt es nicht nur auf die sozioökonomischen Rahmenbedingungen, sondern auch auf den persönlichen Willen an.

2. Für die Leistungs- und Innovationskräfte einer Gesellschaft bleibt ein funktionierender Wettbewerb ebenso ausschlaggebend wie der demografische Wandel. Die Befragung im Auftrag des IW Köln hat hier zwei Befunde offengelegt, die förderlich für die gesamtgesellschaftliche Innovationstätigkeit sein können. Erstens: Die derzeitige Generation 50-Plus stand 2005 dem Wettbewerbsgedanken und auch der Eigenverantwortung überwiegend positiv gegenüber. Zweitens: Auch in der Generation 50-Plus war ein hoher Anteil von leistungsorientierten Menschen zu finden – der „Hunger auf Erfolg“ ist in dieser Generation nicht erloschen.
3. Die Beschäftigung mit der Kategorie „Alter“ ließ deutlich werden, dass sie im sozialen Kontext ein „soziales Konstrukt“ darstellt. Aus dieser soziokulturellen Abhängigkeit heraus entstehen stereotype Altersbilder. Der gegenwärtige demografische Wandel wird in Verbindung mit den sozioökonomischen und technischen Herausforderungen zu einer Revision etwaiger negativer Altersbilder führen, da die Nachfrage nach Kompetenzen steigt und das Humankapital knapper wird.
4. Arbeitswissenschaftlich, entwicklungspsychologisch wie gerontologisch betrachtet gibt es gegen eine Heraufsetzung der Altersruhegrenzen gesunder Menschen (mit der Widerlegung der Defizittheorie) keine wichtige Begründung. Leistung bleibt bis ins höhere (Erwerbs)Alter form- und gestaltbar.
5. Es gibt eine Reihe von Belegen dafür, dass Ältere über große Leistungspotenziale, viel Können und Erfahrung sowie über eine hohe Akzeptanz der modernen Arbeitswelt verfügen. Dies wird sowohl von der Bevölkerung als auch von vielen Unternehmen so gesehen – überwiegend herrscht also ein positives „Fremd-Bild“ von der Leistungsfähigkeit Älterer vor. Auch das „Selbst-Bild“ der Generation 50-Plus deutet auf einen hohen Leistungswillen hin.
6. Die „soziale Lage“ der gegenwärtigen Generation 50-Plus kann, besonders in materieller Hinsicht, als gut bezeichnet werden. Ältere haben eine zumindest gleich hohe Kaufkraft wie Jüngere und werden daher als Zielgruppe für die Unternehmen immer interessanter. Auch beim Vermögen und bei der Wohnsituation lassen sich keine gravierenden Nachteile der älteren gegenüber der jüngeren Generation ausmachen. Die sozialen Netzwerke sind durch eine hohe Stabilität gekennzeichnet. Erst im sehr hohen Alter gehen durch das Versterben vertrauter Personen mehr soziale Kontakte verloren als neue geknüpft werden. Verbesserungspotenzial ist dagegen beim Gesundheitszustand erkennbar. Das bereits in jungen Jahren ansteigende Krankheitsrisiko und die ebenfalls frühzeitig ansteigenden Funktionseinbußen betonen die Bedeutung lebensbegleitender Präventions- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Eine wesentliche Rolle in diesem Zusammenhang spielt das individuelle Gesundheitsverhalten: Durch gesunde Ernährung und körperliche Betätigung bestehen große Möglichkeiten, Einfluss auf die eigene Gesundheit zu nehmen. Mehr Eigenverantwortung wird darüber hinaus auch bei der ökonomischen Lebensplanung gefragt sein. Denn die Alten von morgen werden sich – anders als ihre Vorgängergenerationen – auf die gesetzliche

Rente allein nicht mehr verlassen können, wenn sie im Ruhestand keine gravierenden Einbußen in ihrem gewohnten Lebensstandard akzeptieren wollen.

7. Seitens der Forschung ist keine Grundlage für eine einseitige Stigmatisierung Älterer im Sinne einer abnehmenden Leistungsfähigkeit gegeben. Der wissenschaftliche und praktische Kenntnisstand untermauert seit langem die These vom Leistungswandel. Das kalendarische Alter hat nur einen geringen Einfluss auf die berufliche Leistungsfähigkeit. Entscheidend hierfür sind die erfahrenen erwerbsbiografischen Begleitumstände wie die Art der Beschäftigung, die Arbeitsinhalte, -bedingungen, -organisation wie die Qualifikation und Bildungsgewöhnung, der Gesundheitsschutz wie auch die herrschende Alterskultur als Teil der Unternehmenskultur. Die Beziehung zwischen Alter und Produktivität/Leistung wird auf der Mikroebene also durch eine Vielzahl intervenierender Variabler beeinflusst.
8. Nach Auffassung eines großen Teils der Bevölkerung hat sich das Angebot auf den Märkten – so die Befragung im Auftrag des IW Köln von 2005 – noch nicht ausreichend auf den demografischen Wandel eingestellt. Gegenwärtig bestehen noch große Anpassungspotenziale an die „neue Kundschaft“ der Wirtschaft. Es gibt also noch eine Vielfalt von Innovationschancen. Hieraus ergeben sich auch neue Leistungsanforderungen. Sie liegen nicht nur in den oft dienstleistungsorientierten Bedürfnissen Älterer begründet (etwa Gesundheits- und Sicherheitsbedürfnisse), sondern auch in einer vermehrten Nachfrage nach altersgerechten Produkten des täglichen Lebens.
9. Seitens der Alter(n)sforschung wird seit Jahren auf den gesamtgesellschaftlichen Gewinn der Alterungsprozesse durch eine Akkumulation lebenspraktischen Erfahrungswissens auch jenseits der Erwerbsarbeit verwiesen. Neuere empirische Befunde zeigen, dass sich Ältere in wachsendem Maße ehrenamtlich engagieren, sie also auch hier Leistung für die Leistungsgesellschaft erbringen.

Alternden Gesellschaften werden die Leistungs- und Innovationsfähigkeit in Zukunft umso weniger ausgehen, je mehr es gelingt,

- den „Hunger auf Erfolg“ im Allgemeinen und bei älteren Beschäftigten im Besonderen zu erhalten;
- das Ziel aktiven, erfolgreichen und gesunden Alterns zu verfolgen;
- einen Ausgleich für den alterungsbedingten quantitativen Ausfall von Leistungsträgern zu schaffen;
- die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu erreichen;
- die Leistungspotenziale älterer Beschäftigter in den Betrieben zu nutzen;
- das gesamtgesellschaftliche Bildungsniveau zu verbessern;
- neue Impulse für Innovationen und neue Märkte wahrzunehmen;
- in der nachberuflichen Phase auch das zivile Engagement Älterer zu erhöhen.

Handlungsfelder und Handlungsansätze

Das Bemühen um den Erhalt und die Förderung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit unter den Bedingungen des demografischen Wandels sollte unterschiedliche politische


Handlungsfelder berücksichtigen. Aus den vorliegenden Befunden, die auch teilweise von den neuesten Empfehlungen im fünften Altenbericht für die Bundesregierung gestützt werden (BMFSFJ, 2005c), lassen sich diese Handlungsfelder identifizieren:

1. Gesellschafts- und kulturpolitisch: Förderung eines leistungsorientierten Werteklimas; Unterstützung eines positiven Altersbilds. Hierfür sind ein zukunftsoptimistisches sowie ein familien- und technikfreundliches Werteklima bedeutsam.
2. Gesundheitspolitisch: Motivation der Bevölkerung aller sozialen Schichten generationenübergreifend zu einem aktiven und gesundheitsförderlichen Verhalten; Schärfung des Bewusstseins für Eigenverantwortung. Je besser dies präventiv gelingt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, im Eigeninteresse relativ gesund zu altern, länger leistungsfähig zu bleiben und damit selbst einen Beitrag zur Lösung der demografischen Frage zu liefern.
3. Forschungspolitisch: Förderung des technischen Fortschritts durch geeignete Rahmenbedingungen sowie der interdisziplinären Gerontologie zur Analyse der neuen Mikrobedingungen von Wachstum und Beschäftigung. Ausbau attraktiver Forschungsbedingungen (Entbürokratisierung, Flexibilisierung) sowie Verbesserung des Forschungsklimas, um ein endgültiges Abwandern junger Forschungseliten zu verhindern und Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland anzuziehen.
4. Bildungspolitisch: Verkürzung der Bildungszeiten, bessere Ausbildungen auf allen Ebenen und mehr Motivation für naturwissenschaftlich-technische Disziplinen. Es geht um mehr Qualität, Bildungsförderung und um den Abbau sozialer Barrieren im Bildungssektor.
5. Wirtschaftspolitisch: Stärkung des Wettbewerbs als „Entdeckungsverfahren“ für Innovationen; Unternehmensgründungen entbürokratisieren und Unternehmen die Durchführung und Finanzierung von Innovationen erleichtern; Verbesserung des Gründungsklimas im Allgemeinen und für Ältere (als „zweite Karriere“) im Besonderen.
6. Arbeitsmarktpolitisch: Mehr Anreize für Ältere, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen; mehr Flexibilität durch Deregulierungen und Möglichkeiten zur Auflockerung des meist noch starren, dreiphasigen Lebensmodells.
7. Unternehmens- und arbeitspolitisch: Frühzeitige Angebote zur Weiterbildung, Umsetzung von alter(n)sgerechten Arbeitsstrukturen und -organisationen (etwa gemischte Teams, fordernde Aufgaben, eine ganzheitliche Gestaltung der Arbeit im Sinne der Arbeitswissenschaft nach den Kriterien der Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit) sowie Beachtung des präventiven Gesundheits- und Arbeitsschutzes im gesamten betrieblichen Erwerbsverlauf.

Zum Erhalt der Innovations- und damit Zukunftsfähigkeit unter den Bedingungen des demografischen Umbruchs sind sich ergänzende Handlungsansätze notwendig. Sie implizieren zur Bewältigung der Herausforderungen „schöpferische Zerstörungen“. Damit erweist sich der demografische Wandel selbst als Innovationstreiber.

Anhang: Fragebogen

Die hier dokumentierten Fragen waren Bestandteil einer repräsentativen Face-to-Face-Omnibusbefragung der Bevölkerung durch die MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH, Offenbach, die in der Zeit vom 3. bis 22. Juni 2005 in Deutschland durchgeführt und vom IW Köln in Auftrag gegeben wurde. Die Gesamtstichprobe bestand aus 2.414 Personen im Alter ab 16 Jahre. Die Ermittlung der Zielhaushalte erfolgte in 258 Sample Points durch die MARPLAN-Interviewer nach dem Random-Route-Verfahren ausgehend von einer zufällig ausgewählten Startadresse. Bei den so gewonnenen Haushaltsanschriften hatte der Interviewer die zu befragende Person zu ermitteln. Zur Angleichung der im Ausgangsmaterial unter- oder überrepräsentierten Segmente wurde eine faktorielle Gewichtung vorgenommen.

Frage	Antwort	Sp-Code	Nächste Frage
AN ALLE			
W1. Es gibt ja immer mehr ältere und weniger jüngere Menschen in unserer Bevölkerung. Denken Sie jetzt mal zum Beispiel an technische Geräte wie etwa Computer, Videorecorder oder Handys, aber auch an Verpackungen, Beschriftungen, Gebrauchsanweisungen, den öffentlichen Nahverkehr oder an Bildungs- und Sportveranstaltungen. Haben Sie dabei den Eindruck, dass auch ältere Leute mit den Produkten und Dienstleistungen zurechtkommen können, das Angebot also auch für Ältere geeignet ist, oder ist das nicht der Fall? Müsste es mehr speziell für Ältere geeignete Angebote geben?	<input type="checkbox"/> Das Angebot erscheint mir für Ältere ausreichend und geeignet <input type="checkbox"/> Es müsste für Ältere mehr geeignete Angebote geben <hr/> weiß nicht K.A.	Karte 21 10- 1	
		2	
		9	
		0	
W2. Es wird ja oft gesagt: „Um unsere Zukunft zu bewältigen, müssen wir lang eingefahrene Regeln und Gewohnheiten viel mehr als früher infrage stellen und verändern, uns also auf Veränderungen in unserem Leben einstellen.“ Sehen Sie das ganz genau so, teils/teils so, oder sind Sie nicht dieser Meinung, sehen Sie das nicht so?	<input type="checkbox"/> Sehe das ganz genau so, wir müssen viel ändern <input type="checkbox"/> Teils / Teils <input type="checkbox"/> Sehr das nicht so, wir müssen nicht viel ändern <hr/> weiß nicht K.A.	11- 1	
		2	
		3	
		9	
		0	
W3. Wenn jemand sagt: „Durch eigenen Einsatz und Leistung im Leben etwas zu erreichen, ist für mich immer wichtig, danach strebe ich.“ Wie stark trifft diese Einstellung auch auf Sie zu? Bitte kreuzen Sie das hier auf dieser Skala einmal an. Die Zahl 6 bedeutet, dass es auf Sie voll und ganz zutrifft und die Zahl 0, dass es für Sie ganz und gar nicht zutrifft. INT.: Fragebogen zum Ankreuzen übergeben <div style="text-align: center;"> trifft voll und ganz zu ←————→ trifft ganz und gar nicht zu  </div> Bitte geben Sie den Fragebogen an den/die Interviewer/in zurück!		12- 12-	
W4. Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich heute ja ständig verändern, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Glauben Sie, dass Veränderungen mit immer höheren Anteilen älterer Menschen in der Bevölkerung langsamer als mit jüngeren Menschen bewältigt werden können? Oder macht das keinen Unterschied, können Veränderungen genau so schnell wie mit einer jüngeren Bevölkerung bewältigt werden?	<input type="checkbox"/> Veränderungen können weniger leicht bewältigt werden <input type="checkbox"/> Macht keinen Unterschied, Veränderungen können genau so schnell wie mit einer jüngeren Bevölkerung bewältigt werden <hr/> weiß nicht K.A.	13- 1	
		2	
		9	
		0	
W5. Was ist für den Einzelnen bei uns wohl besser: – Wenn der Staat mehr als heute die Wirtschaft kontrolliert und für jeden Einzelnen sorgt, oder aber, – wenn der Staat weniger reguliert und mehr die Eigeninitiative und die Leistungsbereitschaft seiner Bürger fördert? – Oder ist das Verhältnis zwischen staatlicher Fürsorge und individueller Eigenverantwortung gerade richtig?	<input type="checkbox"/> Mehr Staat <input type="checkbox"/> Verhältnis ist gerade richtig <input type="checkbox"/> Weniger Staat <hr/> weiß nicht K.A.	14- 1	
		2	
		3	
		9	
		0	
W6. Was meinen Sie, ist die Stärke des Wettbewerbs in der Wirtschaft zurzeit gerade richtig, müsste es eher mehr Wettbewerb oder eher weniger Wettbewerb zwischen den Unternehmen geben?	<input type="checkbox"/> Müsste eher mehr Wettbewerb geben <input type="checkbox"/> Ist gerade richtig <input type="checkbox"/> Müsste eher weniger Wettbewerb geben <hr/> weiß nicht K.A.	15- 1	
		2	
		3	
		9	
		0	

Literatur

- Adenauer**, Sybille, 2002a, Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen, in: angewandte Arbeitswissenschaft: Zeitschrift für die Unternehmenspraxis, Nr. 172, Köln, S. 19–34
- Adenauer**, Sybille, 2002b, Die Älteren und ihre Stärken – Unternehmen handeln, in: angewandte Arbeitswissenschaft: Zeitschrift für die Unternehmenspraxis, Nr. 174, Köln, S. 36–52
- Adolph**, Holger, 2002, Die Altenberichte der Bundesregierung als Instrument der gesellschaftlichen Selbstaufklärung und Politikberatung, Berlin, URL: http://www.dza.de/download/Adolph_Vortrag_Altenbericht.pdf [Stand: 2005-05-04]
- Ammann**, Anton, 2000, Sozialpolitik und Lebenslagen älterer Menschen, in: Backes, Gertrud Maria / Clemens, Wolfgang (Hrsg.), Lebenslagen im Alter: Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Opladen, S. 53–74
- Ammermüller**, Andreas / **Weber**, Andrea Maria / **Westerweide**, Peter, 2005, Die Entwicklung und Verteilung des Vermögens privater Haushalte unter besonderer Berücksichtigung des Produktivvermögens, Abschlussbericht zum Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, URL: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/EndberichtZEWVermögensverteilung.pdf> [Stand: 2006-05-24]
- Anger**, Christina / **Plünnecke**, Axel / **Seyda**, Susanne, 2006, Bildungsarmut und Humankapitalschwäche in Deutschland, IW-Analysen, Nr. 18, Köln
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall** (Hrsg.), 2003, Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie: Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern, Köln
- Armbruster**, Heidi / **Kinkel**, Steffen / **Kirner**, Eva / **Wengel**, Jürgen, 2005, Innovationskompetenz auf wenigen Schultern: Wie abhängig sind Betriebe vom Wissen und den Fähigkeiten einzelner Mitarbeiter?, in: Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (Hrsg.), Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung, Nr. 35, Karlsruhe
- Aschhoff**, Birgit / **Rammer**, Christian / **Peters**, Bettina / **Schmidt**, Tobias, 2005, Kurzbericht zur Innovationserhebung 2004: Auswertung der Schwerpunktfrage Aufnahme/Ausweitung von Innovationsaktivitäten 2004/2005, Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Mannheim
- Aschhoff**, Birgit / **Doherr**, Thorsten / **Ebersberger**, Bernd / **Peters**, Bettina / **Rammer**, Christian / **Schmidt**, Tobias, 2006, Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft: Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2005, Mannheim
- Attias-Donfut**, Claudine / **Ogg**, Jim / **Wolff**, Francois-Charles, 2005, Family Support, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim, S. 171–178
- Aubert**, Patrick, 2003, Salaire, productivité et demande de travailleurs âgés, o. O., URL: <http://www.ptolemee.com/dares/textes5mars/Aubert.pdf> [Stand: 2006-07-19]
- Augurzky**, Boris / **Neumann**, Uwe, 2005, Ökonomische Ressourcen älterer Menschen: Regionalpolitische und fiskalpolitische Effekte einer Förderung der Seniorenwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), RWI-Materialien, Heft 19, Essen
- Backes**, Gertrud Maria, 2004, Alter und Altern im Kontext der Entwicklung von Gesellschaft, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), Enzyklopädie der Gerontologie, Bern u. a. O., S. 82–96

- Backes**, Gertrud Maria / **Clemens**, Wolfgang, 2000, Lebenslagen im Alter – Erscheinungsformen und Entwicklungstendenzen, in: Backes, Gertrud Maria / Clemens, Wolfgang (Hrsg.), Lebenslagen im Alter: Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Opladen, S. 7–27
- BAGSO** – Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V. (Hrsg.), 2004, Nutzergerechte Produkte & Dienstleistungen – Service für Ältere: Dokumentation von zwei Workshops, Bonn
- Baltes**, Paul Boris, 1996, Über die Zukunft des Alterns: Hoffnung mit Trauerflor, in: Baltes, Margret / Montada, Leo (Hrsg.), Produktives Leben im Alter, Frankfurt am Main/New York, S. 29–71
- Baltes**, Paul Boris, 1997, Altern in Leidenschaft: Ein schwieriges viertes Lebensalter?, in: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.), Berichte und Abhandlungen, Band 3, Berlin, S. 159–193
- Baltes**, Paul Boris, 2002, Alternforschung. Stellungnahme für den Deutschen Bundestag: Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 5. Juni 2002, Berlin (hektografiertes Typoskript)
- Baltes**, Paul Boris, 2003, Die Zukunft des Alterns: Forschung tut Not!, Vortrag auf dem Max-Planck-Forum in Berlin „Fortschritte des Alterns“, am 26. Mai 2003, URL: <http://www.forum.mpg.de/rueckblick/20030526/> [Stand: 2003-08-22]
- Baltes**, Paul Boris, 2005, Herausforderung und innovative Ansätze für gesellschaftlichen Wandel: „Der Generationenkrieg kann auch ohne mich stattfinden“, in: Küpper, Tassilo (Hrsg.), Demografischer Wandel als Innovationsquelle für Wirtschaft und Gesellschaft, Köln, S. 49–55
- Bangali**, Lucy / **Fuchs**, Gerhard / **Hildenbrand**, Markus / **Luib**, Bernd, 2006, Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg: Abschlussbericht des Projekts „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche“, hrsg. vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart, URL: http://www.fortbildung-bw.de/wb/03_aeltere_an/downloads/Abschlussbericht.pdf?timme=&lvl=505 [Stand: 2005-09-01]
- Barth**, Hans J. / **Heimer**, Andreas / **Pfeiffer**, Iris, o. J., Von Vorbildern lernen – ‚Best practice‘-Strategien und Initiativen aus zehn Ländern (Auszug), URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/Prognos_AuszugS153%20228.pdf [Stand: 2006-11-03]
- Bartsch**, Heinz, 2003, Arbeitswissenschaft/Personalwesen (Skript), Technische Universität Cottbus, Lehrstuhl Arbeitswissenschaft, URL: <http://www.tu-cottbus.de/awi/persoskript.pdf> [Stand: 2004-09-17]
- Bauer Media KG**, 2004, Forever Young? Die Verschiebung der Altersschwellen: Eine Trendanalyse aus der VerbraucherAnalyse 1985/2004, URL: http://www.bauermedia.com/studien/zielgruppen/best_age/best_age.php#fy [Stand: 2005-02-22]
- Bauer Verlagsgruppe** / **Axel Springer Verlag AG**, o. J., Forever Young, URL: <http://www.hbv.de/stage/professional/zielgruppen/foyoung.pdf> [Stand: 2003-03-05]
- BDA** – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2002, Ältere Mitarbeiter im Betrieb: Ein Leitfaden für Unternehmer, Berlin
- BDI** – Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. / **Deutsche Telekom Stiftung** (Hrsg.), 2006, Innovationsindikator 2006, Berlin/Bonn
- Beck**, Ulrich, 1983, Jenseits von Klasse und Stand?, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.), Soziale Ungleichheiten, Sonderband 2 der Sozialen Welt, Göttingen, S. 35–74
- Beck**, Ulrich, 1986, Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main

- Becker**, Gary S., 1983, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, with Special Reference to Education, Chicago
- Behrend**, Christoph / **Frerichs**, Frerich, 2004, Arbeit und Alter, in: Kruse, Andreas (Hrsg.), *Enzyklopädie der Gerontologie*, Bern u. a. O., S. 97–109
- Bell**, Daniel, 1975, *Die nachindustrielle Gesellschaft*, Frankfurt am Main
- Bellmann**, Lutz / **Leber**, Ute, 2005, Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer: Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2004, in: *Arbeit und Beruf*, 56. Jg., Heft 6, S. 169–170
- Bellmann**, Lutz / **Leber**, Ute, o. J., Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung, URL: http://www.wz-berlin.de/ars/ab/pdf/beitrab_bellmann.pdf [Stand: 2005-06-03]
- Bellmann**, Lutz / **Kistler**, Ernst / **Wahse**, Jürgen, 2003, Betriebliche Sicht und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 20, S. 26–34
- Benda**, Helmut von, 1997, Alter, in: Luczak, Holger / Volpert, Walter unter Mitarbeit von Müller, Thomas (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft*, Stuttgart, S. 290–305
- Bergedorfer Gesprächskreis** (Hrsg.), 1972, Wo bleiben die alten Menschen in der Leistungsgesellschaft? Interdisziplinäre Diskussion in der Gerontologie, Protokoll Nr. 43, Hamburg-Bergedorf
- Bergheim**, Stefan, 2006, Hurra, wir leben noch! Gesundheit und langes Leben als Wachstumsmotoren, Deutsche Bank Research (Hrsg.), *Aktuelle Themen*, Nr. 345, Frankfurt am Main
- Bergmann**, Bärbel, 2001, Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, in: *Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung* (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung 2001: Tätigsein – Lernen – Innovation*, München/Berlin, S. 13–52
- Bertelsmann Stiftung** / **BDA** – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), 2003, Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Gütersloh
- Bertelsmann Stiftung** / **forsa** – Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, 2003, Demografischer Wandel aus Sicht der Bundesbürger, Gütersloh/Berlin
- Berthel**, Jürgen / **Becker**, Fred G., 2003, *Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit*, Stuttgart
- BIBB** – Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999, Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, *Information* Nr. 14, Bonn
- BIBB**, 2001, Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen, *Information* Nr. 20, Bonn
- BIBB**, 2005, Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter, *Information* Nr. 28, Bonn
- BIBB**, 2007, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, URL: <http://www.bibb.de/de/26738.htm>, [Stand: 2007-06-13]
- Birg**, Herwig, 2005, *Die ausgefallene Generation: Was die Demographie über unsere Zukunft sagt*, München
- BITKOM** – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., 2006, *Daten zur Informationsgesellschaft: Status quo und Perspektiven Deutschlands im internationalen Vergleich*, Berlin
- BKK** – Bundesverband der Betriebskrankenkassen, 2005, *Gesundheitsreport 2005. Krankheitsentwicklungen – Blickpunkt: Psychische Gesundheit*, Essen

- Blödmorn, Sascha / Gerhards, Maria**, 2005, Veränderungen der Medienzuwendung mit dem Älterwerden, in: Reitze, Helmut (Hrsg.), *Media Perspektiven*, Nr. 6, Frankfurt am Main, S. 271–283
- BMAS** – Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2001, *Lebenslagen in Deutschland: Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Berlin
- BMBF** – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2000, *Förderkonzept: Mikrosystemtechnik 2000+*, Bonn
- BMBF** (Hrsg.), 2003, *Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002*, Bonn
- BMBF** (Hrsg.), 2005a, *Berichtssystem Weiterbildung IX: Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland*, Bonn/Berlin
- BMBF** (Hrsg.), 2005b, *Demografischer Wandel – (k)ein Problem!, Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit*, Berlin
- BMFSFJ** – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1997, *Umfrage zum gegenseitigen Bild der Generationen: Ergebnisse der repräsentativen Befragung von 1996*, Bonn
- BMFSFJ** (Hrsg.), 2005a, *Alterssurvey: Die zweite Lebenshälfte (Dokumentation)*, URL: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=35236.html> [Stand: 2005-08-23]
- BMFSFJ** (Hrsg.), 2005b, *Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)*, URL: <http://www.efi-programm.de/> [Stand: 2005-11-24]
- BMFSFJ** (Hrsg.), 2005c, *Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen*, Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin (Online-Fassung)
- BMFSFJ / TNS Infratest**, 2005, *Kurzzusammenfassung: Freiwilligensurvey 2004 – Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement*, URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/2.freiwilligensurvey-kurzzusammenfassung.property=pdf.pdf> [Stand: 2005-11-21]
- BMGS** – Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, 2005, *Lebenslagen in Deutschland: Zweiter Armuts- und Reichtumsbericht, Unterrichtung durch die Bundesregierung*, Berlin
- Bode, Christina**, 2000, „Wenn ich nicht mehr kann...“: Der antizipative Umgang mit Einbußen im Kompetenz- und Fähigkeitsbereich, in: Dittmann-Kohli, Freya / Bode, Christina / Westerhof, Gerben J. (Hrsg.), *Die zweite Lebenshälfte – Psychologische Perspektiven: Ergebnisse des Alterssurveys*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 195, Stuttgart, S. 169–191
- Börsch-Supan, Axel**, 2001, *International Comparison of Household Savings Behaviour: A Study of Life-Cycle Savings in Seven Countries*, Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Nr. 595, Mannheim, URL: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2005/1016/pdf/595.pdf> [Stand: 2006-05-29]
- Börsch-Supan, Axel**, 2002, *Labor market effects of population aging*, Discussion Paper, No. 11, Mannheim, URL: http://www.oeaw.ac.at/vid/staff/fuernkranz/pdf_documents/chapter_6/ABS_MEA11_2002.pdf [Stand: 2005-11-10]

- Börsch-Supan**, Axel / **Brugiavini**, Agar / **Jürges**, Hendrik / **Mackebach**, Johan / **Siegrist**, Johannes / **Weber**, Guglielmo (Hrsg.), 2005a, Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim
- Börsch-Supan**, Axel / **Düzgün**, Ismail / **Weiss**, Matthias, 2005b, Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung, Mannheim, URL: http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/eav29m3ka608x80a_73-2005.pdf [Stand: 2006-10-31]
- Bolte**, Karl Martin / **Tartler**, Rudolf, 1958, Die Altersfrage – Soziale Aufgabe der Gegenwart, Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft (Hrsg.), Berlin u. a. O.
- Boockmann**, Bernhard / **Zwick**, Thomas, 2004, Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., Nr. 1, S. 53–63
- Brandenburg**, Hermann, 2004, Altenheime der Zukunft – die Zukunft der Altenheime!?, in: Brandenburg, Hermann (Hrsg.), Altern in der modernen Gesellschaft: Interdisziplinäre Perspektiven für Pflege- und Sozialberufe, Hannover, S. 49–82
- Brasche**, Ulrich / **Wieland**, Susanne, 2000, Alter und Innovation: Befunde aus der Beschäftigungsstatistik, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 69. Jg., Heft 1, S. 124–141
- Brauers**, Silke, o. J., Erfahrungswissen Älterer hoch im Kurs – ein internationaler Vergleich: Forschungsbericht, URL: http://www.efi-programm.de/dokumente/oeffentlichkeitsarbeit/forschungsjournal_neue_soiz_beweg_6_05.pdf [Stand: 2005-08-22]
- Brenke**, Karl / **Zimmermann**, Klaus F., 2005, Demographischer Wandel erfordert Bildungsreformen und lebenslanges Lernen, in: DIW-Wochenbericht, 72. Jg., Nr. 19, S. 329–335
- Bruggmann**, Michael, 2000, Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, Wiesbaden
- Buck**, Hartmut, 2003, Aktuelle Unternehmenskonzepte und die Entwicklung der Arbeitsorganisation – Visionen und Leitbilder, in: Bullinger, Hans-Jörg / Warnecke, Hans Jürgen / Westkämper, Engelbert (Hrsg.), Neue Organisationsformen im Unternehmen: Ein Handbuch für das moderne Management, Berlin/Heidelberg, S. 69–92
- Buck**, Hartmut / **Reit**, Armin, o. J., Innovative Produktion bei veränderten Altersstrukturen, URL: <http://www.pm.iaofhg.de/artikel/sdforum.pdf> [Stand: 2003-08-11]
- Büschken**, Joachim / **Blümm**, Christian, 2000, Zur Rolle von implizitem Wissen im Innovationsprozess, Diskussionsbeiträge der Katholischen Universität Eichstätt, Nr. 142, Ingolstadt
- Bullinger**, Hans-Jörg (Hrsg.), 2004, Trendbarometer Technik: Visionäre Produkte – Neue Werkstoffe – Fabriken der Zukunft, München/Wien
- Bullinger**, Hans-Jörg / **Wörner**, Kai / **Prieto**, Juan, 1997, Wissensmanagement heute: Daten, Fakten, Trends, Stuttgart
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung**, 2007, Altersstruktur, URL: <http://www.bib-demographie.de/info/altersstruktur.html> [Stand: 2007-04-25]
- Bundesverband deutscher Banken**, 2004, Deutschland vor der demografischen Herausforderung: Ergebnisse einer im September 2004 durchgeführten repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag des Bundesverbandes deutscher Banken, ipos Institut für praxisorientierte Sozialforschung, Mannheim
- Bundesverband deutscher Banken**, o. J., Deutschland vor der demografischen Herausforderung: Ergebnisse einer im September 2004 durchgeführten repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag

des Bundesverbandes deutscher Banken, ipos Institut für praxisorientierte Sozialforschung, o. O., Arbeitsunterlage

Casey, Bernard H., 2002, Darstellung des Übergangs von Männern aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand anhand von Mikrodaten: Eine Geschichte über „Couch Potatoes“, in: Eurostat (Hrsg.), 18. Ceies-Seminar, Statistiken über Aktives Altern, Luxemburg, S. 23–29

Caspers, Rolf, 2002, Gesellschaftliche Bedeutung von Wissen und Wissensnetzwerken, European Business School, IMC Working Paper, No. 2, Oestrich-Winkel

Cirkel, Michael / **Gerling**, Vera / **Hilbert**, Josef, 2002, Silbermarkt Japan – eine Perspektive für die NRW-Wirtschaft?, in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.), Jahrbuch Arbeit und Technik 2001/2002, Gelsenkirchen, S. 73–91

Cirkel, Michael / **Hilbert**, Josef / **Schalk**, Christa, 2004a, Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter: Expertise, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, URL: <http://www.iatge.de/cgi-bin/litlist/veroeff.pl?autor=Cirkel,%20Michael%25&name=%20Michael%20Cirkel> [Stand: 2004-11-23]

Cirkel, Michael / **Evans**, Michaela / **Hilbert**, Josef / **Scharfenorth**, Karin, 2004b, Mit dem Alter in die Dienstleistungsgesellschaft?, in: WSI Mitteilungen, Nr. 10, Düsseldorf, S. 540–545

Clemens, Wolfgang / **Naegele**, Gerhard, 2004, Lebenslagen im Alter, URL: <http://www.fb12.uni-dortmund.de/gerontologie/lehrrangebot/Clemens-Naegele-final.pdf> [Stand: 2006-05-17]

Clemens, Wolfgang / **Hinte**, Holger / **Kühnemund**, Harald / **Schönfeld**, Gerhard, 2003, Alter(n) und Erwerbstätigkeit – Probleme und Potenziale in einem gesellschaftlichen Spannungsfeld, in: Herfurth, Matthias / Kohli, Martin / Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.), Arbeit in einer alternden Gesellschaft: Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer, Opladen, S. 11–19

Clemens, Wolfgang / **Höpflinger**, François / **Winkler**, Ruedi (Hrsg.), 2005, Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen, Bern

Conrad, Harald, 2003, Japan entdeckt den Seniorenmarkt – und was Deutschland davon lernen kann, in: Deutsche Industrie- und Handelskammer in Japan (Hrsg.), Japan Markt, Januar, S. 19–20

Croda, Enrica / **Gonzalez-Chapela**, Jorge, 2005, How Do European Older Adults Use Their Time?, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim, S. 265–271

David, Paul A., 1985, Clio and the Economics of QWERTY, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 75, No. 2, S. 332–337

Deutscher Bundestag, 2000, Dritter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Alter und Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 14/5130, 19. Januar, URL: <http://dip.bundestag.de/btd/14/051/1405130.pdf> [Stand: 2005-12-05]

Deutscher Bundestag, 2002, Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, Bundestags-Drucksache 14/8800, 28. März, Berlin

Dickmann, Nicola, 2004, Grundlagen der demographischen Entwicklung, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, S. 11–33

- DIS** – Deutscher Industrie Service AG, 2006, Studie: Demografischer Wandel bei Unternehmen im Fokus, Presseinformation vom 23. Mai 2006, Frankfurt am Main
- Dittmann-Kohli**, Freya / **Heijden**, Béatrice van der, 1996, Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – interne und externe Einflussfaktoren, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Band 29, Heft 5, S. 323–327
- Dohmen**, Thomas, et al., 2005, Individual Risk Attitudes: New Evidence from a Large, Representative, Experimentally-Validated Survey, IZA-Discussion Paper, No. 1730, Bonn
- Dorbritz**, Jürgen / **Lengerer**, Andrea / **Ruckdeschel**, Kerstin, 2005, Einstellungen zu demographischen Trends und zu bevölkerungsrelevanten Politiken: Ergebnisse der Population Policy Acceptance Study in Deutschland, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Sonderheft, Wiesbaden
- Dosi**, Giovanni, 1982, Technological Paradigms and Technological Trajectories, in: Research policy, Vol. 11, S. 147–162
- Dostal**, Werner, 2002, Die IAB-Prognos Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen: Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen, Bonn, S. 53–66
- dsn Projekte-Studien-Publikationen**, 2004, Zukunftsfähiges Schleswig-Holstein – Konsequenzen des demographischen Wandels: Eine Studie für die Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein, Kiel
- Ducke**, Isa / **Moerke**, Andreas, 2005, Aging Population, Knowledge Spill-Over and Civil Society, Deutsches Institut für Japanstudien, Working Paper, No. 2, Tokyo, URL: http://www.dijtokyo.org/?page=project_detail.php&p_id=45 [Stand: 2005-09-20]
- Eichholz-Klein**, Susanne, 2005, Branchenreport Wellness 2015 – Zaubermarkt ohne Zauberkräft?, Köln
- Eimeren**, Birgit van / **Frees**, Beate, 2006, Schnelle Zugänge, neue Anwendungen, neue Nutzer?, in: Reitze, Helmut (Hrsg.), Media Perspektiven, Nr. 8, Frankfurt am Main, S. 402–415
- EITO** – European Information Technology Observatory, 2006, European Information Technology Observatory 2006, Frankfurt am Main
- Elwert**, Georg, 1992, Alter im interkulturellen Vergleich, in: Baltes, Paul Boris / Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.), Zukunft des Alters und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin/New York, S. 260–282
- Engelbrech**, Gerhard, 1985, Zur Selbsteinschätzung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1, Nürnberg, S. 105–115
- Engstler**, Heribert, 2004, Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand, in: Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys, Berlin, S. 65–121
- Engstler**, Heribert / **Menning**, Sonja / **Hoffmann**, Elke / **Tesch-Römer**, Clemens, 2004, Die Zeitverwendung älterer Menschen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Alltag in Deutschland: Analysen zur Zeitverwendung, Forum der Bundesstatistik, Band 43, Wiesbaden, S. 216–246
- Erdmann**, Georg, 1993, Elemente einer evolutorischen Innovationstheorie, Tübingen
- European Commission**, 2005, Europeans, Science and Technology: Special Eurobarometer 224, URL: http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/ebs/ebs_224_report_en.pdf [Stand: 2005-12-21]

- Europäische Kommission**, 2002, 18. CEIES-Seminar: Statistiken über Aktives Altern, vom 23. bis 25. Mai 2002 in Den Haag, Luxemburg
- Europäische Kommission**, 2003, Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2003, Luxemburg
- Europäische Kommission**, 2005, Mitteilungen der Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“, Brüssel
- Eurostat**, 2006, Online-Datenbank, URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=EU_MAIN_TREE&root=EU_MAIN_TREE/basic/strind/innore/ir140 [Stand: 2006-07-05]
- Fairlie**, Robert W., 2006, Kauffman Index of Entrepreneurial Activity: National Report 1996–2005, o. O., URL: <http://www.kauffman.org/items.cfm?itemID=704> [Stand: 07-03-30]
- Faulstich**, Peter, 2005, Innovationsbarrieren und Lernwiderstände – zum Verhältnis von Innovation, Partizipation und Kompetenz, URL: http://www.menschen-machen-innovationen.de/material/forum_06_faulstich_langfassung.pdf [Stand: 2005-06-27]
- FfG** – Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. / **IAT** – Institut Arbeit und Technik, 1999, Memorandum „Wirtschaftskraft Alter“, Dortmund/Gelsenkirchen
- Frank**, Björn / **Kernfert**, Claudia / **Stephan**, Andreas, 2004, Die Bedeutung der Juniorprofessur für den Wissenschaftsstandort Deutschland, in: DIW-Wochenbericht, 71. Jg., Nr. 39, Berlin, S. 567–574
- Fraunhofer-Wissensmanagement Community** (Hrsg.), 2005, Wissen und Information 2005, Stuttgart
- Freyer**, Hans, 1955, Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart
- Frietsch**, Rainer / **Gehrke**, Birgit, 2004, Bildungs- und Qualifikationsstrukturen in Deutschland und Europa, Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 3-2005, Karlsruhe/Hannover
- Fröhner**, Klaus-Dieter / **Nawroth**, Kerstin, 2000, Im Zentrum der betrieblichen Innovation: Jüngere und ältere Innovierer in Produktentwicklung und Konstruktion, in: Köchling, Annegret et al. (Hrsg.), Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering, S. 221–264
- Fuchs**, Johann, 2002, Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise, in: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, Nürnberg, S. 79–94
- Funk**, Lothar / **Janßen**, Peter / **Lesch**, Hagen, 2004, Arbeitsbeziehungen und Personalwirtschaft, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, S. 193–217
- Gassmann**, Oliver / **Reepmeyer**, Gerrit, 2003, Innovationspotenziale im Successful Ageing in der Schweiz, Institut für Technologiemanagement an der Universität St. Gallen, St. Gallen
- Gassmann**, Oliver / **Reepmeyer**, Gerrit, 2006, Wachstumsmarkt Alter: Innovationen für die Zielgruppe 50+, München/Wien
- Gassmann**, Oliver / **Reepmeyer**, Gerrit / **Walke**, Anja, 2005, Neue Produkte für die jungen Alten, in: Harvard Business Manager, Januar, S. 62–67
- Gaudecker**, Hans-Martin von / **Scholz**, Rembrandt G., 2006, Lifetime earnings and life expectancy, MPIDR Working Paper, WP 2006-008, URL: <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2006-008.pdf> [Stand: 2006-05-29]
- Gehlen**, Arnold, 1957, Die Seele im technischen Zeitalter: Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft, Hamburg

- Gehlen**, Arnold, 1974, *Der Mensch: Seine Natur und seine Stellung in der Welt*, Frankfurt am Main
- Gehrig**, Thomas P., 2000, Zur politischen Ökonomie des Technischen Fortschritts, in: Külp, Bernhard / Vanberg, Viktor (Hrsg.), *Freiheit und wettbewerbliche Ordnung: Gedenkband zur Erinnerung an Walter Eucken*, Freiburg u. a. O., S. 561–577
- GfK** – GfK Marktforschung GmbH (Hrsg.), 2002, *Schöner Leben statt prallem Sparschwein*, Pressedienst vom 8. Oktober, Nürnberg
- GfK** (Hrsg.), 2005a, *Zielgruppe für mehrwertorientierte Marktführung*, Pressemitteilung vom 8. Juli, Nürnberg
- GfK** (Hrsg.), 2005b, *Grau, rüstig und kauffreudig*, Pressemitteilung vom 8. Juli, Nürnberg
- Gillwald**, Katrin, 2000, *Konzepte sozialer Innovationen*, Wissenschaftszentrum Berlin, Nr. P00-519, Berlin
- Gräf**, Bernhard, 2003, *Deutsches Wachstumspotenzial: Vor demografischer Herausforderung*, Deutsche Bank Research (Hrsg.), *Aktuelle Themen: Demografie Spezial*, Nr. 277, Frankfurt am Main
- Grossman**, Gene M. / **Helpman**, Elhanan, 1991, *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge (Mass.)
- Grömling**, Michael, 2004, *Wirtschaftswachstum*, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), *Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels*, Köln, S. 67–96
- Günterberg**, Brigitte / **Kaysers**, Gunter, 2004, *SMEs in Germany: Facts and Figures 2004*, IfM-Materialien, Nr. 161, Bonn
- Gwartney**, James / **Lawson**, Robert, 2004, *Economic Freedom of the World: 2004 Annual Report*, Postdam-Babelsberg
- Hacker**, Winfried, 1996, *Erwerbsarbeit der Zukunft – Zukunft der Erwerbsarbeit: Zusammenfassende arbeitswissenschaftliche Aspekte und weiterführende Aufgaben*, in: Hacker, Winfried (Hrsg.), *Erwerbsarbeit der Zukunft – Auch für Ältere*, Stuttgart, S. 175–193
- Hacker**, Winfried, 2003, *Leistungsfähigkeit und Alter*, Vortrag am 20./21. Oktober beim IAB-Kolloquium „Eine Frage des Alters: Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik“ in Lauf an der Pegnitz (Typosskript), URL: http://doku.iab.de/grauepap/2003/lauf_hacker_vortrag.pdf [Stand: 2004-09-20]
- Haller**, Christine, 2003, *Verhaltenstheoretischer Ansatz für ein Management von Innovationsprozessen*, Betriebswirtschaftliches Institut der Universität Stuttgart, URL: http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1580/pdf/Dissertation_Christine_Haller.pdf [Stand: 2005-11-24]
- Hank**, Karsten, 2005, *Spatial Proximity and Contacts between Elderly Parents and Their Adult Children: A European Comparison*, URL: http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/g5f90qh8jptgfwvc_98-2005.pdf [Stand: 2006-05-29]
- Hank**, Karsten / **Erlinghagen**, Marcel, 2005, *Volunteer Work*, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), *Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, Mannheim, S. 259–264
- Hank**, Karsten / **Erlinghagen**, Marcel / **Lemke**, Anja, 2005, *Ehrenamtliches Engagement in Europa: Eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Senioren*, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, MEA discussion papers, No. 74, Mannheim

- Hanns-Seidel-Stiftung** (Hrsg.), 2005a, Generationenstudie 2005. Werte und Einstellungen: Wertewandel, politische Einstellungen und gesellschaftliche Konfliktpotenziale im Spannungsfeld von Generationen und Regionen, Ergebnisse einer Repräsentativ-Umfrage der GMS Dr. Jung Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH, Hamburg, im Auftrag der I. und W. Tausend Stiftung, Sonderausgabe POLITISCHE STUDIEN, München
- Hanns-Seidel-Stiftung** (Hrsg.), 2005b, Arbeitsunterlage zur Generationenstudie 2005. Werte und Einstellungen: Wertewandel, politische Einstellungen und gesellschaftliche Konfliktpotenziale im Spannungsfeld von Generationen und Regionen, Ergebnisse einer Repräsentativ-Umfrage der GMS Dr. Jung Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH, Hamburg, im Auftrag der I. und W. Tausend Stiftung, o. O.
- Hauschild**, Wolfgang / **Wallacher**, Ludwig, 2005, Informationstechnologie in Unternehmen, in: *Wirtschaft und Statistik*, Nr. 5, S. 496–506
- Hauser**, Richard / **Stein**, Holger, 2001, Die Vermögensverteilung im vereinigten Deutschland, Frankfurt am Main/New York
- Hayek**, Friedrich A. von, 1968, Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren, Kieler Vorträge, NF 56, Kiel
- Hayek**, Friedrich A. von, 1982/2003, Evolution und spontane Ordnung, in: Streit, Manfred E. (Hrsg.), Friedrich A. von Hayek, Rechtsordnung und Handlungsordnung: Aufsätze zur Ordnungsökonomik, Tübingen, S. 92–103
- Heine**, Christoph / **Egeln**, Jürgen / **Kerst**, Christian / **Müller**, Elisabeth / **Park**, Sang-Min, o. J., Bestimmungsgründe für die Wahl von Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen: Schwerpunktstudie im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands (Kurzfassung), Hannover/Mannheim, URL: <http://imperia5.vdi-online.de/imperia/md/content/presse/25.pdf> [Stand: 2006-05-11]
- Heinze**, Rolf G. / **Helmer-Denzel**, Andrea / **Wilde**, David Patrick, 2004, Freizeitverhalten älterer Menschen und potentielle Impulse für die Seniorenwirtschaft, o. O., URL: http://www.ruhr-uni-bochum.de/heinze/Freizeitverhalten_TEXT.doc [Stand: 2004-12-13]
- Hellerstein**, Judith K. / **Neumark**, David / **Troske**, Kenneth R., 1999, Wages, Productivity and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wages Equations, in: *Journal of Labour Economics*, Vol. 17, No. 3, S. 409–446
- Hennen**, Leonhard, 2002, Positive Veränderung des Meinungsklimas – konstante Einstellungsmuster: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage des TAB zur Einstellung der deutschen Bevölkerung zur Technik, Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (Hrsg.), Dritter Sachstandsbericht: Arbeitsbericht Nr. 83, Berlin
- Herzberg**, Frederick / **Mausner**, Bernard / **Synderman**, Barbara B., 1959, *The Motivation to Work*, New York
- Hettinger**, Theodor / **Wobbe**, Gerd (Hrsg.), 1993, *Kompodium der Arbeitswissenschaft: Optimierungsmöglichkeiten zur Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation*, Ludwigshafen
- Heyl**, Vera et al., 1997, Projekt Bedürfnisstrukturen älterer Menschen: Eine konzeptionelle und empirische Annäherung, *Forschungsberichte aus dem DZFA*, Nr. 1, Heidelberg, URL: http://www.dzfa.uni-heidelberg.de/pdf/Forschungsberichte/fb1_Need.pdf [Stand: 2005-09-07]

- Hitzblech**, Tanja / **Kuhlmei**, Adelheid, 2000, Erwerbsbiografien als Orientierungsmuster für die Personalpolitik, in: Köchling, Annegret (Hrsg.), Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering, S. 189–213
- Höckels**, Astrid, 2000, Möglichkeiten der Absicherung von Humankapitalinvestitionen zur Vermeidung unerwünschter Mitarbeiterfluktuationen, Arbeitspapiere des Instituts für Genossenschaftswesen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Nr. 20, Münster
- Höpflinger**, François, 2003, Sollen und können ältere Menschen länger arbeiten? Referat auf der Jahresversammlung 2003 des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) vom 21./22. August in Baden, URL: <http://mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/Vortrag-VSAA.pdf> [Stand: 2005-08-23]
- Höpflinger**, François, 2005, Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte – neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft, in: Clemens, Wolfgang / Höpflinger, François / Winkler, Ruedi (Hrsg.), Arbeit in späteren Lebensphasen: Sackgassen, Perspektiven, Visionen, Bern, S. 97–125
- Hofemann**, Klaus, o. J., Sozialpolitik für Sozialpädagogen – Einführung, URL: <http://www.f01.fh-koeln.de/imperia/md/content/personen/k.hofemann/sozialpolitik.pdf> [Stand: 2006-06-06]
- Hoff**, Andreas, 2003, Die Entwicklung sozialer Beziehungen in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse des Alterssurveys 2002, Kurzbericht für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFJ), Berlin
- Hoff**, Andreas, 2004, Intergenerationale Familienbeziehungen im Wandel, in: Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys, Berlin, S. 209–266
- Hoffmann**, Walther G., 1965, Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin u. a. O.
- Hornschild**, Kurt / **Wilkens**, Markus, 2004, Medizintechnik: Eine innovative Branche in regulierten Märkten, in: DIW-Wochenbericht, 71. Jg., Nr. 48, S. 749–756
- Hullen**, Gert, 2003, Projections of Living Arrangements, Households and Family Structures, in: Hullen, Gert (Hrsg.), Living Arrangements and Households – Methods and Results of Demographic Projections. Lebensformen und Haushalte – Methoden und Ergebnisse demographischer Modellrechnungen, Materialien zur Bevölkerungsforschung, Nr. 109, Wiesbaden, S. 7–44
- IfD** – Institut für Demoskopie Allensbach, 1994, Alterungs- und Vitalitätsentwicklung einer Gesellschaft: Eine Sekundäranalyse im Auftrag des Burda Verlags, Allensbach
- IfD**, 2002a, Nicht zu schnell zum alten Eisen, allensbacher berichte, Nr. 8, Allensbach
- IfD**, 2002b, Spaß muss sein, allensbacher berichte, Nr. 6, Allensbach
- IfD**, o. J. a, Veränderungen der Arbeitswelt: Eine Befragung von Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie (Umfrage 4258), Tabellenband, o. O.
- IfD**, o. J. b, Veränderungen der Arbeitswelt: Eine Befragung von Inhabern, Geschäftsführern und Vorständen von Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie (Umfrage 4258U), Tabellenband, o. O.
- IfD**, o. J. c, Arbeitsunterlage, IfD-Archiv-Nr. 7017, o. O.
- IfD**, o. J. d, Arbeitsunterlage, IfD-Archiv-Nr. 7090, o. O.
- IfD**, o. J. e, Arbeitsunterlage, o. O.
- IfD**, verschiedene Jahre (1995, 2000, 2005), Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse (AWA), Arbeitsunterlagen, o. O.

- IfM** – Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2004, Unternehmensübertragungen, URL: <http://www.ifm-bonn.org/ergebnis/unternehmensnachfolge.htm> [Stand: 2004-09-28]
- ifo** – ifo Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2005, Die Anwerbung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland, in: ifo schnelldienst, 58. Jg., Nr. 12, S. 64–65
- Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen**, 2002, Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg
- Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen**, 2003, Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland, in: Badura, Bernhard / Schellschmidt, Henner / Vetter, Christian (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2002: Demografischer Wandel. Herausforderungen für die Personal- und Gesundheitspolitik, Berlin/Heidelberg, S. 85–99
- Inglehart, Ronald**, 1977, Die stille Revolution, Frankfurt am Main
- Inglehart, Ronald**, 1989, Kultureller Umbruch: Wertewandel in der westlichen Welt, Frankfurt am Main/New York
- Inglehart, Ronald**, 1998, Modernisierung und Postmodernisierung: Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften, Frankfurt am Main/New York
- Inifes** – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, 2005, Erste Ergebnisse der Umfrage „Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht der Erwerbstätigen“, URL: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/erste-ergebnisse.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 2005-11-24]
- Initiative SACHEN MACHEN**, 2007, Technikstandort Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in der Bundesrepublik Deutschland von TNS Emnid im Auftrag der Initiative SACHEN MACHEN, URL: http://www.vdi.de/vdi/presse/mitteilungen_details/index.php?ID=1016551 [Stand: 2007-03-20]
- ISI** – Fraunhofer Institut Systemtechnik und Innovationsforschung, 1998, Delphi 98 – Zukunft nachgefragt. Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik: Methoden und Datenband, Karlsruhe
- IW Köln** – Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2004, Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln
- IW Köln** (Hrsg.), 2005, Armut in der Wohlstandsgesellschaft: Auch eine Frage der Definition, Köln
- IW Köln** (Hrsg.), 2006a, Argumente zu Unternehmensfragen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 8, Köln
- IW Köln**, 2006b, Vom Land der Ideen zum Land der Innovationen: Wie Deutschland seinen wichtigsten Rohstoff besser nutzen kann, Diskussion Nr. 2, hrsg. vom Roman Herzog Institut, München
- Jasper, Gerda / Fitzner, Sybille**, 2000, Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer: Einfluss von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen, in: Köchling, Annegret et al. (Hrsg.), Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering, S. 140–213
- Jürges, Hendrik**, 2005, Cross-Country Differences in General Health, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim, S. 95–101
- Kalache, Alexandre, o. J.**, Aktives Altern ist gesünderes Altern, o. O., URL: <http://www.aktivinsalter.at/aktivesaltern.htm> [Stand: 2004-12-13]

- Kaufmann**, Franz-Xaver, 2005, *Schrumpfende Gesellschaft: Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen*, Frankfurt am Main
- Kinsler**, Margit, 2002, *Alter – Macht – Kultur: Alterskompetente Menschen als Subjekte einer modernen gesellschaftlichen und kulturellen Praxis*, Universität Regensburg (Dissertation), URL: <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=964679760> [Stand: 2004-08-03]
- Klages**, Helmut, 2001, *Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten?*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. B 29, S. 7–14
- Klages**, Helmut, 2002, *Der blockierte Mensch: Zukunftsaufgaben gesellschaftlicher und organisatorischer Gestaltung*, Frankfurt am Main/New York
- Klauder**, Wolfgang, 1980, *Die Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 13. Jg., Nr. 4, S. 485–497
- Kliegl**, Reinhold / **Mayr**, Ulrich, 1997, *Kognitive Leistung und Lernpotenzial im höheren Erwachsenenalter*, in: Weinert, Franz E. / Mandl, Heinz (Hrsg.), *Psychologie der Erwachsenenbildung: Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie I, Band 4*, Göttingen, S. 87–114
- Knigge**, Mathias / **Grube**, Karin / **Hofmann**, Jan, 2003, *Auf dem Prüfstand der Senioren: Alternde Kunden fordern Unternehmen auf allen Ebenen*, Deutsche Bank Research (Hrsg.), *Aktuelle Themen: Demografie Spezial*, Nr. 278, Frankfurt am Main
- Knopf**, Detlef, 2002, *Alter zwischen Ent- und Verpflichtung*, in: *ISIS – Institut für Soziale Infrastruktur* (Hrsg.), *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit: Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen*, Stuttgart u. a. O., S. 69–84, URL: http://www.senioreninitiativen.de/service/bas-band13-d_knopf.pdf [Stand : 2005-07-13]
- Kohli**, Martin, 1985, *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37. Jg., Heft 1, S. 1–29
- Kohli**, Martin, 1998, *Alter und Altern der Gesellschaft*, in: Schäfer, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Opladen, S. 1–11
- Kohli**, Martin, 2000, *Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebensgestaltung: ein Anachronismus?*, in: Kruse, Andreas / Pfendtner, Pirjo / Wahl, Hans-Werner (Hrsg.), *Altersforschung vor neuen gesellschaftlichen Herausforderungen*, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Band 33, Supplement 1, S. I/15–I/23
- Kohli**, Martin / **Künemund**, Harald, 2000, *Die zweite Lebenshälfte: Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey*, Opladen
- Kohli**, Martin / **Künemund**, Harald, 2002, *Nachberufliche Tätigkeitsfelder*, in: *ISI – Institut für Soziale Infrastruktur* (Hrsg.), *Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit: Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen*, Stuttgart u. a. O., S. 49–67, URL: http://www.senioren-initiativen.de/service/bas-band13-m_kohli-h_kuehnmund.pdf [Stand: 2005-07-13]
- Kohli**, Martin / **Künemund**, Harald / **Motel**, Andreas / **Syzdlik**, Marc, 2000, *Generationenbeziehungen*, in: Kohli, Martin / Künemund, Harald (Hrsg.), *Die zweite Lebenshälfte: Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey*, Opladen, S. 176–211
- Kohli**, Martin / **Künemund**, Harald / **Lüdicke**, Jörg, 2005a, *Family Structure Proximity and Contact*, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), *Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, Mannheim, S. 164–171

- Kohli, Martin / Künemund, Harald / Zähle, Tanja**, 2005b, Housing and Living Arrangements, in: Börsch-Supan, Axel / Brugiavini, Agar / Jürges, Hendrik / Mackenbach, Johan / Siegrist, Johannes / Weber, Guglielmo (Hrsg.), Health, Ageing and Retirement in Europe: First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim, S. 41–47
- Kohli, Martin / Künemund, Harald / Schäfer, Andrea / Schupp, Jürgen / Vogel, Claudia**, 2006, Erbschaften und ihr Einfluss auf die Vermögensverteilung, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 75. Jg., Heft 1, S. 58–76
- Kondratieff, Nikolai, D.**, 1926, Die langen Wellen der Konjunktur, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Politik, Band 56, S. 573–609
- Kotlikoff, Laurence J. / Wise, David A.**, 1989, Employee Retirement and a Firm's Pension Plan, in: Wise, David A. (Hrsg.), The Economics of Aging, Chicago, S. 279–334
- Kreibich, Rolf**, 2004, Selbständigkeit im Alter: Neue Dienstleistungen, neue Technik, neue Arbeit, Vortrag auf dem Workshop des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Leitvision „Selbständigkeit im Alter – Dienstleistungen und Technologien“ am 25. Februar 2003 in Bonn, URL: http://www.izt.de/pdfs/IZT_AB3_Selbstaendigkeit_im_Alter.pdf [Stand: 2006-04-07]
- Kruse, Andreas**, 1999, Ist Alter innovativ? Zur Bedeutung älterer Menschen für unsere Gesellschaft und Kultur, in: Ermert, Karl / Hüttig, Christoph (Hrsg.), Alter und Innovation: Wissens- und Erfahrungspotenziale älterer Menschen und ihr Austausch zwischen den Generationen, Loccumer Protokolle 28/98, Rehburg-Loccum, S. 38–53
- Kruse, Andreas**, 2002, Alter im Lebenslauf, in: Baltes, Paul Boris / Mittelstraß, Jürgen (Hrsg.), Zukunft des Alters und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin/New York, S. 331–355
- Kruse, Andreas**, 2003, Stärken des Alters erkennen und nutzen, Vortrag auf dem Bundeskongress der Arbeitsgemeinschaft der SPD 60 plus, am 3. September in Halle, URL: <http://www.ag60plus.de/servlet/PB/menu/1379896/> [Stand: 2005-11-24]
- Kruse, Andreas / Rudinger, Georg**, 1997, Lernen und Leistung im Erwachsenenalter, in: Birbaumer, Niels et al. (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie, Band 4: Psychologie der Erwachsenenbildung, Göttingen u. a. O., S. 45–85
- Kruse, Andreas / Schmitt, Eric**, 2005, Zur Veränderung des Altersbildes in Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 49-50 vom 5. Dezember, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, S. 9–17
- Künemund, Harald**, 2001, Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte: Empirische Befunde zu Tätigkeitsformen im Alter und Prognosen zur zukünftigen Entwicklung, Berlin
- Künemund, Harald**, 2004, Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand, in: Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys, Abschlussbericht, Berlin, S. 267–290, URL: <http://www.dbsh.de/alterssurvey-2004.pdf> [Stand: 2006-05-30]
- Künemund, Harald / Motel-Klingebiel, Andreas / Kohli, Martin**, 2003, Do private intergenerational transfers increase social inequality in middle adulthood? Evidence from the German Aging Survey, Research Group on Aging and the Life Course (FALL), Research Report 72, Berlin
- Lampert, Thomas / Ziese, Thomas**, 2005, Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit: Expertise des Robert Koch Instituts zum 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin

- Landes**, David S., 1999, Wohlstand und Armut der Nationen: Warum die einen reich und die anderen arm sind, Berlin
- Lane**, Robert E., 1966, The decline of politics and ideology in a knowledgeable society, in: American Sociological Review, Vol. 31, S. 649–662
- Lehmann**, Harald, 2007, Individualproduktivität und Alter: Empirische Befunde einer Arbeitseinkommensanalyse, in: IWH-Pressemitteilung Nr. 19 vom 21. Mai, Halle, S. 5–12
- Lehr**, Ursula, 1989, Kompetenz im Alter – Beiträge aus gerontologischer Forschung und Praxis, in: Rott, Christian / Oswald, Frank (Hrsg.), Kompetenz im Alter: Beiträge zur III. Gerontologischen Woche vom 2.5. bis 6.5.1988 in Heidelberg, Vaduz, S. 1–14
- Lehr**, Ursula, 2003, Psychologie des Alterns, 10., korrigierte Auflage, Wiebelsheim
- Lehr**, Ursula, 2006, Senioren – eine sehr heterogene Gruppe: Demografische und psychologische Aspekte des Alterns, in: Meyer-Hentschel, Hanne / Meyer-Hentschel, Gundolf (Hrsg.), Jahrbuch Senioren-Marketing 2006/2007, Frankfurt am Main, S. 21–46
- Leipold**, Helmut, 1983, Eigentum und wirtschaftlich-technischer Fortschritt, Köln
- Lenz**, Karl / **Rudolph**, Martin / **Sickendiek**, Ursel, 1999, Alter und Altern aus sozialgerontologischer Sicht, in: Lenz, Karl / Rudolph, Martin / Sickendiek, Ursel (Hrsg.), Die alternde Gesellschaft: Problemfelder gesellschaftlichen Umgangs mit Altern und Alter, Weinheim/München, S. 7–96
- LexisNexis Deutschland GmbH**, 2003, Klares Bekenntnis zu Wissensmanagement: Telefonische Befragung zum Thema ‚Wissensmanagement in deutschen Unternehmen‘, URL: http://www.community-of-knowledge.de/pdf/Microsoft%20Word%20-%20Backgrounder_KM_Survey.pdf [Stand: 2005-06-11]
- List**, Juliane, 2003, Elementar- und Primarbereich: Erziehung in der frühen Kindheit, in: Klös, Hans-Peter / Weiß, Reinhold (Hrsg.), Bildungs-Benchmarking Deutschland: Was macht ein effizientes Bildungssystem aus?, Köln, S. 43–85
- Lucas**, Robert E., 1988, On the Mechanics of Economic Development, in: Journal of Monetary Economics, Vol. 22, No. 1, S. 3–42
- Machlup**, Fritz, 1962, The Production and Distribution of Knowledge in the United States, Princeton
- Maier**, Gabriele, 2001, Aspekte der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, in: Fuchs, Gerhard / Renz, Christian (Hrsg.), Altern und Erwerbsfähigkeit, Workshopdokumentation Nr. 201, Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung Baden-Württemberg, Stuttgart, S. 32–45
- Maintz**, Gunda, 2001, Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit Älterwerdender im Betrieb, in: Fuchs, Gerhard / Renz, Christian (Hrsg.), Altern und Erwerbsfähigkeit, Workshopdokumentation Nr. 201, Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Stuttgart, S. 46–59
- Maintz**, Gunda, o. J., Arbeit bis 76? Überlegungen aus arbeitsmedizinischer Sicht, o. O., URL: <http://www.baua.de/info/fachzeit/arbeit-bis-67.htm> [Stand: 2004-07-15]
- Malwitz-Schütte**, Magdalene, 2003, Lernen und Alter – Perspektiven des Lernens im Alter, Vortrag, URL: <http://www.uni-essen.de/III/Malwitz-Vortrag20031105a.pdf> [Stand: 2006-02-14]
- MARPLAN** Forschungsgesellschaft mbH, 1998, Globalisierung und Mobilitätsbereitschaft: Ergebnisse einer Repräsentativuntersuchung in Deutschland im Auftrag des IW Köln, Tabellenband, Offenbach

- MARPLAN**, 2001, Corporate Volunteering: Ergebnisse einer Repräsentativuntersuchung in Deutschland im Auftrag des IW Köln, Tabellenband, Offenbach
- MARPLAN**, 2005, Generation 50-Plus: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Deutschland im Juni 2005 im Auftrag des IW Köln, Tabellenband, Offenbach
- McClelland**, David C., 1961, *The Achieving Society*, Princeton
- McClelland**, David C., 1966, *Die Leistungsgesellschaft: Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung*, Wendt, Ingeborg Y. / Fleischmann, Gerd (Hrsg.), Stuttgart u. a. O.
- McGregor**, Douglas, 1960, *The Human Side of Enterprise*, New York u. a. O.
- Meier**, Bernd, 1999, *Mobile Wirtschaft – immobile Gesellschaft: Gesellschaftspolitische Konsequenzen der Globalisierung*, Köln
- Meier**, Bernd, 2002, *Mehr Gemeinsinn! Eine richtige Antwort auch auf die Globalisierung?*, Köln
- Meyer-Henschel Management Consulting** (Hrsg.), 2000, *Handbuch Senioren-Marketing: Erfolgsstrategien aus der Praxis*, Frankfurt am Main
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen**, o. J., *Alter gestaltet Zukunft: Politik für Ältere in Nordrhein-Westfalen, Leitlinien 2010*, Datenreport, o. O., URL: <http://www.mgsff.nrw.de/aktuelles/index.htm> [Stand: 2004-12-16]
- Motel-Klingebiel**, Andreas, 2004, *Materielle Lagen alter Menschen: Verteilungen und Dynamiken in der zweiten Lebenshälfte*, in: *Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys*, Abschlussbericht, Berlin, S. 123–207
- Myrdal**, Gunnar, 1965, *Das Wertproblem in der Sozialwissenschaft*, Stuttgart
- Naegele**, Gerhard, 2001, *Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit“*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 3-4, S. 3–4
- Nefiodow**, Leo A., 1996, *Der sechste Kondratieff: Wege zur Produktivität und Vollbeschäftigung im Zeitalter der Information*, Sankt Augustin
- Niasseri**, Sassan, 2005, *Arbeit für Alte*, in: *SPIEGEL ONLINE* vom 6. Juni, o. O., URL: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,358799,00.html> [Stand: 2007-08-06]
- Niejahr**, Elisabeth, 2004, *Wenn die Alten jünger werden*, in: *Die Zeit*, Nr. 39, 16. September, S. 3
- Noelle-Neumann**, Elisabeth / **Petersen**, Thomas, 2001, *Zeitenwende: Der Wertewandel 30 Jahre später*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 29, S. 15–22
- Noelle-Neumann**, Elisabeth / **Köcher**, Renate (Hrsg.), 2002, *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998–2002*, Band 11, Allensbach
- Noll**, Heinz-Herbert / **Weick**, Stefan, 2004, *Verluste an Lebensqualität im Alter vor allem immaterieller Art: Indikatoren zur Lebenssituation der älteren Bevölkerung*, in: *ISI*, Januar 2004, S. 7–11
- Nonaka**, Ikujiro / **Takeuchi**, Hirotoka, 1997, *Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen*, Frankfurt am Main
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005a, *Science, Technology and Industry Scoreboard 2005*, Paris
- OECD**, 2005b, *Bildung auf einem Blick: OECD-Indikatoren 2005*, Heidelberg

- OECD**, 2005c, Bildung auf einem Blick 2005: OECD Briefing Notes für Deutschland, URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/21/12/35344382.pdf> [Stand: 2006-06-21]
- OECD**, 2006, Employment Outlook, Paris
- Olbrich**, Erhard, 1987, Kompetenz im Alter, in: Zeitschrift für Gerontologie, Band 20, Heft 6, S. 319–330
- Opaschowski**, Horst W., 2000, Was ist neu an den ‚Neuen Senioren‘?, in: Meyer-Hentschel Management Consulting (Hrsg.), Handbuch Senioren-Marketing: Erfolgsstrategien aus der Praxis, Frankfurt am Main, S. 111–139
- Oswald**, Wolf D. / **Rupprecht**, Roland / **Hagen**, Bernd, 1997, Aspekte der kognitiven Leistungsfähigkeit bei 62–64jährigen aus Ost- und Westdeutschland, in: Zeitschrift für Gerontopsychologie und -psychiatrie, 10. Jg., Heft 4, S. 213–229
- Pack**, Jochen / **Buck**, Hartmut / **Kistler**, Ernst / **Mendius**, Hans Gerhard / **Morschhäuser**, Martina / **Wolff**, Heimfried, 2000, Zukunftsreport demographischer Wandel: Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft, Bonn
- Penzkofer**, Horst, 2004, Innovationstätigkeit in der Industrie 2003: Rückgang gestoppt, aber keine Entwarnung, in: ifo Schnelldienst, 57. Jg., Nr. 6, S. 46–52
- Penzkofer**, Horst, 2005, Anstieg der Innovationen setzte sich 2004 fort, in: ifo Schnelldienst, 58. Jg., Nr. 5, S. 42–49
- Penzkofer**, Horst / **Schmalholz**, Heinz, 2004, Jahr der Innovation: Unternehmensrealität versus politisches Wunschdenken, in: ifo Schnelldienst, 57. Jg., Nr. 19, S. 19–24
- Perlitz**, Uwe, 2006, Demografische Entwicklung begünstigt Mediziner, Demografie Spezial, Aktuelle Themen 356, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main, URL: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD000000000199476.pdf [Stand: 2007-08-08]
- Perspektive-Deutschland** / **McKinsey & Company**, 2006, Vorläufiger Projektbericht Perspektive-Deutschland 2005/06: Die größte gesellschaftspolitische Online-Umfrage, Düsseldorf, URL: <http://www.zdf.de/ZDFde/download/0,1896,2003292,00.pdf> [Stand: 2006-05-09]
- Petermann**, Thomas, 2000, Technikfolgenabschätzung und Diffusionsforschung – ein Diskussionsbeitrag, TAB-Diskussionspapier Nr. 8, Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (Hrsg.), Berlin
- Piel**, Edgar, 2001, Werteorientierung älterer Menschen – Neuere Entwicklungen, in: Oesterdiekhoff, Georg, W. / Jegelka, Norbert (Hrsg.), Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften: Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften, Opladen, S. 149–176
- Plath**, Hans-Eberhard, 2002, Erfahrungswissen und Handlungskompetenz – Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung, in: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.), IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, Nürnberg, S. 517–529
- Plünnecke**, Axel, 2004, Akademisches Humankapital in Deutschland – Potenziale und Handlungsbedarf, in: IW-Trends, 34. Jg., Nr. 2, S. 49–57
- Plünnecke**, Axel, 2005, Arbeitsmarkt für Ingenieure: Die Zeichen stehen günstiger, in: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 31. Jg., Nr. 15, S. 6
- Plünnecke**, Axel / **Seyda**, Susanne, 2004, Bildung, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Perspektiven 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, S. 121–143
- Pohlmann**, Stefan, 2004, Das Alter im Spiegel der Gesellschaft, Idstein

- Polany**, Michael, 1966, *The tacit dimension*, New York
- polis** – Gesellschaft für Politik und Sozialforschung mbH, 2005, *Alternde Gesellschaft: Ergebnisse einer Repräsentativerhebung im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung*, München, URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/polis-studie,property=pdf.pdf> [Stand: 2006-01-27]
- Prager**, Jens U. / **Schleiter**, André, 2006, *Älter werden – aktiv bleiben, Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland*, URL: http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17896_17897_2.pdf [07-03-26]
- Prahl**, Hans-Werner / **Schroeter**, Klaus R., 1996, *Soziologie des Alters*, Paderborn u. a. O.
- Prognos AG / Deutsche Bank / Hochschule für Bankwirtschaft / Technopolis**, 2002, *Evaluation des Förderkonzepts Mikrosystemtechnik 2000+: Endbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Bildung*, Berlin u. a. O.
- Reil-Held**, Annette, 2002, *Die Rolle der intergenerationalen Transfers in Einkommen und Vermögen älterer Menschen in Deutschland*, URL: <http://www.uni-mannheim.de/mateo/verlag/dis/reilheld/reil-held.pdf> [Stand: 2006-05-26]
- Richter**, Hans Ludwig, 1958, *Bericht über eine Untersuchung des Internationalen Arbeitsamtes zur Situation älterer Arbeitnehmer*, in: Bolte, Karl Martin / Tartler, Rudolf (Hrsg.), *Die Altersfrage: Soziale Aufgabe der Gegenwart*, Berlin u. a. O., S. 186–199
- Riesman**, David, 1956, *Die einsame Masse: Eine Untersuchung der Wandlungen des amerikanischen Charakters*, Reinbek
- Röhl**, Klaus-Heiner, 2004, *Unternehmensstrukturen*, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), *Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels*, Köln, S. 173–191
- Röpke**, Wilhelm, 1979, *Jenseits von Angebot und Nachfrage*, Bern/Stuttgart
- Romer**, Paul, 1986, *Increasing Returns and Long-run Growth*, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 5, S. 1002–1037
- Romer**, Paul, 1990, *Endogenous Technological Change*, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, S. 71–102
- Rudinger**, Georg, 1971, *Determinanten der intellektuellen Leistung im höheren Alter*, in: *actuelle gerontologie*, Nr. 12, S. 731–737
- Rühl**, Günter, 1974, *Menschengerechte Arbeitsplätze durch soziotechnologische Systemgestaltung*, in: Schlaffke, Winfried / Rühl, Günter / Weil, Reinhold (Hrsg.), *Qualität des Lebens am Arbeitsplatz*, Köln, S. 44–98
- Rühl**, Günter, 1976, *Arbeitsgestaltung heute und morgen*, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), *Leistung und Lohn*, Nr. 66/69, Köln
- Rürup**, Bert, 2005, *Auswirkungen des demografischen Wandels auf Wirtschaft und Gesellschaft*, Hamburg, URL: http://www.hk24.de/HK24/HK24/service/marken/veranstaltungen/presentations/archiv/Vortrag_von_Prof._Dr.pdf [Stand: 2006-04-07]
- Saake**, Irmhild, 1998, *Theorien über das Alter: Perspektiven einer konstruktivistischen Altersforschung*, Opladen
- Saake**, Irmhild, 2001, *Wenig Neues vom Alter: Ein systemtheoretischer Ausweg aus gerontologischen Denkschleifen*, Vortrag auf der Tagung der Sektion „Alter(n) und Gesellschaft“ der DGS am 30./31. März, URL: http://www.lrz-muenchen.de/~ls_nassehi/saake_alt.htm [Stand: 2004-06-22]

- Salthouse**, Timothy A. / **Maurer**, Todd J., 1996, Aging, Job Performance and Career Development, in: Birren, James E. / Schaie, K. Warner (Hrsg.), *Handbook of the Psychology of Aging*, New York, S. 353–364
- Sarel**, Michael, 1995, Demographic Dynamics and the Empirics of Economic Growth, in: *International Monetary Fund, Staff Papers*, Vol. 42, No. 2, S. 398–410
- Schäfer**, Holger / **Seyda**, Susanne, 2004, Arbeitsmärkte, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), *Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels*, Köln, S. 97–120
- Schaible**, Stefan et al., 2007, Wirtschaftsmotor Alter, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin, URL: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=99624.html> [Stand: 2007-08-06]
- Schaie**, Warner K., 1993, The Seattle Longitudinal Study: A thirty-five-year inquiry of adult intellectual development, in: *Zeitschrift für Gerontologie*, 26. Jg., S. 129–137
- Schaie**, Warner K., 1996, Entwicklung im Alter? Individuelle Voraussetzungen – gesellschaftliche Konsequenzen, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *USA – Alterung und Modernisierung*, Bonn, S. 69–85
- Scherrer**, Walter, 1996, Lange Wellen, neue Technologien und Beschäftigung: Ein Überblick, in: *Wirtschaftspolitische Blätter*, 43. Jg., Nr. 2, S. 132–141
- Schmid**, Josef, 1984, Bevölkerung und soziale Entwicklung: Der demografische Übergang als soziologische und politische Konzeption, Boppard am Rhein
- Schmid**, Josef, 2003, Bevölkerungssoziologie, Berlin-Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung: Online-Leitfaden, o. O., URL: http://www.berlin-institut.org/pdfs/Schmi_%20Bevoelkerungssoziologie.pdf [Stand: 2003-11-24]
- Schmidt**, Hermann, 1954, Die Entwicklung der Technik als Phase der Wandlung des Menschen, in: *VDI-Zeitschrift*, Band 96, Nr. 5, S. 118–122
- Schmidt**, Klaus-Helmut, 2006, Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistungen: neue Entwicklungen und Perspektiven, in: Fischer, Lorenz (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*, Göttingen u. a. O., S. 189–204
- Schmitt**, Eric, 2004, Aktives Altern, Leistungseinbußen, soziale Ungleichheit und Altersbilder – Ein Beitrag zum Verständnis von Resilienz und Vulnerabilität im höheren Erwachsenenalter, in: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Band 37, Nr. 4, S. 280–292
- Schmookler**, Jakob, 1966, *Invention and Economic Growth*, Cambridge (Mass.)
- Schneekloth**, Ulrich, 2006, Die großen Themen: Demografischer Wandel, Europäische Union und Globalisierung, in: Shell Deutschland Holding (Hrsg.), *Jugend 2006: Eine pragmatische Generation unter Druck*, Frankfurt am Main, S. 145–167
- Schneider**, Lutz, 2006, Zu alt für den Arbeitsmarkt? Der Einfluss des Alters auf die Produktivität, in: *Wirtschaft im Wandel*, Nr. 11, Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hrsg.), Halle, S. 330–337
- Schneider**, Hilmar / **Stein**, Dieter / **Lorenzen**, Oliver, 2006, Personalpolitische Strategien deutscher Unternehmen zur Bewältigung demografisch bedingter Rekrutierungsengpässe bei Führungskräften, Bonn, URL: http://www.iza.org/ProductFunctions/publication/reports/mp_entries/1139923279.54/dokumentFile/IZA6.pdf [Stand: 2006-03-27]
- Schneller**, Johannes, 2004, Die Zielgruppe der Zukunft: 50 plus, AWA-Präsentation am 6. Juli in Hamburg, URL: <http://www.awa-online.de> [Stand: 2004-12-17]

- Schröder**, Christoph, 2004, Verteilung, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln, S. 265–291
- Schulte**, Karsten, 2006, Macht Alter zufrieden mit dem Beruf? Eine empirische Analyse über die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter, in: Fischer, Lorenz (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde, Göttingen u. a. O., S. 273–290
- Schultz**, Theodore W., 1986, In Menschen investieren: Die Ökonomik der Bevölkerungsqualität, Tübingen
- Schumpeter**, Joseph A., 1928, Unternehmer, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, hrsg. von Elster, Ludwig / Weber, Adolf / Wieser, Friedrich, Band 8, Jena, S. 476–487
- Schumpeter**, Joseph A., 1950, Kapitalismus, Sozialismus, Demokratie, München
- Schumpeter**, Joseph A., 1952, Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung: Eine Untersuchung über Unternehmerrgewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus, Berlin
- Schumpeter**, Joseph A., 1961, Konjunkturzyklen (Band I): Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses, Göttingen
- Schupp**, Jürgen / **Szydlík**, Marc, 2004, Erbschaften und Schenkungen in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht, 71. Jg., Nr. 5, S. 59–65
- Seibel**, Hans Dieter, 1973, Gesellschaft im Leistungskonflikt, Düsseldorf
- Seiler**, Petra / **Holtmannspötter**, Dirk / **Albertshäuser**, Ulrich, 2004, Internationale Technologieprognosen im Vergleich, Zukünftige Technologien Consulting GmbH der VDI Technologiezentrum GmbH (Hrsg.), Düsseldorf
- Senior Experten Service**, 2005, SES-Jahresbericht 2005, Bonn
- Smith**, Adam, 1949, Theorie der ethischen Gefühle oder: Versuch einer Analyse der Grundveranlagungen, mit deren Hilfe die Menschen natürlicherweise das Verhalten und den Charakter zunächst ihrer Mitmenschen und sodann ihrer selbst beurteilen, bearbeitet nach der letzten Auflage von Hans Georg Schachtschnabel, Frankfurt am Main
- SOEP** – Das Sozio-oekonomische Panel, 2005, SOEP 1984–2004, CD-ROM 1, Berlin
- Stanowsky**, Jürgen / **Schmax**, Sabine / **Sandvoß**, Rolf, 2004, Gesundheitsmarkt – ein Wachstumsfaktor?, Allianz Group (Hrsg.), Trend Report, Nr. 7, Frankfurt am Main
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), Mikrozensus 1980, Erwerbstätige nach Berufsgruppen und Altersgruppen (West-Deutschland), (Arbeitstabellen), o. O.
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2003, Bevölkerung Deutschlands von 2002 bis 2050, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2005a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2005b, Einkommens- und Verbrauchsstichprobe: Einnahmen und Ausgaben privater Haushalte 2003, Fachserie 15, Heft 4, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2005c, Einkommens- und Verbrauchsstichprobe: Geldvermögensbestände und Konsumentenkreditschulden privater Haushalte 2003, Fachserie 15, Heft 2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2005d, Einkommens- und Verbrauchsstichprobe: Haus- und Grundbesitz sowie Wohnsituation privater Haushalte 2003, Fachserie 15, Sonderheft 1, Wiesbaden

- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006a, Leben in Deutschland: Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Presseexemplar, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006b, Informationstechnologie in Unternehmen und Haushalten 2005, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006c, Jeder Fünfte arbeitet für den Export, Pressemitteilung vom 30. Mai, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006d, Bevölkerung Deutschlands bis 2050: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006e, Statistisches Jahrbuch 2006 (Inland), Wiesbaden (Online-Fassung)
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2006f, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Band 2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2007, Mikrozensus 2005, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Band 1 und 2, Wiesbaden
- Staudinger**, Ursula M., 2003a, Das Alter(n): Gestalterische Verantwortung für den Einzelnen und die Gesellschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 53. Jg., Nr. B20, S. 35–42
- Staudinger**, Ursula, 2003b, Entwicklung und Bildung ein Leben lang gestalten, Vortrag auf der Eröffnungsfest der Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development, International University Bremen, URL: <http://www.iu-bremen.de/news/iubnews/01823/> [Stand: 2005-07-12]
- Staudinger**, Ursula, M. / **Schindler**, Ines, 2002, Produktivität und gesellschaftliche Partizipation im Alter, in: BMFSFJ (Hrsg.), Mobilität und gesellschaftliche Partizipation im Alter, Stuttgart, S. 64–86
- Steg**, Horst, 2004, Internationale Marktentwicklung in der MST, Manuskript, URL: <http://www.mstonline.de/trends/monitoring/pap-mst-markt-cd2003.pdf> [Stand: 2005-07-27]
- Steinmann**, Gunter, 2002, Mögliche Effekte des demografischen Wandels – ein Überblick, in: Wirtschaft im Wandel, Nr. 15, S. 470–480
- Sternberg**, Rolf / **Bergmann**, Heiko, 2003, Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich: Länderbericht Deutschland 2002, Köln
- Sternberg**, Rolf / **Lückgen**, Ingo, 2005, Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich: Länderbericht Deutschland 2004, Köln
- Sternberg**, Rolf / **Bergmann**, Heiko / **Lückgen**, Ingo, 2004, Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich: Länderbericht Deutschland 2003, Köln
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft**, 2007, Pressekonferenz „FuE in der Wirtschaft“, 1. Februar, Berlin
- Stirn**, Hans, 1980, Arbeitswissenschaft: Grundlagen – Abgrenzungen – Probleme, Opladen
- Strotmann**, Harald / **Hess**, Wolfgang, 2003, Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht, Nr. 7, Tübingen
- Tacke**, Walter, 2001, Erziehungsziele gestern und heute, in: TNS Emnid, Umfrage und Analyse Nr. 5/6, Bielefeld, S. 32–40

- Tartler**, Rudolf, 1958, Gesellschaft und Alter, in: Bolte, Karl Martin / Tartler, Rudolf (Hrsg.), Die Altersfrage – Soziale Aufgabe der Gegenwart, Berlin u. a. O., S. 9–23
- Taskforce Beschäftigung**, 2003, Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen, o. O., URL: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_de.pdf [Stand: 2006-04-05]
- Tesch-Römer**, Clemens (Hrsg.), 2004, Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys: Abschlussbericht, Berlin
- Tews**, Hans Peter, 1979, Soziologie des Alterns, Heidelberg
- Tews**, Hans Peter, 1993, Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters, in: Naegele, Gerhard / Tews, Hans Peter (Hrsg.), Lebenslagen im Strukturwandel des Alters: Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik, Opladen, S. 15–42
- Thomae**, Hans / **Lehr**, Ursula, 1973, Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter, eine Analyse des Forschungsstands, Göttingen
- TNS Infratest GmbH & Co. KG / IIE** – Institute for Information Economics, 2005, Monitoring Informationswirtschaft: Faktenbericht 2005, 5. Trendbericht 2005, Management Summary, im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, München
- TNS Infratest / Initiative D21** (Hrsg.), 2005, (N)ONLINER Atlas 2005: Eine Topographie des digitalen Grabens durch Deutschland, o. O., URL: <http://www.nonliner-atlas.de/> [Stand: 2005-11-17]
- Touraine**, Alain, 1969, La Société post-industrielle, Paris
- UN** – United Nation Organisation, 2003, World Population Prospects. The 2002 Revision, New York
- UN**, 2005, World Population Prospects: The 2004 Revision, o. O., Online-Datenbank, URL: <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2> [Stand: 2005-11-07]
- Ungleich Besser Diversity Consulting**, 2006, Alterung: Unternehmen reagieren zögerlich, Pressemitteilung vom 28. März, Köln
- VDE** – Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V., 2002a, Schlüsseltechnologien 2010: Mikroelektronik, Informations-, Mikrosystem- und Nanotechnik, Frankfurt am Main
- VDE**, 2002b, Technikakzeptanz in Deutschland, Frankfurt am Main
- VDE**, 2005, Technikakzeptanz 2005, Frankfurt am Main
- VDE**, 2006, Verbraucherpanel 2006, Frankfurt am Main
- VDE**, o. J., VDE-Studie „Mikrotechniken 2010“, Expertenbefragung im Auftrag des VDE, URL: <http://www.vde.com/NR/rdonlyres/9605EDD8-9250-45D0-815C-712C202B5728/800/Mikrotechniken2010.pdf> [Stand: 2007-03-28]
- VDI** – Verband Deutscher Ingenieure, 2007, Pressemitteilung vom 16. April, Hannover
- VDI / VDE-IT**, 2002, Teambildung im Innovationsprozess: Leitfaden zur Selbstevaluation von innovativen Unternehmen, o. O., URL: http://www.demotrans.de/documents/checklist_it.pdf [Stand: 2004-12-03]
- VDI nachrichten / Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation**, 2002, Ingenieure ab 45: Beruflicher Status und Image von Ingenieuren ab 45. Die Einstellung von Arbeitgebern zu älteren Ingenieuren, Düsseldorf
- VDI nachrichten / ZEW** – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, 2004, Fachkräftemangel bei Ingenieuren? Aktuelle Situation und Perspektiven, Düsseldorf

- Vergragt**, Philip J., 1988, The Social Shaping of Industrial Innovations, in: Social Studies of Science, Vol. 18, S. 483–513
- Viebrock**, Holger, 2004, Künftige Einkommenslage im Alter, URL: <http://www.potenziale-desalters.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/viebrock-einkommenslage-im-alter,property=pdf,bereich=potenziale,rwb=true.pdf> [Stand: 2006-05-31]
- Voges**, Wolfgang, 2002, Lebenslagenkonzept – Lebensstandardansatz: konkurrierende oder komplementäre Konzepte? Impulsreferat 2, in: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (Hrsg.), Lebenslagen, Indikatoren, Evaluation – Weiterentwicklung der Armuts- und Reichtumsberichterstattung – Dokumentation, Köln, S. 21–34, URL: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/Armuts-und-Reichtumsbericht/lebenslagen-in-deutschland-dokumentation-2001-forschungsprojekt,property=pdf,bereich=bmas,spra-che=de,rwb=true.pdf> [Stand: 2006-06-07]
- Voges**, Wolfgang / **Jürges**, Olaf / **Mauer**, Andreas / **Meyer**, Eike, 2003, Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes, Endbericht, URL: http://www.bmg.bund.de/nn_603382/SharedDocs/Publikationen/Forschungsprojekte-Lebenslagen/a350-10247,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/a350-10247.pdf [Stand: 2006-06-05]
- Voß**, Reiner / **Brandt**, Martina / **Voß**, Brunhilde, 2002, Analyse der Determinanten der Technik-aufgeschlossenheit und des Nachfragerverhaltens in Bezug auf Seniorengerechte Technik – untersucht in den Anwendungsbereichen Mobilität, Sicherheit, Kommunikation, Wohnungsgestaltung und Haushalt (CPC Referenznummer 864), Technische Fachhochschule Wildau in Kooperation mit dem Institut für Regionale Innovationsforschung Berlin/Wildau, Wildau, URL: <http://www.innovationsanalysen.de> [Stand: 2003-03-11]
- Wagner**, Sabine / **Wachtler**, Günther, 1996, Erwerbstätigkeiten von Rentnerinnen und Rentnern: Empirische Aspekte eines bislang ‚unterbelichteten‘ Phänomens der Arbeitsgesellschaft, in: Arbeit, 5. Jg., Heft 1, S. 7–21, URL: <http://www.zeitschriftarbeit.de/docs/1-1996/wagner.pdf> [Stand: 2005-12-02]
- Wagner-Döbler**, Roland, 1998, Innovationsebben und Innovationsfluten: Kondratieff-Zyklen aus der Perspektive der Wissenschaftsforschung, in: Greif, Siegfried / Laitko, Hubert / Partey, Heinrich (Hrsg.), Wissenschaftsforschung: Jahrbuch 1996/1997, Marburg, S. 65–75
- Walker**, Alan, 1997, Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit: Ein europäischer Forschungsbericht, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Luxemburg
- Walker**, Alan, 2000, Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften: Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze, Dublin
- Warr**, Peter, 1995, Age and job performance, in: Snel, Jan / Cremer, Roel (Hrsg.), Work and Aging: An European Perspective, London, S. 309–322
- Watzinger**, Michaela, 2002, Säulen der Ordnung – Werte, Normen und Institutionen, in: Denz, Hermann (Hrsg.), Die europäische Seele: Leben und Glauben in Europa, Wien, S. 65–93
- Weber**, Max, 1978, Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in: Weber, Max, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band I, Tübingen, S. 17–236
- Weisser**, Gerhard, 1956, Wirtschaft, in: Ziegenfuß, Werner (Hrsg.), Handbuch der Soziologie, Stuttgart, S. 970–1101
- WHO** – World Health Organisation, 2002, Active Ageing: A Policy Framework, Madrid, URL: <http://www.who.int/hpr/ageing/publications.htm#Active%20Ageing> [Stand: 2005-05-04]

- Wiener**, Norbert, 1952, Mensch und Menschmaschine, Frankfurt am Main/Berlin
- Wilczek**, Susan, 2000, Alter und Selbstkonzept beruflicher Kompetenz bei Facharbeitern, in: GfA – Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.), 2000, Komplexe Arbeitssysteme – Herausforderungen für die Analyse und Gestaltung, 46. Arbeitswissenschaftlicher Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität Berlin vom 15.3 bis 18.3. in Berlin, Dortmund, S. 55–58
- Wildemann**, Horst, o. J., Wissensmanagement – Ein neuer Erfolgsfaktor für Unternehmen, o. O., URL: http://www.tcw.de/tcw_V1/uploads/html/publikationen/aufsatz/files/wissensmanagement.pdf [Stand: 2005-09-13]
- Wilén**, Håkan, 2006, Überalterung der Erwerbsbevölkerung – wie alt sind Europas Humanressourcen in Wissenschaft und Technik?, Statistik kurz gefasst, Nr. 11, hrsg. von den Europäischen Gemeinschaften (eurostat), Luxemburg
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg** (Hrsg.), 2004, Zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse bestehender Beschäftigungshemmnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht: Schlussbericht – Kurzfassung –, o. O., URL: <http://www.uni-tuebingen.de/iaw/projekte.html> [Stand: 2004-12-10]
- Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern** (Hrsg.), 2003, Zukunftsbranche Gesundheitswirtschaft: Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Entwicklung in den Bereichen der Gesundheitswirtschaft, des Tourismus/Gesundheitstourismus sowie der Ernährungswirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Kurzfassung), Schwerin, URL: <http://www.wm.mv-regierung.de/doku/kurzbericht.pdf> [Stand: 06-05-26]
- Wolff**, Heimfried / **Spieß**, Katharina / **Mohr**, Henrike, 2001, Arbeit, Altern, Innovation, Wiesbaden
- Wurm**, Susanne, 2004, Prädiktoren für Gesundheit in der zweiten Lebenshälfte, in: Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys, Abschlussbericht, Berlin, S. 357–394, URL: <http://www.dbsh.de/alterssurvey-2004.pdf> [Stand: 2006-05-30]
- Wurm**, Susanne / **Tesch-Römer**, Clemens, 2004, Gesundheit, Hilfebedarf und Versorgung, in: Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte: Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys, Abschlussbericht, Berlin, S. 291–355, URL: <http://www.dbsh.de/alterssurvey-2004.pdf> [Stand: 2006-05-30]
- Zapf**, Wolfgang, 1989, Über soziale Innovationen, in: Soziale Welt, 40. Jg., Heft 1-2, S. 170–183
- ZDWA** – Zentrum für Demografischen Wandel (Hrsg.), 2005, „Der demografische Wandel wird uns schon bald etwas kosten“, URL: http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/index_0405.php [Stand: 2006-02-01]
- ZEW** – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2003, Gründungen in Deutschland: Der Abwärtstrend schwächt sich ab, Gründungsreport, Nr. 2, Mannheim
- Zinser**, Stephan, 2004, Die Zukunft der Arbeit – wie wir in Zukunft leben und arbeiten werden, Vortrag vom 21. April, URL: http://www.rotonda.de/e95/e621/e875/e985/Vortrag_Zinser.pdf [Stand: 2006-06-07]
- Zukünftige Technologien Consulting GmbH der VDI Technologiezentrum GmbH** (Hrsg.), 2004, Innovations- und Technikanalyse: Nanotechnologie als wirtschaftlicher Wachstumsmarkt, Düsseldorf
- ZVEI** – Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie, o. J., Arbeitsunterlage

Zwick, Thomas, 2003a, Empirische Determinanten des Widerstands von Mitarbeitern gegen Innovationen, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zfbf), 55. Jg., Nr. 2, Düsseldorf/Frankfurt am Main, S. 45–59

Zwick, Thomas, 2003b, Produktivitätseffekte innerbetrieblicher Weiterbildung, in: Personal, Heft 3, Düsseldorf, S. 42–43

Die Autoren

Dr. rer. soc. **Bernd Meier**, geboren 1944 in Thorn; Studium der Sozialwissenschaften an den Universitäten Bochum und Göttingen; Promotion in Bochum; seit 1973 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitsbereich „Sozialer und technischer Wandel“ innerhalb des Wissenschaftsbereichs Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik.

Dipl.-Statistiker **Christoph Schröder**, geboren 1961 in Düsseldorf; Studium der Statistik in Dortmund und Sheffield; seit Oktober 1989 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitsbereiche „Internationale Arbeitskosten und Arbeitszeiten“ und „Einkommensverteilung“ innerhalb des Wissenschaftsbereichs Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik.

ISBN 978-3-602-14782-3