

Produktivität im Alter

Clemens Tesch-Römer

02

Inhaltsverzeichnis

Seite 02

Produktivität im Alter

Seite 06

Alterssurvey:
Familie und Generationen im Wandel

Seite 09

Hinweise, Projekte, Modelle

Seite 14

Berichte, Ankündigungen,
Kurzinformationen

Seite 15

Buch des Monats:
Frank Schulz-Nieswandt:
Sozialpolitik und Alter

Seite 16

Zeitschriftenbibliografie Gerontologie

Seite 20

Technologie und Alter
– Eine kommentierte Literaturübersicht

Seite 26

Bibliografie gerontologischer
Monografien

1. Einleitung

Der Begriff der Produktivität kann in unterschiedlicher Perspektive verwendet werden. Mit Blick auf das Individuum kann man mit Produktivität die Leistungsfähigkeit eines Menschen bezeichnen, wobei zu beachten ist, dass die jeweiligen Aufgabenanforderungen diese Leistungsfähigkeit mitbestimmen. Körperkraft ist für die Produktivität in manuellen Aufgaben bedeutsam, Vorwissen und Bildung dagegen für intellektuell fordernde Tätigkeiten, Empathie für Bereiche der sozialen Unterstützung. In gesellschaftlicher Perspektive kann Produktivität als Leistungsfähigkeit der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital definiert werden. Die Produktivität einer Wirtschaft kann als Verhältnis zwischen Produktionsmenge sowie der jeweils eingesetzten Menge an Arbeit und Kapital gemessen werden.

Im sogenannten Belastungsdiskurs des Alterns wird unterstellt, dass die Leistungsfähigkeit und Produktivität im Alter abnimmt. Gegen diese negative und einseitige Sicht auf das Alter gibt die Gerontologie seit längerem Hinweise auf Potenziale des Alters, wobei ein uneingeschränkter Optimismus im Hinblick auf die Vermeidung kognitiven Abbaus im Alter allerdings kaum mehr vertreten wird (Baltes, 2003). Zunehmend wird auch in der politischen Diskussion der demografische Wandel unter der Perspektive eines bislang zu wenig genutzten und in Zukunft besser zu realisierenden Potenzials des Alters geführt. Anschaulich wird dies an den Altenberichten der Bundesregierung. Bereits im dritten Altenbericht wurde die Frage gestellt, welche Ressourcen ältere Menschen in die Gesellschaft einbringen können (BMFSFJ, 2001). Der fünfte Altenbericht ist schließlich ganz explizit den Potenzialen des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft gewidmet.

Allerdings muss stets auf die große Heterogenität und Unterschiedlichkeit innerhalb der Gruppe älter werdender und alter Menschen hingewiesen werden. Unterschiede zwischen Personen können dabei als *Ungleichartigkeit* oder als *Ungleichheit* konzeptualisiert werden. Verweist man mit dem Begriff der Ungleichartigkeit auf die Unterschiede von Alternsverläufen, so

wird damit keine Bewertung vorgenommen. Es werden vielmehr Unterschiede zwischen älter werdenden Menschen konstatiert, etwa mit Blick auf Lebensstile, Interessen oder Vorlieben. Alte Menschen unterscheiden sich in hohem Maße voneinander; der Grad der Individualität wird mit zunehmendem Alter höher. Unterschiede im Alternsverlauf können aber auch als Ungleichheiten im Sinne von Ungleichwertigkeit verstanden werden. Hier werden Unterschiede zwischen Personen normativ, also als Begünstigung bzw. Schlechterstellung einer Person bewertet. Ungleichheit bezieht sich dabei auf die unterschiedliche Ausstattung mit gesellschaftlich positiv bewerteten Ressourcen, etwa höheres oder geringeres Einkommen bzw. bessere oder schlechtere Gesundheit. Ungleichheit spielt im Alternsverlauf eine außerordentlich bedeutsame Rolle, da es im Lebenslauf zu einer Kumulation von Ressourcen bzw. von Risiken kommen kann. Insbesondere der in Kindheit und Jugend erworbene Bildungsabschluss ist ein wesentlicher Faktor dafür, ob der weitere Lebenslauf durch kontinuierliches lebenslanges Lernen (Kumulation von Ressourcen) oder zunehmender Bildungsferne (Kumulation von Risiken) bestimmt ist.

2. Erwerbsarbeit

Gegenwärtig sind deutlich weniger als die Hälfte aller Menschen zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig: Im Jahr 2004 waren es 41,2 Prozent. Damit liegt Deutschland zwar über dem Beschäftigteniveau etwa in Frankreich und Österreich, aber weit unterhalb der Quoten, die in den skandinavischen Ländern, Großbritannien und der Schweiz erreicht werden. Dabei ist auch von Interesse, dass in jenen Ländern mit hoher Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Beschäftigungsquote der jüngeren, 25- bis 44-Jährigen, recht hoch ist. Zwischen Personen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau ist allerdings eine große Ungleichheit festzustellen: Gute schulische und berufliche Bildung ist eine wichtige Voraussetzung für den längerfristigen Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Wer besser qualifiziert ist, hat