

Vom Gedichte schreiben bis zur Integration von Flüchtlingen

Was Ältere leisten wollen und können

Vortrag von Dr. Reinhard W. Biehl

(SHS Foundation, Saarbrücken)

beim 10. Deutschen Stiftungstag
am 11. Mai 2016 in Leipzig

Meine Damen und Herren,

der Fotograf Karsten Thormaehlen hat sich vor einigen Jahren die Aufgabe gestellt, Hundertjährige zu porträtieren, die sich noch bester Gesundheit erfreuen und voll im Leben stehen. Herausgekommen ist eine wunderbare Hommage an die Würde und Schönheit auch des höchsten Alters. Dieses Foto, das Sie hier sehen, stammt aus seinem Bildband „Happy at Hundred“ (Thormaehlen 2011). Hundertjährige sind eigentlich keine große Sensation mehr in unserer Zeit. Ganz anders noch 1950: Damals zählten wir ganze 63 Hundertjährige in Deutschland. Heute sind wir schon bei über 17.000 angekommen. Die Tendenz ist weiter rasant steigend (Jopp et al. 2013). Forscher schätzen, dass von den heute gut 80 Millionen Deutschen etwa 8 Millionen über 100 Jahre alt werden. Vermutlich sind da auch einige von uns dabei.

Die Frage ist natürlich: Was machen wir mit einem so langen Leben? Sind wir, ist unsere Gesellschaft schon darauf eingestellt? Ich habe in dieser Frage in den letzten 12 - 15 Monaten zahlreiche Gespräche geführt mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Altersgruppen. Ich hatte erwartet, dass die Älteren, die 70- bis 80-Jährigen, das stärkste Interesse an dem Thema haben. Aber das stimmte gar nicht. Das größte Interesse fand ich bei den Babyboomern. Bei meiner Generation, die beruflich noch eine Wegstrecke vor sich hat. Ich war zuerst sehr überrascht darüber, aber ich konnte es später auch nachvollziehen. Warum das so ist, darauf komme ich am Ende meines Vortrags nochmals zurück.

Wenn es um die ältere Generation geht, gibt es nur wenige Forscher, die sich der gesunden Alten annehmen. Die meisten stürzen sich auf die Gebrechlichen und Vergesslichen, natürlich in der Hoffnung, ihre Leiden zu verstehen und Therapien zu entwickeln, die ihnen helfen (Carsensen 2007). Aber was ist mit den Millionen von Ruheständlern, die weder gebrechlich noch abhängig sind, die noch weiter einen Beitrag zur Gesellschaft leisten wollen? Die geraten oft etwas aus dem Fokus. In unserer Stiftung nennen wir diese Menschen Longinos und Longinas (Hartz & Petzold 2014). Dieser Begriff stammt aus der Identitätsforschung (Petzold 2012).



longinos • longinas®

- sind Menschen, die sich lebenslang bis in die Hochaltrigkeit hinein gestaltend und wertschöpfend in unsere Gesellschaft einbringen möchten.
- wollen keine passive Ruhestandsmentalität, sondern als mündige Bürger selbst entscheiden, wie lange sie arbeiten, ob gegen Bezahlung oder ehrenamtlich.
- sind eine nur unzureichend genutzte Kraftquelle und Ressource unserer modernen Gesellschaft.
- Voraussetzung für die Realisierung von Potenzialen ist die Offenheit des alternden Menschen für neuartige Herausforderungen ebenso wie die Offenheit der Gesellschaft für die Fähigkeiten und Interessen dieser Altersgruppe.

Quellen: Petzold (2012); Hartz & Petzold (2014); Kruse & Schmitt (2010).

Deutscher Stiftungstag in Leipzig | 11. Mai 2016 | Dr. Reinhard W. Biehl Seite 2



Abb. 1: Longinos & Longinas

Wenn es um die Potenziale dieser Altersgruppe geht, gibt es natürlich immer zwei Perspektiven (Kruse & Schmitt 2010): Einmal die individuelle Perspektive dieser Menschen, die sich im hohen Alter noch selbst verwirklichen und wertschöpfend tätig sein wollen, die sich aber dann auch neuartigen Herausforderungen stellen müssen. Die zweite Perspektive ist die gesellschaftliche: Wenn wir unseren Wohlstand in Zukunft erhalten wollen, sind wir darauf angewiesen, auch die Potenziale dieser Altersgruppe mit zu nutzen und ihnen den Zugang zum Erwerbsleben und zu anderen Tätigkeiten offenzuhalten (Walter et al. 2013). Die Gesellschaft muss sich praktisch öffnen für die Fähigkeiten und Interessen dieser Altersgruppe.

Demografischer Wandel als globaler Megatrend

Nun möchte ich mit Ihnen zuerst einmal in die Welt hinausschauen. Das Motto des deutschen Stiftungstages heißt: „Demografischer Wandel“. Diese beiden Kurven (siehe Abb. 2) beschreiben den demografischen Wandel am einfachsten (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2013). Die blaue Kurve ist die Geburtenrate, die in den 50er Jahren im Weltdurchschnitt noch etwa bei 5 Kindern pro Frau lag und jetzt bei ungefähr 2,5 Kindern angekommen ist. Das ist sehr unterschiedlich in den Ländern und abhängig vom Entwicklungsstand, insbesondere vom Wohlstand, vom Bildungsniveau, und der Stellung der Frau in der Gesellschaft. Das sind die Hauptkriterien. In Deutschland hat sich die Geburtenrate seit Jahren bei etwa 1,4 Kindern pro Frau stabilisiert. In vielen auch weniger entwickelten Ländern ist sie inzwischen unter 2 gesunken. Im Iran zum Beispiel ist sie heute bei 1,8. Auf der anderen Seite allerdings gibt es noch viele Länder wie Pakistan, Afghanistan, das ganze subsaharische Afrika mit Kamerun, Uganda, Nigeria, wo immer noch 5 Kinder pro Frau die Regel sind.

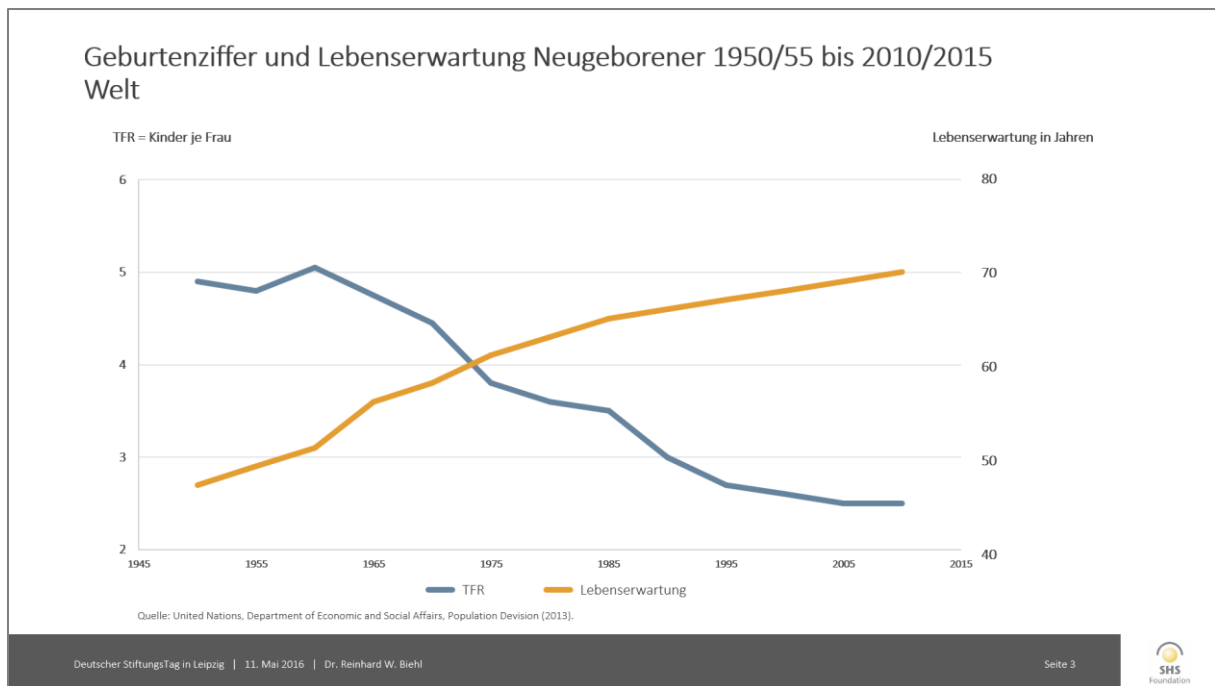


Abb. 2: Geburtenziffer und Lebenserwartung Neugeborener 1950/55 bis 2010/2015 - Welt

Die nächste Kurve, die orangene, ist die Lebenserwartung, die weltweit in den letzten Jahrzehnten bedeutsam gestiegen ist. Wenn wir ins vorindustrielle Zeitalter zurückschauen, so um 1700 / 1750, da hatten wir eine durchschnittliche Lebenserwartung von 30 Jahren (Bolte, Kappe & Schmid 1980). Ab Mitte des 19. Jahrhunderts stieg sie mit dem medizinischen Fortschritt, besserer Ernährung und Hygiene, Wohlstand und Bildung steil an. Seit dieser Zeit ist die Lebenserwartung in den Industrieländern etwa um 2,5 Jahre pro Jahrzehnt gestiegen. Also eine sehr rasante Entwicklung. Die Forscher gehen davon aus, dass es nicht mehr ganz in diesem Tempo weitergeht, aber ein Ende ist praktisch nicht abzusehen: Es gebe überhaupt keinen biologischen Grund, irgendwo bei 120, 130 Jahren, ein Ende zu sehen (Oeppen & Vaupel 2002). Im Moment geht es ein bisschen langsamer, aber es geht nach wie vor weiter. In Deutschland haben Männer heute im Durchschnitt 78 Jahre Lebenserwartung, und diese wird nach Expertenschätzungen bis 2060 auf 86 Jahre steigen, bei den Frauen von den 83 Jahren heute auf 90 Jahre (Statistisches Bundesamt 2015). Das heißt, die Spanne zwischen Männern und Frauen wird etwas geringer, aber insgesamt steigt die Lebenserwartung nach wie vor sehr stark an.

Es kommt noch eine dritte Komponente hinzu. Diese ersten beiden Komponenten verändern sich nur ganz langsam und sind daher auch ganz gut vorhersehbar. Die dritte Komponente ist die Wanderung, das Thema Migration, heute natürlich brandaktuell (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2014; Demokratiezentrum Wien 2016). Auf diesem Bild (siehe Abb. 3) können Sie sehen: Auf der Welt ist einiges los. Es gibt sehr starke Wanderungsbewegungen zwischen den Kontinenten, schon seit Jahrhunderten. Die Kreise spiegeln die intraregionale Migration wider. Und was hier überhaupt nicht verzeichnet ist, ist der ganze Komplex Urbanisierung, also Verstädterung. Gerade in Asien, in China vor allem, haben wir eine unglaubliche Bewegung vom Land in die Stadt. Das hat man hier gar nicht aufgezeichnet, hier sehen wir nur die Bewegungen zwischen den Staaten. Die „37,6 Mil-

tionen“, die Sie hier sehen, ist zum Beispiel die Wanderung innerhalb Europas, und insbesondere seit Schengen, seit es diese Freizügigkeit gibt, haben wir sehr große Wanderungsbewegungen in Europa.

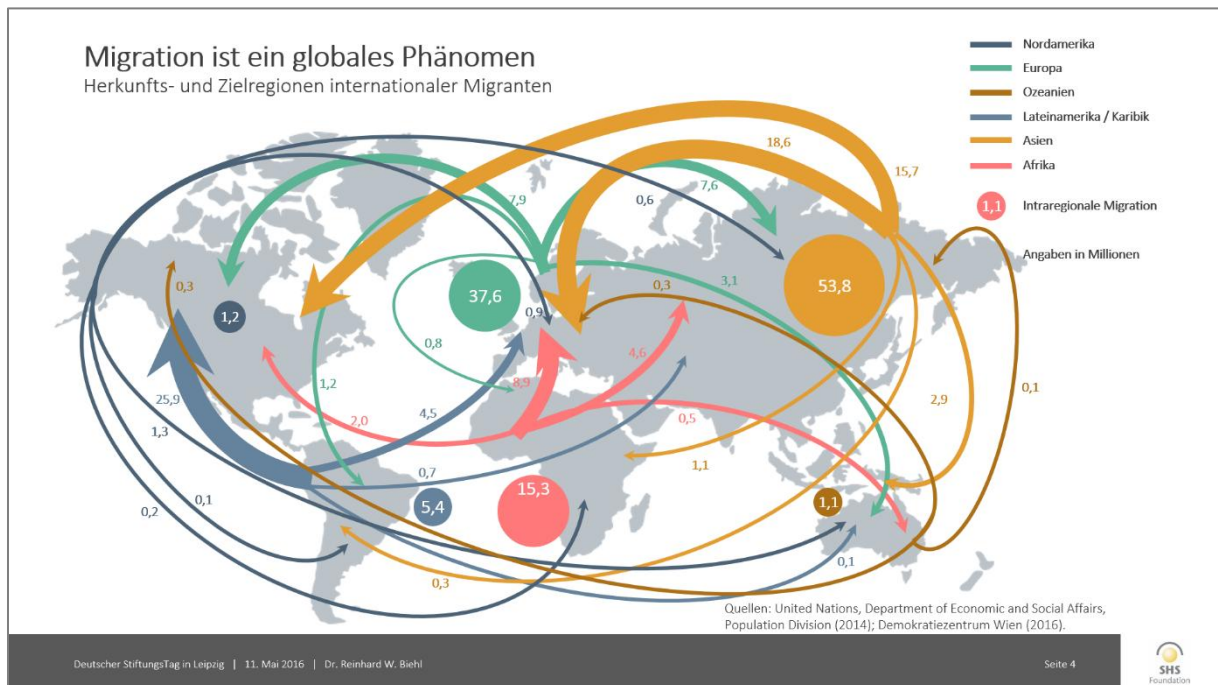


Abb. 3: Herkunfts- und Zielregionen internationaler Migranten

In Deutschland hatten wir im letzten Jahr knapp 2 Millionen Zuzüge und 860.000 Fortzüge (Statistisches Bundesamt 2016). Daraus ergibt sich ein Wanderungssaldo von gut 1,1 Millionen ausländischen Personen. Das ist der höchste jemals gemessene Wanderungsüberschuss in der Geschichte der Bundesrepublik. Im Jahr davor, vor der großen Flüchtlingswelle, hatten wir allerdings auch schon sehr hohe Zahlen: 1,3 Millionen Zuzüge und 760.000 Fortzüge. Dies waren überwiegend Wanderungsbewegungen aus anderen EU-Ländern mit einem hohen Anteil an vorübergehenden Aufenthalten, zum Beispiel junge Menschen, die zum Studium ins Ausland gehen und wieder in ihre Heimat zurückkehren. Oder Unternehmen, die ihre Mitarbeiter zeitweise ins Ausland schicken. Da ist sehr viel Kommen und Gehen. Die Frage ist, wie geht es hier weiter? Dazu möchte ich mit Ihnen auf die Entwicklung der Weltbevölkerung schauen und einen weiten Blick nach vorne wagen.

Wir sehen hier (siehe Abb. 4) die Weltbevölkerung im Jahr 2100 im Vergleich zur Weltbevölkerung im Jahr 2010 (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2011). In Nord- und Südamerika haben wir weiterhin stetiges Wachstum, Europa wird dagegen schrumpfen von 740 Millionen auf 670 Millionen. Wenn wir nach Asien schauen, sieht es noch aus wie ein Wachstum, aber in Wirklichkeit hat Asien den Zenit dann schon überschritten. 2050 / 2060 werden wir dort bei etwas über 5 Milliarden Menschen angekommen sein. Danach schrumpft die Bevölkerung dort ebenfalls. Schauen Sie nun mal nach Afrika. Von heute 1,02 Milliarden wird die Bevölkerung explodieren auf über 3,5 Milliarden Menschen, was an diesen erwähnten sehr hohen Geburtenraten liegt. Da ist also richtig Power drin.

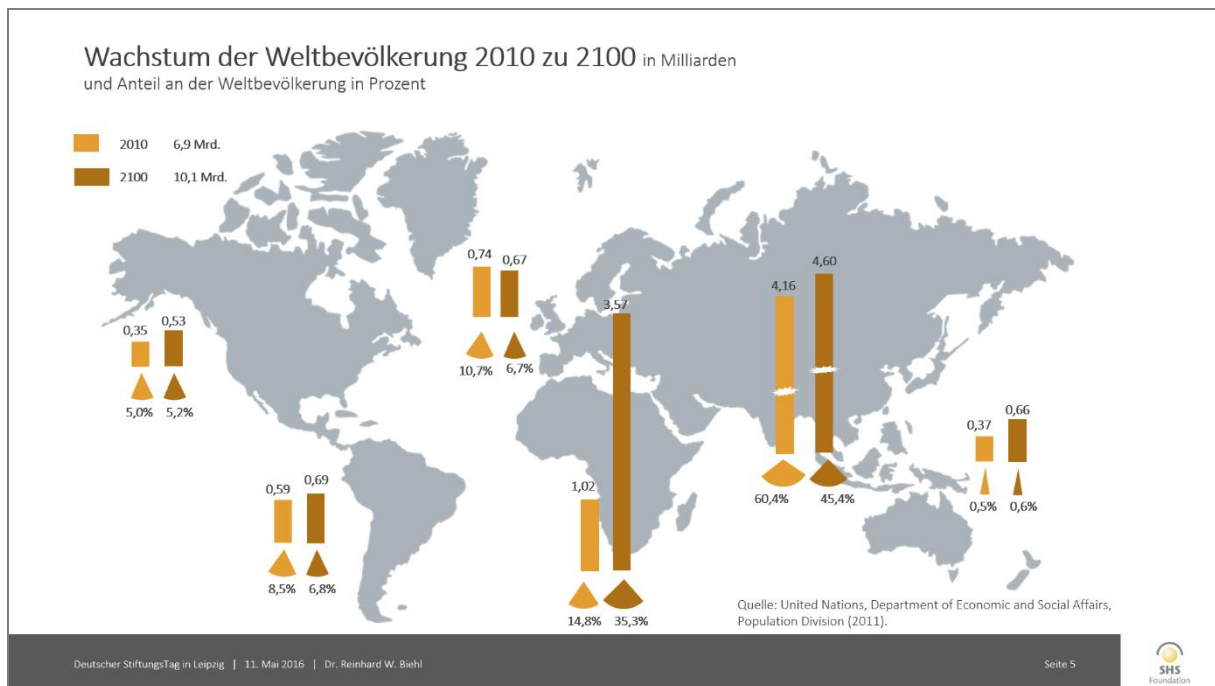


Abb. 4: Wachstum der Weltbevölkerung 2010 zu 2100

Wir haben in unserem „Arbeitskreis Internationales“ vom Bundesverband Deutscher Stiftungen vor einigen Wochen einen spannenden Vortrag gehört von Frau Dr. Karboul, der ehemaligen Tourismusministerin aus Tunesien. Sie hat über verschiedene Szenarien referiert, wie sich der Mittelmeerraum entwickeln könnte. Ich schildere jetzt nur das Positivste. Sie sagt, wir haben in Europa zwar eine schrumpfende und alternde Bevölkerung, aber eine sehr starke industrielle Basis und sehr viel Knowhow. Im Nahen Osten, gut, da sieht es im Moment ein bisschen schwierig aus, aber da gibt es viele Ressourcen, da ist auch viel Kapital. Und in Afrika sind die jungen Menschen, eine stark wachsende und junge Bevölkerung. Wenn diese drei sich zusammentun, können sie sich wunderbar ergänzen. Daraus könnte man eine kraftstrotzende und erfolgreiche Gemeinschaft bauen. Das ist das positive Szenario. Im Moment geht der Trend allerdings, wie Sie alle wissen, in eine andere Richtung. Europa schottet sich ab, auch aus Angst vor diesen Migrationsbewegungen.

Wenn wir nun etwas weiter in das Jahrhundert blicken: Der Frankfurter Zukunftsrat sagt, das 21. Jahrhundert ist das Jahrhundert der Migration, da wird noch vieles, viel mehr auf uns zukommen (Frankfurter Zukunftsrat 2015). Nach Ansicht der Bertelsmann Stiftung wird – weltgesellschaftlich gesehen – das Megathema der nächsten 20, 30 Jahre die Ungleichheit sein (Bertelsmann Stiftung 2016). Also nicht mehr Nachhaltigkeit und Ökologie. Diese Themen sind immer noch wichtig, aber das hat man schon weitgehend abgearbeitet. Jetzt kommt das Thema Ungleichheit. Wenn sie so bleibt oder auch weiter zunimmt, werden wir starke Wanderungsbewegungen haben. Hinzukommt natürlich noch der Klimawandel. Gerade in Äquatorialafrika wird es so heiß werden, dass viele Menschen dort gar nicht mehr leben wollen oder können. Dort liegen dann zum Beispiel solche Länder wie Nigeria. Nigeria hat heute 180 Millionen Einwohner. Die Prognose bis zum Jahr 2100 sind über 700 Millionen Einwohner, also mehr als doppelt so viel wie die USA heute haben. Das ist eine sehr, sehr explosive Entwicklung, die wir auf diesem Kontinent haben. Deshalb glauben wir, dass das Thema Migration, Flüchtlinge, Kriegsflüchtlinge nur ein Vorgeschmack ist für dieses Jahrhundert. Es wird noch sehr viel auf uns zukommen.

Demografischer Wandel in Deutschland

Zurück zu Deutschland. Ich zeige Ihnen nur kurz die Alterspyramide (Abb. 5). Sie sehen hier den Bauch der Babyboomer (eine umfassende Darstellung dieser Generation geben Menning & Hoffmann 2009). Babyboomer definieren wir als die Jahrgänge 1954 – 1969, in diesen Jahren hatten wir jeweils über 1,1 Millionen Geburten in Deutschland. Diese Babyboomer gehen etwa ab dem Jahr 2020 in Rente. Das bedeutet, dass die nächsten 20, 30 Jahre uns vor die größten Herausforderungen beim demografischen Wandel stellen werden. Wenn wir ins Jahr 2060 schauen, dann ist die Bevölkerungsverteilung schon wieder viel gleichmäßiger, da haben wir das Schlimmste hinter uns. Es geht also beim demografischen Wandel vor allem darum, die nächsten 20, 30 Jahre gut zu managen.

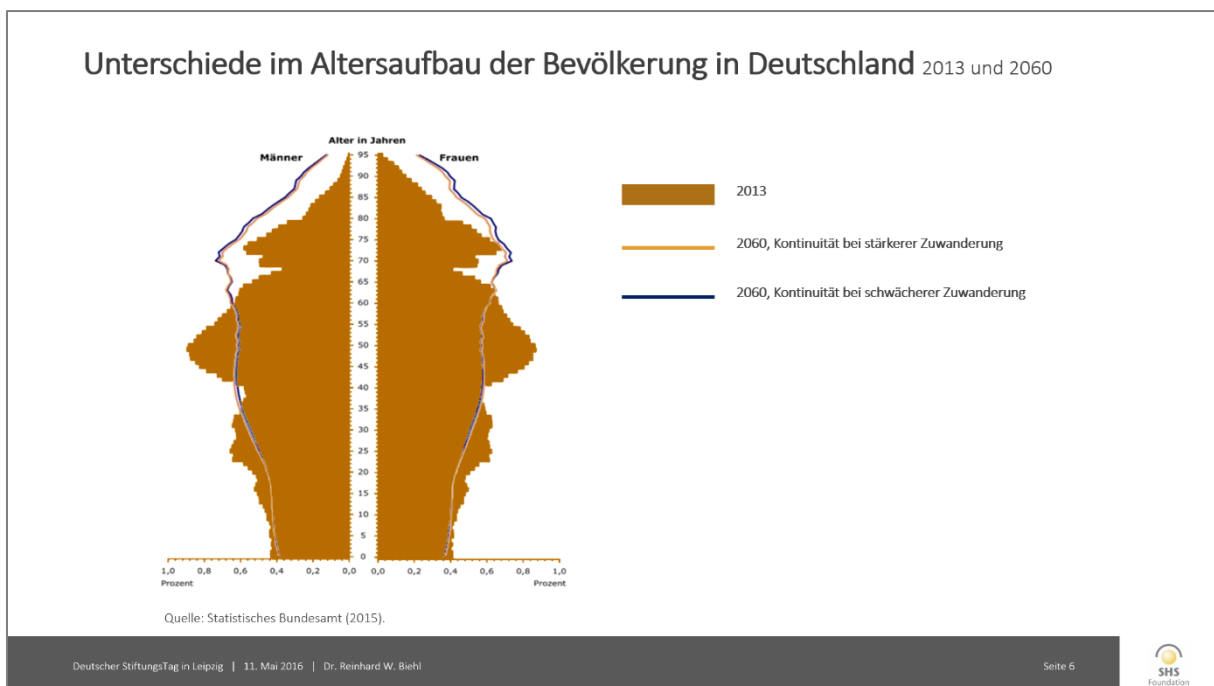


Abb. 5: Unterschiede im Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, 2013 und 2060

Bei der nächsten Grafik zur Entwicklung der Anteile der Altersgruppen (Abb. 6) haben wir Daten zurück bis zur Reichsgründung 1871. Die linken Balken sind die unter 20-Jährigen, deren Anteil ist bereits im letzten Jahrhundert steil gefallen. Bei den über 65-Jährigen kann man deutlich den Sprung sehen von gut 20 % heute auf 30 % ab 2040. Das sind die Babyboomer, die jetzt ins Rentenalter kommen und in den nächsten Jahren den Anteil dieser Gruppe stark ansteigen lassen. Aber hoch interessant finde ich auch die Gruppe der über 80-Jährigen, die sogenannten Hochaltrigen (Petzold, Horn & Müller 2011). 1871 stand bei diesem Balken noch 0 %! Das hohe Alter ist ein ganz neues Phänomen. Es gab zwar immer schon Menschen, die dieses Alter erreicht haben, aber in dieser Breite ist dieses Phänomen ganz neu. Das heißt, wir haben noch überhaupt keine Kultur der Hochaltrigkeit (Riley & Riley 1992; P. B. Baltes 1996; Vries 2012; Carstensen 2015). Wir können von unseren Eltern und Großeltern gar nicht lernen, wie wir diese Lebensphase gestalten, wie wir mit diesem Alter umgehen sollen. Das ist historisch gesehen noch recht jung. Und dabei ist es die am stärksten wachsende Altersgruppe. Sie sehen hier, 2013 haben wir einen Anteil von 5 % an der Gesamtbevölkerung, und der wird bis 2060 auf 12% ansteigen.

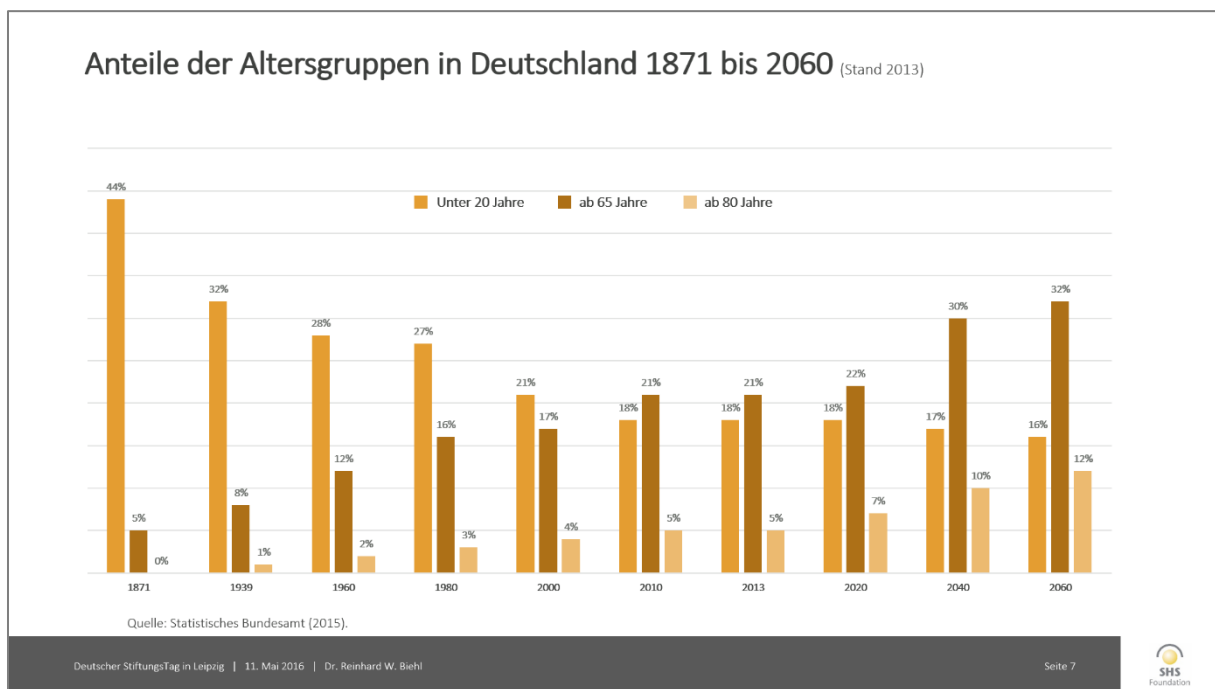


Abb. 6: Anteil der Altersgruppen in Deutschland 1871 bis 2060

Alter und Arbeit

Das Thema meines Vortrags lautet „Was Ältere leisten wollen und können“. Die Frage ist natürlich, was bedeutet das? Ältere, ab wann ist eigentlich jemand alt? Mit 50, 60, 70 oder vielleicht erst mit 80 oder gar 90 Jahren? Die Vorstellung, dass Alter ab einem bestimmten Lebensjahr beginnt, ist eine soziale Konstruktion (Lehr 2006). Man zählt zu den Alten, wenn man in Rente geht, die Altersgrenze überschreitet, meint ein großer Teil der Bevölkerung. Andere sagen, alt ist jemand dann, wenn bestimmte altersbedingte körperliche beziehungsweise geistige Beeinträchtigungen auftreten.

Es gibt kein Lebensalter, ab dem der Mensch alt ist, sagt die Wissenschaft. Sie spricht nicht vom Alter, sondern vom Altern. In keiner Lebensphase entwickeln sich die Menschen so unterschiedlich wie in der ab 50. Diese Unterschiede nehmen mit den Jahren zu, wie die entwicklungsphysiologische und –psychologische Forschung der letzten Jahrzehnte gezeigt hat (P. B. Baltes 1996). Das Alter differenziert Menschen zusehends. Das heißt in einer Gruppe von 80-Jährigen sehen wir ein hohes Maß an Heterogenität. Um vorherzusagen, wie jemand altert, ist gerade das kalendarische Alter deshalb wenig tauglich (Lehr 2011).

Das sogenannte „functional age“, die Funktionsfähigkeit verschiedener körperlicher und seelisch-geistiger Fähigkeiten, ist da schon eher hilfreich (Höpflinger 2011; einen Überblick über verschiedene Alterskonzepte geben De Lange et al. 2006). Diese Funktionsfähigkeiten werden von biologischen und sozialen Faktoren, die während eines ganzen Lebens einwirken, mitbestimmt. Hier werden Schulbildung, berufliches Training und Lebensstil ausschlaggebend (Petzold & Müller 1985/2004).

Neben dem chronologischen und funktionalen Alter spricht man auch noch vom psychologischen Alter: Hier geht es um Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung durch das soziale Umfeld. Hierzu erschien im letzten Jahr eine interessante Studie in der Schweiz (Samochowiec, Kühne & Frick 2015). Dabei kam heraus, dass 60- bis 70-Jährige sich im Schnitt 12 Jahre jünger fühlen als sie tatsächlich sind. Und die 70- bis 80-Jährigen fühlen sich sogar 16 Jahre jünger als sie nach dem kalendarischen Alter sind. Das Leben besteht ja in hohem Ausmaß aus Psychologie, also wenn ich von mir selber den Eindruck habe, ich bin jung, ich fühle mich jung, dann agiert man auch so. Und die Forschung sagt, dass bei der Frage, wie alt man von außen wahrgenommen wird, das funktionale Alter und das psychologische Alter die Hauptrolle spielen. Das ist wichtiger als das chronologische Alter.

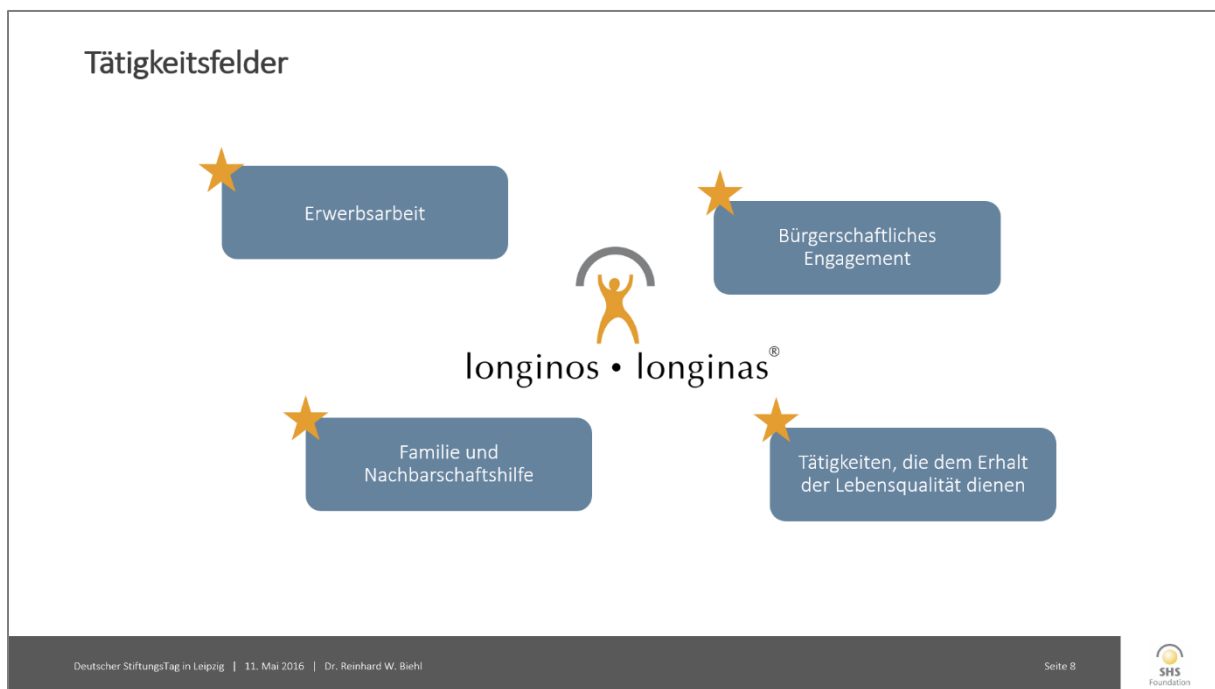


Abb. 7: Tätigkeitsfelder von Longinos & Longinas

Um welche Tätigkeitsfelder geht es bei den Longinos und Longinas (Abb. 7)? Das bürgerschaftliche Engagement ist etwas, worauf die Bevölkerung sehr stark setzt. Dass die Menschen sich, wenn sie ihr Berufsleben hinter sich haben, eine gesicherte Rente haben, zivilgesellschaftlich oder bürgerschaftlich engagieren. Diese Erwartungen sind zwar nachvollziehbar, beinhalten jedoch auch kritische Aspekte. Nicht wenige Menschen finden das gar nicht so toll, was hier von ihnen erwartet wird. Dass sie sich im Ruhestand schließlich zu engagieren haben. Kürzlich sagte mir eine ältere Kölner Dame, „ich finde das eine Unverschämtheit, nur weil ich über 70 bin soll ich alles umsonst machen.“ Zum einen könne sie das Geld noch ganz gut gebrauchen, und zum anderen ginge es ihr auch um Anerkennung und Wertschätzung.

Man hat es jetzt auch bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise gesehen. Hier ging es nicht nur um diese Altersgruppe, es ging um die Ehrenamtlichen allgemein: Über Monate hatte man den Eindruck, die Regierung, der Staat kümmert sich gar nicht so sehr, der verlässt sich einfach darauf, dass die Ehrenamtlichen es schon richten werden. Die Menschen wollen sich schon

engagieren, möchten aber auch nicht ausgenutzt werden. Sie möchten nicht, dass ihr Engagement stillschweigend einfach so erwartet wird. Aber ohne Frage bleibt das bürgerschaftliche Engagement ein für viele erfüllendes Betätigungsfeld, wie ich nachher noch zeigen werde.

Familie, das ist ein Feld, in dem sich die Frauen besonders stark engagieren. Nicht nur dort, aber gerade wenn es zum Beispiel um Pflege geht, tragen die Frauen oft die Hauptlast. Die Tätigkeiten, die vorwiegend dem Erhalt der eigenen Lebensqualität dienen, wollen wir auch nicht unter den Tisch fallen lassen. Es ist nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft ein Gewinn, wenn jemand sich zum Beispiel sportlich fit hält. Dann kann er eben lange auch unabhängig und selbstbestimmt agieren, leben und wohnen (Staudinger 1996). Er fällt der Gesellschaft nicht zur Last. Man könnte hier auch so weit gehen, dass es zu einem runden und gelungenen Leben dazu gehört, sich im Alter Zeit zu nehmen, über das eigene Leben zu reflektieren (M. M. Baltes 1996; Kruse 2013). Philosophen wie Aristoteles oder Thomas von Aquin hielten das kontemplative Leben gar für die höchste Form des Tätigseins, in die Stille zu gehen, nach der Wahrheit zu suchen.

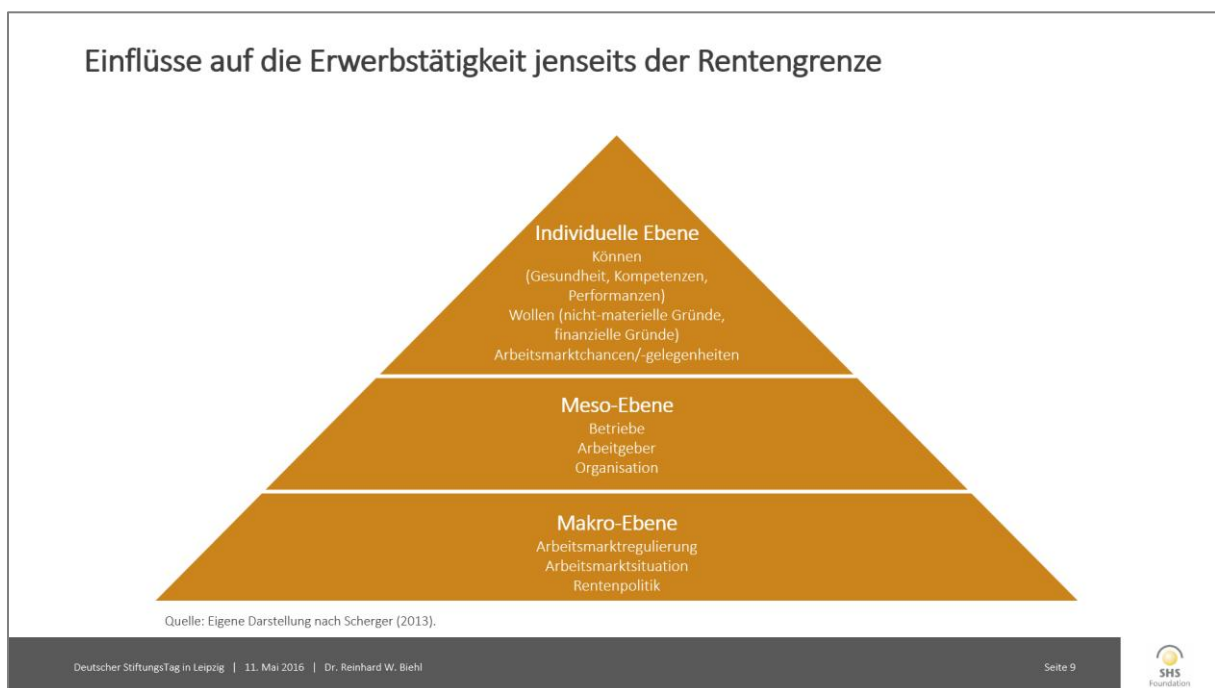


Abb. 8: Einflüsse auf die Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze

In meinem Vortrag werde ich mich auf das Feld der Erwerbsarbeit konzentrieren. Und für diese Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze gibt es natürlich verschiedene Einflüsseebenen (siehe Abb. 8; Scherger 2013). Die individuelle Ebene werde ich ausführlich behandeln. Erwähnt sei aber auch die Meso-Ebene, also was passiert in den Betrieben (Walter et al. 2013)? Da geht es um die Einstellungspraxis, die Verrentungspraxis. Was tun Betriebe, um die Arbeitsfähigkeit, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter bis ins hohe Alter zu erhalten? Wie hoch ist der Druck aufgrund des Fachkräftemangels? Wie groß ist die Offenheit für neue Arbeitszeitmodelle, damit ältere Menschen auch im fortgeschrittenen Alter teilhaben können in dem Unternehmen?

Ganz entscheidend in den letzten Jahren war aber auch die Makro-Ebene. Zu erwähnen ist hier die Vorruhestands-Praxis, die wir bis in die Nuller Jahre hinein hatten. Bei dieser Praxis ging es darum, Mitte 50-Jährige, Ende 50-Jährige vorzeitig in den Ruhestand zu schicken, um Platz zu machen für Jüngere. Hintergrund war die Massenarbeitslosigkeit, die man mit solchen Maßnahmen erfolgreich eindämmen konnte. Ohne Frage war der Vorruhestand zu dieser Zeit ein innovatives Instrument am Arbeitsmarkt, um Menschen vor existenzieller Not zu bewahren. Ein bedauerlicher negativer Nebeneffekt war allerdings das Altersbild, das sich dabei – unbeabsichtigt – entwickelt hat (Sievert et al. 2013). Viele hörten die unterschwellige Botschaft: Ältere sind eigentlich zu nichts mehr zu gebrauchen, das ist gut, wenn man die früh und günstig „entsorgen“ kann. Mit diesem negativen Altersbild kämpfen wir noch heute.

Dann die Rentenpolitik, das Renteneintrittsalter, über das immer wieder heftig diskutiert wird. Wir haben uns in der Stiftung im letzten Jahr auch damit eingehend beschäftigt. Die Zwangspensionierung ist einer der massivsten Eingriffe und Fremdbestimmungen in das Leben von Menschen (Petzold & Müller 1985/2004). Wenn man in die Welt hinausschaut, haben wir sehr unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Ländern (Börsch-Supan et al. 2015b; Sievert et al. 2013). In den angelsächsischen Ländern ist das gesetzliche Rentenalter überwiegend abgeschafft. In Amerika zum Beispiel seit 1968, weil das als eine Diskriminierung der älteren Menschen angesehen wurde. In Skandinavien hat man den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand etwas stärker flexibilisiert. In Dänemark wurde das Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung gekoppelt.

Wenn ich mit älteren Menschen über dieses Thema gesprochen habe, hörte ich oft zwei Meinungen. Auf der einen Seite wurde eine stärkere Flexibilisierung gewünscht: Man solle diejenigen, die arbeiten wollen, auch länger arbeiten lassen, ohne dies zur Norm zu machen. Andere sagten wiederum, ganz abschaffen sollte man die Rentengrenze nicht. Sie hat natürlich auch eine moralische Funktion. Eine Altersgrenze, bei der man sich, gesellschaftlich wie auch gegenüber der Familie, mit gutem Gewissen zurückziehen kann (Kohli 2000). Man hat es jetzt geschafft, man hat seine Pflicht erfüllt, alles was jetzt kommt ist freiwillig. Mit diesem Thema muss man sicherlich behutsam umgehen und die richtige Balance finden zwischen dem Recht auf (Weiter-) Arbeiten und der Schutzfunktion des Ruhestands.

Was können die Älteren?

Jetzt komme ich auf das Individuum, auf die Leistungsfähigkeit des Einzelnen zu sprechen. Ich spreche zuerst über die körperliche Leistungsfähigkeit, dann über die geistige Leistungsfähigkeit und schließlich über die Lernfähigkeit.

Dieses Bild (siehe Abb. 9) haben sicher sehr viele Menschen im Kopf. Nach dem Motto: Ab Anfang, Mitte 20 geht es abwärts (Neumann 2016; Ilmarinen & Tempel 2002). Da ist ein bisschen was dran. Die Muskelkraft lässt eben nach ab diesem Alter. Aber auch hier muss man sagen, es ist sehr, sehr unterschiedlich von Mensch zu Mensch. Es liegt nicht nur an der genetischen Veranlagung. Hier kommt der Lebensstil ins Spiel (Hollman, Strüder & Diehl 2011; Sonntag 2015): Wie gesund leben die Menschen? Wie ernähren sie sich? Wie bewegen sie sich? Wie schonen sie sich? Schlafen sie ausreichend? Schlafen sie gut? Nehmen sie ihre Auszeiten? Oder arbeiten sie bis zum Umfallen? Das ist sehr stark beeinflussbar von den Einzelnen. Und selbst wenn die Muskelkraft – also zumindest seit Erfindung der Dampfmaschine –

nicht mehr so bedeutend ist in unserem Arbeitsleben, darf man die Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit nun aber auch nicht klein reden. Denn auch für die Erhaltung der geistigen Leistungsfähigkeit ist die körperliche Fitness von großer Bedeutung (Colcombe & Kramer 2003). Wenn ich mit Älteren darüber diskutiere, wie sie sich geistig fit halten, und sie mir sagen, sie lösen Kreuzworträtsel und so weiter. Dann antworte ich ihnen, ein Spaziergang ist manchmal hilfreicher, damit Sauerstoff in den Körper kommt und das Gehirn sich regenerieren kann.

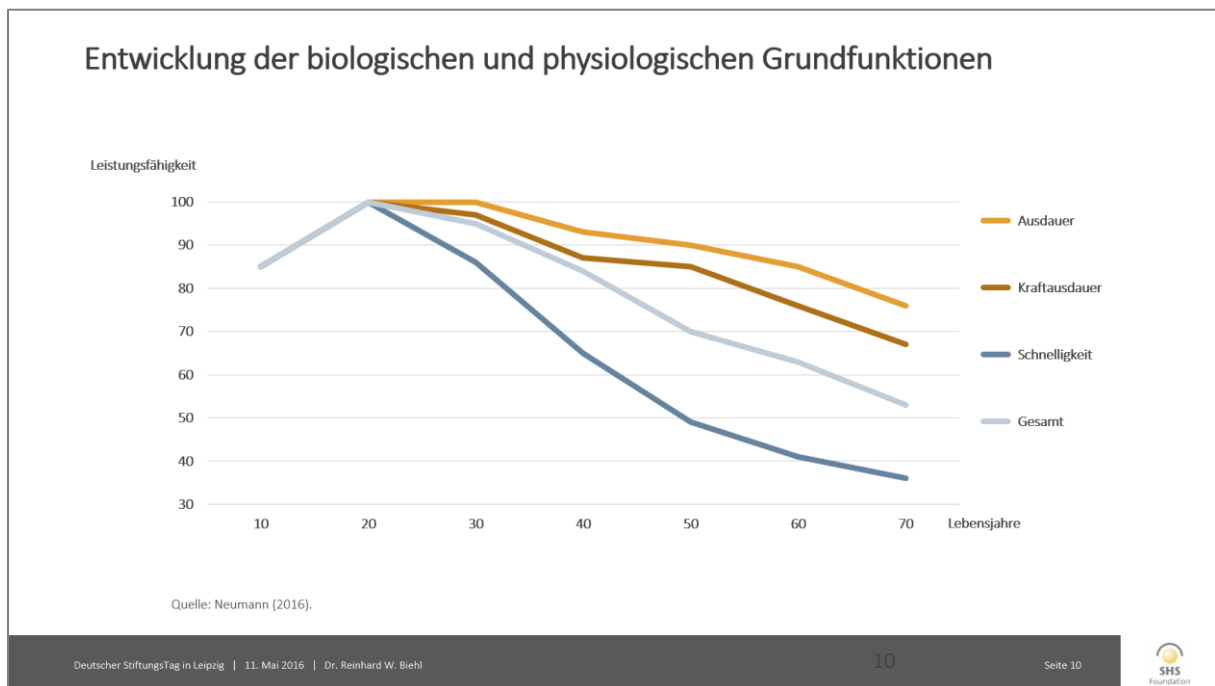




Abb. 9: Entwicklung der biologischen und physiologischen Grundfunktionen

In dem Zusammenhang kann ich kurz auf das Thema Gesundheit eingehen (ausführlich hierzu Statistisches Bundesamt, Deutsches Zentrum für Altersfragen & Robert Koch Institut 2009). Natürlich nehmen die Krankheiten, vor allem die chronischen Krankheiten, mit dem Alter zu. Die Lebenszeitbelastung durch Erkrankung kann allerdings reduziert werden, wenn der Beginn der Erkrankungen mithilfe präventiver Maßnahmen hinausgezögert wird und diese Verzögerung größer ist als der Anstieg der Lebenserwartung. Die Wissenschaft spricht in diesem Zusammenhang vom Konzept der Morbiditätskompression (Fries 1983). Der medizinische Fortschritt hat hier in den letzten Jahrzehnten große Wirkungen erzielt, zum Beispiel durch eine bessere Behandlung des Bluthochdrucks, der Diabetes oder koronarer Herzerkrankungen. So ist der Anteil der Lebenszeit, der in guter Gesundheit verbracht wird, im Durchschnitt in der Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen. Damit ist auch der Zeitpunkt, zu dem Pflege durch Fremde, durch Dritte notwendig ist, immer weiter nach hinten geschoben worden (Christensen et al. 2013; Jopp et al. 2013; Kluge et al. 2014). Daraus folgt, dass im Grunde sich nicht die Phase des hohen Alters ausdehnt, sondern das mittlere Alter dehnt sich aus.

Wir kommen zur geistigen Leistungsfähigkeit (siehe Abb. 10), die in der Forschung meistens mit zwei Komponenten beschrieben wird, der fluiden und der kristallinen Intelligenz (Horn & Cattell 1967; P. B. Baltes 1968). Bei der fluiden Intelligenz geht es darum, wie flüssig Umstellungen gelingen. Das ist die kognitive Grundausstattung. Das Erlernen von ganz neuen Dingen,

womit Kinder etwa konfrontiert sind, also laufen lernen, sprechen lernen, später auch Fremdsprachen lernen. Kinder finden sich in der digitalisierten Welt sehr gut zurecht, sie lernen spielend leicht, mit neuen Geräten wie Smartphones umzugehen. Grundsätzlich geht es hier um die Verarbeitung neuer Informationen, bei denen wenig auf frühere Lernerfahrungen zurückgegriffen werden kann. Die kristalline Intelligenz hingegen ist stärker erfahrungsgebunden. Da spielt Übung eine sehr große Rolle. Sie umfasst Fähigkeiten, die Allgemeinwissen, Erfahrungswissen, Wortschatz und Sprachverständnis voraussetzen. Während die fluide Intelligenz vor allem für die Bewältigung neuartiger kognitiver Probleme notwendig ist, dient die kristalline Intelligenz mehr der Lösung vertrauter kognitiver Probleme.

Entwicklung der kognitiven Leistungsfähigkeit

Fluide Intelligenz	Kristalline Intelligenz
 <ul style="list-style-type: none"> • Mechanik der Intelligenz => Flüssig • Geschwindigkeit und Genauigkeit der Informationsverarbeitung • Sich in neuen Situationen schnell zurecht finden • Erlernen neuer Sprachen • Problemlösen durch Denken 	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatik der Intelligenz => Festgefügt • Weisheitswissen, berufliche Expertise, emotionale Intelligenz, Sprachvermögen, soziale Kompetenz • Spiegelt kulturgebundenes Denken und Wissen wider und beruht auf Übung • Problemlösen durch Erfahrung 
<small>Quelle: Eigene Darstellung nach Horn & Cattell (1967); P. B. Baltes (1968).</small>	


Deutscher Stiftungstag in Leipzig | 11. Mai 2016 | Dr. Reinhard W. Biehl
Seite 11


Abb. 10: Entwicklung der kognitiven Leistungsfähigkeit

Und nun schauen wir uns mal die Verläufe dieser beiden Komponenten an (siehe Abb. 11). Da sieht man, dass die Mechanik der Intelligenz, die fluide Intelligenz, ab einem gewissen Alter in der Tat abnimmt. Die kristalline Intelligenz, die Pragmatik der Intelligenz, bleibt hingegen bis ins hohe Lebensalter erhalten und bei vielen nimmt sie auch noch zu (P. B. Baltes 1997; Marker 1992; Staudinger 1999). Das spiegelt auch die normalen Erfahrungen in der Arbeitswelt wider. Man hat ja nicht den Eindruck, dass 30- oder 40-Jährige plötzlich langsamer im Denken werden und Probleme schlechter lösen können (Wild-Wall, Gajewski & Falkenstein 2009). Diese kristalline Intelligenz, in der sich auch die berufliche Erfahrung spiegelt, kann den Verlust an fluider Intelligenz zu einem großen Teil kompensieren (Ilmarinen 2006; P. B. Baltes 1996). Womit man sich im Alter tatsächlich ein bisschen schwerer tut ist, zum Beispiel neue Sprachen zu lernen, es sei denn, es gibt einen sehr, sehr wichtigen Grund. Also Motivation spielt eine sehr große Rolle im Alter, wenn etwas Neues erlernt werden soll. Darauf komme ich nachher nochmal zurück.

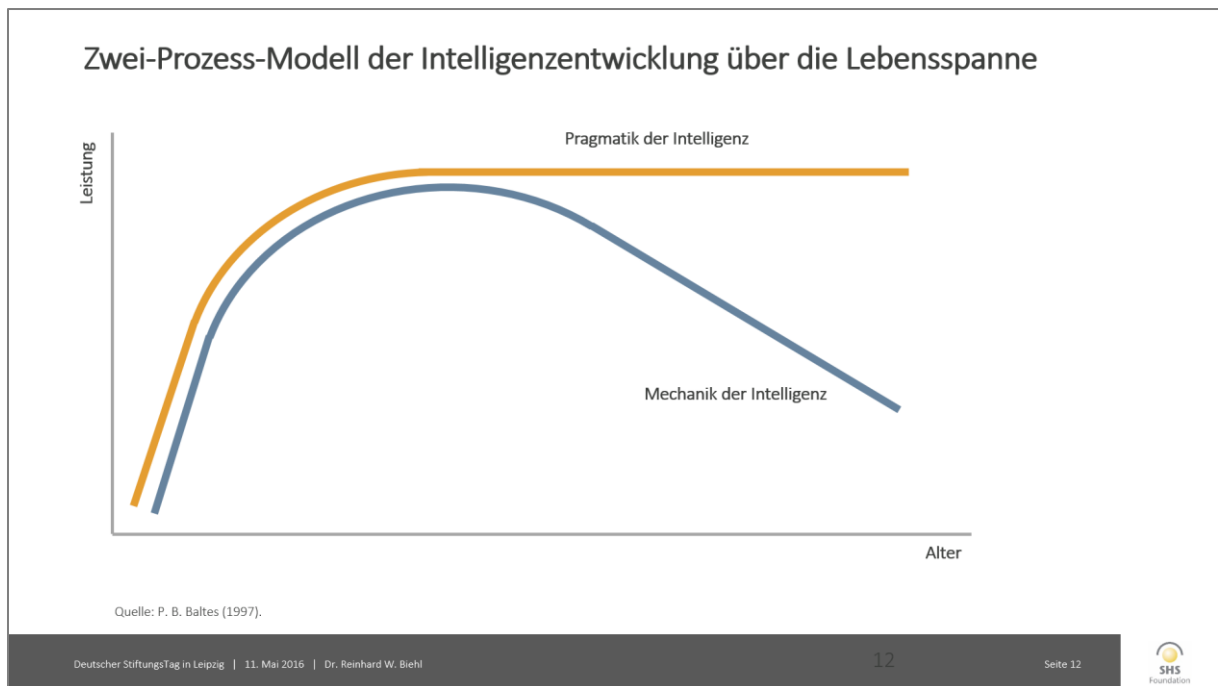


Abb. 11: Zwei-Prozess-Modell der Intelligenzentwicklung über die Lebensspanne

In dieser Welt der Beschleunigung und Digitalisierung ist es von großer Bedeutung, ob ich mein Wissen immer wieder aktualisieren und erneuern kann (siehe Abb. 12). Früher hieß es oft, was Hänchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr. Das stimmte damals schon nicht und stimmt heute auch nicht. Die Wissenschaft hat ganz klar herausgefunden, dass das Gehirn auch im hohen Alter wächst und sich regenerieren kann, wenn man es fordert und trainiert (P. B. Baltes & Lindenberger 1988; Boyke et al. 2008). Menschen sind prinzipiell lernfähig, solange nicht schwere pathologische Prozesse vorliegen (M. M. Baltes, Kühl & Sowarka 1992). Sie müssen sogar in jedem Alter lernen, wenn sie überleben oder gar sinnvoll leben wollen. Nur wer Dinge, die auf seinem Weg wichtig sind, begreift und mit ihnen umzugehen lernt, kann sein Leben in die Hand nehmen und gestalten.

Ich sagte eben schon, Motivation spielt eine sehr große Rolle. Einem jungen Menschen könnte man zum Beispiel ein Telefonbuch hinlegen und sagen: „Lerne das mal auswendig“. Im Zweifel tut der das. Ein Älterer würde das nie tun. Der fragt als Erstes: „Wofür ist das gut? Wozu brauche ich das?“. Die Motivation, auch der persönliche Bezug ist sehr, sehr wichtig (Staudinger 2015). Weil die fluide Intelligenz sich etwas abbaut, braucht man für denselben Lernerfolg jedoch immer mehr Zeit und Übung.



Abb. 12: Entwicklung der Lernfähigkeit im Alter

„Lebenslanges Lernen“ ist ja ein an sich positiv besetzter Begriff. Aber es gibt Menschen, die empfinden das gar nicht so positiv. Die sehen das eher als Bedrohung. Hierzu formulierte Paul Baltes einmal: „An sich war doch das frühere Gefühl, im fertigen Sein des Erwachsenenalters zu leben, ganz angenehm. Nun soll dieser Seinsstatus keine Berechtigung mehr haben? Soll der Mensch sich dies wirklich antun, sich lebenslänglich als unfertig zu erleben? Lebenslänglich gefangen im Entwicklungsprozess ohne Ende?“ (P. B. Baltes 2001, S. 26).

Nun ist unbestreitbar, dass das Alter auch mit Einschränkungen und Verlusten einhergeht. Es macht allerdings einen großen Unterschied, wie man damit umgeht. Arthur Rubinstein ist einigen von Ihnen vielleicht noch ein Begriff. Er zählte zu den berühmtesten Pianisten des letzten Jahrhunderts. Noch im hohen Alter gab er fantastische Konzerte. An seinem 80. Geburtstag wurde er einmal gefragt, wie er das in seinem Alter noch schaffe. Drei Gründe nannte er dafür (zitiert bei P. B. Baltes 2004): er habe sein Repertoire verringert, er konzentriere sich auf weniger Stücke, und die übe er auch häufiger. Da er nicht mehr so schnell spielen könne, setze er stärkere Kontraste in den Tempi. Das heißt vor schnellen Passagen drossle er einfach sein Tempo extrem, damit dann die Phase danach schneller wirke, als er sie eigentlich spielen könne.

Das ist ein schönes Beispiel für die Kunst der selektiven Optimierung mit Kompensation, das theoretische Konzept, das am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin entwickelt worden ist (M. M. Baltes et al. 1998). Es ist die Kunst, mit enger werdenden Grenzen und Verlusten des Alterns fertig zu werden. Diese Kunst ist eigentlich in allen Phasen des Lebens hilfreich, im Alter aber besonders wichtig: Wir konzentrieren uns auf das, was wir können und was uns Freude macht, und in diesen Bereichen setzen wir alle unsere Energie ein.

Veränderungen relevanter Dimensionen der beruflichen Leistungsfähigkeit mit dem Alter

Abnahme ↓	Keine wesentlichen Veränderungen =	Zunahme ↑
<ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit und Beweglichkeit des Stütz- und Bewegungsapparates • Körperkräfte • Reaktionsfähigkeit • Sinneswahrnehmung (Hör-, Seh-, Tast- und Geruchssinn) • Leistungsreserven (Ausdauerfähigkeit) • Fluide Intelligenz • Kurzzeitgedächtnis • Risikofreude • Mobilitätsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativität • Systemdenken • Kommunikationsfähigkeit • Konzentrationsfähigkeit • Langzeitgedächtnis • Zielorientiertes und planvolles Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Lebens- und Berufserfahrung • Betriebsspezifisches Wissen • Qualitäts- und Sicherheitsbewusstsein • Identifikation mit dem Unternehmen • Urteilsfähigkeit • Strategisches Denken und Handeln • Kristalline Intelligenz • Verantwortungsbewusstsein • Arbeitszufriedenheit • Konfliktlösungsfähigkeit • Arbeitsmoral und -disziplin

Quelle: Eigene Darstellung nach Naegele (2013).

Abb. 13: Veränderungen relevanter Dimensionen der beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter

Hier sehen Sie eine Gesamtübersicht der Veränderungen mit dem Alter (siehe Abb. 13; Naegele 2013). Ich möchte Ihnen das jetzt gar nicht alles vorlesen. Einiges habe ich genannt, einiges möchte ich noch herausgreifen, wie das Thema Kreativität zum Beispiel, das Sie in der mittleren Säule oben stehen sehen. Ich hatte mich gefragt, ob ich sie nicht vielleicht doch auf die rechte Säule setzen sollte. Kreativität korreliert am stärksten mit der kristallinen Intelligenz, man braucht Grundlagen, um kreativ zu sein, man braucht Erfahrung, und man kann nicht aus dem Nichts heraus kreativ sein (Kruse 2005). Es gibt ja auch zahlreiche Beispiele, wie Menschen im höchsten Alter noch zu sehr kreativen Leistungen in der Lage waren (Lehr 2006). Wenn wir in die Historie gehen sehen wir zum Beispiel Alexander von Humboldt, der mit 76 Jahren anfang, seinen „Kosmos“ zu schreiben, immerhin ein fünfbandiges Werk über das gesamte Weltbild zu jener Zeit. Goethe wird oft genannt, Faust zweiter Teil hat er auch erst mit über 80 geschrieben. Oder nehmen wir Marc Chagall, der noch im Alter von 97 Jahren die Fenster in der St. Stephan Kirche zu Mainz gestaltet hat, kurz bevor er gestorben ist. Also das Alter ist keine Begrenzung für Kreativität, sondern ich würde sagen im Gegenteil, durch diesen großartigen Erfahrungsschatz, den die Menschen in sich anreichern, kommen manche kreativen Leistungen im Alter überhaupt erst zustande.

Auf der rechten Seite sehen Sie „Identifikation mit dem Unternehmen“. Aus Arbeitgebersicht spielt das natürlich auch eine sehr große Rolle. Da sieht man immer wieder, dass Menschen im fortgeschrittenen Alter eben nicht mehr unbedingt raus in die Welt wollen, viele andere Unternehmen sehen wollen, sondern sie sind oft sehr loyal zu ihrem Unternehmen. Das ist aus Arbeitgebersicht ein großes Pro.

Das Thema „Arbeitsmoral und -disziplin“. Ich habe davon gesprochen, dass ältere Menschen öfter krank werden. Aber wenn man sich zum Beispiel die Fehlzeiten ansieht, sagt die Statistik etwas ganz Anderes (Meyer, Stallauke & Weirauch 2011). Also die melden sich nicht so häufig krank wie die Jüngeren. Vor allen Dingen nicht an Montagen. Sie haben also eine sehr hohe Arbeitsmoral. Wenn sie allerdings krank werden, dann sind sie im Durchschnitt länger krank.

Was schließen wir aus all den Veränderungen, die wir gesehen haben? Welche Schlussfolgerungen ziehen wir daraus hinsichtlich der Tätigkeiten, die für Ältere in Frage kommen, für welche sie am besten geeignet sind? Ich gehe zuerst auf die kritischen Aspekte ein (Maintz 2003; Bossmann, Schweitzer & Schenck 2013). Alles was körperlich sehr anstrengend ist, mit hohen Leistungsvorgaben verbunden ist, ist für Ältere eher weniger geeignet (siehe Abb. 14). Die Geschwindigkeit, das haben wir eben gesehen, die Reaktionsschnelligkeit nimmt im Alter ab. Wenn diese Fähigkeit eine große Rolle für die Arbeitsproduktivität spielt, dann sind solche Tätigkeiten nicht so gut für ältere Menschen geeignet. Auch der vorletzte Punkt hier, „schneller Wechsel zwischen Aufgaben“, liegt den Älteren nicht so (Wild-Wall, Gajewski & Falkenstein 2009). Das hängt unter anderem mit dem Abbau der fluiden Intelligenz zusammen, die Leute können sich nicht mehr so schnell umstellen auf neue Fragestellungen. Es ist ihnen lieber, wenn sie sich auf ein Thema konzentrieren und das abarbeiten können.

Alternskritische Arbeitsanforderungen

- **Körperlich anstrengende Arbeiten**
Heben und Tragen von Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende Tätigkeiten, kurzzyklische Tätigkeiten
- **Arbeitsumgebungsbelastungen**
Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse
- **Ungünstige Arbeitszeitregelungen**
Wechselschicht- und Nachtarbeit, lange Arbeitszeiten, unzureichende Pausen
- **Hohe bzw. starre Leistungsvorgaben**
z. B. Band- und Akkordarbeit
- **Schneller Wechsel zwischen Aufgaben sowie Mehrfachaufgaben**
- **Geschwindigkeit als wesentliches Produktivitätskriterium**

Quellen: Maintz (2003); Bossmann, Schweitzer & Schenck (2013).

Deutscher Stiftungstag in Leipzig | 11. Mai 2016 | Dr. Reinhard W. Biehl
Seite 15

Abb. 14: Alternskritische Arbeitsanforderungen

Die Stärken spielen die Älteren natürlich im Team aus (Börsch-Supan, Düzgün & Weiss 2005, Wild-Wall, Gajewski & Falkenstein 2009; Sievert et al. 2013). Ich habe bewusst geschrieben „in einer **arbeitsteiligen** Gesellschaft“ (siehe Abb. 15), denn es macht wenig Sinn, die Produktivität oder die Fähigkeiten von Menschen nur ganz isoliert bzw. individuell zu analysieren. Es gibt zwar Arbeitsplätze, bei denen die Menschen ganz alleine für sich arbeiten, aber oft arbeiten sie doch in einer Gruppe, in einem Team, und da geht es einfach um einen Beitrag, den man zu diesem Team leisten kann. Und gerade in Krisensituationen, in Grenzsituationen, können Ältere ihre Fähigkeiten besonders gut ausspielen (Kruse 2005). Die Älteren machen zwar mehr kleine Fehler, sie hören nicht mehr so gut, sehen nicht mehr so gut, sie brauchen eine Brille, das Taktile lässt etwas nach, sie machen also viele kleine Fehler, aber die Jüngeren machen dafür umso schwerere Fehler. Da kracht es dann so richtig, auch weil sie risikobereiter sind. Und mit diesen großen katastrophalen Fehlern umzugehen, können die Jüngeren dann

oft nicht so gut, hier sind sie oft schlicht überfordert. Da hilft den Älteren dann ihr Erfahrungsschatz, ihre Ruhe, ihre Gelassenheit (Börsch-Supan 2015). Ich weiß nicht, wie Sie es im Berufsleben sehen, ich habe es häufig erlebt, wenn es irgendwo mal krachte und Chaos und Hektik ausbrachen, war man immer froh, wenn Ältere zur Stelle waren und Verantwortung übernahmen. Auch die Blicke im Team gingen dann meistens zu den Älteren hin, die dann das Chaos ordneten, für Ruhe sorgten und dann ging es wieder weiter. Also ein ganz großes Pro, wenn man ältere Menschen in solchen Grenzsituationen, in denen man aus dem Innersten heraus, aus der Intuition heraus das Richtige tun muss, in einer Gruppe hat.

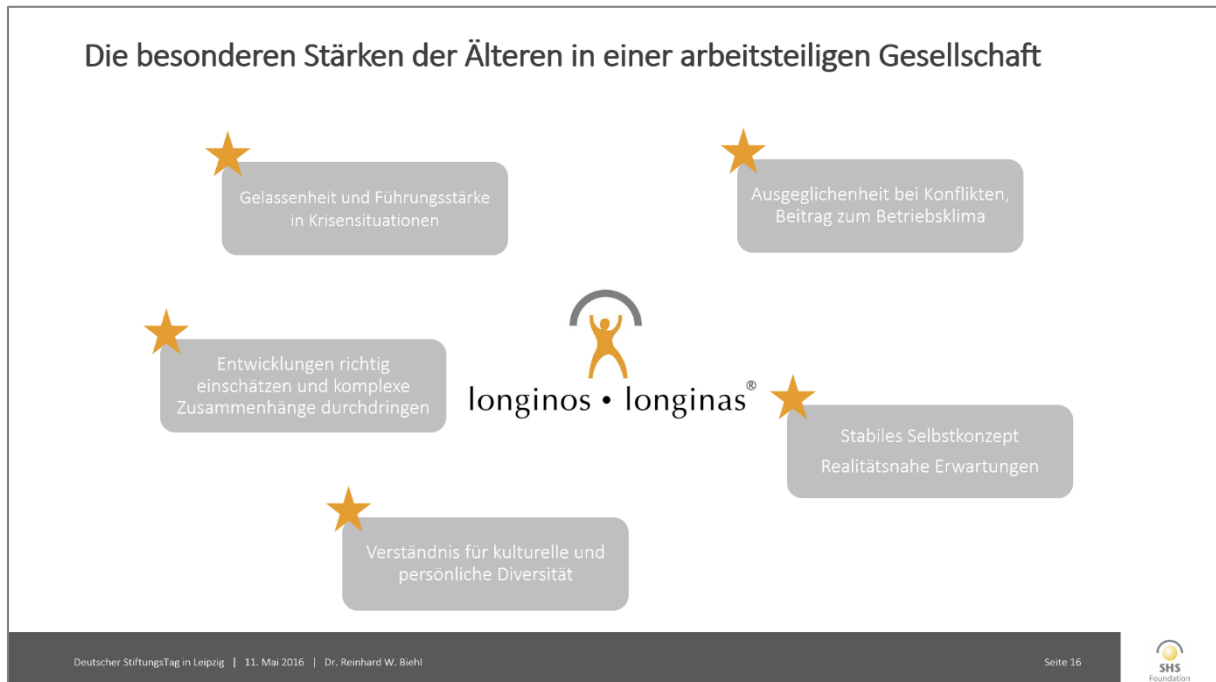


Abb. 15: Die besonderen Stärken der Älteren in einer arbeitsteiligen Gesellschaft

Man sagt auch, die Menschen werden ausgeglichener und verträglicher mit dem Alter. Ein stabiles Selbstkonzept ist im Arbeitsleben ebenfalls sehr wertvoll (Staudinger 1996). Das bedeutet, Ältere können ihre Fähigkeiten und auch ihre Grenzen oft besser einschätzen als Jüngere. Sie haben dann auch ein realitätsnäheres Bild von der Umgebung, was überhaupt möglich und erreichbar ist. Ein ganz wichtiger Punkt in unserer von Vielfalt gekennzeichneten Gesellschaft ist, dass die Toleranz in der Regel im Alter zunimmt, gegenüber anderen Altersgruppen, aber auch anderen Kulturen gegenüber.

Hier möchte ich einen kleinen Schlenker machen zu einem Thema, das ich ebenfalls in der Stiftung betreue, wovon Sie auch im Programmheft gelesen haben: Das Thema „Integration von Flüchtlingen“. Im Herbst haben wir uns in der Stiftung Gedanken darüber gemacht, was ältere Menschen denn jetzt bei dieser Integrationsarbeit am besten einbringen können. Es lag nahe, etwas zum Thema „Deutsche Sprache erlernen“ zu machen, weil es da die größten Engpässe gab. Ich wollte mir allerdings zunächst einmal einen Überblick verschaffen, welche Aktivitäten es schon überall gab. So habe ich zunächst die Landkreise im Saarland besucht, Wohlfahrtsverbände, Sprachschulen, Bildungsträger und Integrationsbeauftragte. Und ich war überwältigt, was da alles schon passierte. Nicht nur von Seiten der Älteren, sondern von allen Altersgruppen, aber auch gerade durch die Älteren. Das Saarland ist ja sehr ländlich strukturiert

– wenn da eine Flüchtlingsfamilie in ein Dorf kommt, kümmern sich sofort Vermieter, Nachbarn, Vereine, die Kirchengemeinde. Die Flüchtlinge werden fast überall mit offenen Armen empfangen. Und wenn ich mir das Engagement der Älteren anschaute, kam mir etwas in den Sinn, was Herr Professor Kruse auch einmal erwähnt hat, als Ausfluss der Generali Studie, einige kennen vielleicht die Generali Hochaltrigenstudie, die von Herrn Professor Kruse aus Heidelberg geleitet worden war (Generali Zukunftsfonds & Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg 2014). Er sagte, dass sie über eine Geschichte sehr überrascht waren. Sie hatten angenommen, dass die höchste Priorität der Älteren darin liegt, auch noch im hohen Alter selbstbestimmt leben zu können, unabhängig zu sein. Aber mindestens genauso wichtig für die älteren Menschen war die Frage: Kann ich noch für jemanden sorgen? Kann ich mich um etwas sorgen? Das Gefühl, Teil einer Sorgestruktur zu sein, wird im hohen Alter oft sogar als ein „zentrales Motiv des Daseins“ empfunden. Und das habe ich im Winter in den ländlichen Gemeinden gesehen, dass es den Älteren unheimlich viel Freude gemacht hat, sich um diese schutzsuchenden und hilfebedürftigen Menschen zu kümmern.

Wir wussten als erstes nicht, welchen Beitrag wir sinnvollerweise noch leisten könnten. Bis wir durch einen Bildungsträger aus Merzig auf eine Idee gekommen sind. Und zwar sagte der Bildungsträger uns, es stürzten sich alle so auf die Flüchtlinge, aber die Einheimischen würden bei der Integrationsarbeit oft etwas vernachlässigt oder schlicht vergessen. Die Idee besteht nun darin, ältere Ehrenamtliche zu qualifizieren, damit sie in Grundschulklassen gehen können, um mit den Schülern einen Vormittag im Dialog zum Thema Flucht und Asyl zu verbringen. Warum geben Menschen ihre Heimat auf? Wie verläuft so eine Flucht? Was für Ängste haben sie? Was für Hoffnungen und Erwartungen, wenn sie bei uns ankommen? Wie geht das mit der Integration in unsere Gesellschaft? Wir haben mit Lehrern von Grundschulen im Saarland gesprochen, die waren hellauf begeistert und sagten, das würde ihnen sehr helfen.

Was ich bei diesem Projekt, das wir im Sommer starten wollen, besonders interessant finde ist auch, dass viele infrage kommende Ehrenamtliche zur sogenannten Kriegskindergeneration gehören. Kriegskindergeneration (Bode 2004), das sind diejenigen Menschen, die so etwa zwischen 1930 und 45 geboren sind, die also nicht als Soldat an der Front waren, aber als Kinder Zeit von Gewalt, Elend, Not und Vertreibung erlebt haben. Wir haben zwei Bundeskanzler, die diese Zeit markieren, Helmut Kohl, 1930 geboren, Gerhard Schröder 1944. Diese Menschen können, wenn sie in den Schulklassen sitzen, eben auch sehr authentisch von sich erzählen, von ihrer eigenen Geschichte. Insbesondere, wenn sie auch ihre ursprüngliche Heimat damals verlassen mussten, können sie sich vermutlich sehr gut einfühlen in die Situation der Flüchtlingskinder, die neu in die Klasse gekommen sind.

Ein weiterer spannender Gesichtspunkt ist der folgende: In den Jahren nach dem Krieg haben die meisten Menschen über ihre persönlichen Erlebnisse und ihre Not nur wenig oder gar nicht gesprochen. Die Soldaten haben nicht über die Zeit gesprochen und die Kinder, die Schlimmes erlebt haben, auch nicht. Es hat damals gar keinen interessiert. Die meisten waren auch überhaupt nicht in der Lage, sich damit auseinander zu setzen. Wenn diese älteren Menschen jetzt die Gelegenheit haben, sich mit diesem Thema auf dem Umweg über die Integration von Flüchtlingen zu beschäftigen, haben sie vielleicht die Chance, innerlich auch noch einmal etwas aufzuarbeiten, was sie selbst erlebt haben.

Was wollen die Älteren?

Was ist Älteren wichtig (Generali Zukunftsfonds & Institut für Demoskopie Allensbach 2013; Sonntag 2014; Franke & Wetzel 2016)? Neben dem vorhin erwähnten „Sich sorgen können“ ist das Allerwichtigste die Selbstbestimmung (siehe Abb. 16). Sie wollen sich nicht mehr herumkommandieren lassen, sie wollen sich ihre Arbeit selbst aussuchen und gestalten. Sie legen auch Wert auf flexible Arbeitszeiten. Viele möchten im Rentenalter, im Ruhestand, nicht mehr Vollzeit arbeiten. Einige sind gesundheitlich nicht mehr dazu in der Lage, andere haben Hobbys oder familiäre Verpflichtungen, müssen beispielsweise Familienangehörige pflegen, da möchten sie einfach, dass der Arbeitgeber darauf Rücksicht nimmt. Im Winter habe ich einige Interviews mit Älteren geführt und dabei auch die Frage gestellt, für wie lange sie bereit wären, sich für ein Projekt zu verpflichten. „Oh, eigentlich am liebsten gar nicht“, äußerten die meisten. Wenn sie keine Lust mehr haben, wollen sie auch gehen können, ohne dass sie noch irgendwelche Verpflichtungen haben.

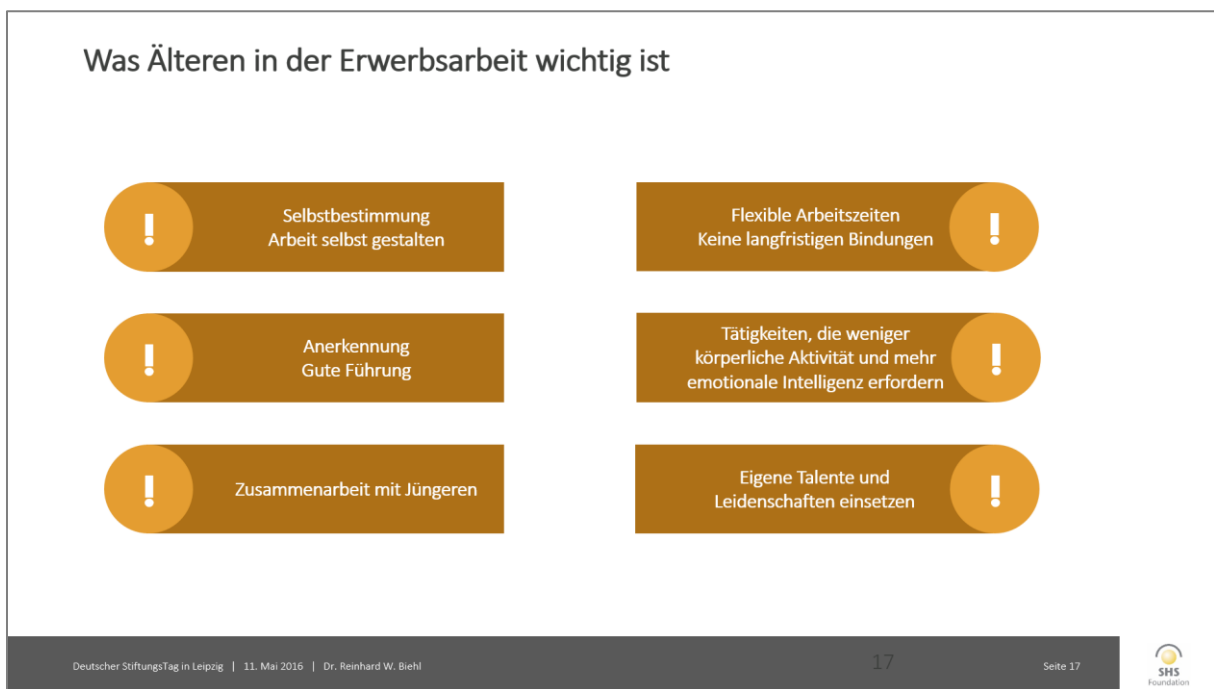


Abb. 16: Was Älteren in der Erwerbsarbeit wichtig ist

Wenn sie schon arbeiten, ist eine angemessene Wertschätzung ganz bedeutsam (Büsch, Dittich & Lieberum 2010). Die ist auch für jüngere Menschen wichtig, aber bei Älteren spielt es, so ist unser Eindruck, noch eine größere Rolle. Gute Führung ist hier natürlich gefragt. Die wichtigste Grundlage für das erfolgreiche Führen älterer Mitarbeiter ist der Respekt vor geliebtem Leben. Ältere Menschen zu führen, das ist anspruchsvoll und fordert oft die ganze Person als Führungskraft. Sie lassen sich nicht immer alles so sagen, sie sind auch weniger Angstgesteuert, wollen in der Regel nicht noch große Karriere machen. Wenn denen etwas nicht passt, dann machen sie das einfach nicht. Es ist darüber hinaus eine sehr große Herausforderung, die Stärken und Schwächen der Älteren einzuschätzen, dafür ist die Führungskraft ja ebenfalls verantwortlich. Wo beziehe ich die Älteren ins Team mit ein? Wo nehme ich sie in die Verantwortung? Wo muss ich die Älteren vielleicht schützen und sagen, das machen jetzt besser die Jüngeren? Das ist eine ganz schwierige Aufgabe.

Ich bin überzeugt, dass die Frage der Führung der wichtigste Schlüssel bei der Integration von Älteren ins Erwerbsleben oder in die Betriebe ist. Schon die Entscheidung zur Einstellung wird ja nicht nur von der Personalabteilung gefällt. Es braucht am Ende Führungskräfte, die dazu bereit sind, ältere Menschen in ihre Teams aufzunehmen. Wenn Ältere ins Arbeitsleben beziehungsweise in den Betrieb zu integrieren sind, würde ich als Unternehmer immer einen großen Schwerpunkt auf die Schulung und entsprechende Auswahl von Führungskräften legen.

Zum Punkt „Eigene Talente und Leidenschaften einsetzen“: Es gibt ja nichts Schöneres, als wenn man das gefunden hat, was man kann, was einem Spaß macht, die eigene Bestimmung. So formulierte einst Wilhelm von Humboldt: „Nie ist das menschliche Gemüt heiterer gestimmt, als wenn es seine richtige Arbeit gefunden hat“. Viele Ältere behaupten zwar zu wissen, was sie können und wozu sie auf der Welt sind. Ich persönlich glaube, viele wissen es nicht. Sie können sich das selber fragen: Wie sind Sie in Ihren Beruf hinein gekommen? Wie ist die Entscheidung gefallen, was Sie gelernt haben, welche Ausbildung Sie gemacht haben, welches Studium Sie ergriffen haben? Das ist doch oft eine Abfolge von Zufälligkeiten, die zu einem bestimmten Ergebnis geführt haben. Man hatte entweder Vorbilder in der Familie, der Vater, der Onkel, oder in der Nachbarschaft. Oder man hatte einen Lehrer in der Schule, den man besonders gern mochte. Dann war man auch in diesem spezifischen Fach gut und erfolgreich, dann ist man in diese Richtung gegangen. Es sind oft Zufälligkeiten, die Leute wissen oft nicht, wo ihre wahren Stärken und Talente liegen, bis ins hohe Alter nicht.

Bei diesem Thema kam uns vor ein paar Wochen der Gedanke, dass wir den Älteren vielleicht etwas anbieten sollten, was wir gerade für Flüchtlinge vorbereiten. Im Saarland haben wir einen sehr hohen Anteil von Flüchtlingen aus Syrien, fast 90%, weil es sich bis in die Flüchtlingslager im Libanon und Jordanien herum gesprochen hat, dass die Erstversorgung, die Registrierung, die Unterbringung und die Bearbeitung der Asylanträge bei uns wie am Schnürchen funktionieren. Und jetzt sitzen diese überwiegend jungen Männer da und werden befragt: Was könnt ihr denn? Was habt ihr gemacht? Was wollt ihr arbeiten? Einige haben Zeugnisse, die meisten jedoch nicht. Man weiß nicht genau, was sie eigentlich können. Wenn man sie fragt, was sie wollen, also welchen Ausbildungsberuf oder welches Studium sie anstreben, können sie die Frage in der Regel gar nicht beantworten. Sie kennen unseren Arbeitsmarkt nicht, die ganzen Berufsbilder, die wir haben. Wir haben ein unglaublich differenziertes Arbeitsleben und Bildungssystem in Deutschland. Das können sie sich gar nicht vorstellen.

Also haben wir uns als Stiftung entschlossen, den Flüchtlingen zu helfen. Für Jugendliche in Deutschland und Europa, die keine Arbeit haben, und für Langzeitarbeitslose haben wir in den letzten Jahren eine umfangreiche Talentdiagnostik entwickelt (Hartz & Petzold 2010; Hartz & Petzold 2014; Göttling 2015). Ziel ist dabei immer die Entwicklung einer konkreten beruflichen Perspektive. Dabei wenden wir verschiedene Methoden und Verfahren an. Ein Bestandteil des Prozesses ist ein webbasierter 3-stündiger Test zur Kompetenzanalyse (Frintrup 2015). Er erlaubt den Abgleich der ermittelten Talente und Interessen mit den spezifischen Anforderungen von Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen in unserem Land. Hier arbeiten wir mit einem Partner zusammen, der Unternehmen bei der internationalen Personalauswahl und Potenzialanalyse unterstützt. Selbst Mittelständler bekommen ja heute Bewerbungen aus aller Welt, die sie dann miteinander vergleichen müssen. Dieser Test ist nun vor einigen Wochen

auf Arabisch und Farsi übersetzt und inhaltlich auf die Bedürfnisse der Flüchtlinge zugeschnitten worden (Frintrup & Spengler 2016), sodass wir ihn jetzt für diejenigen, die ihn in Anspruch nehmen wollen, auch anbieten können. Von solch einem Test allein darf man nun keine Wunder erwarten, aber er kann in jedem Fall hilfreiche Ansatzpunkte liefern, wo die Fähigkeiten, Talente und Interessen der Neuankömmlinge liegen. Auf denen können die Flüchtlinge selbst und die Jobcenter aufbauen.

Als wir dieses Projekt vorbereitet haben, kam uns der Gedanke, das wäre auch etwas, das wir älteren Menschen anbieten könnten. Um auf eine einfache Art herauszufinden, wo noch verborgene Talente, Interessen und Fähigkeiten liegen, die auch im fortgeschrittenen Alter verwirklicht werden könnten.

Die aktuelle Erwerbstätigkeit älterer Menschen

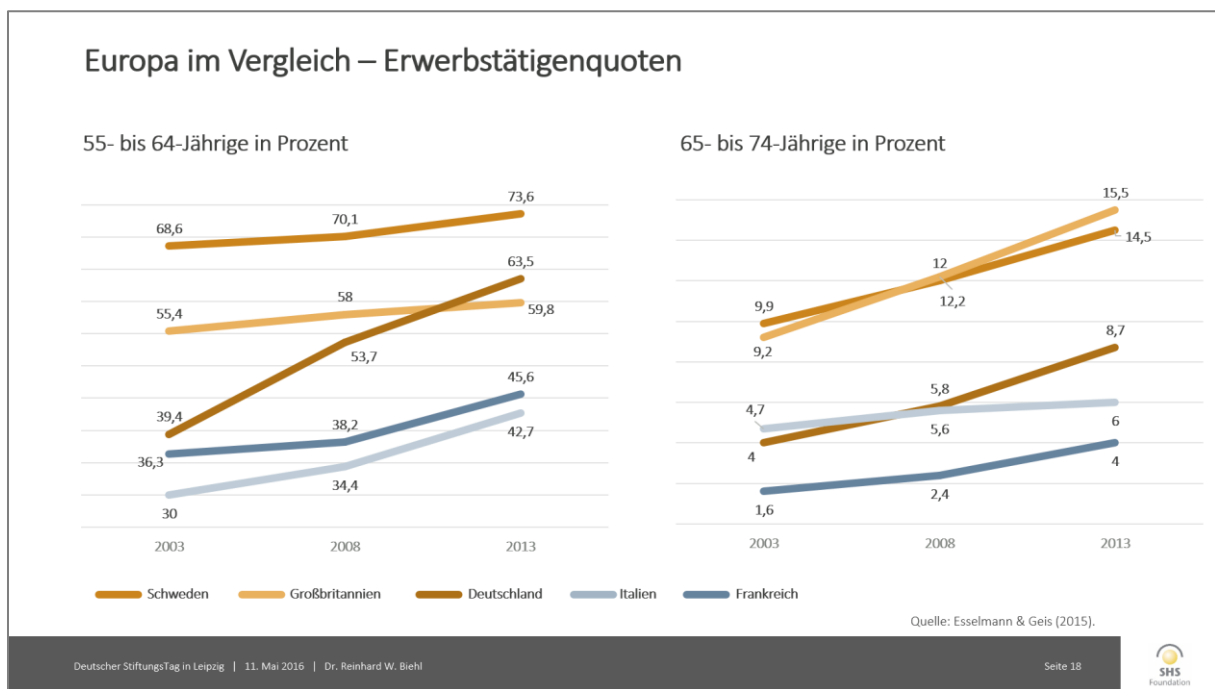


Abb. 17: Europa im Vergleich - Erwerbstätigenquoten

Nun schauen wir uns mal die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt an (Esselmann & Geis 2015; Lippke, Strack & Staudinger 2015; Sievert et al. 2013). Sie sehen hier (Abb. 17) auf der linken Seite die Entwicklung der Erwerbsquote der 55- bis -64-Jährigen in verschiedenen europäischen Ländern. 2003 hatten wir in Deutschland noch einen sehr niedrigen Anteil von unter 40%. Das hatte auch mit der erwähnten Vorruhestands-Praxis zu tun. Die Quote hat sich inzwischen deutlich erhöht auf über 60%. Wir haben demnach schon fast schwedische Verhältnisse. Bei den 65- bis 74-Jährigen sind wir von unter 4 auf knapp unter 9% gekommen. Wie sind diese Zahlen einzuschätzen? Studien besagen, dass etwa ein Drittel bis die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen sich vorstellen kann, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten (Fasbender et al. 2015). Vor diesem Hintergrund erscheinen diese aktuellen knapp 9 % doch relativ niedrig. Nun, man sieht, dass die tatsächliche Erwerbsquote in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen

jetzt steil nach oben geht. Man kann erwarten, dass sich dieser Trend weiter fortsetzt. Vergleicht man die Entwicklung in anderen Ländern mit Deutschland, sehen Sie zum Beispiel in Frankreich immer noch sehr niedrige Erwerbsquoten. Da überrascht es nicht, dass die Franzosen besonders große Probleme haben, ihre Sozialsysteme zu finanzieren.

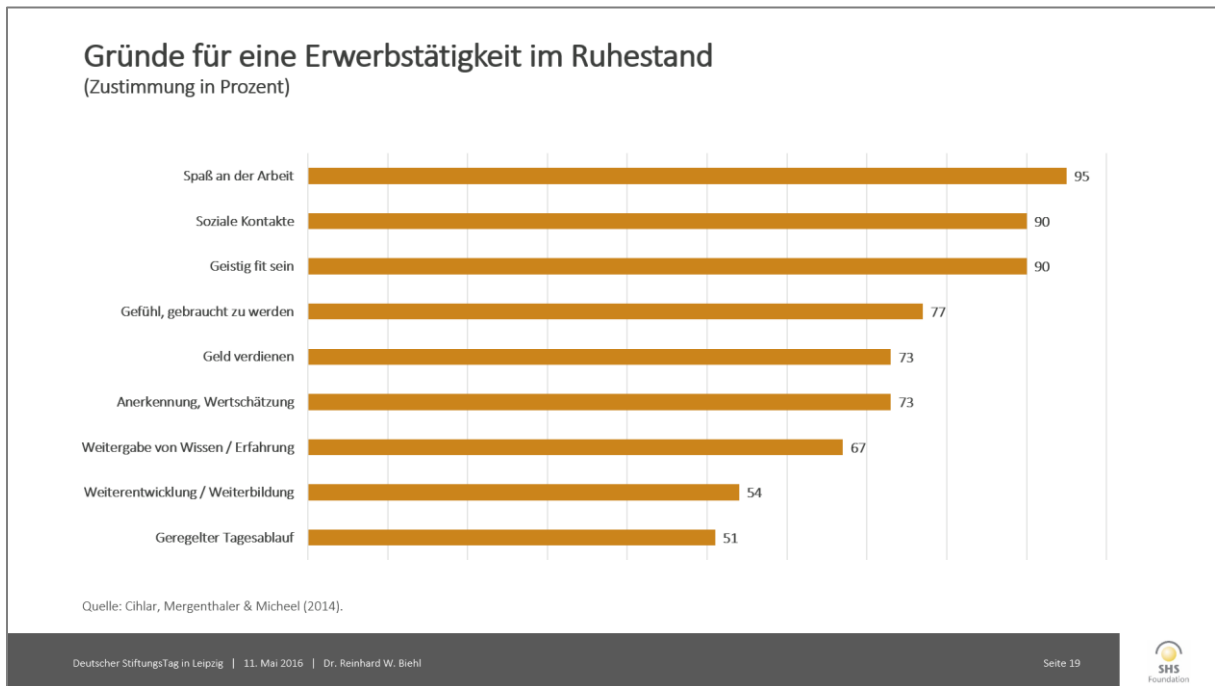


Abb. 18: Gründe für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Warum arbeiten die Menschen eigentlich im Ruhestand (Cihlar, Mergenthaler & Micheel 2014; Börsch-Supan et al. 2015a)? Hier sehen wir einen bunten Strauß von Motiven (siehe Abb. 18). Das sind die Antworten der Menschen, die im Ruhestand erwerbstätig sind. Ganz allgemein kann man sagen, dass der Anspruch an diese Lebensphase Alter einfach sehr stark gestiegen ist. Die Menschen möchten das Alter nicht mehr nur als Belohnung für hartes Arbeiten erleben, nur Rosen züchten, reisen und frei sein. Nein, wer noch 20, 30 Jahre vor sich hat zum Leben und sich gut fühlt und gesund ist, möchte noch etwas Produktives tun, und ein großer Teil möchte auch am Erwerbsleben teilhaben. Hier spielen zum Beispiel soziale Kontakte eine große Rolle, gerade bei den Männern, die sich sozial oft nicht so gut vernetzen. Wenn sie ihren Arbeitsplatz aufgeben und sie keine Partnerin haben, die sie mitnimmt, oder ein Hobby, wo sie mit Freunden zusammen kommen, vereinsamen viele dann oft schnell. Für viele ist auch ein geregelter Tagesablauf, der durch die Arbeit vorgegeben ist, ganz wichtig. Man ärgert sich zwar, wenn morgens der Wecker so früh klingelt und man aufstehen muss, aber viele brauchen auch einfach einen Grund, um morgens aufzustehen. Und wenn der nicht da ist, dann verlottert man so ein bisschen.

Geld verdienen ist natürlich auch ein Thema (Eurofound 2012). Das wird zunehmen in nächster Zeit. Die Altersarmut. Es ist ja überall in den Zeitungen zu lesen. Wenn man die Prognosen sieht: Das Rentenniveau wird weiter sinken, und es gibt immer mehr Menschen mit brüchigen Erwerbsbiografien, langen Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Erziehung. Alleinerziehende Frauen sind sehr stark betroffen. Oder jene, die in Teilzeit gearbeitet oder wenig verdienen haben und selber nicht privat vorsorgen. Der Anteil dieser Menschen wird in Zukunft stark steigen. Es sind

allerdings nicht nur die finanziell Bedürftigen, es gibt auch viele Wohlhabende, oder in Anführungszeichen „Wohlhabende“, die im Ruhestand Geld hinzu verdienen wollen. Viele haben teure Hobbys, wollen sich große Reisen leisten, einige möchten Kinder und Enkel unterstützen, andere haben sich an einen hohen Lebensstandard gewöhnt, den sie gerne halten möchten. Und anderen macht es einfach Spaß, Geld zu verdienen, die wollen einfach, dass die Kasse klingelt.

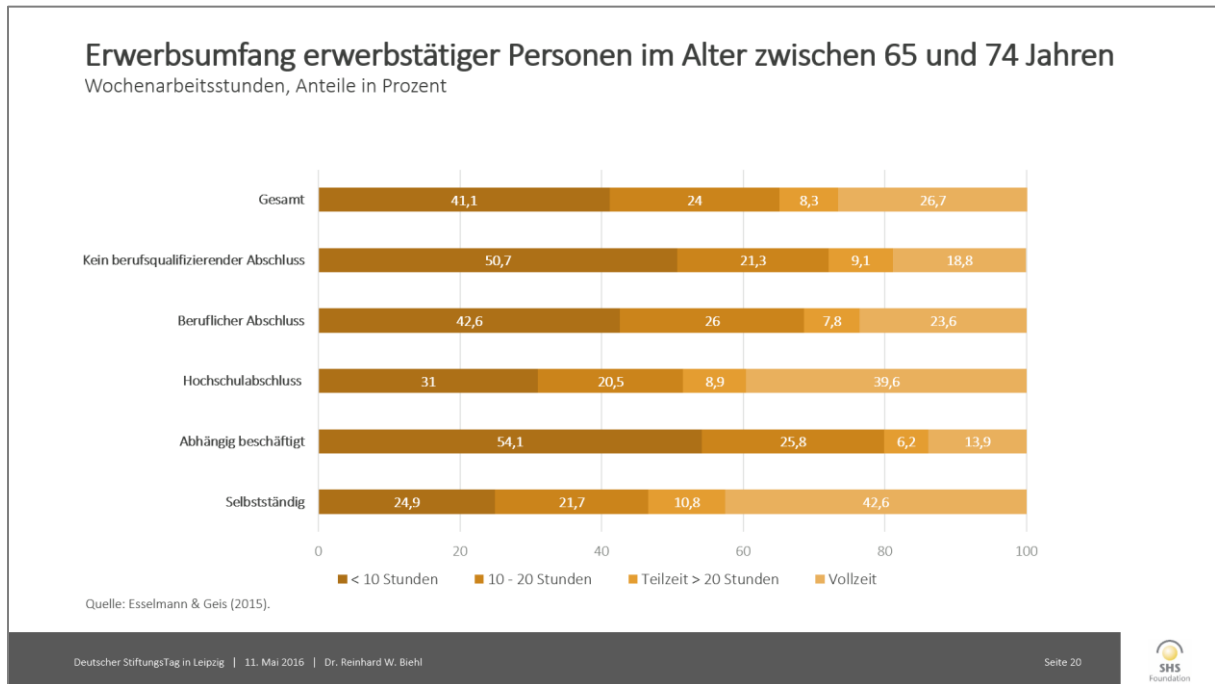


Abb. 19: Erwerbsumfang erwerbstätiger Personen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren

Wie viel wird gearbeitet (Esselmann & Geis 2015)? Man sieht hier (siehe Abb. 19), dass ein Großteil der 65- bis 74-jährigen Erwerbstätigen, also 41% insgesamt, weniger als 10 Stunden in der Woche arbeiten, 26,7%, also immerhin ein gutes Viertel, arbeitet sogar noch Vollzeit. Studien über die Erwerbstätigkeit von über 75-Jährigen gibt es übrigens so gut wie gar nicht. Eine unzureichende bzw. gar nicht vorhandene Datengrundlage ist überhaupt ein Problem, wenn Sie auf diesem Gebiet hier forschen (Sonntag 2014; Börsch-Supan 2015a). Viele Studien hören bei 65, bei 70 auf. Hier habe ich mal eine Studie gefunden, die Daten bis zum Alter von 74 liefert, das ist schon eine Ausnahme. Darüber hinaus gehend gibt es überhaupt keine Zahlen. Da ist noch sehr viel Forschungsbedarf.

In welchen Bereichen und Berufen arbeiten die Älteren (Cihlar, Mergenthaler & Micheel 2014; Eurofound 2012)? Sie sehen hier (siehe Abb. 20) die Landwirtschaft mit 15,6% ganz vorne. Das sind oft Menschen, die selber einen eigenen Betrieb haben. Da ist die Nachfolge vielleicht noch nicht geregelt, oder sie arbeiten, weil es ihnen einfach Spaß macht. Weil es ihr ganzer Lebensinhalt ist. Dann sehen wir hier akademische Berufe, auch ein sehr hoher Anteil, was sicherlich damit zusammen hängt, dass die Arbeit von Medizinern, Ingenieuren, Rechtsanwälten körperlich in der Regel nicht so stark belastend ist. Sie haben also wenig mit körperlichem Verschleiß zu tun. Und es ist auch oft eine Frage der Gelegenheiten: Wer beschäftigt mich denn noch weiter? Deshalb haben wir hier recht hohe Zahlen. Und jetzt schauen Sie mal zu

den Handwerkern: Hier haben wir mit 2,5 % die niedrigste Quote. Das ist dann der berühmte Dachdecker, der körperlich einfach nicht mehr kann.

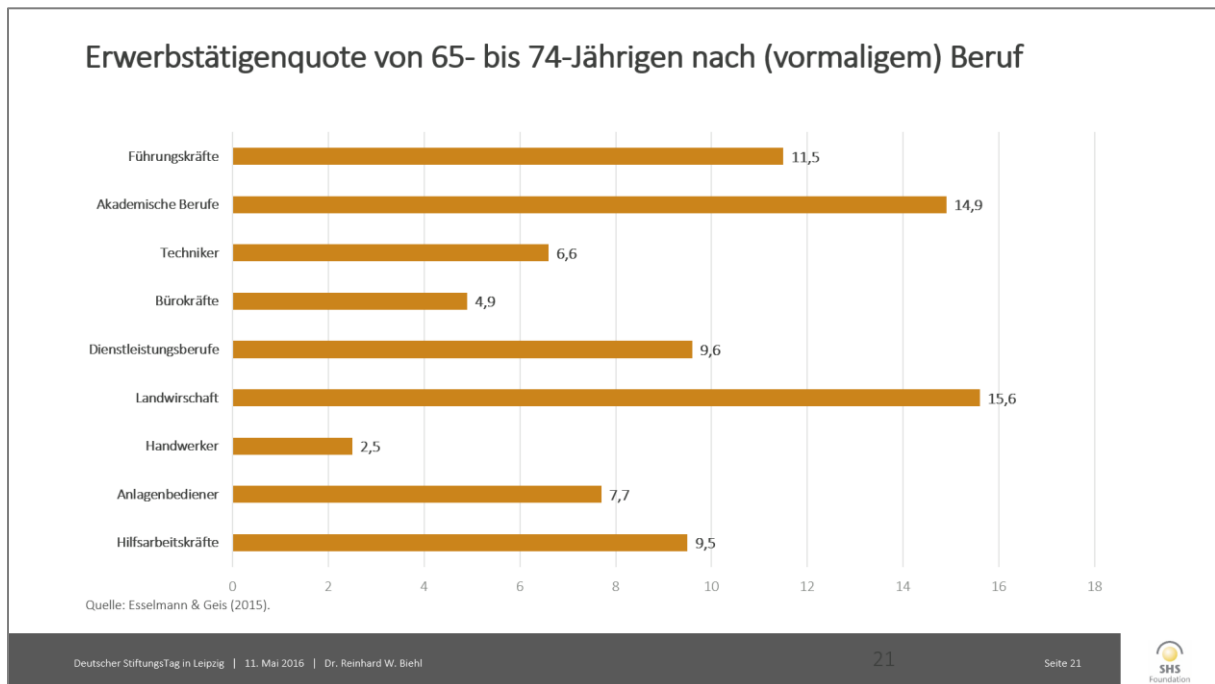


Abb. 20: Erwerbstätigenquote von 65- bis 74-Jährigen nach (vormaligem) Beruf

Die Gesellschaft des langen Lebens

Ich habe bis jetzt überwiegend über diese Phase „Alter“ gesprochen. Aber wenn wir über die Gesellschaft des langen Lebens sprechen, müssen wir uns eigentlich mit dem gesamten Lebenszyklus beschäftigen (Frick, Froböse & Gürtler 2013; Heckel 2012). Das Max-Planck-Institut hat ausgerechnet, dass heute Neugeborene eine 50%ige Chance haben, 100 Jahre alt zu werden (Christensen et al. 2009). Diese Kinder und Jugendlichen müssen sich nicht mehr so durchs Leben hetzen, wie ihre Eltern oder Großeltern es getan haben. Sie müssen kein Turbo-Abitur machen und sofort in die Karriere durchstarten. Sie können auch die Rush-Hour des Lebens zwischen 30 und 50, in der Karriere und Familie häufig zusammen fallen, entzerren.

Diese Menschen können sich einfach mehr Zeit lassen, mal eine Auszeit nehmen, ein Sabbatical zum Beispiel. Sie können sich auch mit über 50 überlegen, noch einmal etwas ganz Neues zu beginnen (Freedman 2015). Das erklärt auch das am Anfang meines Vortrags erwähnte starke Interesse der Babyboomer an unserem Thema. Denn es macht schon einen Unterschied, ob ich den Ausblick habe, mit 60/63 gehe ich in Rente, dann lohnt es sich ja nicht mehr, mit Anfang 50 noch eine ganz neue Richtung einzuschlagen. Aber wenn ich weiß, ich habe die Chance, soweit es mir gesundheitlich noch gut geht, bis 70/75, warum nicht bis 80 tätig zu sein: Dann kann ich mir doch überlegen, mit 50 noch mal neu zu starten. Insbesondere, wenn ich mir selber einmal die Zeit genommen habe, über mein Leben zu reflektieren, und mir dabei womöglich bewusst geworden ist, dass die Entscheidung, die ich mit 20 getroffen habe, vielleicht doch mehr oder weniger stark fremdbestimmt war und ich im Grunde meines Herzens lieber etwas ganz anderes gemacht hätte.

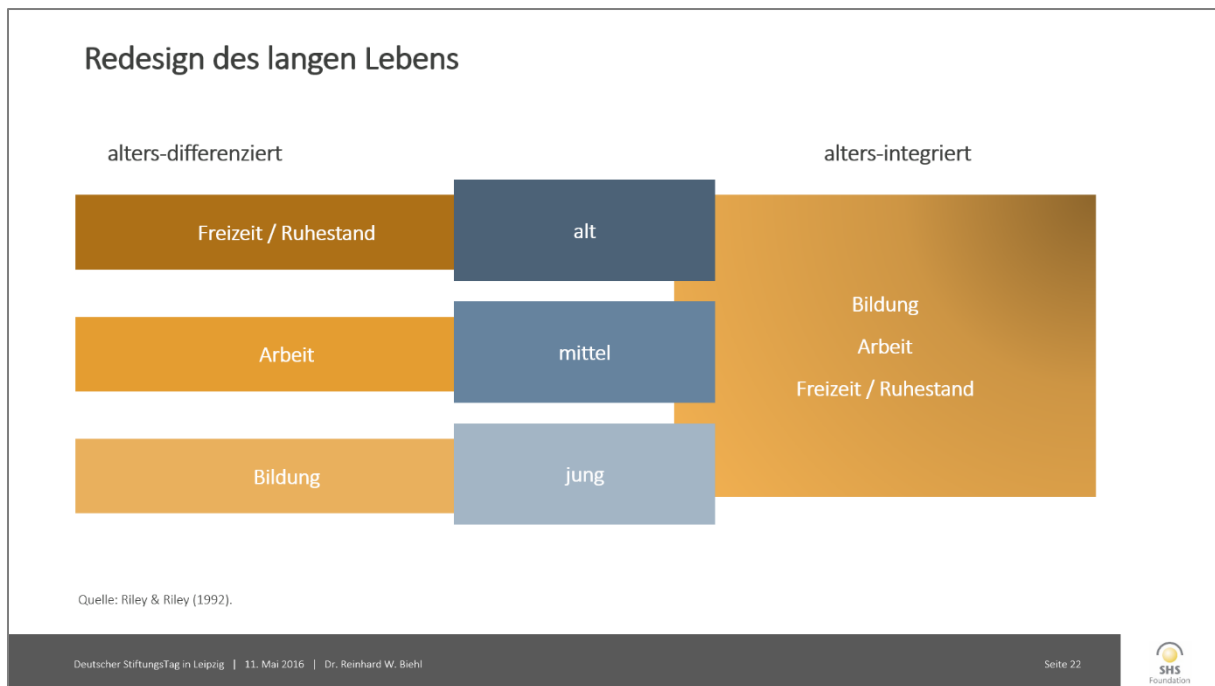


Abb. 21: Redesign des langen Lebens

Aber das heißt dann auch, dass unser Bildungssystem sich auf diese Bedürfnisse umstellen muss (P. B. Baltes 2001; Wolter 2002). Das ist im Moment noch gar nicht so. Wir brauchen ein viel modulareres Bildungssystem. Denn es geht ja keiner mehr hin mit 50 und studiert noch einmal 3-4 Jahre, das ist meist auch gar nicht nötig. Es würde ja reichen, zum Beispiel eine Spezialausbildung von einem Jahr zu machen. Part-Time Angebote wären sinnvoll, bei denen man neben dem Beruf abends studieren kann.

Schauen wir einmal auf die linke Seite der Folie: Früher hatten wir diese ganz klare Aufteilung. Im Mittelpunkt des Lebenslaufes stand die Arbeit, also das Erwerbsleben. Als Kinder und Jugendliche haben wir uns darauf vorbereitet. Wir gingen in die Schule, danach in die Lehre oder zum Studium. Und nach dem Erwerbsleben konnten wir uns erholen und die Freizeit genießen. Eine solche ganz kontinuierliche, eindimensionale Entwicklung zu leben ist heute in der Regel gar nicht mehr möglich. Berufsbilder verändern sich radikal oder fallen ganz weg. Betriebe gehen in die Insolvenz und neue entstehen. Gerade für die Jüngeren ist das Berufsleben inzwischen oft eine Abfolge von Arbeitsprojekten, mit vielen befristeten Verhältnissen. Diese Sicherheit eines ganz klaren Weges gibt es nur noch sehr selten.

Die Entwicklung geht immer stärker in Richtung einer sogenannten „alters-integrierten“ Gesellschaft, in der wir einen flexiblen Wechsel zwischen den Welten Bildung, Arbeit und Freizeit über den ganzen Lebenslauf hinweg haben (Riley & Riley 1992; kritisch hierzu Amrhein 2004). Die Gesellschaft muss es dann allerdings auch zulassen, dass man nach einer Auszeit oder einer weiteren Ausbildung wieder eintreten kann in den Arbeitsmarkt. Und zwar in Berufe bzw. Positionen, die dem Alter, wie vorhin dargestellt, eben auch liegen, in denen man seine Stärken ausspielen kann (P. B. Baltes 2001; Mussel, von der Bruck & Schuler 2009). Das muss nicht immer auf dem gleichen Gehaltslevel sein wie vorher, das geht natürlich nicht, oder auf dem gleichen Status. Wenn man sich in ganz neue Felder bewegt, muss man vielleicht ein bisschen

kleiner anfangen. Aber die Menschen sollten die Sicherheit haben, wieder ins Berufsleben zurückkehren zu dürfen. Dann trauen sie sich auch eher, ihrem Herzen zu folgen und etwas Neues zu machen, wenn ihnen ihre Arbeit langweilig wird oder keine Freude mehr macht.

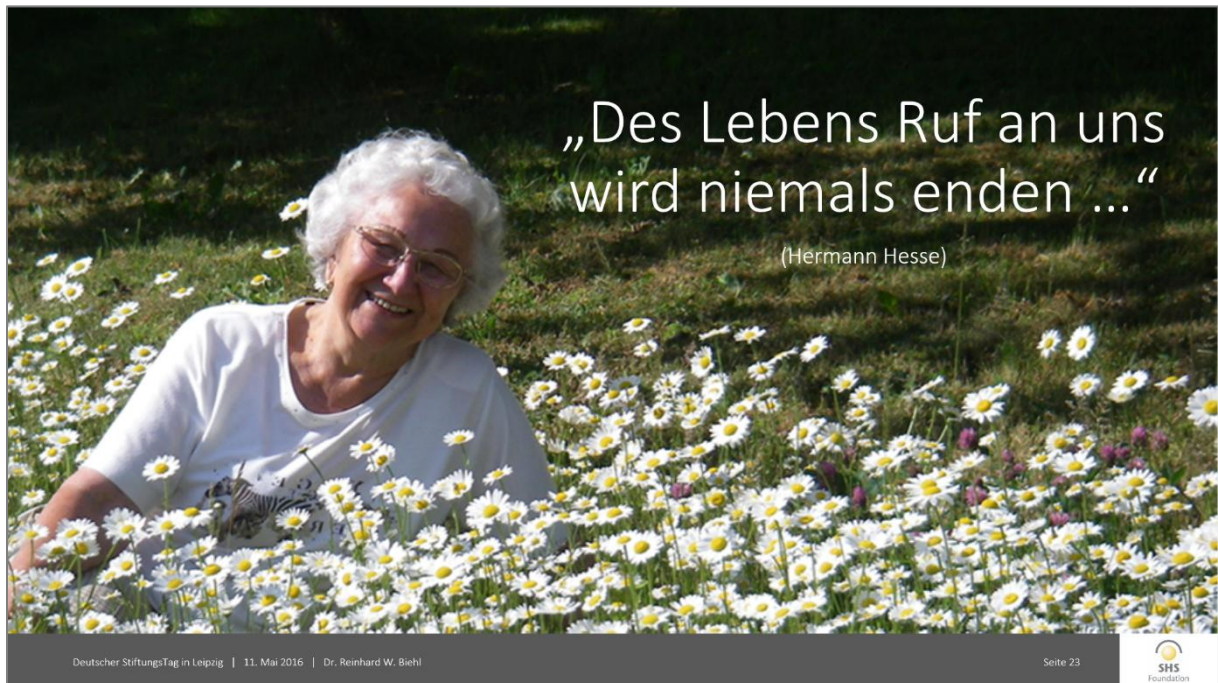


Foto © Dr. Reinhard W. Biehl

Wir Menschen haben ein Recht auf lebenslanges Tätigsein und Teilhabe in unserer Gesellschaft (Hartz 2014), bis zum letzten Atemzug. Und ich bin dankbar dafür, dass wir in dieser Frage einen berühmten Verbündeten im Geiste haben. So schließe ich mit einer Zeile aus meinem Lieblingsgedicht von Hermann Hesse (Hesse 1943):

„Des Lebens Ruf an uns wird niemals enden, wohlan denn, Herz ...“

Ich danke Ihnen.

Kontakt:

Dr. Reinhard W. Biehl

mail@reinhard-biehl.de

www.reinhard-biehl.de

Literatur:

- Amrhein, Ludwig (2004): Der entstrukturierte Lebenslauf? Zur Vision einer „altersintegrierten“ Gesellschaft. *Zeitschrift für Sozialreform* 50 (1-2), 147-169.
- Baltes, Margret M. (1996): Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters – Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In: Baltes, Margret M. & Leo Montada (Hrsg.): Produktives Leben im Alter, Schriftenreihe ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben, Bd. 3. Frankfurt Main/New York: Campus Verlag, S. 393-408.
- Baltes, Margret M., Klaus-Peter Kühl & Doris Sowarka (1992): Testing for Limits of Cognitive Reserve Capacity: A Promising Strategy for Early Diagnosis of Dementia? *Journal of Gerontology* 47, 165-167.
- Baltes, Margret M., et al. (1998): Selektive Optimierung mit Kompensation. Erfolgreiches Altern in der Alltagsgestaltung. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): Psychosoziale Gerontologie. Bd. I: Grundlagen. Göttingen: Hogrefe-Verlag, S. 188-204.
- Baltes, Paul B. (1968): Longitudinal and Cross-Sectional Sequences in the Study of Age and Generation Effects. *Human Development* 11 (3), 145-171.
- Baltes, Paul B. (1984): Intelligenz im Alter. *Spektrum der Wissenschaft, Heft 5*, 46-60.
- Baltes, Paul B. (1996): Über die Zukunft des Alterns: Hoffnung mit Trauerflor In: Baltes, Margret M. & Leo Montada (Hrsg.): Produktives Leben im Alter, Schriftenreihe ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben, Bd. 3. Frankfurt Main/New York: Campus Verlag, S. 29-69.
- Baltes, Paul B. (1997): On the incomplete architecture of human ontogenesis: selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist* 52, 366-381.
- Baltes, Paul B. (2001): Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen: Lebenslanges Lernen nonstop? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 36, 24-32.
- Baltes, Paul B. (2004): Das hohe Alter – Mehr Bürde oder Würde. *Wissenschaftsmagazin fundiert*, Freie Universität Berlin, Heft 01.
- Baltes, Paul B. & Ulman Lindenberger (1988): On the Range of Cognitive Plasticity in Old Age as a Function of Experience: 15 Years of Intervention Research. *Behavior Therapy* 19, 283-300.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2016): Wachstum im Wandel – Chancen und Risiken für die Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bode, Sabine (2004): Die vergessene Generation – Die Kriegskinder brechen ihr Schweigen. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Bolte, Karl M., Dieter Kappe & Joseph Schmid (1980): *Bevölkerung. Statistik, Theorie, Geschichte und Politik des Bevölkerungsprozesses*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bossmann, Ulrike, Jochen Schweitzer & Klaus Schenck (2013): Können und Dürfen: Zur Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Mitarbeiter. In: Schweitzer, Jochen & Ulrike Bossmann (Hrsg.): *Systemisches Demografiemanagement – Wie kommt Neues zum Älterwerden ins Unternehmen?* Wiesbaden: Springer VS, S. 45-62.
- Börsch-Supan, Axel (2015): Interview. In: Wackernagel-Jacobs, Barbara (Hrsg.): *Sputnik Moment. 30 gewonnene Jahre – Das Buch zum Film*. Ottweiler: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH, S. 94-108.
- Börsch-Supan, Axel, Ismail Düzgün & Matthias Weiss (2005): *Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung*. Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), Universität Mannheim.
- Börsch-Supan, Axel et al. (2015a): *Erwerbsbeteiligung und Erwerbsintensität Älterer in Deutschland vor und nach dem Renteneintritt*. Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Munich Center for the Economics of Aging, MEA Discussion Papers, München.
- Börsch-Supan, Axel et al. (2015b): *Internationale Evidenz zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand*. Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Munich Center for the Economics of Aging, MEA Discussion Papers, München.
- Boyke, Janina et al. (2008): Training-Induced Brain Structure Changes in the Elderly. *The Journal of Neuroscience* 28, 7031-7035.
- Büsch, Victoria, Dennis Dittrich & Uta Lieberum (2010): Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 35 (4), 903-930.
- Carstensen, Laura L. (2007): Growing Old or Living Long: Take Your Pick. *Issues in Science and Technology* 23, (2).
- Carstensen, Laura L. (2015): The New Age of Much Older Age. *Time Magazine*, 185 (6), 68-70.
- Christensen, Kaare et al. (2009): Ageing populations: the challenges ahead. *The Lancet* 374, 1196-1208.
- Christensen, Kaare et al. (2013): Physical and cognitive functioning of people older than 90 years: a comparison of two Danish cohorts born 10 years apart. *The Lancet* 382, 1507-1513.
- Cihlar, Volker, Andreas Mergenthaler & Frank Micheel (2014): *Erwerbsarbeit & informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden: Hausdruckerei Statistisches Bundesamt.

- Colcombe, Stanley & Arthur F. Kramer (2003): Fitness Effects on the Cognitive Function of Older Adults – A Meta-Analytic Study. *Psychological Science* 14 (2), 125-130.
- De Lange, Annet et al. (2006): Age as factor in the relation between work and mental health: Results from the longitudinal TAS survey. In: McIntyre, Scott & Jonathan Houdmont (Hrsg.): Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice. Castelo da Maia: ISMAI Publications, S. 21-45.
- Demokratiezentrum Wien (2016): Geographie der Migration. Abgerufen am 25.04.2016 von: http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/MoT/3_GeographieMigration2014.pdf.
- Esselmann, Ina & Wido Geis (2015): Fachkräfte 65 plus – Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW-Trends 2. 2015. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 42.
- Eurofound (2012): Income from work after retirement in the EU. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Fasbender, Ulrike et al. (2015): Absicht zur Erwerbstätigkeit im (zukünftigen) Ruhestand. In: Schneider, Norbert F. et al. (Hrsg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft – Herausgegeben durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Opladen – Berlin – Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 121-137.
- Franke, Janna & Martin Wetzel (2016): Länger zufrieden arbeiten? Qualität und Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit in der zweiten Lebenshälfte. In: Mahne, Katharina et al. (Hrsg.): Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS). Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin, S. 43-60.
- Frankfurter Zukunftsrat (2015): Frankfurter Zukunftsrat erwartet im Laufe des 21. Jahrhunderts Flüchtlingsströme von 500 Millionen – 1,5 Milliarden Menschen. Pressemitteilung vom 27.11.
- Freedman, Marc (2015): Encore – How to Add Life to Longer Lives. Wall Street Journal, 31. Mai.
- Frick, Karin, Frerk Froböse & Detlef Gürtler (2013): Die Gesellschaft des langen Lebens – Zur Zukunft von Altern, Wohnen, Pflegen. Eine Studie des GDI Gottlieb Duttweiler Institute im Auftrag von Senesuisse Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz, Zürich.
- Fries, James F. (1983): The Compression of Morbidity. *Milbank Memorial Fund Quarterly* 61 (3), 397-419.
- Frintrup, Andreas (2015): Talentdiagnostik – individuelle Ressourcen für das Matching am Arbeitsmarkt nutzen. In: Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (Hrsg.): Gegen Ju-

gendarbeitslosigkeit – Innovative Ideen, Modelle, Strategien. 1. Europäischer Kongress gegen Jugendarbeitslosigkeit, 23. bis 25. Juni 2014, Saarbrücken. Bielefeld: Aisthesis Verlag, S. 218-227.

Frintrup, Andreas & Maik Spengler (2016): Kompetenzanalyse für Geflüchtete. *Personalmagazin* 8.

Generali Zukunftsfonds (Hrsg.) und Institut für Demoskopie Allensbach (2013): Generali Altersstudie 2013 – Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Frankfurt Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Generali Zukunftsfonds (Hrsg.) und Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg (2014): Generali Hochaltrigenstudie: Teilhabe im hohen Alter, Köln.

Göttling, Sascha (2015): Jeder Bewerber und jede Mitarbeiterin ist wertvoll – ungenutzte Ressourcen mit der integrativen Talentdiagnostik nutzen! In: Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (Hrsg.): Gegen Jugendarbeitslosigkeit – Innovative Ideen, Modelle, Strategien. 1. Europäischer Kongress gegen Jugendarbeitslosigkeit, 23. bis 25. Juni 2014, Saarbrücken. Bielefeld: Aisthesis Verlag, S. 204-217.

Hartz, Peter (2014): Wir haben einen Anspruch auf lebenslanges Tätigsein. Interview. *Zeitwert, Magazin des Generali Zukunftsfonds*, Heft 01, 14-19.

Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (2010): Chancen für arbeitslose Frauen und Männer, die ihr Leben neu gestalten wollen. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie* 2, 47-67.

Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (2014): Wege aus der Arbeitslosigkeit. Wiesbaden: Springer VS.

Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (Hrsg.) (2015): Gegen Jugendarbeitslosigkeit – Innovative Ideen, Modelle, Strategien. 1. Europäischer Kongress gegen Jugendarbeitslosigkeit, 23. bis 25. Juni 2014, Saarbrücken. Bielefeld: Aisthesis Verlag.

Heckel, Margaret (2012): Die Midlife-Boomer – Warum es nie spannender war, älter zu werden. Hamburg: Edition Körber-Stiftung.

Hesse, Hermann (1943): Das Glasperlenspiel. Versuch einer Lebensbeschreibung des Magister Ludi Josef Knecht samt Knechts hinterlassenen Schriften. Zürich: Fretz & Wasmuth.

Hollmann, Wildor, Heiko K. Strüder & Julia Diehl (2011): Hochaltrigkeit und körperliche Aktivität. In: Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.): Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 101-125.

Höpflinger, François (2011): Die Hochaltrigen – eine neue Größe im Gefüge der Intergenerationalität. In: Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.): Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37-53.

- Horn, John L. & Ramond B. Cattell (1967): Age Differences in Fluid and Crystallized Intelligence. *Acta Psychologica* 26, 107-129.
- Ilmarinen, Juhani E. (2006): Aging Workers. *Occupational and Environmental Medicine* 58, 546-552.
- Ilmarinen, Juhani E. & Jürgen Tempel (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA-Verlag.
- Jopp, Daniela S. et al. (2013): Zweite Heidelberger Hundertjährigen-Studie – Herausforderungen und Stärken des Lebens mit 100 Jahren. Studie in der Reihe „Alter und Demographie“, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart.
- Kluge, Fanny et al. (2014): The Advantages of Demographic Change after the Wave: Fewer and Older, but Healthier, Greener, and More Productive? *Journal PLOS one, City University of New York*, September.
- Kohli, Martin (2000): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 33, Suppl. 1, 15-23.
- Korte, Martin (2012): Jung im Kopf – Erstaunliche Einsichten der Gehirnforschung in das Älterwerden. München: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Kruse, Andreas (2005): Kreativität im Alter – Zu den Grundlagen mitverantwortlicher Lebensführung. *Die Politische Meinung, Zeitschrift für Politik, Gesellschaft, Religion und Kultur* 427, 24-28.
- Kruse, Andreas (2013): Ausblick – Potentiale des höchsten Alters: Die Verbindung von Introversion, Offenheit und Generativität. In: Jopp, Daniela S. et al.: Zweite Heidelberger Hundertjährigen-Studie – Herausforderungen und Stärken des Lebens mit 100 Jahren. Studie in der Reihe „Alter und Demographie“, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart, S. 71-81.
- Kruse, Andreas & Eric Schmitt (2010): Potenziale des Alters im Kontext individueller und gesellschaftlicher Entwicklung. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): *Potentiale im Altern: Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft*. Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft, S. 3-30.
- Lehr, Ursula (2006): Chancen und Potenziale des Alters in einer Gesellschaft zunehmender Langlebigkeit. Festvortrag zur Verleihung des „Otto-Mühlschlegel-Preises – Zukunft Alter“ am 13. Oktober 2006 in Baden-Baden.
- Lehr, Ursula (2011): Langlebigkeit – Herausforderung und Chance in einer Gesellschaft des langen Lebens. In: Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.): *Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-20.

- Lippke, Sonja, Juliane Strack & Ursula M. Staudinger (2015): Erwerbstätigkeitsprofile von 55- bis 70-Jährigen. In: Schneider, Norbert F. et al. (Hrsg.): *Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft – Herausgegeben durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Opladen – Berlin – Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 67-93.*
- Maerker, Andreas (1992): Weisheit im Alter. *Münchener Medizinische Wochenschrift* 134 (33), 518-522.
- Maintz, Gunda (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, Bernhard et al. (Hrsg.): *Fehlzeitenreport 2002: Demografischer Wandel – Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag, S. 43-55.*
- Menning, Sonja & Elke Hoffmann (2009): *Die Babyboomer – ein demografisches Porträt. Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin.*
- Meyer, Markus, Manuela Stallauke & Henriette Weirauch (2011): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Deutschen Wirtschaft im Jahr 2010. In: Badura, Bernhard et al. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit. Berlin: Springer-Verlag, S. 223-384.*
- Mussel, Patrick, Heike von der Bruck & Heinz Schuler (2009): Altersbedingte Veränderung differentieller Merkmale – Bedeutsamkeit für den beruflichen Wiedereinstieg älterer Erwerbspersonen. *Zeitschrift für Personalpsychologie* 8, 1-12.
- Naegele, Gerhard (2013): Altern in der Arbeitswelt – Neuentwicklungen und Perspektiven. Vortrag auf der Fachtagung „Leben und Arbeiten im Alter“ am 14.11.2013 in Magdeburg.
- Neumann, Georg (2016): Sport über 50. Abgerufen am 29.04.2016 von: <http://www.lo-ges.de/prinzip-biologik/sportwissen/sport-ueber-50/>.
- Oeppen, Jim & James V. Vaupel (2002): Broken limits to live expectancy. *Science* 296, 1029-1031.
- Petzold, Hilarion G. (2012): Transversale Identität und Identitätsarbeit – Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. In: Petzold, Hilarion G. (Hrsg.): *Identität – Ein Kernthema moderner Psychotherapie – Interdisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 407-603.*
- Petzold, Hilarion G. & Lotti Müller (1985/2004): „Alter Wein in neuen Schläuchen?“ – Moderne Altersforschung, „Philosophische Therapeutik“ und „Lebenskunst“ in einer „gerontotropen“ Gesellschaft. Überlegungen mit Cicero über die „kompetenten Alten“ für die „Arbeit mit alten Menschen“. In: Petzold, Hilarion G.

- (Hrsg.): Mit alten Menschen arbeiten, Teil 1 – Konzepte und Methoden sozialgerontologischer Praxis. 2. Aufl., Stuttgart: Pfeiffer bei Klett-Cotta, S. 17-85.
- Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.) (2011): Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riley, Matilda W. & John W. Riley (1992): Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns. In: Baltes, Paul B. & Jürgen Mittelstraß (Hrsg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin: de Gruyter, S. 437-459.
- Samochowicz, Jakob, Martina Kühne & Karin Frick (2015): Digital Ageing – Unterwegs in die alterslose Gesellschaft. Gottlieb Duttweiler Institute, Studie Nr. 44/2015 im Auftrag von Swiss Life, Zürich.
- Scherger, Simone (2013): Zwischen Privileg und Bürde. Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland und Großbritannien. *Zeitschrift für Sozialreform* 59 (2), 137-166.
- Sievert, Stephan et al. (2013): Produktiv im Alter – Was Politik und Unternehmen von anderen europäischen Ländern lernen können. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.
- Sonntag, Karlheinz (2014): Potenziale Erwerbstätiger bei verlängerter Lebensarbeitszeit – Chancen und Herausforderungen für die Wirtschaft. Expertise im Auftrag vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016): Nettozuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern im Jahr 2015 bei 1,1 Millionen. Pressemitteilung 105/16 vom 21.03.2016, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, Deutsches Zentrum für Altersfragen & Robert Koch Institut (Hrsg.) (2009): Gesundheit und Krankheit im Alter, Berlin.
- Staudinger, Ursula M. (1996): Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter In: Baltes, Margret M. & Leo Montada (Hrsg.): Produktivität und Altern. Hamburg: Campus Verlag, S. 344-373.
- Staudinger, Ursula M. (1999): Older and wiser? Integration results on the relationship between age and wisdom-related performance. *International Journal of Behavioral Development* 23, 641-664.
- Staudinger, Ursula M. (2015): Interview. In: Wackernagel-Jacobs, Barbara (Hrsg.): Sputnik Moment. 30 gewonnene Jahre – Das Buch zum Film. Ottweiler: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH, S. 14-26.

- Thormaehlen, Karsten (2011): *Mit Hundert hat man noch Träume – Happy at Hundred*. Heidelberg: Kehrer Verlag.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2011): *World Population Prospects: The 2010 Revision*, No. 2011/2, New York.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013): *World Population Prospects: The 2012 Revision, Highlights and Advance Tables*, Working Paper No. ESA/P/WP.228. New York.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014): *International Migration 2013: Migrants by origin and destination*. Working Paper No. 2013/3 Rev.1. New York.
- Vries, Bodo de (2012): Die Erfindung des Alters – gesellschaftliche Risiken und Potentiale durch eine neue Lebensphase. *Wege zum Menschen* 64. (2), 125-142.
- Walter, Norbert, et al. (2013): *Die Zukunft der Arbeitswelt – Auf dem Weg ins Jahr 2030*. Bericht der Kommission „Zukunft der Arbeitswelt“ der Robert Bosch Stiftung, mit Unterstützung des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE, Stuttgart.
- Wild-Wall, Nele, Patrick Gajewski & Michael Falkenstein (2009): Kognitive Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 42 (4), 299-304.
- Wolter, Andrä (2002): Lebenslanges Lernen und „non-traditional students“ – Die Bundesrepublik Deutschland im Lichte internationaler Entwicklungen und Perspektiven. In: *Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung (AUE) (Hrsg.): Lernen ein Leben lang – Beiträge der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Regensburg, S. 138-152.