

Grünbuch Alternde Gesellschaft

Wie das „neue Altern“ unser Leben verändern wird

Herausgegeben von James W. Vaupel und Andreas Edel

Population Europe Discussion Paper Series

Herausgeberin der Reihe: Ann Zimmermann

Nummer 1:

Perspectives of policy-relevant population studies (Autoren: Tommy Bengtsson et al.), 2012.

Nummer 2:

Demographic change on the political agenda of the European Commission (Autorin: Ann Zimmermann), 2015.

Nummer 3:

EU Civil Society and Demographic Change (Autorin: Ann Zimmermann), 2015.

Nummer 4:

Social Vulnerability as an Analytical Perspective (Autorin: Ann Zimmermann), 2017.

Nummer 5:

Family Diversity and its Challenges for Policy Makers in Europe (Autorinnen: Daniela Vono de Vilhena und Livia Sz. Oláh), 2017.

Nummer 6:

Greenbook Ageing Society (Herausgeber: James W. Vaupel und Andreas Edel), 2017.

Grünbuch Alternde Gesellschaft

Wie das „neue Altern“ unser Leben verändern wird

James W. Vaupel und Andreas Edel (Hrsg.)

Impressum:

Herausgeber: James W. Vaupel und Andreas Edel, Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock

Danksagung:

Die Herausgeber danken dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin, der die Veröffentlichung im Rahmen der Initiative „7 Jahre länger“ (www.7jahrelaenger.de) finanziell unterstützt hat.



ISSN: 2512-6172

Verantwortlicher Redakteur: Andreas Edel (V.i.S.d.P.)

Redaktionsteam: Aimie Bouju, Amparo Necker, Harald Wilkoszewski

Technische Koordination: Aimie Bouju, Emily Lines

Layout: The Brettinghams GmbH, Berlin

Druck: diedruckerei.de / Onlineprinters GmbH, Rudolf-Diesel-Straße 10, 91413 Neustadt a. d. Aisch

Anschrift: Max-Planck-Institut für demografische Forschung / Population Europe Sekretariat, Markgrafens-
straße 37, 10117 Berlin, Deutschland

Telefon: +49 30 2061 383 30

Email: office@population-europe.eu

Web: www.population-europe.eu

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeber oder der Redaktion wieder. Der Abdruck von Artikeln, Auszügen und Grafiken ist nur für nichtkommerzielle Zwecke erlaubt. Um Zusendung von Belegexemplaren wird gebeten.

© 2017 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.

EINLEITUNG - James W. Vaupel und Andreas Edel	1
DEMOGRAFISCHE REVOLUTIONEN. WIE VERÄNDERT EINE ALTERNDE BEVÖLKERUNG GESELLSCHAFTEN? - Josef Ehmer	4
WIE VIELE GESUNDE LEBENSJAHRE GEWINNEN WIR HINZU? - Roland Rau	9
ALTERN MIT KÖPFCHEN. WIE ENTWICKELN SICH KOGNITIVE FÄHIGKEITEN IM ERWACHSENENALTER? - Ursula M. Staudinger	13
SCHNELLER, HÖHER, STÄRKER. WIE PRODUKTIV SIND ÄLTERE MENSCHEN? - Christian Hunkler	18
DAS WIRKLICHE STARKE GESCHLECHT. WARUM ALTERN FRAUEN UND MÄNNER UNTERSCHIEDLICH? - Anna Oksuzyan	22
WIEVIEL GELD ZAHLT JUNG AN ALT UND UMGEKEHRT? - Fanny Annemarie Kluge	27
WIE WIRKT SICH DIE ALTERUNG AUF DEN ZUSAMMENHALT IN DER GESELLSCHAFT AUS? - Harald Wilkoszewski	31
BESSER ALS ERWARTET? WIRTSCHAFTLICHE POTENZIALE EINER ALTERNDEN GESELLSCHAFT - Tobias Vogt	35
MIND CHANGE - WIE GEWINNEN WIR ARBEITNEHMER- UND ARBEITGEBERSEITE FÜR EIN LÄNGERES BERUFSLEBEN? - Elke Loichinger	39
ARBEIT 4.0. WAS KANN DER TECHNOLOGISCHE FORTSCHRITT ZUR ZUKÜNFTIGEN ARBEITSWELT BEITRAGEN? - Wenke Apt	43
VERSCHLUNGENE WEGE. WAS KÖNNEN FAMILIEN IN EINER ALTERNDEN GESELLSCHAFT LEISTEN? - Martin Kohli	48
SCHLUSSBETRACHTUNG UND AUSBLICK - James W. Vaupel und Andreas Edel	53
Autorinnen und Autoren	55

Einleitung

James W. Vaupel und Andreas Edel
Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock

Das Thema der alternden Gesellschaft steht seit einigen Jahrzehnten ganz oben auf der politischen Agenda. In den europäischen Staaten ebenso wie in Brüssel, in den regionalen Gebietskörperschaften und in den Stadtverwaltungen, in Unternehmen, Betriebs- und Personalräten, in den Gewerkschaften, den Kirchen, den Wohlfahrtsverbänden sowie in zivilgesellschaftlichen Organisationen – allenthalben wird über die voraussichtlichen Konsequenzen des Demografischen Wandels diskutiert und über neue Lösungswege nachgedacht. Der mittlerweile dritte Demografiegipfel der Bundesregierung seit 2012, an dem im März 2017 neben mehreren Bundesministern auch die Bundeskanzlerin wieder persönlich teilnahm,¹ ist sichtbarer Ausdruck der herausragenden Bedeutung, die diesem Thema von Politik und Gesellschaft nach wie vor beigemessen wird.

Warnrufe, die das Menetekel einer allmählich vergrisenden und immer weiter schrumpfenden Gesellschaft an die Wand malten, wodurch Deutschland unaufhaltsam auf einen Kollaps der Alterssicherungssysteme und des Gesundheitswesens zusteuern würde, sind weitestgehend einer Versachlichung der Debatte gewichen. So versachlicht, dass mancher das Thema schon innerlich abhaken möchte, obwohl sich an der Ausgangslage selbst kaum etwas verändert hat und die Folgen des Demografischen Wandels eigentlich erst jetzt wirklich zum Tragen kommen.

Die letzten geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Baby-Boomer sind heute Anfang fünfzig und werden in den nächsten beiden Jahrzehnten in das Rentenalter kommen. Die Geburtenraten verbleiben, trotz erkennbarer Aufwärtstrends, auch weiterhin unterhalb des sogenannten Bestandserhaltungsniveaus von 2,1 Kindern pro Frau. Auch wenn diese Maßzahl in letzter Zeit berechnete Kritik erfahren hat – es bleibt die Tatsache, dass die Alterung der Gesellschaft schon rein rechnerisch durch eine Steigerung der Geburtenrate nicht mehr aufzuhalten sein wird. Selbst wenn in den nächsten Jahren die Geburtenzahlen sprunghaft anwachsen würden, könnten diese neuen geburtenstarken Jahrgänge erst in etwa

zwanzig Jahren ins Erwerbsleben eintreten, müssten dann aber mit ihrem Steueraufkommen, ihren Abgaben und Versicherungsbeiträgen eine Gesellschaft mitfinanzieren, in der sich bereits über ein Drittel der Menschen im Ruhestand befindet. Die Nettozuwanderung von Menschen aus dem Ausland wird dagegen den Rückgang der Erwerbsbevölkerung kaum aufhalten können, zumal in der Migrationspolitik die immer lauter werdenden Rufe nach einer Abschottung nach außen und nach Abgrenzung im Inneren eine dauerhafte Zuwanderung selbst für Hochqualifizierte kaum attraktiv erscheinen lassen. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung weiter an und die Zahl der Höchstaltrigen nimmt zu. Bislang gibt es noch kein Indiz, dass die Lebenserwartung in Zukunft nicht weiter steigen, gewissermaßen also eine biologische Grenze des Alterns erreicht sein könnte. Die Bevölkerungsstruktur wird sich also weiter in Richtung der Älteren verlagern. Dies wirft schon jetzt Fragen nicht nur nach einer nachhaltigen Finanzierbarkeit des Renten- und Sozialsystems, sondern auch nach einer fairen Lastenverteilung innerhalb und zwischen den Generationen auf.

Generell scheint der Trend dabei hin zu einer Flexibilisierung zu gehen: Angesichts der Zunahme von Lebensjahren, die wir in guter Gesundheit verbringen, ist es sinnvoll, starre Altersgrenzen im Berufsleben zu überdenken. Unlängst hat die Politik die Forderung wieder aufgegriffen, das Renteneintrittsalter an den Zuwachs der Lebenserwartung dynamisch anzupassen.² Die klassische Dreiteilung der Bildungs- und Erwerbsbiographien steht zur Disposition: An Tempo zunehmende technische Innovationen und die dadurch bedingten Veränderungen des Arbeitslebens erfordern vom Einzelnen ein steigendes Qualifikationsniveau bei Berufseintritt, wiederholte Lernphasen im Lebensverlauf und möglicherweise auch mehr Karrieremobilität. Angesichts des allgemeinen Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung müssen Unternehmen sich heute mehr denn je darum kümmern, ältere Mitarbeiter so lange wie möglich im Betrieb zu halten. Zumal in altersgemischten Teams ältere Mitarbeiter ihr erfahrungsgeleitetes Praxiswissen und institutionelles Gedächtnis an Jüngere weitergeben können, während der regelmäßige altersbedingte Wechsel in der Belegschaft durch die in das Unternehmen eintretenden Jüngeren für „frischen Wind“ sorgt. Diese Dynamik haben altershomogene Teams dagegen nur für eine begrenzte Zeit; sie beginnen ab einem bestimmten Zeitpunkt kollektiv zu altern.

Flexibilisierung bedeutet auch eine neue Verteilung der Lasten bei der Kindererziehung innerhalb der Partnerschaft und eine bessere Ausstattung bei der institutionellen Kinderbetreuung, so dass im Mix unterschiedlicher Betreuungsformen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird – beziehungsweise in Zukunft in verstärktem Maße auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Möglicherweise werden dadurch auch die Lebensverläufe vielgestaltiger, mit längeren Phasen von Teilzeitarbeit oder bewusst geplanten Auszeiten, die zur Betreuung der eigenen Kinder oder pflegebedürftiger Eltern oder für den Erwerb neuer Qualifikationen genutzt werden. Durch eine längere Lebensarbeitszeit könnten die dabei entstandenen Verluste an Rentenanwartschaften kompensiert werden.

Auch im Gesundheitssystem ist der Einzelne einem stärkeren Anpassungsdruck unterworfen: In diesem Bereich wird in den letzten Jahren immer mehr Eigenverantwortung eingefordert, etwa hinsichtlich des gesundheitsbewussten Verhaltens und der Teilnahme an Präventionsmaßnahmen beziehungsweise in finanzieller Hinsicht in Form von Zuzahlungen oder Zusatzversicherungen. Ähnliches gilt auch für die Alterssicherung: Statt sich nur auf institutionalisierte Formen der Rentenversicherung und der vom Unternehmen garantierten Betriebsrenten zu verlassen, sehen immer mehr Menschen die Notwendigkeit, sich durch individuelle Kapitalanlage, zusätzlichen Versicherungsschutz oder den Erwerb von beständigen Vermögenswerten wie Wohneigentum weiter für das Alter abzusichern.

Dabei stellt sich die Frage, bis zu welchem Grad jeder Einzelne diesen sich längst vollziehenden Umbau des Solidarsystems auch mittragen kann. Beispielsweise verfügt nicht jeder über eine so stabile Gesundheit oder eine so gesicherte sozioökonomische Basis, dass ihm gerade im höheren Alter große Sprünge möglich wären. Daneben sind viele Beschäftigungsverhältnisse heutzutage nicht mehr auf Dauer angelegt oder prekär, so dass in den unteren Gehaltsgruppen angesichts steigender Lebenshaltungskosten gerade in urbanen Zentren mit steigenden Wohnkosten nicht genug für die individuelle Altersvorsorge übrig bleibt. Auch wenn es unterschiedliche Einschätzungen dazu gibt, in welchem Ausmaß der Bevölkerung tatsächlich Altersarmut droht – dass wir schon seit vielen Jahren mit einem Phänomen wachsender Ungleichheit zu tun haben, steht mittlerweile außer Frage. Auch im Bereich der Bildungsgerechtigkeit schneidet ein so

hochentwickeltes Land wie Deutschland immer noch schlechter ab, als es könnte. Zumal sich mit einem geringen Bildungsstand auch die Chancen auf ein gesundes und aktives Altern weiter verschlechtern.

Dennoch: Der Demografische Wandel, auch wenn er nicht mehr abzuwenden ist, ist eine Herausforderung für unsere Gesellschaft und kein Schicksal, dem wir auf Gedeih und Verderb ausgeliefert wären. Die steigende Lebenserwartung und die Tatsache, dass immer mehr Menschen ein erfülltes Leben auch im hohen Alter erreichen können, sind Errungenschaften, die für das Individuum neue Handlungsspielräume schaffen. Die Voraussetzungen dafür sind in Deutschland angesichts seiner wirtschaftlichen Leistungskraft sicherlich um vieles günstiger als in anderen europäischen Ländern. Allerdings setzt dies eine höhere Bereitschaft zur Anpassung voraus – indem etwa traditionelle Karrieremuster und überkommene Geschlechterrollen neu gedacht werden und das Verhältnis von Eigenverantwortung und solidarischer Fürsorge neu justiert wird.

Vielleicht verbindet sich mit dem Demografischen Wandel sogar ein grundlegender gesellschaftlicher Prozess. Stand in den letzten Jahrhunderten die Emanzipation des Individuums von gesellschaftlicher und staatlicher Bevormundung beziehungsweise von ökonomischen Zwängen und von sozialer Diskriminierung im Vordergrund, wird die Zukunft möglicherweise stärker von der Frage bestimmt sein, wie wir das richtige Maß von Solidarität und Eigenverantwortung bestimmen, in dem der Einzelne selbstbestimmt Entscheidungen über seine Zukunft treffen kann und mehr Verantwortung dafür übernehmen muss, aber auch Unterstützung empfängt, wenn ihm dies zeitweise oder sogar auf Dauer nicht im gleichen Ausmaß möglich sein sollte wie anderen. In jedem Falle stehen wir, was die Auswirkungen des Demografischen Wandels angeht, mit dem Eintreten der letzten geburtenstarken Jahrgänge in das Rentenalter jetzt am Wendepunkt.

Mit dem Grünbuch-Prozess hat der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Population Europe, dem europaweit dreißig führende demografische Forschungszentren angehören, eine Diskussion angestoßen, um die Chancen und Grenzen der steigenden Lebenserwartung neu auszuloten. Das vorliegende Grünbuch versammelt eine breite Palette an Themen und bringt führende Experten

aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen zusammen – von der Demografie und Soziologie über die Psychologie, Epidemiologie hin zu den Wirtschafts-, Politik- und Geschichtswissenschaften –, um in kurzen Beiträgen einige grundlegende Fragen evidenzbasiert zur Diskussion zu stellen. Es ist klar, dass die dabei behandelten Themen weder Anspruch auf Vollständigkeit erheben noch die Vielfalt des Demografischen Wandels insgesamt abbilden können (zu dem ein deutlich weiteres Spektrum an Fragestellungen gehört, etwa im Bereich der Familien- und Migrationspolitik). Die Beiträge der Experten sollen zum Nachdenken anregen, wie wir mit dem Phänomen der steigenden Lebenserwartung umgehen und den Austausch über eines der wichtigsten Zukunftsthemen unserer Gesellschaft intensivieren können. Denn am Ende ist zumindest eines sicher: Der Demografische Wandel.

Anmerkungen

[1] Rede von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel auf dem Demografie Gipfel der Bundesregierung „Zusammenhalt stärken – Verantwortung übernehmen“ am 16. März 2017 in Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Bulletin/2017/03/28-2-bkin-demografieipfel.html>.

[2] Z.B. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21. April 2016, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/was-wird-aus-der-rente/wolfgang-schaeuble-fordert-hoeheres-renteneintrittsalter-14190625.html> bzw. Die Welt, 5. November 2016, https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/brennpunkte_nt/article159281223/Union-fuer-hoeheres-Rentenalter.html.

Demografische Revolutionen Wie verändert eine alternde Bevölkerung Gesellschaften?

Josef Ehmer

Universität Wien

Empfehlungen

✓ Eine vorrangige Aufgabe besteht darin, die Dreiteilung des Lebenslaufs in die Phasen der Ausbildung, Erwerbsarbeit und des Ruhestands aufzulockern. Damit sollte eine gleichmäßigere Verteilung von Lernen, Arbeiten, Familien- und Haushaltsaufgaben und Freizeit/Muße zwischen den Altersgruppen und den Geschlechtern erreicht werden.

✓ Das kalendarische Alter der Menschen ist als gesellschaftliches Regelinstrument fragwürdig geworden. Solange darauf – z. B. aus verwaltungstechnischen Gründen – nicht verzichtet werden kann, sollten Altersgrenzen soweit wie möglich flexibilisiert werden, um den Spielraum für die unterschiedlichen Fähigkeiten und Neigungen der einzelnen Menschen zu vergrößern.

✓ Die kulturell tradierten und institutionell verfestigten Altersgrenzen unserer Gesellschaft müssen neu verhandelt werden. Die Lebensphase „des Alters“ mit 60 oder 65 Jahren beginnen zu lassen, ist anachronistisch geworden. Dies bildet ein Hindernis für das Verständnis des Demografischen Wandels, das die Anpassung der gesellschaftlichen Institutionen und Mentalitäten an die Dynamik der Entwicklung erschwert.

✓ Migrationen und räumliche Mobilität waren, sind und bleiben ein wesentliches Element des menschlichen Lebens und der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung. Sie bieten aber keine Garantie dafür, dass die Bevölkerungen der hochentwickelten Staaten weiterhin wachsen oder zumindest stabil bleiben. Deutschland muss sich auf das Schrumpfen seiner Bevölkerung und den damit verbundenen Wandel der Alters-, Sozial- und Regionalstrukturen einstellen und vorbereiten.

✓ Der Begriff der „Überalterung“ ist irreführend und sollte vermieden werden. Es gibt keine „normale“ oder „ideale“ Altersstruktur, die als Maßstab dienen könnte. In der Geschichte herrschen Variabilität und Wandel.

Demografische Revolutionen?

Blickt man aus der Vogelperspektive auf die Bevölkerungsentwicklung der letzten beiden Jahrhunderte und auf den gesamten Erdball, kann man ohne Übertreibung von einer demografischen Revolution sprechen. Um 1800 lebte knapp eine Milliarde Menschen auf unserem Planeten, um 1950 – als die Generation der heute 65-70-Jährigen geboren wurde – waren es schon rund 2,5 Milliarden. Anschließend folgte ein bis dahin kaum vorstellbares und historisch einzigartiges Wachstum. Zur Jahrtausendwende zählte die Weltbevölkerung mehr als sechs und gegenwärtig rund 7,5 Milliarden Menschen. Revolutionär waren auch die beiden demografischen Komponenten des Wachstums: Zunächst der Rückgang der Sterblichkeit und die Zunahme der Lebenserwartung und dann der Übergang zur bewussten Familienplanung und zur Beschränkung der Kinderzahl. Auch im 21. Jahrhundert wird die Weltbevölkerung weiter zunehmen, wenn auch ab der Jahrhundertmitte – mit hoher Wahrscheinlichkeit – nur mehr langsam. Alle Prognosen deuten darauf hin, dass in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts eine Stabilisierung eintreten und anschließend ein globaler Bevölkerungsrückgang beginnen wird. Stabilisierung und Rückgang werden schließlich auf dem ganzen Erdball zu einer Verschiebung der Altersstrukturen führen, die zusammen mit der kontinuierlichen Verlängerung der Lebensspanne das ausmacht, was als globale „demografische Alterung“ bezeichnet wird.

Dieser welthistorische Prozess verlief – und verläuft immer noch – in den einzelnen Weltregionen in unterschiedlichen Zeiträumen und in unterschiedlicher Geschwindigkeit. Deutschland wies schon im 19. Jahrhundert ein exorbitantes Bevölkerungswachstum auf, das sich im 20. Jahrhundert – wenn auch in abgeschwächter Form – fortsetzte. Seit den 1970er-Jahren wuchs die deutsche Bevölkerung allerdings nur mehr durch Zuwanderung. Migrationen sind jedoch keine Einbahnstraßen. Deutschland profitierte davon, dass in den meisten Jahren mehr Menschen zu- als abwanderten. Allein zwischen 1991 bis 2014

standen 23 Millionen Zuzügen 17 Millionen Wegzüge gegenüber. In Zukunft werden allerdings auch starke Wanderungsgewinne den Bevölkerungsrückgang nur mehr abschwächen und nicht mehr gänzlich verhindern.

Eine demografische Alterung der deutschen Bevölkerung setzte schon in der Zwischenkriegszeit ein. Sie vollzog sich in zwei Phasen: In der ersten Phase kam es infolge des Geburtenrückgangs zu einer Verschiebung vom Kinder- und Jugendlichen- hin zum Erwachsenenalter und damit zu einer Stärkung der mittleren Jahrgänge. In der zweiten Phase dominierte dann die Verschiebung von den mittleren Gruppen zum höheren Alter. Diese Entwicklung prägte die letzten Jahrzehnte. Sie beschleunigt sich in unserer Gegenwart und wird sich mit dem zu erwartenden Bevölkerungsrückgang weiter beschleunigen. Alte und auch sehr alte Menschen hat es zu allen Zeiten gegeben, aber sie waren eine Minderheit. Dass heute schon mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung mehr als 60 Lebensjahre zählt und damit – nach traditionellen Kriterien – zu den „Alten“ gehört und dass ihr Anteil rasch weiter steigen wird: auch das ist eine historisch völlig neuartige Situation.

› Wandel der Mortalität

Unmittelbare Auswirkungen auf das Leben jedes einzelnen Menschen hatte zunächst der Wandel der Mortalität. Der mehr als eintausend Jahre alte Vers „Mitten wir im Leben sind / mit dem Tod umfangen“, im Mittelalter von Mönchen gesungen, 1524 von Martin Luther im Evangelischen Gesangsbuch popularisiert, hat seine Gültigkeit verloren, zumindest in Friedenszeiten. Das fast völlige Verschwinden der Säuglings- und Kindersterblichkeit und die Stabilisierung des Erwachsenenlebens führten zum Rückzug des Todes auf das hohe Alter. Und während man bis in die 1980er-Jahre davon überzeugt war, dass die menschliche Lebensspanne eine natürliche Grenze rund um das 85. Lebensjahr aufweise, zeigt sich in den letzten Jahrzehnten, dass auch diese Grenze dehnbar ist. Die Lebenserwartung steigt, und sie steigt besonders schnell in den höheren Altersgruppen. Dies hat zu Diskussionen darüber geführt, ob die natürliche Grenze des menschlichen Lebens bei 100, 110 oder 120 Jahren liege oder ob es überhaupt eine natürliche Grenze gäbe. Mittlerweile zeigt sich auch, dass langes Leben und gute Gesundheit eng miteinander verbunden sind. Die steigende Lebens-

erwartung führte nicht, wie oft befürchtet wurde, zu einer bloßen Verlängerung des Siechtums und der Abhängigkeit im Alter, sondern zur Vermehrung der guten und gesunden Lebensjahre.

All dies bedeutete eine enorme Angleichung der (Über-)Lebenschancen der Menschen, auch wenn eine soziale Ungleichheit vor Krankheit und Tod – infolge von wirtschaftlicher Position, sozialem Status und Lebensstilen – immer noch bestehen bleibt. Der Rückzug des Todes auf das hohe Alter führte im Weiteren zur Stabilisierung des Familienlebens und zur Dauerhaftigkeit von Generationenbeziehungen, er verkörpert damit eine Gegentendenz zur abnehmenden Beständigkeit von Paarbeziehungen und Ehen. Dass „Urahn, Großmutter, Mutter und Kind“ – wie es im Gedicht von Gustav Schwab (1828) heißt – zur selben Zeit lebten, kam bis in das 19. Jahrhundert nur sehr selten vor, heute ist es Normalität. Auch heute können allerdings Kriege, Natur- oder Umweltkatastrophen, wirtschaftliche oder politische Krisen die Chance auf ein gutes und langes Leben zunichtemachen.

› Die demografische Dividende

Der Wandel der Mortalität hatte und hat auch einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung. Durch den Rückzug des Todes auf das hohe Alter bleibt das Humankapital – das Wissen, die Fertigkeiten und die Einstellungen, die Menschen im Lauf ihres Lebens, ihrer Sozialisation und ihrer (Aus-)Bildung erwerben – lange erhalten. Zum zweiten führte das Bevölkerungswachstum zu einer hohen und steigenden Zahl von Arbeitskräften und Konsumenten und stimulierte damit das wirtschaftliche Wachstum, vor allem in denjenigen Regionen der Welt, in denen auch Kapital, Bildung und Infrastruktur in ausreichendem Maß zur Verfügung standen. Und drittens brachten die Verschiebungen der ersten Phase der Alterung – weniger Kinder, viele Erwachsene – eine „demografische Dividende“ hervor, da der Anteil der potenziell arbeitsfähigen Altersgruppen in der Gesellschaft zunahm. In Deutschland entfielen von den 1920er-Jahren bis zum Ende des 20. Jahrhunderts stets zwischen 61 und 65 Prozent der Bevölkerung auf die Altersgruppen von 15 bis 60 Jahren. Diese Dividende neigt sich dem Ende zu, aber wenn das reale Rentenalter steigt und wenn Arbeitnehmer – in Erwartung einer immer noch langen Ruhestandsphase – Vermögen bilden und damit den Kapitalstock

erhöhen, könnte dies zu einer „zweiten demografischen Dividende“ führen.

› Alterung als Errungenschaft und als Herausforderung

Die beiden wesentlichen Komponenten der Alterung, der Rückgang der Sterblichkeit und die steigende Lebenserwartung, gehören zu den größten Errungenschaften in der Geschichte der Menschheit. Gemeinsam mit dem Übergang zur Geburtenkontrolle und Familienplanung haben sie eine historisch einzigartige Sicherheit und Planbarkeit des Lebens für den einzelnen Menschen, seine Familienangehörigen und sein soziales Umfeld geschaffen. Aber kann der Segen auch zum Fluch werden? Durchaus. Alterung wirkt nicht unmittelbar auf Wirtschaft und Politik und auch nicht auf individuelle Lebensformen und Lebensstile ein, sondern vermittelt über gesellschaftliche Institutionen, Normen und Mentalitäten. Alterung schafft Anpassungsbedarf in vielen Bereichen. Ob aber Änderungen tatsächlich angestrebt, konzipiert und realisiert werden, und wenn ja, in welche Richtung, in welcher Geschwindigkeit, auf welche Art und Weise – all dies ergibt sich nicht aus der Alterung selbst. Erforderlich ist ein Wandel von Institutionen und Einstellungen nicht nur in Bezug auf das Alter, sondern auf den gesamten Lebensverlauf. Zwei zentrale Aspekte werden im Folgenden angesprochen: die Verteilung der Arbeit im Lebenslauf und die Bilder des Alters in unseren Köpfen.

› Dreiteilung des Lebenslaufs

Der Demografische Wandel der letzten beiden Jahrhunderte war Teil eines umfassenden Modernisierungsprozesses, der im 18. Jahrhundert in Westeuropa einsetzte und allmählich den gesamten Erdball erfasste. Ein Element dieses Prozesses war die sogenannte „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ in Form einer Dreiteilung des Lebens in die Phasen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Kindheit und Alter wurden damit von Erwerbsarbeit getrennt – oder befreit. Zugleich wurden diese beiden Lebensphasen chronologisch normiert. Damit wurde das kalendarische Alter, dem in früheren historischen Epochen vor allem eine symbolische Funktion zukam, zu einem bedeutenden Regelinstrument. Ältere Menschen, die bis in das 19. Jahrhundert arbeiteten, solange es ihre Kräfte und Arbeitsplätze zuließen,

scheiden nun zu einem sozialpolitisch definierten Stichtag aus dem Erwerbsleben aus. Der Dynamik des Demografischen Wandels mit seiner kontinuierlich steigenden Lebenserwartung steht das starre Korsett des kalendarisch fixierten Lebenslaufs gegenüber.

Dazu kommt, dass auch die chronologischen Grenzen des Eintritts in und des Ausscheidens aus der Arbeitswelt im Lauf des 20. Jahrhunderts beträchtliche Veränderungen erfuhren. Mit der Expansion zunächst des höheren Schulwesens und dann auch der Hochschulen und Universitäten umfasste das Bildungssystem eine zunehmend längere Lebensphase. Der Eintritt in eine dauerhafte berufliche Position verschob sich für immer mehr junge Menschen in das dritte Lebensjahrzehnt. Ein ähnlicher Prozess, wenn auch in entgegengesetzter Richtung, fand im höheren Alter statt. Das Rentenantrittsalter ist im Lauf des 20. Jahrhunderts kontinuierlich gesunken, erst seit wenigen Jahren deutet sich eine allmähliche Umkehr des säkularen Trends zum frühen Ruhestand an. Trotzdem nimmt die Dauer der Ruhestandsphase weiterhin zu, da die Lebenserwartung im Alter schneller steigt als die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen. Je mehr die modernen Arbeitsgesellschaften zugleich auch Freizeitgesellschaften wurden, desto erstrebenswerter wurde für die Beschäftigten selbst die Erwartung einer langen Freizeitphase im höheren Alter.

› Parallelisierung von (Aus-)Bildung, Arbeit und Freizeit?

Zugespielt formuliert: Je länger wir leben, je gesünder und leistungsfähiger wir über den ganzen Lebenslauf und bis in das höhere Alter sind, desto später steigen wir in das Erwerbsleben ein, und desto früher scheidet man aus ihm aus. Zugleich haben sich aber die Anforderungen in den mittleren Lebensjahren beträchtlich erhöht. In der „Rushhour“ des Lebens überlagern sich berufliche und familiäre Aufgaben und Verpflichtungen – in zunehmendem Maß für Frauen und Männer, trotz aller weiter bestehenden Geschlechterdifferenz. In Wissenschaft und Politik wird schon seit einigen Jahrzehnten kritisch über diese Dreiteilung des Lebenslaufs diskutiert. Wäre es nicht sinnvoll, Bildung und Ausbildung nicht nur auf die frühen Lebensjahre zu konzentrieren, sondern lebenslanges Lernen bis in das hohe Alter anzustreben? Wäre es nicht gerecht, den enormen

Zugewinn an Freizeit, den unsere so wohlhabenden Gesellschaften geschaffen haben, nicht so stark auf das höhere Alter zu konzentrieren, sondern auch den Menschen in der Lebensmitte längere Freizeitphasen zu ermöglichen? Wäre es also nicht an der Zeit, auf den Demografischen Wandel mit einer Neuverteilung von Bildung, Arbeit und Freizeit im Lebensverlauf zu reagieren?

› Die letzten Lebensphasen

Dies würde natürlich für ältere Menschen ein längeres Arbeitsleben bedeuten. Eine von Arbeit befreite und zugleich sozial abgesicherte letzte Lebensphase bleibt dennoch eine der großen Errungenschaften – und zukünftigen Aufgaben – unserer Gesellschaft. Zur Alterung der Gesellschaft gehört, dass die Anzahl hoch- und höchstbetagter Menschen besonders schnell steigt. In Deutschland war 1950 rund ein Prozent der Bevölkerung älter als 80 Jahre, 2010 waren es schon 5,3 Prozent, rund 4,3 Millionen Menschen. Am schnellsten wachsen die höchsten Altersgruppen: Die Zahl der „Centenarians“, wie Menschen mit 100 und mehr Lebensjahren genannt werden, ist zwischen 1960 und 2012 von etwa 150 auf rund 14.000 gestiegen, also fast um das Hundertfache – eine in der Tat revolutionäre Entwicklung. Auch wenn ein großer Teil von ihnen seine Lebensfreude zu erhalten vermag und wenn die menschliche Psyche bis in das höchste Alter anpassungs- und entwicklungsfähig bleibt, so steigt doch auch die Zahl derjenigen, die auf soziale und medizinische Betreuung, auf Pflege oder Schutz vor Einsamkeit angewiesen sind. Mehr denn je zwingt uns dies, den Wert des Menschenlebens nicht nur in seiner wirtschaftlichen Produktivität zu sehen und auch den ältesten Mitbürgerinnen und Mitbürgern gesellschaftliche Teilhabe und ein Leben – und ein Sterben – in Würde und Zufriedenheit zu ermöglichen.

› Altersbilder und Altersdiskurse

Der Demografische Wandel erfordert deshalb eine kritische Reflexion der im kulturellen Repertoire unserer Gesellschaft seit vielen Jahrhunderten verankerten Altersbilder. Diskurse über das Alter und Altern waren und sind ambivalent, sie bieten Raum für positive und negative Fremd- und Selbstzuschreibungen. Allerdings: Auch wo die Würde und Reife des Al-

ters gepriesen wird, ist dies meist mit der Erwartung des Verzichts, des Rückzugs, der Akzeptanz einer marginalen Rolle verbunden. Das seit den 1970er-Jahren entstandene positive Bild des „jungen Alten“, des fitten und vielfältig aktiven „Seniors“, schließt diesen zugleich aus bestimmten gesellschaftlichen Bereichen aus, vor allem aus Arbeitswelt und Politik. Negative Altersbilder und –stereotypen fördern und legitimieren diese Exklusion. Auch wenn der Rückzug vom aktiven Leben den Bedürfnissen mancher älterer Menschen entgegenkommen mag, engt er als normative Vorgabe die Handlungsspielräume aller Menschen ein. Den alternden Gesellschaften unserer Gegenwart und Zukunft wird dies noch weniger gerecht als allen anderen historischen Gesellschaften bisher.

Fragwürdige kulturelle Bewertungen beziehen sich aber nicht nur auf individuelles Altern, sondern auf alternde Gesellschaften insgesamt. Vor allem in der Zwischenkriegszeit wurden erste Wahrnehmungen eines Wandels der Altersstrukturen als bedrohliche Anzeichen einer „Vergreisung des deutschen Volks“ interpretiert, die den „jugendlichen Wagemut und Tatendrang“ lähmen und die „Unterwanderung durch volksfremde Elemente“ fördern würde, wie es Friedrich Burgdörfer, einer der führenden Statistiker der Weimarer Republik und des Dritten Reichs, formulierte. Mit den demografischen Realitäten hatten derartige apokalyptische Prognosen nichts zu tun. Sie verbreiteten sich quer durch Europa in einer Periode, in der die europäischen Bevölkerungen vergleichsweise jung waren und in der die erwerbsfähigen Altersgruppen eine historisch ganz ungewöhnliche Stärke aufwiesen. Der Ursprung dramatisierender Diskurse über das „Altern der Gesellschaft“ lag nicht im realen Demografischen Wandel, sondern im sozialdarwinistischen und rassistischen Zeitgeist begründet. Auch heute empfiehlt es sich, genau darauf zu achten, ob und wo der Altersdiskurs instrumentalisiert und missbraucht wird.

› Resümee

Die Alterung der Bevölkerung ist kein isoliertes Phänomen, sondern ein Element des Demografischen Wandels und dieser wiederum ist ein Teil der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. Alterung ist ein Ergebnis des gesellschaftlichen Wandels und zugleich wirkt sie verändernd auf die Gesellschaft zurück. Manche Dimensionen der Alterung beeinflus-

sen direkt die Lebensbedingungen und Lebensweisen der Menschen und verändern auf diese Weise Gesellschaften unmittelbar, andere wirken mittelbar und fordern Veränderungen heraus, ohne dass diese automatisch erfolgen würden. Alterung schafft Veränderungsdruck vor allem im Gefüge der gesellschaftlichen Institutionen und in unserer Wahrnehmung des Alters und Alterns. Beides hängt eng zusammen: Ein realistisches Bild des menschlichen Alterns und seiner historischen Variabilität scheint unverzichtbar zu sein, um die Bereitschaft zur Veränderung der kulturell tradierten und institutionell verfestigten Strukturen des Lebensverlaufs zu erhöhen. Absehbar ist, dass wir ein hohes Ausmaß an Veränderungsbereitschaft und auch an Experimentierfreudigkeit brauchen, wenn unsere alternden Gesellschaften ihren Wohlstand erhalten und weiter ausbauen und sich zu Gesellschaften des guten Lebens entwickeln wollen.

Weiterführende Literatur

- Ehmer, J. (2013): Bevölkerungsgeschichte und historische Demographie 1800-2010. Enzyklopädie deutscher Geschichte, 71 (2. Auflage), München: De Gruyter.
- Ehmer, J. & Höffe, O. (Hrsg.) (2009): Bilder des Alterns im Wandel. Historische, interkulturelle, theoretische und aktuelle Perspektiven. Halle (Saale)/Stuttgart: Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. Online verfügbar unter: https://www.leopoldina.org/uploads/tx_leopublication/NAL363_Bd_1_001-244_Online.pdf.
- Göckenjan, G. (2000): Das Alter würdigen. Altersbilder und Bedeutungswandel des Alters. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Kocka, J. & Staudinger, U. M. (Hrsg.) (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland. Halle (Saale)/Stuttgart: Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. Online verfügbar unter: https://www.leopoldina.org/uploads/tx_leopublication/2009_NatEmpf_Altern_in_D-DE.pdf.
- Münz, R. & Reiterer, A. F. (2007): Wie schnell wächst die Zahl der Menschen? Weltbevölkerung und weltweite Migration. Frankfurt/Main: S. Fischer Verlag.

Wie viele gesunde Lebensjahre gewinnen wir hinzu?

Roland Rau

Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock

Empfehlungen

✓ Intensivierung der epidemiologischen, demografischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, warum in manchen Ländern oder in Teilbevölkerungen die Lebenserwartung höher ist als in Deutschland. Liegt es an Lifestyle-Faktoren wie Ernährung, Rauchen oder Adipositas oder möglicherweise am Gesundheitssystem?

✓ Intensivierung der medizinischen Forschung, um weitere Fortschritte in Prävention und Behandlung von chronischen Krankheiten zu erzielen, insbesondere bei den häufigsten Todesursachen wie Herz-/Kreislaufkrankungen und Krebs.

✓ Intensivierung einer Grundlagenforschung, welche ergebnisoffen die Ursachen des Alterns untersucht.

› Einleitung

Die gegenwärtige Berichterstattung in den Nachrichten kann mitunter durchaus den Eindruck erwecken, dass sich die Lebensbedingungen der Menschen kontinuierlich verschlechtern. Zweifellos gibt es Tragödien wie gegenwärtig beispielsweise in Syrien. Doch die vergangenen 150 Jahre haben gezeigt, dass Menschen, insbesondere in Europa, von einer immer längeren Lebenserwartung profitieren konnten. Der vorliegende Beitrag gibt einen kurzen Überblick über diese Entwicklung mit einem besonderen Blick auf den Aspekt Gesundheit. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den letzten zehn Jahren in Deutschland. Dies ist zum einen der Datenlage geschuldet, zum anderen der Tatsache, dass es seit der Wiedervereinigung rund 15 Jahre gedauert hat, bis man tatsächlich von einer gemeinsamen Entwicklung in ganz Deutschland sprechen konnte.

› Entwicklung der Lebenserwartung

Möchte man die Entwicklung der gesunden Lebensjahre betrachten, so ist es unerlässlich, sich zuerst mit der Entwicklung der Lebenserwartung selbst auseinanderzusetzen. Schließlich ist sie es, die das Potenzial gesunder Lebensjahre aufspannt.

Wie um die Jahrtausendwende in einigen wissenschaftlichen Publikationen nachgewiesen werden konnte, beispielsweise von James Oeppen und James Vaupel im Jahr 2002 in der Zeitschrift *Science*, steigt die Lebenserwartung in vielen Ländern der Erde kontinuierlich an. Betrachtet man die weltweit höchste zum jeweiligen Zeitpunkt gemessene Lebenserwartung, so stieg diese von rund 45 Jahren für Frauen in Schweden im Jahr 1841 auf mehr als 86 Jahre für Frauen gegenwärtig in Japan. Durchschnittlich stieg diese sogenannte Rekordlebenserwartung mit erstaunlicher Regelmäßigkeit um etwa drei Monate pro Kalenderjahr, also knapp 2,5 Jahre pro Dekade oder heruntergerechnet rund sechs Stunden pro Tag.

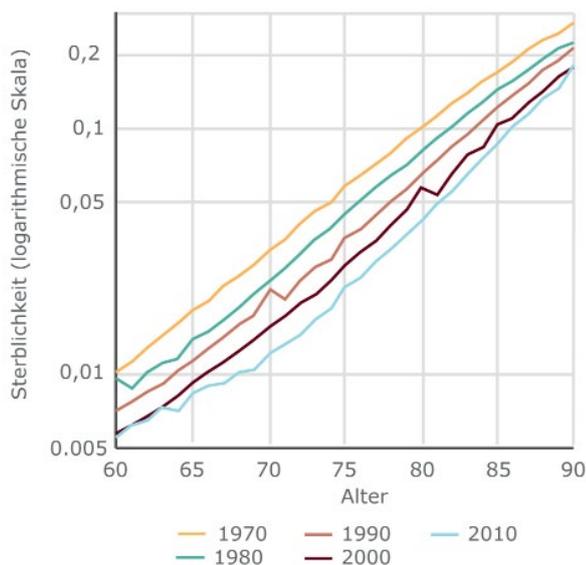
Dieser lineare Anstieg in der Lebenserwartung konnte nicht nur im Querschnitt der einzelnen jeweiligen Rekordhalter beobachtet werden, sondern auch für einzelne Länder, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau. Daher überrascht es nicht, dass sich in vielen Ländern die erwartete Lebensspanne sogar verdoppeln konnte. So beträgt die gegenwärtige Lebenserwartung in Deutschland für Frauen und Männer zusammen etwas mehr als 80 Jahre. In der Sterbetafel 1871–1881 für das Deutsche Reich lag sie für Männer wie Frauen noch unter 40 Jahre.

Alleine in den Jahren zwischen 2003 und 2013 wuchs die Lebenserwartung um etwa zwei Jahre. Diese positive Entwicklung bezieht sich nicht nur auf Deutschland oder andere Länder mit einem hohen Wohlstandsniveau. Betrachtet man Daten der Vereinten Nationen, so stieg die Lebenserwartung im selben Zeitraum in *allen* Ländern der Erde (lediglich mit Ausnahme Syriens). Durchschnittlich vollzog sich dies sogar etwas schneller als in Deutschland. Selbst in Griechenland, das wirtschaftlich seit Jahren in der Krise steckt, stieg die Lebenserwartung kontinuierlich an.

Der lineare Anstieg der Lebenserwartung wurde über die Zeit hinweg von unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Altersgruppen vorangetrieben. Bis

Mitte des 20. Jahrhunderts stieg die Lebenserwartung hauptsächlich aufgrund von Verbesserungen bei der Überlebenswahrscheinlichkeit von Säuglingen und Kindern. Über die Zeit hinweg verlor dieser Effekt jedoch an Bedeutung für die Statistik der Lebenserwartung. Das Gros des Zuwachses in der Lebenserwartung kann in Ländern wie Deutschland nun eher auf Reduktionen in der Sterblichkeit in den höheren Altersstufen zurückgeführt werden. Etwa 55 Prozent der knapp zwei gewonnenen Lebensjahre konnten aufgrund von Mortalitätsenkungen in den Altersstufen 65 und darüber realisiert werden, bei Frauen sogar fast 70 Prozent. Demzufolge stieg auch die verbleibende Lebenserwartung im Alter 65 in den letzten zehn Jahren an; dies waren immerhin zwischen 1,2 und 1,3 Jahre.

Abb. 1: Sterberaten von Frauen in Deutschland (West) von 1970 bis 2010



Quelle: Eigene Berechnungen des Autors mittels Daten der Human Mortality Database.

Die Sterblichkeit steigt mit dem Alter exponentiell an. Trägt man diese auf einer logarithmischen Skala an, so wird daraus eine Gerade. Abbildung 1 illustriert die Veränderung des altersspezifischen Sterblichkeitsmusters von 1970 bis 2010. Als Beispiel wurden hier Daten zu westdeutschen Frauen herangezogen. Es ist interessant zu beobachten, dass sich über die Zeit hinweg das generelle Muster nicht verändert hat – es verschiebt sich lediglich nach rechts. Es lässt sich also keine sogenannte „Verlangsamung des Alterungsprozesses“ erkennen, die ein Abflachen der Steigung zur Folge hätte. Aber ist dies überhaupt wünschenswert? Denn wenn man davon ausgeht,

dass ein bestimmtes Niveau an Sterblichkeit stark mit dem Gesundheitszustand zusammenhängt, so würde eine Verlangsamung des Alterungsprozesses doch bedeuten, dass mehr Jahre in schlechter Gesundheit verbracht würden. Stattdessen beobachtet man eine Verschiebung nach rechts, die unter Wissenschaftlern als „Postponement“ bezeichnet wird, also gewissermaßen einen Aufschub darstellt. Die Sterblichkeit, die man bei westdeutschen Frauen im Jahr 1970 im Alter 60 beobachtet hat, wurde im Jahr 2010 erst im Alter 68 beobachtet. Eine vergleichbare Verschiebung um acht Jahre ergibt sich auch im Alter 70. Nicht so stark ausgeprägt ist diese Verschiebung im Alter 80; hier liegt sie bei rund sechs Jahren. Die Sterblichkeit für Männer liegt bekanntermaßen über derjenigen der Frauen. Die Anzahl der Jahre der Verschiebung der Sterblichkeit in höhere Altersstufen ist dennoch vergleichbar (nicht in Abbildung 1 dargestellt).

› Entwicklung der gesunden Lebensjahre

Wie verhält es sich jedoch mit den gesunden Lebensjahren und wie entwickelten sich diese in den vergangenen zehn Jahren? Denn was bringen uns schon zusätzliche Lebensjahre, so eine landläufige Meinung, wenn diese in Krankheit und Siechtum verbracht werden?

Die quantitative Analyse der gesunden Lebensjahre gestaltet sich schwierig. Untersucht man lediglich die Sterblichkeit, so gibt es kaum Definitionsprobleme. Lebend vs. tot ist klarer definiert als Gesundheit, die sich nicht allein durch ihren Gegensatz zu Krankheit bestimmen lässt. Die notwendigen Daten werden üblicherweise mittels Umfragen ermittelt, was weitere Probleme nach sich zieht. Denn selbst wenn es a) eine klare Definition von Gesundheit gäbe, b) die Stichprobe repräsentativ und c) auch von ausreichender Größe wäre, um nur geringe Zufallsschwankungen in den Daten zu erwarten, so bestünde immer noch d) die Möglichkeit von Falschantworten.

Mittels der sogenannten „Sullivan-Methode“ und Daten der europäischen Haushaltsbefragung „EU-SILC“, die jährlich alleine in Deutschland 8.250 Haushalte und 14.500 Personen ab 16 Jahren befragt, wurden die in Tabelle 1 angegebenen Werte zu verbleibenden Lebensjahren geschätzt. Um die Problematik der unterschiedlichen Definitionen zu verdeutlichen,

wurden hierbei drei Definitionen von Gesundheit verwendet. Die beiden ersten beziehen sich auf die Frage der selbsteingeschätzten Gesundheit, welche auf einer 5er-Skala erhoben wird („sehr gut“, „gut“, „mittel“ (2005) bzw. „mittelmäßig“ (2013), „schlecht“, „sehr schlecht“). In der Kategorie der „guten Gesundheit“ wurden die ersten beiden Ausprägungen verwendet; in der Kategorie „Abwesenheit schlechter Gesundheit“ wurden die letzten beiden Ausprägungen ausgeschlossen. Alternativ wurde am Ende eine Person als gesund klassifiziert, wenn sie alltägliche Dinge ohne langfristige Einschränkungen verrichten konnte. Aus der Vielzahl an geschätzten Kennzahlen wurde in Tabelle 1 lediglich die Anzahl der verbleibenden Lebensjahre in den Altersstufen 25, 55 und 65 für Frauen und Männer angetragen, unterschieden nach der jeweiligen Definition von Gesundheit.

Tabelle 1: Verbleibende Lebensjahre nach Gesundheitsstatus für Frauen und Männer in Deutschland in den Jahren 2005 und 2013

Verbleibende Lebensjahre...	Frauen			Männer			
	2005	2013	+/-	2005	2013	+/-	
... In guter Gesundheit							
ab Alter	25	29.9	34.0	4.1	29.1	34.0	4.9
	55	9.2	12.4	3.2	8.8	11.7	2.9
	65	4.9	7.7	2.8	5.2	7.5	2.3
... In Abwesenheit schlechter Gesundheit							
ab Alter	25	50.1	52.2	2.1	46.5	49.1	2.6
	55	22.7	24.9	2.2	20.1	22.1	2.0
	65	15.0	17.1	2.1	13.4	15.2	1.8
... ohne langfristige Einschränkungen							
ab Alter	25	32.1	34.4	2.3	31.8	34.4	2.6
	55	10.6	12.0	1.4	10.5	11.6	1.1
	65	6.0	7.2	1.2	6.4	7.0	0.6

Quelle: Eigene Berechnungen des Autors, basierend auf veröffentlichten EU-SILC-Umfragedaten und Daten der Human Mortality Database.

Zwei Dinge fallen sofort ins Auge: 1) Das Vorzeichen in der Spalte „+/-“ ist durchweg ein „+“; unabhängig von der Wahl des Gesundheitsindikators stieg also innerhalb der untersuchten acht Jahre die Anzahl der gesunden Lebensjahre für Frauen und Männer in allen Altersstufen. Die zusätzlich gewonnenen Lebensjahre sind also keinesfalls auf zusätzliche Jahre zurückzuführen, die ausschließlich in Krankheit zugebracht werden. 2) Mit Ausnahme von 65jährigen Männern und der letzten Gesundheitsdefinition stieg die Anzahl der gesunden Lebensjahre stärker an als die Lebenserwartung im selben Zeitraum. Demzufolge wuchs der Anteil der gesunden Lebensjahre an

den verbleibenden Lebensjahren.

› Implikationen für das Individuum

Auch wenn die Forschung gezeigt hat, dass sich insbesondere durch die Reduktionen der Sterblichkeit in jüngeren Altersstufen die erwarteten Lebensspannen der Menschen immer ähnlicher werden, so gibt es dennoch weiterhin große Unterschiede zwischen den Individuen. Was kann also jeder Einzelne selbst tun, um möglichst lange und gesund zu leben? Möchte man die Ergebnisse der Forschung auf einen Nenner bringen, so könnte man knapp den Rat geben: Tue das, was Dir Deine Mutter immer gesagt hat – „Rauche nicht, trinke nicht zu viel, mache ausreichend Sport und ernähr’ Dich gesund!“ Zudem zeigen unzählige Studien, dass Personen mit höherem Bildungsniveau auch eine niedrigere Sterblichkeit aufweisen. Bildung scheint also hier eine Schlüsselfunktion zu haben.

› Gesellschaftliche Implikationen

Die großen Fortschritte bei der Erhöhung der Lebenserwartung können seit den 1970er Jahren primär auf Verbesserungen der Herz-Kreislauf-Sterblichkeit zurückgeführt werden, nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen „westlichen“ Ländern. Diese waren so umfangreich, dass in der Wissenschaft teilweise von der „Cardiovascular Revolution“ gesprochen wird. Auch wenn das Wissen über potenzielle Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Bevölkerung zugenommen hat, so sind es zwei Kategorien, die vornehmlich verantwortlich sind: Zunächst ist die *Behandlung akuter Probleme* stark verbessert worden. Eingriffe wie Herzschrittmacher, Bypass-Operationen oder Stents, die vor 50 oder 60 Jahren noch undenkbar waren oder gerade in ihren Kinderschuhen steckten, sind heutzutage weit verbreitet. Aber auch *Präventionseffekte* durch Medikamente wie Betablocker ließen die Sterblichkeit aufgrund von Bluthochdruck und verwandten Erkrankungen stark sinken. Daten des Robert-Koch-Instituts zeigen, dass sich diese in Deutschland seit den 1980er Jahren mehr als halbiert hat. Trotz dieser Fortschritte gehören fünf der zehn häufigsten Todesursachen in Deutschland zu dieser Kategorie. Es scheint also noch Potenzial bei der Reduktion der Sterblichkeit aufgrund von kardiovaskulären Krankheiten zu geben. Neben den Krankheiten wie Herzinfarkten oder

Schlaganfällen sind Krebserkrankungen die zweithäufigste Kategorie unter den Todesursachen. Hier gibt es ebenfalls Fortschritte, diese sind jedoch weitaus geringer als diejenigen im Bereich der Herz-Kreislauf-Erkrankungen der letzten 40 Jahre. Es ist zu vermuten, dass ein potenzieller Durchbruch nur durch intensive medizinische Forschung zu erreichen ist.

Möchte man einen weiteren Anstieg der Lebenserwartung gewährleisten und damit auch die Möglichkeit für zusätzliche Jahre in Gesundheit schaffen, so darf man darüber hinaus neurodegenerative Erkrankungen wie Alzheimer oder Infektionskrankheiten wie multiresistente Erreger („MRSA/MSSA“) nicht aus den Augen verlieren, auch wenn diese gegenwärtig weniger relevant für die Sterblichkeit sind.

Anmerkungen

Methoden:

- Der Beitrag verschiedener Altersstufen zum Zugewinn in der Lebenserwartung wurde mittels der „Arriaga-Methode“ berechnet, wie sie auf Seite 65 in Preston, S.H., Heuveline, P. & Guillot, M. (2001): *Demography. Measuring and Modeling Population Processes*, Blackwell Publishing, erläutert wird.
- Die „Sullivan-Methode“ zur Berechnung der gesunden Lebenserwartung lässt sich beispielsweise auf Seite 87 in Egidi, V. & Frova, L. (2006): *Relationship between Morbidity and Mortality by Cause*. In: G. Caselli, J. Vallin & G. Wunsch (Hrsg.): *Demography. Analysis and Synthesis. Volume 2*, Academic Press, nachvollziehen.

Daten:

- Sterbetafeln, (verbleibende) Lebenserwartung sowie weitere Daten zur Sterblichkeit bietet die Human Mortality Database unter www.mortality.org.
- Daten zur historischen Lebenserwartung in Deutschland finden sich in der Human Life-Table Database unter www.lifetable.de.
- Die Entwicklung todesursachenspezifischer Sterblichkeit in Deutschland lässt sich hervorragend mittels der „Gesundheitsberichterstattung des Bundes“ unter www.gbe-bund.de nachvollziehen.
- Die Daten zur Darstellung der Entwicklung der Lebenserwartung weltweit wurden bezogen von der „2015 Revision of World Population Forecasts“ der Vereinten Nationen, verfügbar unter: <https://esa.un.org/unpd/wpp/>.
- Die Gesundheitsdaten entstammen der EU-SILC Haushaltsbefragung und sind über die Eurostat-Datenbank ver-

fügbare unter <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Tabelle htl_silc_01, Kategorie „Population“ für Activity and employment status).

Verwendete und weiterführende Literatur:

- Die genaue Literaturangabe für den erwähnten Artikel von Oeppen und Vaupel ist: Oeppen, J. & Vaupel, J.W. (2002): *Broken Limits to Life Expectancy*, *Science*, 296, S. 1029-1031.
- Die Entwicklung der griechischen und deutschen Lebenserwartung wurde beispielhaft erläutert in Rau, R. & Bohk-Ewald, C. (2015): *Steadily Upward: Life Expectancy in Greece Defies Crisis*, *Population Insights* 1, S. 1.
- Dass immer höhere Altersstufen einen zunehmenden Anteil für den Anstieg der Rekordlebenserwartung leisten, wird beispielweise in Tabelle 2 auf S. 1199 in Christensen, K., Doblhammer, G., Rau, R. & Vaupel, J.W. (2009): *Ageing Populations: The Challenges Ahead*, *The Lancet*, 374, S. 1196-1208, gezeigt.
- Nicht nur Deutschland, sondern auch andere Länder weisen eine vergleichbare Verschiebung der Sterblichkeit in höhere Altersstufen auf. In Rau, R. & Vaupel, J. W. (2014): *The Changing Demographic Context of Aging*. In: Kirkwood, T. B. L. & Cooper, C. L.: *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Wellbeing in Later Life*. John Wiley & Sons, 2, S. 9-29, werden vergleichbare Ergebnisse wie in Abbildung 1 für Frankreich gezeigt.
- Ein umfassender Überblick über neuere (bio-)demografische Forschungsergebnisse, einschließlich der Verschiebung der Sterblichkeit, findet sich in Vaupel, J. W. (2010): *Biodemography of Human Aging*. *Nature*, 464, S. 536-542.
- Das nur kurz erwähnte Forschungsergebnis, dass Lebensspannen immer ähnlicher werden, wurde unter anderem im Artikel von Colchero, F., et al. (2016): *The Emergence of Longevous Populations*. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113, S. E7681-E7690, aufgezeigt.
- Eine Beschreibung der „cardiovascular revolution“ findet sich u.a. in Meslé, F. & Vallin, J. (2006): *The Health Transition: Trends and Prospects*. In: G. Caselli, J. Vallin & G. Wunsch (Hrsg.): *Demography. Analysis and Synthesis. Volume 2*. Academic Press.
- Projektionen zur zukünftigen Prävalenz von Demenzerkrankungen in Deutschland finden sich unter u.a. in Ziegler, U. & Doblhammer, G. (2010): *Projections of the Number of People with Dementia in Germany 2002 Through 2047*. In G. Doblhammer & R. Scholz (Hrsg.): *Ageing, Care Need and Quality of Life: The Perspective of Care Givers and People in Need of Care*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Altern mit Köpfchen Wie entwickeln sich kognitive Fähigkeiten im Erwachsenenalter?

Ursula M. Staudinger

Robert N. Butler Columbia Aging Center,
Columbia University, New York

Empfehlungen

✓ Ein runder Tisch aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierung zur Neubestimmung von Arbeit und Arbeitsverläufen im 21. Jahrhundert ist notwendig, um produktives Arbeiten in einem längeren Leben zu ermöglichen. Arbeit – richtig organisiert – vermag die kognitive Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter hinein zu erhalten.

✓ Lebensbegleitendes Lernen muss für alle erschwinglich und machbar werden. Dazu sind ein Finanzierungsmodell, eine bessere Qualitätskontrolle der Angebotsseite und Arbeitszeitmodelle, die genügend Flexibilität haben, notwendig. Der Lernfaden darf für Niemanden nach dem Ende der ersten Bildungsphase im Leben abreißen.

✓ Genügend Bewegung muss wieder in den Alltag Einzug finden. Sie muss als normaler Bestandteil in den Arbeitstag integriert, genauso wie durch Lebensumwelten in Stadt und Land unterstützt werden.

✓ Neben der Arbeit sind die Aufgaben und Tätigkeiten in der Freizeit, wie zum Beispiel im bürgerschaftlichen Engagement, sehr wichtig für die Unterstützung der kognitiven Leistungsfähigkeit im Lebensverlauf. Hier müssen Zugangsschwellen gesenkt werden und es müssen die notwendigen Kompetenzen für Erfolg im Ehrenamt vermittelt werden.

Quelle: Akademienarbeitsgruppe „Altern in Deutschland“ (2009): *Gewonnene Jahre*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Im Jahr 2050 werden nach demografischen Trendberechnungen die über 60-Jährigen einen Anteil von 40 Prozent der Bevölkerung in Deutschland ausmachen. Dies ist ein historisches Novum und, wie so häufig,

erzeugt Neues Unsicherheit. Ob diese neue Alterszusammensetzung der Bevölkerung ausschließlich als Problem, wie häufig in den Medien diskutiert, oder auch als Chance begriffen werden kann, liegt neben dem Verhalten des Einzelnen auch ganz massiv an der Gestaltung der Institutionenwelt, der Arbeitswelt und der materiellen Umwelt. Ein zentrales Instrument zur Meisterung des Demografischen Wandels ist die Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten und ihrer Produktivität, denn eine wichtige Arbeitsmarktreserve in Deutschland sind immer noch die über 55-Jährigen. Aber wie steht es mit der Bereitschaft, der Gesundheit und der Produktivität dieser Altersgruppe? Befunde aus der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, die das Kompetenzprofil älterer Menschen sowie die Plastizität menschlicher Entwicklung bis ins hohe Alter hinein untersucht haben, liefern eine klar positive Antwort auf diese Frage.¹

› Kognitives Altern ist vielschichtig

Veränderungen der intellektuellen Fähigkeiten und kognitiven Prozesse über das Alter hinweg beruhen auf einem komplexen Zusammenspiel biologisch bedingter Schwächen und kulturell vermittelter Stärken.² Das „Altern der Intelligenz“ ist dementsprechend kein einheitlicher Prozess und Individuen und Fähigkeiten altern auf sehr unterschiedliche Weise. So gibt es Personen, die auch im hohen Alter noch sehr kreativ und einsichtsvoll sind, genauso wie solche, deren kognitive Funktionen mit dem Alter stark nachlassen. Gleiches gilt für unterschiedliche Fähigkeiten: Zum Beispiel lassen die *kognitive Mechanik*, also etwa die Geschwindigkeit, mit der wir Wahrnehmungs- und Denkaufgaben lösen, aber auch das Arbeitsgedächtnis, in der Regel schon ab dem 25. bis 30. Lebensjahr nach. Diese Veränderungen auf der Verhaltensebene stehen mit neuronalen Veränderungen im Gehirn (Verlust synaptischer Verknüpfungen, weniger Transmitter, geringere Anzahl an Neuronen) in Zusammenhang. Nicht alle diese Veränderungen sind ausschließlich biologischer Natur, sondern auch eine Konsequenz des Lebensstils (Ernährung, körperliche Fitness).

Die *Pragmatik der Intelligenz* hingegen, die den Teil unseres Denkens bezeichnet, der sich auf Wissen und Erfahrung bezieht, zeigt Stabilität und kann sogar unter bestimmten Bedingungen bis ins hohe Alter Zugewinne aufweisen.³ Es sind die bis ins höhere Lebensalter hinein sich entwickelnden Wissens- und

Erfahrungsschätze, die uns dazu verhelfen, die Abbauerscheinungen in der kognitiven Mechanik auszugleichen oder zu kompensieren. Beispielsweise hat sich bei der Untersuchung beruflich erworbener Expertise gezeigt, dass sich mit zunehmender Erfahrung in einem Bereich Strategien entwickeln, die es erlauben, verlangsamte Reaktionszeiten oder verschlechterte Gedächtnisleistungen auszugleichen. Im Bereich der Lebenserfahrung und im Umgang mit schwierigen Lebensproblemen zeigt sich, dass in einem Altersbereich von 25 bis 75 Jahren, trotz nachlassender Leistungen im Bereich der Mechanik des Geistes, kein Abbau in der Urteilsfähigkeit im Bereich schwieriger und existenzieller Lebensprobleme zu beobachten ist. Dieser Befund ist inzwischen über mehrere Studien hinweg wiederholt bestätigt worden. Allerdings muss auch festgehalten werden, dass mit zunehmendem Alter im Durchschnitt keine Zunahme in solchen weisheitsbezogenen Leistungen festzustellen ist. Älter werden alleine reicht also nicht aus, um weise zu werden.

› Plastizität: Die Veränderbarkeit kognitiven Alterns

Neben diesen gegenwärtig zu beobachtenden Alterstrends muss weiterhin berücksichtigt werden, dass sich kognitive Leistungen durch Training beträchtlich steigern lassen. Diese Plastizität der kognitiven Leistungsfähigkeit wurde in zahlreichen Trainingsuntersuchungen, sowohl zu Leistungen in den üblichen Intelligenztestaufgaben als auch zu Gedächtnisleistungen, bestätigt.⁴ Anhand von Längsschnittdaten lässt sich zeigen, dass das Ausmaß dieser Leistungssteigerung (1/2 bis 1 Standardabweichung) ungefähr dem in der Altersspanne von 60 bis 80 beobachteten Leistungsrückgang entspricht. Allerdings ist dies nicht so zu verstehen, dass die Interventionen zu einer Umkehrung des vorher stattgefundenen Abbaus in der kognitiven Mechanik führen, sondern es handelt sich dabei hauptsächlich um die Entwicklung von Strategien (Pragmatik), die es erlauben, den Abbau in der Mechanik auszugleichen oder zumindest abzumildern. Dies bedeutet auch, dass die Übertragbarkeit der Leistungszugewinne auf nicht trainierte Aufgaben sehr begrenzt ist und die bessere Leistung ohne die Anwendung der gelernten Strategie ausbleibt. Dies unterscheidet sich von Interventionen, die die körperliche Ausdauerleistung von Personen steigern und so auch signifikant die kognitive Leistungsfähigkeit erhöhen. Es konnte gezeigt werden,

dass die Steigerung der körperlichen Ausdauerleistung in Gehirnarealen, die Altersabbau unterworfen sind, zu einer Reaktivierung führt.⁵ Insofern hat die Erhöhung der kognitiven Leistungsfähigkeit – aufgrund erhöhter körperlicher Fitness –, einen generalisierten Effekt und ist nicht abhängig von der Anwendung erlernter Strategien. Die Plastizität der kognitiven Alterung spiegelt sich übrigens auch in der rückläufigen Auftretenswahrscheinlichkeit der Alzheimerschen Demenz im Verlauf der letzten zehn bis 20 Jahre wider, die inzwischen in der gesamten industrialisierten Welt zu beobachten ist.⁶

Das kalendarisch-statistische Altern der Bevölkerung ist demnach nicht unbedingt die beste Kennzahl, um ihre Produktivität zu erschließen. Was ein gegebenes kalendarisches Alter konkret bedeutet – gesundheitlich, hinsichtlich geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit und -bereitschaft – verändert sich mit dem historischen Wandel und der kulturellen Entwicklung. Dieser Wandel geht so weit, dass Großbritannien im Jahr 2040 – wie Untersuchungen zeigen – demografisch zwar wesentlich älter sein wird als heute, aber aufgrund der Plastizität der zugrunde liegenden Prozesse kognitiv sogar jünger sein wird, wenn man davon ausgeht, dass sich der Zuwachs an kognitiver Leistungsfähigkeit von Generation zu Generation, wie er in den letzten Jahrzehnten beobachtet wurde, fortsetzt.⁷

Interessant ist auch eine weitere Form des dauerhaft wirkenden kognitiven „Trainings“, das noch zu wenig Beachtung findet: Ein negatives Altersstereotyp wirkt sich sehr nachteilig auf die Selbsteinschätzung und den Selbstwert der Älteren und in der weiteren Konsequenz auch auf die kognitive Leistungsfähigkeit aus.⁸ Umgekehrt konnte auch gezeigt werden, welche leistungssteigernde Wirkung die Aktivierung eines positiven Altersstereotyps (z. B. über Attribute wie „weise“) bei alten Menschen hat.⁹

Ebenso ergaben Untersuchungen zu berufsbezogenen Trainings, dass ältere Arbeitnehmer bis zum Alter 70 von im Berufskontext durchgeführten Trainingsmaßnahmen profitieren. Und wir wissen, dass Personen, die einen kognitiv anspruchsvollen Beruf ausgeübt haben, im Alter eine höhere kognitive Leistungsfähigkeit aufweisen als eine vergleichbare Kontrollgruppe.¹⁰ Erst jüngst konnte gezeigt werden, dass auch bei Personen, die einfache Tätigkeiten ausüben, die kognitive Leistungsfähigkeit durch regelmäßige Tätigkeitswechsel erhalten werden kann.¹¹ Es

gibt darüber hinaus Evidenz, dass verlängerte Präsentationszeiten es auch dementen Personen ermöglichen, von den Trainingsmaßnahmen zu profitieren.¹² Ebenso konnte man demonstrieren, dass das Einbeziehen von vorhandenem Wissen es auch dementen Personen erlaubt, verbesserte kognitive Leistungen zu zeigen.¹³ Diese Befunde belegen, dass die kreative Anwendung und Kombination von Methoden auch im Bereich pathologischer Entwicklungsverläufe im Alter noch Raum für Verbesserungen lässt.

› Welche Konsequenzen haben diese Befunde für die gegenwärtige und die zukünftige Gesellschaft?

Das Altern von Heute ist nicht das von Morgen: Die Veränderbarkeit des Alterns macht es wahrscheinlich, dass das Altern der Zukunft anders verlaufen wird als das Altern, das wir gegenwärtig beobachten. Was die gegenwärtig alten Geburtsjahrgänge angeht, so gibt es Stärken, von denen eine alternde Gesellschaft profitieren kann (Erfahrung), dies aber noch nicht in vollem Umfang tut, da Ältere nach der Pensionierung noch zu wenige institutionalisierte Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation in Form von bürgerschaftlichem Engagement oder auch von Arbeit haben. Es gibt auch Schwächen in der kognitiven Entwicklung, die man allerdings durch geeignete Maßnahmen abmildern kann. Notwendig sind jedoch „Trainingsmaßnahmen“, die in den Alltag integriert sind und dadurch dauerhaft zur Anwendung kommen und hohe ökologische Validität haben; also beispielsweise wechselnde kognitive Anforderungen im Berufsalltag oder dann auch im nachberuflichen Alltag. Die *zukünftig Alten* können aufgrund hoffentlich verbesserter Breitenbildung, kognitiv anspruchsvollerer Arbeitsanforderungen und eines noch besseren Gesundheitszustands im Alter kognitiv noch besser dastehen, als dies gegenwärtig bereits der Fall ist.

Für den Einzelnen bedeuten der Demografische Wandel und die Befunde der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne Folgendes: (1) Die Anpassung der eigenen, lange gewachsenen Vorstellungen über den Lebensverlauf und das Alter. (2) Die Ergänzung der (Aus-)Bildungsphase vor dem Eintritt ins Berufsleben durch immer wieder eingeschobene kürzere Bildungsphasen im Lauf des weiteren Berufslebens. (3) Die Bereitschaft und die Möglichkeit zur Ausübung unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten (durchaus auf der gleichen Hierarchie- und Qualifikationsstufe)

im Verlauf eines länger werdenden Berufslebens. (4) Die Stärkung der individuellen Mitverantwortung für die eigene Gesundheit, die Altersversorgung und die zivilgesellschaftliche Partizipation für und während eines länger gewordenen Lebens.

Für Unternehmen folgt daraus: (1) Kontinuierliche Investitionen in die Qualifikation und Kompetenzentwicklung aller Beschäftigten (unabhängig vom Alter) lohnen sich. (2) Berücksichtigung der Stärken und Schwächen verschiedener Altersgruppen bei der Arbeitsorganisation ist der Königsweg des Diversitätsmanagements. (3) Ältere Mitarbeiter neu einzustellen, ist eine gute Strategie. (4) Tätigkeitswechsel ohne Auf- oder Abstieg bei Berufsgruppen mit repetitiven Aufgaben sollten ermöglicht werden.

Für die Gesellschaft bedeutet das: (1) Ein einseitig negatives Altersbild sollte überwunden werden. (2) Die zeitliche Organisation und Aufteilung des Lebenslaufs in die drei Bereiche Bildung, Arbeit und Privatleben sollte weiter aufgelockert und Querverbindungen sollten geschaffen werden. (3) Der Übergang zu einer neuen Lebenszeitstruktur für jeden Einzelnen und die Unternehmen sollte durch den Abbau entgegenstehender Regeln und durch vorübergehend gesetzte Anreize zur Veränderung tradierter Verhaltensweisen unterstützt werden. (4) Der Generationenvertrag sollte erneuert werden, ohne die darin enthaltenen Errungenschaften in Frage zu stellen. Dazu bedarf es einer entsprechend ausgerichteten Arbeits-, Beschäftigungs- und Gesundheitspolitik. (5) Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation neben der Berufstätigkeit, vor allem in der Zivilgesellschaft, der Nachbarschaft und in der Familie, sollten institutionell verankert werden.

Ein längeres Leben ruft nach einer neuen Ordnung. Wenn Lernen, Arbeit und Privatleben zeitlich stärker durchmischt werden und sich kurzfristiger abwechseln, als dies gegenwärtig in der Regel der Fall ist, dann könnte dies einen längeren produktiven Verbleib im Erwerbsleben erleichtern. Um dies erfolgreich und für den Einzelnen befriedigend umzusetzen, müssen allerdings Arbeitsbiografien und Arbeitsumwelten verändert werden. Lernen ist nicht nur dann erforderlich, wenn man auf eine höhere Entgeltstufe kommen möchte, vielmehr unterliegt heutzutage das angewandte Wissen in fast jeder Tätigkeit starken Veränderungen. Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Lernaufgabe, die aber auch von Betrieben eingefordert und umgesetzt werden sollte.¹⁴

Lernen wird zur Voraussetzung für kontinuierliche Berufsbiographien und für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis ins Rentenalter. Aber auch außerhalb des beruflichen Lebens finden schnelle Veränderungen statt. Lebenslanges Lernen ist deshalb die Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, für Demokratiefähigkeit und Engagement in der Zivilgesellschaft. Pointiert formuliert: *Wer mehr lernt, lebt länger und gesünder!* Bildung hilft, die gewonnenen Jahre auszunutzen und zu gestalten. Weiterlernen oder lebenslang Lernen ist einfacher, als erst im Alter wieder neu mit dem Lernen zu beginnen – aber auch das ist möglich, wenngleich mit höherem Aufwand.¹⁵

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

Der nachhaltige Umgang mit Humanvermögen umfasst Kompetenzmanagement, Gesundheitsmanagement und entsprechend angepasste Arbeitsorganisation.¹⁴ Bisher haben sich erst wenige Unternehmen entschlossen, diesen Weg zu beschreiten. Tarifliche Vereinbarungen könnten hier wichtige Richtungsgeber sein. Durch entsprechende Tätigkeitsmischung oder rechtzeitigen Wechsel aus einseitig belastenden oder über-routinierten Tätigkeiten lässt sich dem körperlichen und geistigen Verschleiß entgegenwirken und die Arbeitskraft auch länger für den Betrieb erhalten. Es sollten berufsspezifische Präventionsmaß-

nahmen und arbeitsmedizinische Normen entwickelt und rechtzeitige Weiterqualifizierung sichergestellt werden. Hier eröffnet sich ein neues Feld für die Wahrnehmung der Schutzfunktion für Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, aber auch in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.¹⁶

Wie lässt sich die Teilnahme an Weiterbildung noch befördern? Wir wissen aus der Forschung, dass Menschen bei Entscheidungen durchaus dazu neigen, eher kurzfristig zu denken und den schnellen Nutzen in den Vordergrund zu stellen: langfristige Planung für ein länger gewordenen Leben stellt eine Herausforderung dar. Und in der Tat ist dies für den Einzelnen auch mit einigem Risiko behaftet, denn die Lebenserwartung ist eine statistische Größe und keine für das jeweilige Individuum errechnete. Daher sollten gesellschaftliche Akteure, wie zum Beispiel die Tarifparteien und der Staat, die längerfristige Perspektive in den Vordergrund rücken und für die richtigen Anreize sorgen. Über Tarifverträge einerseits und staatliche Ausfallbürgschaften für Bildungskredite und subventioniertes Bildungssparen andererseits könnte die Entscheidung für Weiterbildung auch für jeden Einzelnen kurzfristig finanziell attraktiv werden. Bildungszeiten – jenseits der Erstausbildung – sollten Rentenansprüche erzeugen, wenn dies auch kurzfristig zu einer Absenkung des Rentenniveaus führen würde. Längerfristig können solche Investitionen in Humanvermögen allerdings nicht nur kostendeckend sein, sondern aufgrund ihrer möglicherweise produktivitätssteigernden Effekte sogar Überschüsse erzeugen.

Unterbrochene Berufsbiographien sind schon seit längerem Realität für Frauen, die neben oder anstatt der Erwerbstätigkeit für ihre Familien sorgen. Die längere Lebenszeit bedeutet für sie, dass „nach den Kindern“ oder der Pflege älterer Angehöriger mehr Zeit ist. Damit wird Bildung für den Wiedereinstieg, auch für den Arbeitgeber, zu einer lohnenden Investition. Die Möglichkeit zu längerer beruflicher Tätigkeit im Lebensverlauf könnte aber auch für Männer die Familienauszeit attraktiver machen. Dies gilt im Übrigen auch für den Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit. Für Frauen wie Männer gilt, dass Auszeiten und Wiedereinstieg gezielt mit Weiterbildung verknüpft werden sollten. Ein bestimmter Anteil des Elterngelds könnte beispielsweise an die Nutzung als „Lernzeitförderung“ gebunden werden. Durch eine

weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich dem Kompetenzverlust aufgrund langer Ausstiegszeiten vorbeugen. Die Verbindung solcher Trainings mit zukünftiger Beschäftigung ist eine wichtige Voraussetzung für deren Erfolg.

› Fazit

Eine Gesellschaft des längeren Lebens gibt keinen Anlass zu der Befürchtung, dass wir zu einer Gesellschaft der Dementen werden. Die erstaunliche Plastizität der kognitiven Alterung eröffnet viele neue Möglichkeiten zur produktiven Gestaltung des längeren Lebens für die Einzelnen und die Gesellschaft. Diese müssen aber auch genutzt werden.

Anmerkungen

- [1] Staudinger, U. M. & Kessler, E.-M. (2012): Produktives Leben im Alter. In: W. Schneider & U. Lindenberger (Hrsg.): Entwicklungspsychologie (7. Aufl.). Weinheim: Beltz, S. 733-746.
- [2] Baltes, P. B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. M. (2006): Life-span Theory in Developmental Psychology. In: R. M. Lerner (Hrsg.): Handbook of Child Psychology (6. Aufl.). New York: Wiley, S. 1029-1143.
- [3] Staudinger, U. M. (2015): Images of Aging: Outside and Inside Perspectives. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 35(1), S. 187-210.
- [4] Hertzog, C., Kramer, A. F., Wilson, R. S. & Lindenberger, U. (2008): Enrichment Effects on Adult Cognitive Development: Can the Functional Capacity of Older Adults be Preserved and Enhanced? *Psychological Science in the Public Interest*, 9(1), S. 1-65.
- [5] Voelcker-Rehage, C., Godde, B. & Staudinger, U. M. (2011): Cardiovascular and Coordination Training Differentially Improve Cognitive Performance and Neural Processing in Older Adults. *Frontiers in Human Neuroscience*, 5(26), S. 1-12.
- [6] Wu, Y.-T., et al. (2016): Dementia in Western Europe: Epidemiological Evidence and Implications for Policy Making. *The Lancet Neurology*, 15(1), S. 116-124.
- [7] Skirbekk, V., Stonawski, M., Bonsang, E. & Staudinger, U. M. (2013): The Flynn Effect and Population Aging. *Intelligence*, 41(3), S. 169-177.
- [8] Wentura, D. & Rothermund, K. (2005): Altersstereotype und Altersbilder. In: S. M. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Göttingen: Hogrefe, S. 626-654.
- [9] Kessler, E.-M. & Staudinger, U. M. (2007): Intergenerational Potential: Effects of Social Interaction Between Older

Adults and Adolescents. *Psychology and Aging*, 22(4), S. 690-704.

- [10] Oltmanns, J. & Staudinger, U. M. (2017): Mental Stimulation and Cognitive Aging – A Systematic Review of In Vivo Evidence. Submitted Manuscript.
- [11] Oltmanns, J., Godde, B., Winneke, A., Richter, G., Niemann, C., et al. (2017): Don't Lose Your Brain at Work – The Role of Recurrent Novelty at Work in Cognitive and Brain Aging. *Frontiers in Psychology*, 8(117), S. 1-16.
- [12] Kopelman, M. D. (1985): Rates of Forgetting in Alzheimer-type Dementia and Korsakoff's Syndrome. *Neuropsychologia*, 23, S. 623-638.
- [13] Lipinska, B., Bäckman, L. & Herlitz, A. (1992): When Greta Garbo is Easier to Remember Than Stefan Edberg: Influences of Prior Knowledge on Recognition Memory in Alzheimer's Disease. *Psychology and Aging*, 7, S. 214-220.
- [14] Staudinger, U. M. & Bowen, C. E. (2011): A Systemic Approach to Aging in the Work Context. Ein Systemischer Ansatz zum Altern im Arbeitskontext. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 44(4), S. 295-306.
- [15] Staudinger, U. M. & Baumert, J. (2007): Bildung und Lernen jenseits der 50: Plastizität und Realität. In: P. Gruss (Hrsg.): Die Zukunft des Alterns. Die Antwort der Wissenschaft. München: C. H. Beck, S. 240-257.
- [16] Oltmanns, J., Richter, G., Godde, B. & Staudinger, U. M. (2016): Healthy Aging at Work. In: M. Wiencke, M. Cacace & S. Fischer (Hrsg.): Promoting Health at Work. Heidelberg / New York: Springer, S. 69-84.

Schneller, höher, stärker Wie produktiv sind ältere Menschen?

Christian Hunkler

*Max-Planck-Institut für
Sozialrecht und Sozialpolitik, München*

Empfehlungen

✓ Ältere Arbeitnehmer können durch ihr Mehr an Berufs- und Lebenserfahrung den Rückgang an körperlichen und kognitiven Fähigkeiten prinzipiell kompensieren. Der Demografische Wandel und das längere Erwerbsleben stellen für die Mehrheit der Bevölkerung also keine Bedrohung oder besondere Herausforderung mehr dar. Dies sollte in öffentlichen Debatten mehr Erwähnung finden.

✓ Inwieweit Erfahrung produktiv eingesetzt werden kann, hängt vom Arbeitskontext ab. Hier sind Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gefragt, kreative Wege zu finden, um Arbeitskontexte anzupassen und den Wechsel in andere Arbeitskontexte zu erleichtern.

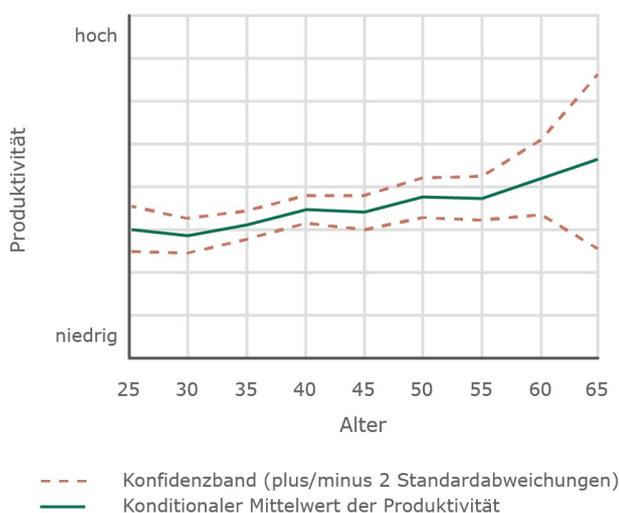
In der öffentlichen Debatte um die Produktivität älterer Menschen wird oft angenommen, dass sie mit dem Alter sinkt. So werden die niedrigeren Erwerbstätigenquoten von 55- bis 64-Jährigen dahingehend gedeutet, dass viele Ältere schon bis zum Alter von 64 Jahren nicht mehr in der Lage wären, mit dem Grundsatz „Schneller, höher, stärker“ mitzuhalten, letztlich eine Verlängerung des Arbeitslebens schwer vorstellbar sei. Dabei wird allerdings ignoriert, dass die Erwerbsbeteiligung Älterer noch Anfang der 1970er Jahre bei ca. 80 Prozent lag und erst danach, auch als Reaktion auf die strukturellen Arbeitsmarktprobleme, bis Mitte der 1990er auf unter 60 Prozent gesunken ist. Seit den Reformen der Agenda 2010 hat die Erwerbsbeteiligung Älterer aber fast wieder das Niveau der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung erreicht (die Zahlen beziehen sich auf OECD-Daten zu Männern im Alter von 55 bis 64 Jahren). In ähnlicher Weise wurde die Annahme einer mit dem Alter sinkenden Produktivität als Argument für Frühverrentungsregelungen verwendet, und es kann davon ausgegangen werden, dass auch individuelle Entscheidungen von Arbeitgebern und Arbeitneh-

mern von dieser Annahme stark beeinflusst wurden. Theoretisch und auch empirisch gibt es allerdings keine Gründe anzunehmen, dass die Produktivität ab einem bestimmten Alter deutlich sinken würde. Produktivität kann allgemein als Funktion von körperlichen und kognitiven Fähigkeiten sowie Erfahrung in bestimmten Kontexten definiert werden. Die physiologischen und kognitiven Fähigkeiten erreichen schon relativ früh, je nach Indikator im Alter von unter 20 bis etwa 30, ihr Maximum und nehmen dann mehr oder weniger stetig ab. Dagegen nehmen die gesammelte Berufserfahrung im Besonderen und die Lebenserfahrung im Allgemeinen mit dem Alter zu. Inwieweit die physiologischen und kognitiven Fähigkeiten maßgeblich für die Produktivität sind, ist daher hauptsächlich davon abhängig, inwiefern der Arbeitskontext es erlaubt, gesammelte Erfahrungen produktiv einzusetzen. Sicherlich: Ab einem bestimmten Alter werden die körperlichen und kognitiven Fähigkeiten soweit abgenommen haben, dass die Produktivität auf jeden Fall sinkt. Unter der Voraussetzung der deutlich gestiegenen gesunden Lebenserwartung ist es allerdings eine empirische Frage und auch vom Arbeitskontext abhängig, in welchem Alter dieser Fall tatsächlich eintritt.

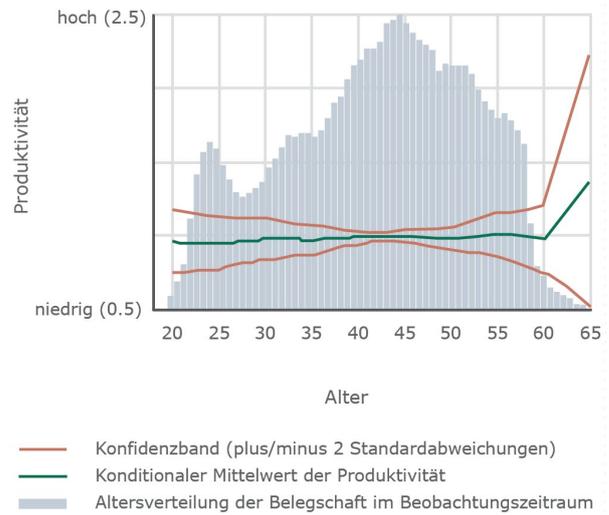
Methodisch gesehen ist die Frage, ab welchem Alter Produktivität sinkt, jedoch alles andere als trivial. Mehrere Selektionsprobleme sind zu beachten, geeignete Maße für Produktivität müssen gefunden werden und Alterseffekte von Kohorteneffekten unterschieden werden. Frühere Studien verwendeten beispielsweise individuelle Löhne als Maßzahl für Produktivität. Löhne können jedoch zunächst nur bei Personen beobachtet werden, die in bezahlten Beschäftigungsverhältnissen stehen, und es liegt nahe, dass die Erwerbsbeteiligung mit eventuell falschen Annahmen über den Alters-Produktivitätszusammenhang in Verbindung steht (Selektionsproblem 1). Zweitens können Löhne nur in dem Arbeitskontext beobachtet werden, in dem sich Personen tatsächlich befinden, was aber von individuellen und vor allem auch arbeitgeberseitigen Annahmen über Produktivitätsunterschiede nach Alter beeinflusst ist (Selektionsproblem 2). Drittens wird Produktivität mit Ausnahme weniger Berufe durch die Zusammenarbeit in Teams oder Gruppen geschaffen, individuelle Maßzahlen für Produktivität sind somit meistens wenig aussagekräftig. Bei der Betrachtung von Löhnen als Maßzahl für Produktivität ist darüber hinaus noch zu beachten, dass diese auf Grund von tarif- und arbeitsvertraglichen Regelungen oft ohne Bezug

zu Veränderungen in der Produktivität mit dem Alter oder der Zeit im Beruf oder der Firma ansteigen. Ein weiteres Problem empirischer Forschung ist die Trennung von Alters- und Kohorteneffekten. Spielen die gegebenenfalls beobachteten Produktivitätsunterschiede nur deshalb eine Rolle, da die für eine Studie herangezogenen älteren Arbeitnehmer nicht zur Gruppe der „digital natives“ gehören, also nicht mit Computern, Handys und ähnlichen Hilfsmitteln aufgewachsen sind, so ist das ein Kohorteneffekt. Das heißt, es liegt nicht an ihrem Alter, sondern an den spezifischen historischen Verhältnissen, unter denen sie aufgewachsen sind. Für verallgemeinerte, auch zukünftig aussagekräftige Zusammenhänge müssen solche spezifischen Kohorteneffekte von den „echten“ Alterseffekten getrennt werden. Dazu sind in den meisten Fällen sogenannte Paneldaten, die dieselben Individuen über die Zeit verfolgen, deutlich besser geeignet.

Vor dem Hintergrund dieser methodischen Probleme bei der Schätzung des Zusammenhangs zwischen Alter und Produktivität und den Schwierigkeiten der Messung von Produktivität kann an dieser Stelle keine Übersicht über gesicherte Zusammenhänge gegeben werden, die sich bereits auf eine breite Basis von empirischen Studien stützen könnten. Stattdessen werden die Ergebnisse zweier Fallstudien zum Zusammenhang zwischen Produktivität und Alter vorgestellt, bei denen die genannten methodischen Einschränkungen sowie die Schätzprobleme durch die Verwendung von sogenannten prozessgeneriertem „Big Data“ größtenteils gelöst werden konnten.



Studie 1: Alter-Produktivitätsprofil in einem LKW-Werk
 Quelle: Börsch-Supan/Weiss 2016 (Inversion der im Original in Abbildung 1 dargestellten Summe der Fehlergewichte).



Studie 2: Alter-Produktivitätsprofil eines Finanzdienstleisters.
 Quelle: Börsch-Supan/Hunkler/Weiss 2016, Abbildung 2.

Die erste Fallstudie untersuchte die Produktivität in einem LKW-Montagewerk, wobei als Produktivitätsmessung des für jüngere und ältere Mitarbeiter gleich schnell laufenden Montagebands die Anzahl an Fehlern und die Schwere dieser Fehler herangezogen wurden.¹ Die zweite Studie untersuchte einen Finanzdienstleister.² Hier wurde die Produktivität als Anzahl ausgeführter Vorgänge innerhalb jedes Arbeitsteams standardisiert erfasst. In beiden Fällen wurde die Produktivität nicht von Individuen, sondern des gesamten Teams erfasst und dies täglich über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren hinweg. Durch die Anzahl der Beobachtungen – die erste Studie basierte auf fast 1,7 Millionen Beobachtungen von 3.824 Arbeitern in 100 Teams, die zweite Studie auf mehr als 4,6 Millionen Beobachtungen von über 10.000 Angestellten in circa 1.500 Teams – können die oben aufgeführten Schätzprobleme gelöst werden. Die Anzahl der Beobachtungen und die Messung von Produktivität auf Teamebene erlauben es, den Alterseffekt durch die täglichen Veränderungen in der Alterszusammensetzung der Teams zu schätzen. Diese täglichen Veränderungen durch Urlaub, Überstundenkompensation und ähnliches sind nicht durch selektive Prozesse beeinflusst. Durch die Datenmenge ist es darüber hinaus möglich, Kohorteneffekte statistisch zu kontrollieren, so dass die geschätzten Alters-Produktivitätsprofile reine Alterseffekte abbilden.

In beiden Fallstudien zeigten sich keinerlei Hinweise darauf, dass die Produktivität bis zum Alter von 65 abnehmen würde. Für das LKW-Montagewerk steigt

die Produktivität bis zum Alter von 65 sogar leicht an. Betrachtet man die Anzahl an Fehlern pro Mitarbeiter und die Schwere der Fehler, zeigt sich, dass ältere Mitarbeiter zwar öfter Fehler machen, jedoch seltener solche, die hohe Kosten verursachen. Dieser Befund kann als Relevanz der Erfahrung, Stressresistenz oder auch Menschenkenntnis der älteren Mitarbeiter, die gerade in schwierigen Situationen besonders wichtig wird, interpretiert werden. Insgesamt scheint der Erfahrungseffekt den Rückgang der körperlichen und kognitiven Fähigkeiten in einem Bereich, in dem diese besonders relevant sein sollten, zumindest bis zum Alter von 65 aufzuwiegen. Bei der zweiten Fallstudie finden sich ebenfalls Hinweise auf die Relevanz von Erfahrung. Während sich die Produktivität im Durchschnitt über den beobachteten Altersbereich von 20 bis 65 kaum verändert, zeigen sich interessante Unterschiede, wenn man verschiedene Arten von Tätigkeiten betrachtet. Bei leichteren Routinetätigkeiten sinkt die Produktivität mit dem Alter. In Teams, die kompliziertere Vorgänge bearbeiten, steigt die Produktivität dagegen mit dem Alter an. Hier zeigt sich also, dass Erfahrung den Rückgang der körperlichen und kognitiven Fähigkeiten nicht nur kompensiert, sondern sogar positiv beeinflussen kann. Dabei kommt es jedoch auf den Arbeitskontext an. Die Arbeitserfahrung, die den Umgang mit komplexen oder schwierigeren Fällen erleichtern kann, zahlt sich nicht bei jeder Art von Tätigkeit aus.

Die steigende Lebenserwartung bringt es mit sich, dass wir einen Teil der zusätzlich gewonnenen Jahre voraussichtlich in Erwerbsarbeit verbringen werden. Die erfreuliche Nachricht dabei ist, dass dies für die meisten Menschen auch eine produktive Zeit sein wird. Man wird mit zunehmendem Alter sicher nicht schneller oder stärker, sondern etwas langsamer und schwächer, dafür aber eben deutlich erfahrener. Soweit man aus den zwei vorgestellten Fallstudien schließen kann, gibt es keinerlei Anzeichen dafür, dass die 55- bis 65-jährigen Arbeiter und Angestellten (zumindest in den Alterskohorten, die in der Studie beobachtet wurden) weniger zur Produktivität ihrer Teams beitragen als die jüngeren Mitarbeiter. Die vermuteten Zusammenhänge der Kompensation von langsam abnehmenden körperlichen und kognitiven Fähigkeiten durch weiterhin ansteigende Berufs- und Lebenserfahrung lassen darüber hinaus vermuten, dass sich dieses Muster auch für 66- oder 67-Jährige zumindest nicht drastisch ändern wird.

Die zentrale individuelle Herausforderung ist es, die Verlängerung des Arbeitslebens als Chance zu begreifen. Letzteres macht es dann erforderlich, die eingeschlagene berufliche Laufbahn und den Arbeitskontext jetzt im Blick auf ein möglicherweise etwas längeres Berufsleben kritisch zu hinterfragen. Ist es in der aktuell ausgeübten oder angestrebten Tätigkeit möglich, bis zu einem wahrscheinlich etwas späteren Renteneintritt zu arbeiten? Welche neuen Fähigkeiten oder Technologien kann man erlernen, um dies zu ermöglichen oder um möglichst problemlos in ein anderes Arbeitsumfeld zu wechseln? In welchen Kontexten kann die gewonnene Erfahrung von Nutzen sein? Das sind allerdings alles keine neuen Herausforderungen: Je nach eingeschlagenem Beruf, der Geschwindigkeit des technologischen Wandels in diesem Bereich oder auch der Verlagerung von Arbeitsplätzen sind und waren diese Fragen auch schon in den „guten alten Zeiten“ mehr oder weniger relevant. Der zentrale Unterschied ist, dass man sich diese Fragen für einen um zwei bis drei Jahre längeren Zeitraum stellen sollte als bisher.

Für gesellschaftliche Akteure, hier insbesondere größere und kleinere Firmen, sollte die systematische Analyse der Altersstruktur der Belegschaften und ihre bereits abschätzbare Entwicklung im Grunde schon Standard sein, vor allem vor dem Hintergrund des seit Jahren beklagten Fachkräftemangels. Ähnliches gilt für die Analyse der individuellen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten sowie für das Management der Zuweisung auf möglichst vorteilhafte Arbeitskontexte. Ein direkt an die LKW-Montage anschließendes „Best-Practice“-Beispiel ist in einigen Audi-Werken die Umstellung auf sogenannte Fertigungsinseln statt der Montage am Fließband. Die gestiegenen Individualansprüche der Käufer, etwa was Farben oder Ausstattungsvarianten angeht, bringen die klassische Fließbandfertigung an ihre Grenzen. Durch modulare Montage, die mithilfe digitaler Steuerungssysteme umsetzbar wird, können einerseits effizient Autos individuell montiert werden; andererseits ist es dadurch auch möglich, den Einheitstakt, der in der Fließbandproduktion nötig ist, zu dynamisieren. Damit gibt es grundsätzlich mehr Möglichkeiten, Arbeitskontexte auf die individuelle Leistungsfähigkeit der Belegschaft abzustimmen und gleichzeitig die Produktivität insgesamt zu steigern. Kleineren Firmen und Betrieben dürfte der Demografische Wandel allerdings größere Schwierigkeiten bereiten. Erstens bezüglich der systematischen Analyse der zu erwartenden demografischen

Veränderungen ihrer Belegschaft. Zweitens können gerade in kleinen Betrieben alternative Einsatzmöglichkeiten der bestehenden Belegschaft nicht so flexibel geschaffen werden wie etwa in den großen Konzernen.

Anmerkungen

[1] Börsch-Supan, A. & Weiss, M. (2016): Productivity and Age: Evidence from Work Teams at the Assembly Line. *Journal of the Economics of Ageing*, 7, S. 30-42.

[2] Börsch-Supan, A., Hunkler, C. & Weiss, M. (2016): Big Data at Work: Age and Labor Productivity in the Service Sector. Unveröffentlichtes Manuskript: Munich Center for the Economics of Aging at the Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

Weiterführende Literatur

Börsch-Supan, A. (2012): Wie gut können wir die Folgen des demografischen Wandels abschätzen? Was ist sicher? Wozu brauchen wir bessere Daten? *ASTA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 6, S. 65-82.

Das wirkliche starke Geschlecht Warum altern Frauen und Männer unterschiedlich?

Anna Oksuzyan

Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock

Empfehlungen

- ✓ Männer und Frauen sollten gleiche Chancen auf Bildung und Teilhabe am Arbeitsmarkt haben, sowohl in jungen Jahren als auch über das gesamte Arbeitsleben hinweg.
- ✓ Aufklärungskampagnen für einen gesunden Lebensstil sollten geschlechtsspezifisch sein.
- ✓ Wir sollten geschlechtsspezifische Strategien entwickeln, um die Früherkennung chronischer Krankheiten zu verbessern.

› Sind Männer oder Frauen physisch stärker?

Im Durchschnitt der Bevölkerung sind Männer körperlich stärker als Frauen, und zwar weltweit und über alle Lebensalter hinweg.¹ Es ist bemerkenswert, dass beispielsweise die sogenannte „Handgrip Strength“ (mit der man die Kraft des oberen Arm-muskels misst) eines 80-jährigen Dänen ähnlich der einer 45-jährigen Dänin ist. Interessanterweise lässt jedoch die Handkraft von Männern über den Lebensverlauf viel schneller nach als die von Frauen – dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Frauen langsamer altern als Männer, jedenfalls im Hinblick auf diesen speziellen Indikator physischer Stärke.

Darüber hinaus haben Männer in höherem Alter nach eigener Aussage weniger Schwierigkeiten als Frauen, sogenannte „Aktivitäten des täglichen Lebens“ zu verrichten. Dies sind einerseits jene Tätigkeiten, die eine Person verrichten muss, um die eigenen grundlegenden Bedürfnisse zu befriedigen, beispielsweise sich zu waschen, anzuziehen, sich in der eigenen Wohnung bewegen oder Treppen steigen zu können; andererseits gehören auch Aktivitäten dazu, die es einer Person ermöglichen, ein unabhängiges Leben innerhalb einer Gemeinschaft zu führen, beispiels-

weise Einkaufen, das eigenständige Regeln von Geldangelegenheiten oder der Gebrauch von Kommunikationsmitteln wie dem Telefon.

Unterschiedliche Geschlechterrollen, die sich über lange Zeiträume hinweg herausgebildet haben, könnten natürlich Einfluss auf diesen Befund haben, denn insbesondere bei älteren Geburtsjahrgängen sind Frauen immer noch häufiger diejenigen in einer Partnerschaft, die Tätigkeiten wie Kochen und Einkaufen übernehmen, während Männer sich beispielsweise eher um Geldangelegenheiten kümmern. Aus Vergleichsstudien für fünf europäische Länder (Finnland, Italien, die Niederlande, Spanien und Schweden) wissen wir jedoch auch, dass unterschiedliche Geschlechterbilder wenig Auswirkungen auf die Aufgabenverteilung haben. Obwohl die Rollenverteilung in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt ist, bleibt die Aufteilung der Alltagsaufgaben, z. B. die Zubereitung von Mahlzeiten, Einkaufen oder Hausarbeiten, ähnlich.²

› Sind Männer oder Frauen mental stärker?

Die Wahrscheinlichkeit, beispielsweise an Depressionen zu erkranken oder an Ess- und Schlafstörungen zu leiden, ist für Frauen deutlich höher als für Männer. Auf der anderen Seite begehen Männer häufiger Selbstmord als Frauen.

› Bedeutet „stärker“ auch „klüger“?

In der Fachdiskussion, aber auch im gesellschaftlichen und politischen Diskurs über kognitive Fähigkeiten spielt die Genderfrage weiterhin eine große Rolle. Allgemein betrachtet haben Männer bessere mathematische Fähigkeiten und tun sich leichter bei der (räumlichen) Wahrnehmung (wenn es etwa um Wegbeschreibungen geht oder bei der Gesichtserkennung). Frauen dagegen haben Vorteile, wenn es darum geht, bestimmte Ereignisse zu erinnern, sowie beim aktiven und passiven Sprachgebrauch. Es ist hier jedoch ausdrücklich hervorzuheben, dass es in den einkommensstarken Ländern mit gleichen Bildungschancen für Frauen und Männer keine bzw. vernachlässigbare Unterschiede gibt. Obwohl einige Studien argumentieren, dass der Verfall kognitiver Fähigkeiten bei Frauen und Männern in derselben Geschwindigkeit stattfindet, sind Frauen häufiger und

stärker von Alzheimer betroffen als Männer, wobei die diesem Unterschied zugrundeliegenden Mechanismen von der Forschung noch nicht geklärt sind.

› Werden Männer oder Frauen häufiger krank?

Studien haben gezeigt, dass Frauen häufiger krankgeschrieben werden als Männer.³ In Ländern mit umfassender Gesundheitsversorgung, wie beispielsweise in Skandinavien, zögern Männer eher, einen Arzt aufzusuchen; gleichzeitig haben sie eine höhere Wahrscheinlichkeit, ins Krankenhaus eingewiesen zu werden als Frauen. Dieses Muster gibt es nicht in gleicher Weise in Ländern, in denen es keinen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsleistungen gibt, da dort Männer oft auch einen höheren sozioökonomischen Status haben als Frauen und damit bessere Ressourcen, um Gesundheitsleistungen in Anspruch zu nehmen.

Frauen und Männer unterscheiden sich darüber hinaus in ihren Gesundheitsbedürfnissen. Frauen entwickeln öfter chronische Krankheiten, die nicht tödlich sind, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Behinderungen führen, wie beispielsweise Osteoporose, Grauer Star, Knie- und Hüftprobleme, Migräne oder Autoimmunerkrankungen. Im Gegensatz dazu leiden Männer häufiger an akuten Erkrankungen, die mit hohen Sterblichkeitsraten verbunden sind, wie etwa Angina Pectoris, Herzinsuffizienzen oder Schlaganfälle beziehungsweise Herzinfarkte.⁴ Diese geschlechterspezifischen Ausprägungen chronischer Erkrankungen können auch im „Innern des Körpers“ beobachtet werden, das heißt bei der Auswertung von Biomarkern für die Gesundheit eines Menschen. Männer haben beispielsweise eine höhere Prävalenz bei elektrokardiografischen Abnormalitäten, die auf ernste und lebensbedrohliche pathophysiologische Veränderungen des Herzens hindeuten; Frauen dagegen leiden häufiger unter Übergewicht und Fettleibigkeit, die zwar keine unmittelbaren Gesundheitsrisiken darstellen, aber mit Beeinträchtigungen von Körperfunktionen einhergehen.

In allen Lebensaltern haben Männer eine höhere Fallwahrscheinlichkeit aller Krebsarten (ausgenommen geschlechtsspezifische Varianten) – allerdings können sich solche Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit zunehmendem Alter ändern. Vergli-

chen mit Männern, entwickeln Frauen kardiovaskuläre Krankheiten etwa zehn Jahre später, außerdem haben sie über die gesamte Lebensspanne hinweg gesehen eine niedrigere Wahrscheinlichkeit, überhaupt daran zu erkranken. Es ist daher bei der Beurteilung des Gesundheitszustandes von Männern und Frauen überaus wichtig, nicht nur die Prävalenz bei bestimmten Krankheiten zu betrachten, sondern auch deren altersspezifische Ausprägung.

› Alle Befunde zusammen genommen: Sind Männer oder Frauen gesünder?

Frauen schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand generell schlechter ein als Männer im gleichen Alter. Aufgrund der traditionellen Zuweisung von Geschlechterrollen übernehmen Frauen grundsätzlich mehr Verantwortung für die Gesundheit der gesamten Familie; außerdem sind sie oft besser über erste Krankheitsanzeichen informiert als Männer.⁵ Allgemein wird auch angenommen, dass Männer dazu neigen, sich „stoisch“ zu verhalten, und weniger bereit sind, über ihre Gesundheitsprobleme zu reden als Frauen. Frauen dagegen, so die landläufige Ansicht, äußern sich öfter als Männer über Krankheitssymptome, vor allem, wenn es um psychosomatische Ausprägungen von Stress geht, wie beispielsweise Schlaf- und Konzentrationsprobleme oder Kopf- und Rückenschmerzen. Darüber hinaus neigen Frauen schneller dazu, medizinischen Rat in Anspruch zu nehmen, sobald Gesundheitsprobleme auftreten.

Wenn nun aber Männer mit Gesundheitsproblemen in wissenschaftlichen Befragungen deutlich weniger Bereitschaft zeigen als ihre weiblichen Gegenüber, Fragen zur eigenen Gesundheit akkurat und ausführlich zu beantworten, könnten die oben beschriebenen geschlechtsspezifischen Gesundheitsunterschiede auch auf dieses geschlechtsspezifische Verhalten bei der Beantwortung von entsprechenden Fragen zurückgeführt werden, oder in anderen Worten: die Umfrageergebnisse spiegeln nicht den tatsächlichen Gesundheitszustand wider. Dänische Studien haben gezeigt, dass Frauen, die kurz vor der Befragung in stationärer Behandlung waren oder Medikamente einnahmen, in den Umfragen leicht überrepräsentiert sind, was wiederum dazu geführt haben könnte, dass die Gesundheitsprobleme von Frauen in der Auswertung überschätzt wurden.

Auf der anderen Seite kann diese Stichproben-

verzerrung nur einen kleinen Teil der beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Gesundheitszustand der Bevölkerung erklären; außerdem könnte es im internationalen Vergleich weitere Abweichungen geben, beispielsweise in Ländern, in denen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht so weit fortgeschritten ist wie in Dänemark. Interessanterweise konnten die Studien keine Unterschiede bei der Genauigkeit des durch die Umfragen ermittelten Medikamentengebrauchs bei Männern und Frauen feststellen.

Es ist deshalb wichtig, bei diesem Thema stets zu berücksichtigen, dass die Antworten der Befragten in Umfragen vom jeweiligen kulturellen Hintergrund der Länder abhängig sein können. Ein Länderranking von zehn EU-Staaten zeigt beispielsweise, dass Dänemark und Schweden die gesündesten Bevölkerungen haben, während Deutschland auf Platz Acht landete, knapp vor Spanien und Italien.⁶ Sobald aber diese Unterschiede bei der Form der Umfrage mitberücksichtigt wurden, wanderte Deutschland ins Mittelfeld dieser Ländergruppe, während Dänemark auf den 6. Platz abrutschte.

Ein weiterer Aspekt ist, dass in der Gruppe der älteren Befragten, die generell eher traditionellen Geschlechterstereotypen anhängen, Frauen vergleichsweise häufiger von Gesundheitsproblemen berichten, während Männer eher seltener solche Aussagen treffen. Allerdings wissen wir noch relativ wenig über diese geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen, wenn es um jüngere Generationen geht, die sich eher an der Gleichberechtigung der Geschlechter orientieren, beispielsweise indem Väter mehr Verantwortung für Aufgaben im Haushalt oder bei der Kindererziehung übernehmen oder Frauen öfter berufstätig sind.

Darüber hinaus gibt es weiteren Forschungsbedarf bei der Frage, inwieweit geschlechtsspezifische Gesundheitsunterschiede auf den Einbezug von Bevölkerungsgruppen in Betreuungseinrichtungen zurückzuführen sind, da diese im Allgemeinen einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen als ihre Altersgenossen, die nicht in Heimen untergebracht sind.

› Wer lebt länger?

Das vorliegende Thema ist sehr komplex, und ein erheblicher Teil dieser Komplexität kann auf die kultu-

rellen Unterschiede von Gesundheitsdefinitionen sowie altersspezifische Veränderungen in den Fallraten vieler chronischer Krankheiten zurückgeführt werden. Gleichzeitig haben eine Reihe von Studien übereinstimmend und wiederholt nachgewiesen, dass Frauen eine längere Lebenserwartung als Männer haben: In fast jedem Land der Welt können Frauen darauf setzen, im Durchschnitt länger als ihre männlichen Zeitgenossen zu leben.⁷ Dieser Unterschied geht in Schweden und anderen Industrieländern bis in die 1750er Jahre zurück. In dieser Ländergruppe, für die es verlässliche Daten gibt, war der Unterschied in der Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen in der Russischen Föderation (11,22 Jahre) am größten und am kleinsten in Schweden (3,70 Jahre). Forschungsergebnisse deuten verstärkt darauf hin, dass der Vorsprung der Frauen bei der gesunden Lebenserwartung (das heißt der zu erwartenden Anzahl an Lebensjahren bei guter Gesundheit) in den meisten europäischen Ländern kleiner ist. Das bedeutet, dass Frauen länger leben können, obwohl sie eher unter Behinderungen und chronischen Erkrankungen leiden als Männer.

› Wie können die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Gesundheitszustand und bei der Lebenserwartung erklärt werden?

Die allgegenwärtigen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei Lebenserwartung und Gesundheit treiben Forscher seit Jahrzehnten um. Zur Zeit ist die vorherrschende Meinung unter Experten, dass der Kern der Ursache in biologischen Prozessen zu finden ist, die gleichzeitig durch soziale Faktoren und Verhaltensmuster beeinflusst werden.

Die bekanntesten biologischen Erklärungsansätze für den Vorteil der Frauen gehen von hormonellen und genetischen Mechanismen aus. Studien zeigen, dass das Hormon Östrogen positive Effekte auf Lipoproteinprofile hat, indem es „schlechte“ Cholesterinlevel (gesamtes Cholesterin und LDL Cholesterin) senkt und „gute“ (HDL Cholesterin) erhöht; außerdem wirkt das Hormon entzündungshemmend und schützt Blutgefäße. Forschungsergebnisse hinsichtlich des Effekts von Testosteron auf den Gesundheitszustand bei Männern bleiben dagegen widersprüchlich. Obwohl einige Studien von einem negativen Zusammenhang zwischen Testosteronlevel und Mortalität (alle Sterbeursachen sowie Herzerkrankungen

und Krebs zusammengefasst) ausgehen, bleibt unklar, ob dieser Zusammenhang kausal ist oder ob Testosteron einfach nur einen wichtigen Biomarker für den allgemeinen Gesundheitszustand von Männern darstellt.

Hormone beeinflussen ebenfalls Prozesse in unserem Immunsystem: Progesteron und Testosteron haben immununterdrückende Effekte, wohingegen Östrogene immunfördernd sind. Die Fallzahlen von vielen bakteriellen, viralen, parasitären und Pilzinfektionskrankheiten sind deutlich höher bei Männern als bei Frauen, gleichzeitig verlaufen einige dieser Infektionskrankheiten bei Männern mit schweren Komplikationen. Dagegen kommen Autoimmunerkrankungen und Immunreaktionen auf Impfungen häufiger bei Frauen als bei Männern vor. Manche Forscher folgern daraus, dass niedrige Immunkompetenz-Level bei Männern zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Lebenserwartung und Gesundheit beitragen.⁸

Daneben argumentiert eine Reihe von Experten, dass der weibliche Vorsprung bei der Lebenserwartung teilweise auf grundlegende genetische Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sei. Als Ergebnis der evolutionären Weiterentwicklung von Säugetieren hat der menschliche Organismus auf dem X-Chromosom mehr als 1.000 Gene, die in verschiedene physiologische Prozesse eingebunden sind, während weniger als 100 auf dem Y-Chromosom liegen.⁹ Diese geschlechtsbestimmenden Chromosomen können Genmutationen tragen, die zu einer Reihe von lebensbedrohlichen Krankheiten führen, zum Beispiel der Bluterkrankheit. Wenn eine Frau ein abnormes Gen auf einem ihrer X-Chromosomen trägt, kann das funktionsfähige Gen auf ihrem anderen X-Chromosom diesen Genfehler ausgleichen und die Krankheit damit verhindern. Da Männer nur ein X-Chromosom haben, führt der Gendefekt dagegen zur Krankheit.

Darüber hinaus scheinen geschlechtsspezifische Lebensstile in Zusammenhang mit den Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei den Fallzahlen von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Lungenkrebs, Leberzirrhose und Unfalltod zu stehen. Es ist allgemein bekannt, dass Männer einen riskanteren Lebensstil haben als Frauen, zum Beispiel was den Konsum von Tabak, Alkohol, psychoaktiven Substanzen, ungesundem Essen oder gefährliches Verkehrsverhalten angeht. Dagegen berichten Frauen, dass sie öfters Gemüse und Obst und weniger fetthaltige Lebens-

mittel zu sich nehmen als Männer. Einer in Deutschland durchgeführten wissenschaftlichen Umfrage für die Jahre 2008 bis 2011 zufolge haben ungefähr 50 Prozent der Frauen und 34 Prozent der Männer im Alter von 18 bis 79 Jahren noch nie geraucht. Bei jüngeren Generationen in Industrieländern scheint dieser Unterschied (sowie jener beim Alkoholkonsum) zurückgegangen zu sein – beziehungsweise hat er sich sogar umgekehrt: Männer konsumieren weniger Tabak, während Frauen öfter zur Zigarette greifen.

Diese Entwicklungen können teilweise mit der Ausweitung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in westlichen Gesellschaften erklärt werden. Sie weisen darauf hin, dass es dringend notwendig ist, Frauen als Zielgruppe von Gesundheitskampagnen speziell in den Blick zu nehmen.

Es gibt daneben noch weitere Verhaltensweisen, bei denen Männer bessere Ergebnisse erzielen als Frauen. Das betrifft etwa sportliche Betätigungen. In einer wissenschaftlichen Umfrage in 20 Ländern gaben junge Männer häufiger als Frauen an, sehr oft Sport zu treiben.¹⁰ Dafür verringern Frauen diese Aktivitäten über den Lebensverlauf hinweg weniger stark als Männer. Da regelmäßige körperliche Betätigung viele chronische Krankheiten verhindern, dem mentalen Wohlbefinden zuträglich sein und die Überlebenswahrscheinlichkeit in allen Altersstufen steigern kann, gehört Sport zusammen mit einer gesunden Ernährung zu den wichtigsten gesundheitspolitischen Maßnahmen, um die Gesundheit in einer Bevölkerung positiv zu beeinflussen.

› Zusammenfassung

Die hier vorgestellten Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei Lebenserwartung und Gesundheit viele verschiedene Ausprägungen aufweisen. Deshalb kann die Frage, ob nun Männer oder Frauen das „stärkere“ Geschlecht sind, nicht ganz eindeutig beantwortet werden. Dies sollte nicht überraschen, da Gesundheit ein multidimensionales Konzept darstellt, einen „vollkommenen Zustand von physischem, mentalem und sozialem Wohlbefinden – nicht nur die Abwesenheit von Krankheit“.¹¹ Wir müssen weiter erforschen, ob individuelle Determinanten von Gesundheit – zum Beispiel Rauchen oder Übergewicht – die gleiche Bedeutung für die Gesundheit und das Überleben von Männern und Frauen haben. Verhaltensunterschiede

bei der Inanspruchnahme von medizinischen Behandlungen und dem Befolgen ärztlichen Rates beziehungsweise der Anwendung der verschriebenen Medikation tragen sicherlich zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei. Falls zukünftige Studien zeigen sollten, dass die höheren Fallzahlen von stationärer Behandlung und die höhere Mortalität bei Männern teilweise auf die verspätete Inanspruchnahme von medizinischer Hilfe zurückzuführen sind, dann sollte ein besonderes Augenmerk auf eben diese Verhaltensunterschiede gelegt werden. Männer sollten ermutigt werden, sich verantwortungsvoller zu verhalten, wenn sie erste Anzeichen einer Krankheit feststellen.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass wir besser verstehen, warum und auf welche Art Männer und Frauen unterschiedlich altern. Falls Frauen den Übergang von „gesund“ zu „krank“ schneller durchleben und sich weniger schnell und seltener davon erholen als Männer, dann sollten zukünftige Forschungsschwerpunkte auf die Frage gelegt werden, welche Faktoren zu diesen Übergängen beitragen und welche Strategien angewandt werden können, um eine Verschlechterung des Gesundheitszustands zu verhindern.

Da jüngere Forschungslinien das Augenmerk eher auf die Ermittlung des jeweiligen Anteils von biologischen und Verhaltensfaktoren an gesundheitlichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen legten, sollten wir nunmehr daran gehen zu verstehen, wie diese individuellen Faktoren miteinander interagieren.

Alle diese Forschungsarbeiten können politischen Entscheidungsträgern helfen, maßgeschneiderte Strategien zu entwickeln, um die Gesundheit und Lebensqualität von Männern und Frauen zu verbessern. Letztendlich reduziert dies die Kosten des Gesundheitssystems in einer alternden Gesellschaft.

Anmerkungen

- [1] Bohannon, R. W., et al. (2006): Reference Values for Adult Grip Strength Measured with a Jamar Dynamometer: A Descriptive Meta-Analysis. *Physiotherapy*, 92(1), S. 11-15.
- [2] Nikula, S., et al. (2003): Are IADLs Comparable Across Countries? Sociodemographic Associates of Harmonized IADL Measures. *Aging Clinical and Experimental Research*, 15(6), S. 451-459.
- [3] Mastekaasa, A. & Olsen, K. M. (1998): Gender, Absen-

teeism, and Job Characteristics. *Work and Occupations*, 25(2), S. 195-228.

[4] Gold, C. H., et al. (2002). Gender and Health: A Study of Older Unlike-Sex Twins. *Journal of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Science*, 57(3): S. 168-176.

[5] Idler, E. L. (2003). Gender Differences in Self-rated Health, in Mortality, and in the Relationship Between the Two. *Gerontologist* 43(3), S. 372-375.

[6] Juerges, H. (2007): True Health vs Response Styles: Exploring Cross-Country Differences in Self-Reported Health. *Health Economics*, 16(2), S. 163-178.

[7] Barford, A., et al. (2006): Life Expectancy: Women Now on Top Everywhere. *BMJ* 332(7545), S. 808.

[8] Owens, I. P. F. (2002): Ecology and Evolution: Sex Differences in Mortality Rate. *Science*, 297(5589), S. 2008-2009.

[9] Migeon, B. R. (2007): Why Females are Mosaics, X-Chromosome Inactivation, and Sex Differences in Disease. *Gender Medicine*, 4(2), S. 97-105.

[10] Bauman, A., et al. (2009): The International Prevalence Study on Physical Activity: Results From 20 Countries. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6(1), S. 6-21.

[11] WHO (1948): World Health Organization. WHO Definition of Health. Online verfügbar unter: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>.

Weiterführende Literatur

Benyamini, Y., Leventhal, E. A. & Leventhal, H. (2000): Gender Differences in Processing Information for Making Self-Assessments of Health. *Psychosomatic Medicine*, 62(3), S. 354-364.

Colom, R., et al. (2000): Negligible Sex Differences in General Intelligence. *Intelligence*, 28(1), S. 57-68.

Wieviel Geld zahlt Jung an Alt und umgekehrt?

Fanny Annemarie Kluge

*Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock*

Empfehlungen

✓ Einzelne Lebensphasen wie Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rente sollten bei steigender Lebenserwartung stärker entzerrt werden.

✓ Die Kosten der alternden Bevölkerung sollten altersunabhängiger auf viele Schultern verteilt werden.

Die Kosten einer alternden Gesellschaft sind wohl das meist diskutierte Thema in Politik und Gesellschaft im Zusammenhang mit dem Demografischen Wandel. Die negativen Konsequenzen der Alterung resultieren vor allem aus den umlagefinanzierten Sozialsystemen der westlichen Industrieländer. Deutschland leistet sich hier eine besonders starke Umverteilung zwischen den Generationen durch öffentliche Ausgaben für Bildung, Renten, Gesundheit, Pflege, Arbeitslosigkeit oder Soziales. Diese Transfers stehen bei einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung auf dem Prüfstand, und es gilt, die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen auch in der Zukunft zu sichern.

Deutschland ist eines der Länder mit der ältesten Bevölkerung weltweit und Vorreiter des Demografischen Wandels. Das Medianalter – jenes Alter, bei dem genau die Hälfte der Bevölkerung älter ist als die andere Hälfte –, ist in Deutschland in den vergangenen zwanzig Jahren um acht Jahre gestiegen und liegt nun bei 46,2 Jahren. Da die Geburtenrate schon in den frühen 1970er Jahren unter das Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern pro Frau gefallen ist, werden die folgenden Generationen zahlenmäßig deutlich geringer ausfallen und älter sein als die vorangegangenen. Dies wird sich in Zukunft noch verschärfen. In den nächsten Jahrzehnten wird vor allem für die Altersgruppen der über 80-Jährigen ein deutlicher Anstieg prognostiziert. Dass die Hälfte der heute geborenen Mädchen etwa hundert Jahre alt werden könnte, ist ein einzigartiger Erfolg auf

individueller Ebene. Menschen erreichen im Durchschnitt ein immer höheres Lebensalter bei besserer Gesundheit.

Der Ausgestaltung des individuellen ökonomischen Lebensverlaufs kommt in einer alternden Bevölkerung eine besondere Bedeutung zu. So gilt es, eine längere Lebensspanne nachhaltig und sinnvoll zu füllen. Interessanterweise sind trotz der Ausweitung gesunder Lebenszeit in den letzten Jahrzehnten das Renteneintrittsalter gesunken und die Ausbildungszeiten verlängert worden. Gingen in den 1980er und 90er Jahren Arbeitnehmer im Durchschnitt mit 62 Jahren bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von etwa 75 Jahren in Rente, erreichen wir heute ein tatsächliches Renteneintrittsalter von 64 Jahren bei einer auf über 80 Jahre gestiegenen Lebenserwartung. In der Vergangenheit verbrachten Individuen 12 Jahre oder 15% ihres Lebens in Rente, momentan sind es schon 17 Jahre oder 21% ihrer Lebenszeit. Dies sorgte für eine immer stärkere Umverteilung zugunsten der abhängigen Altersgruppen, da es Kindern, jungen Erwachsenen und Älteren in der Regel nicht möglich ist, ihren Konsum ausschließlich durch ihr Arbeitseinkommen zu finanzieren. Somit steht der Verbesserung von Gesundheit und Lebenserwartung eine Ausweitung öffentlicher Leistungen gegenüber.

Um die finanziellen Folgen des Demografischen Wandels aufzuzeigen, benötigen wir Altersprofile des Konsums, des Einkommens sowie der öffentlichen und privaten Einnahmen und Ausgaben, damit die Transfers zwischen den Generationen zum jetzigen Zeitpunkt quantifiziert und etwaige Prognosen für die Zukunft getroffen werden können. Sogenannte „National Transfer Accounts“ (NTA) sind eine relativ neue Methode, um die Variable „Alter“ stärker in die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zu integrieren (für einen detaillierten Überblick siehe www.ntaccounts.org). Daten für weltweit über 50 Länder stehen für vergleichende Analysen zur Verfügung. Der Ansatz der NTAs ist es, für alle ökonomisch relevanten Variablen ein pro-Kopf-Altersprofil zu erstellen. So können Informationen über die altersspezifische Inanspruchnahme öffentlicher oder privater Leistungen gewonnen werden. Für die hier zugrunde liegenden Berechnungen wurde die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2013 genutzt. Die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen werden danach herangezogen, um die Altersprofile zu validieren und an die makroökonomischen Kennziffern anzupassen. Der Vorteil dieses Ansatzes ist es, dass sowohl öf-

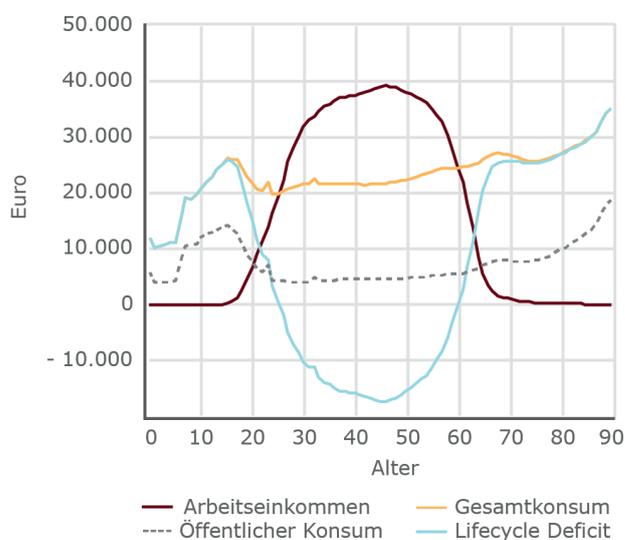
fentliche als auch private Zahlungsströme zwischen Generationen abgebildet werden können.

Wenn wir den hierauf basierenden individuellen ökonomischen Lebensverlauf eines repräsentativen Deutschen im Jahr 2013 betrachten (siehe Abbildung), zeigt sich, dass das durchschnittliche pro-Kopf-Arbeitseinkommen ab dem Alter 18 stetig steigt und zwischen 40 und 50 Jahren seinen Höhepunkt erreicht. Im Alter 65 beziehen Individuen kaum noch Einkommen aus selbstständiger oder nicht-selbstständiger Arbeit. Gleichzeitig variiert der Konsum über das Alter hinweg. Die öffentlichen Konsumausgaben zeigen einen Anstieg im Alter von sechs bis 20 Jahren durch Ausgaben für Bildung und in den Altersgruppen 65+ durch Ausgaben für Gesundheit. Der Gesamtkonsum beinhaltet auch die privaten Konsumausgaben. Diese steigen stetig bis zum Alter 18 und sind danach relativ stabil über den Lebensverlauf. Das „Lifecycle Deficit“ gibt die Differenz zwischen Arbeitseinkommen und Konsum in jeder Altersgruppe an. Ein positiver Wert bedeutet, dass die Individuen in dieser Altersgruppe nicht in der Lage sind, ihren Gesamtkonsum durch ihr Arbeitseinkommen zu decken, ein negativer Wert bedeutet einen Überschuss. Die Jahre, in denen das Arbeitseinkommen den öffentlichen und privaten Konsum übersteigt, reichen in Deutschland nur vom Alter von 26 bis 60 Jahren. Dies sind 34 Jahre bei einer gleichzeitigen Lebenserwartung von schon heute über 80 Jahren. Zum Vergleich beginnen junge Österreicher im Alter 21 einen Überschuss zu realisieren und ältere Schweden sind bis zum Alter 63 produktiv.

Aufgrund der starken öffentlichen Finanzierung der abhängigen Altersgruppen im Rahmen der umlagefinanzierten Sozialsysteme in Deutschland sollen hier zunächst die Transfers des Staates betrachtet werden: Zwei Drittel der Ausgaben der über 65-Jährigen werden durch öffentliche Transferzahlungen gedeckt. Bei den Jungen (unter 25 Jahre) sind es immerhin 44 Prozent des Konsums, die durch Transfers für Bildung, Soziales oder Gesundheit öffentlich finanziert werden. Dies ist im internationalen Vergleich eher hoch, aber ähnlich beispielsweise zu den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten. Zu den jüngeren Altersgruppen wurden demnach im Jahr 2013 fast 200 Milliarden Euro durch den öffentlichen Sektor transferiert. Für die über 65-Jährigen belaufen sich die Transfers auf etwa 430 Milliarden Euro. Der restliche Anteil des Konsums der Jüngeren wird ausschließlich durch private Transfers (meist der Eltern und zum

geringeren Teil der Großeltern) finanziert. Die privaten Nettozahlungen zu den Jüngeren beliefen sich im Jahr 2013 immerhin auf 315 Milliarden Euro. Ältere Individuen bauen zusätzlich zu den öffentlichen Transfers auf ihr Ersparnis. Private monetäre Transfers von Jung zu Alt sind, im Gegensatz zu öffentlichen Transfers, eher eine Ausnahme. Transfers fließen in Deutschland also hauptsächlich von den Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung zu allen anderen Altersgruppen.

Abb. 1: Arbeitseinkommen, Konsum und Lifecycle Deficit nach Alter, Deutschland 2013



Quelle: Eigene Berechnungen der Autorin auf Grundlage der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung 2013.

Das Altersprofil der öffentlichen Einnahmen zeigt eines der Hauptprobleme der alternden Bevölkerung in Deutschland: Steuern und Sozialabgaben werden hauptsächlich von den Altersgruppen der erwerbsfähigen Bevölkerung generiert. Diese Altersgruppe der Erwerbsbevölkerung wird jedoch schrumpfen; in Zukunft werden damit erhebliche Einnahmen fehlen. Für Jung und Alt gemeinsam zahlen die Jahrgänge der 30- bis 50-Jährigen über 400 Milliarden Euro öffentlicher Nettotransfers in 2013. Zusätzlich finanzieren sie ihre Kinder und sorgen für das eigene Alter vor. Die individuellen Herausforderungen sind aufgrund der veränderten Altersstrukturen vor allem für die Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung stark gestiegen.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass der Demografische Wandel durch die föderalen Strukturen in

Deutschland sehr unterschiedliche Konsequenzen für Bund, Länder und Gemeinden sowie die Träger der Sozialversicherung hat. Nicht alle Gebietskörperschaften sind in gleichem Maße vom Demografischen Wandel betroffen. Länder und Kommunen könnten zukünftig aufgrund ihrer Kostenstrukturen durchaus mit Minderausgaben rechnen. Dies liegt vor allem daran, dass diese Gebietskörperschaften vorrangig Bildungsausgaben und soziale Sicherung (Wohngeld, Sozialhilfe) finanzieren. Diese Ausgaben könnten für zukünftige kleinere und ältere Kohorten sinken. Im Gegensatz dazu tragen der Bund und einige Zweige der Sozialversicherung die mit der Alterung der Bevölkerung assoziierten Kosten. Hier stehen öffentliche Rentenzahlungen und in zunehmendem Maße Gesundheits- und Pflegekosten im Vordergrund.

Was bedeuten diese Ergebnisse des individuellen ökonomischen Lebenslaufs nun für den Demografischen Wandel auf gesellschaftlicher Ebene? In der Vergangenheit waren die über 60-Jährigen und noch stärker die über 80-Jährigen in der Minderheit. Eine starke Basis der Menschen im erwerbsfähigen Alter ermöglichte hohe pro-Kopf-Transfers für Rente oder Gesundheit. In Zukunft schrumpft die mittlere Generation der Steuerzahler relativ zu einer steigenden Zahl von Leistungsempfängern. Nimmt man das Altersprofil der öffentlichen Ausgaben für 2013 und multipliziert es mit der Altersstruktur in verschiedenen Jahren, zeigt sich der Einfluss der Demografie in besonderer Weise. Waren 1990 noch 25 Prozent der öffentlichen Transfers für die Altersgruppe unter 25 Jahren bestimmt, sind sie bis heute auf 18 Prozent gesunken und würden sich bis 2030 um weitere 3 Prozentpunkte verringern. In der gleichen Zeit stieg der Anteil der Transfers für die über 65-Jährigen von anfänglich 32 Prozent über heute 42 Prozent auf 52 Prozent im Jahr 2030 bei konstanten Altersstrukturkostenprofilen.

Allerdings hat sich zwischen 2003 und 2013 vor allem bei den Nettotransfers zu den Älteren etwas getan. Durch die Rentenbesteuerung, einen höheren Mehrwertsteuersatz oder Veränderungen beim Krankenversicherungsbeitrag konnte das Alter, in dem das Arbeitseinkommen erstmalig nicht mehr ausreicht, um den Konsum zu decken, von 57 auf 60 Jahre erhöht werden. So konnte in den Jahren 2003 bis 2013 der Zeitraum, in dem das Arbeitseinkommen den Konsum übersteigt, um fünf Jahre verlängert werden: Ein wichtiger Schritt mit Blick auf die alternde Gesellschaft. Auch für die Gesundheitsausgaben gibt

es Anlass zur Annahme, dass diese nicht ins Uferlose steigen. Befunde deuten darauf hin, dass Ältere gesünder altern, das heißt dass die gewonnene Lebenserwartung auch in Zukunft überwiegend in Gesundheit und nicht in Krankheit und Pflegebedürftigkeit verbracht wird.¹ Dafür spricht auch, dass sich in der Regel die Ausgaben für gesundheitliche Versorgung in den letzten Jahren vor dem Tod konzentrieren.²

Aus dem Projekt der „National Transfer Accounts“ lässt sich eine wichtige Erkenntnis ziehen: Bei einer immer weiter steigenden Lebenserwartung müssen wir versuchen, die Phasen im individuellen Lebensverlauf, in denen das Arbeitseinkommen den Konsum übersteigt, zu verlängern, und öffentliche Nettotransfers zu den abhängigen Altersgruppen zu senken. Mit jedem Jahr, das Jüngere früher ins Arbeitsleben einsteigen und Ältere länger im Arbeitsmarkt verweilen, erwirtschaften sie Arbeitseinkommen und zahlen Steuern, die dann anderen zu Gute kommen. Gleichzeitig verringert sich die Zahl der Nettotransferempfänger. Allerdings sollte die Spanne des Erwerbslebens nicht um jeden Preis verlängert werden. So sind Ausbildungszeiten nicht unbedingt zu verkürzen, da mit höherem Bildungsniveau auch Produktivitätssteigerungen zu erwarten sind, die sich langfristig bezahlt machen.

Obwohl sich der Zeitraum des Überschusses zwischen 2003 und 2013 ausgedehnt hat, zeigen die Ergebnisse über die Zeit hinweg eine erstaunliche Konstanz, vor allem wenn man sie relativ zum jeweiligen Arbeitseinkommen eines 30- bis 49-Jährigen Hauptverdieners im betreffenden Jahr ausdrückt. Hier gibt es sicherlich Anpassungsbedarf, aber auch ein großes Potenzial, denn: Nur ein Jahr länger Nettozahler zu sein, zeigt bereits positive Effekte, und schon kleine Veränderungen können auf Bevölkerungsebene große Auswirkungen haben. Um das Renteneintrittsalter in einer alternden Bevölkerung zu determinieren, gibt es vielversprechende Ansätze. Diese reichen von Lebensarbeitszeitkonten bis hin zur Kopplung des Renteneintrittsalters an die Restlebenserwartung.³ Gerade vor dem Hintergrund, dass die gewonnenen Jahre zum großen Teil bei guter Gesundheit verlebt werden können, eröffnen sich Chancen. Hierbei muss aber darauf hingewiesen werden, dass dem Konzept des lebenslangen Lernens in Zukunft eine besondere Rolle zukommt.⁴ Zudem sind nicht alle Berufe zur Ausweitung der Lebensarbeitszeit geeignet.

Ein weiterer Ansatz ist, bei der Generierung von öf-

fentlichen Einnahmen stärker auf altersunabhängige Einnahmen zu setzen. Hier wäre zum Beispiel eine Erhöhung der Konsumsteuern nach skandinavischem Vorbild zu nennen. In Schweden sind die Älteren bis über 60 Jahre hinaus produktiv und verzeichnen einen Überschuss. Auch eine Aktivierung von Frauen und Migranten zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials hat positive Auswirkungen, da Menschen so von der transferabhängigen auf die transfergebende Seite des ökonomischen Lastenquotienten wechseln. Allerdings gilt es den Demografischen Wandel differenziert zu betrachten. Sollten Frauen sich vermehrt am Arbeitsmarkt einbringen, fehlen beispielsweise potenzielle Pflegepersonen in den Familien, da Frauen gegenwärtig neben der Betreuung von Kindern auch abhängige ältere Familienmitglieder versorgen.

Demografische Prozesse nehmen also einen tiefgreifenden Einfluss auf unsere Gesellschaft. Dieser wird sich zukünftig noch verstärken, wenn die geburtenstarke Babyboomer-Generation das Rentenalter erreicht. Mit den in diesem Beitrag vorgeschlagenen Maßnahmen wird es natürlich nicht möglich sein, alle Probleme, die mit dem Demografischen Wandel einhergehen, zu lösen. Dennoch sollten wir anfangen, die Zukunft zu gestalten. Die Kosten einer angemessenen Lebensqualität in unserer alternden Bevölkerung sollten auf viele Schultern und altersunabhängiger verteilt werden.

Erfreulich ist, dass der Demografische Wandel nicht einem über uns hereinbrechenden Sturm, sondern eher einer langfristigen Klimaveränderung ähnelt. So sind die kommenden Jahrzehnte (mit Ausnahme der Wanderungsbewegungen) sehr gut vorhersagbar. Die Kinder, die in sechs Jahren in die Schule kommen, sind schon heute geboren, das Arbeitskräftepotenzial in Szenarien voraussehbar oder die Anzahl der potenziellen Pflegeheimbewohner bekannt. Wenn wir auf die drängendsten Fragen gemeinsame Antworten finden, können wir den Wandel chancenreich gestalten.

Anmerkungen

[1] Doblhammer, G. & Kreft, D. (2011): Länger leben, länger leiden? Trends in der Lebenserwartung und Gesundheit. Bundesgesundheitsblatt, S. 907-914.

[2] Breyer, F. & Felder, S. (2006): Life Expectancy and Health Care Expenditures in the 21st Century: A New Calculation for Germany Using the Costs of Dying. Health Policy, 75(2), S. 178-186.

[3] Fenge, R. & Peglow, F. (2014): The Impact of Demographic Developments on the German Statutory Pension System. Working Paper mit Francois Peglow (MPI Rostock), 2014.

[4] Vaupel, J. & Hofäcker, D. (2009): Das lange Leben lernen. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 12(3), S. 383-407.

Wie wirkt sich die Alterung auf den Zusammenhalt in der Gesellschaft aus?

Harald Wilkoszewski

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Empfehlungen

✓ Die Diskussion, was Generationengerechtigkeit bedeuten kann und muss, wird bisher nur relativ oberflächlich geführt und sollte sowohl in der politischen Führung als auch in der Gesellschaft vertieft werden.

✓ Dabei sollten vor allem drei Punkte berücksichtigt werden: 1) Einstellungsunterschiede zwischen Jung und Alt; 2) die gesamtgesellschaftliche Rolle neuer Formen des familiären Zusammenlebens; 3) die Potenziale aller Altersgruppen.

✓ Die politische Bildung für alle Altersstufen muss ausgebaut werden, um Diskussionsräume für die verschiedenen Generationen zu schaffen.

› Überblick

Seit geraumer Zeit befördert die Bevölkerungsalterung in Deutschland in Verbindung mit dem Reformbedarf bei der nachhaltigen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zunehmend eine Diskussion über die Frage, wie der gesellschaftliche Zusammenhalt zwischen den Generationen zukünftig gewährleistet und gestaltet werden kann. In der Tat haben verschiedene Entwicklungen und Ereignisse der jüngeren Vergangenheit – Brenngläsern gleich – offenbar werden lassen, dass das gesellschaftliche Gefüge in Deutschland und bei seinen europäischen Nachbarn dadurch generell auf die Probe gestellt wird. Auf der einen Seite vertiefen sich klassische Konfliktlinien, sogenannte Cleavages, beispielsweise zwischen Arm und Reich;¹ auf der anderen Seite wirken Krisen auf EU-Ebene, wie etwa die Eurokrise (2008) oder zuletzt die Abstimmung über den Brexit (2016), in die einzelstaatlichen Gesellschaften hinein und lassen erhebliche Gegensätze zu Tage treten, die den Zusammenhalt zwischen einzelnen gesellschaftlichen Gruppen bedrohen können. So belegt beispielsweise eine Eurofound-Studie, dass durch die Finanzkrise

das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger sowohl in nationale als auch europäische Institutionen stark gesunken ist.² Die mit äußerst knapper Mehrheit getroffene Entscheidung für den EU-Austritt des Vereinigten Königreichs zeigt, wie gespalten die britische Gesellschaft in dieser sowohl für das Land als auch für Gesamteuropa wesentlichen Frage ist.

Von außerordentlicher Bedeutung ist hier, dass diese Spaltung eng mit Fragen des Alters und der Bevölkerungsalterung verbunden ist, wie einige Beobachter feststellen:³ 1) Zunächst haben sich bei der Entscheidung zum Brexit die Präferenzen von jüngeren und älteren Briten stark unterschieden: Während die Älteren mehrheitlich für den Ausstieg aus der EU stimmten, bevorzugte die jüngere Generation den Verbleib. Eine wissenschaftlich durchgeführte Befragung zeigte, dass vor allem die jüngere Generation sehr negativ und emotional auf die Niederlage reagierte. 2) Eine weitere wichtige Altersdimension war die Anklage der im Referendum unterlegenen Seite, dass die Folgen des Brexits vor allem die jüngere Generation belasten würden und deren Zukunftschancen, zum Beispiel auf dem europäischen Arbeitsmarkt oder bei anderen grenzüberschreitenden Tätigkeiten, beschneide. 3) Schließlich gab es erhebliche Unterschiede in der politischen Partizipation verschiedener Altersgruppen, denn die Wahlbeteiligung beim Referendum nahm mit steigendem Alter stark zu: Während 64 Prozent der Altersgruppe 18 bis 24 zur Abstimmung gingen, waren es bei den über 65-Jährigen 90 Prozent. Das wirft eine Frage von grundlegender Bedeutung auf, nämlich ob und wie die junge Generation in angemessener Weise an heutigen Entscheidungsprozessen beteiligt ist, die ihre Zukunft wesentlich beeinflussen.

Diese drei Beobachtungen sind alles andere als Brexit-spezifisch, denn sie berühren zentrale Aspekte für jede Gesellschaft, wie beispielsweise Generationengerechtigkeit und politische Teilhabe.⁴ Die Brexit-Abstimmung hat allerdings in einer noch nie zuvor dagewesenen Deutlichkeit die demografische Dimension gesellschaftlichen Zusammenhalts zu Tage gefördert.

Die Frage, ob sich Alt und Jung in ihren sozialpolitischen Präferenzen unterscheiden und wie diese sich auf Generationengerechtigkeit und Ressourcenverteilung auswirken könnten, fand in der sozialwissenschaftlichen Diskussion international erstmals 1984 größere Beachtung, als Samuel H. Preston seine The-

se eines verteilungspolitischen Generationenkonflikts auf Kosten der Jungen in den USA vorstellte.⁵ Seitdem hat das Thema unterschiedliche Konjunkturen erfahren und wird in Deutschland und Europa durchaus kontrovers diskutiert und erforscht. Einige Studien⁶ weisen einen eher schwach ausgeprägten Gegensatz zwischen Altersgruppen nach beziehungsweise argumentieren, dass sich eine Verschlechterung des gesellschaftlichen Zusammenhalts zwischen Jung und Alt aufgrund des Demografischen Wandels und der damit verbundenen Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung momentan nicht abzeichnet. Andere Studien wiederum konnten für Deutschland⁷ und die Schweiz⁸ sowie im europäischen Vergleich⁹ deutliche Altersunterschiede bei sozialpolitischen Präferenzen nachweisen. Darüber hinaus zeigt nicht nur die durch das britische EU-Referendum ausgelöste öffentliche Diskussion, dass eine Konfliktlinie Jung-Alt zukünftig relevanter werden könnte; bereits im Rahmen der Finanzkrise 2008 wies die Europäische Kommission in einem Bericht darauf hin, dass die Folgen der Krise bestehende Gegensätze zwischen Altersgruppen verschärfen könnten¹⁰, und verstärkte ihre Bestrebungen, auf mehr Generationengerechtigkeit innerhalb der Europäischen Union hinzuwirken.

› Herausforderungen

Was sind nun die Herausforderungen, die sich aus den obigen Befunden ableiten lassen? Untersuchungen zu Einstellungsunterschieden zwischen Jung und Alt in Deutschland zeigen Differenzen, wenn auch keinen offenen Generationenkonflikt. Es wäre allerdings falsch, daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, das Thema nicht näher in die politische Planung mit einzubeziehen. Denn die Brexit-Abstimmung im Vereinigten Königreich hat gezeigt, wie schnell Verwerfungen zwischen den Altersgruppen virulent werden können. Und in der Schweiz ist Alter der wichtigste Faktor bei Volksabstimmungen zu verteilungspolitischen Fragen. Da im politischen System der Bundesrepublik Deutschland landesweite Referenda nicht vorgesehen sind und der Entscheidungsprozess stark auf Konsens ausgelegt ist, können sich etwaige Einstellungsunterschiede allerdings weniger deutlich äußern.

Darüber hinaus ist jedenfalls nach momentanem Kenntnisstand für die Zukunft keine Verlangsamung der Bevölkerungsalterung zu erwarten. Die Lebenserwartung in Deutschland steigt wie in allen ent-

wickelten Ländern mit bemerkenswerter Regelmäßigkeit um etwa drei Monate pro Jahr. Nichts deutet darauf hin, dass dieser Trend schwächer wird. Der demografische Umbau der deutschen Bevölkerung hin zu einer älteren Gesellschaft wird weiter fortschreiten, die Jüngeren an zahlenmäßigem Gewicht beim Gang an die Wahlurne weiter verlieren. Wie stark der Einfluss der Demografie auf die relative politische Macht der Generationen bereits heute ist, zeigt eine Studie zur Wahlbeteiligung beim Brexit. Zwar sei, so die Meldungen zwei Tage nach der Abstimmung, die große Mehrheit der jüngeren Briten für den Verbleib in der EU gewesen, allerdings hätten sie deutlich seltener von ihrem Stimmrecht Gebrauch gemacht (ein Phänomen, dass in der Wahlforschung oft beobachtet wird, so auch in Deutschland). Ergo: die jüngeren Wähler trügen selbst die Schuld an ihrem Scheitern im politischen Prozess. Genauere Berechnungen¹¹ ergeben allerdings, dass selbst bei einer Wahlbeteiligung von 100 Prozent der jüngeren Wahlberechtigten die älteren pro-Brexit-Briten immer noch den Ausgang des Referendums mehrheitlich für sich entschieden hätten. Überträgt man das Brexit-Szenario auf andere Länder, z. B. Deutschland, so würde auch dort das demografische Gewicht der Älteren den Ausschlag geben, wenn es hart auf hart kommt.

Hinzu kommt, dass die wirtschaftliche Lage in Deutschland seit einigen Jahren außerordentlich gut ist. Verteilungspolitische Fragen verlieren dadurch an Dramatik. Die Diskussion etwa um die Nachhaltigkeit der Rente oder die Finanzierung von weiteren Leistungen für Ältere (Stichwort „Hüftgelenke“) wurde vor zehn Jahren noch deutlich konfrontativer geführt als heute. Verschlechtert sich die wirtschaftliche Lage wieder, könnte sich der Ton also deutlich verschärfen. Hier gilt es vorbereitet zu sein.

Zu dieser nötigen Vorbereitung gehört, die richtigen Fragen zu stellen. Was den Themenbereich Alterung und gesellschaftlicher Zusammenhalt anbelangt, sind dies vor allem zwei Aspekte:

Erstens – Was bedeutet Generationengerechtigkeit in einer alternden Gesellschaft?

Eine abzusehende Lebensspanne von 80, 90 oder 100 Jahren steht einem nur langsam steigenden Renteneintrittsalter diametral entgegen. 40 Jahre Ruhestand ergeben weder für das Individuum noch für die Gesellschaft Sinn. Umso dramatischer ist es, dass man sich nicht nur in Deutschland weiterhin schwer tut, das Renteneintrittsalter zu flexibilisieren und

die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, dass der Einzelne länger gut arbeiten kann. Dieses Scheitern liegt wohl auch daran, dass der notwendige grundlegende Diskurs über die sozialstaatlichen Rechte und Pflichten verschiedener Generationen in Deutschland – auch über die Rentenfrage hinaus – weiterhin aussteht. Zwar hat die „Demografie-Strategie“ der Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf das Verhältnis zwischen Jung und Alt gelegt; konkrete Aussagen darüber, wie die berechtigten Ansprüche der verschiedenen Altersgruppen sozialpolitisch so ausgestaltet werden, dass jede Generation auch in Zukunft eine würdige und gerechte Chance auf gesellschaftliche Teilhabe hat, bleiben allerdings aus. Hierüber muss jedoch ein gesellschaftlicher Konsens erzielt werden, weil sich die sozialpolitischen Erwartungen verschiedener demografischer Gruppen unterscheiden. Auch die Bewertung politischer Reformen, die im Namen der Generationengerechtigkeit eingebracht werden, gehört zu dieser Diskussion. Die sogenannte „Schuldenbremse“ beispielsweise sucht einerseits durch weniger staatliche Schulden die finanzielle Last der zukünftigen Generationen zu vermindern, führt andererseits aber dazu, dass teilweise notwendige Investitionen in Infrastruktur und Bildung verschoben oder nicht getätigt werden. Um Haushalte zu konsolidieren, wurde darüber hinaus in einigen Bundesländern der für die steigenden Pensionsverpflichtungen notwendige Rücklagenaufbau heruntergefahren oder bestehende Fonds komplett aufgelöst. Angesichts des Ungleichgewichts in der politischen Partizipation der Altersgruppen stellt die Organisation und Moderation eines solchen Diskurses eine besondere Herausforderung dar.

Zweitens – Welche Art von familiärer Stabilität soll sozialstaatlich gefördert werden?

Die Alterung der Bevölkerung ist nur ein Teil des Demografischen Wandels, der sich in Deutschland vollzieht. Denn auch die Familienstrukturen sind betroffen: Der Anteil an Menschen ohne eigene Kinder wird steigen, ebenso jener Personen, die nicht in einer klassischen Ehe leben. Die Familie – oft als „Nukleus“ der Gesellschaft bezeichnet – ist ein wichtiger Faktor, wenn es um den gesellschaftlichen Zusammenhalt geht, aber das familiäre Zusammenleben wandelt sich. Dennoch orientieren sich viele Sozialpolitiker weiter am Idealmodell der traditionellen Familie. Schließlich ist es deutlich einfacher, diese auf Langfristigkeit ausgelegte Form des Zusammenlebens staatlich zu kontrollieren und zu organisieren. Die traditionelle Familie wird auch deshalb vom Staat

privilegiert, weil sie in einem verlässlichen zeitlichen und institutionellen Rahmen zentrale gesellschaftliche Aufgaben übernimmt und so Stabilität sichert. Wenn zwei Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, einander also in schwierigen finanziellen, gesundheitlichen oder sozialen Situationen helfen, entlastet dies die öffentliche Hand und stärkt gleichzeitig das Gemeinwesen. Angesichts der zu erwartenden Veränderungen ist die entscheidende Frage, welche Formen von „Familie“ der Staat neben der traditionellen Lebensform rechtlich und finanziell fördert. Entlastet eine intensive Partnerschaft für das Kind eines alleinerziehenden Elternteils nicht den Staat? Ist eine stabile Partnerschaft zwischen zwei verwitweten oder geschiedenen Senioren, die beide ihren eigenen Haushalt behalten, sich aber gegenseitig wie in einer Ehe unterstützen, nicht ebenso wichtig für eine Gesellschaft wie eine klassische Verbindung zwischen Mann und Frau mit Trauschein? Die dringend notwendige, grundlegende Diskussion darüber, was moderne Formen familiärer Stabilität eigentlich sind und ob der Staat sie fördern kann, bleibt aus.

› Handlungsmöglichkeiten

Um die beiden zentralen Problemstellungen anzugehen, sind eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten für gesellschaftliche und politische Akteure denkbar. Nachfolgend sollen zwei Ansätze für die erste Fragestellung vorgestellt werden, zu denen es bereits erste *best-practice*-Erfahrungen gibt.

Mehr politische Bildung, um Diskussionsräume und Teilhabe für die Generationen zu schaffen

Um ein stärkeres Bewusstsein für die sozialpolitischen Erwartungen und Bedürfnisse der jeweils anderen Gruppe zu ermöglichen, sollten zunächst größere Diskussionsräume für die Generationen geschaffen werden. Hier ist ein politischer Bildungsansatz für alle Altersgruppen gefragt, der über die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung aufklärt, einen Diskurs über Generationengerechtigkeit organisiert und moderiert sowie idealerweise zu einer höheren politischen Partizipation der unterrepräsentierten, also jüngeren Altersgruppen führt. Ein Experiment, das unter wissenschaftlicher Leitung der Akademie für Politische Bildung als Abschlussveranstaltung des Wissenschaftsjahrs 2013 und erneut 2016 in Bayern durchgeführt wurde, hat genau diese Ziele verfolgt. Die Politiksimulation „Parlament der Generationen“ (www.parlament-der-generationen.de) diente einer-

seits dazu, mehr Aufschluss über politische Aushandlungsprozesse zwischen Altersgruppen zu erlangen, trug andererseits aber auch als Maßnahme der politischen Bildung zum Dialog zwischen den Altersgruppen bei. Für die Parlamente wurde jeweils eine möglichst repräsentative Teilnehmergruppe von bis zu 200 Personen ausgewählt, die für zwei Tage in die Rolle von Parlamentariern schlüpften, um verteilungspolitische Reformvorhaben zu diskutieren. Derartige Veranstaltungen sind relativ ressourcenintensiv, der Lerneffekt rechtfertigt allerdings den Aufwand. Es wäre daher wünschenswert, dass solche Bildungsangebote systematisch bereitgestellt werden; zumindest sollte der Themenkomplex Alterung, Generationengerechtigkeit und Sozialpolitik fester Bestandteil politischer Bildungsarbeit sein.

Transparenz über die Potenziale der verschiedenen Altersgruppen herstellen

Um Generationengerechtigkeit fundiert diskutieren zu können, müssen möglichst vollständige Informationen über den Beitrag und die Potenziale der verschiedenen Altersgruppen vorliegen. Während es durch „Generational Accounting“, eine Art Bilanzierung zwischen den Generationen, umfassende Informationen darüber gibt, welche Transferströme zwischen den Altersgruppen fließen (vgl. den Beitrag von Kluge), tut man sich mit der Messbarkeit der Potenziale von Jung und Alt schwerer. Die Europäische Kommission hat im Jahr 2012 als Reaktion auf die Finanzkrise und deren befürchtete negative Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt einen „Active Ageing Index“¹² initiiert. Er veranschaulicht, inwieweit ältere Menschen in den 28 EU-Mitgliedsländern ihr Potenzial im Hinblick auf Arbeit, soziale und kulturelle Teilhabe und selbstständige Lebensführung nutzen können. Der Index misst außerdem, inwieweit das gesellschaftliche Umfeld es den Älteren erlaubt, ein „aktives Leben“ zu führen. Ein Ranking bildet dann ab, wie gut die Länder insgesamt und in den einzelnen Kategorien abschneiden. 2014 stand Deutschland insgesamt auf Platz 9 von 28, schnitt aber im Teilbereich „Soziale Teilhabe“ besonders schlecht ab (Platz 24). Schweden ist insgesamt Spitzenreiter und schneidet in fast allen Kategorien als bestes Land ab. Solche relativen Benchmarks können natürlich die Realität nie perfekt abbilden, sind allerdings eine hilfreiche Maßzahl, um auf Reformbedarf hinzuweisen. Um die gesellschaftliche Diskussion zur Generationengerechtigkeit umfassend informieren zu können, dürfte der Index allerdings nicht nur auf die ältere Generation

beschränkt bleiben, sondern müsste um die jüngere ergänzt werden.

Anmerkungen

- [1] Tammaru, T., et al. (2016): Socio-Economic Segregation in European Capital Cities. (n.p.): Routledge.
- [2] Eurofound (2013): Political Trust and Civic Engagement During the Crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [3] Kermani, N. (2016): Auf Kosten unserer Kinder. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.06.2016; Georgi, O., & Steppat, T. (2016): Die Alten wählten den Brexit – Die Analyse. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.06.2016; Wilkoszewski, H. (2016): That (Demographic) Ship has Sailed. Population & Policy Bites. [Weblog], 05. Jul. 2016. Online verfügbar unter: <http://www.population-europe.eu/statement/demographic-ship-has-sailed>.
- [4] Bertelsmann Stiftung & Eurofound (2015): Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Wohlbefinden in der EU. Gütersloh und Dublin.
- [5] Preston, S.H. (1984): Children and the Elderly. Divergent Paths for America's Dependents. Demography, 21(4), S. 435–457.
- [6] Naumann, E., et al. (2015): Die Alterung der Gesellschaft und der Generationenkonflikt in Europa. Zeitschrift für Soziologie, 44(6), S. 426–446; Busemeyer, M., et al. (2009): Attitudes Towards Redistributive Spending in an Era of Demographic Ageing. Journal of European Social Policy, 19(3), S. 195–212.
- [7] Wilkoszewski, H. (2011): Germany's Social Policy Challenge. London School of Economics and Political Science.
- [8] Bonoli, G. & Häusermann, S. (2009): Who Wants What from the Welfare State? European Societies, 11(2), S. 211–232.
- [9] Wilkoszewski, H. & Muth, E. (2009): Demographic Change and the Acceptance of Population-related Policies: A Comparison of 13 European Countries. MPIDR Working Paper.
- [10] Europäische Kommission (2009): 2009 Ageing Report. European Economy, No. 2.
- [11] Wilkoszewski, H., Loichinger, E. & Dick, P. I. (2016): Turning the Tables – Policy and Politics in an Age of Ageing. Population & Policy Bites. [Weblog], 18. Okt. 2016. Online verfügbar unter: <http://www.population-europe.eu/statement/turning-tables-policy-and-politics-age-ageing>.
- [12] UNECE: Active Ageing Index Home. Online verfügbar unter: <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI>.

Besser als erwartet? Wirtschaftliche Potenziale einer alternden Gesellschaft

Tobias Vogt

*Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock*

Empfehlungen

- ✓ Die wirtschaftlichen Potenziale älterer Bevölkerungen müssen positiv hervorgehoben und aktiv erschlossen werden.
- ✓ Möglichkeiten und Wissen zur privaten Altersvorsorge für längere Ruhephasen müssen gestärkt werden.
- ✓ Innovative Technologien und Digitalisierung bieten wirtschaftliche Wachstumsmöglichkeiten in der Gesundheitsversorgung Älterer.

Die Zukunft einer älter werdenden Gesellschaft wird oft in düsteren Farben gezeichnet. Die relative Zunahme von Altersgruppen in einem bestimmten Alter, üblicherweise ab dem gesetzlichen Rentenalter, birgt Gefahren für die Nachhaltigkeit öffentlicher Finanzen und unseren wirtschaftlichen Wohlstand. Einige Befürchtungen sind sicherlich nicht von der Hand zu weisen, da vor allem unsere soziale Sicherung in ihrer gegenwärtigen Form unter großen Druck geraten wird. Dennoch sollte eine alternde Gesellschaft nicht allein unter dem Gesichtspunkt ihrer Kosten bewertet werden. Vielmehr wohnen ihr auch Chancen inne. Zum einen können sich Möglichkeiten bieten, die eher als unbeabsichtigtes positives Resultat des Alterns selbst anzusehen sind. Zum anderen bedürfen Potenziale gezielter Förderung der gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsträger, damit dem Demografischen Wandel in unserer Gesellschaft einige der ihm zugeschriebenen Schrecken genommen werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass trotz der Charakterisierung von gesellschaftlicher Alterung als kommender Herausforderung wir uns seit längerem mitten in dieser vermeintlichen Zukunft befinden.

Änderungen in der Bevölkerungsstruktur einer Gesellschaft bieten wirtschaftliche Chancen und Ent-

wicklungsmöglichkeiten, welche selbst ohne gezielte Einwirkung relevanter Entscheider zum Tragen kommen. Dies bezieht sich nicht allein auf die gegenwärtige zahlenmäßige Zunahme von Älteren in unserer Gesellschaft. In der Vergangenheit wurde die Entwicklung des Wirtschaftswachstums auch durch die Verkleinerung von jüngeren Altersgruppen begünstigt. Diese durch Veränderung in der Altersstruktur hervorgerufenen positiven Effekte werden „demografische Dividenden“ genannt.¹ Eine erste demografische Dividende kann somit realisiert werden, wenn sich beispielsweise durch ein Absinken der Geburtenrate der Anteil der jüngeren Bevölkerung verringert. Dies hat zur Folge, dass weniger junge Menschen von der Gesellschaft unterstützt werden müssen und der Kinderlastquotient, das heißt das Verhältnis von gegenwärtigen und künftigen Erwerbstätigen, sinkt. Diese Entwicklung muss mit Investitionen in Bildung und andere Versorgungsinfrastruktur einhergehen, damit die erste demografische Dividende realisiert werden kann. Fast alle Entwicklungsländer verfügen über die demografischen Voraussetzungen für eine größere erste demografische Dividende, da dort die Geburtenraten sinken. Demgegenüber wurden in Deutschland und andern westlichen Ländern die Zeiten der ersten demografischen Dividende vor allem in den 60er und 70er Jahren des letzten Jahrhunderts realisiert, als die Geburtenrate dauerhaft unter das Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern pro Frau sank.

Die damit einsetzende und durch den kontinuierlichen Anstieg der Lebenserwartung nunmehr weit fortgeschrittene Alterung bietet für westliche Gesellschaften die Möglichkeit einer zweiten demografischen Dividende. Ihre Realisierung basiert auf der Notwendigkeit Älterer, für längere Lebensspannen und ausgedehntere Rentenzeiten finanziell vorzusorgen. Das über Ersparnisse und Vermögenswerte gebildete und volkswirtschaftlich verfügbare Kapital sorgt wiederum für wirtschaftliche Impulse, zum Beispiel in Form von Investitionen. Diese von einer alternden Gesellschaft erbrachte Dividende kann durchaus dauerhaft erzielt werden, jedoch hängt sie von sozialpolitischen Rahmenbedingungen und Richtungsentscheidungen ab.² In Ländern mit umlagefinanzierten Rentensystemen sparen Individuen grundsätzlich weniger als in jenen, in denen sie selbst für ihr langes Leben Vorsorge treffen müssen. So spielt in Ländern wie Schweden oder Finnland private Vermögensvorsorge eine marginale Rolle, wodurch die Spielräume für eine zweite demografische Dividende kaum vorhan-

den sind. Demgegenüber finanzieren Deutsche oder auch Briten ihren Konsum im Rentenalter deutlich stärker über akkumulierte Vermögenswerte.³ Die Bedeutung individueller Vorkehrungen für die Zeit nach dem Berufsleben hat sich in Deutschland seit den letzten Rentenreformen sogar deutlich erhöht. Hatten 2003 noch 73 Prozent der Haushalte keine zusätzliche Rentenvorsorge getroffen, so waren es 2013 nur noch 39 Prozent.⁴ Diese Entwicklung deutet auf eine zweite, nicht zu vernachlässigende Stellschraube hin, die für die Erzielung einer demografischen Dividende maßgeblich ist: Menschen im erwerbsfähigen Alter müssen einerseits das Wissen über Vorsorgenotwendigkeit und die damit einhergehende „financial literacy“, das Verständnis über die Handhabung von finanzwirtschaftlichen Dienstleistungen, haben. Andererseits müssen sie über die finanzielle Möglichkeit verfügen, Ersparnisse und Vermögenswerte über längere Zeiträume bilden zu können.

Die Akkumulation und Verfügbarkeit von privaten Vermögenswerten älterer Deutscher ist nicht nur ausschlaggebend für eine etwaige demografische Dividende, sondern unterstreicht auch die Rolle älterer Menschen als Konsumenten und potenzielle Vererbende. Zwischen 1993 und 2013 stieg der Anteil des Konsums der über 60-Jährigen am gesamten privaten Konsum in Deutschland von 23,6% auf 31,3%. Damit hat diese Altersgruppe in der Wichtigkeit als privater Konsument zur Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen aufgeholt. Der relative Anstieg des privaten Konsums ist jedoch nicht auf das Alter um den Renteneintritt begrenzt, sondern erstreckt sich gleichermaßen in höhere Altersstufen. So hat die Bedeutung der über 70-Jährigen in den vergangenen 20 Jahren erheblich zugenommen. Ihr Anteil am privaten Gesamtkonsum stieg von 11,6% auf 17,8%. Im Vergleich dazu verlieren jüngere Altersgruppen über die Zeit an Bedeutung. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist von 28% im Jahr 1993 auf 21,9% im Jahr 2013 gefallen, obwohl der gesamte Privatkonsum im Vergleichszeitraum um 47% auf 1260 Milliarden Euro gestiegen ist.

In den Konsumausgaben älterer Menschen spiegeln sich nicht nur die Kosten der Lebenshaltung wider. Auch die Nachfrage nach gesundheitsrelevanten Produkten und Dienstleistungen wird wichtiger. Diese richtet sich nicht allein auf personalintensive Pflegeangebote, sondern bietet darüber hinaus das Potenzial für innovationsgetriebenes Wachstum. Eine zentrale Rolle spielen zum Beispiel Informations-

und Kommunikationstechnologien, sowohl in der Gesundheitsvorsorge, -überwachung und medizinischen Leistungserbringung als auch in der Gewährleistung von genereller Mobilität und eigenständigem Leben für Ältere. Japan als das weltweit älteste Land kann in der Entwicklung und Verbreitung von innovativer Technologie als Vorreiter für alterungsgetriebene Wachstumsanreize gelten.⁵ Auch für Deutschland wird mit wirtschaftlichen Wachstumsmöglichkeiten allein im Bereich E-Health, das heißt für digitale und sensorenunterstützte Gesundheitskonsultation (Mediziner-Patienteninteraktion) oder -überwachung der Patienten oder deren Wohnumfeld, gerechnet.⁶ Diese Innovationen beschränken sich nicht nur auf die älteren Konsumenten hierzulande, sondern bieten beispielsweise auch Wachstumsmöglichkeiten in anderen europäischen oder global älteren Märkten.

Trotz wachsender Lebenserwartung und steigender Konsumausgaben der älteren Bevölkerung können auch jüngere Generationen in Form von familiären Transfers von den Vermögenswerten Älterer profitieren. Die Angaben zum jährlich vererbten Vermögen schwanken auf Grund verschiedener Berechnungen stark, wobei je nach Schätzungen das Gesamtvolumen von 64 bis 300 Milliarden Euro reicht. Auch scheint sich das geerbte Vermögen jährlich zu erhöhen.⁷ Dieses Vermögen wird durch die seit Jahrzehnten niedrige Fertilität auf immer weniger Kinder verteilt. Zudem wird immer später geerbt, oft in einem Alter, in dem eigene Enkelgenerationen bereits geboren sind.⁸ Wirtschaftliche Impulse entstehen in diesem Zusammenhang nicht zwangsläufig. Jedoch zeigt diese Entwicklung, dass älteren Gesellschaften Potenziale innewohnen, die bei entsprechender politischer Gestaltung durchaus vorteilhaft sein können: Zum einen, wenn jüngere Generationen in Lebensphasen mit höherem Bedarf an finanzieller Unterstützung sind, beispielsweise während der Ausbildung oder Elternschaft. Zum anderen können vererbte Vermögen auch außerfamiliär in Form von Besteuerung umverteilt werden.

Da Ältere als Sparer oder Konsumenten Quelle wirtschaftlicher Impulse sein können, scheint es im Hinblick auf den demografischen Wandel vielmehr nötig, sie selbst eher als Chance denn als Hindernis zu sehen. Dies gilt vor allem in Bezug auf die Produktivität älterer Menschen. Allein aus Sicht des gesetzlichen bzw. des tatsächlichen Rentenalters gelten Menschen im Alter 60-65 als „alt“. Vor dem Hintergrund der jährlich steigenden Lebenserwartung,

auch im Rentenalter, sollte dieses statische Maß nicht dazu dienen, die Leistungsfähigkeit zu beurteilen. Denn Ältere scheinen nicht per se unproduktiver zu werden, sondern tragen gleichermaßen zur Wertschöpfung bei.⁹ Zusätzlich sollte es die Zunahme von durchschnittlichem Bildungsniveau und Gesundheit ermöglichen, einen Teil unser gewonnenen Lebensjahre als produktive Zeit zu nutzen.

Die positiven Effekte einer verlängerten produktiven Lebensphase lassen sich an den Auswirkungen auf die öffentlichen Finanzen veranschaulichen, wo im Allgemeinen die deutlichsten Reformanstrengungen erwartet werden. Dabei sind die Finanzen von Bund und Ländern nicht im gleichen Maß von gesellschaftlicher Alterung betroffen, da Länderausgaben vor allem für abnehmende jüngere Altersgruppen anfallen, wohingegen der Bund durch Bundeszuschüsse für die Sozialversicherung eher an der Alterung beteiligt wird. Jedoch hätte allein die einfache Annahme, dass die produktive Phase um fünf Jahre verlängert werden kann, substantielle Auswirkungen für Bund und Länder.

Für Brandenburg und Bayern, die in Zukunft zu den ältesten beziehungsweise jüngsten Flächenländern gehören, bedeutet die Verlängerung der produktiven Phase eine signifikante Erhöhung der Einnahmemöglichkeiten. Sowohl in Brandenburg als auch Bayern würden die Steuereinnahmen bezogen auf den heutigen Stand auf 107 Prozent im Jahr 2030 steigen. Auf der Ausgabenseite wäre es gleichzeitig möglich, die höchsten Ausgaben auf immer höhere Alter zu verschieben. Würde sich die produktive Phase verlängern, wären auch Rentenzahlungen dementsprechend erst später zu leisten. Unter Annahme dieser modifizierten Ausgabenprofile sinken die Ausgaben im Vergleich zu heute bis 2030 auf 96 Prozent in Brandenburg und auf 97 Prozent in Bayern. Über die gesamte Untersuchungsperiode wären Bayern und das stark alternde Brandenburg in der Lage, ihre Ausgaben zu decken. Im Vergleich zu den Ländern käme auf Bundesebene einer solchen Entwicklung noch größere Bedeutung bei. Auf Bundesebene könnte eine solche Verlängerung die Ausgaben im Jahr 2030 von 340 auf 310 Milliarden verringern und gleichzeitig die Einnahmen von 330 auf 350 Milliarden steigern. Dies beinhaltet nur die eigenen Einnahmen und Ausgaben des Bundes sowie die Bundeszuschüsse zur Sozialversicherung für Rente und Gesundheit, womit die potenziellen Einnahmen und Ausgaben der Sozialversicherungsträger gar nicht

eingerechnet sind.

Die hier skizzierten wirtschaftlichen Potenziale geben Anlass zur Zuversicht, dass die mit der gesellschaftlichen Alterung verbundenen Befürchtungen nicht alle notwendigerweise eintreten müssen. Dennoch lassen sich negative Folgen der Alterung für das Wirtschaftswachstum voraussichtlich lediglich abschwächen und nicht vollständig vermeiden. Daher sollte, trotz positiver Aspekte, nicht der Anschein erweckt werden, dass die demografische Zukunft keine Herausforderung für gesellschaftliche Entscheidungsträger mit sich bringt. Nicht nur sozial-, sondern auch wirtschaftspolitische Reformanstrengungen müssen unternommen werden, um die sich bietenden Möglichkeiten zu realisieren. Vor allem scheint es in diesem Zusammenhang wichtig, den Anstieg der Lebenserwartung nicht als gesellschaftliches Problem, sondern vielmehr als individuellen Erfolg zu verstehen. Unsere gewonnenen Lebensjahre erfordern eine Anpassung unseres Arbeitslebens und der Finanzierung unseres Ruhestands. Vor dem Hintergrund, dass Reformanstrengungen zur Gestaltung der gesellschaftlichen Alterung schon von 2003 bis 2013 stattfanden, scheint dies kein gänzlich unmögliches Unterfangen zu sein.

Anmerkungen

- [1] Bloom, D., Canning, D. & Sevilla, J. (2003): The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change. Rand Cooperation.
- [2] Mason, A. & Lee, R. (2006): Reform and Support Systems for the Elderly in Developing Countries: Capturing the Second Demographic Dividend. *Genus*, 62(2), S. 11-35.
- [3] Sambt, J. & Prskawetz, A. (2014): Economic Support Ratios and the Demographic Dividend in Europe. *Demographic Research*, 30, S. 963-1010.
- [4] Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Coppola, M. & Lamla, B. (2015): Savings in Times of Demographic Change: Lessons from the German Experience. *Journal of Economic Surveys*, 29(4), S. 807-829.
- [5] Kohlbacher, F. & Herstatt, C. (2011): The Silver Market Phenomenon. Marketing and Innovation in the Aging Society. Berlin / Heidelberg: Springer.
- [6] Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. & Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI (2012): Gesamtwirtschaftliche Potenziale intelligenter Netze in Deutschland.
- [7] Bönke, T., Corneo, G. & Westermeier, C. (2015): Erbschaft und Eigenleistung im Vermögen der Deutschen: Eine Verteilungsanalyse. Discussion Paper, School of Business &

Economics. Economics, No. 2015/10.

[8] Kluge, F., Zagheni, E., Loichinger, E. & Vogt, T. (2014): The Advantages of Demographic Change after the Wave: Fewer and Older, but Healthier, Greener, and More Productive? PLOS ONE, 9(9), e108501.

[9] Börsch-Supan, A., Düzgün, I. & Weiss, M. (2009): Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise. Nova Acta Leopoldina, 102(366), S. 53-62.

Mind change

Wie gewinnen wir Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite für ein längeres Berufsleben?

Elke Loichinger

*Chulalongkorn-Universität, Bangkok;
Internationales Institut für angewandte
Systemanalyse, Laxenburg*

Empfehlungen

✓ Längere Berufsleben bedürfen flankierender Massnahmen während des gesamten Erwerbslebens – Stichwort Lebenslaufperspektive. Es genügt nicht, sich auf Massnahmen für ältere Arbeitnehmer zu konzentrieren.

✓ Bildung und Weiterbildung spielen schon heute eine sehr wichtige Rolle für die Beschäftigungsfähigkeit. Ihre Bedeutung wird in Zukunft noch zunehmen.

✓ Je nach Tätigkeit und Berufsgruppe werden individuelle Ansätze gefunden werden müssen, um ein langes Erwerbsleben zu ermöglichen. Es gibt keine „one-size-fits-all“-Lösung.

› Überblick über das Thema

Ein Thema, das im Zuge der Alterung der Gesellschaft und der Frage der nachhaltigen Finanzierbarkeit des Sozialstaats viel diskutiert wurde und wird, ist die Anhebung des gesetzlichen Rentenantrittsalters. Diese Maßnahme bezieht sich auf eine der drei grundsätzlichen Stellschrauben in der Debatte um Reformen des Rentensystems: Senkung der Rentenzahlungen, Erhöhung der Beiträge oder eben die Erhöhung des Rentenantrittsalters. Dreh- und Angelpunkt dabei ist die Überlegung, durch längere Erwerbsbiografien die stetig steigende Lebenserwartung nicht 1:1 in längere Bezugsdauern von Rentenzahlungen umzusetzen, sondern eine Balance zwischen längerer Lebensarbeitszeit und längerer Rentenbezugsdauer zu finden. Die Lebenserwartung in Deutschland erhöht sich durchschnittlich um über 2,5 Jahre pro Jahrzehnt und eine zentrale Frage ist, wie man ein Umfeld schaffen kann, in dem ein Teil dieses Anstiegs in aktiven Erwerbsjahren

verbracht werden kann. Dies kann nur gelingen, wenn sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite ihren Teil dazu beitragen, flankiert von entsprechenden unterstützenden staatlichen Maßnahmen.

Ein weiterer Aspekt der Alterung, der für ein längeres Berufsleben spricht, ist der prognostizierte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials aufgrund anhaltend niedriger Geburtenraten in Deutschland. Gerade in Branchen, in denen von einigen Experten ein Fachkräftemangel erwartet wird, könnte ein längerer Verbleib im Arbeitsmarkt dieser Entwicklung entgegenwirken.

› Individuelle Herausforderungen

Längere Berufsleben werden sich nur dann realisieren lassen, wenn sich die Arbeitsangebotsseite (Arbeitnehmer) als auch die Arbeitsnachfrageseite (Arbeitgeber) ergänzen. Es ist hinlänglich bekannt, dass es mit steigendem Alter immer schwieriger wird, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, was auf eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage hindeutet. Bei einem vorhandenen Arbeitsplatz bedarf es abhängig von der jeweiligen Tätigkeit mehr oder weniger großer Anstrengungen, um einen altersgerechten Arbeitsplatz zu gestalten und so die Weiterbeschäftigung zu fördern. Viele Unternehmen in Europa, auch in Deutschland, entscheiden sich immer noch für die Finanzierung eines vorzeitigen Unternehmensausstiegs Älterer, anstatt Maßnahmen zu ergreifen, die einen längeren Verbleib im Unternehmen unterstützen. Ein Umdenken im Umgang mit älteren Arbeitnehmern ist dringend nötig, auch wenn es natürlich bereits zahlreiche positive Unternehmensbeispiele gibt.

Bei der Diskussion um einen späteren Renteneintritt ist es wichtig, die unterschiedliche Situation von Männern und Frauen im Blick zu behalten. Dies gilt grundsätzlich und besonders vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Zunahme des Anteils weiblicher Erwerbspersonen, die auch einen anhaltenden absoluten wie relativen Anstieg älterer erwerbstätiger Frauen bedeutet. Die Erwerbsbiographien beider Geschlechter unterscheiden sich in vielen Punkten voneinander, zum Beispiel was das Ausmass von Teilzeitarbeit, Unterbrechungen durch Kindererziehungs- oder Pflegezeiten anbelangt. Dies hat nicht zu vernachlässigende Auswirkungen auf die

Beschäftigungsfähigkeit im Alter. Aber nicht nur die unterschiedliche Situation von Männern und Frauen bedarf spezieller Betrachtung, sondern auch die unterschiedliche Situation von Personen zum Beispiel mit unterschiedlichem Bildungsstand oder verschiedener Berufsgruppenzugehörigkeit. Ihr Potenzial unterscheidet sich, was die Möglichkeiten eines längeren Erwerbslebens anbelangt, deutlich: Sie verfügen über unterschiedliche Qualifikationen, sehen sich verschiedenen anspruchsvollen Tätigkeiten ausgesetzt und begegnen einer sehr unterschiedlichen Arbeitskräftenachfrage. Die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer hängt ganz allgemein vor allem von ihrer Qualifikation und ihrem Gesundheitszustand ab. Beide Aspekte stellen eine Herausforderung dar, die die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erfordert. Präventive Maßnahmen in Betrieben zur Gesundheitsförderung der Angestellten werden noch bedeutender werden, ebenso wie lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung. Es kommen in immer kürzeren Abständen neue Technologien zum Einsatz (Stichwort Digitalisierung) und es wird in Zukunft noch wichtiger sein, sich auf veränderte Arbeitsbedingungen und -anforderungen einzustellen.

Die Tatsache, dass die Menschen in Deutschland nicht nur immer länger leben, sondern auch mehr Lebensjahre in Gesundheit verbringen, suggeriert auf den ersten Blick, dass nichts gegen ein längeres Berufsleben spricht. Dass die steigende Lebenserwartung bisher mit einer Zunahme der gesunden Lebensjahre einherging, ist jedoch alles andere als ein Naturgesetz, sondern das Ergebnis vergangener Entwicklungen, die zu steigendem Wohlstand und besserer Gesundheit geführt haben. Damit dieser Trend sich auch in Zukunft fortsetzt, bedarf es aktiver gesundheitsfördernder Maßnahmen. In diesem Zusammenhang darf nicht vergessen werden, dass die vielbeachtete durchschnittliche Lebenserwartung eben genau das ist, was der Name sagt: ein Durchschnittswert. Dahinter verbergen sich deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen, zum Beispiel zwischen Personen mit unterschiedlichem Bildungsstand und Einkommen oder etwa Berufsgruppenzugehörigkeit. So liegt die fernere Lebenserwartung für 60-jährige Männer mit niedriger Bildung (ISCED 1-2) um knapp 4 Jahre unter der von Männern mit hoher Bildung (ISCED 5-6).¹ Auch dass je nach Bildung, Berufsgruppe und Einkommen die Wahrscheinlichkeit, überhaupt das Rentenalter zu erreichen, stark variiert, darf bei den

Überlegungen zu einem längeren Berufsleben nicht außer Acht gelassen werden.

› Handlungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Akteure

Die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Verpflichtungen sowie bezahlter Arbeit spielt eine große Rolle bei der Entscheidung von Frauen, ob und in welchem Maße sie einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Unterstützende Maßnahmen, die es erlauben, Familie und Arbeit zu kombinieren sowie zeitweise die Schwerpunkte zu verschieben, können sowohl vom Gesetzgeber als auch vom Arbeitgeber gefördert werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass ein längerer Verbleib im Arbeitsmarkt zu einem guten Teil von der individuellen Erwerbsbiographie im mittleren Alter abhängt. Dies gilt nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Der traditionelle Lebenslauf mit strikter Abfolge von Ausbildung/Studium, Arbeitsleben und Ruhestand ist längst von vielen Unterbrechungen gekennzeichnet – durch Zeiten der Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Pflege von Familienangehörigen, Krankheit, etc.

Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, ist es von zentraler Notwendigkeit, bei Überlegungen, wie ein längeres Arbeiten im Alter möglich ist, nicht nur die Phase rund um den Rentenanstritt zu betrachten, sondern den ganzen Lebenslauf in den Blick zu nehmen. Die genannten Unterbrechungen des Erwerbslebens sind bisher nur begrenzt und bruchstückhaft in einen institutionalisierten Rahmen eingebettet. Die demografische Notwendigkeit längerer Erwerbsbiographien bietet die Chance – für den Staat als auch die Sozialpartner –, die sozialstaatlichen Rahmenbedingungen an die gewandelten und sich wandelnden Lebensverläufe anzupassen. Es wäre zum Beispiel erstrebenswert, ein Modell einzuführen, das Auszeiten im jüngeren und mittleren Alter durch längere Erwerbstätigkeit im Alter kompensiert. Dies könnte etwa durch Arbeitszeitflexibilisierung, Lebensarbeitszeitkonten, lebenslange formale und/oder informale Weiterbildung oder einen flexibleren Rentenzugang geschehen.²

Die Entscheidung, wann der Einzelne aus dem Berufsleben austritt, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Obwohl es sich primär um eine finanzielle Entscheidung handelt, hat eine Vielzahl

an Untersuchungen im europäischen Raum gezeigt, dass es noch viele weitere betriebliche, gesellschaftliche und individuelle Gründe gibt, zum Beispiel den Gesundheitszustand, Charakteristika des Arbeitsplatzes, den Familienstand, etc. Eine aktuelle detaillierte Studie in Schweden vergleicht die Eigenschaften derjenigen, die mit 65 Jahren oder früher den Arbeitsmarkt verlassen, mit jenen, die über 65 Jahre hinaus arbeiten.³ Dabei stellt sich heraus, dass vier Fünftel der ersten Gruppe angaben, nun endlich viele andere bedeutsame und interessante Vorhaben umsetzen zu können. 40 Prozent der Befragten nannten auch gesundheitliche Gründe als entscheidenden Faktor bei der Entscheidung für den Ruhestand, und etwas weniger machten ungünstige Arbeitsplatzbedingungen, vor allem Stress, für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verantwortlich. Nur ein kleiner Teil derjenigen, die ihrem Arbeitsplatz schon den Rücken gekehrt hatten, war gewillt, nochmals zu arbeiten, und auch das nur auf Teilzeitbasis. Im Gegensatz dazu gab die überragende Mehrheit derer, die über 65 hinaus arbeiteten, an, dies vor allem aufgrund ihrer starken Bindung an ihre Arbeit und deren bereichernden und stimulierenden Effekt zu tun. Gleichzeitig sagten über die Hälfte der Befragten, dass die positive Erfahrung anderer, länger zu arbeiten, als auch finanzielle Gesichtspunkte bei der Entscheidung für eine längere Erwerbstätigkeit eine Rolle spielten. Auch ein höherer Bildungsstand war ein Faktor, der einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess entgegenwirkte.

Weniger detailgenaue Studien in Deutschland zeichnen ein ähnliches Bild.⁴ Gerade der individuelle Bildungsstand ist auch in Deutschland von Bedeutung und ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, den aktiven Arbeitsmarkt zu verlassen oder weiterzuarbeiten. Auf der Makroebene bedeutet das, dass Personen mit einer tertiären Ausbildung deutlich höhere Erwerbsquoten haben als Personen mit einem sekundären Abschluss, was sich gerade für die vorliegende Debatte als äußerst relevant erweist: Eine graduelle Veränderung, die schon heute stattfindet und sich über die nächsten Jahrzehnte fortsetzen wird, ist die anhaltende Bildungsexpansion. Höhere Bildungsabschlüsse jüngerer und mittelalter Erwachsener im Vergleich zu vorherigen Generationen führen dazu, dass sich die „neuen älteren Arbeitnehmer“ in ihrem Bildungsstand deutlich von den heutigen unterscheiden werden. Zugleich geht schon heute ein höherer Bil-

dungsstand mit einem späteren Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt einher. Wenn sich an diesem Zusammenhang nichts ändert, wird sich der Ausstieg aus dem Arbeitsleben aufgrund der Zunahme an Personen mit post-sekundärer Ausbildung automatisch weiter nach hinten verschieben. Dieser Anstieg wird wahrscheinlich nicht ausreichen, um den Anstieg der Lebenserwartung zu kompensieren; die Veränderung in der (Aus-)Bildungsstruktur zukünftiger Älterer sollte jedoch bedacht werden, da sie direkte Auswirkungen hat, zum Beispiel auf Weiterbildungspotenziale und Arbeitsproduktivität.

Stichwort Produktivität: Ältere Arbeitnehmer sind nicht notwendigerweise weniger produktiv als jüngere, sondern verfügen über andere Fähigkeiten und Kompetenzen; ihre Stärken sind über Jahre erworbenes Fachwissen und Erfahrung. Je mehr sich diese Erkenntnis durchsetzt, desto weniger Altersdiskriminierung gibt es sowohl bei der Weiterbeschäftigung als auch bei der Einstellung Älterer. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass mit älteren Mitarbeitern, die ausscheiden, wertvolles Humankapital das Unternehmen verlässt. Etliche deutsche Unternehmen arbeiten daher mit altersgemischten Teams und haben ein „Mentoring-System“, in dem ältere Arbeitnehmer jüngere begleiten und auf diesem Wege ihr Wissen weitergeben. In altersgemischten Teams können die Fähigkeiten von Mitarbeitern unterschiedlichen Alters optimal genutzt und kombiniert werden, was zum längeren Unternehmensverbleib beitragen kann. Natürlich variiert die Möglichkeit, von solchen Maßnahmen Gebrauch zu machen, nicht zuletzt mit der Unternehmensgröße, jedoch können Unternehmer die nötigen Voraussetzungen schaffen: Es ist beispielsweise wichtig, dass man sich unternehmensintern bei der Frage, wie man Ältere länger im Unternehmen hält, nicht auf die Phase kurz vor dem potenziellen Ruhestand beschränkt, schon deutlich früher damit beginnt, den Unternehmensverbleib zu planen. Es hat sich zum Beispiel gezeigt, dass „mid-career reviews“ (MCR) einen wesentlichen Bestandteil in der Planung eines längeren Erwerbslebens darstellen können.⁵

Beim Thema lebenslanges Lernen gibt es in Deutschland noch Defizite, die sich unter anderem darin zeigen, dass der Anteil Erwachsener insgesamt und der über 40-Jährigen im Speziellen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, im europäischen Vergleich gering ist. Gerade vor dem Hintergrund

des steigenden gesetzlichen Rentenantrittsalters und der Erwartung längerer Erwerbsleben wird es für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer immer rentabler, in Weiterbildungsmaßnahmen Älterer zu investieren. Dabei muss der Arbeitnehmer erwarten können, eine Chance auf einen Arbeitsplatz auch jenseits der 50 zu haben; und Arbeitgeber müssen davon ausgehen können, dass ihre Mitarbeiter entsprechend lange als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Wichtige Detailfragen sind dabei beispielsweise Fragen der Finanzierung: Welchen Teil der Bildungsinvestition übernimmt jeweils der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer oder die Allgemeinheit in Form von Zuschüssen aus staatlichen Mitteln?

Ein weiterer Punkt in der Debatte darüber, wie stärkere Anreize für ein längeres Berufsleben geschaffen werden können, zielt auf Reformen des Rentensystems ab. Die geleisteten Beitragsjahre spielen schon jetzt eine große Rolle in der gesetzlichen Rentenversicherung und es wäre durchaus eine Reform der Berechnung der Rentenhöhe denkbar, die noch mehr Gewicht auf die Beitragsjahre legt und weniger als bisher das gesetzliche Rentenantrittsalter im Fokus hat. Vorschläge in diese Richtung gibt es immer wieder. Ein noch weitreichenderer Vorschlag wäre die komplette Abschaffung eines starren gesetzlichen Renteneintrittsalters für Altersrenten und die ersatzweise Einführung einer versicherungsmathematisch korrekten Berechnung der individuellen Rentenzahlungen, basierend auf der ferneren Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Rentenantritts, der selbst nur noch an ein gewisses Mindestalter geknüpft wäre. Diese Maßnahme ist mit der Erwartung an daraus resultierende längere Erwerbsbiographien verknüpft, u. a. durch weniger Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: Es gäbe kein von vornherein festgelegtes Alter mehr, zu dem erwartet wird, dass Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Ob solche Lösungsansätze einfach auf Deutschland übertragen werden können, ist allerdings eine offene Frage. Dazu sind weitere Politikanalysen notwendig, die die Wahrscheinlichkeit der gewünschten Effekte einer solchen Reform genauer abschätzen.

Zu guter Letzt sei noch erwähnt, dass was für die Privatwirtschaft gilt, auch in ähnlicher Weise für den öffentlichen Dienst gelten sollte. Es ist anzunehmen, dass die Akzeptanz längerer Erwerbsbiographien in der Bevölkerung größer wird, wenn der Staat und

die Bundesländer als Arbeitgeber vergleichbare Maßnahmen ergreifen und ebenfalls längere Erwerbsbiographien von Staatsbediensteten anstreben, vergleichbar mit den Erwartungen an Akteure in der freien Wirtschaft.

Anmerkungen

- [1] Luy, M., Wegner-Siegmundt, C., Wiedemann, A. & Spijker, J. (2015): Life Expectancy by Education, Income and Occupation in Germany: Estimations Using the Longitudinal Survival Method. *Comparative Population Studies*, 40(4), S. 399-436.
- [2] Anxo, D., Boulin, J.-Y., Fagan, C., Cebrián, I., Keuzenkamp, S., et al. (2006): Working Time Options Over the Life Course: New Work Patterns and Company Strategies. Dublin: Eurofound.
- [3] Anxo, D., Ericson, T., Herbert, A. & Rönmar, M. (2017): To Stay or not to Stay. That is the Question: Beyond Retirement: Stayers on the Labour Market. Report. Linnäus University, Sweden.
- [4] Micheel, F., Joloff, J. & Wickenheiser, I. (2010): The Impact of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age. *Comparative Population Studies*, 35(4), S. 869-902.
- [5] Eurofound (2016): Changing Places: Mid-Career Review and Internal Mobility. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Arbeit 4.0

Was kann der technologische Fortschritt zur zukünftigen Arbeitswelt beitragen?

Wenke Apt

VDI/VDE-IT, Berlin

Empfehlungen

Lebenslanges Lernen

✓ Angebote für den Aufbau von technischem Fachwissen, Kompetenzen im Umgang mit modernen digitalen Technologien und interdisziplinärem Prozessverständnis sollten für alle Beschäftigten verfügbar sein. Den Qualifizierungsbedarfen der Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten sollte dabei besonderes Augenmerk gewidmet werden, auch weil sie in Weiterbildungsmaßnahmen bislang eher unterrepräsentiert sind.

✓ Weiterhin sollte eine Stärkung der beruflichen Weiterbildung mit Blick auf die Bedürfnisse der kleinen und mittelständischen Unternehmen und ihrer Beschäftigten erfolgen.

✓ Dem informellen Lernen (z. B. im Prozess der Arbeit mithilfe von Assistenz- und Tutorensystemen) und der Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen sollte größere Beachtung geschenkt werden. Dabei bedarf es neuer Ansätze für die Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

Technologietransfer in die Praxis

✓ Mithilfe der öffentlichen Forschungsförderung wurde bereits ein großes Spektrum technischer Assistenz- und Tutorensysteme entwickelt. Der Umsetzungsstand in der unternehmerischen Praxis ist jedoch niedrig. Entsprechende Informationsangebote sollten insbesondere auf den Mittelstand ausgerichtet sein.

✓ Weitere Förderprogramme sollten explizit die Einführung moderner digitaler Technologien in den Unternehmen adressieren. Förderrelevante Themen umfassen die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse, die gezielte Nutzung technischer Innovationen zur Verbesserung der Qualität von Arbeit sowie Ansätze für den Datenschutz und die informationelle Selbstbestimmung in der digitalen Arbeitswelt.

Derzeit vergeht kaum ein Tag, an dem nicht über die Digitalisierung der Arbeitswelt berichtet wird, kaum eine Woche, in der nicht eine neue Studie veröffentlicht wird oder eine Konferenz zum Thema stattfindet. Dabei ist digitale Arbeit kein neues Phänomen, sondern hat die Arbeitswelt bereits über viele Jahre stark geprägt. Allerdings hat die rasante Entwicklung und zunehmende Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computer, Internet und Mobilfunk die Arbeitswelt in den letzten 20 Jahren tiefgreifend verändert. Neue digitale Anwendungen wie Cloud Computing und der Einsatz mobiler Endgeräte haben zu flexibleren Formen der Arbeitsorganisation geführt. Technische Entwicklungen unter dem Titel „Industrie 4.0“ führen dazu, dass Maschinen das Denken „lernen“ und neue Mensch-Maschine-Kollaborationen, etwa mit adaptiven, flexiblen Robotern, möglich werden. Auf dem Gebiet der „Künstlichen Intelligenz“ versuchen Forscher menschliche Wahrnehmung und menschliches Handeln durch Maschinen nachzubilden.

Die technologische Transformation der Arbeitswelt ist in übergreifende wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungsprozesse wie die Globalisierung, die Dynamisierung von Produktionslebenszyklen, die Ressourcenverknappung und Sensibilisierung für Nachhaltigkeit, den Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft, den Wertewandel wie auch den Demografischen Wandel eingebettet. Diese treiben den Wandel der Arbeit in enger Wechselwirkung mit den technischen Innovationen an. Daraus ergeben sich Implikationen auf gesamtgesellschaftlicher, organisatorischer wie individueller Ebene. Dazu zählen insbesondere die derzeit kontrovers diskutierten Effekte auf Arbeit und Beschäftigung, die Frage nach der Gestaltung „guter“ Arbeitsbedingungen sowie der Umgang mit sozialen und wirtschaftlichen Risiken für den Einzelnen. Politik, Wirtschaft und Sozialpartner haben „Arbeit 4.0“ daher als nächste „Großbaustelle“ der Digitalisierung erkannt. Für die zukünftige Arbeitsgestaltung wird aber auch der Demografische Wandel ausschlaggebend sein. Die menschliche Arbeitskraft wird als Produktionsfaktor zu einem immer knapperen Gut, insbesondere auch, weil Zweifel angebracht sind, ob Deutschland den negativen demografischen Effekt auf das Erwerbspersonenpotenzial durch ausreichende arbeitsmarktorientierte Zuwanderung ausgleichen kann.¹ Insbesondere die Alterung und Heterogenisierung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erfordern daher umfangreiche Anpassungsmaßnahmen.

› Stand der Technik

Die Arbeitsplatzgestaltung für ältere Beschäftigte bildet seit etwa Mitte der 1990er Jahre einen Schwerpunkt in der betrieblichen Praxis und Arbeitsforschung. Anfangs konzentrierten sich die Fragestellungen auf das betriebliche Gesundheitsmanagement. Mit der Zeit rückten auch die Potenziale intelligenter Unterstützungssysteme als „Fähigkeitsverstärker“ für die Beschäftigten in den Fokus. Entsprechende „Assistenzsysteme“ helfen den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeit. Dazu zählen vor allem Technologien zur Informationsbereitstellung, wie mobile Endgeräte, Tablets und interaktive Visualisierungssysteme (z. B. Augmented Reality, Virtual Reality und Mixed Reality mittels virtueller Datenbrille) sowie andere Hilfsmittel, die den Arbeitenden kognitiv oder auch physisch unterstützen. Die Art der Unterstützung reicht von der einfachen Anzeige von Arbeitsanweisungen (beispielsweise Montage- oder Wartungsanleitung, Qualitätshinweise, Sicherheitshinweise) über IT-Systeme zur Dokumentation und Bereitstellung von Wissen (Prozesswissen, Qualitätsmanagement, etc.), die individuelle Anpassung an die Beschäftigten (z. B. kontextsensitive Informationsbereitstellung, Arbeitsplatzanpassung hinsichtlich Tischhöhe, Sprache, Bedienoberfläche) bis hin zu Mensch-Maschine-Kollaborationen und elektronisch gestütztem Lernen am Arbeitsplatz.² Zentrale Fähigkeiten gegenwärtiger technischer Assistenzsysteme sind die Umgebungswahrnehmung, reaktives Verhalten, die Aufmerksamkeitssteuerung und Situationsinterpretation. In aktuellen Anwendungsbeispielen wird an der Vision gearbeitet, dass Assistenzsysteme mittels sensorischer Erfassung des Kontextes und spezifischen Wissensstandes der Beschäftigten eine adaptive und individualisierte Unterstützung leisten.

Beispielsweise entwickelte das Forschungsprojekt *APPsist* aus dem Technologieprogramm „Autonomik für Industrie 4.0“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) ein multimediales Assistenzsystem, das die Beschäftigten bei der Bedienung cyber-physikalischer Produktionssysteme unterstützt.³ Die Forscher greifen auf Methoden der künstlichen Intelligenz, virtuellen Realität und auf spielerisch motivationale Anreize („Gamification“ und „Serious Games“) zurück. Ziel ist die berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz. Der Arbeitende erhält im Laufe des Arbeitsprozesses von der Maschine mitgesteuerte, personalisierte und didaktisch aufbereitete

Informationen unter Beachtung von Sprache, Kultur und der Anforderungen an barrierefreie Nutzbarkeit. Auf ähnliche Weise verfolgt das Autonomik-Projekt *motionEAP* eine kontextbewusste und prozessintegrierte mechanische Assistenz für Produktionsprozesse. Durch Kameras und Abstandssensoren werden Arbeitsschritte der Beschäftigten erfasst und ausgewertet. Bei Montagefehlern, unergonomischen Körper- und Handhaltungen oder anderen Abweichungen projiziert das System einen entsprechenden Hinweis in das Sichtfeld des Beschäftigten.

Durch technisch bereitgestellte Zusatzinformationen und Handlungsempfehlungen kann die Produkt- und Prozessqualität erhöht und die Fehlerhäufigkeit stark reduziert werden. Auch ein intelligenter Arbeitsplatz, der sich automatisch auf das zu bearbeitende Bauteil und auf die Körpermaße des Beschäftigten einstellt, kann die individuelle Arbeitsbelastung – insbesondere bei älteren Beschäftigten – mindern und die Produktivität verbessern. Dementsprechend wurde in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekt *Ergotab* ein adaptiver Arbeitstisch für die manuelle Montage größerer Bauteile entwickelt.⁴ Dafür wurde der Arbeitstisch um ein kinematisches, also bewegliches System ergänzt, welches eine Höhenverstellung und eine Rotation von Bauteilen ermöglicht. Die Rotation erfolgt dabei in Abhängigkeit vom Arbeitsfortschritt. Parallel wird der Mitarbeiter über ein intuitives Steuerungssystem per Funk (z. B. über ein Armband mit RFID-Tag) vom Arbeitstisch erkannt. Kennwerte wie Körpergröße oder Armspannweite werden so mit den Bauteilabmessungen eines Auftrags abgeglichen. Die optimale Arbeitshöhe stellt sich automatisch ein. Zudem werden dem Mitarbeiter situationsabhängig Montageinformationen über einen Bildschirm bereitgestellt. Auf diese Weise können altersbedingt nachlassende Fähigkeiten kompensiert und ihrem vorzeitigen Verlust vorgebeugt werden.

Das ebenfalls vom BMBF geförderte Projekt *ARSuL* nimmt unterdessen die immer kürzeren technischen Innovations- und Produktzyklen im Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk zum Anlass, eine Augmented-Reality-basierte Unterstützung für Anlagenmechaniker zu entwickeln. Die Unterstützung wird im Arbeitsprozess über eine komplexe Integration von Sensorik zur Erfassung des Arbeitskontextes und ein Lernmanagement-System realisiert, das unter anderem ältere und körperlich weniger belastbare Wissensträger einbindet und befähigt, ihr ange-

sammeltes System- und Prozesswissen über eine technische Schnittstelle an jüngere Monteure (z. B. direkt beim Kunden) weiterzugeben. Das Lernsystem soll über mobile Geräte (z. B. Smartphones, Tablets, Datenbrillen) nutzbar sein und verfolgt den Ansatz des integrierten Lernens.⁵ Insbesondere ältere bzw. leistungsgewandelte Beschäftigte sollen den Handwerksbetrieben auf diese Weise als Wissensträger für die Aus- und Weiterbildung erhalten bleiben.

Prozessqualität und Fehlerreduktion sind besonders relevant für komplexe und sicherheitskritische Tätigkeiten, bei denen menschliches Versagen weitreichende Konsequenzen haben kann. In dem durch das BMBF geförderte Projekt *MACeLot* wird beispielsweise ein Assistenzsystem für die Teamarbeit von Centerlotsen im Bereich der Flugüberwachung erarbeitet. Im ebenfalls vom BMBF geförderten *KonsensOP* wird eine technische Assistenz für einen „aufmerksamen Operationsaal“ entwickelt, die abhängig vom Arbeitsablauf und Zustand der Mitglieder des Operationsteams unmittelbare Handlungsempfehlungen ableitet.⁶ In ähnlicher Weise verfolgt das BMBF-Projekt *SurMe* die Entwicklung eines technologiebasierten Trainingskonzepts für den gesamten Ausbildungsweg in der Wirbelsäulenchirurgie. Mithilfe von Sensorik, Visualisierungs- bzw. Trackingsystemen und automatischen Lernanalysen („Learning Analytics“) sollen Nutzer ein unmittelbares individuelles Feedback zu ihrem Arbeits- und Lernfortschritt erhalten.⁷

Durch den Einsatz von Assistenzsystemen wird auch eine flexiblere Personalplanung möglich. Die Einarbeitung neuer Beschäftigter wird durch die unmittelbare Informationsbereitstellung am Arbeitsplatz vereinfacht. Intelligente Tutorensysteme sind bereits heute in der Lage, Nutzer- bzw. Fähigkeitsprofile zu erstellen und sich in ihrer Unterstützungsleistung an die Bedürfnisse und konkreten Unterstützungswünsche der Nutzer anzupassen. In diese Unterstützung können Lernsequenzen unterschiedlichen Umfangs und unterschiedlicher Komplexität eingebettet werden; die Grenzen zwischen Unterstützung und Lernen sind dabei fließend. Als Konsequenz daraus verschwimmen auch zunehmend die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen bzw. zwischen produktiver Arbeit und Weiterbildung („prozessimmanente Weiterbildung“). Dies hat weitere Auswirkungen, auch in Bereichen der Organisation und Führung, weil immer weniger offensichtlich ist, was Weiterbildung substantiell darstellt, wo sie beginnt und aufhört, und

wer darüber entscheidet, ob und wie Weiterbildung stattfinden soll.⁸

Damit ermöglichen digital unterstützende, individualisierte Assistenzsysteme nicht nur eine schnellere Einarbeitung in neue Arbeitsabläufe, sie können auch zu einer stärkeren Inklusion und Partizipation an der Arbeitswelt beitragen. Ältere oder auch zugewanderte Beschäftigte können mit derartigen Systemen abgestimmt auf ihr jeweiliges Leistungsvermögen im Arbeitsprozess unterstützt und in die Lage versetzt werden, Arbeiten zu verrichten, die sie vorher gar nicht oder nur unter Schwierigkeiten übernehmen konnten. Etwa verfolgte das vom BMBF geförderte Projekt *ORTAS* die Entwicklung eines neuartigen tragbaren Systems („Orthese“), das aus körpernahen Textil- oder leichtgewichtigen Hartschalen-Komponenten besteht und insbesondere ältere Beschäftigte bei anspruchsvollen körperlichen Tätigkeiten physisch unterstützt. Durch die integrierte Sensorik werden gleichzeitig Bewegungen und Belastungen erfasst und analysiert, um dem Träger durch taktiles Feedback bei der Einhaltung einer ergonomisch günstigen Körperposition zu helfen. Unterdessen gibt es bisher kaum kognitionsunterstützende Ansätze, die auf das Potenzial assistiver digitaler Systeme für den Spracherwerb und die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund setzen. Die ebenfalls vom BMBF geförderten Projekte *noALIEN* zur Erschließung automatisierter Systeme für effiziente Sprachtrainings und *DINTA* zur technisch unterstützten Integration ausländischer Fachkräfte in die Pflege unter Beachtung einer interkulturell kompatiblen Mensch-Technik-Interaktion sind dabei Ausnahmen. Für eine gelingende Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt ist der Erwerb von Sprachkenntnissen jedoch elementare Voraussetzung, weshalb der Digitalverband Bitkom bereits den Ausbau der berufsbezogenen Sprachförderung und die verstärkte Nutzung digitaler Lehr- und Lernangebote für den Spracherwerb von Asylsuchenden gefordert hat.

› Herausforderungen beim Technikeinsatz

Mithilfe der öffentlichen Forschungsförderung wurde ein großes Spektrum technischer Assistenzlösungen entwickelt. Die technische Machbarkeit entscheidet jedoch nicht allein über eine erfolgreiche Überführung in die unternehmerische Praxis. Neben den

Investitionskosten sind dafür auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, kontextbezogene Benutzerfreundlichkeit und Ergonomie sowie die spezifische Unternehmenskultur und die damit verbundenen Erwartungen in Bezug auf Produktivitätssteigerungen, Kostensenkungen, Produkt- und Prozessinnovationen und das Neukundengeschäft ausschlaggebend. Über den tatsächlichen Einsatz moderner digitaler Technologien in deutschen Unternehmen ist nur wenig bekannt. Nach einer repräsentativen Betriebsbefragung nutzt fast die Hälfte aller Betriebe in Deutschland bereits derartige Technologien oder betrachtet sie als zentralen Bestandteil ihres Geschäftsmodells. Insgesamt ein Drittel der befragten Betriebe hat sich jedoch noch nicht einmal mit der Nutzung dieser Technologien beschäftigt, was auf eine deutliche Zweiteilung unter deutschen Unternehmen auf dem Weg ins digitale Zeitalter hindeutet. Insbesondere kleinere Betriebe setzen sich seltener als größere mit modernen digitalen Technologien auseinander. Die Nicht-Nutzer verbinden offenbar weniger Chancen mit dem Einsatz dieser Technologien und sehen auch wenig Potenzial darin, die körperliche Belastung ihrer durchschnittlich älter werdenden Belegschaften zu senken, Produktivitätsvorteile zu erwirtschaften oder neue Produkte und Dienstleistungen anzubieten.⁹

Ein weiteres Risiko bei der Nutzung von technischen Assistenz- und Tutorensystemen ist der Mensch selbst. Er muss die Unterstützung als hilfreich erkennen und annehmen. Ganz zentral für die Akzeptanz von Unterstützungssystemen sind daher auch arbeits- und motivationspsychologische Aspekte sowie der hinreichende Schutz der Persönlichkeitsrechte, die informationelle Selbstbestimmung und das Vertrauen in den Datenschutz. Da jede Aktivität in digitalen Arbeitsumgebungen erfasst werden kann, entsteht ein umfassender Datenbestand, aus dem sich neue Informationen ableiten lassen und ein detailliertes Profil über die Leistungen, Verhaltensweisen und Gewohnheiten der Beschäftigten ergeben kann. Hinzu kommt eine steigende Anzahl von Anwendungen, welche die emotionale Verfassung und „weiche“ Arbeitsfaktoren wie das Kommunikationsverhalten oder die Stressfestigkeit messen sollen. Etablierte Datenschutzprinzipien wie die Zweckbindung, Datensparsamkeit, Transparenz und Verhältnismäßigkeit und die begrenzte Verarbeitung arbeits- und personenbezogener Daten geraten daher unter Druck. Im Falle der digitalen Assistenzsysteme dürfen die im Arbeitsrahmen gewonnenen Daten nach aktueller Rechtslage zwar zur Analyse von Qua-

lifizierungsbedarfen und Ableitung von Schulungsmaßnahmen verwendet werden, nicht jedoch für allgemeine Leistungskontrollen. Weiterhin muss eine Überwachung in Assistenzsystemen in leicht wahrnehmbarer Weise kenntlich gemacht werden. Eine Ortung von Beschäftigten darf im Arbeitsbereich nur in Ausnahmefällen permanent erfolgen.¹⁰ Die digitale Arbeitswelt stellt das Recht also vor neue Herausforderungen.

Die Digitalisierung verändert auch die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten. Die aktuellen Befunde deuten darauf hin, dass die technologisch unterstützte Arbeit in Zukunft weniger körperlich anstrengend, dafür aber geistig anspruchsvoller, vielfältiger und auch komplexer sein wird. Dabei steigen vor allem die Anforderungen an das Prozesswissen, die interdisziplinäre Arbeitsweise und die fachübergreifenden Fähigkeiten wie etwa soziale Kompetenzen, Kreativität oder digitale Grundkompetenzen. Folglich gewinnen vor allem Kompetenzen an Bedeutung, in denen Menschen weiterhin einen komparativen Vorteil gegenüber Maschinen besitzen, und es deutet sich an, dass sich Tätigkeitsprofile an der Mensch-Maschine-Schnittstelle unabhängig von Beruf und Branche immer stärker ähneln werden. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung bzw. beruflicher Fort- und Weiterbildung für fachlich qualifizierte Tätigkeiten und an Hochschulabsolventen für hochqualifizierte Tätigkeiten. Die Beschäftigten nehmen diesen Trend zur Höherqualifizierung wahr: Die überwiegende Mehrheit bewertet demnach kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen als notwendig, um den gestiegenen Kompetenzanforderungen zu entsprechen.¹¹

› Digitalisierung und Demografie

Für die zukünftige Arbeitswelt zeichnet sich ab, dass moderne digitale Technologien den Menschen nicht überflüssig machen, sondern ihn zunehmend bei der Arbeit unterstützen. Die Arbeits- und Betriebsorganisation sollte daher zukünftig so gestaltet sein, dass sie das lebenslange Lernen und „gute Arbeit“ unterstützt: Die Lernförderlichkeit spiegelt sich in der Aufgabenkomplexität wider, das heißt inwieweit unterschiedliche, anspruchsvolle Kompetenzen in der Arbeit einerseits erforderlich sind und andererseits dadurch immer wieder Notwendigkeiten und Chancen des Lernens entstehen. Die Aufgabenkomplexität

ist in Deutschland im europäischen Vergleich überdurchschnittlich ausgeprägt; sie spiegelt damit die hohe Komplexität deutscher Produkte und den hohen Ausbildungsstand der Beschäftigten wider und ist ein wesentlicher „Erfolgsfaktor“ in der Wettbewerbsfähigkeit. Der zweite Aspekt ist die Mitwirkung an der Gestaltung der eigenen Arbeit und damit zusammenhängend das Vorhandensein von Handlungsspielräumen in der Arbeit. Der Erhalt der Aufgabenkomplexität und die Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten im Arbeitsprozess sind daher – unabhängig von technischen oder demografischen Veränderungen in der Arbeitswelt – unmittelbare Beiträge zur zukünftigen Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.¹²

Angesichts des gegenwärtigen Entwicklungsstandes technischer Assistenz- und Tutorsysteme ist zu erwarten, dass erst in zehn bis fünfzehn Jahren ausgereifte Systeme weitgehend flächendeckend verfügbar sind und eingesetzt werden. Somit kann der Zeitraum bis etwa zum Jahr 2030 dazu genutzt werden – parallel zum Rückgang der Erwerbsbevölkerung und der Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt –, um Systeme zur technischen Unterstützung zu entwickeln, die das Ziel einer befähigenden Digitalisierung anstelle einer substituierenden Automatisierung haben. Mit diesem Entwicklungsparadigma wird es prinzipiell möglich sein, die Aufgabenkomplexität zu erhalten. Kommt es dann zu einem deutlichen Abflachen der demografischen Entwicklung, hat sich das „befähigende Paradigma“ bereits fest als Teil der Arbeitsorganisation etabliert. Der Demografische Wandel macht es also erforderlich, bei der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt eine bewusste Entscheidung zugunsten des Menschen und seiner individuellen Fähigkeiten zu treffen. Dies kommt insbesondere älteren Beschäftigten zugute, denen ein längerer Verbleib am Arbeitsplatz ermöglicht wird, aber auch jüngeren, die sich in einem zunehmend zeiteffizienter gestalteten Arbeitsumfeld bewegen können – und als die Älteren von morgen ebenso von den lern- und gesundheitsförderlichen Innovationen profitieren werden, die in den nächsten zwanzig Jahren implementiert werden.

Anmerkungen

[1] Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B. (2017): Projektion des Erwerbepersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht, 06/2017, Nürnberg.

[2] BMWi (2015): Erschließen der Potenziale der Anwendung von ‚Industrie 4.0‘ im Mittelstand, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, agiplan GmbH, Fraunhofer IML und ZENIT GmbH, Mülheim / Ruhr.

[3] BMWi (2017): Förderprogramm „Autonomik für Industrie 4.0 – Projekte“. Online verfügbar unter: http://www.digitale-technologien.de/DT/Navigation/DE/Foerderprogramme/Autonomik_fuer_Industrie/autonomik_fuer_industrie.html.

[4] BMWi (2017): Bekanntmachung „Mit 60+ mitten im Arbeitsleben: Assistierte Arbeitsplätze im demografischen Wandel“. Online verfügbar unter: <http://www.technik-zum-menschen-bringen.de/foerderung/bekanntmachungen/mit-60-mitten-im-arbeitsleben>.

[5] BMBF (2017): Bekanntmachung „Erfahrbares Lernen“. Online verfügbar unter: <http://www.technik-zum-menschen-bringen.de/foerderung/bekanntmachungen/erfahrbares-lernen>.

[6] BMBF (2017): Bekanntmachung „Sozial- und emotionssensitive Systeme für eine optimierte Mensch-Technik-Interaktion“. Online verfügbar unter: <http://www.technik-zum-menschen-bringen.de/foerderung/bekanntmachungen/sozial-und-emotionssensitive-systeme-fuer-eine-optimierte-mensch-technik-interaktion>.

[7] BMBF (2017): Bekanntmachung „Erfahrbares Lernen“.

[8] Hartmann, E. (2015): Arbeitsgestaltung für Industrie 4.0: Alte Wahrheiten, neue Herausforderungen. In: A. Botthof & E. A. Hartmann (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Berlin / Heidelberg: Springer, S. 9-20.

[9] Arntz, M., Gregory, T., Lehmer, F., Matthes, B. & Zierahn, U. (2016): Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland: Dienstleister haben die Nase vorn. IAB-Kurzbericht 22/2016, Nürnberg.

[10] Hornung, G. & Hofmann, K. (2015): Datenschutz als Herausforderung der Arbeit in der Industrie 4.0. In: Hirsch-Kreinsen, H., et al. (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 165-182.

[11] Arnold, D., Arntz, M., Gregory, T., Steffes, S. & Zierahn, U. (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. ZEW Policy Brief 16-08, Mannheim.

[12] Hartmann, E. A., von Engelhardt, S., Hering, M., Wangler, L. & Birner, N. (2014): Der iit-Innovationsfähigkeitsindikator. Ein neuer Blick auf die Voraussetzungen von Innovationen. iit perspektive, 16.

Verschlungene Wege

Was können Familien in einer alternden Gesellschaft leisten?

Martin Kohli

European University Institute, Florenz;
Bremen International Graduate School
of Social Sciences

Empfehlungen

✓ Alterspolitik sollte die familialen Leistungen nicht *ersetzen*, sondern die Familien bei ihrer Leistungserbringung *unterstützen* (*Hilfe zur Selbsthilfe*). Dazu eignen sich *monetäre Anreize* (finanzielle Transfers, steuerliche Absetzbarkeit, Rentenanwartschaften u. ä.), *ambulante Dienste* sowie Erleichterungen bei der *Beschäftigung von Familienhelfern*.

✓ Alterspolitik sollte sicherstellen, dass die Älteren auch dort, wo das familiale Netzwerk an seine Grenzen stößt, solange wie möglich und gewünscht in ihrem *häuslichen Umfeld* bleiben können.

✓ Im Zuge der Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss die *Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familialer Pflegearbeit* sichergestellt werden, sowohl im *Arbeitsmarkt* (z. B. Urlaubsrechte) als auch in der *sozialen Sicherung* (z. B. Familiengeld).

› Übersicht

Was Eltern für ihre Kinder leisten, um sie bis zum Eintritt ins Erwachsenenalter zu unterstützen, ist hinlänglich bekannt. Die Austauschbeziehungen zwischen den erwachsenen Generationen innerhalb einer Familie und damit die Bedeutung von Familie für ältere Menschen sind dagegen erst seit Kurzem Gegenstand systematischer Untersuchungen. Ein wesentlicher Grund für die Vernachlässigung dieser Beziehungen liegt in der langen Dominanz des Idealbildes der „Kernfamilie“, bestehend aus den beiden Ehegatten und ihren noch nicht erwachsenen Kindern. Man kann diese Denkfigur im Hinblick auf die beiden klassischen soziologischen Autoren, von denen sie stammt, als *Durkheim-Parsons-Orthodoxie* bezeichnen. Die neuere Forschung hat sich an ihr

abgearbeitet und sie zunehmend zurückgewiesen.

Dies geschah zunächst vor allem mit Bezug auf den emotionalen und kognitiven Austausch innerhalb der Familien; inzwischen sind auch materielle Transfers und geldwerte Dienstleistungen in den Fokus der Wissenschaft gerückt. Heute ist sichtbar geworden, dass die Beziehungen in den modernen „Mehrgenerationenfamilien“ einen breiten Fächer von Solidaritätsleistungen umfassen.¹ Familienangehörige bilden gewöhnlich den Kern des sozialen Netzwerks, in dem eine Person Zuspruch und Unterstützung findet. Familien im engeren Sinne sind auch heute noch als Teile von weiter gespannten Verwandtschaftssystemen zu betrachten.² Ihre Leistungen lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Familienangehörige erbringen den größten Teil der Pflege für pflegebedürftige ältere Menschen.³ Der Anteil derer, die überwiegend durch staatliche oder private Pflegedienste oder in Heimen betreut werden, ist im Vergleich zur Familie gering. In Partnerschaften ist es gewöhnlich zunächst der (Ehe-) Partner, der die Pflege übernimmt, danach sind es die Kinder und Schwiegerkinder, vor allem die (Schwieger-)Töchter. Auch in Ländern wie z. B. Italien, in denen in großem Umfang Migrantinnen zur Versorgung der Älteren in deren eigenem Haushalt eingestellt werden (oft in Form von Schwarzarbeit), bleibt es die Aufgabe der Familienangehörigen, dies zu organisieren und zu überwachen.⁴

2. Betreuungsleistungen finden auch in umgekehrter Richtung statt, von den Großeltern für ihre Enkel. Die Betreuung durch die Großeltern ist für junge Eltern eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf. Die Älteren tragen damit wesentlich zur demografischen Reproduktion der Gesellschaft bei.

3. Familien leisten einen materiellen Ausgleich und tragen somit zum wirtschaftlichen Auskommen ihrer schwächeren Angehörigen bei. Dabei fließen die materiellen Transfers – im Gegensatz zu dem, was gewöhnlich vermutet wird – hauptsächlich von den Älteren zu den Jüngeren. Dies ist heute umso wichtiger, als viele junge Erwachsene im Aufbau einer eigenen Existenz durch Arbeitslosigkeit oder prekäre Arbeitsbedingungen behindert werden. Die materielle Hilfe der Älteren kann in Form von finanziellen Unterstützungsleistungen und Schenkungen, von gemeinsamem Wohnen oder schließlich durch Erbschaft erfolgen.

4. Familien tragen zum emotionalen Wohlbefinden bei. Zwar besteht zwischen dem Fehlen enger Familienangehöriger und Einsamkeit keine Eins-zu-eins-Beziehung; man kann sich auch in einer Familie einsam fühlen und umgekehrt auch ohne Familie sozial eingebettet sein. Aber soweit Familien Einsamkeit reduzieren können, verhindern sie deren immer wieder nachgewiesene negative Konsequenzen.

5. Familien bilden eine Brücke zwischen den Altersgruppen und Generationen. Zeitgenössische Gesellschaften sind in hohem Maß nach Alter segregiert und stratifiziert – ein Ergebnis der historischen Institutionalisierung des Lebenslaufs als feste Abfolge unterschiedlicher Lebensphasen nach kalendrischen Altersgrenzen. Dadurch werden Konflikte zwischen den Altersgruppen und Generationen zu einem ernst zu nehmenden Risiko. Familien schaffen materielle und emotionale Beziehungen, die dazu beitragen, altersbezogene Unterschiede auszugleichen und die Altersgruppen miteinander in Verbindung zu halten.⁵ Ein Beispiel kann dies verdeutlichen. Peter Uhlenberg⁶ hat eine Frage des amerikanischen *General Social Survey* ausgewertet, in der es darum ging, bis zu fünf Personen zu nennen, mit denen man in den letzten sechs Monaten wichtige Angelegenheiten besprochen hatte. Das Ergebnis war eindeutig: Von den Befragten unter 30 Jahren nannte kein einziger eine Person über 70, die nicht zur Familie gehörte, und umgekehrt. Enge Beziehungen außerhalb der Familie spielen sich also vorzugsweise mit (annähernd) Gleichaltrigen ab; altersübergreifende Beziehungen sind auf die Familie beschränkt.

Was Familien leisten, ist je nach kultureller Tradition und sozialstaatlichem Umfeld verschieden.⁷ Im europäischen Ländervergleich lassen sich Formen familialer Solidarität nach zusammenhängenden „Regimes“ gruppieren. Kurz gesagt, besteht das südeuropäische Regime darin, dass junge Erwachsene spät aus dem elterlichen Haushalt ausziehen oder später wieder mit ihren älteren Eltern zusammenwohnen. Die Eltern unterstützen ihre erwachsenen Kinder also durch Koresidenz. Finanzielle Transfers über die Grenzen des Haushalts hinaus kommen vergleichsweise selten vor. In Nordeuropa dagegen ist das Zusammenwohnen von Eltern mit ihren erwachsenen Kindern die Ausnahme. Die Kinder verlassen den elterlichen Haushalt früh und erhalten dann häufig direkte finanzielle Unterstützung, die allerdings im Vergleich zur wohlfahrtsstaatlichen Absicherung

der jungen Erwachsenen relativ gering ausfällt. Die kontinentaleuropäischen Länder schließlich lassen sich zwischen diesen beiden Mustern verorten.

› Herausforderungen

Die oben beschriebenen Leistungen der Familie scheinen heute zunehmend bedroht zu sein. Wenn von einer – aktuellen oder bevorstehenden – „Krise der Familie“ die Rede ist, sind gewöhnlich u. a. folgende Punkte gemeint:

1. An erster Stelle stehen die demografischen Veränderungen hin zu weniger Kindern und längerem zeitlichem Abstand zwischen den Generationen. Dadurch gerät das „Angebot“ an familialen Pflegepersonen unter Druck. Ob durch die zunehmende Langlebigkeit auch die Nachfrage nach Pflegeleistungen zunimmt, ist umstritten. Es hängt davon ab, ob bei längerer Lebenserwartung eine höhere Pflegebedürftigkeit entsteht oder diese „nur“ in ein höheres Alter verschoben wird. Als eine besondere Risikogruppe gelten kinderlose Ältere.⁸ Kinderlosigkeit war am Anfang des 19. Jahrhunderts hoch (mit Werten weit über 20% der entsprechenden Geburtskohorten in den meisten europäischen Ländern), hat dann bis zu den Geburtskohorten von 1940-1950 stark ab- und seither wieder stark zugenommen.⁹ Das bedeutet, der Anteil der Kinderlosen an der älteren Bevölkerung ist gegenwärtig noch relativ gering, wird aber in den kommenden Jahren und Jahrzehnten erheblich ansteigen. Allerdings zeigen die empirischen Studien, dass die kinderlosen Älteren bisher besser dastehen als gewöhnlich angenommen wird. Die Abwesenheit von Kindern machen sie durch intensivere Beziehungen zu anderen Verwandten und zu Freunden und Nachbarn wett. Erst bei starker Pflegebedürftigkeit kommen solche Netzwerke an ihre Grenzen. Kinderlosigkeit ist im Übrigen kein eindeutiger Status; die Spanne reicht von eigenen biologischen Kindern über Stiefkinder, adoptierte oder Pflegekinder bis zur völligen Kinderlosigkeit und von regelmäßigem Kontakt bis zu völligem Kontaktverlust (im Extremfall aufgrund des vorzeitigen Todes der Kinder). Und schließlich ist zu bedenken, dass kinderlose Individuen Unterstützung nicht nur brauchen und empfangen, sondern auch selber leisten, sowohl in materieller und sozialer Hinsicht als auch durch ihre höhere Beteiligung an Freiwilligenarbeit.

2. Pflegetätigkeiten innerhalb der Familie befinden

sich zunehmend auch im Spannungsfeld zwischen steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen und längerer Lebensarbeitszeit. Im Extremfall sehen sich Erwerbstätige – besonders Frauen – im mittleren Erwachsenenalter mit einer dreifachen Aufgabe und Belastung konfrontiert: Sie umfasst neben der Erwerbstätigkeit die Betreuung der pflegebedürftigen (Schwieger-)Eltern und der eigenen Kinder oder Enkel („Sandwich“-Situation).¹⁰ Die gleichzeitigen Anforderungen von Arbeit und familialer Pflege bilden neben der Situation junger Mütter und Eltern eine zweite Front der notwendigen Balance zwischen Arbeit und Familie, die zunehmend ins Blickfeld rückt.¹¹

3. Oft wird angenommen, die Bereitschaft zu familialen Unterstützungsleistungen gehe im Zuge der gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse zurück. Dabei wird auf eine Schwächung von Verpflichtungsgefühlen gegenüber Angehörigen zugunsten der Maximierung eigener Interessen verwiesen. Das ist jedoch zu kurz gegriffen. Individualisierung bedeutet für die Lebensführung eine stärkere Ausrichtung an selbst gewählten Maßstäben. Das kann – muss aber nicht – ausschließlich mit dem Eigeninteresse zusammenfallen. Empirisch wird immer wieder gezeigt, dass moralische Maßstäbe, die über ein solches Eigeninteresse hinaus gehen, auch bei den jüngeren Generationen weit verbreitet sind. Individualisierung bedeutet ebenfalls, dass der Wert von Eigenständigkeit und Selbstbestimmung breiter anerkannt wird, sowohl im Umgang mit Kindern als auch im Umgang mit älteren Eltern, deren Selbstbestimmung durch Pflegebedürftigkeit gefährdet ist.

4. Ähnlich steht es mit familialen Konflikten. Familien sind ein gefährlicher Ort. Der überwiegende Teil von zwischenmenschlicher Gewalt spielt sich in Familienbeziehungen ab. Und auch unterhalb der Schwelle von physischer Gewalt führen uns Medien und Literatur immer wieder vor, wie konflikthaft es in Familienbeziehungen zugeht. Die empirische Forschung zeichnet jedoch auch hier ein differenzierteres Bild.¹² Ernsthafte Konflikte kommen vor, aber nur bei einer Minderheit der Familien. In mancher Hinsicht haben die gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse sogar zu einem Rückgang der Konflikte geführt, weil Eltern heute eher bereit sind, auf die Durchsetzung ihrer Autorität gegenüber ihren Kindern zu verzichten und deren Eigenständigkeit zu akzeptieren und zu fördern. Das familiale Binnenverhältnis wird weit weniger als früher durch Paternalis-

mus und Hierarchie bestimmt. Das Zusammenleben junger Erwachsener mit ihren Eltern wird dadurch entlastet. Gleiches gilt für die Beziehung zu älteren Angehörigen, wenn diese pflegebedürftig werden. Nach wie vor trifft allerdings zu, dass familiäre Generationenbeziehungen von charakteristischen Ambivalenzen geprägt sind, weil es in ihnen darum geht, eine Balance zwischen Verpflichtungsgefühlen und eigener Autonomie zu finden.

5. Als letzte Herausforderung sei die soziale Ungleichheit genannt. Während der Sozialstaat (überwiegend) eine umverteilende Wirkung hat und damit zu einem Abbau der Ungleichheit der materiellen Ressourcen und der Lebensverhältnisse insgesamt führt, scheint für intergenerationelle Transfers in der Familie das Gegenteil zuzutreffen. In der Tat sind Transfers *inter vivos* und mehr noch Erbschaften stark ungleich verteilt. Allerdings hängt ihre Wirkung von den Kontextbedingungen ab.¹³ Dazu gehören zum einen die steuerliche Behandlung von Transfers und Vererbung, zum anderen die demografischen Parameter. Wenn Vermögen unter vielen Kindern aufgeteilt werden, führt dies zu einem Rückgang der Vermögensungleichheit insgesamt. Wenn wohlhabende Eltern ihre heranwachsenden Kinder unterstützen, führt dies zu einem Rückgang der Ungleichheit zwischen den Altersgruppen und Generationen.

› Handlungsmöglichkeiten

Welche Handlungsmöglichkeiten stehen den politischen und gesellschaftlichen Akteuren offen, um diesen – durchaus differenzierten – Herausforderungen zu begegnen? Der wichtigste Grundsatz lautet, dass es nicht darum geht, die familialen Leistungen durch solche des Staates, des Markts oder der Zivilgesellschaft zu ersetzen, sondern die Familien bei ihrer Leistungserbringung zu unterstützen (Hilfe zur Selbsthilfe). Dieser allgemeine Grundsatz wird inzwischen breit anerkannt, seine Umsetzung in konkrete Politikinstrumente ist jedoch nicht immer einfach. Im Hinblick auf das Problemfeld Pflege bestehen diese Instrumente sowohl aus monetärer Unterstützung (finanzielle Transfers, steuerliche Absetzbarkeit, Rentenanwartschaften u. ä.) als auch aus Dienstleistungen, die den familialen Pflegepersonen ihre Arbeit erleichtern. Auch Erleichterungen bei der Beschäftigung von Familienhelfern (z. B. Migrantinnen) gehören dazu. Die Integration dieser Instrumente stärkt die Fähigkeit der Familien, für ihre älteren Angehö-

rigen zu sorgen („integrated care“). Angestrebt wird also ein „Kontinuum der Pflege“¹⁴ und eine entsprechende systemische Perspektive auf die verschiedenen Komponenten, die es den behinderten älteren Menschen erlauben, in ihrer häuslichen Umwelt zu bleiben.¹⁵ Dabei gilt es allerdings auch die Qualität der häuslichen Pflege zu gewährleisten.

1. Die demografische Herausforderung eines Mangels an familialen Unterstützungspersonen ist die härteste Grenze für diesen Grundsatz. Über weite Strecken wird ein solcher Mangel durch andere Beziehungen wettgemacht; aber wo die verwandtschaftlichen und weiteren sozialen Netzwerke zu schwach sind, müssen Sozialstaat und Zivilgesellschaft einspringen. Die Pflegeversicherung bietet hier eine gute Grundlage, auch wenn ihre Leistungen im Einzelnen nicht immer genügen. Dabei gilt es durch eine entsprechende Ausgestaltung der Leistungsberechtigung und einen Ausbau der ambulanten Dienste sicherzustellen, dass auch Ältere ohne Unterstützung aus dem unmittelbaren familialen Umfeld so lange wie möglich und gewünscht in ihrer Wohnung bleiben können.

2. Wie sich eine höhere Erwerbsbeteiligung im mittleren Erwachsenenalter mit dem Pflegebedarf im hohen Alter vereinbaren lässt, wird heute als eine zweite Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie verstanden (nach den Schwierigkeiten für junge Eltern).¹⁶ Dass sich die Problematik für Frauen – die die große Mehrheit der Pflegepersonen darstellen – anders äußert als für Männer, ist inzwischen bekannt. Darüber hinaus muss die Vereinbarkeit auch nach der sozialen Schichtzugehörigkeit der Pflegepersonen differenziert werden, insbesondere hinsichtlich der Ressourcen für die Pfl egetätigkeit und hinsichtlich der mit Pflege einhergehenden finanziellen Einbußen. Aus der Doppelbelastung von familialer Pflege und Beruf können sich negative Folgen für die übrigen Lebensbereiche ergeben, ebenso wie für die Qualität der Pflege selber. Um die Vereinbarkeit zu verbessern, sind – ähnlich wie für junge Eltern – Maßnahmen sowohl auf der Seite des Arbeitsmarktes wie auch auf der Seite der sozialen Sicherung erforderlich. Eine interessante Verbindung zwischen Geschlechts- und Schichtproblematik stellt der Vorschlag eines Familiengeldes dar, das einen Teil des Verdienstauffalls kompensieren soll, wenn beide Partner zugunsten einer Pfl egetätigkeit ihre Arbeitszeit reduzieren.

3. Gesellschaftliche Individualisierung hat zur Folge, dass die Ansprüche auf Selbstbestimmung wachsen. Familiäre Solidaritätsleistungen sind nicht mehr selbstverständlich, sondern Gegenstand freier Wahl. Das bedeutet zum Beispiel, dass Pflegepersonen ebenso wie die zu Pflegenden in ihrer Autonomie unterstützt werden müssen. Ambulante Dienste können den Pflegepersonen helfen, mit der Belastung besser fertig zu werden und ihre eigene Lebensführung aufrecht zu erhalten.

4. Familiäre Solidarität darf nicht idealisiert werden. Sie ist von Ambivalenzen geprägt und führt zuweilen zu Konflikten. Im Extremfall müssen die Beteiligten vor Ausbeutung und Gewalt geschützt werden.

5. Die soziale Ungleichheit, die mit familialer Unterstützung einhergeht, ist insbesondere bei den großen finanziellen Transfers ein Problem. Sie kann durch entsprechende Umverteilung im Rahmen von Erbschafts- und Schenkungssteuern gemildert werden. Diese sollten so ausgestaltet werden, dass bei direkten Nachkommen relativ hohe Freibeträge gewährt werden; große Vermögen sollten dagegen konsequenter als bisher der Erbschaftssteuer unterzogen werden. Gegenwärtig führt die unverhältnismäßige Privilegierung von Unternehmensvermögen dazu, dass kaum Erbschaftssteuern anfallen. Dass Erbschaftssteuern wenig populär sind, liegt zum einen an der weit verbreiteten Unkenntnis der schon jetzt beträchtlichen Freibetragsgrenzen. Zum andern könnte ihre Akzeptanz dadurch erhöht werden, dass sie zweckgebunden verwendet werden, beispielsweise für die zusätzliche Finanzierung von Pflegeleistungen und Hilfen für Familien.

Anmerkungen

[1] Szydlik, M. (2016): *Sharing Lives: Adult Children and Parents*. Abingdon: Routledge.

[2] Heady, P. & Kohli, M. (Hrsg.) (2010): *Family, Kinship and State in Contemporary Europe*. Vol. 3: *Perspectives on Theory and Policy*. Frankfurt/M: Campus.

[3] OECD Health Project (2005): *Long-Term Care for Older People*. Paris: OECD.

[4] Bettio, F., Simonazzi, A., & Villa, P. (2006): *Change in Care Regimes and Female Migration: The 'Care Drain' in the Mediterranean*. *Journal of European Social Policy*, 16(3), S. 271-285.

[5] Kohli, M. (2015): *Cleavages in Aging Societies: Generation, Age, or Class?* In: B. Marin (Hrsg.): *The Future of Welfare in a Global Europe*. Farnham: Ashgate, S. 327-351.

- [6] Uhlenberg, P. (2009): Children in an Aging Society. *Journal of Gerontology. Social Sciences* 64B(4), S. 489-96.
- [7] Albertini, M. & Kohli, M. (2013): The Generational Contract in the Family: An Analysis of Transfer Regimes in Europe. *European Sociological Review*, 29(4), S. 828-40.
- [8] Albertini, M. & Kohli, M. (2017): Childlessness and Intergenerational Transfers in Later Life. In: M. Kreyenfeld & D. Konietzka (Hrsg.): *Childlessness in Europe: Contexts, Causes, and Consequences*. SpringerOpen, S. 351-868.
- [9] Sobotka, T. (2017): Childlessness in Europe: Reconstructing Long-Term Trends Among Women Born in 1900-1972. In: M. Kreyenfeld & D. Konietzka (Hrsg.): *Childlessness in Europe: Contexts, Causes, and Consequences*. SpringerOpen, S. 17-53.
- [10] Künemund, H. (2006): Changing Welfare States and the „Sandwich Generation“ – Increasing Burden for the Next Generation? *International Journal of Ageing and Later Life*, 1, S. 11-30.
- [11] Keck, W. (2012): *Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf*. Bern: Huber.
- [12] Szydlik, M. (2016): *Sharing Lives: Adult Children and Parents*. Abingdon: Routledge.
- [13] Kohli, M. & Künemund, H. (2009): Verschärfen oder verringern Erbschaften die soziale Ungleichheit? In: S. Nissen & G. Vobruba (Hrsg.): *Die Ökonomie der Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95-107.
- [14] OECD Health Project (2005): *Long-term Care for Older People*. Paris: OECD.
- [15] Lamura, G., et al. (2006): Erfahrungen von pflegenden Angehörigen älterer Menschen in Europa bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen: ausgewählte Ergebnisse des Projektes EUROFAMCARE. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39, S. 429-442.
- [16] Keck, W. (2012): *Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf*. Bern: Huber.

Schlussbetrachtung und Ausblick

James W. Vaupel und Andreas Edel
*Max-Planck-Institut für
demografische Forschung, Rostock*

Die Beiträge zu diesem Grünbuch zeigen: Deutschland steckt mitten im Demografischen Wandel – aber es steckt nicht fest, sondern bleibt in Bewegung. Wie erreichen wir mehr Gesundheit und Wohlstand im Alter und dies unabhängig von Geschlecht oder sozioökonomischem Status in jungen Lebensjahren? Wie verteilen wir Ressourcen gerechter zwischen den Generationen und unterstützen die Familien bei ihren Aufgaben? Wie werden wir unser Arbeitsleben in Zukunft gestalten und wie können wir unser Arbeitsumfeld altengerechter einrichten? Kurzum: Wie gestalten wir den Demografischen Wandel optimal für das Individuum und sein Lebensumfeld? Zu all diesen Fragen wurden hier aktuelle Forschungstrends aufgezeigt und Lösungsansätze diskutiert.

Aber hat uns die demografische Entwicklung möglicherweise nicht schon längst überholt? In letzter Zeit hat die Forschung die Frage diskutiert, ob die Lebenserwartung des Menschen eine „biologische Grenze“ haben könnte.¹ Dafür gibt es, zumindest nach heutigem Forschungsstand, keine eindeutigen Indizien. Vielmehr ist die Lebenserwartung seit Mitte des 19. Jahrhunderts stetig angestiegen, zunächst auf Grund von Verbesserungen bei der Hygiene, insbesondere im Kindbett- und Säuglingsalter, Erfolgen bei der Seuchenbekämpfung und der Krankheitsprophylaxe, durch medizinische Fortschritte bei der Behandlung von Krankheiten, die Förderung der gesundheitlichen Aufklärung, durch den Ausbau einer modernen Versorgungsinfrastruktur (Wasser, Energie, etc.) insbesondere in den Ballungszentren, aber auch in Folge eines verbesserten sozialen Schutzes durch den Wohlfahrtsstaat und durch die Verbesserung individueller Entwicklungschancen im Zuge neuer Bildungsmöglichkeiten. Es zeichnet sich bereits heute ab, dass technische Innovationen zu weiteren Erfolgen beim Anstieg der Lebenserwartung führen werden, weil sie Menschen den Alltag und das Arbeitsleben weiter erleichtern, für eine gesündere Wohnumgebung sorgen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und im Verkehr erhöhen oder zu neuen Behandlungserfolgen in der Medizin führen. Wir werden uns also darauf einstellen müssen, dass ein hauptsächlicher Faktor des Demografi-

schen Wandels, nämlich die hohe Lebenserwartung, durchaus weiter steigen könnte. Wenn wir also auf individueller Ebene unsere Lebensplanung und auf kollektiver Ebene unsere Alterssicherungssysteme und unser Gesundheitswesen auf den heutigen Stand der Lebenserwartung abstimmen, dann laufen wir möglicherweise der Zeit bereits hinterher, die mit großer Wahrscheinlichkeit weitere Zugewinne an gesunder Lebenserwartung bringen wird.

Es ist anzunehmen, dass der zweite Faktor der Bevölkerungsalterung, nämlich die niedrige Geburtenrate, auf absehbare Zeit nicht mehr das hohe Niveau erreichen wird, das noch bis Mitte der 60er Jahre vorherrschend war. Denn schon die Tatsache, dass über mehrere Jahrzehnte Geburtenjahrgänge mit niedriger Fertilität überwiegen, macht einen solchen Anstieg unwahrscheinlich, da sich dadurch naturgemäß auch die Zahl potenzieller Eltern in der nächsten Generation verringert hat. Substanzielle Gewinne bei der Geburtenrate sind deshalb oftmals nur durch Zuwanderung erreichbar, sofern dadurch die Zahl potenzieller Eltern steigt. Auch sind die tradierten Familienkonzepte einem starken Wandel unterworfen: Selbst wenn ein verheiratetes oder als Lebensgemeinschaft eingetragenes Paar mit Kindern in den meisten Gesellschaften immer noch das Idealbild einer Familie darstellt, sind mittlerweile neue Formen des Zusammenlebens, etwa Patchwork-Familien, Single-Haushalte oder Distanzbeziehungen mit und ohne Kind, als alternative Lebensentwürfe daneben getreten. Paare können heute die Verwirklichung ihres Kinderwunsches mit Hilfe der reproduktiven Medizin auf eine Phase größerer beruflicher wie privater Stabilität aufschieben, weniger Kinder haben oder auch ganz kinderlos bleiben, falls sie dies bevorzugen. Da diese Entwicklungen sich eher verstärken werden, ist es wahrscheinlich, dass im Durchschnitt der Bevölkerung kleinere Familiengrößen noch länger das Bild bestimmen, zumal wenn es nicht gelingt, Beruf und Familie bzw. Karriere und Familie besser in Einklang zu bringen.

Der dritte Faktor, die Zuwanderung, hat sich in der unmittelbaren Vergangenheit drastisch verändert und Deutschland, das vor dem Ausbruch der Bürgerkriege im arabischen Raum noch eine relativ geringe Nettozuwanderung hatte, ein sprunghaftes Bevölkerungswachstum beschert. Man muss kein großer Prophet sein, um vorherzusehen, dass wir in den nächsten Jahrzehnten einen Zuwanderungsdruck auch aus anderen Krisenregionen der Welt erleben

werden. Auch die Mobilität innerhalb Europas könnte weiter ansteigen und Deutschland möglicherweise noch von Zuwanderung profitieren, die im anglo-amerikanischen Raum zunehmender Reglementierung unterliegt. Dennoch wird diese Zuwanderung auf mittlere Sicht nicht so beschaffen sein, dass wir dadurch die Folgen der Bevölkerungsalterung auch nur annähernd kompensieren könnten. Dazu müsste es uns gelingen, mehr Zuwanderer für den deutschen Arbeitsmarkt sinnvoll umzuschulen beziehungsweise überhaupt erst auszubilden, auch wenn sich dies gerade bei den jüngeren Einwanderern erst sehr viel später auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen würde. Es wäre allerdings auch fatal, wenn das Arbeitskräftepotenzial, das zum Wiederaufbau der brachliegenden Regionen in der Welt vor Ort gebraucht wird, von den westlichen Industriegesellschaften absorbiert würde. Schon von daher wäre die Ausbeutung des Humankapitals der Zuwanderer als Strategie zur Kompensation der Bevölkerungsalterung kaum zu verantworten.

Um dem sich abzeichnenden massiven Rückgang an Arbeitskräften durch die Bevölkerungsalterung – insbesondere dann, wenn die Generation der Baby-Boomer in Rente geht – entgegen zu wirken, wäre es hingegen sinnvoll, bislang nicht voll in den Arbeitsmarkt integrierte Gruppen stärker miteinzubeziehen: Das große Potenzial gut ausgebildeter Frauen, die nach der Kinderpause nicht in den Arbeitsmarkt zurückfinden, harte Rückschläge in ihrer Karriere verkraften müssen oder weit unter Wert arbeiten; das der Älteren, die – obwohl sie sich noch körperlich und geistig fit genug fühlen, um entweder in ihrer bisherigen Verwendung oder in anderer Form auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein – in den Zwangsruhestand geschickt werden; oder das der Zuwanderer mit guter Ausbildung, deren Ausbildungsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden und die im schlimmsten Fall in einer Sammelunterkunft zum Nichtstun gezwungen sind. Darüber hinaus könnte auch das bestehende Arbeitskräftepotenzial besser ausgeschöpft werden, indem man zumindest die Produktivität pro Kopf steigert, insbesondere durch ein höheres Bildungsniveau beim Berufseinstieg, wiederholte Ausbildungsphasen im Lebensverlauf und durch eine stärkere Technisierung der Arbeitsplätze. Schließlich gilt es auch die Belastungen für die Familien zu bedenken, die heute zwar im Durchschnitt weniger Kinder zu betreuen und zu versorgen haben, dafür aber andere Herausforderungen schultern, vor allem die wachsenden Qualifikationsanfor-

derungen an die nächste Generation und die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger.

Die Gesellschaft in der Epoche des Demografischen Wandels wird, soviel ist deutlich geworden, viel flexibler und weniger dogmatisch mit vielen Themen umgehen müssen. Forderungen nach einer Aufhebung starrer Verrentungsgrenzen, der rechtlichen Erleichterung von Nebenverdienstmöglichkeiten für Ruheständler, einem Ausbau der Kinderbetreuung und der Möglichkeit von Tele- und Teilzeitarbeit für betreuende Familienmitglieder, einer besseren Information von Menschen über Möglichkeiten zur individuellen Altersvorsorge und einer Stärkung von Fortbildungsmöglichkeiten gehören heute fast schon zum Standardrepertoire in den öffentlichen Diskussionen zum Thema. Es geht dabei auch um Einstellungen – um die Bereitschaft, das den heutigen Generationen geschenkte Mehr an Lebenserwartung produktiv zu nutzen; in Betrieben und in öffentlichen Einrichtungen mehr Verständnis für junge Menschen aufzubringen, die sich den Belastungen der Kindeserziehung oder der Pflege älterer Familienangehöriger stellen (und dadurch die Gesellschaft auch finanziell erheblich entlasten). Vielleicht müssen wir Karrierewege ganz neu denken und es Menschen ermöglichen, sich auch zu einem späteren Zeitpunkt noch für verantwortliche Positionen zu qualifizieren, wenn ihre Kinder immer weniger Betreuungs- und Familienzeit benötigen. Dies sind nur einige wenige Denkanstöße für eine Debatte, die uns in den nächsten Jahrzehnten sicherlich intensiv beschäftigen wird.

Beim Blick auf die Alternde Gesellschaft, so viel wird klar, überwiegen am Ende des Tages trotz allem die Chancen – wenn wir sie nur nutzen.

Anmerkungen

[1] Geddes, L. (2016): Human Age Limit Claim Sparks Debate. Analysis Suggests People Will Never Live Much Beyond 115 but Some Scientists Say That it's too Soon to Assume a Fixed Shelf-life. Nature News, Nature Publishing Group. Online verfügbar unter: <http://www.nature.com/news/human-age-limit-claim-sparks-debate-1.20750>.

Autorinnen und Autoren

Dr. Wenke Apt



Senior Consultant im Bereich „Demografischer Wandel und Zukunftsforschung“, VDI/VDE-IT, Berlin
wenke.apt@vdivde-it.de

Dr. Andreas Edel



Executive Secretary von Population Europe, Berlin / Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock
edel@demogr.mpg.de

© Lina Grün

Prof. Dr. em. Josef Ehmer



Universitätsprofessor für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien
josef.ehmer@univie.ac.at

Dr. Christian Hunkler



Senior Researcher, Leiter des Fachbereichs „Makro Implikationen des demografischen Wandels“, Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, München
Hunkler@mea.mpisoc.mpg.de

© Körber-Stiftung / David Ausserhofer

Dr. Fanny Annemarie Kluge



Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Altern und Langlebigkeit“, Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock
kluge@demogr.mpg.de

Prof. Dr. em. Martin Kohli



Professor für Soziologie am European University Institute (EUI), Florenz, und an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS)
martin.kohli@eui.eu

Dr. Elke Loichinger



Dozentin an der Chulalongkorn-Universität, Bangkok, und Gastwissenschaftlerin am Internationalen Institut für angewandte Systemanalyse (IIASA), Laxenburg
elke.l@chula.ac.th

Dr. Anna Oksuzyan



Leiterin der Forschungsgruppe „Geschlechterunterschiede in Gesundheit und Altern“, Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock
oksuzyan@demogr.mpg.de

Prof. Dr. Roland Rau



Max Planck Fellow,
Forschungsgruppe „Mathematical
and Actuarial Demography“, Max-
Planck-Institut für demografische
Forschung, Rostock
rau@demogr.mpg.de

© Frederik Peters

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger



Professorin für Psychologie und
Direktorin des Robert N. Butler
Columbia Aging Centers, Columbia
Universität, New York
umstaudinger@columbia.edu

Prof. Dr. James W. Vaupel



Gründungsdirektor und Leiter
der Arbeitsbereiche „Altern und
Langlebigkeit“ und „Evolutionäre
Biodemografie“, Max-Planck-Institut
für demografische Forschung,
Rostock
jwv@demogr.mpg.de

© Fotostudio Hagedorn, Rostock

Dr. Tobias Vogt



Wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Arbeitsbereich „Altern und
Langlebigkeit“, Max-Planck-Institut
für demografische Forschung,
Rostock
vogt@demogr.mpg.de

Dr. Harald Wilkoszewski



Leiter des Referats „Information
und Kommunikation“ am
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung
harald.wilkoszewski@wzb.eu

