

# DAS NEUE BILD VOM ÄLTEREN MENSCHEN – AKTIV IN POLITIK UND GESELLSCHAFT!

MICHAEL BORCHARD (HRSG.)

Mit Beiträgen von:

Otto Wulff | Carl Philipp Mauve | Ursula Lehr | Elisabeth Niejahr  
Warnfried Dettling | Christina Flüter-Hoffmann

ISBN 978-3-939826-72-9



## INHALT

5 | VORWORT

7 | ZUM INHALT

9 | POLITIK FÜR UND MIT ÄLTEREN MENSCHEN –  
NEUE ERKENNTNISSE ÜBER DIE POLITISCHEN  
EINSTELLUNGEN

*Otto Wulff*

21 | SENIOREN IN DER WERBUNG

*Carl-Philipp Mauve*

27 | DER DEMOGRAFISCHE WANDEL –  
EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DEN EINZELNEN  
UND DIE GESELLSCHAFT

*Ursula Lehr*

41 | ANMERKUNGEN ZUR AMERIKANISCHEN  
DEMOGRAFIE-DEBATTE

*Elisabeth Niejahr*

49 | MITEINANDER ENGAGIERT –  
EIN NEUES LEITBILD FÜR DAS ALTER

*Warnfried Dettling*

59 | ALTERNDE BELEGSCHAFTEN –  
PRODUKTIVE PERSPEKTIVEN FÜR UNTERNEHMEN

*Christiane Flüter-Hoffmann*

77 | ANHANG: WAHLVERHALTEN NACH  
ALTER UND GESCHLECHT

91 | HERAUSGEBER UND AUTOREN

93 | LITERATURHINWEISE

94 | ANSPRECHPARTNER IN DER  
KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG

© 2007, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, auch auszugsweise, allein mit Zustimmung der Konrad-Adenauer-Stiftung.

Gestaltung: SWITSCH Kommunikationsdesign, Köln.

Druck: Druckerei Franz Paffenholz GmbH, Bornheim.

Printed in Germany.

Gedruckt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-939826-72-9

## VORWORT

Konrad Adenauer war 73, als ihn der Deutsche Bundestag 1949 zum Bundeskanzler wählte, und er blieb es 14 Jahre lang. Zu seinem 90. Geburtstag wünschte ihm ein Gratulant, dass er 100 Jahre alt werde. Grimmig soll Adenauer darauf geantwortet haben: „Warum wollen Sie der Barmherzigkeit Gottes so enge Grenzen setzen?“

Adenauer hat als erfahrener Politiker Maßstäbe gesetzt und mit seinem eigenen Beispiel deutlich gemacht, dass politische Aktivität, aufmerksame Teilnahme am politischen Diskurs, dass Zukunftsgestaltung und Alter keinesfalls Gegensätze darstellen.

Die Tatsache, dass die Menschen nicht nur durchschnittlich immer älter werden, sondern die Phase nach dem Berufsleben auch wesentlich aktiver und gesünder erleben als Generationen vor ihnen, ist bekannt. Ältere Menschen besitzen – so zeigt eine aktuelle Umfrage – eine weit überwiegend optimistische Grundhaltung. Sie formulieren ihre Wünsche und Ziele selbstbewusst. Sie möchten ihren Erfahrungsschatz in die Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft einbringen.

Diese Bereitschaft zur Mitgestaltung muss die Politik besser wahrnehmen und integrieren. Ältere Menschen werden nicht nur als Wähler und Konsumenten künftig immer wichtiger. Der Beitrag der älteren Generation für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sollte nicht unterschätzt werden – gerade im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements. Politik *für* und *mit* älteren Menschen ist eine Forderung des Tages.

Schon seit langem begleitet die Konrad-Adenauer-Stiftung die gesellschaftliche und politische Diskussion um die demografische Entwicklung in Deutschland.

Mit dieser Publikation, die eine Reihe von Beiträgen namhafter Autoren über die verschiedenen Aspekte des Alterns umfasst, wollen wir ihr weitere Impulse geben. Wir wollen der „Barmherzigkeit Gottes keine Grenzen setzen“, aber selbstverständlich das Mögliche tun, um den Beitrag von älteren Menschen stärker herauszustellen.

Berlin, im November 2007

Michael Borchard  
Leiter der Hauptabteilung Politik und Beratung  
Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

## ZUM INHALT

Der demografische Wandel ist eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Themen unserer Zeit. Schrumpfung und Alterung unserer Gesellschaft bestimmen die demografische Entwicklung. Dass die alternde Gesellschaft nicht nur ein Thema für die Diskussionen um Rente und Pflege ist, möchte die Konrad-Adenauer-Stiftung mit diesem Sammelband zeigen. In den vorliegenden Beiträgen werden verschiedene Aspekte des Alterns herausgestellt.

Otto Wulff zeigt in seinem Beitrag *Politik für und mit älteren Menschen – Neue Erkenntnisse über die politischen Einstellungen* anhand einer Studie der Senioren-Union auf, dass ältere Menschen aktiv und lebensfroh sind und dabei auch ihre Verantwortung für die Gesellschaft sehen und wahrnehmen. Familienorientierung und Bürgersinn bestimmen ihr Denken und Handeln.

Carl-Philipp Mauve widmet sich in seinem Aufsatz den *Senioren in der Werbung*. Die Folgen der demografischen Entwicklung treffen z.B. in Form einer Verschiebung des Kaufkraftpotenzials in Richtung der über 60-Jährigen auch die privaten Unternehmen. Er zeigt mögliche Gründe für das in der Werbung bestehende Missverhältnis zwischen Zielgruppenpotenzial und Zielgruppenansprache auf. Seit einiger Zeit jedoch kann ein andauernder Paradigmenwechsel im Umgang mit dem Alter festgestellt werden.

Ursula Lehr benennt in ihrem Beitrag *Der demografische Wandel – eine Herausforderung für den Einzelnen und die Gesellschaft* Fakten und Gründe des demografischen Wandels und gibt Lösungsansätze für dessen vielfältige Herausforderungen an. Sie fordert, dass eine zukunftsorientierte Politik alte Menschen stärker in ihr Blickfeld nehmen und einbinden muss.

Elisabeth Niejahr stellt in ihren *Anmerkungen zur amerikanischen Demografie-Debatte* fest, dass die Themen Demografie, Altern und Alter in den Vereinigten Staaten intensiver

diskutiert werden als in Deutschland. Vor allem aus den Debatten um „eldercare“ und „gesünderes Altern“ kann Deutschland von den Vereinigten Staaten lernen. Niejahr setzt sich insbesondere mit der Babyboomer-Generation auseinander und beschreibt die Bedeutung der Demografie für die Außenpolitik.

Warnfried Dettling plädiert in seinem Beitrag *Miteinander engagiert – ein neues Leitbild für das Alter* dafür, eine neue Richtschnur für den Umgang mit dem Alter zu entwickeln. Er betrachtet die Alterung als Chance für bürgerschaftliches Engagement und den Zusammenhalt der Gesellschaft. Dettling zeigt in zehn Thesen einen Perspektivenwechsel hin zu einem neuen Leitbild für das Alter auf.

Christiane Flüter-Hoffmann zeigt in ihrem Beitrag *Alternde Belegschaften – Produktive Perspektiven für Unternehmen* die Herausforderungen der demografischen Entwicklung und die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes auf. Die Unternehmen sind jedoch nicht ausreichend auf die Folgen des demografischen Wandels vorbereitet. Flüter-Hoffmann benennt Handlungsfelder mit konkreten Maßnahmen für eine „demografie-feste“ Personalpolitik und plädiert für deren Lebenszyklusorientierung.

Ziel der Publikation ist es, mit den Texten zur Reflexion einzuladen und das Altern nicht nur als ein Problem der demografischen Entwicklung zu verstehen, sondern auch als Chance für Wirtschaft und Gesellschaft wahrzunehmen.

## POLITIK FÜR UND MIT ÄLTEREN MENSCHEN – NEUE ERKENNTNISSE ÜBER DIE POLITISCHEN EINSTELLUNGEN

*Otto Wulff*

### A. POLITISCHE EINSTELLUNGEN

Entgegen der verbreiteten Meinung, dass ältere Menschen sich oftmals von ihrer Verantwortung für die Gesellschaft verabschieden und nur geringes Interesse an politischen Geschehnissen zeigen, sich also in ein Emeritendasein zurückgezogen haben, ergibt eine Umfrage der Senioren-Union ein völlig anderes Bild: Von Juli bis September 2007 wurden deutschlandweit (mit Ausnahme Bayerns) mehr als 3.900 ältere Menschen ab 55 Jahren gemäß den Standards der empirischen Sozialforschung mit einer durchschnittlichen Befragungszeit von 20 bis 30 Minuten befragt. Ausgewertet werden konnten 3.860 Fragebögen. Die Interviewer waren eigens hierfür geschulte Mitglieder der Senioren-Union, die sich vor den Interviewten als solche zu erkennen gaben.

Die Interviews wurden im direkten Gespräch geführt. Die Erarbeitung des Fragebogens und die Auswertung lagen bei Professor Dr. Hans-Joachim Veen, Vorsitzender der Stiftung Ettersberg.

Die Umfrage stand unter dem Motto „Wir wollen wissen, was Sie denken!“ und hatte im Wesentlichen zwei Ziele:

- a) Wichtige Erkenntnisse über die Lebenslagen, Interessen und die Einschätzung politischer Probleme der älteren Generation zu gewinnen.
- b) Viele persönliche Kontakte zur Bevölkerung herzustellen, mit den älteren Menschen ins Gespräch zu kommen und die Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit der Senioren-Union zu demonstrieren.

Die Umfrage strebte deshalb auch von vornherein keine Repräsentativität an und ist demgemäß auch ausdrücklich nicht charakteristisch für die Altersgruppen ab 55 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Die Umfrage hat u.a. ein deutliches „Übergewicht“ bei CDU-Anhängern – gut zwei Drittel der Befragten (68 Prozent) geben sich als CDU-Sympathisanten zu erkennen.

### **I. Zukunftsoptimismus versus Zukunftspessimismus**

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung der Bundesrepublik ist die Einschätzung der Befragten geteilt. Zukunftsoptimistische und zukunfts pessimistische Einschätzungen halten sich in etwa die Waage, skeptische Einschätzungen überwiegen leicht. Dies gilt sogar verstärkt für die jungen Alten (55 bis 64 Jahre), von denen mehr als 50 Prozent besorgt und nur 44 Prozent zuversichtlich in die Zukunft blicken. Demgegenüber sind die über 75-Jährigen überdurchschnittlich zukunfts optimistisch gestimmt. Differenziert man nach (früherer) Berufstätigkeit, ist auffällig, dass Arbeiter/Facharbeiter weniger zukunfts optimistisch eingestellt sind als Angestellte, Beamte oder auch Freiberufler.

### **II. Einschätzung der Wirtschaftslage der Bundesrepublik und der eigenen finanziellen Lage**

Die gegenwärtige wirtschaftliche Situation der Bundesrepublik wird bemerkenswert positiv beurteilt. 57 Prozent halten sie für eher gut und nur 11 Prozent für eher schlecht, ein Drittel will sich nicht festlegen. Auch hier sind Arbeiter und Facharbeiter zurückhaltender, wengleich auch in diesen (ehemaligen) Berufsgruppen die positiven Einschätzungen deutlich

überwiegen, aber auch die „teils/teils“ Einschätzungen stärker ausgeprägt sind als im Durchschnitt der Befragten.

Das in Repräsentativumfragen in der Bundesrepublik verbreitete Beurteilungsmuster: „Uns in der Bundesrepublik geht es schlecht, aber mir persönlich geht es gut.“ wird in dieser Umfrage nicht bestätigt. Im Gegenteil – es wird teilweise umgekehrt, denn die Frage nach der eigenen finanziellen Lage ist weniger positiv bewertet worden als die nach der Lage der gesamten Republik. Mehr als die Hälfte der Befragten beurteilen ihre eigene finanzielle Situation „einigermaßen“, 35 Prozent „gut“ und 9 Prozent „eher schlecht“. Ostdeutsche sehen ihre finanzielle Situation im Vergleich zu Westdeutschen etwas negativer. Differenziert man nach Altersgruppen, fällt die überdurchschnittlich positive Einschätzung der über 75-Jährigen ins Auge, von denen fast 40 Prozent ihre finanzielle Situation für „gut“ halten und weitere 51 Prozent für „einigermaßen gut“. Dem gegenüber fällt die Selbsteinschätzung der finanziellen Lage der jungen Alten (55 bis 64 Jahre) schlechter aus. Auch mit dem Älterwerden verbinden sie häufiger „finanzielle Einschränkungen“.

### **III. Lösungskompetenzen der Parteien/Arbeit der großen Koalition**

Die Frage nach den Lösungskompetenzen der Parteien für die politischen Aufgaben birgt schon aufgrund des genannten CDU-Übergewichts der Befragten (67 Prozent) naturgemäß keine großen Überraschungen. Für alle politischen Aufgaben gilt die CDU als die lösungskompetenteste Partei vor allen anderen Parteien und auch vor der Antwortkategorie „keine Partei“. Gleichwohl gibt es bemerkenswerte Differenzierungen bei den Ausmaßen der Kompetenzzuschreibung. So hat die CDU ihre höchsten Kompetenzen mit Zustimmungsraten von drei Viertel bis zwei Drittel aller Befragten bei der Lösung folgender politischer Aufgaben:

- Verbrechensbekämpfung,
- Förderung des wirtschaftlichen Aufschwungs,
- Abbau der Arbeitslosigkeit,
- Familienpolitik,
- Begrenzung des Zuzugs von Ausländern und Asylanten.

Die relativ geringsten Kompetenzen (zwischen 40 und 59 Prozent Zustimmung) weist die CDU nach der Auffassung der Befragten bei folgenden Aufgaben auf:

- Soziale Gerechtigkeit (hier kommt die SPD auf bemerkenswerte 28 Prozent),
- Verbesserung des Gesundheitssystems,
- Ausbau des Pflegesystems,
- Umweltschutz (hier liegt die Präferenz bei den Grünen mit 33 Prozent).

Die Politikfelder, in denen ein Großteil der Befragten „keiner Partei“ die Fähigkeit zur Lösung der Probleme zutraut, sind:

- Ausbau des Pflegesystems (29 Prozent),
- Verbesserung des Gesundheitssystems (28 Prozent),
- Preisstabilität (26 Prozent),
- Sicherung der Renten (25 Prozent).

Ein besonderes Augenmerk der Studie galt der Frage nach dem Verhältnis der Älteren gegenüber den nachfolgenden Generationen – den Kindern und Enkeln. Die Frage war, wie verpflichtet sich die Älteren gegenüber den nachfolgenden Generationen fühlen bzw. wie sehr sie im Alter frei von früheren familiären und sozialen Pflichten nur noch auf das eigene Leben und ihren Lebensgenuss konzentriert sind. Hierzu wurden den Befragten drei Aussagen vorgetragen, denen sie zustimmen bzw. nicht zustimmen konnten, für Unentschiedene gab es die Kategorie „schwer zu sagen“. Diese drei Statements lauteten:

- „Die Älteren haben Kinder in die Welt gesetzt und jetzt auch die Pflicht, sich um ihre Kinder und Enkel zu kümmern.“
- „Für mich gilt: Nach mir die Sintflut.“
- „Die Älteren waren ihr Leben lang für andere verantwortlich, jetzt sind sie nur noch für sich selber verantwortlich.“

Die Ergebnisse sind eindeutig. Fast 50 Prozent sind der Meinung, dass sie die Pflicht haben, sich auch um ihre Kinder und Enkel zu kümmern. Ein Drittel stimmte dem eher nicht zu, der Rest ist unentschieden. Dass die Älteren nur noch für sich selber verantwortlich sind, wird von fast 60 Prozent aller Befragten abgelehnt, dagegen sind 30 Prozent dieser Meinung. Am eindeutigsten aber trennte das geflügelte Wort „Nach mir die Sintflut.“ die Geister: Ganze vier Prozent stimmen dieser Einstellung zu, 86 Prozent lehnen diese Haltung ab. „Nach mir die Sintflut.“ ist nicht das Credo der Älteren.

Die älteren Mitbürger sind offensichtlich alles andere als auf dem „Ego-Trip“. Sie haben sich nicht von der Welt abgewandt und sich in soziale Nischen zurückgezogen, sondern sehen sich als aktive Teile dieser Gesellschaft, die sie über Jahrzehnte geprägt haben und für die sie sich weiterhin mitverantwortlich fühlen. Auf diese ethische Grundhaltung verweist auch die absolute Priorität, die die Familie in der Wertehierarchie für die Älteren – noch vor Ehe und Partnerschaft und persönlicher Freiheit – spielt.

#### IV. Was bedeutet älter werden?

Mit dem älter werden verbinden die Befragten naturgemäß vielschichtige positive aber auch negative Erfahrungen. Positiv wird ein hohes Maß an Lebensfreude (77 Prozent) und bewusstem Lebensgenuss (68 Prozent) konstatiert. Auch die Entwicklung zu mehr Gelassenheit und einer größeren Unabhängigkeit werden positiv wahrgenommen (74 Prozent bzw. 65 Prozent). Am positivsten aber verbindet sich mit dem älter werden die „Freude an Kindern und Enkeln“ (83 Prozent).

In der Negativbilanz schlagen „gesundheitliche Probleme“ (79 Prozent) und „finanzielle Einschränkungen“ (49 Prozent) zu Buche. Die häufig thematisierte „Einsamkeit im Alter“ kann in der Studie nicht bestätigt werden; nur jeder Fünfte empfindet Einsamkeit im Alter, über 70 Prozent verneinen dies. Ebenfalls selten empfinden die Älteren, dass sie im Alter diskriminiert werden; nur 13 Prozent verbinden Diskriminierung mit dem älter werden, drei Viertel hingegen nicht.

#### V. Würdigung bzw. Diskriminierung älterer Menschen in der Gesellschaft und die eigenen Erfahrungen damit

Bei der Beurteilung von Diskriminierung älterer Menschen in der bundesdeutschen Gesellschaft fällt ein eigentümlicher Widerspruch ins Auge. Wird nach den individuellen Erfahrungen mit Diskriminierung und Ausgrenzung im gesellschaftlichen Alltag gefragt, sind die Bejahungen relativ selten. Rund 85 Prozent verneinen derartige Diskriminierungserfahrungen, nur 12 Prozent bejahen sie. Demgegenüber besteht sehr viel häufiger generalisiert die Vorstellung, dass Ältere von der Gesellschaft eher benachteiligt werden, in Westdeutschland glauben dies sogar deutlich mehr als Ostdeutschland. Als Ergebnis der Umfrage könnte man den konstatierten Widerspruch zusammenfassend so formulieren: „Die Älteren werden diskriminiert, aber ich persönlich nicht.“

## VI. Gesundheitszustand

Hier bestätigt die Umfrage die allgemeinen Erfahrungen, dass mit wachsendem Alter die gesundheitlichen Probleme zunehmen. Fühlen sich noch fast zwei Drittel der jüngeren Alten (55 bis 69 Jahre) gesundheitlich „fit“ oder gar „sehr fit“, geht der Anteil bei den über 70-Jährigen deutlich zurück. Dafür wächst mit zunehmendem Alter die Zahl derer, die sich „einigermaßen fit“ fühlen, bei den 70-Jährigen und älteren sind es immerhin rund 45 Prozent. Gar nicht mehr fit fühlen sich erstaunlich wenige der Befragten, bei den über 75-Jährigen sind es ganze 13 Prozent, bei den darunter liegenden Altersjahrgängen sogar deutlich weniger.

## VII. Ehrenamtliche Tätigkeiten, Freizeitaktivitäten und Engagementbereitschaft

50 Prozent der Befragten sind ehrenamtlich aktiv – eine respektabel hohe Zahl, die ihre Erklärung wahrscheinlich im schichtenspezifischen Übergewicht der Befragten findet. Das ehrenamtliche Engagement der jüngeren Alten (55 bis 69 Jahre) liegt noch darüber, erst ab 70 geht die ehrenamtliche Tätigkeit, offenbar altersbedingt, zurück.

Noch deutlich höher als die Zahl der ehrenamtlich Tätigen ist die Zahl der Mitglieder in Vereinen und Clubs. Über 80 Prozent der Befragten gaben hier eine Mitgliedschaft an. Es dominieren Senioren-Vereine vor Sportvereinen, danach folgen Kirchenvereine, karitative Vereine, Tanzclubs und berufsständische Vereine. Auch in politischen Parteien sind zahlreiche Befragte aktiv (stolze 38 Prozent) – sicher auch hier wieder ein deutlicher Hinweis auf das CDU-Übergewicht der Befragten.

Vor dem Hintergrund vielfältiger Freizeitaktivitäten und ehrenamtlicher Engagements verwundert es nicht, dass die Frage nach einer weitergehenden Engagementbereitschaft ganz überwiegend negativ beschieden wird. Die meisten fühlen sich ausgelastet (87 Prozent), mit wachsendem Alter steigt diese Quote erwartungsgemäß weiter an. Generell gilt, dass die Engagementbereitschaft ab Ende der 60er Jahre abnimmt. Aber diejenigen, die sich gerne noch mehr engagieren würden – immerhin 13 Prozent – würden dies am ehesten in Richtung geselliger bzw. kultureller Vereine und eines karitativen Engagements tun.

## VIII. Resümee

Die Befunde der Studie spiegeln im Wesentlichen die Einschätzungen, Sorgen und Erwartungen von älteren Wählerinnen und Wählern wider, die ganz überwiegend dem CDU-Sympathisantenumfeld zuzurechnen sind. Sie zeigen, dass diese Älteren mit ihrer finanziellen Lage alles in allem zufrieden sind – am ausgeprägtesten sind es die über 75-Jährigen, deutlich weniger die jungen Alten (55 bis 64 Jahre). Die Befragten stehen politisch und gesellschaftlich durchweg mitten im Leben. Sie sehen die Welt nicht primär aus einem altersspezifischen Blickwinkel, sondern haben eine Sicht auf das Ganze, wie ihre politischen Prioritäten zeigen. Die Älteren verbinden einen gesunden Altersskeptizismus mit Lebensfreude und einem hohen Verantwortungsbewusstsein gegenüber den jüngeren Generationen. Sie sind weder larmoyant noch egozentriert, noch führen sie ein Nischendasein. Vielmehr sind sie aktiv im Vereinsleben und vielfältig ehrenamtlich engagiert. Sie sind ohne Dünkel und Altersstarrsinn. Familienorientierung und Bürgersinn bestimmen ihr Denken und Handeln. Ihre Wertorientierungen weisen einige charakteristische West-/Ostunterschiede auf. Im Westen werden Freiheit und Eigenverantwortlichkeit wichtiger eingestuft, im Osten die Geborgenheit.

Von diesem insgesamt sehr positiven Bild heben sich die 55- bis 64-Jährigen in mehrfacher Hinsicht ab. Diese jungen Alten sind pessimistischer, sie sind finanziell unzufriedener bzw. besorgter und neigen häufiger keiner Partei zu. Älter werden bedeutet für sie u.a., häufiger finanzielle Einschränkungen zu erfahren.

Die Bereitschaft der Älteren, wählen zu gehen, ist außerordentlich hoch. Realisieren sie diese Bereitschaft in hohem Maße bei der Bundestagswahl 2009, werden sie das Wahlergebnis schon aus demografischen Gründen stark prägen können. Politischen Extremismen sind sie abgeneigt, vielmehr bemüht, die Ordnung, die sie über Jahrzehnte mit aufgebaut haben, zu stützen und sie auch in Zukunft lebenswert zu erhalten.

## B. WICHTIGE POLITIKFELDER

Die Themen des demografischen Wandels sind Herausforderungen jeder Gesellschaftspolitik.



- a) Die alternde Gesellschaft ist ein politisches Topthema.
- b) Das Zusammenleben der Generationen ist eine Lebensfrage der gesellschaftlichen Zukunft.
- c) Das Thema „Alter“ ist ein zentrales Thema im menschlichen Lebenslauf geworden.
- d) Alte sind nicht „out“, Alte sind „in“.

„Fragt nicht, was das Land für euch tun kann, sondern fragt euch, was ihr für euer Land tun könnt.“ – Dieses Statement Kennedys aus den 60er Jahren klingt noch heute bei den Alten nach. Das heißt aber nicht, darauf zu vertrauen, dass die Probleme der Alten zurückgestellt werden können. Es wäre ein Missbrauch der staatstragenden Haltung der älteren Generation, wenn ihre Anliegen nicht zu den Themen einer Gesellschaftspolitik gehörten, die durch den demografischen Wandel geprägt ist. Altenpolitik ist keine Klientelpolitik zur Befriedigung von Spezialinteressen, sondern angesichts der Bevölkerungsentwicklung ein unabdingbares Merkmal moderner Gesellschaftspolitik. Die „Gesellschaft der Generationen“ kann nur funktionieren, wenn die älteren Menschen in ihr integriert sind. Wie jeder Einzelne das Alter als ein Teil seines Lebensbildes und nicht etwa als Lebensrest betrachtet und gestaltet, so muss der moderne Staat auch das Alter als Lebensbild in seine gesamte Gesellschaftspolitik aufnehmen. Das heißt, die Alten als aktive und häufig auch als hilfsbedürftige Menschen anerkennen und danach handeln. Die Erfahrung und das Können der Seniorinnen und Senioren sind ein Reichtum unserer Gesellschaft für ihre Zukunft.

Es müssen sich viele Politiker über 60 weit mehr als bisher deutlich als Vertreter der Alten darstellen und sich glaubwürdig zu ihrem Alter bekennen. Die Alten in der Politik zu vertreten, macht Politiker nicht alt, sondern modern. Alle Politikerinnen und Politiker, die über 60 sind und mit Mandaten in der Verantwortung stehen, müssen sich bewusst zur älteren Generation bekennen und sich als ihre Repräsentanten fühlen. Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein zeichnet die Generation 60+ aus. Ihre Repräsentanten in der Politik müssen das vorleben und den Altersgenossen das Gefühl geben, dass sie sich bei ihnen wiederfinden können. Das gilt sowohl für die Diskussionen als auch für die Entscheidungen der aktuellen Politik. Ohne die Alten ist kein Staat zu machen. Ohne ihre Einsicht und ihr Einverständnis gibt es keine politische Mehrheit für eine vernünftige, christlich-demokratische Politik der Mitte und für eine Politik, die alle Generationen umfasst.

## **I. Solidarität und Gerechtigkeit**

Wenn es gerecht zugeht, werden auch Reformen bei den Älteren anerkannt und mitgetragen. Die Forderung der Älteren nach Rentensicherheit, einem leistungsfähigen Gesundheitssystem und vor allem einer menschlichen Pflege muss ernst genommen werden. Hier wird die Solidarität der gesamten Gesellschaft für die Alten in Anspruch genommen werden müssen, so wie die Alten solidarisch gegenüber der Gesellschaft sind und sein müssen.

## **II. Sicherheit und Schutz als Staatsaufgabe**

Sicherheit ist das Grundbedürfnis des Menschen, vor allem im Alter. Deshalb müssen Sicherheit und Schutz der Menschen als eine der Hauptaufgaben des Staates wahrgenommen werden.

## **III. Rente**

Selbstverständlich ist die Sicherheit und die Höhe der Rente für die Älteren von existentieller Bedeutung. Die Rentenpolitik muss verlässlich sein. Sie muss das Gefühl der Stetigkeit vermitteln, aber auch deutlich machen, dass vor allem die Jüngeren ihre Eigenverantwortung bei der Vorsorge stärken müssen, um im Alter den gewohnten Lebensstandard sichern zu können.

## **IV. Gesundheit und Pflege**

Ebenso ist es bei der Gesundheit und in der Pflege wichtig, dass diese Existenzthemen der Alten aus der Abstraktheit technokratischer Modelldiskussionen befreit werden. Gesundheit und Pflege müssen als entscheidende menschliche Ziele unseres Staates deutlich werden: seine Fürsorge und sein besonderes Verständnis für jene Generation. Vielleicht muss die Politik gerade auch deshalb den ernsthaften und ehrlichen Dialog mit den Alten suchen, um ihre humanen Ziele noch klarer erkennbar und fühlbar zu machen.

## **V. Berufsleben**

Keine Frage, die älteren Arbeitnehmer werden benachteiligt. Sie werden aus dem Berufsleben gedrängt und noch immer ist die Arbeit im Alter

problematisch. Das ist eine Verschwendung von Ressourcen, die wir uns in Deutschland nicht erlauben können und dürfen. Denken wir an ältere Ärzte, Facharbeiter, Geschäftsleute und Angestellte – sie alle können und wollen oft in ihrem Rahmen weiterarbeiten, und sie werden tatsächlich gebraucht. Dem „Zwangsruhestand“ muss entgegengewirkt werden. Die Arbeit im Alter muss gestärkt werden. Wer es will und kann, soll im Rahmen seiner Möglichkeiten und Kräfte arbeiten dürfen so lange er will. Händeringend werden heute ältere, erfahrene Fachkräfte gesucht, die vor nicht allzu langer Zeit in skandalöser Weise nur ihres Alters wegen aus dem Arbeitsleben verdrängt wurden. Die Chance, länger zu arbeiten und selbst zu entscheiden, wann Schluss ist, müssen wir jedem Einzelnen überlassen. Unbestritten sind die Älteren heute auch die Säulen des Ehrenamts. Deshalb werden wir ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten fördern müssen, ohne die unsere Gesellschaft kaum noch funktionieren würde.

In Norwegen, in der Schweiz, in den USA stehen doppelt so viele Senioren aktiv im Erwerbsleben als bei uns in Deutschland. An den Vorbildern dieser Länder müssen wir uns orientieren.

Alle wissenschaftlichen Erkenntnisse kommen zu ein- und demselben Ergebnis: Wenn Ältere aus- und weitergebildet werden wie die Jüngeren, können sie Neuerungen ebenso gut aufnehmen und verarbeiten. Und natürlich ist und bleibt richtig: Ein Bergmann kann nicht bis 67 vor der Hacke stehen. Hier müssen die richtigen Tätigkeiten für unterschiedliche Lebensabschnitte gefunden werden: Wer körperlich hart arbeitet, kann dies in der Regel nur bis 45 oder einige Jahre länger. Diesen Menschen muss die Möglichkeit gegeben werden, sich so weiterzubilden, dass sie anschließend in körperlich weniger anstrengenden Berufen Arbeit finden. Auf den Punkt gebracht: Wer sich weiterbildet, der ist auch mit Mitte 60 für seinen Betrieb noch produktiv. Weiterbildung plus Rente mit 67 gehören daher ganz klar zusammen. Natürlich muss man die Älteren auch motivieren und unmissverständlich zur Weiterbildung einladen und dabei klar machen: Ihr könnt nicht ohne weiteres der Gesellschaft zur Last fallen, wenn ihr zum Dazulernen keine Lust habt, obwohl ihr es könnt!

In der Tat! Es ist eine unfassbare Verschwendung wertvoller Ressourcen, die wir uns in Deutschland erlauben. Wir schicken Leute in den Ruhestand, die wir eigentlich noch dringend bräuchten: ältere Ärzte in den östlichen Bundesländern zum Beispiel mit der Folge, dass ganze Landstriche keinen Arzt mehr haben. Schon jetzt fehlen der Wirtschaft Zigaretten-

sende von Facharbeitern, die man auf Kosten der vom Steuerzahler finanzierten Sozialsysteme in die Zwangsrente geführt hat.

## **VI. Generationengesellschaft**

Jung und alt müssen solidarisch sein. Viele Zukunftsanliegen unserer Gesellschaft werden bereits heute und müssen auch zukünftig gemeinsam mit Jung und Alt vertreten werden.

# SENIOREN IN DER WERBUNG

*Carl-Philipp Mauve*

Die Folgen der aktuellen demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung treten nicht nur in den öffentlichen Debatten zum Rentensystem und zur Pflegeversicherung zutage, auch die privaten Unternehmen müssen sich zunehmend auf die daraus resultierenden Veränderungen auf den Märkten einstellen.

Mit dem demografischen Wandel entstehen neue Herausforderungen in allen zentralen Unternehmensbereichen. In der Personalpolitik müssen neue Arbeitszeitmodelle aufgrund der alternden Arbeitnehmerschaft und des späteren Renteneintrittsalters erdacht werden. Auf mittlere Sicht wird ein Fachkräftemangel immer wahrscheinlicher, es muss also in die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer investiert werden. Bei der Produktentwicklung müssen die Bedürfnisse der alternen Konsumenten berücksichtigt werden. Die dramatische Verschiebung des Kaufkraftpotenzials in Richtung des Kundensegments der über 60-Jährigen muss von den Unternehmen in der langfristigen Geschäftsplanung berücksichtigt werden.

Der jüngsten Einkommens- und Verbrauchsstudie des Statistischen Bundesamtes ist zu entnehmen, dass bereits jetzt 40 Prozent des gesamten Nettovermögens aller bundesdeutschen Haushalte bei den über 60-Jährigen liegt, und dies bei

einem Bevölkerungsanteil von nur 25 Prozent. Um dieses Marktpotenzial zu nutzen, muss im Besonderen auch die Marketing-Kommunikation darauf ausgerichtet werden.

Die traditionellen Rollenbilder der Gesellschaft verschwimmen zusehends. Familienstrukturen werden immer weniger horizontal, sondern vertikal. Die traditionellen Familienverbände lösen sich auf, und es entstehen neue Lebensweisen und Formen des Zusammenlebens.

Eine Analyse der Werbung aus den 1990er Jahren zeigt, wie groß die Schere zwischen vorhandenem Zielgruppenpotenzial und tatsächlicher Zielgruppenansprache ist.

Entweder findet eine Ansprache der älteren Menschen gar nicht statt, oder sie erfolgt in diskriminierender Weise. Dabei sind zwei unterschiedliche Kommunikationsmuster zu beobachten.

Die altersexklusive Werbung stellt den kleineren Teil der Werbung mit älteren Menschen dar. Diese richtet sich ausschließlich an die ältere Zielgruppe. Hier werden oft klischeehafte Darstellungen – wie zum Beispiel ein glückliches Rentnerpaar, das blendend aussehend am Strand entlang spaziert – oder die Darstellung des Defizitären des Alters gewählt, um seniorenspezifische Produkte zu verkaufen. Diese Art der Darstellung wird oft bei Gesundheits- oder Pflegeprodukten gewählt.

In der alterskontrastiven Werbung, die sich an jüngere Zielgruppen richtet, werden ältere Menschen aus ganz anderen Gründen gezeigt. Um die Jugendlichkeit einer Marke zu betonen, werden ältere, oft gebrechliche Menschen auf eine sehr oft respektlose Art und Weise verulkt. Auf deren Kosten versucht man sich also als junge Marke darzustellen. Mit dieser Art der Darstellung und dem häufig etwas schrägen Humor der Kampagnen sollen Sympathie- und Aufmerksamkeitseffekte für die beworbene Marke bei einem jüngeren Zielpublikum erreicht werden.

Dass die intendierte Verjüngung des Markenimages über die Diskriminierung des Alters nicht ohne Risiko umzusetzen ist, mussten einst die Marketers bei Mercedes erfahren. So stieß der Werbespot, in dem der junge Mercedes-Fahrer seinem Vater sagt, dass er zu alt für den neuen Mercedes sei, auf so heftige Gegenreaktionen aus der älteren Mercedes-Stammkundschaft, dass sich das Unternehmen sehr schnell entschied, diesen Werbespot vom Sender zu nehmen.

Auf die durch die demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen verursachte, wachsende Unzuverlässigkeit von althergebrachten Zielgruppenschablonen wurde bis dato von den Werbungtreibenden nur bedingt reagiert.

Meist wurden diese Entwicklungen schlicht und einfach ignoriert, und der Fokus lag weiterhin auf der Kernzielgruppe zwischen 14 und 49 Jahren. Dieses Altersintervall dient seit Jahrzehnten in der Mediaplanung als eine Art Basiswährung.

Die Gründe für das Missverhältnis zwischen dem (durchaus erkennbaren) Zielgruppenpotenzial und der mangelnden tatsächlichen Adressierung der Zielgruppe sind vielfältig.

Unter den Verantwortlichen aufseiten der Werbung Treibenden und Werbeschaffenden herrscht eine Mischung aus mangelnder Sensibilität und fehlendem Enthusiasmus, wenn es um die kommunikative Ansprache älterer Menschen geht. Welcher 30-jährige Agenturmann oder Brand Manager will sich freiwillig in die Gefühle seiner Elterngeneration hinein-denken – vor allem wenn das Briefing die Markenverjüngung vorsieht?

In der Werbebranche herrscht Einigkeit darüber, dass sich Senioren sehr wohl mit dem Bild von jüngeren Menschen in der Werbung identifizieren – aber eben nicht andersherum.

Eine direkte Ansprache von älteren Menschen in der Werbung kann sogar zur Ablehnung der Werbebotschaft bei den Älteren führen. Die Gründe dürften dieselben sein wie bei der direkten Ansprache von ostdeutschen Konsumenten nach der Wende: Man fühlt sich ausgegrenzt.

Ein weiterer Grund für die Vernachlässigung der Senioren in der Werbung liegt in der Markenstrategie. Viele Produkte werden mit einer jugendlichen Markenpersönlichkeit positioniert. Entsprechend groß ist die Furcht vor einem Verlust an Sympathien und Anerkennung im jüngeren Kundensegment. Entscheidend trägt dazu auch die öffentliche Meinung bei, die mit dem Alter überwiegend negative Assoziationen verbindet.

Des Weiteren gibt es die weit verbreitete, stereotype Auffassung der Werbung Treibenden, dass Menschen im fortgeschrittenen Alter bereits festgelegte Markenpräferenzen hätten und eine Bearbeitung dieser

Zielgruppe nur unter hohem Mediendruck den gewünschten Erfolg bringe.

Diese Auffassung muss unter den sich für die Zukunft abzeichnenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mehr und mehr in Frage gestellt werden, da die Menschen im Alter im Vergleich zu früher eine bessere Gesundheit haben. Daher haben sie noch viel vom Leben zu erwarten, können nach dem aktiven Arbeitsleben ihre Zeit für sich selber nutzen und auch im hohen Alter noch neue Erfahrungen sammeln. Aufgrund dieser (in Marktforschungsstudien belegten) Offenheit ist diese Zielgruppe auch bereit, sich auf neue Marken einzulassen und Unbekanntes auszuprobieren.

Auch unter dem Aspekt der Optimierung des Medien-Mix kann es auf den ersten Blick als sinnvoll erscheinen, Senioren als Zielgruppe nur indirekt anzusprechen.

In Studien zur Zielgruppe Senioren ist belegt worden, dass diese eine deutlich intensivere Mediennutzung haben als andere Altersgruppen. Wenn man im Mediaplan einen Schwerpunkt auf die jüngere Zielgruppe legt, wird man trotzdem auch die Senioren ansprechen, da diese durch die höhere Mediennutzung leichter mit Werbemaßnahmen zu erreichen sind. Aufgrund der in der Gesellschaft vorhandenen Dominanz des jugendlichen Idealtypus orientieren sich die Interessen und Identifikationspunkte auch der älteren Menschen länger daran. Somit reagieren sie auch inhaltlich auf den Mainstream junger Werbung. Dies rührt daher, dass man sich eher mit Menschen jüngeren als höheren Alters identifiziert, da man die zurückliegenden Lebensphasen schon durchlebt hat und sich selbst in den Jüngeren besser wiedererkennen kann.

Der Einfluss der privaten Fernsehsender sollte bei der Frage, warum die ältere Zielgruppe in der Werbung unterrepräsentiert ist, auch nicht vernachlässigt werden. Da die privaten Programme ein jüngeres Zielpublikum haben, versuchen die Medienmacher den Fokus der Werbung Treibenden auf die Zielgruppe von 14 bis 49 Jahren zu forcieren, was ihnen durch den erheblichen Einfluss ihrer Vermarktungsgesellschaften auch teilweise gelingt.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Rolle der Senioren in der Werbung bis zum heutigen Zeitpunkt in keiner Weise den gesellschaftlichen

Entwicklungen und dem Marktgewicht der Konsumentengruppe über 50 Jahren gerecht wird. Auch der zunehmenden Relativierung des Alters in Bezug auf Lebensstile und im Besonderen auf das Kaufverhalten wird nicht ausreichend Rechnung getragen.

In aktuellen Werbekampagnen zeichnet sich seit einiger Zeit jedoch ein Paradigmenwechsel im Umgang mit dem Alter ab.

Die dogmatische Fixierung auf die Jugendlichkeit nimmt – wie in vielen Lebensbereichen – auch in der Marketing-Kommunikation langsam, aber stetig ab. Es ist abzusehen, dass das Alter von der Werbung zunehmend neu interpretiert wird, da auch die Unternehmen beginnen, die ökonomischen Chancen zu erkennen, die sich hier ergeben, und sich auf die demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen einzustellen.

Unterstützt wird diese Entwicklung von Studien, die nicht nur das große Marktpotenzial für die Werbung Treibenden aufzeigen, sondern auch Hinweise für eine erfolgreiche Ansprache liefern.

Für das Kundensegment der älteren Menschen gibt es eine Vielzahl von Definitionen, mit denen versucht wird, die Zielgruppe einzugrenzen. Diese reichen von den *Mid-Agers*, den 45- bis 65-Jährigen, die meist noch berufstätig sind und deren Kinder schon aus dem Haus sind, bis zu den *Yollies* (*Young Old Leisurely Living People*), die die aktive Berufslaufbahn schon beendet haben, im Paarhaushalt leben und ihre neu gewonnenen Freiheiten in vollen Zügen genießen.

In neueren Kampagnen werden Senioren mehr und mehr in der Mitte der Gesellschaft angesiedelt, als Charaktere, mit denen sich jede Altersgruppe identifizieren kann. So kann eine generationenübergreifende Zielgruppenansprache realisiert werden, und die Isolation einzelner Altersgruppen wird aufgehoben.

Eine Studie des Instituts IFAK belegt den sich vollziehenden Paradigmenwechsel. So fühlte sich im Jahr 2003 die Zielgruppe ab 50 Jahre signifikant besser als Werbezzielgruppe angesprochen als noch drei Jahre zuvor.

# DER DEMOGRAFISCHE WANDEL – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DEN EINZELNEN UND DIE GESELLSCHAFT

*Ursula Lehr*

Unter dem Titel „Altern als Chance und Herausforderung“ haben Lothar Späth und die Landesregierung am 14. und 15. November 1988 in das Neue Schloss nach Stuttgart zu einem Kongress in der Reihe ihrer Zukunftskongresse eingeladen. Es galt, die vielfältigen Aspekte, die dieser Thematik innewohnen, in einer Gesamtschau aufzugreifen, neu aufgetretene Fragestellungen auf einer breiten und fächerübergreifenden Basis öffentlich zu diskutieren und ein Bewusstsein für zukünftige Problemfelder zu wecken. – Blicken wir auf die seitdem vergangenen Jahre zurück, ist dies gelungen – auch wenn die Probleme noch längst nicht gelöst sind.

Mehr als eintausend Teilnehmer aus dem In- und Ausland – Wissenschaftler zahlreicher Fachrichtungen, in der Seniorenarbeit hauptberuflich Tätige und ehrenamtliche Helfer sowie interessierte Laien – haben ihre Erkenntnisse und Erfahrungen ausgetauscht und weit in die Zukunft weisende Perspektiven gesellschaftlichen Wandels und politischer Handlungsfelder eröffnet. Konzeption und Inhalt dieses Kongresses haben Beachtung weit über die Landesgrenzen hinaus gefunden.

Die Sprache von uns Wissenschaftlern scheint zu nüchtern, um gehört zu werden. Da muss erst der eloquente Frank Schirrmacher kommen und mit seinem *Methusalem-Komplott* (ein Buch, das im Grunde genommen keine neuen Erkenntnisse bringt und nur das ausführt, was viele andere schon vor Jahren geschrieben haben) die Politiker aufrütteln. Er hat ja Recht, wenn er sagt: „Wir müssen unsere Lebensläufe anders konzipieren, sie an die viel längere Lebenserwartung anpassen – und nicht, wie bisher, gleichsam mit der Pferdekutsche des 19. Jahrhunderts im 21. Jahrhundert herumfahren. [...] Wir brauchen eine Kalenderreform unseres Lebens!“ Und an anderer Stelle heißt es: „Indem wir das Altern umdefinieren, helfen wir unseren Kindern mehr als dadurch, dass wir ständig um die verpassten Geburten von 1984 weinen. Die hat es nicht gegeben. Und die damals nicht geboren worden sind [...] werden auch niemals Kinder auf die Welt bringen.“

Also, fangen wir an mit der „Kalenderreform unseres Lebens“! Lassen wir das Erwachsenenalter früher und das Seniorenalter später beginnen!

Doch zur Erinnerung zuerst einige Fakten zum demografischen Wandel.

## 1. DIE ZUNEHMENDE LEBENSERWARTUNG

Um 1900 betrug die durchschnittliche Lebenserwartung etwa 45 Jahre, heute hat bei uns ein neugeborener Junge eine Lebenserwartung von 76 Jahren, ein neugeborenes Mädchen von 82 Jahren. Der 60-Jährige hat schon heute noch eine durchschnittliche weitere Lebenserwartung von etwa 25 Jahren. Das heißt: Wenn man heute in Rente geht, hat man noch mehr als ein Viertel seines Lebens vor sich – bei besserer Gesundheit und höherer Kompetenz, als dies vor Jahrzehnten der Fall war.

Wir werden älter und sind dabei gesünder als Generationen vor uns – warum sollen wir nicht länger arbeiten? Schon 1968 hatte der damalige Sozial- und Arbeitsminister Hans Katzer zu einem Hearing zur „Flexibilität der Altersgrenze“ eingeladen. Das Ergebnis: Wissenschaftler aller Fachrichtungen waren sich einig über eine mögliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit, und die FAZ berichtete: „[...] Flexibilität kann ausnahmsweise auch bedeuten eine Flexibilität nach unten.“ – Und was wurde daraus? Aufgrund der wirtschaftlichen Situation hatte sich die Flexibilität plötzlich in einem Alter zwischen 65 und 63 Jahren eingependelt.

Aber wir haben nicht nur eine zunehmende Langlebigkeit, sondern auch eine verlängerte Jugendzeit. Man beginnt später mit der Berufstätigkeit, man heiratet später (wenn überhaupt, denn von den 40-Jährigen sind heute nur 37 Prozent verheiratet), man gehört in allen politischen Parteien bis zu einem Alter von 35 Jahren zu den Jugendorganisationen. Also: Bis 35 ist man „Jugend“, ab 45 bereits „älterer Arbeitnehmer“, ab 50 wird man als „zu alt“ betrachtet für einen neuen Job, und ab 55 spricht einen die „Seniorenwirtschaft“ an, zählt man zu den Senioren. „Vom Bafög in die Rente“ – kann das ein Lebensziel sein? Wir sind eine „Gesellschaft ohne Lebensmitte“!

*Herausforderung:*

*Wir brauchen eine Kalenderreform unseres Lebens! Wir müssen unsere Lebensläufe anders konzipieren: früherer Berufsbeginn (setzt entsprechende schulische Bildung voraus – und günstigere wirtschaftliche Situation) und späteres Berufsende (setzt berufsbegleitende Weiterbildung und eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt voraus).*

## 2. EINE ALTERNDE WELT

Der Anteil der über 60-Jährigen liegt heute in Deutschland über 25 Prozent, wird 2050 über 38 Prozent liegen, in Spanien über 44 Prozent, in Italien über 42 Prozent und in Österreich bei etwa 41 Prozent, in der Schweiz bei etwa 39 Prozent. – Gehört also bald jeder zweite Bürger zu den Senioren?

Der Anteil der über 80-Jährigen wird sich in allen genannten Ländern verdrei- bis vervierfachen, derjenige der über 100-Jährigen steigt in Deutschland von heute etwa 10.000 auf über 44.000 im Jahre 2025 und auf über 117.000 im Jahre 2050 – bei dann reduzierter Gesamtbevölkerung.

Dass Altern nicht Abbau und Verlust von Fähigkeiten bedeuten muss, wissen wir; dass bei vielen Menschen mit zunehmendem Alter gewisse Einschränkungen im körperlichen Bereich gegeben sind, ist allerdings ebenso ein Faktum.

*Herausforderung:*

*Wir müssen alles tun, um möglichst gesund und kompetent alt zu werden. Der Aspekt der Prävention muss weit mehr beachtet werden - schon*

*von Jugend an (Schulsport, Interessenentwicklung, Ausbildung etc.)! Die Zunahme der Hochaltrigen verlangt den Ausbau verschiedener Hilfsdienste (u.a. auch Haushaltshilfen im Sinne der „Au-pair-Mädchen“ ermöglichen) und eine Qualitätssicherung der Pflege.*

Doch das Altern unseres Volkes ist auch durch den Geburtenrückgang bedingt. Die geringste Fertilitätsrate hat zwar zurzeit Spanien (1,22 Kinder), gefolgt von dem angeblich so kinderfreundlichen Italien (1,25), von Griechenland (1,30) und Österreich (1,32). In Deutschland haben wir einen Durchschnitt von 1,34 Kindern je Frau im gebärfähigen Alter. Vom Geburtsjahrgang 1950 blieben nur elf Prozent der Frauen kinderlos, vom Jahrgang 1960 21 Prozent, für den Jahrgang 1965 rechnet man mit 33 Prozent – doch von den 40-jährigen Akademikerinnen sind es heute bereits 44 Prozent! Demnächst wird Deutschland bei PISA-Studien noch mehr Schlusslicht sein, denn die Intelligenz der Kinder korreliert nicht mit der Schulbildung des Vaters, sondern mit der der Mutter!

Die höchste Kinderzahl (1,89) haben Irland und Frankreich, wobei in Irland religiöse Gründe eine Rolle spielen dürften, in Frankreich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dass sich Kinder und Karriere bzw. Berufstätigkeit durchaus verbinden lassen, zeigen andere europäische Länder (Island mit einer Frauenerwerbsquote von 82,3 Prozent, Norwegen, Dänemark und Schweden mit je 76 Prozent und höheren Geburtenraten als bei uns). Vergleichen wir die Quote der Fremdbetreuung der unter 3-Jährigen (*Day-care-Center, Tagesmütter*), so erreicht diese in Dänemark 64 Prozent, in den USA 54 Prozent – und in Deutschland lediglich zehn Prozent.

Die Gründe des Geburtenrückgangs sind vielseitig und liegen

- in den seit den 1960er Jahren gegebenen besseren Möglichkeiten der Familienplanung (Stichwort „Pille“);
- im Verlust des „instrumentellen“ Faktors (Kind als Arbeitskraft, als persönliche Alterssicherung, als „Stammhalter“ bzw. Namensträger);
- in der einseitigen öffentlichen Diskussion zum Stichwort „Kind als Kostenfaktor“, bei der verschwiegen wird, dass Kinder auch Freude machen und eine enorme Bereicherung des Lebens sind; dass im Grunde genommen diejenigen „arm“ sind, die keine Kinder haben – auch wenn sie sich jetzt vielleicht mehr leisten können;

- in der verlängerten Jugendzeit, in der manchmal bis in das vierte Lebensjahrzehnt hineinreichenden Berufsausbildung und in dem immer weiter hinausgeschobenen Heiratsalter (auch mitbedingt durch die gesellschaftliche Akzeptanz enger partnerschaftlicher Beziehungen ohne Trauschein);
- in den immer häufigeren und immer länger dauernden Single-Haushalten und der damit verbundenen stärkeren Ausprägung eigener Individualität. – Während in der ersten Hälfte unseres Jahrhunderts die Frau bis zu ihrer Heirat im Elternhaus wohnte (und sie so zur Anpassung an die Lebensgewohnheiten anderer gezwungen war), danach sehr schnell Kinder bekam, die wiederum eine Anpassung verlangten, geht sie heute mit 18 oder 20 Jahren aus dem Haus und lebt selbständig, allein. In dieser Zeit mehrjährigen Alleinwohnens, in der oft ein ganz eigener, individueller Lebensstil kreiert wird und in dem sich auch Eigenheiten und Gewohnheiten herausbilden, kann bereits die Anpassung an einen Partner, erst recht aber an Kinder, sehr erschwert werden;
- in den unsicheren Lebensbedingungen (Erhalt des Arbeitsplatzes? Wohnsituation? Kinderbetreuung? Verbindung von Familie und Beruf?).

Darüber hinaus fand man, dass das Kind als Störfaktor in der Freizeitplanung, vor allem von jungen Männern erlebt wurde (Studie Opaschowski: 40 Prozent der 40-jährigen Männer können sich sehr wohl ein gutes Leben ohne Kind vorstellen).

Nach Studien von Klingholz sind die Mädchen heute „zu gut ausgebildet“ und finden deswegen keinen Partner. In unserer Gesellschaft ist es „normal“, dass der Chefarzt die Krankenschwester heiratet, – aber die Chefarztin, die den Krankenpfleger heiratet, wird schief angesehen. Und wir haben eben zu viele Chefärztinnen (und dergleichen).

Drittkinder werden immer seltener und kommen meist nur vor, wenn das zweite gewünschte Kind ein Zwillingpaar ist – oder nach neuer Partnerschaft, um erneute Verbundenheit mit dem neuen Partner zu bekunden (Klein, 2002).

Viele Paare wünschen sich Kinder und können keine bekommen – aus unterschiedlichen Gründen.



Herausforderung:

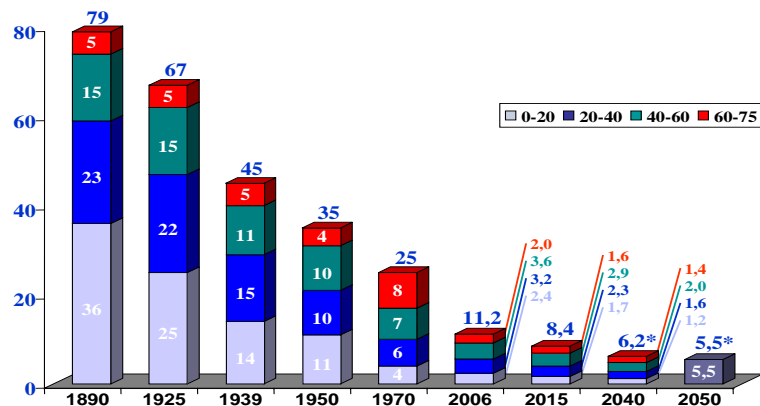
Das JA zum Kind stärken (auch wenn dies nur sehr begrenzt dazu beitragen kann, die Alterung unserer Gesellschaft zu verhindern) durch

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Image-Wandel: eine berufstätige Mutter ist keine Rabenmutter,
- bessere Rahmenbedingungen für die berufstätige Frau,
- Betreuungsmöglichkeiten, Tagesmütter,
- qualifizierte Betreuung, nicht „Aufbewahrung“,
- garantierte Halbtagschule (von 8.00 – 13.00 Uhr),
- qualifizierte Ganztagschule.

### 3. DAS VERÄNDERTE VERHÄLTNISS ZWISCHEN DEN GENERATIONEN

Auf einen über 75-Jährigen kamen vor 100 Jahren noch 79 Personen, die jünger waren; heute stehen einem über 75-Jährigen nur noch 11,2 Personen gegenüber, die jünger als 75 sind und schon in 8 Jahren werden es nur 8,4 Personen sein. Und wenn unsere heute 42-Jährigen einmal 75 sein werden, dann werden in Deutschland nahezu genau so viele über 75-Jährige wie unter 20-Jährige leben (1:1,2) und nur 1,6 Personen im Alter von 20 bis 40 Jahren.

Auf einen über 75-Jährigen kommen



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006,  
Schätzung aufgrund der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

75-Jährige sind noch lange nicht pflegebedürftig, aber gewisse Einschränkungen (in der Sensorik: Sehen und Hören, der Mobilität, der Sensibilität etc.) sind oft gegeben. Umweltbedingungen können zusätzlich zur Einschränkung des Lebensraumes beitragen.

Herausforderung:

Wir brauchen eine altengerechte (= menschengerechte) Umwelt, auch unter dem Aspekt der Prävention, d.h. der Gewährung eines möglichst gesunden und kompetenten Älterwerdens bei lang erhaltener Selbständigkeit. – Stadtentwicklung, Wirtschaft und Industrie haben sich darauf einzustellen.

Wir haben auch strukturelle Unterschiede: Vom Drei-Generationen-Haushalt zum Zwei- und Ein-Generationen-Haushalt bis hin zum Ein-Personen-Haushalt. 37 Prozent aller Haushalte sind Ein-Personen-Haushalte, in Großstädten liegt die Zahl sogar über 50 Prozent. Fünf- und Mehr-Personen-Haushalte liegen nicht einmal bei fünf Prozent! Das hat Auswirkungen sowohl auf die Kinderbetreuung als auch auf Hilfeleistungen für ältere Menschen.

Gleichzeitig haben wir eine Entwicklung von der Drei- zur Vier- und Fünf-Generationenfamilie, in der die einzelnen Generationen aber meist entfernt voneinander wohnen, die „multilokale Mehrgenerationenfamilie“, die eine „Bohnenstangenfamilie“ ist, d.h., weil es ihr an Schwestern und Brüdern, Cousins und Cousinen, Onkeln und Tanten, Nichten und Neffen, Schwägerinnen und Schwäger etc. fehlt. – Da der Mensch aber auch Kontakt innerhalb der eigenen Generation braucht, muss er sich diesen außerhalb der Familie suchen. Im Schul- und Berufsalter ist dieser zwar leichter zu finden, aber auch Kinder (deswegen auch Kindergärten schon für Kleinstkinder) und Senioren brauchen Kontakt zu ihresgleichen.

Herausforderungen:

Mannigfache Hilfsdienste sind erforderlich. Daher gilt es, vermehrt Hausmeister-Dienste zu schaffen, Nachbarschaftshilfen zu organisieren, Kontaktmöglichkeiten zu begünstigen und bürgerschaftliches Engagement zu fördern.

#### 4. VOM DREI-GENERATIONEN-VERTRAG ZUM FÜNF-GENERATIONEN-VERTRAG

Der Drei-Generationen-Vertrag ist schon heute zu einem Vier- bzw. Fünf-Generationen-Vertrag geworden. Er wurde bekanntlich Ende des 19. Jahrhunderts ins Leben gerufen und besagt, dass diejenigen, die im Erwerbsleben stehen, durch ihre Steuern und Beiträge für jene aufzukommen haben, die noch nicht ins Erwerbsleben eingetreten sind, wie auch für jene, die bereits aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind.

Damals lag das durchschnittliche Eintrittsalter in das Berufsleben zwischen 15 und 16 Jahren: Berufsschule gab es (leider) noch nicht; eine weiterführende Bildung oder gar ein Studium konnten sich nur wenige leisten - Frauen schon gar nicht. Das Schuleintrittsalter lag bei fünf Jahren und die Volksschulzeit betrug acht Jahre. So hatte man bereits mit 15 Jahren sein erstes Geld verdient (wenn auch wenig) und seine Beiträge abgeführt, also auch in die Rentenkassen einbezahlt. – Die Altersgrenze für Berufstätige wurde unter Bismarck auf 70 Jahre festgelegt, ein Alter, das damals die meisten Menschen gar nicht erreichten (die durchschnittliche Lebenserwartung betrug um die Jahrhundertwende bei uns ganze 45 Jahre!). Erst 1916 wurde die Altersgrenze reduziert und auf 65 Jahre festgelegt. Das heißt also, dass die 15- bis 70-Jährigen für jene aufzukommen hatten, die noch nicht 15 und schon über 70 Jahre alt waren – und das waren um 1900 gerade mal zwei Prozent der Gesamtbevölkerung. Dieser Generationenvertrag funktionierte lange Zeit. „Die Rente ist sicher“ – das konnte man damals und auch noch in der Mitte des letzten Jahrhunderts (Adenauer) sagen.

Doch wie sieht es heute aus? Wir haben ein durchschnittliches Berufseingangsalter – allerdings nach Abschluss der Berufsschule – bei 25 Jahren. Das durchschnittliche Alter beim ersten Universitätsabschluss liegt bei 28 Jahren. Und das Berufsende liegt heute faktisch bei 58/59 Jahren, begünstigt durch Vorruhestand, Frühverrentung, Sozialpläne und Altersteilzeit. Tatsache ist, dass die Gruppe der im Erwerbsleben Stehenden – d.h. die 25- bis 58/59-Jährigen – für all diejenigen aufzukommen hat, die noch nicht im Berufsleben stehen (und das sind zuweilen zwei Generationen, da mancher 30-jährige Student sein Kind bereits im Kindergarten hat), und vor allem für die große Gruppe jener Menschen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Und das sind nicht – wie noch vor 100 Jahren – zwei Prozent der Bevölkerung, sondern über 25 Pro-

zent, und häufig ebenfalls zwei Generationen. Denn Mutter und Tochter, Vater und Sohn zugleich im Rentenalter, das ist heute keine Seltenheit mehr.

Dass dann die Generation der im Erwerbsleben Stehenden über zu hohe Abgaben stöhnt, ist verständlich. Die zunehmende Langlebigkeit muss berücksichtigt und der Einbau eines demografischen Faktors in die Rentenberechnung zur Notwendigkeit werden. Doch die Entwicklung vom Drei- zum Fünf-Generationen-Vertrag ist nicht nur demografisch bedingt, sondern auch durch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation mitbestimmt. Und vor allem: Auch hier fällt neben der zunehmenden Langlebigkeit auch die verlängerte Jugendzeit stark ins Gewicht.

Zunächst einmal ist hier zu bedenken, dass viele der heutigen Rentner – oft gegen ihren Wunsch – vorzeitig aus dem Berufsleben ausgestiegen sind, um den Jungen einen Arbeitsplatz zu sichern. Das ist auch gut so. Nur, dann dürfen diese Jungen nicht kommen und den Rentnern diese „Rentenlast“ und „Alterslast“ vorwerfen und über erhöhte Einzahlungen in die Rentenkassen klagen.

Außerdem ist zu bedenken, dass viele der heutigen Rentner ein 45-jähriges Berufsleben hinter sich haben – was die jungen Aufbegehrer nie erreichen werden. Viele der heutigen Rentner kannten noch die 60-Stunden-Woche, bestimmt aber die 48- und 45-Stunden-Woche. Der Samstag war für sie ein voller Arbeitstag – und der Urlaub betrug zwölf Tage im Jahr, Samstage mit eingerechnet (ab 1957 dann 14 Tage im Jahr). Außerdem sollte man bedenken, dass die heutigen Rentner für ihre Berufsausbildung – und zwar auch für die Lehre – noch selbst zahlen mussten; an ein Azubi-Gehalt oder Bafög war nicht zu denken. Vielfach mussten sie auch noch ganz für die Berufsausbildung ihrer Kinder zahlen. Sie haben mehr Kinder großgezogen als die heutige jüngere Generation – und das in Kriegs- und Nachkriegszeiten, in denen es weder Erziehungsgeld bzw. Kindergeld noch Erziehungsurlaub gab. Weiterhin sollte wenigstens erwähnt werden, dass die Staatsausgaben im Bereich der Bildung, von denen ja hauptsächlich jüngere Generationen profitieren, enorm gestiegen sind. Das ist notwendig und unbedingt zu begrüßen, sollte aber bei einer Analyse der Chancen und Herausforderungen der Generationen nicht vergessen werden.

Die meisten der heute 60- bis 65-Jährigen (und auch viele noch ältere) sind durchaus arbeitsfähig, viele auch arbeitswillig – aber sie werden frühzeitig aus dem Arbeitsleben verabschiedet. In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen sind in Deutschland nur 43 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen noch im Erwerbsleben; in der Schweiz hingegen 77 Prozent der Männer und 50 Prozent der Frauen, in Norwegen 72 Prozent der Männer und 59 Prozent der Frauen. Sicher sind unsere „älteren Arbeitnehmer“ nicht unfähiger als die in anderen Ländern, aber dank gut gemeinter Schutz-Gesetze, die jedoch Bumerang-Charakter haben, kommen Ältere dem Arbeitgeber, der sie dann nicht mehr kündigen kann, viel teurer. Also bemüht man sich, mittels Sozialplänen zuerst die „Älteren“ sozialverträglich abzubauen, begründet das dann aber mit der angeblich nachlassenden Leistungsfähigkeit und der mangelnden Innovationsfähigkeit. Es gibt keine einzige Studie, welche eine nachlassende Innovationsfähigkeit mit zunehmendem Alter aufgezeigt hat. Im Gegenteil, es liegen viele Studien vor, welche die Kompetenzen gerade der Älteren herausstellen: Ältere zeigen häufig ein größeres berufliches Engagement als Jüngere, wissen über soziale Verknüpfungen besser Bescheid, haben einen größeren Überblick über die Gesamtsituation, sehen gleichzeitig Möglichkeiten und Grenzen und haben in bestimmten Bereichen ein „Expertenwissen“ erworben, das man bei Jüngeren gar nicht erwarten kann. Freilich, wir brauchen die Dynamik und auch die Risikofreude der Jüngeren, wir brauchen aber auch die Übersicht, die Erfahrung und die Fähigkeit des Abwägens der Älteren. Wir brauchen ein Miteinander der Generationen und nicht ein Schüren des Generationenkonfliktes!

#### *Herausforderungen:*

*Zunächst müssen wir unsere Lebensläufe anders konzipieren:*

- früherer Schulbeginn, frühes Erlernen einer Fremdsprache,
- Leistungsmotivation (und Stressbewältigung) durch Benotung steigern,
- Abitur nach zwölf Schuljahren,
- frühere Familiengründung fördern,
- Studienzeiten verkürzen,
- früherer Berufsbeginn (wie in anderen EU- Ländern),
- berufsbegleitende Weiterbildung,
- längere Lebensarbeitszeit (setzt allerdings entsprechende wirtschaftliche Situation voraus).

Dann gilt es für eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation und eine Reduzierung der Arbeitslosenzahlen zu sorgen durch:

- Erhöhung der Arbeitszeit, denn „Arbeit schafft Arbeit“,
- berufsbegleitende Weiterbildung,
- „gesundheitsbewusste“ Arbeitsplätze,
- größere Flexibilisierung (Altersgrenze flexibel; unbezahlter Urlaub),
- früheren Berufseinstieg und späteres Berufsende; Reduzierung des Urlaubs.

Schließlich müssen diverse (Über-)Regulierungen neu überdacht werden, zum Beispiel:

- Lockerung des Kündigungsschutzes (zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen),
- Aufgabe des Senioritätsprinzips (stattdessen Bezahlung nach Leistung),
- spezifische Vorschriften, die zu analysieren und zu überarbeiten bzw. zu streichen sind (z.B. die Vorschrift, dass die Betreuung mehrerer Kinder nur dann möglich sein soll, wenn auch ein Kinder-WC vorhanden ist),
- Schaffung von bezahlbaren Arbeitsplätzen für unqualifizierte Arbeitnehmer.

#### **5. ALTER MUSS NICHT PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT BEDEUTEN**

Pflegebedürftigkeit ist kein notwendiges Altersschicksal. Wir werden älter, sind dabei aber gesünder als Generationen vor uns. Das Ausmaß der Pflegebedürftigkeit wird oft überschätzt. Pflegebedürftigkeit schlägt erst in der Gruppe der 85-Jährigen und älteren zu Buche. Hier sind es etwa 35 Prozent der Bevölkerung. Dennoch wird es in Zukunft Probleme in der Pflegeversicherung geben, da heute noch etwa 70 Prozent durch Angehörige (kostengünstiger) gepflegt werden, was demnächst nicht mehr möglich sein wird. Denn die Familienpflege hat ihre Grenzen; in absehbarer Zeit werden keine Angehörigen mehr da sein, die die Pflege übernehmen können. Die Gründe dafür sind:

1. Pflegebedürftigkeit tritt in einem höheren Alter auf (Multimorbidität),
2. Ehefrau/Partnerin ist dann auch älter und kann Pflege nicht mehr leisten,
3. keine Kinder vorhanden,

4. wenn Kinder, dann keine Geschwister, die sich die Pflege teilen können,
5. immer seltener wohnen Kinder am Wohnort der Eltern (Mobilität gefordert),
6. immer mehr Frauen sind berufstätig (weniger Töchterpotenzial als Pflegende),
7. zunehmende Scheidungsraten ohne Wiederverheiratung (keiner wird die Ex-Schwiegermutter pflegen).

Das heißt: Die ambulante und die stationäre Pflege müssen ausgebaut werden!

Eine zukunftsorientierte Politik muss sich aber auch stärker um Behinderte und Pflegebedürftige kümmern, sie muss die im Pflegegesetz verankerte Forderung „Rehabilitation vor Pflege“ durchsetzen und die Präventionsmaßnahmen weit stärker fördern als bisher! – Sie muss endlich zur Kenntnis nehmen, dass Familienpflege in Zukunft ihre Grenzen hat und ein Ausbau der ambulanten Pflege wie auch der institutionellen Pflege (in den unterschiedlichsten Wohnformen) nötig sein wird.

*Herausforderungen:*

*Wir müssen zunächst alles tun, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden. Dazu gehört u.a. der Ausbau der Prävention, der Ausbau der ambulanten und stationären Einrichtungen, eine Stärkung der Qualifikation in der Pflege, eine stärkere Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen sowie eine Ausbildung innerhalb aller medizinischen Berufe und medizinischen Hilfsberufe in Gerontologie/Geriatrie.*

*Wir brauchen einen weiteren Ausbau der Altersforschung und keine Schließung erfolgreich arbeitender Institutionen wie das Deutsche Zentrum für Altersforschung! Wir brauchen ferner interdisziplinär ausgerichtete gerontologische Grundlagenforschung, die uns Wege aufzeigen kann zu einem möglichst gesunden und kompetenten Alterwerden!*

#### **ABSCHLIESSENDE BEMERKUNG**

Eine zukunftsorientierte Politik muss eine Politik nicht nur für, sondern vor allem mit und zum Teil auch von alten Menschen sein. Sie muss endlich ältere Menschen als eine bedeutsame Zielgruppe politischen Handelns begreifen. Unsere Gesellschaft ist alles andere als altenfreund-

lich. Weit stärker als bisher hat die Politik in einer „Gesellschaft des langen Lebens“ die Aufgabe, für eine altersgerechte Umwelt zu sorgen, um eine selbständige Lebensführung möglichst lange zu gewährleisten.

Eine zukunftsorientierte Politik muss zum anderen den Beitrag älterer Menschen für unsere Gesellschaft erkennen, würdigen und fördern. Sie muss vor allem Rahmenbedingungen schaffen, die es älteren Mitbürgerinnen und Mitbürgern erlauben, ihre Fähigkeiten einzusetzen – in Bezug auf die Arbeitswelt, die Weiterbildung und auch in Bezug auf das bürger-schaftliche Engagement (erste Ansätze sind hier mit der Schaffung von Seniorenbüros bereits gegeben.) Die Verantwortung älterer Menschen für sich selbst und die Mitverantwortung Älterer für die Gesellschaft muss deutlicher aufgezeigt und gefördert werden.

Eine zukunftsorientierte Politik muss zu einem veränderten, positiveren Altersbild beitragen, muss die Kräfte und Stärken des Alters in der Öffentlichkeit viel deutlicher thematisieren, muss erkennen, welche bedeutende Rolle gerade ältere, erfahrene Menschen in der Gesellschaft (in Wirtschaft und Politik – und da nicht nur als Wähler!) spielen können, sofern man nur ihre Kompetenzen erkennt und anerkennt. Denn gerade auch die Politik muss ihren Beitrag leisten dazu; muss das immer noch negativ verzerrte Altersbild wieder zurechtrücken (was etwa damit beginnen könnte, im Wahlkampf nicht immer nur auf „Verjüngung“ zu setzen und den „Generationenwechsel“ zu propagieren). Nicht nur der Wirtschaft, sondern auch der Politik würde manchmal der „alte Bellheim“ ganz gut tun!

# ANMERKUNGEN ZUR AMERIKANISCHEN DEMOGRAFIEDEBATTE

*Elisabeth Niejahr*

Die Arbeit an einem Buchprojekt zum demografischen Wandel sowie ein Stipendium des German Marshall Fund brachten mich im Frühjahr 2003 für vier Wochen in verschiedene Regionen der Vereinigten Staaten. Ich wollte bei Think Tanks und in Selbsthilfegruppen, in Ministerien, Marketing-Abteilungen und in den Rentner-Kolonien von Florida und Arizona recherchieren, ob die Deutschen etwas von der amerikanischen Demografie-Diskussion lernen können.

Allzu viel versprach ich mir nicht davon – schließlich ist auf den ersten Blick die Bevölkerungsentwicklung der Vereinigten Staaten recht günstig. Zwar altert die Bevölkerung ähnlich wie hierzulande, aber die Geburtenraten sind günstiger, hinzu kommen die Effekte der Zuwanderung. Warum sollte da allzu viel unternommen werden?

Ich kehrte eines Besseren belehrt nach Deutschland zurück. Die Themen Demografie, die Alten und das Alter sind Gegenstand intensivster öffentlicher Debatten, verschiedener Bestseller und spielten auch im amerikanischen Wahlkampf eine große Rolle. Vor allem die Generation der Babyboomer, die kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs geboren

wurde und zu deren prominentesten Vertretern Bill und Hillary Clinton, Stephen Spielberg oder Meryl Streep gehören, hat das Thema auf die Agenda gesetzt. Es ist die Generation, die demnächst in Rente geht – und sich plötzlich gegen den Jugendwahn in den Medien sträubt, über Altersdiskriminierung im Berufsleben klagt und die sich Sorgen macht um die soziale Sicherung der kommenden Jahrzehnte. Aus der Fülle möglicher Themen greife ich hier vier heraus, die mir interessant für die hiesige Debatte erscheinen.

### **1. WARUM ES AUSGERECHNET IM LAND DES JUGENDWAHNS MITUNTER LEICHTER IST, ALT ZU WERDEN**

In den Vereinigten Staaten heißt es, Babyboomer seien die Leute, die erst ihren Eltern auf die Nerven gingen und demnächst eine Plage für ihre Kinder werden. Demnächst – das ist der Zeitraum, in dem diese Generation allmählich in Rente geht. Nach den offiziellen Statistiken der amerikanischen Regierung wird es bis zum Jahr 2035 ungefähr 70 Millionen Menschen in den USA geben, die älter als 65 sind. Das sind etwa dreißig Prozent mehr als heute, ein wenig mehr als die Einwohnerzahl der alten Bundesrepublik.

Man könnte auf die Idee kommen, dass die Vereinigten Staaten kein guter Ort zum Altwerden sind. Es ist das Land von Jugendkultur und Jugendwahn, aus Amerika kommen Anti-Aging-Kuren, der Faltenkiller Botox und viele Neuheiten der Schönheitschirurgie. Doch die jüngeren Alten aus der Generation der Clintons haben ihren deutschen Altersgenossen zweierlei voraus. Erstens: die Masse, in der sie auftreten. Die Babyboomer sind die mit großem Abstand stärkste Generation der amerikanischen Geschichte. Diese Masse, verbunden mit dem relativ großen Wohlstand dieser Generation, hat sich längst stärker als in Deutschland auf die Welt der Werbung, der Medien und des Konsums ausgewirkt. Die Produktmanager, die Modellagenturen, die Zeitungsmacher und die Drehbuchschreiber haben die finanzkräftige Zielgruppe schon etwas länger im Blick. So ist zwar einerseits der Jugendkult sehr ausgeprägt, aber gleichzeitig findet längst eine Gegenbewegung statt: Auf den großen Litfasssäulen in New York plakatierte die Textilkette GAP Modells mit grauen Haaren und Falten, lange bevor Vergleichbares in Deutschland zu sehen war. Auflagenstarke Magazine veröffentlichten Titelgeschichten über die Tücken der Menopause. Und im Blockbuster *Was das Herz begehrt*, einem der großen Kinoerfolge des Jahres 2004, lässt ein von Jack Nichol-

son gespielter alternder Playboy seine attraktiven jungen Freundinnen am Ende zugunsten einer gleichaltrigen, von Diane Keaton gespielten Drehbuchautorin hinter sich. Die Babyboomer erobern sich ihr Terrain zurück.

Der zweite große Vorteil der amerikanischen Jahrgänge zwischen Mitte fünfzig und Mitte sechzig manifestiert sich in dem Etikett „Babyboomer“. An diesen Begriff sind die geburtenstarken Jahrgänge gewöhnt. Er wurde schon verwendet, als die betroffene Altersgruppe Plateausohlen erprobte und in Woodstock feierte. Die gemeinsame Identität wurde durch die gesellschaftlichen Aufbrüche der Siebziger geprägt – selbst bei denen, die dagegen waren. Man schämt sich nicht dafür, „Babyboomer“ zu sein – und das macht es leichter, gemeinsame Interessen zu artikulieren.

In Deutschland fehlt genau diese gemeinsame Identität. Trotz aller öffentlichen Debatten – das Thema „Alter“ ist immer noch ein Tabuthema, insofern jedenfalls, als sich selten jemand persönlich angesprochen fühlt. Man kennt das: Nach dem Alter von anderen fragt man nicht, beim eigenen Alter wird gern geschummelt. Alt sind immer nur die anderen. Jeder will alt werden, niemand will alt sein.

So gibt es in Deutschland zwar eine große Gruppe, die momentan ihr Lebensgefühl und auch ihr öffentliches Auftreten (Wie kurz dürfen die Röcke von 60-Jährigen sein? Ist es peinlich oder dynamisch, wenn eine 55-Jährige mit ihrer Tochter in die Disco geht?) neu justiert. Doch hierzu lande begann der Geburtenboom erst später, die „68er“ sind nicht die geburtenstarken Jahrgänge, und zudem steht das Etikett nicht nur für eine Altersgruppe, sondern auch für ein politisches Profil. Also hantieren die Werber unbeholfen mit Begriffen wie *Best Agers*, *Master Consumers*, *Whoopies (Well Off Old People)* sowie *Kukidents*. Begriffe wie „Alte“ und „Senioren“ werden zu Recht für abschreckend gehalten, Ersatz gibt es noch nicht. Wer nennt sich schon gerne *Kukident*? Es fehlt eine gemeinsame Identität. Auch daran liegt es, dass in Deutschland die Alten immer nur die anderen sind.

### **2. ELDERCARE – ANREGUNGEN FÜR DIE DEUTSCHE PFLEGEDISKUSSION**

Unsere Vorstellungen davon, wie alte Menschen ihre letzten Monate und Wochen verbringen sollen, stammen aus der Zeit von Großfamilien mit

vielen Gesichtern und Enkeln, die am gleichen Ort leben. Noch werden mehr als 80 Prozent aller Pflegebedürftigen zu Hause betreut, in steigendem Umfang von professionellen Pflegekräften, aber oft werden sie auch von weiblichen Angehörigen zwischen 45 und 70 versorgt. Bei älteren Männern kümmert sich meist die Ehefrau, bei alten Frauen die nicht berufstätige Tochter oder Schwiegertochter.

Die nächste Generation von Pflegebedürftigen braucht vermutlich andere Modelle. Immer mehr erwachsene Kinder leben nicht am gleichen Ort wie ihre Eltern. Immer mehr Töchter und Schwiegertöchter haben Jobs, die nicht ohne weiteres aufwendige Pflege von Angehörigen möglich machen. Ihnen ist auch kaum damit geholfen, dass die Pflegeversicherung etwas mehr zahlt als bisher. Eine Managerin mit 60-Stunden-Woche, die ihren Vater pflegen will, braucht nicht in erster Linie Geld, sondern einen kooperativen Arbeitgeber.

Hier lässt sich viel von den Vereinigten Staaten lernen. Die meisten renommierten Großkonzerne, etwa IBM oder Hewlett-Packard bieten Auszeiten für *eldercare* an. Der Autokonzern Ford oder der Telekommunikationsriese AT&T organisieren für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen eine kostenlose Beratung durch Fachleute. Unterstützung bei Pflegeproblemen gilt als Maßnahme, um qualifizierte Mitarbeiter zu binden. In den Vereinigten Staaten ist das Problembewusstsein unter anderem deswegen größer, weil die räumlichen Entfernungen zwischen Eltern und Kindern häufig größer sind: Wer mit Kindern im Schulalter an der Westküste lebt und sich um hilfebedürftige Eltern an der Ostküste kümmern muss, ist schnell in einer heiklen Situation. In den Vereinigten Staaten ist, auch wegen der doppelten finanziellen Belastung, oft die Rede von der „Sandwich-Generation“.

### **3. GESÜNDER ALTERN – ZU DEN ADRESSATEN DER US-BABYBOOMER**

Der medizinische Fortschritt wird vermutlich dafür sorgen, dass wir deutlich länger als unsere Vorfahren leben. Aber niemand weiß, ob uns das glücklich macht. Altersforscher meinen deshalb gelegentlich, es sei wichtiger, den Jahren mehr Leben zu geben, als dem Leben mehr Jahre. „Die meisten von uns werden lange leben, aber die Hälfte wird es haben“, warnt deshalb Ken Dychtwald, der eine Beratungsfirma mit dem Titel *Age Wave* leitet und sich häufig in der amerikanischen Altersdebatte zu Wort meldet.

Wie qualvoll unsere letzten Jahre werden, hängt tatsächlich entscheidend vom medizinischen Fortschritt der kommenden Jahre ab. Falls wirksame Mittel gegen Alzheimer oder gegen Krebs gefunden werden, ändert das Schicksale von Millionen. Für die Lebensqualität der Alten von morgen ist die Forschung der großen Pharmakonzerne mindestens so wichtig wie die nächste Rentenreform.

In den Vereinigten Staaten konzentriert sich die Altersdebatte generell stärker auf das Gesundheitswesen als in Deutschland. Lobbyisten wie Dychtwald fordern unter anderem mehr Geriatrie-Kenntnisse in der Ärzteschaft: Fachwissen über Altersleiden und die Besonderheiten hochaltriger Patienten müsse fester Bestandteil der Medizinerbildung sein. Sie drängen aber auch Pharmakonzerne und staatliche Forschungseinrichtungen, mehr Ressourcen auf den Kampf gegen die Alzheimer-Krankheit zu konzentrieren. Druck auf Konzerne auszuüben, hat in den Vereinigten Staaten eine andere Tradition als hierzulande. Die Verbraucherorganisationen sind einflussreicher als in Deutschland, was teilweise an der Schwäche anderer Großorganisationen wie der Gewerkschaften liegt. Aber auch die Größe des Landes spielt eine Rolle. In den Vereinigten Staaten sitzen mehr multinationale Unternehmen als in jedem anderen Land der Welt, und die amerikanische Verbraucherlobby kann hier leichter Druck entfalten als anderswo.

Der Grundansatz – und auch die Haltung gegenüber staatlichen Forschungseinrichtungen – könnte auch für die deutsche Debatte lehrreich sein. Wir denken meist an Renten und Pensionen, wenn von Konflikten der Generationen die Rede ist. Dychtwald argumentiert, dass es sehr unterschiedliche Interessen von Jungen, Alten und Mittelalten auch bei der Ausrichtung der medizinischen Forschung gibt: Zu viel Geld fließe in die Linderung der Leiden von heute und zu wenig in Langzeit-Programme gegen die Volksseuchen von morgen. Für die Politik sei das bequemer, für die auf Quartalsergebnisse ausgerichteten Konzerne ebenfalls.

### **4. WARUM SICH DIE US-AUSSENPOLITIKER SO FÜR DEMOGRAFIE INTERESSIEREN – UND WAS DAS FÜR DEUTSCHLAND BEDEUTET**

Die Diskussion über den demografischen Wandel hat die Deutschen mit großer Wucht und mit großer Verspätung erfasst. Das ist auch eine Spätfolge des nationalsozialistischen Rassenwahns – denn wer eine

ationale „Bevölkerungspolitik“ fordert, muss bis heute genau darauf achten, welche Worte er wählt.

In kaum einem Bereich wirkt das NS-Erbe so nachhaltig wie in der Außenpolitik. Demografie und Internationales – dieser Zusammenhang kommt in der öffentlichen Debatte kaum vor. Das ist in den Vereinigten Staaten völlig anders – und schon deshalb wird es nötig sein, dass auch die Deutschen ihr Blickfeld erweitern. Deutsche Politiker denken meist an Renten, an Frührenten, an Zuwanderung und an Familienpolitik, wenn von Demografie die Rede ist. Amerikaner sprechen über die Finanzierbarkeit des Gesundheitssystems, über Alzheimer, über Einwanderer und eben über geostrategische Fragen.

Das liegt an der Größe des Landes und seiner Rolle als Weltmacht, aber auch daran, dass die Altersversorgung der Amerikaner eine globale Angelegenheit ist. Die großen Pensionsfonds investieren ihr Geld überall auf der Welt. So kommt es, dass amerikanische Sozialexperten sich für die Stabilität der chinesischen Ökonomie interessieren und für internationale Beziehungen, während amerikanische Diplomaten sich ihrerseits mit der Alterung in Russland oder den sozialen Sicherungssystemen in Asien beschäftigen.

Längst ist der Zusammenhang von Demografie und Außenpolitik in den Vereinigten Staaten kein Expertenthema mehr. Über den so genannten *youth bulge*, den besonders hohen Anteil junger Männer in der arabischen Welt, wird in Talkshows und an Stammtischen palavert. Der islamische Fundamentalismus, so heißt es oft, werde durch die hohe Zahl junger Männer ohne Perspektiven befördert. Im Wahlkampf des Jahres 2004 argumentierten beide Bewerber, George Bush und John Kerry, mit der Bevölkerungsstruktur arabischer Länder, wenn es um die Folgen des Irak-Krieges ging.

Der Blick auf das alternde Europa fällt entsprechend negativ aus. In verschiedenen amerikanischen Think Tanks wird in Strategiepapieren vor der demografisch bedingten Schwächung der europäischen Verbündeten gewarnt. „Sinkende Geburtenraten in Verbindung mit einer steigenden Nachfrage nach jungen Arbeitskräften bedeuten zwangsläufig kleinere Armeen“, schreibt zum Beispiel der langjährige Vorsitzende des renommierten *Council of Foreign Affairs*. Andere Strategen haben ihre Prognose unter der Überschrift *Guns or Wheelchairs* zusammengefasst: Gewehre

oder Rollstühle. Alternde Gesellschaften müssten viel mehr Geld für soziale Dienstleistungen ausgeben heißt es, da bleibe zwangsläufig nicht genug für das Militär.

In Deutschland wird eher darüber debattiert, ob hohe Pensions- und Rentenzahlungen in den demografisch schwierigen Jahren ab 2015 zu Lasten von Bildung und Forschung gehen könnten. Kritiker rechnen oft Zukunftsinvestitionen und Rentenzahlungen gegeneinander auf. Aber natürlich können höhere Ausgaben für das Alter auch die Verteidigungseinsparungen kleiner werden lassen.

Die Deutschen werden sich mit den Sorgen der Amerikaner befassen müssen. Sie können ihren Verbündeten dabei eines entgegenhalten: Die Staatsausgaben der Zukunft hängen nicht allein von den Kosten für Renten und Gesundheitsversorgung ab. Entscheidend sind vor allem auch Wachstum, Produktivität und Innovationskraft der künftigen Gesellschaften. Freilich spielt für diese die demografische Entwicklung auch eine wesentliche Rolle. Aber wichtiger als die Frage, ob die europäischen Industrieländer altern, ist die Frage, wie sie altern: Mit qualifizierten älteren Arbeitnehmern oder ohne sie, mit sanierten Sozialsystemen oder ohne sie, mit einer Bildungspolitik, die alle vorhandenen Ressourcen nutzt, oder ohne eine solche, und mit oder ohne Zuwanderung. Diese Entscheidungen stehen noch aus. Die Europäer sollten sich klarmachen, dass es vor allem an ihnen selbst liegt, in welche Richtung die Entwicklung gehen soll. Insofern könnten die amerikanischen Horrorszenerarien sogar Positives bewirken – nämlich dass sich die Deutschen, auch die Außenpolitiker, früher auf den demografischen Wandel einstellen, als dies in den USA geschehen ist.



# MITEINANDER ENGAGIERT – EIN NEUES LEITBILD FÜR DAS ALTER

*Warnfried Dettling*

Die Alterung ist eine große Chance: für das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement wie für den Zusammenhalt der Gesellschaft. Diese Chance wird aber nur Wirklichkeit, wenn es gelingt, ein neues Leitbild für das Alter zu entwickeln und das ehrenamtliche Engagement zu stärken. Das Ehrenamt braucht die alten Menschen, und diese brauchen Menschen, die Zeit haben für andere. Es handelt sich um einen Perspektivenwechsel in der Altenhilfe und Altenpolitik, der weit in die gesamte Gesellschaft hinein ausstrahlt.

Ich möchte diesen Perspektivenwechsel, hin zu einem neuen Leitbild für das Alter, in zehn Thesen entfalten.

## **I . POSITIV DENKEN!**

Die Alterung der Gesellschaft wird zumeist im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung der Gesellschaft diskutiert. Die Rede ist von einer „Überalterung“ der Gesellschaft. Dagegen ist von allem Anfang an zu betonen: Das Problem der demografischen Entwicklung besteht nicht darin, dass es zu viele Alte<sup>1</sup>, sondern zu wenig Kinder gibt. Warum sollte es auch eine „Katastrophe“ sein, wenn immer mehr Menschen immer älter werden, zumal dann, wenn

ansonsten die Rahmenbedingungen stimmen (Arbeitsmarkt, Wirtschaftskraft etc.)? Die Alterung der Gesellschaft stellt keine „Katastrophe“ dar, nicht einmal ein Problem, das man einfach so „lösen“ – und dann wieder zur Tagesordnung übergehen könnte. Es handelt sich um eine Aufgabe, der man gerecht werden, an der man wachsen oder aber auch scheitern kann, jeder einzelne, der Staat, die Stadt, ein Landkreis, die (lokale) Gesellschaft.

Wird dagegen Alterung negativ immer gleich als Überalterung und diese als Katastrophe thematisiert, so hat das weit reichende Folgen: für die Altenpolitik, die dann eine Problemgruppe am Rande der Gesellschaft betreut (Defizit-Ansatz), wie auch für die Alten selbst, deren Selbstdefinition und Selbstbewusstsein dadurch in Mitleidenschaft gezogen wird. Wenn man lange genug in der Defizit-Perspektive über die Alten spricht, trägt man dazu bei, dass sie sich wirklich nur noch alt und schwach fühlen. So beginnt eine Ausgrenzung im Kopfe, eine neue Form der Diskriminierung, für die man in Amerika einen neuen Begriff hat: *Ageism*. Er bezeichnet die Ausgrenzung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Alters, so wie „Sexismus“ die Ausgrenzung aufgrund des Geschlechtes und „Rassismus“ die Ausgrenzung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bezeichnet.

Wer dieser neuen Form der Diskriminierung wehren will, der muss anders, nämlich positiv denken über die älteren Mitbürger.

## II. ALTENPOLITIK IST MEHR ALS ALTENPOLITIK!

Die Aufgabe der Alten- und Gesundheitspolitik in einer alternden Gesellschaft besteht nicht vor allem darin, dem Leben ein paar zusätzliche Jahre abzurufen, sondern den gewonnenen dreißig Jahren<sup>2</sup> mehr Leben abzugewinnen. Wie die Menschen im Alter leben, hängt entscheidend davon ab, wie sie all die Jahrzehnte vorher gelebt haben. Es sind vor allem drei Faktoren, die über all die Jahrzehnte hinweg die Lebensqualität im Alter beeinflussen: Ernährung, Bewegung, soziale Vernetzung. Eine kluge und vorausschauende Altenpolitik beginnt deshalb in jedem Kindergarten, in jeder Schule. Dort können junge Menschen die richtige Ernährung lernen. Auf diese Weise werden auch Eltern erreicht. Völlig unterschätzt ist nach wie vor der Wert und die Bedeutung des sozialen und kulturellen Engagements für ein gesundes und langes Leben. Der US-amerikanische Sozialwissenschaftler Robert Putnam konnte in vielen

Studien zeigen: Je besser Menschen sozial vernetzt sind, je mehr sie miteinander und füreinander unternehmen, umso besser sind ihre Chancen, von vielen sozialen Übeln (Alkoholismus, Arbeitslosigkeit) verschont zu bleiben oder nach schweren Krankheiten rascher wieder zu gesunden. Es gilt im doppelten Sinne: *ohne Ehrenamt kein gutes Alter!*

## III. FÜR EINE NEUBEWERTUNG DES ALTERS!

Das traditionelle Leitbild des Alters war bestimmt durch Schrumpfung und Verfall. Dagegen zeigen neuere Untersuchungen, dass das Alter immer beides ist: Verfall und Entwicklung. Bestimmte Fähigkeiten lassen nach, andere entwickeln sich bis ins hohe Alter hinein. So nehmen die Fähigkeiten der „mechanischen Intelligenz“ (zum Beispiel die Gedächtnisleistung; die Fähigkeit, große Informationsmengen rasch zu verarbeiten) im Laufe des Lebens ab, und zwar schon ab dem jungen Erwachsenenalter mit 25 bis 30 Jahren. Dagegen können die Fähigkeiten der „pragmatischen Intelligenz“ (schwierige Situationen zu bewältigen, in Zusammenhängen zu denken usw.) sowie „weisheitsbezogene“ Leistungen (Lebenserfahrung; die Fähigkeit, die Dinge richtig einordnen zu können) bis in die 80er Jahre des Lebens wachsen. Es ist an der Zeit, das Alter neu zu bewerten und ein *Leitbild vom produktiven Altern* zu entwickeln.

So betrachtet, wird das Alter zu einer eigenständigen Phase im Lebensverlauf, der nicht mehr wie bisher nach dem Modell der Lebensstreppe konzipiert werden kann<sup>3</sup>: In der Jugend lernen wir, als Erwachsene arbeiten wir und/oder haben wir Familie, im Alter ruhen wir uns aus von des Lebens Müh und Plag. Wer nur in der Jugend lernt und dann nicht mehr, hat schlechte Chancen im Leben. Wenn ein Drittel (und mehr) der Gesellschaft ein Drittel ihres Lebens (und länger) jenseits der Erwerbsarbeit verbringen, dann macht es keinen Sinn mehr, das Alter als eine Phase des „das Leben auslaufen lassen“ zu begreifen.

Die Neubewertung des Alters aber hat weit reichende Folgen und Chancen für den einzelnen wie für Wirtschaft und Gesellschaft. Es kann ein neuer aktiver Lebensabschnitt beginnen (Ehrenamt). Viele werden länger arbeiten können, wollen und müssen, was wiederum Rückwirkungen auf das gesamte Arbeitsleben hat. Es gibt mehr Zeit für Freunde und Familie und damit eine bessere Chance, die „multilokale Mehrgenerationenfamilie“ (Hans Bertram) zu aktivieren.

Es ist ein Versäumnis der Politik, die positiven Möglichkeiten eines *neu bewerteten Alters* nicht öffentlich zu thematisieren und zum Beispiel die Frage einer längeren Lebensarbeitszeit immer nur rentenpolitisch zu erörtern.

#### IV. „DIE“ ALTEN GIBT ES NICHT.

Sie stellen keine homogene Gruppe dar. Das einzige, was man mit Sicherheit über sie alle sagen kann: Sie sind alt und sehr verschieden.<sup>4</sup> Das Alter hat viele Gesichter. Eine Gruppe 15- oder eine Gruppe 20-Jähriger ist sich vermutlich viel ähnlicher als eine Gruppe 60- oder 70-Jähriger, die sehr verschieden sein können, je nach dem, ob sie gesund sind oder krank, mehr oder weniger Geld haben, alleine oder vernetzt leben, Kinder haben oder keine. Es dürfte deshalb in Zukunft nicht so sehr Konflikte *zwischen* den Generationen, dafür aber Unterschiede und auch Spannungen *innerhalb* der älteren Generation geben (Elisabeth Niejahr).

Aus diesen Beobachtungen lassen sich wichtige Konsequenzen für jede Altenpolitik ableiten: Sie muss so differenziert und so „komplex“ sein wie die Gruppe der Alten selbst. Netzwerke und Zusammenarbeit sind wichtiger als starre Institutionen. Entstandardisierte Lebensläufe und entstandardisierte soziale Situationen verlangen nach entstandardisierten, nach flexiblen Institutionen. Wenn die Gesellschaft der Alten in sich *sehr komplex und sehr differenziert ist*, dann müssen es auch die Altenhilfe und die Altenpolitik sein.

#### V. ZWEI UNTERGRUPPEN VON ALTEN UNTERSCHIEDEN

Auch wenn es „die“ Alten nicht gibt, so empfiehlt es sich doch, aus praktischen Gründen zwei Untergruppen von Alten zu unterscheiden, die eher „aktiven“ und die eher „passiven“ Alten. Da gibt es einmal jene, die rüstig und aktiv sind, etwas tun und geben wollen und auch können. Und es gibt jene, die krank sind und pflegebedürftig und mehr „nehmen“ müssen, als sie selbst „geben“ können.

Es ist nicht realitätsgerecht, so zu tun, als ob alle Alten stark und gesund sind (ein neuer Mythos), ebenso wenig wie alle Alten schwach und der Pflege bedürftig sind (der alte Defizit-Ansatz). Im praktischen Leben wird es nicht ohne diese Unterscheidung gehen. Umso wichtiger ist es, zwei

Aspekte nicht aus den Augen zu verlieren: Es gibt keine eindeutige Altersgrenze, die beide Gruppen voneinander trennt. Es gibt den aktiven 80-Jährigen und den passiven 60-Jährigen. Und für *beide* Gruppen gilt: Es ist immer besser, an ihren Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen anzuknüpfen, als an ihren Schwächen und Defiziten. Jede Altenpolitik für jede Gruppe hat die Aufgabe, die Menschen zu stärken, zu befähigen und zu aktivieren (*Empowerment*), so gut es eben geht. Daraus folgen zwei wichtige Maximen für eine zeitgemäße Altenpolitik.

#### VI. DAS SOZIALE KAPITAL DER ALTEN MENSCHEN MOBILISIEREN

Es kommt zum einen darauf an, das soziale Kapital der alten Menschen zu mobilisieren! Noch nie in der Geschichte sind so viele Menschen so alt geworden. Was aber noch wichtiger ist: Noch nie in der Geschichte gab es so viele so ressourcenstarke ältere Menschen wie heute: Noch nie waren sie so gesund, so gebildet, hatten so viel Zeit (wegen der längeren Lebenserwartung) und so viel Geld. Alles in allem stellen sie ein gewaltiges soziales Kapital in der Gesellschaft dar. Die meisten von ihnen wissen auch: Sie haben es gut gehabt in ihrem Leben, und viele sind durchaus bereit, etwas zurück zu geben. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte: Dieses soziale Kapital bleibt noch allzu oft brach liegen. Aufgabe der Politik ist es deshalb, einladende Angebote zu machen und Gelegenheitsstrukturen zu schaffen, damit sich mehr Alte gerne einbringen in ehrenamtliche oder bürgerschaftliche Aktivitäten. Hier kann man an vieles denken: an Vorlesen und Gespräche im Kindergarten oder auch an Mentoren für Schüler mit besonderen Schwierigkeiten, die für sich Gewinn haben durch eine sinnvolle Tätigkeit und den Schülern das gute Gefühl geben, dass sich zum ersten Male wirklich jemand um sie kümmert.

In diesem Zusammenhang kann man aber auch ganz konkret fragen: Haben sich öffentliche Einrichtungen auf die Situation (eine immer ältere Kundschaft) wirklich eingestellt? Wie sieht es mit Volkshochschulen, öffentlichen Bibliotheken aus? In Skandinavien ist es diesen und anderen Einrichtungen gelungen, mehr alte Menschen anzuziehen. Nicht so in Deutschland. Was sind die Gründe dafür?

Alte Menschen verfügen über ein beträchtliches *soziales Kapital*. Aber auch in *finanzieller Hinsicht* geht es ihnen, im Vergleich zu früheren und

künftigen Generationen, nicht schlecht. Die Armut ist ausgewandert: vom Alter zu den Familien mit mehreren Kindern. Sie könnte aber künftig wieder zurückkommen: Verschiedene Entwicklungen (Arbeitsmarkt, Leistungskürzungen im Sozialstaat, unterbrochene Erwerbsbiografien) laufen darauf hinaus, dass die heute Jungen im Alter nicht so gut versorgt sein werden wie ihre Eltern und Großeltern. Wer heute die künftige Altersarmut verhindern will, muss jetzt junge Menschen dafür gewinnen, einen Teil des Einkommens für die Altersvorsorge anzusparen.

## VII. PFLEGEDREIECK UND PFLEGEKREISE:

### INKLUSION STATT AUSGRENZUNG

Es wird, in absoluten Zahlen, in Zukunft mehr alte Menschen geben, die der Pflege bedürfen. Die Gruppe der über 90-Jährigen ist die am schnellsten wachsende Altersgruppe der Gesellschaft. Zugleich wird sich das anwachsende Pflegevolumen auf weniger Schultern verteilen. Das gilt insbesondere für die Pflege in der Familie, und zwar nicht, weil die Kinder und Enkel (Töchter!) egoistischer geworden wären, sondern weil es weniger davon gibt. Die Kinder, die 1975 und danach *nicht* geboren worden sind, können 2030 und danach, wenn die Alterung ihren Höhepunkt erreicht, auch niemanden pflegen. Außerdem werden in Zukunft mehr Familienfrauen erwerbstätig sein, einmal weil sie wollen, zum anderen, weil sie gebraucht werden (als Folge des dramatischen Rückgangs der Zahl der potenziellen Erwerbspersonen als Folge der niedrigen Geburtenraten seit dreißig Jahren). Es ist weder finanziell möglich noch normativ wünschenswert, die wachsende Zahl der Pflegebedürftigen in Heimen unterzubringen.

Zwischen der Familie auf der einen Seite und dem Pflegeheim auf der anderen Seite werden sich ganz unterschiedliche und vielfältige Pflegearrangements entwickeln. Wenn alte Menschen nicht mehr zu den Hilfen und Helfern gehen können, kommen diese *professionellen Helfer* zu ihnen nach Hause und werden dabei ergänzt durch *ehrenamtliche Helfer*, wobei den *Familienangehörigen* die Aufgabe verbleibt, das Pflegearrangement zu finden und zu managen. Vieles deutet darauf hin, dass sowohl die zu Pflegenden als auch die Angehörigen es wünschen, ein solches Pflegearrangement persönlich und für die konkrete Situation passend zu gestalten und auch den bestimmenden Einfluss zu behalten. Die Familie bleibt wichtig, aber auf eine andere Weise: nicht, indem sie selber pflegt, sondern indem sie sich darum kümmert, dass es den Angehörigen auch in einer solchen Situation möglichst gut geht.

Es entsteht ein *Pflegedreieck* mit den drei Akteuren: Familie, professionell erbrachte soziale Dienste, ambulant oder in Heimen sowie nicht zuletzt ehrenamtliche Helfer.

Ein anderes zukunftsweisendes Modell kann man etwa in der Stiftung Liebenau<sup>5</sup> besichtigen. Es ist im Kern ein System von Netzen und offenen Kreisen, die sich gegenseitig unterstützen und das Ganze stabilisieren. Zugrunde liegt die Überzeugung, dass jeder, fast jeder Mensch noch Fähigkeiten hat. Es wird von ihm erwartet, und die stationären Einrichtungen vermitteln die klare Botschaft, dass er das, was er für sich selbst noch tun kann, auch tatsächlich tut, denn: *Wer für andere etwas tut, was diese für sich selbst tun können, handelt unsozial*, weil er die Stärken des anderen und dessen Selbstwertgefühl nicht stärkt, sondern schwächt. Zum anderen wird von denen, denen es (noch) relativ besser geht, erwartet, dass sie jenen helfen, denen es schlechter geht, denn: Wenig nur trägt zu Glück und Lebensqualität hilfebedürftiger Menschen mehr bei als das Gefühl, noch gebraucht zu werden, selber noch anderen helfen zu können. *Das Prinzip der Gegenseitigkeit*, demzufolge möglichst viele Menschen (in der Gesellschaft wie in Heimen) sowohl „Geber“ als auch „Nehmer“ von sozialen Diensten sein sollen, fördert die soziale Qualität der Gesellschaft im Ganzen und der Einrichtungen im Besonderen. Es versteht sich von selbst, dass *professionelle Helfer* auch hier eine bedeutende Rolle spielen, sie haben freilich hier eine doppelte Aufgabe: Einzelfallhilfe und soziales Management der Unterstützungsnetze. Zu dem sozialen Hinterland, zu den Dörfern rund um die Einrichtungen, gibt es vielfältige Beziehungen, die sich als soziales Engagement und freiwillige Mitarbeit in den Einrichtungen niederschlagen: eine *sozial aktive Bürgergesellschaft*, für deren Pflege und Nachhaltigkeit die *Bürgermeister* der Region Sorge tragen, die sich in regelmäßigen Abständen in und mit der Stiftung Liebenau zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch treffen. So entsteht eine soziale Landschaft, in der die von draußen einbezogen und die von drinnen nicht ausgegrenzt werden.

## VIII. SELBSTBESTIMMTES ALTER

*Selbstbestimmtes Alter mit familiärer, professioneller und ehrenamtlicher Unterstützung*, so könnte man das neue Leitbild rund um die Pflege beschreiben. Ein solches Leitbild hat Folgen nicht zuletzt für das Wohnen im Alter. Es ist kritisch zu fragen, ob das Motto *„Wohnen im eigenen Heim“* wirklich immer und überall gut ist für die alten Menschen. Die Wohnungen, in denen sie ihr Leben verbracht haben, sind oft zu groß und

nicht altengerecht. Je später sie umziehen, umso geringer die Chance, neue soziale Kontakte aufzubauen. Alte Menschen sind durchaus zum Umzug bereit, wenn sie dabei beraten und unterstützt werden – und möglichst im vertrauten Viertel bleiben können.

Viele alte Menschen leiden an Einsamkeit. Sie wollen für sich, aber nicht alleine sein. Das Wohnen mehrerer Generationen unter einem Dach entspricht weder den Wünschen der Alten noch der Jungen. *Altenwohn-gemeinschaften* hingegen können durchaus eine Wohn- und Lebensform der Zukunft sein. Damit sie erfolgreich sind, bedarf es bestimmter Voraussetzungen und deshalb auch der Beratung und anderer Hilfen. Vor allem muss vorher festgelegt werden, was die gemeinsamen Räume und Aktivitäten sind und was nicht. Dann allerdings, mit Beratung, Moderation, Supervision und all den nötigen sozialen Diensten, sind Wohngemeinschaften durchaus eine Möglichkeit auch für pflegebedürftige Menschen etwa mit leichter oder mittlerer Demenz.

#### **IX. ALTENPOLITIK NICHT NUR FÜR (!), SONDERN IMMER AUCH MIT (!) DEN ALTEN MENSCHEN**

Das ist eine Vorbedingung, ohne die viele gut gemeinte Absichten ins Leere laufen. Jede Kommune sollte sich überlegen, welche sozialen Dienste für alte Menschen sie in die Selbstorganisation alter Menschen überführen könnte (Senioren-genossenschaften, Seniorenräte usw).

#### **X. EINE NEUE KULTUR UND PRAXIS DES EHRENAMTES**

Eine an der Zukunft orientierte Altenpolitik lässt sich nur durch eine gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen verwirklichen. Diese kommt aber nicht von selbst. Viele Hauptamtliche sehen in den Ehrenamtlichen vor allem Laien, die nicht kompetent und nicht qualifiziert sind, und sie fürchten außerdem um ihre Arbeitsplätze. Ehrenamtliche fühlen sich oft missbraucht, um Lücken zu füllen, abgeschoben auf unwichtige Tätigkeiten. Damit die Kooperation wirklich gelingt, braucht es auf beiden Seiten die Fähigkeit des „Perspektivenwechsels“, also die Fähigkeit, die Welt mit den Augen des je anderen zu betrachten und die anfallende Arbeit gemeinsam zu besprechen und zu verteilen.<sup>6</sup> Dies wird in den meisten Fällen ohne professionelle Mediation und Moderation nicht gehen. Dann aber können auf beiden Seiten soziale Kompetenzen gewonnen werden, die eine Stadt oder ein Landkreis auch auf ganz anderen Handlungsfeldern nutzen können.

Ein Beispiel mag den Zusammenhang illustrieren: Eine Altenpflegerin, viele Jahre haupt- und nun ehrenamtlich tätig, berichtete von ihren Erfahrungen und auch davon, dass sie jetzt, als Ehrenamtliche, mehr Freude an ihrer Tätigkeit habe. Früher sei sie voll ausgelastet gewesen mit körperlich anstrengenden und auch mit „entfremdenden“ Arbeiten, die niemand gerne macht. Danach seien Ehrenamtliche gekommen und haben mit den Alten über den Sinn des Lebens und über das eigene Leben und die Kinder gesprochen, kurz: über die angenehmen Dinge. So müssten „Pflicht“ und „Kür“ in der Altenpflege nicht verteilt sein.

Besser kann man ein wichtiges Anliegen nicht auf den Punkt bringen. Es wird mehr alte Menschen geben. Das ist keine „Alterslast“, sondern eine Chance und ein Fortschritt. Und es wird, das ist eine begründete Hoffnung, mehr ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement geben, jedenfalls dann, wenn so wie hier und anderswo die Rahmenbedingungen stimmen und der politische Wille vorhanden ist. Beide Entwicklungen können sich wechselseitig stärken, vor allem dann, wenn es gelingt, ein neues Leitbild für das Alter *und* für das Ehrenamt zu entwickeln. Es ist das Schöne am Prinzip der Gegenseitigkeit und der Wechselseitigkeit, dass man am Ende nicht mehr so genau sagen kann, wer gibt und wer empfängt, weil es dann *allen besser geht*.

- 1] *Ich spreche der Einfachheit halber von „Alten“ oder „alten“ und differenziere nicht weiter nach Senioren, Hochaltrigen, Hochbetagten usw.*
- 2] *Um diese Zeit stieg die durchschnittliche Lebenserwartung im 20. Jahrhundert. Experten schätzen, dass jedes zweite Mädchen, das in diesem Jahr 2005 geboren wird, einmal hundert Jahre alt werden wird.*
- 3] *Ausführlicher: Warnfried Dettling, Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik, Verlag Bertelsmann Stiftung Gütersloh 2001, 33-57.*
- 4] *Nach einer Wendung des Jugendforschers Arthur Fischer über die Jungen: Sie sind jung und sehr verschieden.*
- 5] *Stiftung Liebenau: Hilfen aus einer Hand, Meckenbeuren 1999.*
- 6] *Dazu ausführlicher in meinem Buch: Die Stadt und ihre Bürger... (Anm.4).*

# ALTERNDE BELEGESCHAFTEN – PRODUKTIVE PERSPEKTIVEN FÜR UNTERNEHMEN

Christiane Flüter-Hoffmann

## 1. DEMOGRAFISCHE ECKPUNKTE

Die demografische Entwicklung ist von zwei zentralen Faktoren bestimmt: die Alterung und die Schrumpfung der Gesellschaft.

Die Lebenserwartung der Bundesbürger steigt dank des medizinischen Fortschritts und des Wohlstands kontinuierlich an: Die Lebenserwartung eines 2004 geborenen Jungen betrug 76 Jahre, eines Mädchens 82. Im Jahr 2050 werden neugeborene Mädchen aber bereits eine Lebenserwartung von 88 Jahren haben und Jungen immerhin eine durchschnittliche Lebensdauer von 83,5 Jahren. Während die Gruppe der Älteren zahlenmäßig kontinuierlich ansteigt, nimmt der prozentuale Anteil der Jüngeren aufgrund der

**Demografie:  
Der Nachwuchs lebt länger**  
Lebenserwartung von Neugeborenen in Jahren

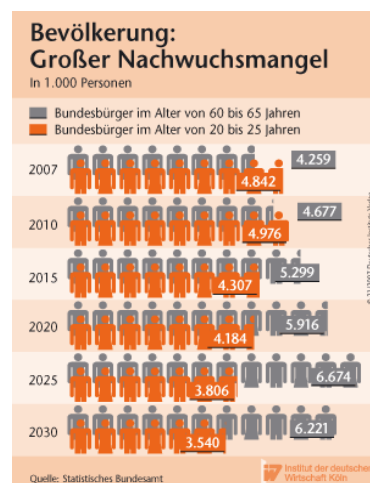
	heute		2050	
	Jungen	Mädchen	Jungen	Mädchen
Island	79,7	82,7	84,3	87,8
Australien	78,5	83,4	82,7	87,4
Schweden	77,9	82,5	83,4	87,6
Japan	77,6	84,3	84,1	92,5
Spanien	76,9	83,6	81,4	88,3
Vereinigtes Königreich	76,2	80,7	81,5	85,4
<b>Deutschland</b>	<b>75,9</b>	<b>81,5</b>	<b>83,5</b>	<b>88,0</b>
Frankreich	75,9	82,9	81,5	88,0
USA	74,4	80,0	79,9	85,0
China	70,8	74,6	75,8	80,2
Türkei	68,6	73,4	75,2	80,1
Brasilien	68,2	75,7	75,7	82,7
Indien	63,2	66,7	73,8	78,1
Sudan	55,6	58,2	68,3	72,0
Tschad	43,3	45,4	59,2	62,2

Auswahl: heute: je nach nationaler Erhebung Daten von 2002 bis 2004; 2050: Prognose; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt, Vereinte Nationen

© 2007 Deutscher Institut für Wirtschaftskids

geringen Geburtenrate immer weiter ab: die Altersgruppe der 0- bis 19-Jährigen macht heute etwa 21 Prozent der Gesamtbevölkerung aus; im Jahr 2050 wird der Anteil auf nur noch 15 Prozent gesunken sein. Derzeit kommt auf einen Bundesbürger im Alter von unter 20 Jahren ein über 65-Jähriger. Im Jahr 2050 werden einem Jugendlichen – grob gesagt – zwei Senioren gegenüberstehen.

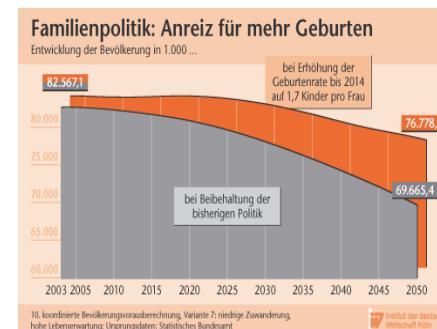
Damit die Rentenversicherung diese grundsätzlich positive Entwicklung verkräftet, hat die Bundesregierung einen ersten Schritt in die richtige Richtung unternommen: Die gesetzliche Grenze, ab der Arbeitnehmer ohne Abschläge in Rente gehen können, wird schrittweise von 65 auf 67 Jahren angehoben. Für die Rentenversicherung bringt das zumindest etwas Erleichterung: Im Jahr 2050 werden 100 Bundesbürger zwischen 20 und 67 Jahren 56,2 Menschen im Rentenalter unterstützen. Ohne die Reform würden zu diesem Zeitpunkt auf 100 Beitragszahler zwischen 20 und 65 Jahren 64,3 Personen im Rentenalter kommen.



Der Geburtenrückgang ist eine der wichtigsten Ursachen für die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung. In Deutschland erblickten im Jahr 2005 nur 686.000 Babys das Licht der Welt. Im Jahr 2004 waren es noch 706.000, im Jahr 1990 sogar noch rund 900.000. Wenn sich der mittlerweile seit 35 Jahren andauernde Trend fortsetzt, dass die Todesfälle die Geburtenzahlen übersteigen, dann werden 2050 in Deutschland zwischen acht und 13 Millionen Menschen weniger leben.

Durchschnittlich bekommen 100 Frauen in Deutschland nur knapp 134 Kinder. Um den Status quo der Bevölkerung zu halten, wären aber 210 Kinder pro 100 Frauen notwendig. Doch schon seit den 1970er Jahren hält die niedrige Geburtenrate an und hat sich vor allem bei den Akademikerinnen noch dramatisch verringert. So aber werden trotz moderater Zuwanderung im Jahr 2050 in Deutschland nur noch knapp 70 Millionen Menschen leben – zwölf Millionen weniger als heute.

Der Bevölkerungsschwund lässt sich zwar nicht umkehren, aber er lässt sich deutlich abbremsen. Gelänge es uns, die Geburtenrate auf 170 Kinder pro 100 Frauen zu erhöhen, dann gäbe es in Deutschland im Jahr 2050 etwa 77 Millionen Personen; bis 2025 würde sich die Bevölkerung sogar überhaupt nicht verringern. Erste geeignete Maßnahmen der Familienpolitik – Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur – stimmen hoffnungsfroh, dass die Abwärtstendenz bei den Geburtenraten gestoppt oder sogar eine Wende geschafft werden kann.



## 2. ARBEITSMARKTPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN

Für das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln eine beträchtliche Verschiebung in den Altersstrukturen bis zum Jahr 2050 berechnet<sup>1</sup>: So steigt der Anteil der 45- bis 59-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial von derzeit rund 30 Prozent bis 2050 auf schätzungsweise 37 Prozent. Gleichzeitig bricht der Anteil der 30- bis 44-Jährigen um 7,5 Prozentpunkte von 43,1 auf 35,6 Prozent ein. Auch der Anteil der ganz jungen Erwerbspersonen bis 29 Jahre sinkt um zwei Prozentpunkte von 21,5 Prozent auf 19,5 Prozent. In absoluten Zahlen ist der Rückgang wesentlich deutlicher zu spüren.

Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) hat berechnet, dass der Rückgang des Angebots an Fach- und Führungskräften im Jahr 2015 bereits spürbar sein und im Jahr 2025 zu einer Lücke von etwa 350.000 Personen geführt haben werde. Bis zum Jahr 2050 werde sich die Lücke voraussichtlich auf einen Wert von knapp einer Million erhöht haben, also ein Viertel weniger als heute<sup>2</sup>.

Die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes zeigt zwei Effekte:

- der Anteil der Menschen, die zu den Erwerbspersonen zählen, sinkt, und
- die Altersstruktur verschiebt sich zugunsten der älteren Jahrgänge.

Die demografische Entwicklung wird den Arbeitsmarkt und die Personalpolitik in den Unternehmen nachhaltig beeinflussen. Denn es steigt nicht nur das Durchschnittsalter der Belegschaften, sondern gleichzeitig rücken kaum noch ausreichend junge Leute nach. Die Betriebe werden immer weniger geeignete Auszubildende und Fachkräfte finden und werden daher verstärkt auf ältere Beschäftigte angewiesen sein. Dennoch wird es zunehmend zu qualifikatorischen und regionalen Lücken im Arbeitskräfteangebot kommen.

Ungenutzte Beschäftigungspotenziale von Älteren und Frauen in Deutschland weisen im Unterschied zu anderen Ländern (vgl. Tabelle 1) eine äußerst geringe Arbeitsmarktnähe Älterer auf. Zwar ist der Anteil in den letzten zehn Jahren (1995 bis 2005) um gut acht Prozentpunkte gestiegen, doch der Anteil liegt immer noch um mehr als 20 Prozentpunkte unter den Werten von Neuseeland, Schweden, Norwegen und der Schweiz.

Die Trendwende scheint aber geschafft zu sein. Die jahrzehntelang praktizierten Frühverrentungsanreize hatten die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55-64 Jahre enorm nach unten geschraubt. 1995 war gut jeder Dritte (37,4 Prozent) im Alter zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig, inzwischen ist es fast jeder Zweite.

Doch im internationalen Vergleich schneidet Deutschland noch längst nicht gut ab. Beispielsweise hat Finnland wesentlich größere Sprünge gemacht als Deutschland (und dafür zu Recht den Bertelsmann-Preis erhalten).

	2005	2000	1995	Zuwachs 1995 bis 2005 in Prozentpunkten
<i>Neuseeland</i>	69,7	57,2	50,4	19,3
<i>Schweden</i>	69,6	65,1	62,0	7,6
<i>Norwegen</i>	67,6	67,1	63,1	4,5
<i>Schweiz</i>	65,0	63,3	62,0	3,0
<i>Japan</i>	63,9	62,8	63,7	0,2
<i>Dänemark</i>	59,8	54,6	49,3	10,5
<i>Verein. Königreich</i>	56,8	50,4	47,5	9,3

	2005	2000	1995	Zuwachs 1995 bis 2005 in Prozentpunkten
<i>Kanada</i>	54,8	48,1	43,0	11,8
<i>Australien</i>	53,7	46,9	41,4	12,3
<i>Finnland</i>	52,6	42,3	34,4	18,2
<i>Irland</i>	51,7	45,2	39,4	12,3
<i>Portugal</i>	50,5	50,8	44,6	5,9
<i>Deutschland</i>	45,5	37,6	37,4	8,1
<i>Niederlande</i>	44,9	37,9	29,4	15,5
<i>Spanien</i>	43,1	37,0	32,4	10,7
<i>Griechenland</i>	41,6	39,0	40,5	1,1
<i>Belgien</i>	32,1	25,0	23,3	8,8
<i>Österreich</i>	31,8	28,1	30,4	1,4
<i>Luxemburg</i>	31,7	27,2	24,0	7,7
<i>Italien</i>	31,4	27,7	28,4	3,0

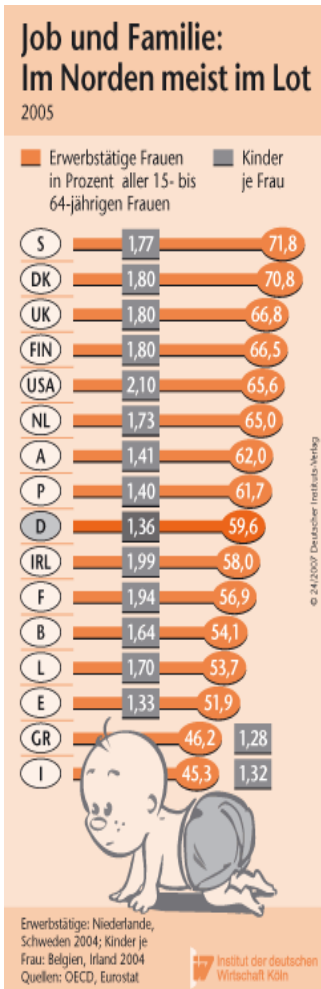
Tabelle 1: Beschäftigungsquoten Älterer (55-64 Jahre) in den Jahren 2005, 2000 und 1995; Zuwachsraten in Prozentpunkten (Quelle: OECD Employment Outlook, 2006)

Lange Jahre haben die politischen Rahmenbedingungen in Deutschland das vorzeitige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Berufsleben gefördert und ihre Wiedereinstellung behindert<sup>3</sup>. Die Frühverrentung wurde über Jahre als gezieltes arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt, um das Erwerbspersonenpotenzial durch die frühzeitige Ausgliederung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reduzieren und die Arbeitslosigkeit anderer sozialer Gruppen zu vermeiden. Aus betrieblicher Sicht war die Frühverrentung älterer Beschäftigter eine vergleichsweise kostengünstige und reibungslose Maßnahme der Personalverjüngung und des Personalabbaus, denn die Kosten dieser betrieblichen Anpassungsstrategien werden dabei in erheblichem Umfang externalisiert, also entweder auf die Betroffenen oder auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung abgewälzt. So gehen viele Arbeitnehmer schon vor dem 65. Lebensjahr in Ruhestand. Dementsprechend stehen derzeit nur noch 27 Prozent der 60- bis 65-Jährigen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. 860.000 Unternehmen bzw. 40,7 Prozent aller Unternehmen beschäftigten im Jahr 2004 keine älteren Personen über 55. Dabei handelte es sich überwiegend um Kleinstbetriebe und kleine Unternehmen: 95 Pro-



zent von diesen haben weniger als 20 Mitarbeiter. Bereits ab einer Größe von 50 Mitarbeitern hat die Mehrheit der Betriebe einen Anteil älterer Mitarbeiter, der zwischen 10 und 30 Prozent liegt und damit ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung entspricht.

Ändert sich an der fortschreitenden Alterung und Schrumpfung nichts, dann werden in 20 Jahren fast 50 Prozent mehr Bundesbürger in den Ruhestand gehen als jetzt, dagegen rückt aber ein Viertel weniger junge Leute in den Arbeitsmarkt nach.



Auch das Beschäftigungspotenzial von Frauen wird noch längst nicht ausgeschöpft. Noch immer werden Frauen zu oft vor die Wahl gestellt: entweder Beruf oder Familie. Beides zusammen geht vielfach nicht. Die Folgen sind in beiden Fällen dramatisch. Entweder gehen den Unternehmen gut ausgebildete Mütter als Mitarbeiterinnen verloren. Oder die Frauen entscheiden sich für den Beruf, wodurch sich das demografische Problem weiter verschärft.<sup>4</sup>

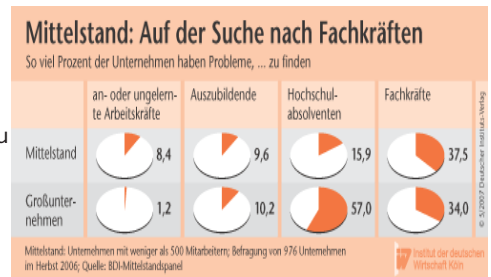
Während die Erwerbstätigenquote zu Berufsbeginn noch etwa gleich hoch mit derjenigen der Männer ist, so sinkt diese in der Familienphase zwischen 25 und 40 Jahren erheblich. Viele gut qualifizierte Mütter können aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsangebote gar nicht oder nur in Teilzeit arbeiten. Hier besteht ein erhebliches Beschäftigungspotenzial von knapp 3,3 Millionen Frauen, die zurzeit überhaupt nicht oder (ungewollt) teilzeiterwerbstätig sind. Die OECD hat berechnet, dass durch eine bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur bis zum Jahr 2025 zusätzlich 2,4 Millionen Frauen auf den Arbeitsmarkt zu holen sein könnten.

Der Blick ins europäische Ausland zeigt, dass beides möglich ist: Erwerbstätigkeit der Frauen – auch Vollzeit – und mehrere Kinder. Vor allem die Skandinavier machen es vor: Frauen in Schweden, Dänemark und Finnland sind deutlich häufiger erwerbstätig als deutsche Frauen und haben zugleich mehr Kinder – im Schnitt waren im Jahr 2005 fast sieben von zehn Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren erwerbstätig, und die Frauen hatten im Mittel 1,8 Kinder. Auch den Frauen in Großbritannien sowie Nordamerika bereitet es offenbar wenig Probleme, Job und Kinder unter einen Hut zu bringen. Die deutschen Frauen tun sich mit beidem schwerer: Noch nicht einmal sechs von zehn Frauen im erwerbsfähigen Alter arbeiten, und in puncto Geburtenrate liegt Deutschland mit 1,36 Kindern je Frau auf dem viertletzten Rang der 16 betrachteten Länder. Nur die Südeuropäer – Italiener, Griechen und Spanier – schneiden noch schlechter ab.

Eine weitere Herausforderung der demografischen Entwicklung, die nachhaltig den Arbeitsmarkt beeinflussen wird, stellt sich für das deutsche Bildungssystem: Es muss sich für die Anforderungen durch eine schrumpfende und gleichzeitig alternende Gesellschaft wappnen und beispielsweise wesentlich stärker als bisher Problemgruppen fördern, so dass die Zahl der Personen ohne Schul- und Berufsabschluss sinkt. Aber auch Anreize für mehr Akademiker müssen geschaffen werden. Deutschland braucht mehr kluge Köpfe, mit deren Know-how das Wohlstandsniveau gehalten werden kann. Der Anteil der gut qualifizierten Personen eines Jahrgangs hat sich in den letzten Jahrzehnten kaum erhöht. Dieser Mangel muss dringend behoben werden.



Denn schon heute haben die Unternehmen Probleme, Fachkräfte, Hochschulabsolventen und Auszubildende zu finden. Nach dem BDI-Betriebspanel vom Herbst 2006 haben rund 38 Prozent der Industrieunternehmen



Schwierigkeiten, Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung zu bekommen. Für etwa 16 Prozent ist es schwer, Fachkräfte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zu rekrutieren. Und jedes zehnte Unternehmen hat sogar schon Schwierigkeiten bei der Besetzung seiner Ausbildungsplätze.

## Ingenieure: Im Süden vergeblich gesucht

Im Jahr 2006 konnten die Unternehmen 47.998 geplante Stellen in Deutschland nicht besetzen.

### ... nach Bundesländern

Baden-Württemberg	12.091
Nordrhein-Westfalen	10.594
Bayern	7.474
Hessen	6.317
Neue Bundesländer	6.123
Niedersachsen	2.081
Rheinland-Pfalz	1.659
Bremen, Berlin, Hamburg, Saarland	588
Schleswig-Holstein	99
Nicht zuordenbar	973

© 2010/2007 Deutscher Instituts-Weg

### ... nach Branchen

Unternehmensnahe Dienstleistungen	14.957
Metallerzeugung und -bearbeitung, Elektroindustrie, Fahrzeugbau	12.488
Maschinenbau	7.926
Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung	4.124
Bauwirtschaft	3.217
Sonstige Industrie	2.378
Logistik	2.052
Chemie/Gummi- und Kunststoffherstellung	856

Unternehmensnahe Dienstleistungen: ohne Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung;  
Quelle: Befragung von rund 3.300 Unternehmen in Deutschland im Februar 2007 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Vor allem Ingenieure sind in Deutschland inzwischen so rar, dass die Unternehmen viele Aufträge nicht annehmen und abarbeiten können. Nach einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Februar 2007 konnten die Unternehmen in Deutschland im vergangenen Jahr gut 48.000 Stellen nicht besetzen. Dadurch hat die deutsche Volkswirtschaft mindestens 3,5 Milliarden Euro an Wertschöpfung verloren.

Diese Schwierigkeiten wird die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch verschärfen.

### 3. HANDLUNGSFELDER

Die meisten Unternehmen in Deutschland sind längst nicht ausreichend auf die Folgen des demografischen Wandels vorbereitet. Das zeigen verschiedene Studien: Beispielsweise ließ die DIS AG im vergangenen Jahr durch TNS Emnid 1.000 Unternehmen und 1.000 Beschäftigte befragen. Es stellte sich heraus, dass erst wenige Unternehmen etwas für die alternden Belegschaften tun und auch nur wenige bevorzugt Ältere einstellen. Erstaunlich war immerhin, dass zwölf Prozent der Unternehmen einen Demografiebeauftragten hatten und 66 Prozent in der demografischen Entwicklung eine der größten zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen sahen.

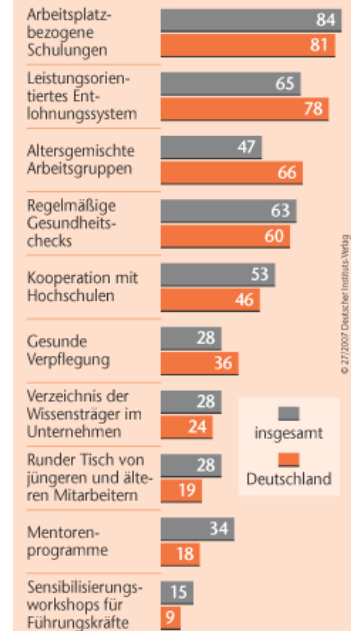
Das Adecco-Institut prüfte in acht europäischen Ländern, wie weit die Unternehmen bereits auf die Folgen des demografischen Wandels vorbereitet sind, und welche Maßnahmen sie getroffen haben. Es stellte sich heraus, dass bis auf wenige „Leuchtturmunternehmen“ die meisten Betriebe noch nicht ausreichend vorbereitet sind. Immerhin haben einige Großunternehmen bereits eine systematische „demografiefeste Personalpolitik“ eingeführt.

Dazu wurden Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern abgefragt:

- Diversity Management:** Generationenübergreifende Zusammenarbeit und Wissensaustausch, Einsatz aller Altersgruppen gemäß individueller Stärken (Altersvielfalt), Wertschätzung der Berufserfahrung, Förderung von Zufriedenheit, Loyalität auch bei steigendem Durchschnittsalter der Belegschaften;
- Wissensmanagement:** Aktive Sicherung des Erfahrungs- und Expertenwissens von ausscheidenden Beschäftigten, Dokumentation geschäftskritischen Wissens, Verzeichnis der Wissensinhaber („gelbe Seiten“), Einsatz aller Altersgruppen gemäß individueller Stärken, Aufbau altersgemischter Teams, Strategien zur Wissenserneuerung, Kooperation mit Hochschulen, Förderung des informellen Wissensaustauschs, Kreatives und inspirierendes Arbeitsklima zur Förderung von Innovationen, Instrumente/Verfahren zur Wissensbewahrung mit effizientem IT-Support;
- Lebenslanges Lernen:** Aktive Maßnahmen gegen schleichenden Know-how-Verlust; regelmäßige, individuelle Potenzialanalyse und Bildungsbedarfsanalyse; arbeitsplatzbezogene Seminare und Trainings zur Verbesserung der Sozialkompetenz und Methodenkompetenz;

## Demografischer Wandel: Wie sich die Unternehmen wappnen

So viel Prozent der Unternehmen in acht europäischen Ländern haben sich mit diesen Maßnahmen darauf eingestellt, dass das Durchschnittsalter der Belegschaft steigen wird und Nachwuchskräfte in Zukunft schwieriger zu finden sind



Befragung von 4.000 Unternehmen im Mai 2006 (Deutschland), September 2006 (Vereinigtes Königreich, Frankreich, Spanien, Italien) und im Februar 2007 (Belgien, Niederlande, Schweiz)  
Ursprungsdaten: Adecco Institut Institut der deutschen Wirtschaft Köln

- Gesundheitsförderung: Altersgemäße Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie; Sensibilisierung für den Erhalt der eigenen Gesundheit; Gesundheitsvorsorge, Check-Ups, Langzeitprävention; *Work-Life-Balance*-Seminare, Stressbewältigungsseminare;
- Laufbahnplanung: Lebenszyklusorientierte Personalpolitik (flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Maßnahmen, Sabbaticals, Teilzeit); Strukturierte, firmengerechte Karriere- und Nachfolgeplanung; Mitarbeiterbindungsstrategien, Coaching, Mentoring, individuelle Förderung und Entwicklung von Alternativkarrieren wie horizontale Verschiebungen für das berufliche Weiterkommen.

Wie in der Gesellschaft selbst herrschen auch in vielen Unternehmen vielfach noch Vorurteile gegenüber Älteren: sie seien häufiger krank, weniger leistungsfähig oder lernunwillig. Die Unternehmen bauen erst allmählich eine Wertschätzungskultur auf, die den früher vorherrschenden „Jugendwahn“ ablöst und eine Kultur der Altersvielfalt aufbaut. Der Kulturwandel im Unternehmen umfasst vier große Bereiche:

- Aufbau eines Leitbildes der Altersvielfalt;
- Aufbau einer Wertschätzungskultur;
- Abbau von Vorurteilen gegenüber Älteren;
- Abkehr vom so genannten Defizitmodell hin zum Kompetenzmodell.<sup>5</sup>

Der Arbeitsmarkt ist heute bereits viel stärker von Unterschiedlichkeit (*diversity*) geprägt, als es die Beschäftigten und die Unternehmen oft wahrnehmen: Altersvielfalt, Qualifikationsvielfalt, kulturelle Vielfalt kennzeichnen die Belegschaften. Die Globalisierung der Unternehmen hat die kulturelle Vielfalt bereits verstärkt, der demografische Wandel macht es notwendig, wieder mehr für Altersvielfalt in den Unternehmen zu tun.

Eine große europäische Studie der Europäischen Kommission<sup>6</sup> aus dem Jahr 2005 fand heraus, dass die Förderung der Personalvielfalt den Unternehmen einen konkreten wirtschaftlichen Vorteil beschert: Der Nutzen von Diversity-Maßnahmen entsteht vor allem durch die Erhöhung des Organisations- und Humankapitals in den Unternehmen, also durch bessere betriebliche Abläufe, mehr Innovationen, höhere Mitarbeiterbindung, stärkere Verwertung der Qualifikationen der Beschäftigten. Dadurch erzielen die Unternehmen eine Imageverbesserung als attraktive Arbeitgeber.

<i>Zugang zu einem neuen Arbeitskräftereservoir und/oder Gewinnung hoch qualifizierter Mitarbeiter</i>	42,6
<i>Vorteile für den Ruf oder das Image des Unternehmens oder seine Beziehung zur Gesellschaft</i>	38,2
<i>Engagement für Gleichstellung und Vielfalt als Unternehmenswerte</i>	35,4
<i>Innovation und Kreativität</i>	26,3
<i>Größere Motivation und Effizienz</i>	24,4
<i>Einhaltung von Rechtsvorschriften / Vermeidung von Geldbußen oder anderen Sanktionen</i>	23,5
<i>Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen</i>	17,1
<i>Wirtschaftlichkeit und Rentabilität</i>	16,7
<i>Geschäftsmöglichkeiten auf einer breiteren Kundenbasis</i>	15,8
<i>Größere Kundenzufriedenheit und höheres Dienstleistungsniveau</i>	15,4

Tabelle 2: Nutzen einer durch Vielfalt gekennzeichneten Belegschaft für das Unternehmen, Prozentangaben, Mehrfachnennungen (Quelle: Europäisches Unternehmenstestpanel –EBTP– zu Vielfalt am Arbeitsplatz, 2005)

In der Studie stellte sich heraus, dass etwa die Hälfte der befragten Unternehmen (49,8 Prozent) die Vielfalt und die Anerkennung des Andersartigen am Arbeitsplatz fördert, jedes fünfte Unternehmen (20,3 Prozent) verfolgt diese Unternehmenspolitik sogar seit längerem (mehr als fünf Jahre) und verbessert sie ständig.

Der wichtigste Bereich im Unternehmen, auf den sich die Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt konzentrieren, ist die betriebliche Personalpolitik. Über die Hälfte der Unternehmen (54,3 Prozent) ist in diesem Bereich aktiv: Die Beschäftigten sollen ihre Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit uneingeschränkt entwickeln können. Einzelne Maßnahmen sind hier:

- Neueinstellung: Interkulturelle Kompetenz ist eine Qualifikationsanforderung von global agierenden Unternehmen; die bewusste Neueinstellung von Mitarbeitern mit unterschiedlichen fachlichen und kulturellen Hintergründen, Erfahrungen und Problemlösungsansätzen erhöht das Innovationspotenzial eines Unternehmens;

- Weiterbildung: Förderung von Frauen durch Mentoringprogramme, Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte, Sensibilisierungstraining für die Beschäftigten;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, zeitliche, finanzielle und organisatorische Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung und der Pflege ihrer Angehörigen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von zentraler Bedeutung, um das Erwerbspotenzial von qualifizierten Frauen besser als bisher zu erschließen. Ein höheres Arbeitskräfteangebot reduziert den Lohndruck, erhöht den Wohlstand und versetzt eine Volkswirtschaft besser als bisher in die Lage, dem Problem der Bevölkerungsalterung zu begegnen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fordert daher ihre Mitgliedsstaaten auf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat im Sommer 2006 zum zweiten Mal nach 2003 eine repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt zur Beantwortung der Frage „Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?“<sup>7</sup> Das IW fragte vier große Teilbereiche (Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit, Kinder- und Angehörigenbetreuung, Familienservice und Elternförderung) mit insgesamt 22 familienfreundlichen Maßnahmen ab. Es stellte sich heraus, dass die Unternehmen im Bereich der „Flexiblen Arbeitszeiten“ am aktivsten waren. Nachholbedarf besteht beispielsweise noch bei der „aktiven Elternzeit“ (durch Kontakt, Qualifizierung, Vertretungseinsätze).

Zu den Handlungsfeldern der Unternehmen zählt aber auch die Strategie der Unternehmen, durch betriebliche Gesundheitsförderung, durch eine alter(n)sgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung sowie durch eine systematische Personalentwicklung aller Altersgruppen in den Unternehmen die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Gerade der Wissenstransfer ist in vielen Unternehmen ein noch vernachlässigtes Instrument, das durch die demografische Entwicklung wieder stärker in den Fokus geraten ist: Denn rückblickend haben in den langen Jahren der Frühverrentungspraxis viele Unternehmen immer wieder festgestellt: „Bei uns ist viel Know-how in Rente gegangen“. Die Unternehmen hatten keinerlei Vorkehrungen dafür getroffen, um das Wissen der ausscheidenden Beschäftigten für das Unternehmen und die verbleibenden Mitarbeiter bewahren und produktiv nutzen zu können. Immer wieder musste Wissen, das über Jahre im Unternehmen vorhanden war, wieder neu aufgebaut werden und kostete unnötige Ressourcen.

Denn über Jahrzehnte bauen sich Beschäftigte in Unternehmen ein erhebliches Erfahrungswissen auf. Sie erwerben nicht nur immer mehr Fachkenntnisse über die von ihnen erbrachten Dienstleistungen oder Produktionsprozesse, sondern eignen sich auch überfachliche Qualifikationen wie Lösungskompetenz für verschiedenste Problemarten, Verantwortungsbewusstsein und die nötige Sozialkompetenz an, um im Team mit Ruhe und Gelassenheit Herausforderungen zu meistern. Darüber hinaus entwickeln sie sich zu Kennern aller innerbetrieblichen Abläufe, sie wissen, wer wofür zuständig ist, wer welche Fragen beantworten kann und wer nicht, bis hin zu betriebspezifischen Sprachregelungen und so genannten „do's“ und „don'ts“, die in jedem Unternehmen unterschiedlich sind. Was passiert mit diesem Erfahrungsschatz, wenn die Beschäftigten das Unternehmen verlassen? Vielfach haben die Unternehmen hier keinerlei Vorkehrungen getroffen, und der Know-how-Verlust trifft sie mit allen Konsequenzen.

Bei der Umsetzung aller Maßnahmen ist die Funktion der Führungskräfte enorm wichtig. Viele Großunternehmen bieten bereits Führungskräftetrainings an, um die Vorgesetzten für die Themen „alternde Belegschaften“ und *work-life-balance* zu sensibilisieren. Die Führungskräfte sollen zu Trägern und Kommunikatoren einer altersheterogenen Arbeits- und Wissenskultur gemacht werden. In den Schulungen sollen die Führungskräfte auch lernen, geeignete Instrumente zur altersspezifischen Potenzialfassung und Leistungserbringung einzusetzen.

Um dem immer stärker drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen, haben einige Großunternehmen bereits langfristige Strategien zur Personalgewinnung entwickelt und betreiben ein aktives Ausbildungsmarketing, eine stärkere Kooperation mit Hochschulen, mehr Schüler- und Studierendenpraktika sowie imagebildende Maßnahmen als attraktive Arbeitgeber (*employer branding*). Diesem Vorbild müssen die kleinen und mittleren Unternehmen dringend folgen, damit sie nicht langfristig das Nachsehen haben. Grundsätzlich zwingt die demografische Entwicklung nämlich jedes Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern, neue Fachkräfte zu akquirieren und die Qualifikation der Mitarbeiter durch lebenslanges Lernen ständig aktuell zu halten<sup>8</sup>.

Viele Unternehmen haben sich inzwischen entschlossen, die einzelnen Ansätze zu bündeln und der demografischen Herausforderung mit einem

ganzheitlichen, innovativen Personalmanagementsystem zu begegnen, der lebenszyklusorientierten Personalpolitik<sup>9</sup>.

Diese Personalarbeit richtet sich strategisch an den arbeits- und lebenszyklischen Bedürfnissen der Beschäftigten aus:

- an ihrem beruflichen Lebenszyklus: von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben;
- an ihrem betrieblichen Lebenszyklus: vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Ausscheiden, Laufbahn innerhalb einer Organisation;
- an ihrem stellenbezogenen Lebenszyklus: vom Antritt einer bestimmten Stelle in einem Unternehmen bis zum Stellenwechsel bzw. Austritt aus dem Unternehmen;
- an dem familiären Lebenszyklus: von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern;
- an dem biosozialen Lebenszyklus: Förderung der unterschiedlichen Potenziale in unterschiedlichen Lebensaltern.

Die lebenszyklusorientierte Personalpolitik ist sowohl mitarbeiter- als auch unternehmensorientiert. Sie zielt auf die permanente Weiterentwicklung der Mitarbeiter gemäß ihrer Potenziale und ihrer spezifischen Lebenssituation ab, um deren Leistungsbereitschaft, Leistungsvermögen und ihre beruflichen Kompetenzen optimal zu fördern und gleichzeitig davon zu profitieren.

Aufgrund von Altersstrukturanalyse, *Work Ability Index* und Mitarbeitergesprächen sowie Stellenanforderungsprofilen können die Unternehmen ihre aktuelle betriebliche Situation und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter mit der künftigen Situation in 10, 15 und 20 Jahren vergleichen und Handlungsfelder mit konkreten Maßnahmen definieren. Dazu gehören beispielsweise:

- Nachwuchsförderung und spezielle Rekrutierungsmaßnahmen (Hochschulmarketing, Praktikanten-, Diplomanden-, Stipendiatenprogramme);
- innovative Arbeitszeitgestaltung: Vertrauensarbeitszeit, Lebensarbeitszeitkonten, Sabbaticals für Familienphase oder Weiterbildung, Job-Sharing, flexible Teilzeitmodelle, Telearbeit;

- Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten: lernförderliche Arbeitsumgebung, Lernen im Prozess der Arbeit, Orientierungsinitiativen für jüngere Mitarbeiter, abteilungsübergreifende Kommunikation und Kooperation, innerbetriebliche Jobrotation, Erfahrungsaustauschzirkel, *Communities of Practice*;
- präventives Gesundheitsmanagement: ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, Krankenstandsanalyse, betriebliche Gesundheitschecks, Ernährungsberatung, Information, Beratung, Trainings, Kampagnen;
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: familienorientierte Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, aktive Gestaltung der Elternzeit mit Kontakt, Weiterbildung und Vertretungseinsätzen, Unterstützung bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung, haushaltsnahe Dienstleistungen;
- Aufbau einer Wissenskultur: Bedeutung der Akquise, Weitergabe und Nutzung von Wissen, systematisches Wissensmanagement;
- Aufbau eines Leitbildes „Altersvielfalt“, das dem Wandel der Lebens- und Erwerbsbiographien gerecht wird und eine generationenübergreifende Personalpolitik ermöglicht.

Die lebenszyklusorientierte Personalpolitik ist das innovativste und umfassendste Konzept, das in Deutschland zurzeit vor allem Großunternehmen entwickeln und praktizieren. Kleine und mittlere Unternehmen setzen aber zumindest einzelne Instrumente daraus ein, die so genannten „Demografiertools“.

#### 4. FAZIT

Die demografische Entwicklung ist eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen in Deutschland in den nächsten Jahren und Jahrzehnten.

Die Arbeitgeber müssen heute schon die Weichen in ihrer Personalpolitik stellen und für die alternden Belegschaften die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen: ergonomische Arbeitsplätze, lernförderliche Arbeitsumgebung, systematischer Wissenstransfer, Perspektiven auch für die Älteren, Gesundheitsförderung. Nur wer sich schon jetzt auf die Anforderungen einer alternden Belegschaft einstellt, die nicht weniger gesund, motiviert, produktiv und innovativ sein darf als junge Belegschaften, nur der kann seinen Unternehmenserfolg in der Zukunft sichern.

Die Mitarbeiter tragen eine Mitverantwortung dafür, bis zu einem Alter von 67 Jahren beschäftigungsfähig zu sein: gesund, motiviert, kompetent und leistungsfähig. Denn die Herausforderungen werden weiter zunehmen: beschleunigtes Innovationstempo, ständige Veränderungen und neue Anforderungen. Wenn die Arbeitnehmer auch selbst für ihre Qualifikation im Sinne des lebenslangen Lernens sorgen, wenn sie ihre Bereitschaft, neue und immer komplexere Aufgaben zu bewältigen, erhalten, dann werden sie auch fit im Erwerbsleben bleiben und lange Freude bei ihrer Arbeit empfinden.

Alternde Belegschaften sind die größte Herausforderung für die Unternehmen in den nächsten 20 Jahren. Sie sind aber dann kein Risiko, wenn sich beide Seiten – Arbeitgeber und Beschäftigte – schon heute mit einer entsprechenden Personal- und Organisationsentwicklung darauf vorbereiten. Dann werden die Unternehmen unter den Risiken „Fachkräftemangel“, „Know-how-Verlust“, „Innovationsrückgang“ gar nicht oder nur vermindert leiden.

Insofern haben sie dann sogar produktive Perspektiven mit ihren alternden Belegschaften. Denn sie nutzen einerseits wesentlich stärker als bisher ungenutzte Erwerbspersonenpotenziale – vor allem die gut qualifizierten Frauen und auch ältere Beschäftigte –, sie beugen massiven Wissensverlusten in ihren Unternehmen vor, und sie nutzen strategische Ansätze, um ihre Belegschaften gesund und motiviert zu halten bis zum Renteneintrittsalter von 65 oder 67 Jahren oder auch noch später.

1| Vgl. Schäfer/Seyda 2004, S. 102.

2| Vgl. Schneider/Stein 2006, S. 13.

3| Vgl. Behrend 2005, S. 31.

4| Vgl. Flüter-Hoffmann 2007, S. 64.

5| Vgl. Flüter-Hoffmann 2006, S. 20f.

6| Europäische Kommission (Hrsg.), *Geschäftsnutzen von Vielfalt*, 2005.

7| <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>.

8| Vgl. Buck/Weiderhöfer 2006, S. 115.

9| Vgl. Flüter-Hoffmann 2006, S. 63 ff. Der DekaBank-Konzern erhielt im September 2007 für sein Konzept der „Lebenszyklusorientierten Personalpolitik“ den Deutschen Personalwirtschaftspreis. Laudator Wolfgang Clement, Bundesminister a. D. für Wirtschaft und Arbeit, hob in seiner Laudatio die Bedeutung des Konzeptes hervor: „Frühzeitig eine Antwort auf den demografischen Wandel zu finden, ist von zentraler Bedeutung für deutsche Unternehmen.“ Nur durch eine vorausschauende Personalpolitik könnten sie sich marktgerecht vorbereiten und so auch zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland beitragen.

## LITERATUR

- BEHREND, CHRISTOPH (2005): *Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik*, in: Schott, Thomas (Hrsg.): *Eingliedern statt Ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer*, Weinheim, München, S. 23–37.
- BUCK, HARTMUT UND WEIDENHÖFER, JÖRG (2006): *Betriebliche Personalpolitik – Demografische Herausforderungen bewerten und annehmen*, in: Prager, Jens U. und Schleiter, André (2006; Hrsg.), *Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschafter Beschäftigung bis ins Alter*, Gütersloh, S. 103-116.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.; 2005): *Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz*, Luxemburg.
- FLÜTER-HOFFMANN, CHRISTIANE (2007): *Die Bedeutung innovativer Personalmanagementkonzepte für Betriebe und die Gesamtwirtschaft*, in: Esslinger, A. Susanne und Schobert, Deniz B. (Hrsg.): *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden 2007, S. 61-80.
- FLÜTER-HOFFMANN, CHRISTIANE (2006): *Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographie-tools“ für die betriebliche Praxis*. Köln / Frankfurt am Main.
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (Hrsg.; 2004): *Perspektive 2050. Ökonomik des demografischen Wandels*, Köln.
- OECD (2006): *Ageing and Employment Policies – „Live longer, work longer“*. Paris: OECD.
- OECD (2006): *Employment Outlook 2006*. Paris: OECD.
- SCHÄFER, HOLGER UND SEYDA, SUSANNE (2004): *„Arbeitsmärkte“*, in: *Perspektive 2050. Ökonomik des demografischen Wandels*, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln, S. 97-120.

- *SCHNEIDER, HILMAR UND STEIN, DIETER (2006), Personalpolitische Strategien deutscher Unternehmen zur Bewältigung demografisch bedingter Rekrutierungsengpässe bei Führungskräften. Bonn [= Institut zur Zukunft der Arbeit: IZA Research Report ; 6].*

## ANHANG: WAHLVERHALTEN NACH ALTER UND GESCHLECHT

**Bundestagswahl 1998, 2002 und 2005  
Die Abstimmung von Männern und Frauen (in Prozent)**

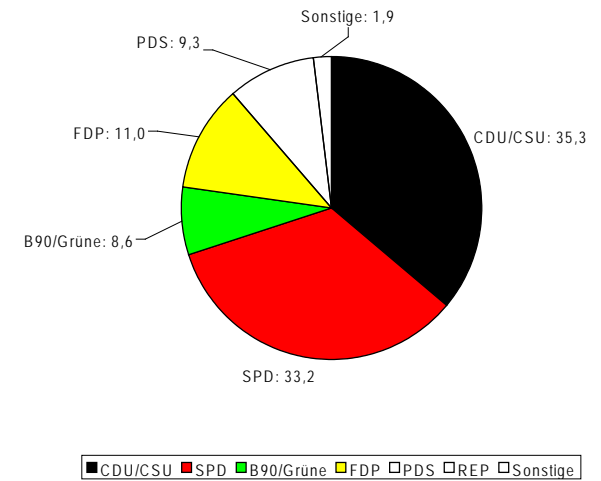
	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	REP	Sonstige
1998 Gesamt	35,1	40,9	6,7	6,2	5,1	1,8	2,6
2002 Gesamt	38,5	38,5	8,6	7,4	4,0	0,6	3,1
2005 Gesamt	35,2	34,2	8,1	9,8	8,7	-	2,4

**Wahlverhalten nach Geschlecht**

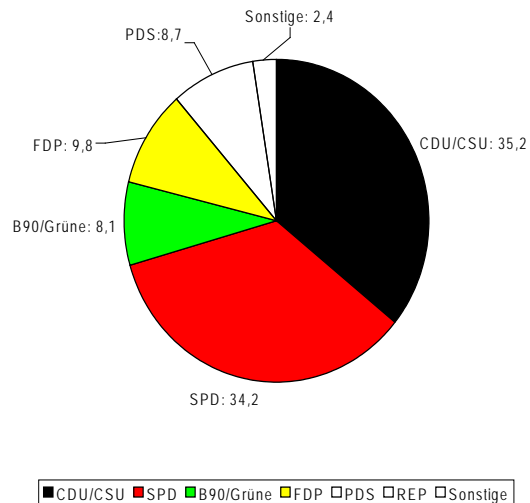
1998 Männer	34,9	40,7	6,1	6,2	5,2	2,4	2,5
2002 Männer	39,2	36,7	8,2	8,1	4,3	0,8	3,5
2005 Männer	35,3	33,2	7,0	11,0	9,3	-	1,9
1998 Frauen	35,0	41,2	7,4	6,2	5,1	1,2	2,8
2002 Frauen	37,8	40,2	8,9	6,7	3,7	0,4	2,7
2005 Frauen	34,8	35,3	9,3	8,8	8,0	-	2,8

Quelle: Infratest dimap, Wahlreport, Wahl zum 14. Deutschen Bundestag, 27. September 1998.  
 Infratest dimap, Wahlreport, Wahl zum 15. Deutschen Bundestag, 22. September 2002  
 Infratest dimap, Wahlreport, Wahl zum 16. Deutschen Bundestag, 18. September 2005

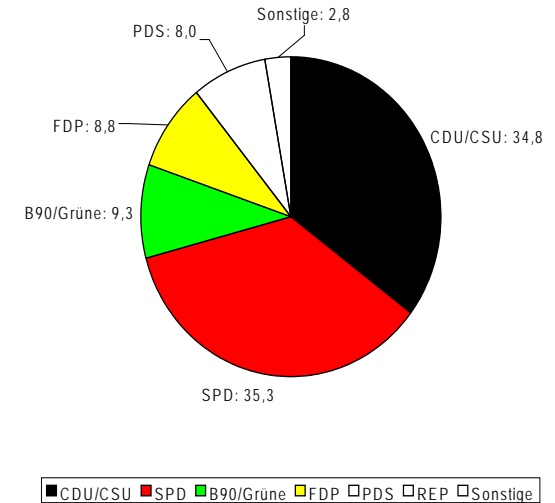
**Ergebnis der Bundestagswahl 2005  
Wahlverhalten der Männer**



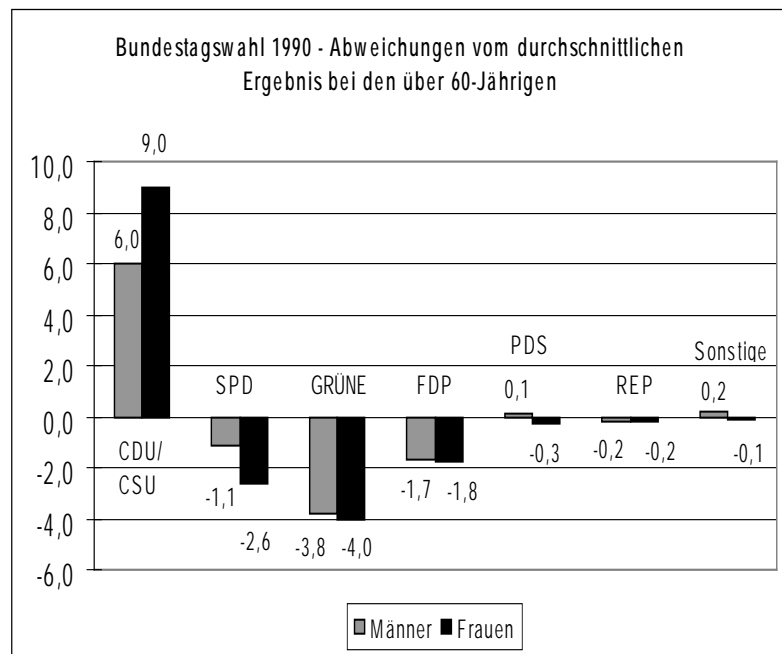
**Ergebnis der Bundestagswahl 2005**



**Ergebnis der Bundestagswahl 2005  
Wahlverhalten der Frauen**



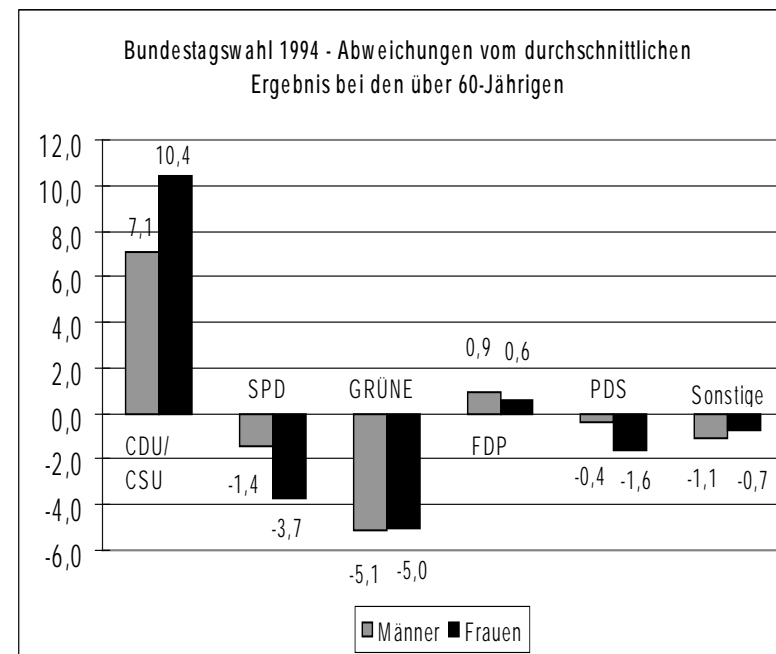




**Bundestagswahl 1990**  
Abweichungen vom durchschnittlichen Ergebnis

	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	REP	Sonstige
<b>Männer insg.</b>	<b>42,0</b>	<b>34,1</b>	<b>4,7</b>	<b>11,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>2,2</b>
18-24 Jahre	-5,6	-1,3	+4,5	-0,4	-0,1	+2,1	+1,0
25-34 Jahre	-6,8	+3,4	+4,2	-1,1	0	+0,3	+0,1
35-44 Jahre	-3,0	+0,7	+1,3	+1,4	+0,2	-0,3	-0,3
45-59 Jahre	+3,4	-1,3	-2,6	+1,5	0	-0,5	-0,4
60 Jahre u.ä.	+6,0	-1,1	-3,8	-1,7	+0,1	-0,2	+0,2
<b>Frauen insg.</b>	<b>44,9</b>	<b>33,6</b>	<b>4,9</b>	<b>10,6</b>	<b>2,5</b>	<b>1,3</b>	<b>2,3</b>
18-24 Jahre	-10,3	+2,6	+6,5	-0,3	-0,2	+0,7	+0,8
25-34 Jahre	-10,7	+5,4	+5,5	-1,0	+0,3	+0,2	+0,2
34-44 Jahre	-4,7	+1,1	+1,4	+2,1	+0,2	-0,1	-0,2
45-59 Jahre	+2,8	-2,1	-2,2	+1,7	0	0	-0,1
60 Jahre u.ä.	+9,0	-2,6	-4,0	-1,8	-0,3	-0,2	-0,1

Quelle: BTW 90: Wahlergebnisse in der Bundesrepublik und in den Ländern 1946-2001 - insgesamt und nach Alter und Geschlecht, Konrad-Adenauer-Stiftung, Sankt Augustin, 2001.

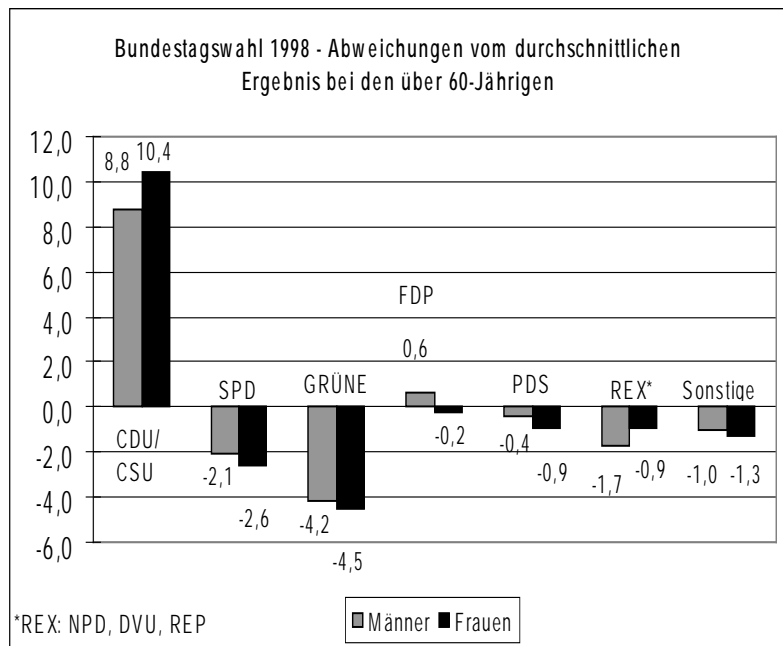


**Bundestagswahl 1994**  
Abweichungen vom durchschnittlichen Ergebnis

	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	REP*	Sonstige
<b>Männer insg.</b>	<b>40,6</b>	<b>36,1</b>	<b>7,0</b>	<b>7,5</b>	<b>4,6</b>	<b>3,0</b>	<b>4,2</b>
18-24 Jahre	-5,6	-3,4	+5,9	-0,8	+0,2	+2,0	+3,7
25-34 Jahre	-5,7	+0,6	+4,5	-1,8	+0,6	0	+1,8
35-44 Jahre	-4,9	+3,1	+2,5	-0,5	+0,4	-1,0	-0,6
45-59 Jahre	+3,6	+0,3	-3,1	+1,2	-0,7	-1,0	-1,3
60 Jahre u.ä.	+7,1	-1,4	-5,1	+0,9	-0,4	0	-1,1
<b>Frauen insg.</b>	<b>42,2</b>	<b>35,9</b>	<b>8,2</b>	<b>6,6</b>	<b>4,2</b>	<b>1,0</b>	<b>2,9</b>
18-24 Jahre	-11,4	+0,6	+7,6	-0,4	+1,3	0	+2,3
25-34 Jahre	-13,1	+6,6	+6,0	-1,7	+1,4	+1,0	+0,8
34-44 Jahre	-4,6	0	+3,8	-0,2	+0,9	0	+0,1
45-59 Jahre	+3,1	0	-3,2	+0,6	+0,1	-1,0	-0,6
60 Jahre u.ä.	+10,4	-3,7	-5,0	+0,6	-1,6	0	-0,7

Quelle: Bundestagswahl 1994. Eine Analyse der Bundestagswahl zum 13. Deutschen Bundestag am 16. Oktober, Berichte der Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim, Nr. 76, 1994.

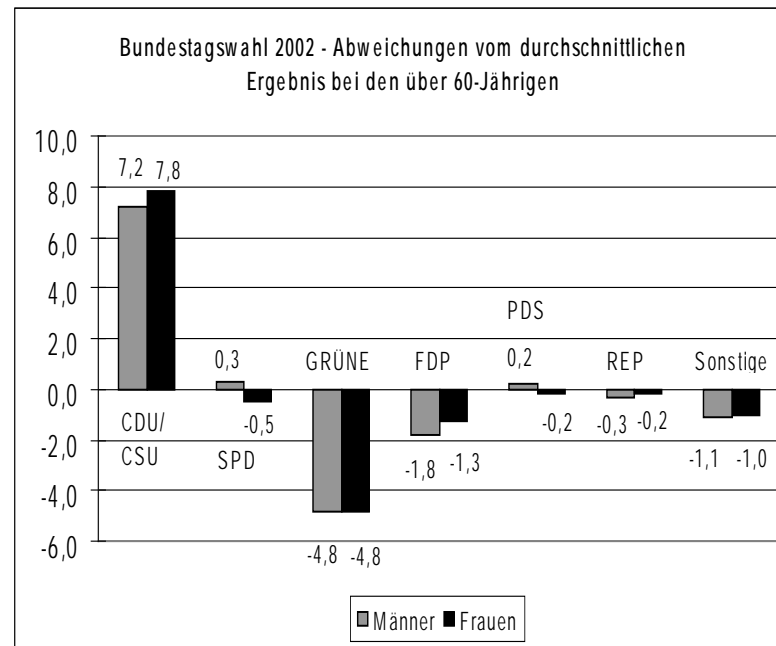
REP: Daten basieren auf infas-Wahltagsbefragung: infas, Politprogramm, Report Wahlen, Bundestagswahl 1994, Wahl zum 13. Bundestag am 16. Oktober 1994.



**Bundestagswahl 1998**  
Abweichungen vom durchschnittlichen Ergebnis

	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	REX*)	Sonstige
<b>Männer insg.</b>	<b>34,9</b>	<b>40,7</b>	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>	<b>5,2</b>	<b>4,4</b>	<b>2,5</b>
18-24 Jahre	-5,0	-7,3	+3,2	+0,4	+0,2	+6,1	+2,4
25-34 Jahre	-7,2	+2,9	+3,2	-0,9	-0,3	+1,3	+1,0
35-44 Jahre	-3,7	+1,2	+2,3	-1,2	+0,5	+0,4	+0,5
45-59 Jahre	+0,8	+1,0	-0,8	+0,9	+/-0	-1,3	-0,6
60 Jahre u.ä.	+8,8	-2,1	-4,2	+0,6	-0,4	-1,7	-1,0
<b>Frauen insg.</b>	<b>35,0</b>	<b>41,2</b>	<b>7,4</b>	<b>6,2</b>	<b>5,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,8</b>
18-24 Jahre	-6,2	-3,9	+4,2	+0,2	+2,1	+1,5	+2,1
25-34 Jahre	-7,0	+1,3	+4,2	-1,1	+0,1	+1,0	+1,5
34-44 Jahre	-6,6	+1,5	+5,1	-0,6	+0,4	+0,1	+0,1
45-59 Jahre	-2,1	+2,2	-1,6	+1,5	+0,3	-0,4	+0,1
60 Jahre u.ä.	+10,4	-2,6	-4,5	-0,2	-0,9	-0,9	-1,3

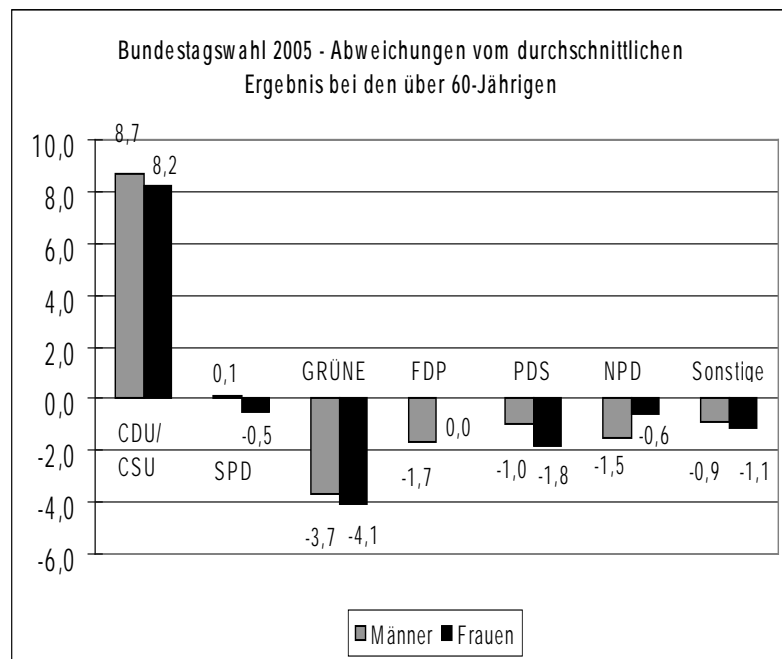
Quelle: Infratest dimap, Wahreport, Wahl zum 14. Deutschen Bundestag, 27. September 1998, teilweise eigene Berechnungen.



**Bundestagswahl 2002**  
Abweichungen vom durchschnittlichen Ergebnis

	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	REP	Sonstige
<b>Männer insg.</b>	<b>39,2</b>	<b>36,7</b>	<b>8,2</b>	<b>8,1</b>	<b>4,3</b>	<b>0,8</b>	<b>3,5</b>
18-24 Jahre	-5,9	-1,8	+2,7	+3,4	-0,3	+0,5	+2,0
25-34 Jahre	-3,7	-2,3	+3,1	+2,9	-0,9	+0,3	+1,0
35-44 Jahre	-3,9	+0,8	+3,5	-0,3	-0,4	+0,1	+0,4
45-59 Jahre	-1,0	+0,9	+0,2	-0,4	+0,7	-0,1	-0,3
60 Jahre u.ä.	+7,2	+0,3	-4,8	-1,8	+0,2	-0,3	-1,1
<b>Frauen insg.</b>	<b>37,8</b>	<b>40,2</b>	<b>8,9</b>	<b>6,7</b>	<b>3,7</b>	<b>0,4</b>	<b>2,7</b>
18-24 Jahre	-7,1	+1,1	+2,5	+2,2	-0,3	+0,3	+1,5
25-34 Jahre	-5,6	-0,3	+3,7	+1,8	-0,6	+0,1	+0,9
34-44 Jahre	-6,0	+0,9	+4,6	-0,2	+0,1	0	+0,6
45-59 Jahre	-1,0	-0,2	+0,4	+0,4	+0,7	-0,1	-0,2
60 Jahre u.ä.	+7,8	-0,5	-4,8	-1,3	-0,2	-0,2	-1,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wahl zum 15. Deutschen Bundestag, 22. September 2002, Heft 4, Wiesbaden 2003, S. 72, teilweise eigene Berechnungen.



**Bundestagswahl 2005  
Abweichungen vom durchschnittlichen Ergebnis**

	CDU/CSU	SPD	B90/Grüne	FDP	PDS	NPD	Sonstige
<b>Männer insg.</b>	<b>35,5</b>	<b>33,2</b>	<b>7,0</b>	<b>11,0</b>	<b>9,3</b>	<b>2,3</b>	<b>1,9</b>
18-24 Jahre	-10,2	+4,8	+1,0	+0,6	-1,2	+4,1	+0,8
25-34 Jahre	-6,4	-2,7	+2,3	+4,8	-0,6	+1,2	+1,3
35-44 Jahre	-2,1	-0,1	+2,2	+0,1	-1,2	+0,3	+0,8
45-59 Jahre	-0,7	-0,7	+0,8	-0,9	+3,0	-0,8	-0,8
60 Jahre u.ä.	+8,7	0,1	-3,7	-1,7	-1,0	-1,5	-0,9
<b>Frauen insg.</b>	<b>34,8</b>	<b>35,3</b>	<b>9,3</b>	<b>8,8</b>	<b>8,0</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>
18-24 Jahre	-9,4	+6,4	+0,9	-0,2	+0,4	+1,1	+0,9
25-34 Jahre	-4,8	+1,2	+1,2	+1,0	-0,6	+1,3	+0,8
34-44 Jahre	-3,2	-1,9	+3,0	+0,2	+0,8	+0,2	+0,9
45-59 Jahre	-3,0	-0,2	+2,1	-0,4	+1,9	-0,2	0,0
60 Jahre u.ä.	+8,2	-0,5	-4,1	0,0	-1,8	-0,6	-1,1

Quelle: Infratest dimap, Wahlreport, Wahl zum 16. Deutschen Bundestag, 18. September 2005, teilweise eigene Berechnungen.

**Bundestagswahl 2002  
Wähler und Wahlberechtigte**

Alter	Wahlberechtigte	Wahlberechtigte	Wähler	Wahlbeteiligung
	1.000	Prozent		
18-21	2.326,0	3,8	1.431,8	70,2
21-25	3.329,7	5,4	1.851,8	68,1
25-30	3.842,5	6,3	2.230,6	72,1
30-35	5.145,3	8,4	3.271,5	76,7
35-40	6.467,4	10,5	4.411,0	79,6
40-45	6.185,1	10,1	4.288,7	80,0
45-50	5.406,8	8,8	3.731,8	81,1
50-60	9.042,5	14,7	6.145,8	84,0
60-70	9.944,1	16,2	6.757,1	86,4
70 und mehr	9.743,4	15,9	5.643,6	78,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wahl zum 15. Deutschen Bundestag, 22. September 2002, Heft 4, Wiesbaden 2003, S. 32, teilweise eigene Berechnungen.

**Bundestagswahl 2005  
Wähler und Wahlberechtigte**

Alter	Wahlberechtigte	Wahlberechtigte	Wähler	Wahlbeteiligung
	1.000	Prozent		
18-21	2.385,4	3,9	1.468,4	70,0
21-25	3.439,3	5,6	1.857,5	66,5
25-30	4.110,0	6,6	2.306,9	70,1
30-35	4.103,7	6,6	2.522,1	74,5
35-40	5.830,3	9,4	3.877,9	78,4
40-45	6.515,2	10,5	4.468,8	79,7
45-50	5.842,6	9,4	3.964,9	80,2
50-60	9.597,1	15,5	6.374,3	82,5
60-70	9.660,3	15,6	6.313,9	85,0
70 und mehr	10.386,7	16,8	5.874,3	76,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wahl zum 16. Deutschen Bundestag, 18. September 2005, Heft 4, Wiesbaden 2006, S. 40, teilweise eigene Berechnungen.

---

**Wahlverhalten der Frauen seit 1972 (in Prozent)**


---

CDU/CSU SPD FDP B90/Grüne PDS/Grüne SPD/Grüne  
+ PDS

---

**Altersgruppe 18-24 Jahre**


---

1972	35,9	55,0	8,5	-	-	55,0
1976	40,2	50,2	8,6	-	-	50,2
1980	33,0	50,3	11,9	4,3	-	54,6
1983	40,3	40,6	5,2	13,5	-	54,1
1987	34,8	38,7	8,0	16,5	-	55,2
1990	34,6	36,2	10,3	11,4	2,3	49,9
1994	30,8	36,5	6,2	15,8	5,5	57,8
1998	28,8	37,3	6,4	11,6	7,2	56,1
2002	30,7	41,3	8,9	11,4	3,4	56,1
2005	28,5	38,5	10,0	11,7	7,6	57,8

---

**Altersgruppe 25-34 Jahre**


---

1972	42,0	47,5	10,1	-	-	47,5
1976	44,2	44,5	10,7	-	-	44,5
1980	35,6	47,9	13,9	2,1	-	50,0
1983	42,8	40,4	6,2	10,1	-	50,5
1987	34,4	39,0	7,3	17,9	-	56,9
1990	34,2	39,0	9,6	10,4	2,8	52,2
1994	29,1	42,5	4,9	14,2	5,6	62,3
1998	28,0	42,5	5,1	11,6	5,2	59,3
2002	32,2	39,9	8,5	12,6	3,1	55,6
2005	30,0	34,7	11,5	11,8	7,1	53,6

---

**Altersgruppe 35-44 Jahre**


---

1972	43,8	47,3	8,3	-	-	47,3
1976	50,0	40,9	8,7	-	-	40,9
1980	44,6	40,7	13,6	0,8	-	41,5
1983	50,9	36,4	8,3	4,1	-	40,5
1987	42,5	36,6	10,5	9,3	-	45,9
1990	40,2	34,7	12,7	6,3	2,7	43,7
1994	37,6	35,9	6,4	12,0	5,1	53,0
1998	28,4	42,7	5,6	12,5	5,5	60,7
2002	31,8	41,1	6,5	13,5	3,8	58,4
2005	30,3	35,4	8,9	12,9	8,1	56,4

---

**Wahlverhalten der Frauen seit 1972 (in Prozent)**


---

CDU/CSU SPD FDP B90/Grüne PDS/Grüne SPD/Grüne  
+ PDS

---

**Altersgruppe 45-59 Jahre**


---

1972	47,9	43,6	7,7	-	-	43,6
1976	49,9	42,1	7,4	-	-	42,1
1980	46,5	42,5	10,1	0,6	-	43,1
1983	50,9	39,6	6,7	2,4	-	42,0
1987	47,4	38,1	9,4	3,9	-	42,0
1990	47,7	31,5	12,3	2,7	2,5	36,7
1994	45,3	35,9	7,2	5,0	4,3	45,2
1998	32,9	43,4	7,7	5,8	5,4	54,6
2002	36,8	40,0	7,1	9,3	4,4	53,7
2005	33,2	35,5	8,7	9,5	9,6	54,6

---

**Altersgruppe 60 Jahre u.ä.**


---

1972	51,7	42,0	5,7	-	-	42,0
1976	52,5	42,0	5,2	-	-	42,0
1980	49,3	42,6	7,3	0,3	-	42,9
1983	53,5	39,7	5,4	1,1	-	40,8
1987	53,5	37,2	6,9	1,6	-	38,8
1990	53,9	31,0	8,8	0,9	2,2	34,1
1994	52,6	32,2	7,2	3,2	2,6	38,0
1998	45,4	38,6	6,0	2,9	4,2	45,7
2002	45,6	39,7	5,4	4,1	3,5	47,3
2005	43,8	35,3	8,2	4,4	6,2	45,9

---

**Wahlverhalten der Männer seit 1972 (in Prozent)**


---

	CDU/CSU	SPD	FDP	B90/Grüne	PDS/Grüne	SPD/Grüne + PDS + PDS
Altersgruppe 18-24 Jahre						
1972	34,8	54,3	9,6	-	-	54,3
1976	40,3	49,4	8,5	-	-	49,4
1980	35,6	47,6	10,9	5,3	-	52,9
1983	42,0	37,6	5,4	14,2	-	51,8
1987	37,0	37,5	8,6	14,5	-	52,0
1990	36,4	32,8	10,6	7,3	2,7	42,8
1994	35,0	32,7	6,7	12,9	4,8	50,4
1998	29,9	33,4	6,6	9,3	5,4	48,1
2002	33,3	34,9	11,5	10,9	4,0	49,8
2005	26,3	35,4	12,2	10,0	7,9	53,3

---

**Altersgruppe 25-34 Jahre**


---

1972	40,5	48,1	10,5	-	-	48,1
1976	43,3	45,3	10,3	-	-	45,3
1980	37,6	46,4	12,8	2,6	-	49,0
1983	43,1	38,3	6,3	11,5	-	49,8
1987	34,7	39,0	7,9	16,9	-	55,9
1990	35,2	37,5	9,9	7,4	2,8	47,7
1994	34,9	36,7	5,7	11,5	5,2	53,4
1998	27,7	43,6	5,3	9,3	4,9	57,8
2002	35,5	34,4	11,0	11,3	3,4	49,1
2005	30,4	30,7	14,6	10,0	7,8	48,5

---

**Altersgruppe 35-44 Jahre**


---

1972	41,5	48,4	8,9	-	-	48,4
1976	48,8	41,4	9,0	-	-	41,4
1980	45,7	40,3	12,6	0,9	-	46,6
1983	50,3	35,7	8,8	4,7	-	40,4
1987	40,6	37,6	10,7	9,9	-	50,5
1990	39,0	34,8	12,4	4,8	3,0	42,6
1994	35,7	39,2	7,0	9,5	5,0	53,7
1998	31,2	41,9	5,0	8,4	5,7	56,0
2002	35,3	37,5	7,8	11,5	3,9	53,1
2005	31,8	32,8	11,0	10,0	9,3	52,1

---

**Wahlverhalten der Männer seit 1972 (in Prozent)**


---

	CDU/CSU	SPD	FDP	B90/Grüne	PDS/Grüne	SPD/Grüne + PDS
Altersgruppe 45-59 Jahre						
1972	45,0	43,6	8,9	-	-	45,0
1976	48,4	42,7	7,7	-	-	48,4
1980	46,9	42,2	9,7	0,6	7,5	
1983	49,2	39,7	8,0	2,4	-	42,1
1987	45,2	39,4	10,3	3,7	-	43,1
1990	45,4	32,8	12,5	1,4	2,8	37,0
1994	44,2	36,4	8,7	3,9	3,9	44,2
1998	35,7	41,7	7,1	5,3	5,2	52,2
2002	38,2	37,6	7,7	8,4	5,0	51,0
2005	33,0	33,3	9,5	7,8	12,6	53,7

---

**Altersgruppe 60 Jahre u.ä.**


---

1972	49,3	42,5	6,7	-	-	42,5
1976	51,2	42,0	5,7	-	-	42,0
1980	50,6	41,2	7,1	0,4	-	41,6
1983	50,9	39,9	6,8	1,5	-	41,4
1987	50,1	38,0	7,9	2,2	-	40,2
1990	48,6	33,0	9,3	0,6	2,9	36,5
1994	47,7	34,7	8,4	1,9	4,2	40,8
1998	43,7	38,6	6,8	1,9	4,8	45,3
2002	46,4	37,0	6,3	3,4	4,5	44,9
2005	42,7	32,6	9,6	3,4	9,2	45,2

## HERAUSGEBER UND AUTOREN

*Dr. Michael Borchard*

Jahrgang 1967, 1989 bis 1994 Studium der Politischen Wissenschaft, Neueren Geschichte und des Öffentlichen Rechts in Bonn. 1994 Magister Artium. 1995 bis 1998 Promotionsstudium, 1998 bis 2003 Leiter des Referates „Reden, Textdokumentation, Fragen des gesellschaftlichen Wandels“ in der Thüringer Staatskanzlei, seit 2003 Leiter der Hauptabteilung „Politik und Beratung“ der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

*Dr. Warnfried Dettling*

Jahrgang 1943, von 1973 bis 1983 zunächst Leiter der Planungsgruppe, später auch der Hauptabteilung Politik in der CDU-Bundesgeschäftsstelle, danach bis 1991 Ministerialdirektor im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, lebt als freier Publizist, Autor und Politikberater.

*Christiane Flüter-Hoffmann*

Studium der Germanistik, Erziehungswissenschaften, Slawistik und Komparatistik in Bonn und New York, seit 1994 als Bildungsforscherin und Projektleiterin am Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik.

*Professor Dr. Dr. h. c. Ursula Lehr*

Jahrgang 1930, Bundesministerin a.D., Gründungsdirektorin des Deutschen Zentrums für Alternsforschung, Heidelberg, Honorarprofessorin an der Universität Bonn, 1997 bis 1999 Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie.

*Carl-Philipp Mauve*

Jahrgang 1964, Geschäftsführer BBDO Düsseldorf, von 2001 bis 2007 Mitglied der Geschäftsführung bei Ogilvy & Mather Düsseldorf, davor vier Jahre leitende Managementpositionen im Marketing bei Volvo Deutschland und Toyota Deutschland, von 1990 bis 1996 RSCG Butter Rang/Euro RSCG zuletzt als Management Supervisor und Mitglied des Board of Directors.

*Elisabeth Niejahr*

Jahrgang 1965, Studium der Volkswirtschaft in Köln und Washington D.C., parallel dazu Ausbildung an der Kölner Schule für Wirtschaftsjournalisten, 1993 Korrespondentin für den Spiegel in Bonn, seit Ende 1999 Berichterstatterin über politische und wirtschaftspolitische Themen bei der *Zeit* im Berliner Hauptstadtbüro.

*Professor Dr. Otto Wulff*

Jahrgang 1933, Direktor a.D. der Deutsche Bank AG, Bundesvorsitzender der Senioren-Union der CDU Deutschlands, Mitglied des Vorstands des Instituts für Entwicklungsforschung und Entwicklungspolitik der Ruhr-Universität Bochum, Ehrenpräsident der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft, Ehrenmitglied des Europarates.

## LITERATURHINWEISE

Zum Thema „Alternde Gesellschaft“ sind in der Konrad-Adenauer-Stiftung folgende Publikationen erschienen:

- *SCHUMPELICK, VOLKER / VOGEL, BERNHARD (HRSG.): Alter als Last und Chance – Freiburg: Verlag Herder, 2005.*
- *SCHUMPELICK, VOLKER / VOGEL, BERNHARD (HRSG.): Grenzen der Gesundheit – Freiburg: Verlag Herder, 2004.*
- *PROF. DR. OTTO WULFF, PROF. DR. PETER J. TETTINGER †, PROF. DR. ANGELIKA NUSSBERGER, PROF. DR. THOMAS MANN, PROF. DR. JUR. CARL OTTO LENZ: Wie lange dürfen wir arbeiten? Gesetzliche Altersgrenzen als Verfassungsproblem, Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Zukunftsforum Politik Nr. 70, 2006.*
- *VIOLA NEU: Alter gegen Geschlecht: Was bestimmt die Wahlentscheidung? – Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 123/2004, 2004.*
- *BERNHARD VOGEL / URSULA LEHR: Herausforderung alternde Gesellschaft – Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Die Politische Meinung, Nr. 406/September 2003.*
- *BERNHARD VOGEL / ANDREAS KRUSE: Kreativität im Alter – Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Die Politische Meinung, Nr. 427/Juni 2005.*
- *BERNHARD VOGEL / MEINHARD MIEGEL: Konflikt oder Kooperation der Generationen? – Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Die Politische Meinung, Nr. 437/April 2006.*
- *WERNER SCHÖNIG: Weniger, älter, bunter. Konsequenzen des demografischen Wandels für die Kommunalpolitik – Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Materialien für die Arbeit vor Ort Heft 26, 2003.*

## ANSPRECHPARTNER IN DER KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG

Dr. Michael Borchard  
Leiter der Hauptabteilung Politik und Beratung  
Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.  
Klingelhöferstr. 23  
10785 Berlin  
E-Mail: michael.borchard@kas.de

Dr. Norbert Arnold  
Leiter Team Gesellschaftspolitik  
Hauptabteilung Politik und Beratung  
Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.  
Klingelhöferstr. 23  
10785 Berlin  
E-Mail: norbert.arnold@kas.de