

Prof. Dr. h. c. Peter Hartz

Arbeitsmodelle für Hochaltrige

Vortrag zum Start des Projektes „Longinos/Longinas“ der SHS Foundation am 12. Oktober 2015 in Saarbrücken

Guten Tag meine Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserer besonderen Veranstaltung.

Ich freue mich über die große Resonanz unserer Einladung und dass wir uns heute Abend hier gemeinsam über ein neues Projekt unterhalten dürfen, das unsere Stiftung beginnt.

Meine Damen und Herren, in Deutschland gibt es etwa 5.000 Einrichtungen, die sich mit unserer Geschichte befassen, und es gibt keine 100 Einrichtungen, die sich mit der Zukunft befassen. Das war einer der Gründe, warum wir vor 15 Jahren die SHS Stiftung gegründet haben: „Saarländer helfen Saarländern und ihren Freunden“. Seither haben wir einige Prozesse voran gebracht und eine Reihe von Projekten aufgelegt. Bei den Prozessen kennen Sie sicherlich das Projekt der „Saarlandbotschafter“, das sich sehr gut entwickelt hat, und auch die internationale Vernetzung. Wir vernetzen alle Saarländer und ihre Freunde weltweit, wir wollen in 193 Ländern, d.h. in jedem Land der Welt einen Sympathiekreis gründen. Wir sind heute in etwa 117 Ländern unterwegs, und das ist eigentlich schon eine sehr schöne Entwicklung. Nach 15 Jahren haben wir jetzt erreicht, dass wir in jedem Land der Welt Kontakte hergestellt haben.

Bei den Projekten, die unsere Stiftung außerdem bisher entwickelt und betrieben hat, geht es immer um Projekte, die auch einen Bezug zum Saarland, zu unserer Region haben. Wir haben für die Langzeitarbeitslosen das Projekt „Minipreneure“ entwickelt (Hartz & Petzold 2014). Wir haben für die Jugendarbeitslosigkeit das Projekt „Europatriates“ entwickelt (Hartz & Petzold 2015). Wir haben das Projekt „Ausbildungszeitwertpapier“ zur Finanzierung begonnen.

Heute soll der Start sein zu einem neuen Projekt „Longinos • Longinas“.

Warum hat unsere Stiftung jetzt das Thema „Hochaltrigkeit“ aufgegriffen? Eine Organisation wie die unsrige, die sich als regionale Zukunftsstiftung definiert, muss sich auch mit den Megatrends unserer Zeit auseinandersetzen, die uns besonders treffen. Der demographische Wandel gehört ganz bestimmt dazu. Wir werden alle 30 Jahre älter. Längere Lebensarbeitszeiten werden uns mit der gravierenden Minusentwicklung in der Bevölkerungsstatistik begegnen. Wir haben eine Kostenexplosion im Gesundheitssektor, und wir haben einen Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften. Wie schnell sich eine Situation allerdings auch ändern kann, sehen wir jetzt bei dem Thema Flüchtlinge, wo es ja auch eine positive Entwicklung für den Nachwuchs an jungen Arbeitskräften geben kann.

Meine Damen und Herren, wie sieht die saarländische Demographie aus? (vgl. Bertelsmann Stiftung 2015) Der demografische Wandel trifft das Saarland mit voller Wucht. Nach der neuen Vorausberechnung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern (August 2015) wird die Zahl der Saarländer bis 2030 um rund 96.000 sinken. Dann hätte das Saarland nur noch etwa 895.000 Einwohner. Der Rückgang von knapp zehn Prozent ist bundesweit der dritthöchste. Nur in Thüringen (minus elf Prozent) und Sachsen-Anhalt (minus 15) fällt er noch stärker aus. Der Bundesschnitt beträgt minus zwei Prozent.

Neben der schrumpfenden Einwohnerzahl wird sich auch die Altersstruktur stark verändern. Besonders deutlich sinkt die Zahl der Menschen im Erwerbsalter von 20 bis 65 Jahren. Gehörten Ende 2013 noch 606.300 Saarländer zu dieser Gruppe, werden es 2030 gut ein Fünftel weniger sein, nämlich rund 474.100 Menschen. Im gleichen Zeitraum sackt die Zahl der unter 20-Jährigen um 15 Prozent auf 138.400 ab, die Zahl der über 65-Jährigen steigt um mehr als ein Viertel auf 282.200. Damit kommen auf die arbeitende Bevölkerung massive Belastungen zu. Standen Ende 2013 im Saarland 100 erwerbsfähigen Personen rund 63 Rentner, Kinder und Jugendliche gegenüber, dürfte der Wert in 15 Jahren bei 89 Personen liegen.

Die Prognose geht von einer jährlichen Nettozuwanderung von 1.100 Ausländern aus. Die Flüchtlingswelle könnte zu anderen Ergebnissen führen. Bis Ende August dieses Jahres stellten im Saarland knapp 9.000 Flüchtlinge einen Asylantrag, rund 3.800 von ihnen wurden jedoch auf andere Länder verteilt. Die Anerkennungsquote bei den hier Verbliebenen betrug im ersten Halbjahr rund 85 Prozent.

Deshalb haben wir in unserer Stiftung seit einigen Jahren überlegt, in einer Gruppe mit internationalen Freunden, wie man denn diese demographische Entwicklung für unsere Region auffangen und ihr begegnen kann. So stießen wir auf das Thema „Hochaltrigkeit“. Man tut ja sehr viel in Deutschland für die Alten. Es gibt viele Initiativen.

Am Samstag, 19.11.2011, gründeten wir in 66780 Rehlingen-Siersburg eine internationale Selbsthilfegruppe der Hochaltrigen 70 - 90+ - Jahre mit dem Namen Longinos/Longinas. Der Name wurde in der Identitätsforschung von Prof. Dr. Hilarion Petzold geprägt.

Unsere internationale Gesellschaftsgruppe „Longinos“ versteht sich als eine Vereinigung von Menschen, die mit ihrer Lebens-, Menschen- und Arbeitserfahrung sich selbst verwirklichen. Sei es, dass sie weiter arbeiten gegen Bezahlung oder in altruistischen Projekten.

Das Bestreben der Longinos ist, einen Beitrag zu leisten, das Gerechtigkeitsproblem innerhalb der Altersgeneration 70 – 90 + zu lösen, und nicht zu Lasten der Jüngeren.

Dabei stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten der Longinos ihre Problemlösungen, Ressourcen und Potentiale.

Longinos wollen keine Pensionistenmentalität, sondern als mündige Bürger selbst entscheiden, wie lange sie arbeiten wollen, wenn sie freiwillig wollen.

Jetzt lautet unsere Aufgabe, die wir uns gestellt haben: Was können und wollen Hochaltrige noch arbeiten? Einige werden den Kopf schütteln und sagen „wieso arbeiten?“ Wenn man dann etwas tiefer geht, stellt man fest, dass es viele Hochaltrige gibt, die keine Pensionistenmentalität haben, sondern die gerne als mündige Bürger selbst entscheiden wollen, wie lange sie arbeiten, wenn sie es denn können. Diese Hochaltrigkeitsgruppe ist durchaus eine „Elite“ in unserer Gesellschaft. Wenn sie denn noch geistig gut zusammen ist. Man muss ja immer die gesundheitliche Realität respektieren. Wenn sie kommunizieren können und wenn sie auch noch tatsächlich wertschöpfend tätig sein können. Diese Art von Hochaltrigkeit, diese Art von Bürgerinnen und Bürger verstehen wir unter Longinos/Longinas, die sich definieren über Ethik, Moral, Gesundheit und Wertschöpfung.

Niemand braucht Angst zu haben, dass wir nun anfangen wollen, die 80-Jährigen und die 90-Jährigen zum Arbeiten zu bringen. Sondern das Ganze basiert eigentlich darauf, was Arbeit bedeuten kann, was Tätigkeit bedeuten kann, und dass wir hier eine Chance bieten können, wenn man es denn richtig einordnet. Denn natürlich muss man die gesundheitliche Situation und den Alterungsprozess als solches berücksichtigen. Wir wissen auch, dass im vorschreitenden Alter das Lebensgefühl wechselt. Aber Longinos verstehen sich als eine Gesellschaftsgruppe, die die Zukunft neu definiert. Die Zukunft für ihre Zeit, die Intensität des Lebensgefühls zu erhalten und nicht die Zeitspanne des Lebens im Vordergrund zu sehen.

Wir haben, um das Thema etwas zu strukturieren und um die Forschung der möglichen Arbeitsmodelle vorzubereiten, vier Altersklassen gewählt:

70 – 75 Jahre: Longinos/Longinas Junior

75 – 85 Jahre: Longinos/Longinas Classic

85 – 95 Jahre: Longinos/Longinas Senior

>95 Jahre: Longinos/Longinas o.e. (open end)

Zur Definition von Hochaltrigkeit schreibt Prof. Petzold in seinem Band „Hochaltrigkeit“ (2010):

„In der gerontologischen Forschung seit längerem und in öffentlichen Diskussionen seit kurzem wird der zeitlichen Ausdehnung der nachberuflichen Lebensphase damit Rechnung getragen, dass zwischen „jungen Alten“ und „alten Alten“ oder zwischen dem dritten Lebensalter (frühes Rentenalter) und dem vierten Lebensalter (hohes Alter) unterschieden wird. Der Beginn des hohen Alters bzw. der Hochaltrigkeit wird unterschiedlich gefasst, aber im Allgemeinen wird der chronologische Beginn des hohen Alters statistisch auf das 80. oder 85. Lebensjahr festgelegt. (..)

Chronologische Festlegungen sind angesichts der enormen individuellen Unterschiede von Alternsprozessen allerdings wenig brauchbar, und dementsprechend wird in der Gerontologie heute häufiger von funktionalen Gesichtspunkten ausgegangen. Nach dieser Betrachtungsweise beginnt das hohe Lebensalter, wenn altersbezogene körperliche oder kognitive Einschränkungen bedeutsame Einschränkungen und Anpassungen des Alltagslebens erzwingen.“

Wir haben heute das Vergnügen, dass wir einen aktiven 91-jährigen Unternehmer hier bei uns haben. Edgar Burger, ein Saarländer, der nachher erzählen wird, wie er denn seinen Alltag gestaltet in diesem Alter, was er noch arbeiten kann, was er noch arbeiten will, und wie er das Ganze macht. Weil am Beispiel es zu erleben, ist immer besser als wenn man es nur theoretisch vorträgt.

Meine Damen und Herren, diese Gruppen sollen sich auch gesellschaftlich engagieren. Was könnte der Beitrag der Longinos für die Gesellschaft sein?

- Longinos geben die Antworten auf die Fragen aus der neuen zusätzlichen Lebensphase der Hochaltrigen an diese und die nachkommende Generation.
- Longinos geben Ratschläge an Gleichaltrige, auch für schwierige Partner.
- Weitergabe erworbenen Wissens und von Fähigkeiten an Gleichaltrige und Jüngere.
- Leistungen von freiwilligen Hilfsdiensten an Gleichaltrige
- freiwillige bezahlte Arbeit als Minipreneur nach Bedarf und Leistungsvermögen in den einzelnen Jobfamilys, z. B. „Zuhause betreut“
- Beitrag zur eigenen Altersversorgung
- Entlastung des Pflege- und Betreuungsumfangs für Angehörige und Gesellschaft
- Longinos beziehen eine Gegenposition zum Schwinden der „Unangreifbarkeit des Alters“

Welche Vorteile versprechen wir uns mit dem aktiv werden in der Gruppe der Longinos/Longinas?

Solange ich will, solange es Spaß macht, soll ich arbeiten können. Natürlich freiwillig und keine Zwangsverrentung.

Die Sicherheit und Geborgenheit in einer Gruppe Gleichgesinnter.

Die Aufbesserung des Einkommens, gerade wenn die Rente klein ist, wenn es noch eine Möglichkeit gibt, sie aufzubessern.

Der Beistand beim Lernen des Alleinseins. Wir kennen die Zahl, wie viele der Älteren sehr unter dem Alleinsein leiden.

Das Leben lernen mit einer neu entstehenden Zukunft durch deren Qualitätswandel; nicht die Zeit, sondern die Intensität des Erlebens ist der Maßstab.

Ersatz der verlorengegangenen partnerschaftlichen oder familiären Wärme durch Zuwendung innerhalb der Gruppe

Eine Anerkennung und Würdigung der Lebensleistung.

Man kann in dieser aktiven Longinos/Longinas Gruppe auch seine eigenen Talente entdecken, um vielleicht nie begonnene oder nie realisierte Lieblingsbeschäftigungen auszuüben.

Wie stellen wir fest, was Longinos/Longinas noch können und wollen? Wir haben eine Talentdiagnostik entwickelt (Hartz & Petzold 2010; Hartz & Petzold 2014; Göttling 2015), für die Jugendlichen, die keinen Job haben beziehungsweise für die Langzeitarbeitslosen. Diesen Talenttest, diese Talentdiagnostik, entwickeln wir jetzt weiter, sodass jemand dann, wenn er diesen Test macht, sich sehr gut vorstellen kann und sehr gut eine Antwort darauf findet, was er denn noch in seinem Alter machen könnte.

Die Hilfe bei der Anwendung moderner Kommunikationsmöglichkeiten ist ein Tätigkeitsgebiet. Wir haben hier sehr positive Erfahrungen gemacht mit dem Lehrgang der Medienkompetenz, den wir gemeinsam mit der Gesellschaft zur Förderung des Saarländischen Kulturbesitzes und mit dem Zeitungsmuseum in Wadgassen zurzeit durchführen. Das Besondere daran ist, dass Alte Alte informieren und sie entsprechend betreuen beim Kennenlernen und Lernen neuer Dinge. Weil sie dann so an die Sache herangehen, wie man in diesem Altersabschnitt die Sachen eben sieht. Heute Abend sind hier ein paar Teilnehmer, die sicherlich in der Diskussion darauf gerne noch eingehen.

Meine Damen und Herren, welche Beschäftigungsformen, welche Arbeitsmodelle soll man denn für Hochaltrige anwenden? Wir haben ein Projekt laufen in der Stiftung über Industrie 4.0. Das ist ja jetzt in aller Munde, und über die Digitalisierung wird es ganz neue Arbeitsformen geben in der Industrie, im Handel, überall. Wir wollen untersuchen, wie man diese Arbeitsmodelle auch für Hochaltrige anwenden kann. Ich will Ihnen das jetzt nicht zu weit ausführen, denn wir haben noch einen großartigen Wissenschaftler als Redner des heutigen Abends. Aber ich möchte ihnen doch ein paar Ideen vorstellen zu diesen neuen Beschäftigungsformen und Arbeitsmodellen (Europäische Stiftung zu Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2015).

- Mitarbeiter-Sharing, eine Beschäftigungsform, bei der ein einzelner Arbeitnehmer gemeinsam von mehreren Arbeitgebern eingestellt wird, um den Personalbedarf verschiedener Unternehmen zu decken, was zu einer Vollzeitbeschäftigung für den betreffenden Arbeitnehmer führt;
- Jobsharing, bei dem ein Arbeitgeber zwei oder mehrere Arbeitnehmer für einen spezifischen Arbeitsplatz einstellt, wodurch zwei oder mehrere Teilzeitarbeitsplätze zu einem Vollzeitarbeitsplatz kombiniert werden; 1 Job, 2 Köpfe, mehr Ideen
- Interimsmanagement, bei dem hoch qualifizierte Experten befristet für ein bestimmtes Projekt oder zur Lösung eines speziellen Problems eingestellt werden, wodurch externe Managementkapazitäten in die Arbeitsorganisation integriert werden

- Gelegenheitsbeschäftigung, eine Beschäftigungsform, bei der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer regelmäßig zu beschäftigen, sondern über die Flexibilität verfügt, ihn bei Bedarf anzufordern;
- IKT-gestützte mobile Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten ihre Tätigkeit an jedem Ort und zu jeder Zeit mithilfe moderner Technologien ausüben können; Eine Umfrage des Max-Planck-Instituts hat ergeben, dass sich 75 % der Bevölkerung vorstellen kann, von zuhause aus zu arbeiten.
- Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen, bei der das Beschäftigungsverhältnis auf der Bezahlung von Dienstleistungen mit einem Gutschein beruht, der von einer zugelassenen Organisation erworben wurde, die für die Bezahlung und Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich ist;
- Portfolioarbeit, bei der eine selbstständig tätige Einzelperson für eine große Zahl von Kunden tätig ist und jeweils kleinere Arbeiten erledigt;
- Crowdsourcing, bei dem über eine Online-Plattform Arbeitgeber und Erwerbstätige vermittelt werden, häufig für größere Aufgaben, die unter den Erwerbstätigen einer „virtuellen Cloud“ aufgeteilt werden;
- kooperatives Arbeiten, bei dem Freiberufler, Selbstständige oder Mikrounternehmen zusammenarbeiten, um Größenbeschränkungen und berufliche Isolation zu überwinden.

Wenn man sich all diese Beschäftigungsformen genau anschaut, können diese sehr gut auch für Hochaltrige abgeleitet und eingerichtet werden.

Bei der Industrie 4.0 haben wir eine Vernetzung von Menschen und Objekten in der Produktion. Um eine Vorstellung zu haben: Im Jahr 2020 wird es weltweit 50 Milliarden vernetzte Geräte geben, die sich natürlich alle auch auswirken auf die Arbeitsform und die Servicefähigkeiten (Studie Fraunhofer IAO 2013: Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0).

Die Produktion wird ganz anders aussehen als heute. Diese Technologien werden entsprechend mobil und das ist auch eine Chance für die Hochaltrigen. Denn, wenn man früher gesagt hat, ein 80-jähriger Ingenieur, dessen Wissen ist überholt, kann er heute über das Internet sofort den aktuellen Stand der Wissenschaft in seinem Gebiet bekommen. Er ist dann auch als Hochaltriger – vorausgesetzt natürlich, dass seine geistigen Fähigkeiten noch gut sind – in der Lage, wieder auf Augenhöhe fachlich mitzureden.

Meine Damen und Herren, wir wollen heute offiziell starten mit diesem Konzept und der Forschungsgruppe, und wir freuen uns sehr, dass wir Professor Petzold hier mit als wissenschaftlichen Kopf dabei haben. Wir laden Sie ein, mitzuwirken in dieser Konzeptgruppe für einen neuen Horizont beim Thema „Länger leben“. Es wird ein Thema sein, das bei den 260.000 über 65-Jährigen im Saarland auch für unsere Region hoch interessant ist. Es gibt viele Fragen in diesem Themenkomplex, zu denen wir Antworten erarbeiten wollen. Was können und wollen die Longinos/Longinas? Welche Bedürfnisse haben die neuen Hochaltrigen? Welchen Beitrag können sie zum solidarischen Zusammenleben ihrer Generation erbringen?

Welche Voraussetzungen braucht es, auf deren Basis Potenziale erst entstehen und erhalten werden können? Welche gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Welche präventiven Anstrengungen müssen in der Arbeitswelt und den Unternehmen sowie im Bildungs- und Sozialbereich realisiert werden, um die Potenziale älterer Menschen in Zukunft zu erhalten und auszubauen? Wo liegt die individuelle Verantwortung für den Aufbau und Erhalt von Kompetenzen und Potenzialen für das Alter und im Alter? Wie müssen Altersbilder verändert werden, damit die Potenziale deutlicher wahrgenommen werden und welche Barrieren müssen abgebaut werden, damit diese besser genutzt werden? Und was heißt das heute überhaupt: alt sein?

Wir sprechen nicht mehr vom Älterwerden, sondern vom langen Leben. Und damit verändern wir grundsätzlich den Fokus: Von der statischen Betrachtung der Bevölkerungspyramide hin zur dynamischen Betrachtung der gewonnenen Lebensjahre. Von der Last einer alternden Bevölkerung zur Gestaltungsaufgabe einer Gesellschaft des langen Lebens.

Warum sollte man rüstige Arbeitnehmer aus dem Job drängen, nur weil sie eine bestimmte Altersschwelle erreicht haben?

Viele ältere Menschen haben das Bedürfnis, weiterhin in Erwerbsarbeit produktiv zu sein und/oder sich gesellschaftlich zu engagieren.

Ältere Arbeitnehmer sollten selbstbestimmt entscheiden können, wann sie in Rente gehen wollen. Wir brauchen neue Konzepte zur Gestaltung einer flexiblen Übergangsphase von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand.

Etwa jeder zweite Beschäftigte, so ergab eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, wäre bereit, über das heutige gesetzliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu sein. Bei über 900.000 (davon 180.000 sozialversicherungspflichtig) Menschen ist das bereits jetzt der Fall. Manche arbeiten nur für ein paar Stunden in der Woche, andere bringen sich projektweise ein, und einige arbeiten sogar noch immer Vollzeit.

In keiner Altersgruppe steigt die Beschäftigung derzeit so stark an wie bei den Rentnern. Gingen 2005 nur sechs Prozent der 65-69-Jährigen einer regelmäßigen Arbeit nach, so waren es 2014 bereits 14 Prozent. Und auch die noch Älteren legen keinesfalls geschlossen die Hände in den Schoß: Von den Rentnern zwischen 70 bis 74 Jahren sind immerhin noch 6 % beruflich aktiv.

Nur jeder dritte Rentner arbeitet aus finanziellen Gründen. Zwei von drei machen weiter, weil sie sich in hohem Maße mit der Arbeit identifizieren und nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen.

Die Max-Planck-Gesellschaft hat ausgerechnet, dass heute Neugeborene eine 50-prozentige Chance haben, 100 Jahre alt zu werden (Christensen et al. 2009). Diese gewonnene Zeit schenkt uns Möglichkeiten, ganze Biografien neu zu entwerfen.

Um vorherzusagen, wie jemand altert, ist das kalendarische Alter nur teilweise tauglich (Lehr 2011). In der erwähnten Studie des Bundesinstitutes für Bevölkerungsforschung gibt es hochinteressante Antworten und Erkenntnisse, was denn für die Hochaltrigen in einer Erwerbstätigkeit interessant ist (Cihlar, Mergenthaler & Micheel 2014): Spaß an der Arbeit, soziale Kontakte, geistig fit zu bleiben, das Gefühl gebraucht zu werden, Geld zu verdienen, Anerkennung und Wertschätzung, Weitergabe von Wissen und Erfahrung, Weiterentwicklung und Weiterbildung und ein geregelter Tagesablauf.

Es ist natürlich bei allem eine Frage, in welchem gesundheitlichen Zustand die hinzugewonnenen Lebensjahre verbracht werden. In den vergangenen Jahrzehnten haben wir hier gewaltige Verbesserungen gesehen. Der Anteil von Lebenszeit, der in guter Gesundheit verbracht wird und in dem keine Pflege nötig ist, ist erheblich gestiegen. Und für die Zukunft wird erwartet, dass der durchschnittliche Mann 80 % seiner Lebenszeit in guter Gesundheit verbringen wird, verglichen mit 63 % heute (Frauen 70 % gegenüber 60 % heute). Der Zeitpunkt, bei dem Pflege durch Fremde einsetzt, wird immer weiter ins höhere Alter verschoben. Der Anstieg in der Lebenserwartung ist also vor allem mit einem Gewinn an „aktiven Jahren“ verbunden.

Meine Damen und Herren, von Franz Müntefering stammt die treffende Aussage: Die Jüngeren sind zwar schneller, aber die Älteren kennen mehr Abkürzungen.

Die Überzeugung, etwas für jüngere Generationen tun zu können, in den nachfolgenden Generationen fortzuleben, bildet eine wichtige psychologische Grundlage von Teilhabe.

Die Arbeitsmotivation hängt auch stark davon ab, wie wertgeschätzt sich der Schaffende in seinem Umfeld fühlt. Wer sich wertgeschätzt fühlt, kann im Alter sogar noch weit produktiver sein als in jüngeren Jahren. Das hat vor allem mit dem über viele Lebensjahrzehnte angesammelten Erfahrungswissen zu tun. Die Wissenschaftler nennen das die sogenannte „kristalline Intelligenz“, die Ausgangsbasis für Kreativität.

Die Verknüpfung dieser Kompetenzprofile der Älteren mit den Vorzügen der jüngeren Beschäftigten in altersgemischten Gruppen/Tandems dient der Wettbewerbsfähigkeit.

Prominente Beispiele zeigen, dass es nicht nur möglich ist, das ganze Leben hindurch geistig fit, flexibel und lernfähig zu bleiben, sondern dass manche Menschen ihre höchste geistige Potenz erst im Alter erreichen. Zum Beispiel hat sich Goethes literarische Ausdruckskraft mit zunehmendem Alter erst richtig entfaltet. Während er den 1. Teil des Fausts mit 59 Jahren schrieb, verfasste er den zweiten Teil sogar erst mit 83 Jahren.

Die „Grand Old Lady“ der Gerontologie in Deutschland, Ursula Lehr, hat sich vor Jahren einmal die Mühe gemacht, eine Liste von Persönlichkeiten zusammenzustellen, die – auch nach Überschreiten des „gesetzlichen Rentenalters“ – noch Erstaunliches geleistet haben. Eine recht lange Liste von Philosophen, Historikern, Malern, Schriftstellern und Komponisten. Ich möchte nur einige von ihnen hier aufzählen:

Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832) hatte ich gerade schon erwähnt. Aber auch Theodor Fontane (1819-1898) z. B. schrieb erst mit 77 seinen Roman Effie Briest.

Der große Philosoph Voltaire (1694-1778) begann sein neunbändiges Werk „Enzyklopädische Fragen“ mit 76 Jahren und beendete es mit 78. Alexander von Humboldt (1769-1859) hat mit 76 Jahren begonnen, seinen „Kosmos“, ein fünfbandiges Werk, zu verfassen, in dem er eine Synthese des gesamten Weltbildes gibt. Albert Einstein (1879-1955) und Max Planck (1858-1947) arbeiteten mit großem Erfolg bis ins hohe Alter hinein.

Michelangelo (1475-1564) entwarf als 83-Jähriger das geniale Modell der Kuppel vom Petersdom in Rom. Das umfangreichste Alterswerk unter den bildenden Künstlern vollbrachte wahrscheinlich Pablo Picasso (1881-1973), der bis zum Alter von 92 Jahren unermüdlich tätig war. Marc Chagall (1887-1985) starb wenige Monate nach Vollendung seiner letzten Kirchenfenster für die St. Stephans-Kirche in Mainz im 98. Lebensjahr.

Viele Komponisten zeigen eine beachtenswerte Kreativität noch im hohen Alter. Zu nennen sind hier Georg Friedrich Händel (1685-1759), Joseph Haydn (1732-1809), Franz Liszt (1811-1886) und natürlich Giuseppe Verdi (1813-1901).

Dies sind nur einige Beispiele für eine hohe Kreativität und Kompetenz im Alter, für eine Gestaltung unserer kulturellen Umwelt durch alte Menschen, die in den letzten 300 Jahren deutlich wurde, in einer Zeit, in der die durchschnittliche Lebenserwartung übrigens zwischen 30 und 45 Jahren lag.

Sie sehen also, dieses Projekt, das wir gerne gemeinsam mit Ihnen nun starten wollen, hat sehr berühmte und ermutigende Mitstreiter im Geiste. Ich hoffe, dass Lambert Holschuh noch Herrn Edgar Burger mit hierher bringt, denn wir wollen Ihnen mitten aus dem Saarland einen tüchtigen hochaltrigen Unternehmer vorstellen, um nicht auf Michelangelo zurückkommen zu müssen. Wir haben noch ein Mitglied in unserer Stiftung, Gerd Schurig, er ist 79 und läuft Marathon, er ist verreist zurzeit. Er hätte Ihnen heute Abend auch erzählen können, wie er das in seinem Alter macht. Interessant ist der Trainingsplan, wie er es sich aufteilt und portioniert, um in diesem Alter diesen Sport treiben zu können. Gerhard Schurig hat mir mitgegeben, was ich Ihnen erzählen soll: dass man sich realistische Ziele setzen, dass man kreativ bleiben und dass man niemals aufgeben soll als Älterer. Sein Motto lautet: „Siege, wenn du kannst, verliere, wenn du musst, aber kapituliere nie“.

Meine Damen und Herrn, in ihren zahlreichen Formen, von der Erwerbsarbeit über die Familienarbeit bis zur freiwilligen Arbeit in der Zivil- bzw. Bürgergesellschaft, ist die Arbeit heute das wichtigste Medium, in dem Menschen ihre Begabung entfalten, in Beziehung zueinander treten und Chancen für soziale Anerkennung und für Selbstachtung finden. Daher empfiehlt sich, die Älteren noch möglichst lang in die facettenreiche Arbeitswelt zu integrieren und zu diesem Zweck die strenge Trennung zwischen Erwerbsphase und Ruhestand, die «Diktatur des fixen Renteneintritts», aufzugeben. Statt jeweils einer Lebensphase die drei Aufgabenfelder exklusiv zuzuordnen – das Lernen der Jugend, die Muße dem Alter und das Arbeiten der Zeit dazwischen –, öffne man das mittlere Lebensalter verstärkt für Bildungs- und Familientätigkeit und das anschließende Lebensalter für Erwerbsarbeit.

Man darf die Hochaltrigen, um sie weder intellektuell noch sozial und emotional zu unterfordern, nicht zu rasch in abgetrennte Lebensräume, in Reservate für «Stadtindianer vom Stamm der Senioren», abschieben. Sozial gesehen sind diese Reservate nämlich bloße Abstellkammern, obwohl sie in wohlhabenden Gesellschaften geräumig und gut möbliert ausfallen.

Prof. Otfried Höffe von der Universität Tübingen empfiehlt für die Kunst des Alters als Herausforderungen und Antworten: „Gegen das Nachlassen der körperlichen und geistigen, der sozialen und emotionalen Fähigkeiten ein dreifaches L: Laufen, Lernen und Lieben, klugerweise um ein viertes L, das Lachen, zu erweitern. Wer nämlich möglichst früh für körperliche Bewegung (L 1), geistige Tätigkeit (L 2) und soziale Beziehungen (L 3), nicht zuletzt, worauf das vierte L anspielt, für ein ausgefülltes Gefühlsleben sorgt, dessen einschlägige Fähigkeiten, sagt unsere Alltagserfahrung, die die Altersforschung bloß bekräftigt, bleiben länger frisch, und man kann so noch viele Jahre ein hohes Maß an Selbstbestimmung genießen.“

Ohne zu leugnen, dass ein glückliches Altern nicht ewig währt, kann man sich einem Wort des spanischen Cellisten Pablo Casals anschließen: «Alter ist überhaupt etwas Relatives. Wenn man weiter arbeitet und empfänglich bleibt für die Schönheit der Welt, die uns umgibt, dann entdeckt man, dass Alter nicht notwendigerweise Altern bedeutet.»

Meine Damen und Herren, wir haben vor ein paar Tagen ein großartiges Filmwerk gesehen, das Barbara Wackernagel-Jacobs produziert hat (Wackernagel-Jacobs 2015). Sie ist hier, sie hat auch in Amerika viel recherchiert. Der Film heißt „Sputnik Moment“, über die Möglichkeiten, was man in den 30 hinzugewonnenen Lebensjahren alles machen und wie man sich darauf einstellen kann. Sie wird bestimmt gerne in der Diskussion auch etwas dazu sagen.

Und nun, meine Damen und Herren, kommt der Höhepunkt des heutigen Abends. Wir freuen uns ganz besonders, dass Professor Dr. Hilarion Petzold heute Abend unser Hauptredner ist. Ich wollte Sie nur vorbereiten und neugierig auf das Thema machen. Er ist nämlich einer der Pioniere der Gerontologie seit Jahrzehnten. *Die Zeit* schrieb: „Er ist einer der Leitfiguren der modernen Psychotherapie und Psychologie heute“. Eine renommierte Fachzeitschrift schrieb über ihn: „Er ist einer der lebenden Universalgelehrten“. Freuen Sie sich mit mir auf Professor Dr. Hilarion Petzold. Vielen Dank.

Literatur:

- Bauer, Wilhelm (2014): Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliches Potenzial für Deutschland. Herausgegeben von Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. & Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Berlin/Stuttgart.
- Bertelsmann Stiftung (2015): Bevölkerungsprognose Saarland. Wegweiser Kommune. Abgerufen am 15.09.2015 von: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/Bevoelkerungsprognose_Saarland.pdf
- Christensen, Kaare et al. (2009): Ageing populations: the challenges ahead. *The Lancet* 374, 1196-1208.
- Cihlar, Volker, Andreas Mergenthaler & Frank Micheel (2014): Erwerbsarbeit & informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden: Hausdruckerei Statistisches Bundesamt.
- Göttling, Sascha (2015): Jeder Bewerber und jede Mitarbeiterin ist wertvoll – ungenutzte Ressourcen mit der integrativen Talentdiagnostik nutzen! In: Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (Hrsg.): Gegen Jugendarbeitslosigkeit – Innovative Ideen, Modelle, Strategien. 1. Europäischer Kongress gegen Jugendarbeitslosigkeit, 23. bis 25. Juni 2014, Saarbrücken. Bielefeld: Aisthesis Verlag, S. 204-217.
- Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- Hartz, Peter (2014): Wir haben einen Anspruch auf lebenslanges Tätigsein. Interview. *Zeitwert, Magazin des Generali Zukunftsfonds*, Heft 01, 14-19.
- Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (2010): Chancen für arbeitslose Frauen und Männer, die ihr Leben neu gestalten wollen. *Zeitschrift für Medizinische Psychologie* 2, 47-67.
- Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (2014): Wege aus der Arbeitslosigkeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Hartz, Peter & Hilarion G. Petzold (Hrsg.) (2015): Gegen Jugendarbeitslosigkeit – Innovative Ideen, Modelle, Strategien. 1. Europäischer Kongress gegen Jugendarbeitslosigkeit, 23. bis 25. Juni 2014, Saarbrücken. Bielefeld: Aisthesis Verlag.
- Höffe, Otfried (2015): Zur Kunst des Alters – Altern will gelernt sein, *Neue Züricher Zeitung* vom 24.08.2015.

- Kagermann, Henning, Wolfgang Wahlster & Johannes Helbig (Hrsg.) (2013): Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Forschungsunion Wirtschaft und Wissenschaft – Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Berlin: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Kluge, Fanny et al. (2014): The Advantages of Demographic Change after the Wave: Fewer and Older, but Healthier, Greener, and More Productive? *Journal PLOS one, City University of New York*, September.
- Lehr, Ursula (2006): Chancen und Potenziale des Alters in einer Gesellschaft zunehmender Langlebigkeit. Festvortrag zur Verleihung des „Otto-Mühlschlegel-Preises – Zukunft Alter“ am 13. Oktober 2006 in Baden-Baden.
- Lehr, Ursula (2011): Langlebigkeit – Herausforderung und Chance in einer Gesellschaft des langen Lebens. In: Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.): Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-20.
- Mieschke, Hofmann und Partner (Hrsg.) (2014): Studie Industrie 4.0 – Eine Standortbestimmung der Automobil- und Fertigungsindustrie. Reutlingen.
- Petzold, Hilarion G. (2012): Transversale Identität und Identitätsarbeit – Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. In: Petzold, Hilarion G. (Hrsg.): Identität – Ein Kernthema moderner Psychotherapie – Interdisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 407-603.
- Petzold, Hilarion G., Erika Horn & Lotti Müller (Hrsg.) (2011): Hochaltrigkeit – Herausforderung für persönliche Lebensführung und biopsychosoziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Spath, Dieter et al. (2013): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Herausgegeben von Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Wackernagel-Jacobs, Barbara (Hrsg.) (2015): Sputnik Moment. 30 gewonnene Jahre – Das Buch zum Film. Ottweiler: Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH.