

# Chancen und Herausforderungen einer alternden Gesellschaft

Jürgen Kocka

## I. Weltweite Alterung

Das 20. Jahrhundert war ein Jahrhundert des Bevölkerungswachstums, das 21. Jahrhundert wird ein Jahrhundert des demographischen Alterns sein. Zwischen 1900 und 2000 vervierfachte sich, trotz aller Kriege und Katastrophen, die Weltbevölkerung von 1,5 auf 6 Milliarden. Dieses Wachstum wird sich so nicht fortsetzen. Bis 2050 erwartet man „nur“ noch eine Zunahme um 50%, danach weiteren Rückgang der Wachstumsrate. In innerer Verbindung damit altert die Bevölkerung. Europa hat schon heute mehr Menschen im Alter von über 60 als im Alter von unter 15. Aber die Prognosen sagen, dass Asien diese Altersverteilung immerhin schon 2040, der amerikanische Kontinent sie wenig später erreichen wird. Für die Mitte des 21. Jahrhunderts ist zu erwarten, dass es weltweit mehr Menschen über 50 als Menschen unter 15 gibt (vgl. UNO, 2004).<sup>1</sup> In allen Erdteilen wird nach Schätzungen der UNO auch zukünftig die Lebenserwartung steigen (Abb. 1).

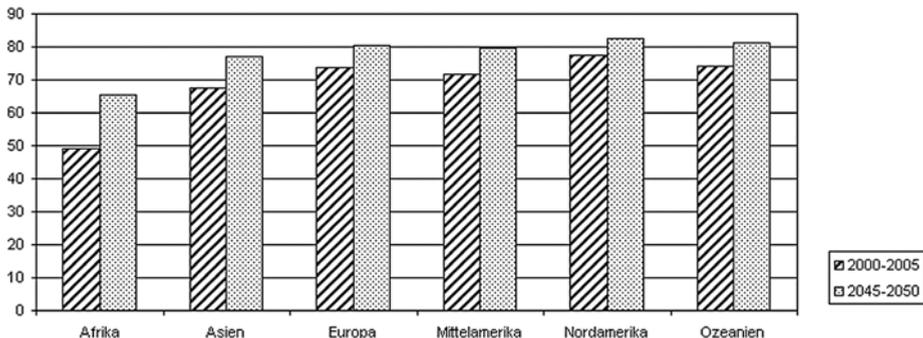


Abb. 1. Lebenserwartung nach Geburt (in Jahren)

Quelle:

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs  
of the United Nations Secretariat: World Population Prospects:  
The 2004 Revision, Highlights, New York 2004, 10.

<sup>1</sup> Ich danke Rainer Heuer für wichtige Anregungen, Recherchen und Kritik.

Dieser Prozess des demographischen Alterns hat bekanntlich zwei Komponenten, zum einen – früh startend – wachsende Lebenserwartung, zum andern – etwas später beginnend – abnehmende Geburlichkeit (vgl. auch Dinkel, in diesem Band).

Während in Europa die Lebenserwartung der 1880 Geborenen bei den Frauen 47 und den Männern 44 Jahre betrug, können die 1980 geborenen Europäer im Durchschnitt erwarten, als Frauen 78 und als Männer 71 Jahre alt zu werden. Schaut man immer auf die Länder, deren Bevölkerungen die zum jeweiligen Zeitpunkt höchste Lebenserwartung hatten, springt man also – methodisch problematisch – mit der eigenen Statistik von Land zu Land (vgl. Oeppen & Vaupel, 2002, S. 1030–1031), dann ergibt sich der Eindruck, dass dieser Trend zur zunehmenden Lebenserwartung in einigen Teilen der Welt, vor allem im wirtschaftlich entwickelten Westen, seit 150 Jahren im Gange ist und in jeder Dekade eine Verlängerung der Lebenserwartung von etwa 2,5 Jahren erbrachte. Bis zum Zweiten Weltkrieg resultierten die derart „gewonnenen Jahre“ vor allem aus Siegen über Säuglings- und Kindersterblichkeit; heute konzentriert sich der Fortschritt auf die späteren Lebensabschnitte, so dass auch die Lebenserwartung derer kräftig wächst, die schon 50 oder 60 Jahre alt sind. 60-Jährige hatten in Deutschland um 1900 noch durchschnittlich 13 bis 14 Jahre vor sich, heute dagegen 19 (als Männer) und 23 (als Frauen) – Tendenz rasch steigend (vgl. Statistisches Bundesamt, 2003; Imhof, 1981).

Die Zunahme der Lebenserwartung resultierte nicht nur aus medizinischem Fortschritt, sondern auch aus steigendem Lebensstandard, verbesserter Hygiene, zunehmender Bildung und sich ändernder Lebensführung, wobei das Zusammenspiel dieser Faktoren historisch und geographisch stark variiert. Weiterhin sind die Lebenserwartungsunterschiede zwischen Regionen, Ländern und Kontinenten groß. Auffällig ist, dass in der Sowjetunion und im kommunistischen Teil Europas die Lebenserwartung seit den 1960er Jahren stagnierte und im ersten postkommunistischen Jahrzehnt teilweise gar abnahm. Aber insgesamt hat das letzte Jahrhundert eine weltweite Konvergenz der Mortalitätsmuster und Lebenserwartungen gebracht. Die globale Lebenserwartung nähert sich 70 Jahren. Man kann vermuten, dass der Trend sich fortsetzen wird, obwohl neue und wiederkehrende Seuchen, Umweltgefahren und die Fettleibigkeit schon der Jüngsten in einigen Ländern neue Fragezeichen setzen. Katastrophen sind überdies niemals ausgeschlossen. Die demographischen Prognosen haben sich schon oft geirrt.

Auch der Rückgang der Geburtenziffern ist nicht nur ein europäisches, sondern ein weltweites Phänomen. Er begann in Europa im späten 19. Jahrhundert, zunächst vorsichtig. Er beschleunigte sich seit den 1950er Jahren und erreichte seit den 1970er Jahren vielenorts Werte unterhalb der Schwelle von 2,1 Kindern pro Frau, die man gegenwärtig im Durchschnitt erreichen muss, um eine Bevölkerung ohne Zuwanderung zahlenmäßig zu reproduzieren. In Südeuropa und Osteuropa liegt die Geburtenziffer bei niedrigen 1,3 Kindern pro Frau. Ähnlich tiefe Ziffern finden sich in Japan, Südkorea und den ökonomisch entwickeltsten Teilen Chinas, anders als in den geburtenfreudigen USA und anders als in den ärmsten Entwicklungsländern mit ihren hohen Geburtenraten um fünf Kinder pro Frau. Aber, so hat man errechnet, schon heute lebt mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung in Ländern oder Regionen, in denen die Geburlichkeit tiefer liegt als für die zahlenmäßige Reproduktion nötig wäre.

Die Geburtnlichkeit liegt beispielsweise in Thailand und Taiwan unterhalb der Reproduktionsschwelle, die in Sri Lanka und Chile mal gerade erreicht wird, und selbst das große Brasilien wächst mit einer Ziffer von 2,4 nur noch langsam aus eigener Kraft. Zugrunde liegen Veränderungen in der Wirtschaftsweise und in der Lebensweise, die Zunahme von Wohlstand und Bildung, Änderungen in der Alterssicherung, in den Geschlechterverhältnissen und in den Mentalitäten, auch die Trennbarkeit von Sexualität und Fortpflanzung, vor allem seit der „Pille“ der 1960er Jahre – schwer zu analysierende Faktorenbündel mit hoher historischer und geographischer Varianz, aber mit erstaunlich konvergenten Resultaten. Diese verwundern wenig, wenn man bedenkt, dass sich Länder und Regionen gegenseitig beobachten und beeinflussen, und wenn man in Rechnung stellt, dass medizinisches Wissen, Konsumwünsche und Lebensstile auch grenzüberschreitend wandern (vgl. Wilson, Aaron & Harper, 2006; mit weiterführender Literatur).

Damit sei zumindest angedeutet, dass mit dem Thema „Alter(n)“ kein nationales, sondern ein transnationales und der Tendenz nach globales Phänomen zur Debatte steht. Was national als drohende Schrumpfung erscheint, mag weltweit – angesichts ansonsten drohender Übervölkerungs-, Umwelt- und Ressourcenprobleme – auch als Segen zu erkennen sein. Zur Einschätzung der von Land zu Land und von Kontinent zu Kontinent sehr unterschiedlichen sozialen und politischen Folgen des demographischen Wandels sei daran erinnert, dass die heutige Alterung der Bevölkerung Deutschlands und Europas das bisher letzte Ergebnis eines hundert bis einhundertfünfzig Jahre währenden „demographischen Übergangs“ ist, der sich dagegen in den Entwicklungsländern auf 25 bis 30 Jahre zusammendrängt (vgl. Kirk, 1996).

Andererseits darf dieser globale Blickwinkel nicht davon ablenken, dass sich die skizzierten Trends von Kontinent zu Kontinent und von Land zu Land sehr unterschiedlich ausprägen. Europa führt die Entwicklung mit einem deutlichen Abstand an, den andere Kontinente erst in den nächsten Jahrzehnten und kaum zur Gänze „aufholen“ werden. Man erwartet, dass der Anteil Europas an der Weltbevölkerung zwischen 2000 und 2030 von 12 auf 6 Prozent fallen wird. Und Deutschland ist, was die Alterung angeht, ein Spitzenreiter. Das liegt nicht an exzeptioneller Lebenserwartung; die ist bei uns hoch, aber nicht höher als in anderen wohlhabenden Ländern. Es liegt vielmehr an der bei uns besonders niedrigen Geburtnlichkeit. Seit 1972 werden in der Bundesrepublik Jahr für Jahr weniger Geburten als Todesfälle registriert. Heute liegt die Geburtenziffer in Deutschland zwischen 1,3 und 1,4 Kindern pro Frau, ähnlich tief wie in Japan. Tiefer liegen in der OECD nur südeuropäische und osteuropäische Länder; die meisten anderen europäischen Länder, speziell Großbritannien und Frankreich, sind deutlich geburtenfreudiger, erst recht gilt das für die USA. Auch bei großzügigster Einwanderungspolitik wird die deutsche Bevölkerung also nicht nur weiter altern, sondern auch schrumpfen (bis 2050 um etwa 10 Prozent). Wir haben, so Franz-Xaver Kaufmann, kein Überalterungsproblem, sondern vielmehr ein Unterjüngungsproblem, und zwar in stärkerer Ausprägung als viele andere, im Übrigen vergleichbare Länder (Kaufmann, 2005; vgl. auch Kaufmann, in diesem Band).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Damit hängt wechselseitig zusammen, dass der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland 18 Prozent beträgt und hier bis 2050 auf 32 Prozent klettern soll. Diese Zahlen sind leicht oberhalb des EU-Durchschnitts: 16 bzw. 30 Prozent.

## II. Die Debatte über die gesellschaftlichen Folgen

Die Debatte über die gesellschaftlichen Folgen des demographischen Alterns wird weltweit und vielstimmig geführt. Niemand bezweifelt, dass die resultierenden Veränderungen tiefgreifend sind, auch neu und historisch ohne Vorbilder, wengleich schrittweise, über Jahrzehnte gestreckt und insofern nicht revolutionär.

Bisweilen werden die Chancen betont, zukunftsoptimistisch und hoffnungsfroh, vor allem von anglo-amerikanischen Autoren. Sie malen den außerordentlichen Gewinn an Lebenszeit aus, den wir erreicht haben, und die dahinter liegenden Fortschritte ökonomischer, wissenschaftlicher und medizinischer Art. Und sie führen aus, dass die markante Verlängerung des Lebens auch neue, zeitlich gestreckte intergenerationale Beziehungen möglich macht, auch neue Muster von Alterssymmetrie und Generationenkooperation. Während beispielsweise ein Fünftel der 1900 in den USA geborenen Kinder zu Waisen wurden, bevor sie das 18. Lebensjahr erreichten, werden zwei Drittel aller 2000 geborenen Kinder noch im Alter von 18 Jahren mit beiden Großelternpaaren kommunizieren können, wenn in der Regel auch nicht in einem Haushalt unter einem Dach. Im Alter von 30 hatten nur noch ein Fünftel der 1900 Geborenen zumindest einen lebenden Großelternanteil; dagegen können dies drei Viertel der 2000 Geborenen erwarten. Die Chance zum lang währenden intergenerationellen Kontakt, auch zur intergenerationellen Unterstützung, liegt in heutigen Gesellschaften mit ihrer längeren Lebenserwartung und ihrem zahlenmäßig ausgeglicheneren Verhältnis zwischen den Altersgruppen viel höher als in den jungen, rasch wachsenden Gesellschaften vor hundert oder hundertfünfzig Jahren, jedenfalls im Westen. "Older people are no longer the other", schreibt Sarah Harper (2006).

Meistens aber werden, besonders in Deutschland, die Lasten und Gefahren betont, die mit dem demographischen Altern verbunden sind. Vor allem werden die ungunstigen Wirkungen beschworen, die vom Altern auf den Sozialstaat ausgehen, der durch das sich verschiebende numerische Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentnern wie durch die ansteigenden Kosten für Pflege und Gesundheit im hohen Alter überfordert zu werden droht. Fiskalische Probleme des Staates und neue Altersarmut werden prognostiziert. Die Möglichkeit neuer Verteilungskämpfe, die Gefahr eines Krieges der Generationen wird nicht nur von Feuilleton-Autoren beschworen, obwohl es dafür bisher keinerlei harte empirische Evidenz gibt. Mit seriöseren Argumenten sagen Ökonomen voraus, dass mit abnehmender Erwerbstätigenzahl – die durch Zuwanderung ja nur begrenzt kompensiert werden kann – das ökonomische Wachstum insgesamt absinken werde; manche vermuten, dass mit dem zunehmenden Alter der Erwerbstätigen die Dynamik, die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft leiden werde – sehr zum Nachteil Deutschlands im internationalen Wettbewerb mit Ländern, die weniger stark altern oder schrumpfen. Überhaupt sehen viele eine Korrelation zwischen zunehmender Langlebigkeit und abnehmender Innovationsbereitschaft. Andere sehen voraus, dass die Schrumpfung zur partiellen Entvölkerung ganzer Landstriche führen wird, mit bedrohlichen Folgen für die infrastrukturelle Versorgung und den sozialen Zusammenhalt, zu verschärfter regionaler Ungleichheit mit problematischen politischen Folgen. Schließlich wird mit guten Gründen darauf aufmerksam gemacht, dass die Alterung, soweit sie aus dem Geburtenrückgang resultiert, auf eine geschwächte

Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft verweist, die es nicht nur versäumte, durch die Investition in Kinder für die Zukunft zu sorgen, sondern auch das zukunftsentscheidende „Humankapital“ in Form von Investitionen in Bildung und anderes soziales Kapital zu fördern, weil zuviel in den Konsum und auch in die Alimentierung der Alten gesteckt wird (zum Zusammenhang von Erwerbstätigkeit und Wirtschaftswachstum vgl. Schmidt, in diesem Band; Börsch-Supan, 2004; zu den volkswirtschaftlichen Konsequenzen des Alterns aus international vergleichender Sicht vgl. Martins et al., 2005; über den demographischen Wandel auf dem Land vgl. Bucher, Schlömer & Lackmann, 2004; über den Wandel in der Stadt vgl. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, 2006; über Innovation, Humankapital und Altern vgl. Krey & Meier, 2005 und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2006.) Die Lasten, Gefahren, ja Schrecken der demographischen Alterung sind uns bewusster als die erhoffbaren und erreichbaren Chancen.

Hoffnungen kontra Befürchtungen, Chancen versus Belastungen – statt sie allgemein abzuwägen, möchte ich sie, exemplarisch, an zwei großen Problembereichen untersuchen: am Thema „Altern und Arbeit“ sowie am Thema „Altern und zivilgesellschaftliches Engagement“. Beide hängen aufs Engste zusammen.

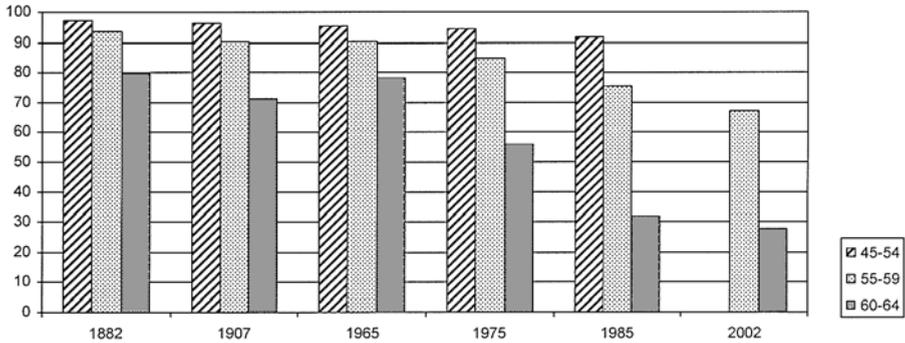
### III. Altern und Erwerbsarbeit

Das Verhältnis von Altern und Arbeit steht im Zentrum der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion (vgl. Ehmer, 2001; Bertelsmann-Stiftung, 2006).<sup>3</sup> Ausgangspunkt ist oftmals die wachsende Kluft zwischen einem sinkenden Erwerbsarbeitsaustrittsalter auf der einen Seite, der steigenden Lebenserwartung auf der anderen. Sozialpolitiker meinen, dass diese Entwicklung die Leistungsfähigkeit der Sozialkassen überfordern und letztlich das System sozialer Sicherung gefährden wird. Massenmedien beschwören den Beginn eines heftigen Verteilungskampfes zwischen den Generationen.

Der Rückgang der Erwerbstätigkeit älterer Menschen ist ein Massenphänomen des letzten Jahrhunderts, in allen industrialisierenden und industrialisierten Gesellschaften, jedenfalls des Westens. Noch am Ende des 19. Jahrhunderts nahm die große Mehrheit der Älteren an der Erwerbsarbeit teil, zur Mitte des 20. Jahrhunderts nur noch eine Minderheit. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts beschleunigte sich dieser Trend. Die Erwerbstätigkeit von über 65-Jährigen ist in den letzten Jahrzehnten fast völlig zum Erliegen gekommen, und auch bei den 60–64-Jährigen drastisch gesunken, also lange vor dem gesetzlich festgelegten Beginn des Ruhestands. Seit den 1970er Jahren schieden auch die 55–60-Jährigen zunehmend aus dem Erwerbsleben aus, und in den ersten Ansätzen war dies kürzlich auch schon für die unter 55-Jährigen erkennbar (Abb. 2). Wir können einen säkularen Prozess abnehmender Erwerbsbeteiligung im Alter konstatieren, der auf immer jüngere Altersgruppen trifft. Dieser Trend hat – in Verbindung mit der steigenden Lebenserwartung – dazu geführt, dass in den westlichen Gesellschaften im Laufe des 20. Jahrhunderts eine lange Ruhestandsphase

---

<sup>3</sup> Das Thema hat auch an prominenter Stelle Eingang ins Programm der Großen Koalition gefunden (vgl. CDU, CSU und SPD, 2005).



**Abb. 2.** Erwerbstätigkeit im Alter von 45 bis 64 Jahren, 1882–2002, Deutsches Reich/Bundesrepublik, Prozente der Altersgruppe (Männer)

Quelle: Josef Ehmer, Sozialgeschichte des Alters, Frankfurt 1990, 141–142. Zahlen für 2002 aus: Renate Büttner, Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland – Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland, in: Altersübergangsreport 2005–02.

zum Massenphänomen und zum eigentlichen Kennzeichen des „Alters“ geworden ist (vgl. auch Schmidt, in diesem Band).

In Deutschland war bis vor kurzem der Anteil der über 60-Jährigen an der Gesamtzahl aller Erwerbstätigen mit knapp 3 Prozent besonders gering (ähnlich in Frankreich); dagegen lag der Anteil der über 60-Jährigen an der *labor force* in den USA mit sechs Prozent doppelt, in Japan mit 12,5 Prozent viermal so hoch. Dem entsprechend war der Anteil des Bruttosozialprodukts, der aus öffentlichen Kassen für Renten, Pensionen und dergleichen ausgegeben wird, in Deutschland mehr als doppelt so hoch wie in Japan oder USA. Deutschland nahm also seine Älteren und Alten besonders entschieden aus dem Arbeitsmarkt heraus und alimentiert sie besonders großzügig.<sup>4</sup>

Es ist, auch im Hinblick auf den richtigen Umgang mit den Verhältnissen heute, kurz zu fragen, aus welchen Gründen sich der Ruhestand international so breit durchgesetzt hat. Ich folge Josef Ehmers am Beispiel Österreichs belegter Analyse und nenne einige Faktoren, die zu unterschiedlichen Zeiten in verschiedenen Mischungen kausal relevant waren. Da ist zum einen der Rückgang des Selbständigenanteils an den Erwerbstätigen von ca. 60 Prozent (1900) auf ca. 10 Prozent (2000). Selbständige neigten und neigen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben, weil sie im Durchschnitt mit ihrer qualifizierten, Entscheidungsspielräume bietenden und Eigenverantwortlichkeit fordernden Tätigkeit stark verbunden sind, auch besser verdienen und in ihrer Arbeit mehr Flexibilität zur Anpassung an das sich verändernde individuelle Leistungsvermögen besitzen. Auch wurden die Selbständigen erst sehr spät in die gesetzliche Altersversicherung einbezogen. Vorreiter für den modernen Ruhestand waren in Österreich und Deutschland die Beamten, an ihnen orientierten sich die Angestellten mit ihren Forderungen und Erfolgen, und die Angestellten fungierten als

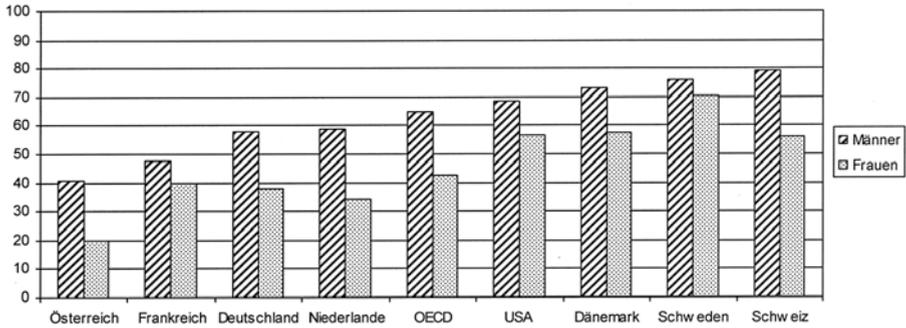
<sup>4</sup> Zahlen für 1995 vgl. Anderson & Hussey, 2000. Allerdings resultiert dieser internationale Unterschied zum Teil aus der in den Vergleichsländern unterschiedlichen Gewichtung zwischen privater Vorsorge und öffentlich finanzierter Altersversorgung.

Rollenmodell für die Arbeiter. Der gesetzlich geregelte, öffentlich finanzierte Ruhestand ist ein Phänomen der Arbeitnehmergesellschaft, die sich erst im 20. Jahrhundert durchgesetzt hat (vgl. Lederer, 1913/1979).

Zum ändern ist der Arbeitsmarkt zu nennen, der Ältere der Tendenz nach benachteiligt. Teils aufgrund tatsächlich abnehmender Leistungskraft besonders im sich technologisch schnell entwickelnden, oft hohen körperlichen Einsatz verlangenden gewerblich-industriellen Bereich. Dann aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle, deren Zahl mit dem Alter zunimmt sowie verbreiteter Stereotypen vom Alter als leistungsschwach und weniger tauglich. Schliesslich aufgrund der Verfügbarkeit Jüngerer als Alternative besonders unter Bedingungen des Überangebots brauchbarer Arbeitskräfte. Aus solchen Gründen waren und sind einstellende Arbeitgeber bis heute geneigt, sich der – oft auch noch teureren – älteren Beschäftigten zu entledigen, bekanntlich bis in den Bereich der leitenden Manager hinein. Jemanden in öffentlich finanzierte Rente oder Pension abzuschieben, zum Teil auch schon vor der gesetzlichen Zeit, bot sich als billiger und sozial akzeptierter Ausweg oft an, sofern die Gesetzgebung dies erlaubte oder sogar erleichterte. Anderswo wurden alternative Wege zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewählt, wie Abfindungen und die Inanspruchnahme öffentlicher Transferzahlungen an Erwerbslose. Das Maß, in dem die betroffenen Arbeitnehmer dies akzeptierten oder begrüßten, variierte u. a. mit der Qualität, den Anforderungen und der Attraktivität der jeweiligen Arbeit und mit der Höhe der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehenden Bezüge. Die Intensität der Arbeit hat in den letzten Jahrzehnten weiter zugenommen, jedenfalls in einigen Bereichen, etwa am zunehmend dichter ausgelasteten Fließband im immer schärfer durchgeplanten Arbeitsprozess der internationalen Automobilindustrie. Nach einer österreichischen Statistik fühlen sich gegenwärtig 37 Prozent der Männer bei der Verrentung krank (das heißt aber auch, 63 Prozent fühlten sich gesund).

Auch die Einführung und der Ausbau, die zunehmende Zugänglichkeit und die zunehmende Auskömmlichkeit der Rentenversicherungen und Pensionssysteme, mit ärmlichen Anfängen seit 1891 im Kaiserreich [in anderen Ländern später], seit den 1950er Jahren aufs Kräftigste ausgebaut, beschleunigten ihrerseits den Trend zum Ruhestand als einem flächendeckenden Phänomen, wenn sie ihn auch nicht begründeten. Seit der Weltwirtschaftskrise wurde die Altersversicherung oftmals zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bemüht, durch verbreitete und teure Frühverrentung der Älteren.

Diese Faktoren haben sich nun, zusammengenommen, in Deutschland als besonders wirkungsstark erwiesen. International ergeben sich erhebliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung der 55–64-Jährigen, die wohl auch zeigen, wie politisch gestaltbar diese Sachverhalte sind (Abb. 3). In den letzten Jahren ist der Erwerbstätigenanteil an den 55–65-Jährigen jedoch auch in Deutschland wieder angestiegen. Möglicherweise findet eine Trendwende statt (vgl. Kraatz, Rhein & Sproß, 2006): Wirtschaftswachstum und Reformpolitik wirken zusammen. So stieg die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland im Zeitraum von 1995 bis 2003 um 1,6 Prozent (vgl. Walwei, 2006). Zwischen 1996 und 2005 hat sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter für Altersrenten um ca. 1 Jahr auf 63 Jahre erhöht; allein seit 2003 um ein halbes Jahr (vgl. Brussig & Wojtkowski, 2006).



**Abb. 3.** Erwerbsquote im Alter von 55 bis 64 Jahren  
in ausgewählten OECD-Ländern, 2004, Prozepte

Quelle: OECD, Employment Outlook, Paris 2006, 254–259.

Aufs Ganze gesehen ist die flächendeckende Durchsetzung des Ruhestands eine beispiellose Erfolgsgeschichte, eine Errungenschaft, die sich bisher nur die wohlhabenden Teile der Welt leisten. 84 Prozent der über 60-Jährigen erhalten Rente und Pension im Durchschnitt aller OECD-Länder, dagegen kommen nur 20 Prozent der über 60-Jährigen in Lateinamerika in diesen Genuss, nur etwa 10 Prozent in Südostasien und weniger als 5 Prozent im subsaharischen Afrika (vgl. World Bank Report, 1994). Während die Demographie des Alterns weltweit konvergiert, tut das die soziale Absicherung der Alten nicht.

Wie sehr die Durchsetzung des Ruhestands für die breite Bevölkerung in Europa und den anderen OECD-Ländern eine Erfolgsgeschichte ist, wird klar, wenn man bedenkt, dass über die Jahrhunderte, bis ins späte 19. Jahrhundert hinein, die große Mehrheit der Bevölkerung bis zum Lebensende oder bis zur Invaliderität erwerbstätig war, also arbeitete und arbeiten musste. Zwar gibt es seit Jahrhunderten Diskurse über glückliches Altern und Ratgeberschriften, die Wege zur Selbstläuterung, zur Weisheit, zum zurückhaltenden Einsatz der abnehmenden Kräfte im milden, freien Licht der Abendröte des Lebens empfahlen. Aber über die Jahrhunderte richtete sich diese Literatur an Wohlhabende, Besizende und irgendwie Gesicherte, an Fürsten, Adlige, Beamte und Bürger, an Personen der Ober- und Mittelschicht. Das Leben als Mühe und Arbeit – so der Psalm – hieß für die große Mehrheit: Mühe und Arbeit bis zum Ende des Lebens; und zwar Mühe und Arbeit meist in zunehmender Altersarmut; die war weit verbreitet, vor allem auch in der Form des Wechselns in schlechter bezahlte, unregelmäßige und wenig qualifizierte Tätigkeiten gegen Ende des Lebens (oft mit Wohnsitzveränderung verknüpft). Alter, Mühsal und Armut, diese Begriffe gingen traditionell für die große Mehrheit zusammen. Lange stellte auch die gesetzliche Rente nicht mehr als ein Zubrot bereit, das die Erwerbsarbeit der Alten nicht überflüssig machte, sondern ergänzte. Erst seit der Mitte des 20. Jahrhunderts wurde die Rente in Ländern wie Deutschland zur Basis für einen einigermaßen abgesicherten, erwerbsarbeitsfreien Lebensabend der breiten Bevölkerung. „Die große historische Bedeutung der sozialen Rentenversorgung liegt darin, die Notwendigkeit einer lebenslangen Erwerbsarbeit aufgehoben zu haben“, die in den allermeisten Fällen gerade in den letzten

Lebensjahren viel mehr Last als Lust, Plackerei statt Selbstverwirklichung gewesen ist. Die Einführung des Ruhestands brachte einen Zuwachs an sozialer Gleichheit, denn der arbeitsfreie Lebensabend war früher, wie gesagt, ein Privileg von Wenigen gewesen (vgl. Göckenjan, 1988).

Die Altersphase wurde aber mit der Durchsetzung des Ruhestandes viel schärfer und präziser als je zuvor vom vorhergehenden Lebenslauf abgehoben und abgegrenzt. Alter wurde nun zunehmend durch Ruhestand definiert. Dieser Abschnitt eines „dritten Alters“ (vgl. Laslett, 1989) außerhalb der Erwerbsarbeit und mit neuen Möglichkeiten wurde und wird von der großen Mehrheit der in den Genuss dieser Regelung kommenden Menschen begrüßt, hoch geschätzt und entschieden verteidigt.

Doch diese Regelung entstand, als die Lebensarbeitszeit früher begann und tatsächlich oft bis ins Alter von 65, 70 Jahren oder länger dauerte, und als die darauf folgende Rentenzeit aufgrund kürzerer Lebenserwartung auf wenige Jahre begrenzt war. In den letzten hundert Jahren ist die der Erwerbsarbeit gewidmete Lebensphase dagegen durch längere Schulzeit und früheren Übergang in irgendeine Form des Ruhestandes für Männer um etwa ein Fünftel geschrumpft (für Frauen allerdings, im Zuge ihrer verstärkten Teilnahme an der Erwerbsarbeit, gewachsen). 40 bzw. 30 Jahren des bezahlten Erwerbslebens steht – wenn man, wie häufig der Fall, im Alter von 57 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidet – heute die Erwartung von 22 (Männer) bis 26 (Frauen) Jahren nach der Erwerbsarbeit gegenüber, und dies auf einem finanziellen Niveau, das meist eine gewisse, wenn auch meist leicht reduzierte Erhaltung des Lebensstandards ohne jede Erwerbsarbeit verspricht.<sup>5</sup> Dies für Personen, die jedenfalls zwischen 60 und 80 Jahren meist noch relativ gesund und leistungsfähig sind, zumindest viel gesünder und leistungsfähiger als früher.<sup>6</sup> Nimmt man den gesetzlich festgelegten Ruhestandsbeginn in den Blick, konnten in Deutschland 2004 die Männer durchschnittlich knapp 15 und die Frauen knapp 19 Jahre lang Ruhestandsgeld erwarten (vgl. Verband der deutschen Rentenversicherungsträger, 2005).

Dies ist ein für die Gesellschaft und die staatlichen Finanzen sehr kostspieliges System, das sich selbst ein wohlhabender Sozialstaat auf Dauer nur schwer leisten kann. Es ist ein System, das durch die frühe Ausgliederung der Älteren aus dem Arbeitsmarkt die Massenarbeitslosigkeit nicht lindert, sondern diese über den Umweg zusätzlicher Lohnnebenkosten noch verschärft hat (vgl. Börsch-Supan, 2004). Es ist ein System, das es – aufgrund der scharf gesetzten Zäsur zwischen Arbeit und Nichtarbeit an einem kalendarischen Punkt im Lebenslauf – den Älteren und Alten erschwert, die Möglichkeiten und Chancen eines tätigen Lebens auszuschöpfen, die mit längerer Lebenszeit und Gesundheit eigentlich hinzugekommen sind. In einer Gesellschaft, die so sehr als Arbeitsgesellschaft konstruiert ist wie die unsere, trägt das zur Marginalisierung der Älteren und zu ihrer Exklusion aus dem Hauptstrom der Gesellschaft bei. Das System hat schließlich ein Gerechtigkeitsproblem in Bezug auf die Verteilung von Pflichten und Rechten zwischen den Generationen, denn zur

---

<sup>5</sup> Die Ziffern 22 bzw. 26 Jahre gelten für Österreich (vgl. Ehmer, 2001).

<sup>6</sup> Über die Abnahme der Lebenserwerbsarbeitszeit am Beispiel Englands vgl. Johnson und Zaidi, 2004: Die Autoren vergleichen eine in den frühen 1860er Jahren geborenen Kohorte mit einer in den frühen 1970er geborenen.

Alimentierung der Alten sind die Leistungen der Jungen gefordert, ohne dass dies durch eindeutige Leistungsfähigkeitsdifferenzen zwischen beiden begründet wäre.

Abstrakter formuliert: Es besteht eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen den Möglichkeiten der Erwerbstätigen, die bedeutend älter werden und erheblich länger leistungsfähig bleiben als früher einerseits, und den noch vorherrschenden institutionellen und gewohnheitsmäßigen Bedingungen andererseits, die in einem früheren „Altersregime“ entwickelt und festgeschrieben wurden, und die es sehr erschweren, dass jene neuen Möglichkeiten realisiert werden können. Die Nichtwahrnehmung neuer Möglichkeiten aufgrund veralteter Rahmenbedingungen ist aber ein Problem, das im Interesse optimaler Lebensqualität der Individuen im Alter wie im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit und die Gerechtigkeit der Gesellschaft als ganzer gelöst werden müsste.<sup>7</sup>

Was ist zu tun? Vier Perspektiven seien genannt: Zum einen sind die Einfluss- und Bedingungsfaktoren zu überprüfen und so zu verändern, dass die Anreize und Spielräume zur Verlängerung der Lebenserwerbsarbeitszeit zunehmen. Dazu gehört – kulturell – die Kritik an Stereotypen, die Alter mit Untätigkeit und Untauglichkeit assoziieren. Dazu gehört – institutionell – der Umbau der relevanten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien, ein Umbau, der auf dem Weg ist, wenn auch sehr langsam. Die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre ist ein Schritt in die richtige Richtung, wenngleich die Entscheidung für die Entlassung oder das Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit, oft lange vor der Erreichung des gesetzlichen Renten- und Pensionsalters, dadurch nur sehr bedingt beeinflusst wird. Dazu gehören aber vor allem – personalpolitisch – die Entdeckung des Wertes der Arbeit der Älteren in den Betrieben wie auch die Suche nach personalpolitischen Praktiken, die in den Betrieben bestehende Hindernisse gegen die Beschäftigung Älterer abbauen. Die vorliegenden Ergebnisse wirtschafts- und verhaltenswissenschaftlicher Forschung bestätigen die These vom altersbedingten Leistungsfähigkeitsverlust nicht, jedenfalls für viele Arbeitsbereiche vor allem außerhalb der unmittelbaren Produktion und der harten körperlichen Arbeit. Von dieser These gehen aber die Leitungen vieler größerer Betriebe immer noch aus, wenn sie über 50-Jährige so gut wie gar nicht mehr beschäftigen. Doch scheint da einiges in Bewegung, die wahrscheinlich auf uns mittelfristig zukommende Knappheit an qualifizierten Arbeitnehmern wird ein Übriges tun. Man wird überdies dafür sorgen müssen, dass – Stichwort Seniorität – tarifliche und arbeitsrechtliche Vorgaben die älteren Arbeitnehmer für das Unternehmen nicht teurer machen als es ihrer Produktivität entspricht. Das ist ein schwieriger Akt (vgl. Filipp & Mayer, 2005).<sup>8</sup>

Zum andern ist verstärkt zu versuchen, die Arbeitnehmer für die Anforderungen einer anspruchsvollen, sich rasch verändernden und selbst durch Wettbewerb

<sup>7</sup> Grundsätzlich ähnlich der Ansatz bei Matilda White Riley et al., 1994, darin vor allem auch die Arbeit von Martin Kohli, Work and Retirement. A Comparative Perspective.

<sup>8</sup> Zu den politischen Reformen vgl. Eichhorst, 2006. Einführend in die Diskussion über die Produktivität älterer Beschäftigter vgl. Börsch-Supan, Düzgün & Weiss, 2006 und Skirbekk, 2004. Für praktische Handlungsansätze in den Betrieben vgl. Morschhäuser, Ochs & Huber, 2003.

bedrängten Arbeitswelt optimal vorzubereiten und auszustatten. Neben der Gesundheitsvorsorge gehört dazu vor allem Weiterqualifikation, d. h. lebenslanges Lernen, das früher beginnen muss, nicht mit fünfzig enden darf und bei uns weiterhin unterentwickelt ist (vgl. Bosch, 2004; Staudinger, 2003). Drittens ist bemerkenswert, dass zwar die Flexibilisierung oder Fluidisierung der Erwerbsarbeit seit Mitte der 90er Jahre rasch zugenommen hat, die Flexibilisierung als Antwort auf altersbedingte Bedürfnisse aber nicht (oder kaum). Zu solcher Flexibilisierung würde die Erleichterung des Stellenwechsels Älterer im jeweiligen Betrieb gehören, auch die Erleichterung des Wechsels auf altersgemäße, nach Anforderung und Bezahlung abgeschichtete Stellen in anderen Betrieben und Bereichen sowie vor allem auch die Verflüssigung des Übergangs von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Unter den geringfügig, d. h. bis zu 15 Stunden pro Woche beschäftigten Personen finden sich in Deutschland überproportional viele 55–64-Jährige. Darin könnte sich der Wunsch älterer Menschen nach mehr Flexibilität ausdrücken (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Ähnlich wie die Durchsetzung des lebenslangen Lernens würde die Verflüssigung des Übergangs in die Rente oder Pension zu der immer wieder geforderten Auflockerung der starren Dreigliederung Ausbildung – Erwerbstätigkeit – Ruhestand beitragen, die die Arbeitsbiographien der meisten von uns weiterhin strukturiert. Dieses rechtlich verfestigte Korsett entspringt bürokratischem Ordnungsdenken und gewerkschaftlichen Schutzinteressen, oft allerdings auch den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer. Es hat über die Konstruktion eines scharf definierten Ruhestandsbeginns die (immer früher anfangende) Altersphase hermetischer vom sonstigen Leben abgetrennt, als es früher der Fall war. Es trägt zur Marginalisierung und Exklusion der Alten bei. Diese Departementalisierung des Lebenslaufs ist vor allem dysfunktional, wenngleich solche Grenzziehungen auch verbreiteten mentalen Bedürfnissen nach Voraussagbarkeit und Ordnung entsprechen (vgl. Kohli, 1985).

Die drei genannten Strategien würden die zu wünschende längere Einbeziehung der Älteren ins Erwerbsleben akzeptabler machen und befördern. Sie würden den Übergang in den Ruhestand flexibler gestalten. Sie würden indirekt Beiträge zur Verringerung der Arbeitslosigkeit leisten, wie sie umgekehrt vom Abbau der Arbeitslosigkeit erleichtert würden. Aber jetzt kommt die Einschränkung: Auch wenn und soweit solche Schritte gelingen, steht zu erwarten, dass die gewachsenen Anforderungen der modernen Arbeitswelt auch zukünftig gerade auch viele Ältere überfordern. Arbeitnehmer sind an Gesundheit, hohem Einkommen, akzeptablen Arbeitsbedingungen, eigenem Handlungsspielraum, Anerkennung und guter sozialer Einbindung in die Betriebe interessiert (vgl. Henke, 2000). Auch bei bestem Willen aller Beteiligten und auch nach der Ausschöpfung zweifellos vorhandener Reformpotenziale wird es aber viele Arbeiten, Betriebe und Arbeitsbereiche geben, die diese Bedingungen nur zum Teil oder gar nicht erfüllen. Mehr Last als Lust, das gilt für große Teile der bisherigen Geschichte der Arbeit (Kocka, 2005), und es gilt für große Teile der modernen Erwerbsarbeitswelt auch heute. Viele Arbeiten und Arbeitsverhältnisse sind trotz technologischen Wandels und trotz aller Versuche zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ in den letzten Jahrzehnten bis auf weiteres nicht gut geeignet, Selbstverwirklichung zu ermöglichen und Lebenssinn zu begründen. Man kann – und sollte

– für weitere Verbesserungen kämpfen und Plackerei, Routine und Entfremdung in der Arbeit weiter reduzieren. Doch gibt es (historisch nur langsam zu verschiebende) Grenzen der Veränderbarkeit der Erwerbsarbeit, besonders unter den heutigen Bedingungen zunehmender und weltweiter Konkurrenz nach kapitalistischem Muster. Man wird deshalb gut verstehen und im Rahmen des Möglichen respektieren, dass viele Arbeitnehmer früh in den Ruhestand streben, um andere Lebensmöglichkeiten zu realisieren. Deshalb kommt es viertens darauf an, über Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit nachzudenken, die für die Alten in Frage kommt und von ihnen geleistet werden kann. Ich komme damit zum Thema Altern und Zivilgesellschaft.

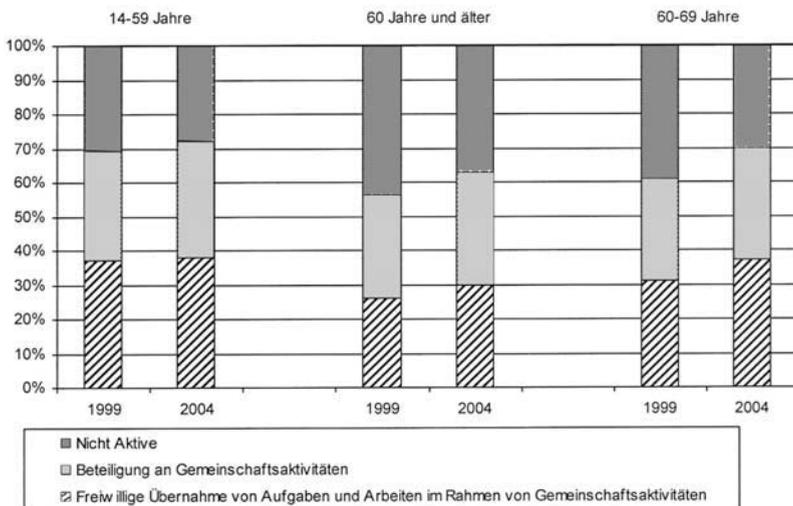
#### IV. Die jungen Alten und die Zivilgesellschaft

Es gibt nicht nur Erwerbsarbeit und Ruhestand, nicht nur Markt und Staat, es gibt vielmehr etwas dazwischen, was seit anderthalb bis zwei Jahrzehnten vielerorts als Zivilgesellschaft (oder Bürgergesellschaft) diskutiert wird. Es handelt sich um die Welt der selbst organisierten Initiativen, Bewegungen, Netzwerke und Organisationen, der Vereine und Selbsthilfegruppen, der Nachbarschaftsinitiativen und der NGOs zwischen Staat und Markt. Es handelt sich um einen Tätigkeitstypus, der weder der Logik des Marktes noch den Gesetzmäßigkeiten staatlicher Verwaltung folgt, sondern eine eigene Logik besitzt, nämlich die Logik der Freiwilligkeit, der Selbstorganisation, der Anerkennung von Vielfalt und Differenz, der Ehrenamtlichkeit, des partikularen, aber gemeinsamen und verantwortlichen Einsatzes für allgemeinere Dinge, für das gemeine Wohl (so unterschiedlich dieses von den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Akteuren auch verstanden wird). Wenn man den Markt nicht für die Lösung aller Probleme, sondern auch für einen Ort der Entstehung neuer Probleme hält, und gleichzeitig zu erkennen meint, dass der Staat als nachsorgender oder vorsorgender Sozialstaat sich nicht nur übernehmen kann, sondern oft bereits an seine Grenzen gekommen ist, dann wird man das zivilgesellschaftliche Projekt in unserem Teil der Welt als die große Hoffnung des 21. Jahrhunderts ansehen (vgl. Kocka, 2004). Aber auch wer da anders urteilt und skeptischer ist, mag zivilgesellschaftliche Alternativen zu Markt und Staat – in unserem Fall: Alternativen zu marktbezogener Erwerbsarbeit und untätigem Ruhestand im Alter – für erwägenswert halten, um gesellschaftliche Probleme mit lösen zu helfen und zugleich dem „dritten Alter“ zusätzlichen Sinn und Einbindung zu geben. Das Spektrum der Betätigungsmöglichkeiten ist breit und erweiterbar. Es reicht von der Tätigkeit der „Leihomas“ und der Mithilfe bei vorschulischen Angeboten an Kinder mit Einwanderungshintergrund über das Engagement in einer politischen Partei und den Einsatz für Naturschutz oder Menschenrechte bis hin zur Betreuung von alten Alten durch junge Alte und zum Beistand beim Kampf gegen Einsamkeit.

Deutschland besitzt eine starke zivilgesellschaftliche Tradition. Die einschlägigen Untersuchungen zeigen, dass die zivilgesellschaftlichen Aktivitäten in den letzten Jahren an Intensität und Verbreitung gewinnen. Gemessen an Häufigkeit von Ehrenämtern, Mitgliedschaften in entsprechenden Organisationen und Mitarbeiterengagement der Bürger gehört Deutschland – mit den skandinavischen Ländern, Großbritannien, den Benelux-Ländern und Österreich – zur europäischen Spitzengruppe.

Aber die Zivilgesellschaftsfähigkeit ist im Lande ungleich verteilt: Mittelschichtangehörige engagieren sich stärker als Angehörige der Unterschicht, Gebildete mehr als Ungebildete, Erwerbstätige mehr als Erwerbslose sowie mittlere Jahrgänge stärker als Alte und Junge. Nach Angaben von 2004 waren hierzulande 38% der 14–59-Jährigen in Vereinen, Bewegungen, Selbsthilfegruppen und Nachbarschaftshilfen mehr als peripher engagiert, aber nur 30 Prozent aller über 60-Jährigen (vgl. Gensicke, Picot & Geiss, 2005).

Blickt man genauer hin, dann sieht man, dass das traditionelle Ehrenamt in Vereinen und Verbänden für Ältere die häufigste Form des zivilgesellschaftlichen Engagements darstellt, und zwar vor allem bei Sportvereinen, geselligen Vereinigungen, kirchlichen bzw. religiösen Gruppen und wohltätigen Organisationen. Dagegen ist das Engagement der Älteren in Nachbarschafts- und Bürgerschaftsinitiativen, politischen Gruppierungen und im Bildungsbereich, aber auch in Seniorengenossenschaften und -selbsthilfegruppen relativ gering. Aber auch für Bereitschaft zur Übernahme von Ehrenämtern gilt: Sie ist bei den 45–54-Jährigen am höchsten (auch höher als bei jungen Erwachsenen); sie nimmt dann von Lebensjahrzehnt zu Lebensjahrzehnt ab, und zwar nicht ausschließlich aus gesundheitlichen Gründen (vgl. Künemund, 2006).<sup>9</sup>



**Abb. 4.** *Aktivität und Engagement außerhalb von Beruf und Familie in Vereinen, Organisationen, Gruppen und Einrichtungen, verschiedene Altersgruppen, Prozente*  
Quelle: Thomas Gensicke, Sibylle Picot und Sabine Geiss, *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004*, München 2005, 313.

Jedoch haben das bürgerschaftliche Engagement und erst recht die Engagementbereitschaft der Älteren und Alten im letzten Jahrzehnt erheblich zugenommen, und zwar in stärkerem Maß als dies bei den jüngeren Jahrgängen der Fall war (Abb. 4).

<sup>9</sup> Ich danke Eckhard Priller für eine entsprechende Aufschlüsselung der Daten des European Social Survey (ESS 1 von 2002/03).

Das gilt besonders für die Altersgruppe der 60–70-Jährigen. Ältere über 60 bekunden überdies unter allen Altersgruppen das stärkste politisch-öffentliche Interesse. Parteien, die bekanntlich am Mangel jüngerer Mitglieder leiden, finden am ehesten 65–75-Jährige zur Übernahme von Ehrenämtern bereit. In Organisationen, die sich für humanitäre Hilfe, Menschenrechte und Minderheiten einsetzen, sind die über 75-Jährigen unter den Ehrenamtlichen stärker vertreten als jedes andere Altersjahrzehnt! (vgl. Gensicke, 2006). Vieles scheint in Bewegung in diesem vielgestaltigen, ausbaufähigen Bereich der zivilgesellschaftlichen Aktivitäten, in diesem sozialen Raum zwischen Staat, Markt und Privatsphäre.

Gerade weil sich die Erwerbsarbeitswelt aus angebbaren Gründen gegen ihre Auflockerung sträubt, und gerade für die Lebensphase nach der vollen Erwerbsarbeit, bietet das Engagement in Vereinen, Initiativen und selbstorganisierten Einrichtungen Chancen zur sinnvollen Betätigung, zur Kompetenzerhaltung und -entwicklung, zur Selbstbestätigung, sozialen Anerkennung und Inklusion für die Älteren und Alten, beliebig dosierbar und abschichtbar, je nach Grad und Art des Alterns, das ja viele Gesichter hat. Bisweilen ergeben sich so Kontakte mit den Angehörigen anderer Altersgruppen.<sup>10</sup>

Umgekehrt scheint mir eine moderne Gesellschaft wie die deutsche auf Energiezufuhr in diesem Bereich zwischen Markt und Staat absolut angewiesen zu sein. Nie zuvor waren die 60–80-Jährigen so zahlreich, gesund, im Durchschnitt auch wohlhabend und relativ gebildet wie heute. Das ist ein – bei weitem nicht ausgeschöpftes – Potenzial, das der aus vielen Gründen wünschenswerten Stärkung und Dynamisierung der Zivilgesellschaft einen entscheidenden Impuls geben könnte.

Wie man dazu motivieren, wie man dies erleichtern kann, bliebe zu überlegen. Von großer Bedeutung ist, dass der Übergang von der Erwerbsarbeit in verschiedene Formen zivilgesellschaftlichen Engagements erleichtert wird. Dabei kann Altersteilzeit hilfreich sein. Eine wichtige Rolle spielen auch die Unternehmen, die das Engagement ihrer Mitarbeiter bereits vor dem Eintritt in den Ruhestand fördern können. Unter den Schlagworten „secondment“ und „corporate volunteering“ gibt es zahlreiche gute Beispiele, in denen Unternehmen in diesem Sinn gesellschaftliche Verantwortung übernehmen (vgl. Barkholdt, 2006). Überhaupt ist wichtig, die Übergänge zu erleichtern. Man sollte es – auch gegen etablierte Interessen – erleichtern, im Ruhestand Nebenverdienste zu haben und auch Ehrenamtlichkeit mit kleinen Zusatzverdiensten verbinden. Neue Arten von Selbständigkeit müssten leichter entstehen können. Erwerbsarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement treten häufig in ein und derselben Person auf, man sollte die qualitative Differenz zwischen beiden durch Tarife, Verordnungen und Verbote nicht allzu strikt ziehen. Im Grunde geht es um eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs über die Erwerbsarbeit hinaus, auf die sich die

<sup>10</sup> Begrüßenswert ist die Initiative der Bundesregierung, bis zum Jahr 2010 ein Netz von zunächst 439 „Mehrgenerationenhäusern“ zu bauen, in denen Betreuungs- und Dienstleistungen unterschiedlicher Art im Zusammenwirken der Generationen angeboten werden sollen, unter Einbeziehung geförderter ehrenamtlicher Arbeit. FAZ, 18. 11. 2006, S. 1: Bund fördert Zusammenleben der Generationen; ebd., S. 3: Zusammenprall der Generationen (ein Erfahrungsbericht über das Leben in einem Stuttgarter Mehrgenerationenhaus, das jedoch für Frauen geeigneter zu sein scheint als für Männer).

einstmals umfassendere Vorstellung von Arbeit im 19. und 20. Jahrhundert tendenziell eingengt hat. Es geht um die Transformation der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft in die Tätigkeitsgesellschaft (vgl. Dahrendorf, 1992; Gorz, 1994; Kocka, 2005, S. 186–206).

## V. Zwischenergebnis

An dieser Stelle zeigt sich ein verallgemeinerungsfähiger Ertrag der bisherigen Überlegungen: Um die wachsende Zahl gesunder, im Grunde leistungsfähiger, partizipationsbereiter Alter angemessen einbeziehen zu können, und zwar sowohl im Interesse ihrer Lebensqualität als auch im Interesse der Leistungsfähigkeit der Gesellschaft, ist es notwendig umzubauen, die überlieferten Strukturen der Gesellschaft zu weiten, zu lockern, zu revidieren. Die Zunahme der Alten erhöht den Veränderungsdruck auf die Gesellschaft, den Reformdruck (wenn man so will), den Druck zur Durchführung von Umbaumaßnahmen, die ohnehin auf der Agenda stehen. Es ist – um auf angrenzende Gebiete zu blicken – offensichtlich, wie das eklatante Altern unserer Gesellschaft ebenfalls den Druck zur Reform des Bildungssystems, zum Ernstmachen mit dem Prinzip des lebenslangen Lernens, zum Umbau des Sozialstaats, zu planvolleren Zukunftsinvestitionen erheblich steigert. Um dies zu erkennen, ist es allerdings notwendig, nicht nur auf das Altern und die Alten, sondern auf den ganzen Lebenslauf und die Gesamtgesellschaft zu blicken.<sup>11</sup>

Wenn dies eine zutreffende These ist, dann ergibt sich aus ihr auch, dass das Altern eine Gesellschaft nicht immobilisiert oder enddynamisiert, sondern – im Gegenteil – zu rascherer Veränderung drängt. Ob unsere politischen Institutionen und unsere Mentalitäten dem gewachsen sind und auf diesen demographisch verstärkten Veränderungsdruck angemessen reagieren können, muss sich noch zeigen. Jedenfalls folgt aus dem Platz Deutschlands weit oben auf der Rangordnung des Älterwerdens nicht notwendig ein hinterer Platz im Hinblick auf Veränderbarkeit, Plastizität und Reformfähigkeit. Im Gegenteil.

## VI. Hohes Alter und Tod

Die bisherige Argumentation ist am Leistungsgedanken und am Leitbild des homo faber orientiert gewesen: der Mensch als tätiges, wenngleich nicht notwendig erwerbstätiges Wesen; die Gesellschaft zwar auch sub specie Gerechtigkeit, aber doch vor allem unter den Gesichtspunkten der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit, der Dynamik und Neuerung. Auf diese Fluchtpunkte hin ist die voranstehende Argumentation übers Altern orientiert. Sie ist dem Leitbild einer lernfähigen, aktiven, selbstbestimmten, zur Veränderung geneigten Altersphase verpflichtet. Könnte man dagegen nicht die Vision vom Alter als einer Zeit der Ruhe, des Stillstands, ja der

---

<sup>11</sup> Es ist das Programm der von den beiden Akademien Leopoldina und acatech eingesetzten Arbeitsgruppe „Chancen und Probleme einer alternden Gesellschaft. Die Welt der Arbeit und des lebenslangen Lernens“, die Probleme Altern, Arbeit und lebenslanges Lernen in „systemischer“ Weise zu diskutieren, d. h. unter Einbeziehung des Blicks auf den Lebenslauf und die Gesellschaft insgesamt. Mehr Informationen unter [www.altern-in-deutschland.de](http://www.altern-in-deutschland.de).

Rückentwicklung setzen? Sollte man das Alter nicht besser als Freiraum der Spiritualität und der Kontemplation, des sich Ausklinkens und der Vorbereitung auf den Tod modellieren? (vgl. Estes & Mahakian, 2001; Martinson, 2006; Reday-Mulvey, 2005, S. 191f; Walker, 2002)

In Reaktion auf diesen sehr ernst zu nehmenden Zweifel wäre zu zeigen, dass sich auch unsere wohlhabende Gesellschaft einen riesengroßen, wachsenden Block von stillgestellten, aus den Hauptströmen des Lebens ausgeklinkten, voll alimentierten Existenzen – die an sich anders könnten – nicht leisten kann. Das Argument wird nur noch zwingender, wenn man den nationalen durch einen globalen Gesichtswinkel ersetzt. Ich hoffe überdies aufgezeigt zu haben, dass verfrüht beginnende Inaktivität und vermeidbare Rückentwicklung der eigenen Fähigkeiten mit Grundprinzipien menschenwürdigen Lebens nicht gut vereinbar sind. Schließlich aber wäre vor allem zweierlei einzuräumen:

Einerseits: Es gibt sehr unterschiedliche Wege, erfolgreich zu altern. Wichtig scheint mir, dass die Freiheit der Wahl besteht und die realen Voraussetzungen für Wahlfähigkeit möglichst erfüllt werden. Zweifellos kann es nicht darum gehen, alle zwischen 60 und 80 Jahren (oder länger) entweder zur Erwerbsarbeit oder zum zivilgesellschaftlichen Engagement zu zwingen. Es gibt Drittes und Viertes und Anderes: Familie, Bildung, Kontemplation, Kunst, Muße, Nichtstun. Es geht um das Recht und die tatsächliche Fähigkeit der Einzelnen, all dieses und weiteres in wechselnden Gewichten zu amalgamieren, ohne im Alter (oder in einer früheren Lebensphase) auf das eine oder andere allzu einseitig eingengt zu sein. Aber es geht eben immer auch darum, wie die gesellschaftlichen und politischen Anreize gesetzt werden.

Andererseits: Die voranstehenden Überlegungen bezogen sich fast ausschließlich auf die „jungen Alten“, das „dritte Alter“, das heute Viele auf die Jahre zwischen ca. 60 und ca. 80 datieren. Sie bezogen sich nicht auf das „vierte Alter“, das in vielen Fällen schon lange vor 80 beginnt und das häufig durch Schwächung der Kräfte, alterstypische Krankheiten, Multimorbidität und Hilflosigkeit gekennzeichnet ist und durch Todesnähe definiert wird. Ich folge den Argumenten des kürzlich, 67-jährig, verstorbenen Entwicklungspsychologen und Altersforschers Paul Baltes, von dem ich in Bezug auf Altern und Alter mehr gelernt habe als von jedem anderen (vgl. Baltes, 1999; Baltes, 2006; Baltes & Smith, 2004; Schnabel, 2006).

Die verhaltenswissenschaftliche Forschung der letzten Jahrzehnte – nicht zuletzt die Berliner Altersstudie – hat die große Plastizität des Alterns gezeigt (Baltes & Baltes, 1980; Mayer & Baltes, 1996;). Sie hat gezeigt, wie sehr das Altern aus einem Wechselspiel von Körper, Geist und Gesellschaft resultiert (Baltes sprach vom „biokulturellen Ko-Konstruktivismus“). Sie hat gezeigt, wie sehr man das Altern durch bewusste Interventionen und zielgerichtetes Verhalten beeinflussen und formen kann, besonders, wenn man damit frühzeitig und nicht erst im Alter beginnt. Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation stehen im Prinzip zur Verfügung. Der 80-jährige Pianist kann so gut sein wie der 50-jährige, wenn er etwas leichtere Stücke auswählt, sie länger übt und besonders wirkungsvoll vorträgt. Man kann das Alter beeinflussen, gestalten, optimieren.

Aber diese Plastizität hat ihre Grenzen. Was für den Pianisten gilt, gilt für den Bergmann oder Dachdecker vermutlich nicht. Es ist überdies signifikant, dass die Mehrheit befragter 90-Jähriger aussagt, dass sie gern im Alter von 65 bis 70 Jahren geblieben wären. Zwar hat auch das hohe und höchste Alter mehrere Gesichter. Doch biologisch-biogenetische Gründe, die gesellschaftlich-kulturell zumindest heute nicht gründlich zu ändern sind, führen dazu, dass in der fortgeschrittensten Lebensphase dem Zugewinn an Lebensjahren kein Zugewinn an Lebensqualität und -zufriedenheit entspricht, eher im Gegenteil. Was das Kriterium der Menschenwürde unter diesen Bedingungen erfordert, wäre gesondert zu diskutieren. Die dunklen Seiten des Alters waren jedenfalls bisher durch alle medizinischen, gesellschaftlichen und gerontologischen Fortschritte nicht zu beseitigen, nur hinauszuschieben und vielleicht zeitlich zu komprimieren. So wird es wohl auch auf absehbare Zukunft sein. Das hohe Alter – oder sollte man sagen: das Alter im Vollsinn des Wortes, das heute viel später als früher beginnt? – bleibt der Übergang zum Tod. Dem ist mit dem Umbau der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, mit der Reform des Sozialstaats und einem besseren Bildungssystem nur wenig beizukommen, mit der Stärkung des intergenerationalen Zusammenhalts nur zum Teil. Die langlebigsten Formen des Umgangs mit jenem Faktum stellen vielmehr Religion und Philosophie bereit (vgl. Welsch, in diesem Band). Doch wird sich die Qualität einer Gesellschaft auch an ihrer Fähigkeit messen lassen müssen, wie sie mit dieser tiefen Herausforderung umgeht, die ihrer dominanten Logik sehr widerspricht: mit dem hohen Alter und dem Tod.

## Literatur

- Anderson, G. F., & Sortir Hussey, P. (2000). Population Aging: A Comparison Among Industrialized Countries. In *Health Affairs*, 19, 191–203.
- Baltes, P. B. (2006). Facing our limits: human dignity in the very old. In *Daedalus, Journal of the American Academy of Arts & Sciences*, 32–39.
- Baltes, P. B. (1999). Alter und Altern als unvollendete Architektur der Humanontogenese. In *Nova Acta Leopoldina*, 81, 379–403.
- Baltes, P. B. & Smith, J. (2004). Lifespan psychology: From developmental contextualism to developmental biocultural co-constructivism. In *Research on Human Development*, 1, 123–143.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1980). Plasticity and variability in psychological aging: Methodological and theoretical issues. In G. E. Gurski (Hg.), *Determining the effects of aging on the central nervous system*, 41–66. Berlin.
- Barkholdt, C. (2006). Umgestaltung der Altersteilzeit: von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. In Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.), *Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Voraussetzungen und Möglichkeiten*. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung (Band 2). Münster.
- Bengtson, V. L. (2000). Beyond the Nuclear Family: The Increasing Importance of Multigenerational Bonds. In *Journal of Marriage and the Family*, 63, 1–16.
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2006). *Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen?* München.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006). *Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Carl Bertelsmann-Preis 2006*. Gütersloh.

- Börsch-Supan, A. (2004). Aus der Not eine Tugend – Zukunftsperspektiven einer alternden Gesellschaft. In Herbert-Quandt-Stiftung (Hg.), *Gesellschaft ohne Zukunft?* 81–91. Bad Homburg.
- Börsch-Supan, A., Düzgün, I. & Weiss, M. (2006). Sinkende Produktivität alternder Belegschaften? Zum Stand der Forschung. In J. U. Payer & A. Schleiter (Hg.), *Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaftender Beschäftigung bis ins Alter*, 85–102. Gütersloh.
- Bosch, G. (2004). Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission. In *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 33-6, 5–10.
- Brussig, M. & Wojtkowski, S. (2006). Durchschnittliches Renteneintrittsalter steigt weiter. In *Altersübergangs-Report*, 2.
- Bucher, H., Schlömer, C. & Lackmann, G. (2004). Die Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1990 und 2020. In *Informationen zur Raumentwicklung*, 3/4, 107–126.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.). (2006). Herausforderungen deutscher Städte und Stadtregionen. In *BBR-Online-Publikation*, 8.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Potenziale des Alters. In *Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen*, 74. Berlin.
- CDU, CSU und SPD (2005). Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag, S. 29–31. Berlin.
- Dahrendorf, R. (1992). *Der moderne soziale Konflikt*. München.
- Ehmer, J. (2001). *Alter und Arbeit – historische Überlegungen zu einem aktuellen Problem*. Referat auf dem 41. Österreichischen Geriatriekongress, 24. 3.–28. 3. 2001, unveröffentlichtes Manuskript. Bad Hofgastein.
- Eichhorst, W. (2006). Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. In *Zeitschrift für Sozialreform*, 52, 101–123.
- Engstler, H. (2006). Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In C. Tesch-Römer, H. Engstler & S. Wurm (Hg.), *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*, 85–154. Wiesbaden.
- Estes, C.L. & Mahakian, J.L. (2001). The Political Economy of Productive Aging. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong & M. Sherraden (Hg.), *Productive Aging. Concepts and Challenges*, 197–213. Baltimore.
- Filipp, S. H. & Mayer, A.-K. (2005). Zur Bedeutung von Altersstereotypen. In *APuZ*, 49–50, 25–31.
- Foner, A. (2000). Age Integration or Age Conflict as Society Ages? In *Gerontologist*, 40, (3), 272–276.
- Gensicke, T., Picot, S. & Geiss, S. (2005). Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München.
- Gensicke, T. (2006). Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999–2004. In T. Gensicke et al., *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004*, 265–301. Wiesbaden.
- Giarrusso, R. et al. (1996). Family Complexities and the Grandparent Role. In *Generations*, 20, (1), 17–23.

- Göckenjan, G. (1988). „Solange uns die Sonne leuchtet, ist Zeit des Wirkens“. Zum Wandel des Motivs: Leistung im Alter. In G. Göckenjan & H. J. von Kondratowitz (Hg.), *Alter und Alltag*, 67–97 (Zitat S. 68). Frankfurt/Main.
- Gorz, A. (1994). Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin.
- Harper, S. (2006). Mature societies: planning for our future selves. In *Daedalus*. Journal of the American Academy of Arts & Sciences, Winter 2006, 28–29.
- Henke, C. (2000). Das Ruhestandsverhalten der älteren Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland. Eine empirische Untersuchung auf der Basis des Sozioökonomischen Panels. In *Sozialer Fortschritt*, 8–9, 196–209.
- Imhof, A. E. (1981). Die gewonnenen Jahre. Von der Zunahme unserer Lebensspanne seit dreihundert Jahren *oder* von der Notwendigkeit einer neuen Einstellung zu Leben und Sterben. München.
- Kaufmann, F.-X. (2005). Schrumpfende Gesellschaft. Von Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen. Frankfurt a. M.
- Kirk, D. (1996). Demographic Transition Theory. In *Population Studies*, 50, 361–387.
- Kocka, J. (2005). Mehr Last als Lust. Arbeit und Arbeitsgesellschaft in der europäischen Geschichte. In *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte*, 2, 185–206.
- Kocka, J. (2004). Zivilgesellschaft in historischer Perspektive. In R. Jessen, S. Reichardt & A. Klein (Hg.), *Zivilgesellschaft als Geschichte. Studien zum 19. und 20. Jahrhundert*, 29–42. Wiesbaden.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1–29.
- Krey, K. & Meier, B. (2005). Innovationsfähigkeit. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.), *Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels*, 145–172. Köln.
- Künemund, H. (2006). Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In C. Tesch-Römer, H. Engstler & S. Wurm (Hg.), *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*, 289–323. Wiesbaden.
- Laslett, P. (1989). *A Fresh Map of Life*. London.
- Lederer, E. (1913/1919/1979). Die Gesellschaft der Unselbständigen. In E. Lederer, *Kapitalismus, Klassenstruktur und Probleme der Demokratie in Deutschland 1910–1940. Ausgewählte Aufsätze*, (hg. von J. Kocka), 14–32. Göttingen.
- Martins, J. O. et al. (2005). The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth. In *OECD Economics Department Working Papers, No. 420*. OECD Publishing.
- Martinson, M. & Minkler, M. (2006). Civic engagement and older adults: A critical perspective. In *The Gerontologist*, 46, 318–324.
- Mayer, K. U. & Baltes, P. B. (Hg.) (1996). Die Berliner Alterstudie. Berlin.
- Morschhäuser, M., Ochs, P. & Huber, A. (2003). Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Hg. von der Bertelsmann-Stiftung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Gütersloh.
- Oepen, J. & Vaupel, J. W. (2002). Broken Limits to Life Expectancy. In *Science*, 296, 1030–1031.
- Reday-Mulvey, G. (2005). Working Beyond 60. Key Policies and Practices in Europe, Basingstoke.
- Schnabel, U. (2006). In der Blüte des Alters. Zum Tod des Entwicklungspsychologen Paul B. Baltes. In *Die Zeit*, 16, S. 38.
- Skirbekk, V. (2004). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. In G. Feichtinger (Hg.), *Vienna Yearbook of Population Research*, 133–153. Wien.

- Statistisches Bundesamt (2003). Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Staudinger, U. M. (2003). Die Zukunft des Alterns und das Bildungssystem. In S. Pohlmann (Hg.), *Der demografische Imperativ*, 65–81. Hannover.
- Uhlenberg, P. (1996). Mortality Decline in the Twentieth Century and Supply of Kin Over the Life Course. In *Gerontologist*, 36, (5), 681–685.
- UNO (2004). *World Population Prospects: The 2004 Revision*. New York.
- Walker, A. (2002). Eine Strategie für aktives Altern. In *Internationale Revue für Soziale Sicherheit*, 55, 143–166.
- Walwei, U. (2006). Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Deutschland: Probleme am aktuellen Rand und Herausforderung für die Zukunft. In C. Sproß (Hg.), *Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa*, 15–29. Nürnberg.
- White Riley, M. et al. (Hg.). (1994). *Age and Structural Lag. Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family, and Leisure*. New York.
- Wilson, C., Aaron, H. J. & Harper, S. (2006) (Verschiedene Beiträge). In *Daedalus. Journal of the American Academy of Arts & Sciences*, 5–31.
- World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. World Bank Policy Research Report, nach Harper, *Mature societies*, 26. Oxford.