

Altern, Kultur und gesellschaftliche Entwicklung

Die begriffliche Unterscheidung von Altern und Alter verdeutlicht, dass die Differenzierung eines eigenen Lebensabschnittes „Alter“ als Ergebnis sozialer Konstruktion anzusehen ist. Die Auseinandersetzung mit Fragen des Alterns weist auf die Notwendigkeit der Unterscheidung zwischen physiologisch-biologischem, psychologischem und sozialem Altern hin, wobei Entwicklungsprozesse in diesen drei Dimensionen sehr unterschiedlich verlaufen. Das Alter als gesamte Lebensphase ist sowohl unter dem Aspekt der „Gewinne“ als auch der „Verluste“ zu betrachten. Beide Aspekte sind in einen kulturellen Entwurf des Alterns zu integrieren. Die Leitbilder und zentralen Positionen des Altenberichts der Bundesregierung, der sich mit den „Gewinnen“ im Alter beschäftigt, werden vorgestellt. Befunde und Empfehlungen zur Arbeitswelt und zur Bildung werden zusammenfassend dargelegt.

1. Altern und Alter

Altern ist ein lebenslanger Prozess, der mit der Geburt beginnt und mit dem Tod endet. Demgegenüber steht der Begriff Alter für eine Lebensphase. Wann diese Lebensphase erreicht wird, ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Verlauf des Alternsprozesses, sondern aus gesellschaftlicher Konvention. In vielen Gesellschaften werden Menschen mit Erreichen des Rentenalters als „alt“ bezeichnet – dies können in dem einen Land 60-Jährige, in dem anderen Land 65-Jährige sein. Darüber hinaus ist die Verschiedenartigkeit älterer Menschen in Bezug auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sehr hoch: 70-Jährige, die regelmäßig körperlich und geistig trainieren, können eine höhere Leistungsfähigkeit aufweisen als 50-Jährige, die nur eine sehr geringe körperliche und geistige Aktivität zeigen. Und schließlich fühlen sich viele alte Menschen nicht „alt“ – die Relativität von Altersgrenzen zeigt sich also auch dann, wenn man das subjektive Alternserleben berücksichtigt.

1.1 Kontinuität und Diskontinuität von Entwicklungen

Das Alter gehört in allen Gesellschaften neben dem sozialen Status, dem Geschlecht und der ethnischen Gruppenzugehörigkeit zu den zentralen Merkmalen sozialer Differenzierung (vgl. Riley/Kahn/Foner, 1994). Dies heißt: Inwieweit in einer gegebenen Gesellschaft Menschen der Zugang zu sozialen Rollen offen steht oder verwehrt wird, ist auch eine Frage des Lebensalters.

Im allgemein biologischen Sinne bezieht sich der Begriff Altern auf die Tatsache, dass die lebende Substanz über den gesamten Lebenslauf einer fortschreitenden Wandlung

unterworfen ist. Dieser Prozess wird auch als „Biomorphose“ beschrieben: Unter Altern ist demnach jede irreversible Veränderung der lebenden Substanz als Funktion der Zeit zu verstehen (vgl. Bürger 1947). Diese für die biologische und psychologische Altersforschung zentrale Auffassung lässt sich auch anhand der in der römisch-lateinischen Literatur zu findenden „Stufenleiter der Natur“ (scala naturae) veranschaulichen. Dort heißt es: „Natura non facit saltum“, die Natur kennt keine Sprünge. Mit anderen Worten: Die Veränderungen in unserem Organismus wie auch in unserer Persönlichkeit vollziehen sich allmählich, sie sind gradueller Art. Auf das Verständnis von Alter angewendet, heißt dies: Die Abgrenzung eines eigenen Lebensabschnitts „Alter“ ist im Grunde nicht möglich. Vielmehr ist von Altersprozessen auszugehen, die sich über die gesamte Biografie erstrecken und die im Sinne von graduellen Veränderungen zu interpretieren sind. Mit Blick auf körperliche und seelisch-geistige Veränderungen in der Biografie wird in der Forschung die Frage gestellt, inwieweit diese kontinuierlicher oder diskontinuierlicher Natur sind. Im Falle des Ausbleibens von schweren Krankheiten oder von hoch belastenden, die Person langfristig überfordernden Lebenskrisen ist von kontinuierlichen Veränderungen in der Biografie auszugehen. Bei sehr schweren Erkrankungen, die die Anpassungsfähigkeit des Organismus überschreiten und diesen gravierend schädigen, nimmt die Wahrscheinlichkeit diskontinuierlicher Veränderungen erkennbar zu. Dies zeigt sich vor allem bei der Demenz, die zu erheblichen Brüchen (Diskontinuität) in der körperlichen und seelisch-geistigen Entwicklung des Menschen führt. Aber auch bei traumatisierten Menschen sind nicht selten Brüche in der seelisch-geistigen Entwicklung erkennbar.

1.2 Altern heute und Altern in der Vergangenheit

Menschen altern heute anders als in der Vergangenheit. Gegenüber früher geborenen Generationen ist nicht nur eine Zunahme der durchschnittlichen Lebenserwartung zu konstatieren, sondern auch eine Zunahme der aktiven Lebenserwartung, d. h. der Jahre in Selbstständigkeit. Die gleiche positive Entwicklung gilt für die Gesundheit. Heute wird ein größerer Teil der Lebensphase in Gesundheit verbracht (vgl. Fries 2003). Diese Zunahme an aktiven Lebensjahren hat dazu geführt, dass in der Gerontologie bisweilen zwischen dem jungen Alter (60 bis 85 Jahre) und dem alten Alter (älter als 85 Jahre) unterschieden wird (vgl. Baltes/Smith 2003). Im jungen Alter, so wird argumentiert, sind Selbstständigkeit und Gesundheit in aller Regel erhalten, im alten Alter, so wird weiter argumentiert, nimmt die Verletzlichkeit des Menschen, d. h. dessen Anfälligkeit für Erkrankungen, zu. Dies zeigen auch epidemiologische Daten, die auf das im neunten Lebensjahrzehnt erhöhte Risiko für chronisch körperliche Erkrankungen, hirnorganische Erkrankungen sowie Hilfebedarf oder Pflegebedarf deuten.

2. Gewinne und Verluste im Alter

In der früheren entwicklungspsychologischen Forschung stand die Entwicklung im Kindes- und Jugendalter ganz im Vordergrund. Das junge und mittlere Erwachsenenalter wurden als Lebensphasen interpretiert, in denen Menschen die „Entwicklungsgewinne“ früherer Lebensphasen für den Aufbau einer familiären und beruflichen Existenz nutzen und in der sie sich selbst verwirklichen. Das Alter wurde hingegen als eine Lebensphase gedeutet, in der sich die Entwicklungsgewinne wieder zurückbilden und in denen Entwicklungsverluste dominieren.

Diese einseitige Sicht von Entwicklung im Alter ist durch die Forschung widerlegt. Zunächst ist es notwendig, zwischen physiologisch-biologischem, psychologischem und sozialem Altern zu unterscheiden (vgl. Baltes 1999). In diesen drei Dimensionen folgt der Entwicklungsprozess sehr verschiedenartigen Entwicklungsgesetzen.

- In der *physiologisch-biologischen Dimension* sind eher Verringerungen der Anpassungsfähigkeit und der Leistungskapazität des Organismus erkennbar, die sich in einer erhöhten „Verletzlichkeit“ oder Anfälligkeit des älteren Menschen für Erkrankungen äußern.
- In der *psychologischen Dimension* finden sich sowohl Gewinne als auch Verluste. Gewinne sind vor allem in jenen Bereichen zu beobachten, die auf Erfahrung und Wissen sowie auf der gelungenen Auseinandersetzung mit Entwicklungsaufgaben in früheren Lebensjahren beruhen. Verluste treten eher in Bereichen auf, die in hohem Maße an die Umstellungsfähigkeit von Nervenzellverbänden gebunden sind, wie z. B. das Kurzzeitgedächtnis oder eine hohe Geschwindigkeit im Denken.
- In der *sozialen Dimension* ist mit Alter auf der einen Seite der Verlust bedeutsamer sozialer Rollen verbunden. Zugleich bedeutet in unserer Gesellschaft das Ausscheiden aus dem Beruf für nicht wenige Menschen eine „späte Freiheit“ (Rosenmayr 1983), da sie zu diesem Zeitpunkt nicht nur über eine gute Gesundheit, sondern auch über zufrieden stellende materielle Ressourcen verfügen und die Alterssicherung in unserem Land (verglichen mit anderen Ländern, verglichen mit der Sicherung von Kindern) relativ hoch und stabil ist.

Die soziale Dimension zeigt aber auch, dass der Einfluss kultureller Deutungen des Alters auf den gesellschaftlichen und individuellen Umgang mit Alter sehr hoch ist. Erst allmählich setzt sich in unserer Gesellschaft ein kultureller Entwurf des Alters durch, der die seelisch-geistigen und sozialkommunikativen Stärken älterer Menschen betont und in diesen eine Grundlage für die kreative Lösung von gesellschaftlich relevanten Fragen sieht (zum Beispiel durch bürgerschaftliches Engagement) (vgl. Kruse/Schmitt 2006). Neben der Differenzierung zwischen physiologisch-biologischem, psychologischem und sozialem Altern ist die mit dem Begriff der „Plastizität“ umschriebene Beeinflussbarkeit von Entwicklungsprozessen hervorzuheben. Die Plastizität körperlicher wie auch seelisch-geistiger Prozesse im Alter wird heute erheblich unterschätzt. Von den tatsächlich erbrachten Leistungen älterer Menschen („Performanz“) darf nicht auf die potenziellen Leistungen („Kompetenz“) geschlossen wer-

den, wie sich diese unter fördernden, anregenden, herausfordernden Umweltbedingungen ergeben (vgl. Diehl/Marsiske 2005; Lindenberger/Kray 2005).

2.1 Alter und Gesundheitskosten

Daten zum Anteil der Ausgaben für ältere Menschen in der Gesetzlichen Krankenversicherung zeigen sehr deutlich, dass die Gesundheitsausgaben für ältere Menschen in den vergangenen Jahren angestiegen sind. Der Anteil der Rentner/innen an der Versicherten-gemeinschaft lag in den letzten Jahren konstant bei 28 bis 29 Prozent; der Anteil der Ein-nahmen durch die Rentner/innen lag in den letzten Jahren bei 17 bis 19 Prozent; der Anteil der Ausgaben für Rentner/innen ist bis auf über 42 Prozent der Gesamtausgaben gestiegen. Die Medizin leistet einen substanziellen Beitrag zur Erhaltung und Wiederher-stellung der Gesundheit bis in das hohe und sehr hohe Lebensalter. Die Fortschritte auf dem Gebiet der Geriatrie wie auch auf dem Gebiet der anderen medizinischen Disziplinen, die sich mit Fragen des Alters befassen, sind beeindruckend – dies gilt für die Grundlagenforschung wie auch für die Diagnostik, die Therapie und die Rehabilitation. Zugleich wird deutlich, dass diese medizinischen Leistungen – für eine wachsende Gruppe älterer Menschen – auch ihren Preis haben: Die Ausgaben steigen steil an. Während die jährlichen Pro-Kopf-Ausgaben für 60- bis 65-Jährige ca. 1.800 Euro betragen, belaufen sich diese bei 95- bis 100-Jährigen auf 3.850 Euro (vgl. Kruse u. a. 2003).

2.2 Gesellschaftliches Humanvermögen des Alters

Über die Potenziale des Alters geben zahlreiche empirische Studien aus dem For-schungsbereich der Psychologie Auskunft (u. a. Kruse 2002; Staudinger 2005). Ent-scheidend für die Ausbildung von Potenzialen sind die Entwicklungsbedingungen wie auch die verwirklichten Entwicklungsschritte im Lebenslauf. Nicht das Alter per se führt also zu bestimmten Potenzialen, sondern die reflektierte Auseinandersetzung mit Entwicklungsanforderungen im Lebenslauf, wobei zu beachten ist, dass die Entwick-lungsbedingungen des Menschen (wie Bildungsangebote, berufliche Erfahrungen, so-ziale Integration und finanzielle Ressourcen) Einfluss auf diesen Prozess der Ausein-anderetzung ausüben. Wenn der reflektierte Umgang mit Entwicklungsanforderungen stattgefunden hat, dann verfügen Menschen im Alter über Potenziale, die sich aus psychologischer Perspektive wie folgt charakterisieren lassen:

- hoch entwickelte, bereichsspezifische Wissenssysteme (zum Beispiel Experten-wissen in Bezug auf den ehemals ausgeübten Beruf oder in Bezug auf außerberuf-liche Interessengebiete, Wissen in Bezug auf grundlegende Fragen des Lebens),
- effektive Handlungsstrategien zur Bewältigung von Anforderungen in diesen spe-zifischen Bereichen,
- Überblick über diese spezifischen Bereiche,
- Fähigkeiten im Bereich der Kommunikation mit anderen Menschen sowie
- Offenheit für neue Anforderungen und Verpflichtungen.

Ein weiteres Potenzial, das hier erwähnt werden soll, ist die Ressource Zeit. Die genannten Potenziale stellen eine bedeutende Grundlage für Bildung im Alter dar – die auch im Sinne der weiteren Differenzierung der Person und ihrer Alltagsgestaltung zu verstehen ist (vgl. Kade 2001).

2.3 Notwendigkeit der Übertragung von neuen Rollen auf ältere Menschen

In anderen Gesellschaften (zu nennen sind hier z. B. Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden oder Japan) ist es zum Teil schon sehr viel besser gelungen, ein Altersbild zu kommunizieren, welches nicht nur die Schwächen und Risiken, sondern auch die Stärken und Ressourcen dieser Lebensphase betont. Zudem ist es diesen Gesellschaften zum Teil schon gelungen, älteren Menschen – entweder innerhalb der Arbeitswelt oder im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements – neue soziale Rollen zu übertragen, die von Älteren selbst wie auch von der Gesellschaft als „sinnstiftend“ und „produktiv“ gedeutet werden. Unsere Gesellschaft steht vor der Aufgabe, zu einem veränderten, d. h. zu einem differenzierten Altersbild zu gelangen und öffentlich wirksam aufzuzeigen, was ältere Menschen für die Gesellschaft – und d. h. letztlich auch für die Erhaltung ihrer Lebensqualität – leisten können. Die hier angedeutete, veränderte Ansprache älterer Menschen ist eine bedeutende Grundlage dafür, dass diese bereit sind für die Übernahme bürgerschaftlichen Engagements (vgl. hierzu auch Brödel in diesem Heft). Im Auftrag des Generalsekretärs der Vereinten Nationen wurde im Jahre 2002 der International Plan of Action on Ageing vom Technical Committee of the United Nations erstellt und von der Vollversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Als Mitglied des Technical Committee konnte der Verfasser lernen, dass in anderen Gesellschaften das Alter sehr viel stärker akzeptiert und gesellschaftlich integriert ist, als dies in Deutschland der Fall ist. Alter spielt sich in Deutschland noch viel zu stark im privaten Raum ab. Erreicht werden muss, dass das Alter mehr und mehr in den öffentlichen, in den politischen Raum hereingeholt wird.

3. Der Fünfte Altenbericht der Bundesregierung

Die Sachverständigenkommission des Fünften Altenberichts der Bundesregierung, der unter der Überschrift „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“ steht (BFSFJ 2006), geht im Einleitungskapitel des Berichts von fünf Leitbildern im Hinblick auf die Entwicklung, die Aufrechterhaltung und die gesellschaftliche Nutzung von Potenzialen im Alter aus.

Das erste Leitbild lässt sich umschreiben mit *Alter als Motor für Innovation* (vgl. auch Naegele 2003). Die Kommission hebt hervor, dass sich die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft nur dann erhalten lässt, wenn es gelingt, das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmer/innen besser auszuschöpfen. Die Wachstumschancen der deutschen Wirtschaft werden in Zukunft stark davon abhängen, inwieweit es gelingt,

bei der Entwicklung und dem Angebot von Produkten und Dienstleistungen die Interessen und Bedürfnisse älterer Menschen gezielt anzusprechen.

Das zweite Leitbild lässt sich umschreiben mit *Recht auf lebenslanges Lernen und Pflicht zum lebenslangen Lernen* (vgl. auch Staudinger 2003; Walker 2002). Die Pflicht zum lebenslangen Lernen ergibt sich hier aus der Tatsache des sozialen, des kulturellen und des technischen Fortschritts, an dem ältere Menschen – im Hinblick auf die Erhaltung von Selbstständigkeit und Selbstverantwortung sowie sozialer Teilhabe – in gleichem Maße partizipieren sollten wie jüngere Menschen. Dies erfordert Bildungsinteressen und Bildungsaktivitäten auf Seiten des älteren Menschen sowie entsprechende Angebote der verschiedenen Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Das dritte Leitbild lässt sich umschreiben mit *Prävention in allen Phasen des Lebenslaufs*, wobei der Präventionsbegriff nicht nur medizinisch, sondern auch soziologisch und psychologisch verstanden wird (vgl. auch Kruse 2005). Es geht zum einen um die Vermeidung von Krankheiten und funktionellen Einschränkungen, zum anderen um die Verringerung bestehender sozialer Ungleichheiten im Hinblick auf materielle Ressourcen, Bildungsressourcen, gesundheitliche Versorgung, Wohnsituation etc. Eine zentrale Komponente der Prävention ist die Vermittlung von Kompetenzen, die für die selbstständige und selbstverantwortliche Lebensführung wie auch für die soziale Integration und Kommunikation im Alter bedeutsam sind. Im Hinblick auf dieses Leitbild – wie auch auf das Leitbild des lebenslangen Lernens – sind empirische Befunde von Bedeutung, die auf die neuronale Plastizität (die Anpassungsfähigkeit der Nervenzellen) und damit auf die Lern- und Veränderungskapazität des Menschen über den gesamten Lebenslauf hindeuten. Aus diesem Grunde sind Generationen übergreifende Bildungsangebote wichtig, die ausdrücklich auch die Bildungsinteressen älterer Menschen ansprechen.

Das vierte Leitbild betont die *Nachhaltigkeit und Generationensolidarität* (vgl. auch Hoff 2005). Die Förderung der Lebensbedingungen älterer Menschen darf die Entwicklungschancen nachfolgender Generationen nicht beeinträchtigen. Aus diesem Grunde werden Fragen des Alters grundsätzlich in Generationen übergreifenden Kontexten behandelt. Dabei spielt auch die Frage eine wichtige Rolle, inwieweit die mittlere und junge Generation von den Potenzialen des Alters profitieren kann (zum Beispiel durch Beteiligung älterer Menschen an Erziehung und Bildung).

Aus dem Leitbild der Generationengerechtigkeit geht jenes des *mitverantwortlichen Lebens älterer Menschen* hervor, das fünfte Leitbild der Kommission. Ältere Menschen verfügen über kognitive, lebenspraktische, sozialkommunikative Kompetenzen, die sie befähigen, innerhalb unserer Gesellschaft ein mitverantwortliches Leben zu führen – zum Beispiel im Sinne eines Engagements in Kommune, Verein oder in der Nachbarschaft. Damit die Kompetenzen für mitverantwortliches Handeln genutzt werden, ist es notwendig, dass unsere Gesellschaft ältere Menschen in viel stärkerem Maße als mitverantwortlich handelnde Staatsbürgerinnen und Staatsbürger anspricht. Dabei ist

zu bedenken, dass – wie bereits die altgriechische Philosophie des Aristoteles sehr klar beschreibt – der Mensch im Kern ein *zoon politikon*, ein politisch denkendes und handelndes Wesen ist. In Anlehnung an die von Hannah Arendt (1960) verfasste Schrift „*Vita activa oder vom tätigen Leben*“ lässt sich dieser Sachverhalt wie folgt umschreiben: Es geht darum, dass wir das Alter in die Mitte der Gesellschaft (*polis*) holen und nicht an den Rand der Gesellschaft drängen.

Im Folgenden sollen in Kürze für zwei der im Altenbericht behandelten Themen – Arbeit und Bildung – einige politikrelevante Überlegungen angestellt werden (vgl. BFSFJ 2006). Die Auswahl dieser beiden Themen ist gerade für den Bereich der Erwachsenenbildung von hohem Interesse.

3.1 Arbeit

Von den 55- bis 64-Jährigen waren in Deutschland im Jahre 2004 nur 41,4 Prozent erwerbstätig. Während der Anteil der Erwerbstätigen unter den Männern vor allem infolge der Frühverrentung zwischen 1970 und 2000 von 80,7 auf 52,4 Prozent gesunken ist, zeigt sich für die Frauen im gleichen Zeitraum ein leichter Anstieg von 31,1 auf 33,5 Prozent. Anders als bei den Männern schneiden sich hier bei den Frauen zwei gegenläufige Trends: Die Beschäftigungsquote nimmt trotz zunehmender Frühverrentung nicht ab, weil später geborene Frauen im Vergleich zu früher geborenen eine bessere Ausbildung und eine stärkere Erwerbsorientierung aufweisen.

Zahlreiche Untersuchungen belegen die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen (zusammenfassend in Kruse/Packebusch 2006). Diese sind nicht per se weniger, sondern anders leistungsfähig als jüngere Arbeitnehmer/innen. Aus diesem Grunde erweisen sich auch generationengemischte Teams als besonders effektiv. Dennoch sind Vorstellungen von einer eingeschränkten Einsatzfähigkeit Älterer im Erwerbsleben und Bilder einer nachlassenden Tatkraft, Innovationsfähigkeit und Kreativität Älterer nach wie vor weit verbreitet.

Nachdem die verschiedenen Anreize zur Frühverrentung weitestgehend abgebaut sind, geht es nun darum, die Beschäftigungsfähigkeit im Alter und die Motivation, länger zu arbeiten, zu erhöhen. Zentrale Akteure, um die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhalten und zu fördern, sind die Betriebe (vgl. Kade 2004). Zu den Bestandteilen einer „demographiesensiblen“ Beschäftigungspolitik gehören eine präventive Gesundheitsförderungs politik und lebenslange berufliche Weiterqualifizierung in lernförderlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit müssen zukünftig auf das veränderte, stärker durch Lebens- und Berufserfahrung geprägte Leistungsvermögen älter werdender Belegschaften flexibel ausgerichtet werden.

Wenn in weiten Teilen der Bevölkerung die berufliche Leistungsfähigkeit über das Erreichen der gegenwärtigen Altersgrenze hinaus erhalten werden soll und gleichzeitig

die Gemeinschaft auf eine optimale Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials angewiesen ist, dann sollte verstärkt über eine Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand diskutiert werden, die z. Zt. tendenziell auf eine Anhebung des Renteneintrittsalters zielt. Aufgrund der sehr unterschiedlich verteilten körperlichen und psychischen Belastungen zwischen den Berufsgruppen, sind allerdings auch hier differenzierte Antworten nötig. Ansonsten könnten gerade diejenigen Gruppen von Arbeitnehmer/innen, die in ihrer Jugend früh ins Arbeitsleben eintreten mussten, damit lange Beitragszahlungen geleistet haben, belastende Arbeitsverhältnisse hatten und krankheitsbedingt häufig früh ausscheiden, zusätzlich durch hohe Rentenabschläge bestraft werden.

3.2 Bildung

In der Teilnahme an Bildungsangeboten spiegeln sich auch die in früheren Lebensphasen erworbenen Bildungsgewohnheiten wider. Die Grundlagen lebenslangen Lernens werden bereits in den frühen Bildungsphasen geschaffen. In der Teilnahme an allgemeiner Bildung und beruflicher Weiterbildung bestehen erhebliche soziale Ungleichheiten nach Bildungs- und Qualifikationsniveau, Erwerbstätigkeit, beruflichem Status, Geschlecht, Nationalität und Alter. Wird bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung ein umfassender Bildungsbegriff zugrunde gelegt, der formales und nicht-formales Lernen integriert, so zeigt sich, dass dem Alter keine eigenständige Relevanz bei der Erklärung der Bildungsteilnahme zukommt. Bestimmte Beschäftigtengruppen, z. B. hoch qualifizierte Beschäftigte, zeigen am Ende des Erwerbslebens sogar steigende Teilnahmequoten.

Eine effektive Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase ist ohne ein effizientes Bildungssystem nicht möglich. Die insbesondere unter An- und Ungelernten geringe Weiterbildungsbeteiligung und das damit einhergehende Risiko reduzierter Beschäftigungsfähigkeit verweisen auf die Notwendigkeit möglichst frühzeitig einsetzender, präventiver Bildungsmaßnahmen. Die vorliegenden Befunde zur Nutzung von Bildungsangeboten machen deutlich, dass Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung überproportional an Bildungsangeboten partizipieren, sodass Bildungsungleichheiten im Alter noch verstärkt werden. Dringend erforderlich ist eine Verbesserung der Bildungschancen von Angehörigen unterprivilegierter sozialer Schichten. Entsprechende Bemühungen sollten bereits auf der Ebene des Schulsystems ansetzen, indem durch die gezielte Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten die Grundlage für Bildungsmotivation, positive Bildungserfahrungen und spätere Qualifikationen gelegt wird.

Im IAB-Betriebspanel (Brussig 2005) gaben von jenen 60 Prozent aller Betriebe, die über 50-jährige Mitarbeitende beschäftigten, 6 Prozent in den alten und 7 Prozent in den neuen Bundesländern an, ältere Mitarbeitende in Weiterbildungsangebote einzubeziehen (zum IAB-Betriebspanel vgl. auch Bellmann/Stegmaier in diesem Heft). Spe-

zielle Weiterbildungsangebote für Ältere unterbreiten nach IAB-Panel nur etwa ein Prozent aller Betriebe. Die Stärkung der Weiterbildung in allen Phasen der Berufstätigkeit stellt eine zentrale Grundlage für die berufliche Leistungsfähigkeit bis in das siebte Lebensjahrzehnt dar. Aus diesem Grunde ist der Ausbau von Weiterbildungsangeboten – wie auch die Motivation des Einzelnen zur Nutzung solcher Angebote – vorrangige Aufgabe. Innovationsfähigkeit und Innovationsbereitschaft älterer Arbeitnehmer/innen sind in hohem Maße davon bestimmt, inwiefern Unternehmen und Betriebe Kreativität am Arbeitsplatz fördern – die kontinuierliche Weiterbildung ist dabei eine zentrale Bedingung für Kreativität.

4. Fazit

Das höhere und hohe Lebensalter schließt kreatives Handeln nicht aus, sondern kann es im Gegenteil fördern – damit wird in zentraler Weise das Thema „Alter und Kultur“ berührt. Für jüngere Menschen, so argumentiert Rosenmayr (2002), besteht vielfach ein deutlich höherer Druck, sich an berufliche Anforderungen anzupassen und sich auf den „mainstream“ ihres Fachgebiets zu konzentrieren. Kreativität im höheren Lebensalter bedeute vor allem eine Reduktion von Komplexität, und gerade hier sei die Lebenserfahrung älterer Menschen nützlich.

Wie lässt sich nun Kreativität definieren? Sie beruht auf einer kommunizierbaren Originalität, die sowohl auf einen Überblick über die prinzipiell verfügbaren Optionen als auch auf eine fundierte Entscheidung für eine im konkreten Fall gerade nicht nahe liegende, eher untypische, selten gewählte Option zurückgeht. Diese Originalität auch im Alter zu fördern, ist eine herausfordernde, spannende Aufgabe von Bildung.

Literatur

- Arendt, H. (1960): *Vita activa oder vom tätigen Leben*. Stuttgart
- Baltes, P.B. (1999): Alter und Altern als unvollendete Architektur der Humanontogenese. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, H. 6, S. 443–448
- Baltes, P.B./Smith, J. (2003): New frontiers in the future of aging: From succesful aging of the young old to the dilemmas of fourth age. In: *Gerontology*, H. 2, S. 123–135
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (Hrsg.) (2006): *Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission*. Berlin (BFSFJ)
- Brussig, M. (2005): *Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Altersübergangs-Report 2005-02*. Düsseldorf
- Bürger, M. (1947): *Altern und Krankheit*. Leipzig
- Diehl, M./Marsiske, M. (2005): Alltagskompetenz und Alltagsproblemlösen im mittleren und höheren Erwachsenenalter. In: Filipp, S.-H./Staudinger, U.M. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters*. Göttingen, S. 655–685

- Fries, J.F. (2003): Measuring and monitoring success in compressing morbidity. In: *Annals of Internal Medicine*, H. 5, S. 455–459
- Hoff, A. (2005): Intergenerationale Familienbeziehungen im Wandel. In: Tesch-Römer, C./Engstler, H./Wurm, S. (Hrsg.): *Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden
- Kade, S. (2001): *Selbstorganisiertes Alter. Lernen in reflexiven Milieus*. Bielefeld
- Kade, S. (2004): *Alternde Institutionen – Wissenstransfer im Generationenwechsel*. Bad Heilbrunn
- Kruse, A. (2002): Produktives Leben im Alter: Der Umgang mit Verlusten und der Endlichkeit des Lebens. In: Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie*. Weinheim, S. 983–996
- Kruse, A. (2005): Selbstständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, H. 4, S. 273–286
- Kruse, A./Knappe, E./Schulz-Nieswandt, F./Schwartz, F.W./Wilbers, J. (2003): *Kostenentwicklung im Gesundheitswesen: Verursachen ältere Menschen höhere Gesundheitskosten?* Stuttgart
- Kruse, A./Packebusch, L. (2006): Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung. In: Zimolong, B./Konradt, U. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Psychologie: Ingenieurpsychologie*. Göttingen, S. 425–458
- Kruse, A./Schmitt, E. (2006): A multidimensional scale for the measurement of agreement with age stereotypes and the salience of age in social interaction. In: *Aging & Society*, H. 3, S. 393–411
- Lindenberger, U./Kray, J. (2005): Kognitive Entwicklung. In: Filipp, S.-H./Staudinger, U.M. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters*. Göttingen, S. 300–342
- Naegele, G. (2003): Wirtschaftliche Auswirkungen und Herausforderungen. In: Pohlmann, S. (Hrsg.): *Der demografische Imperativ*. Hannover, S. 57–64
- Riley, M.W./Kahn, R.L./Foner, A. (Hrsg.) (1994): *Age and structural lag*. New York
- Rosenmayr, L. (1983): *Die späte Freiheit*. Berlin
- Rosenmayr, L. (2002): Productivity and creativity in later life. In: Pohlmann, S. (Hrsg.): *Facing an ageing world – recommendations and perspectives*. Regensburg, S. 119–126
- Staudinger, U.M. (2003): Die Zukunft des Alterns und das Bildungssystem. In: Pohlmann, S. (Hrsg.): *Der demografische Imperativ*. Hannover, S. 65–81
- Staudinger, U.M. (2005): Lebenserfahrung, Lebenssinn und Weisheit. In: Filipp, S.-H./Staudinger, U.M. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters*. Göttingen, S. 740–763
- Walker, A. (2002): The principles and potential of active ageing. In: Pohlmann, S. (Hrsg.): *Facing an ageing world – recommendations and perspectives*. Regensburg, S. 113–118