



**Der demographische Wandel  
eine Herausforderung  
für jeden Einzelnen,  
die Gesellschaft und  
die Wirtschaft**

Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr  
Institut für Gerontologie • Universität Heidelberg

## **Demografischer Wandel:**

- **Immer mehr Menschen erreichen ein immer höheres Lebensalter**
- **sinkende Geburtenzahlen**
- **eine Entvölkerung ganzer Regionen (alte Menschen bleiben zurück, junge wandern in wirtschaftlich günstige Gegenden aus)**

## **I. Der demografische Wandel: Fakten**

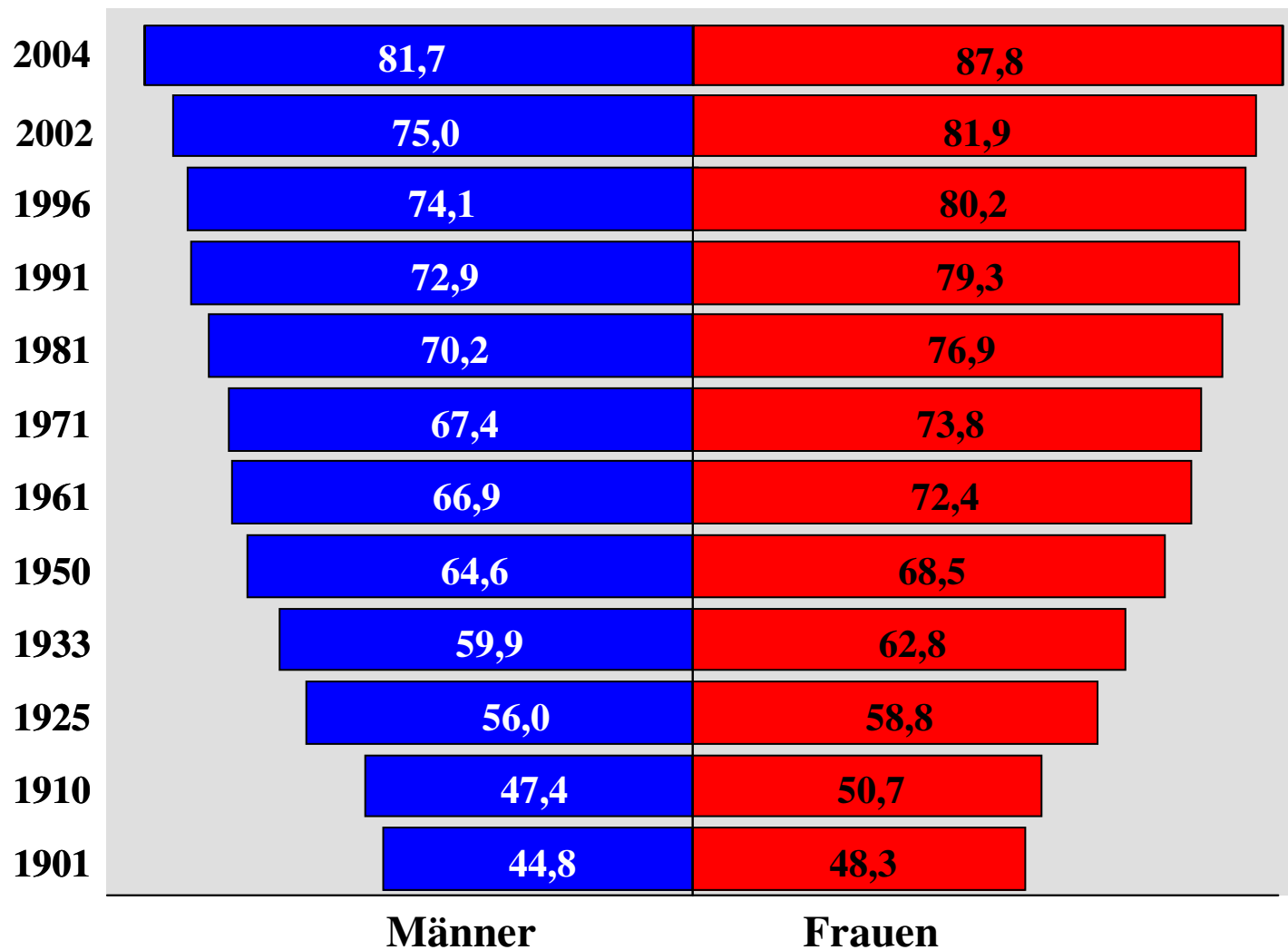
1. die steigende Lebenserwartung
2. die alternde Welt
3. das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen
  - a) Konsequenzen im Hinblick auf die Umweltgestaltung
  - b) Konsequenzen im Hinblick auf die Produktgestaltung
4. Vom 3-Generationenvertrag zum 4- oder 5 Generationenvertrag

## **II. Der demografische Wandel – Konsequenzen für die Arbeitswelt**

1. Zur physischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
2. Zur psychischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
3. Erfolgreich arbeiten bis 67?

# Lebenserwartung: Ein Plus von 30 Jahren

Durchschnittliche Lebenserwartung der Neugeborenen in Jahren



**Frank Schirrmacher**

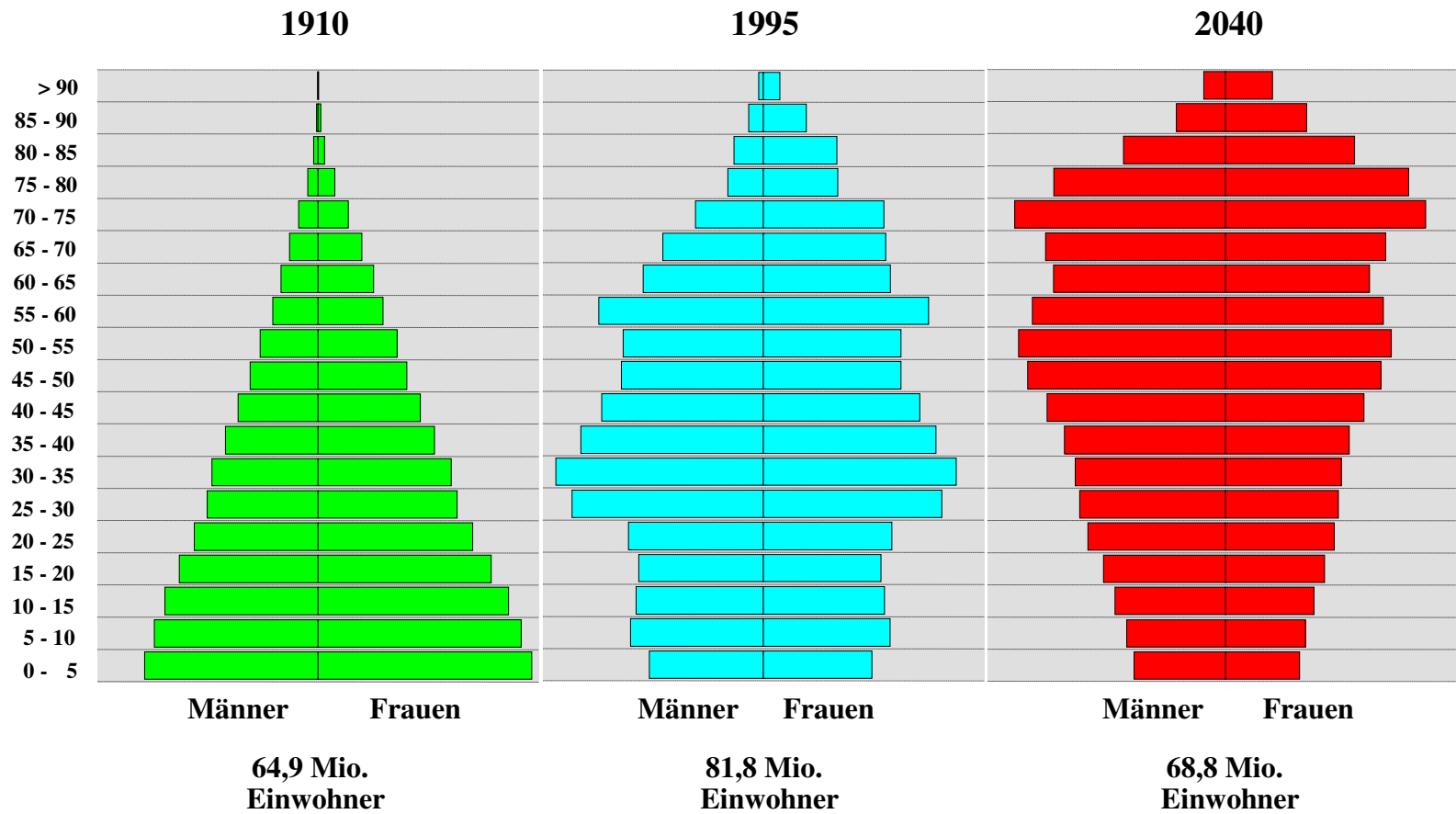
**(Das Methusalem-Komplott, 2004):**

**Wir müssen unsere Lebensläufe anders konzipieren, sie an die viel längere Lebenserwartung anpassen – und nicht, wie bisher, gleichsam mit der Pferdekutsche des 19. Jahrhunderts im 21. Jahr-hundert herumfahren. (...)**

**Wir brauchen eine Kalenderreform unseres Lebens!**

Indem wir das **Altern umdefinieren**, helfen wir unseren Kindern mehr als dadurch, dass wir ständig um die verpassten Geburten von 1984 weinen. Die hat es nicht gegeben. Und die damals nicht geboren worden sind, ... werden auch niemals Kinder auf die Welt bringen."

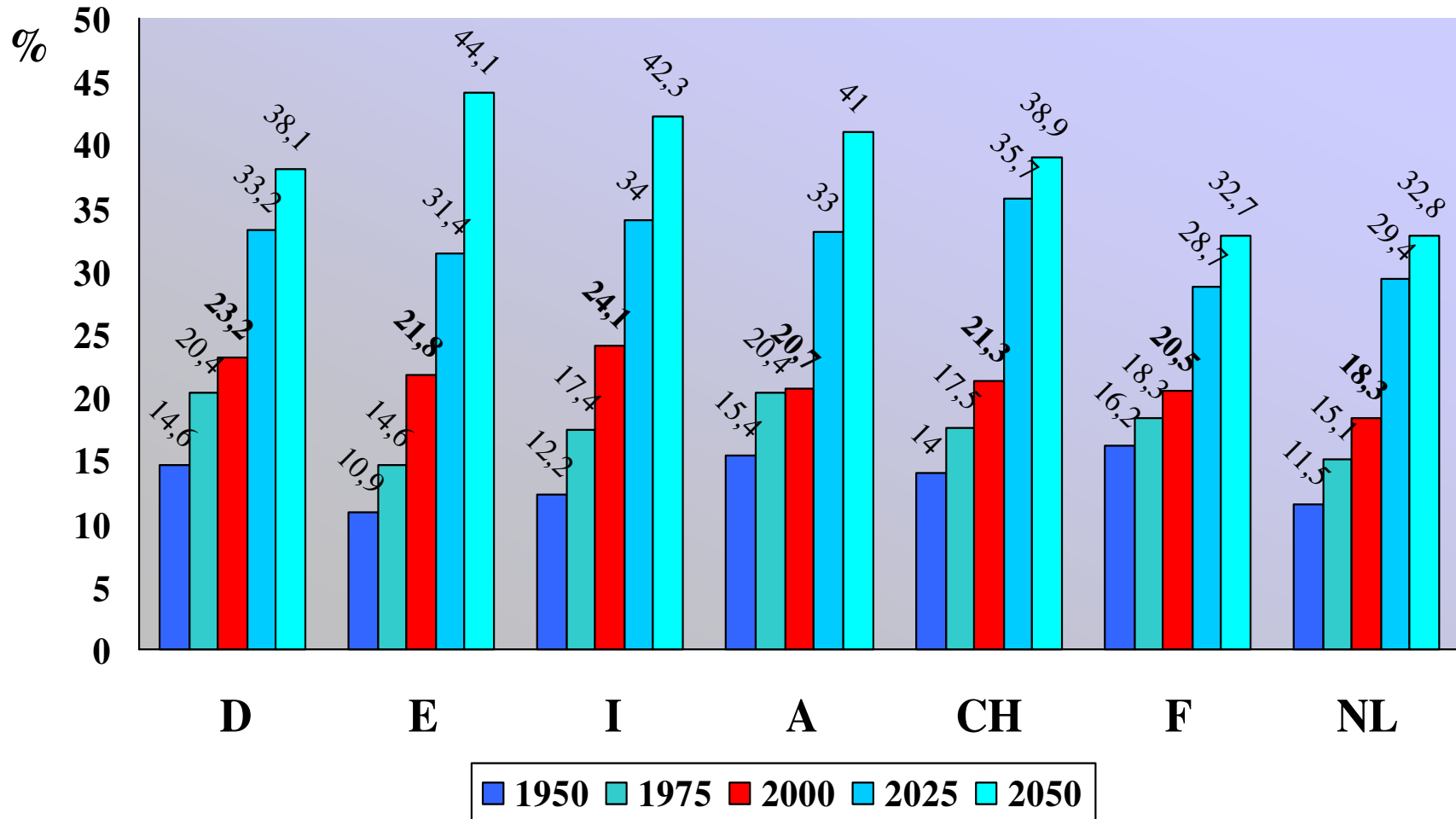
# Veränderung der Bevölkerungsstruktur



Quelle: *StBA*

# Anteil der über 60jährigen

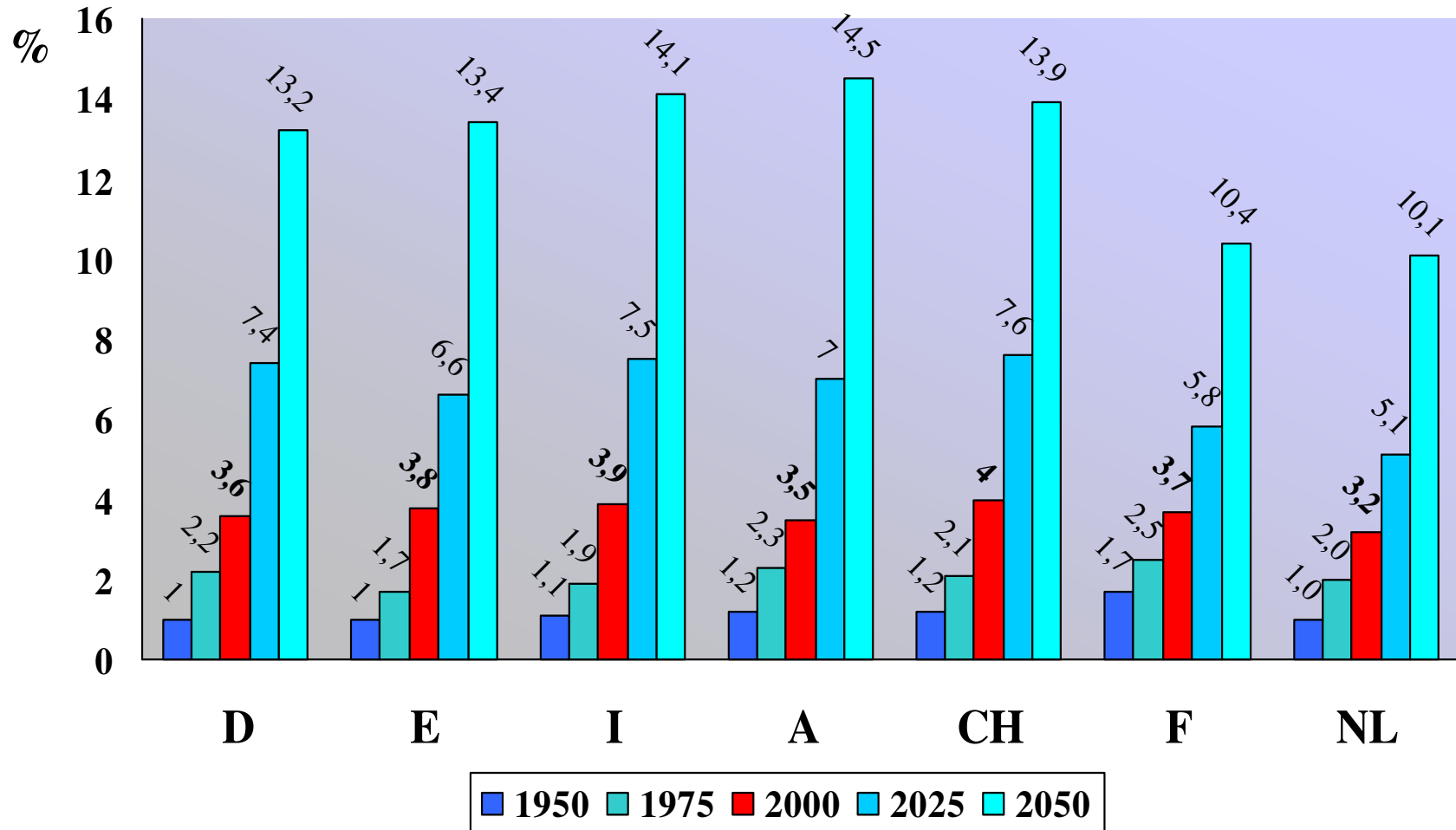
in ausgewählten europäischen Ländern



Quelle: UN (2002), World Population Ageing 1950-2050

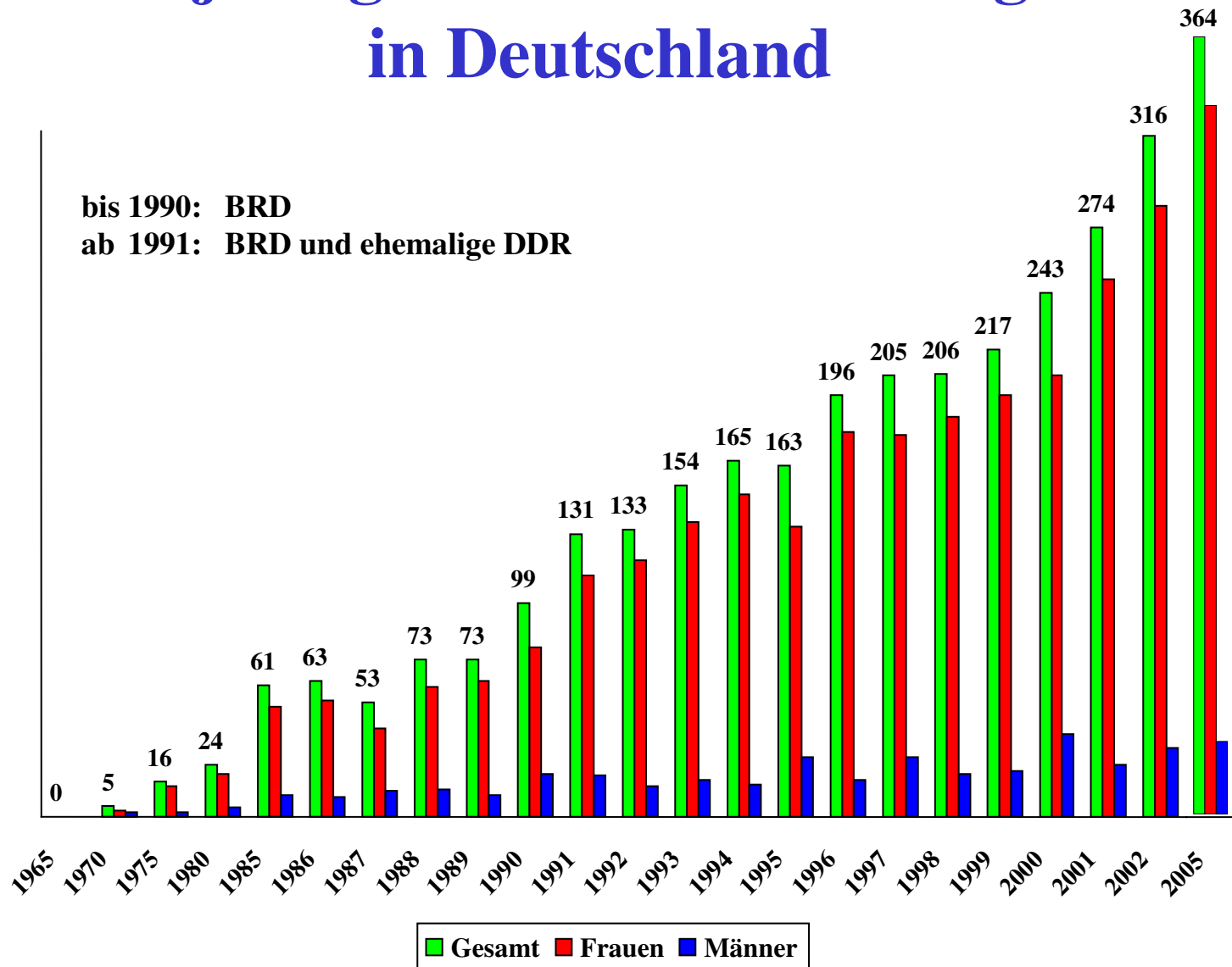
# Anteil der über 80jährigen

in ausgewählten europäischen Ländern



Quelle: UN (2002), World Population Ageing 1950-2050

# 105jährige und ältere Mitbürger in Deutschland



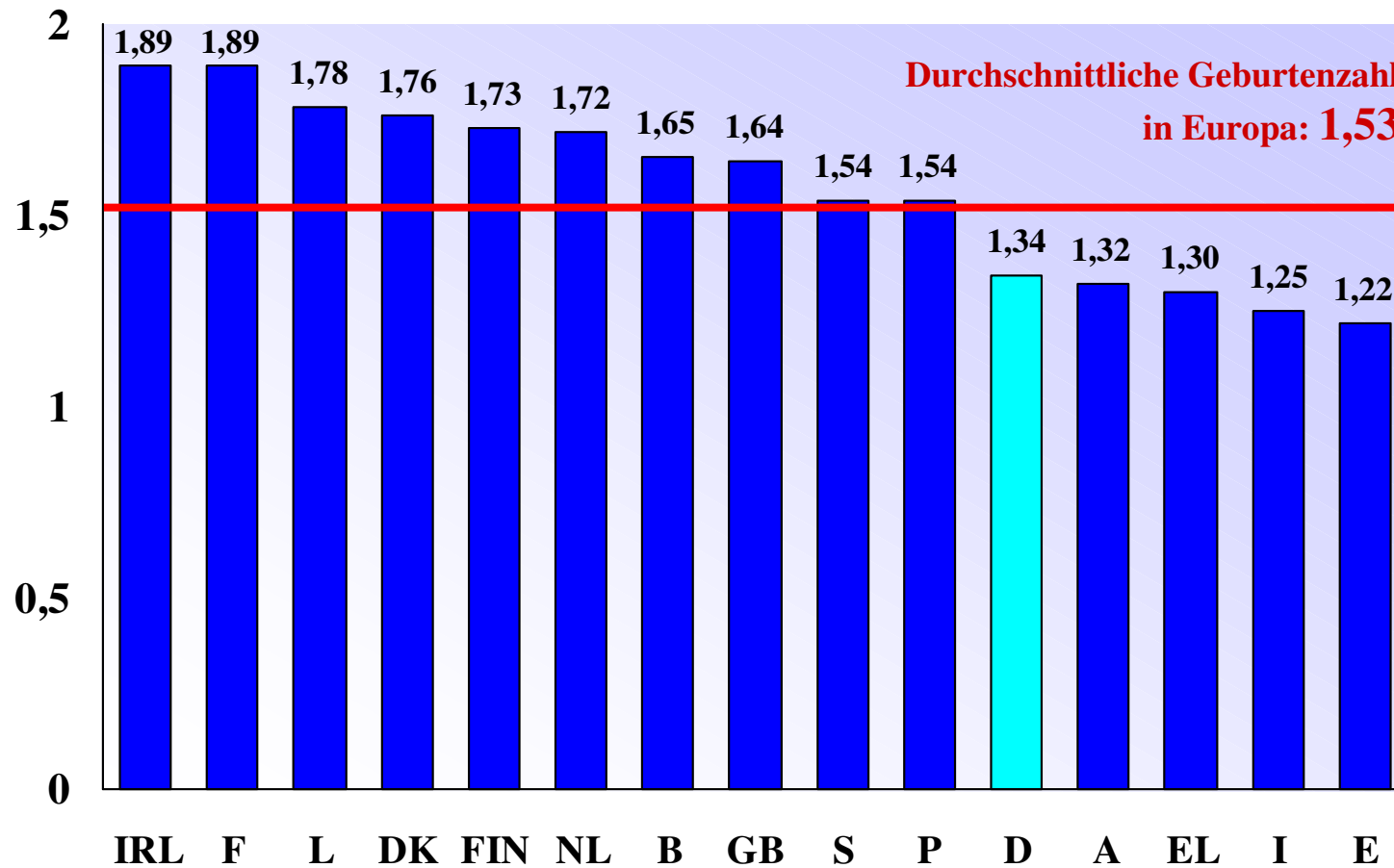
**Je älter wir werden, um so weniger sagt die Anzahl der Jahre etwas aus über *Fähigkeiten, Fertigkeiten, Verhaltens- und Erlebnisweisen.***

**Altern ist stets das Ergebnis eines lebenslangen Prozesses mit ureigensten Erfahrungen.**

**Schulische Bildung, berufliches Training, Lebensstil und Art der Auseinandersetzung mit Belastungen haben Einfluss.**

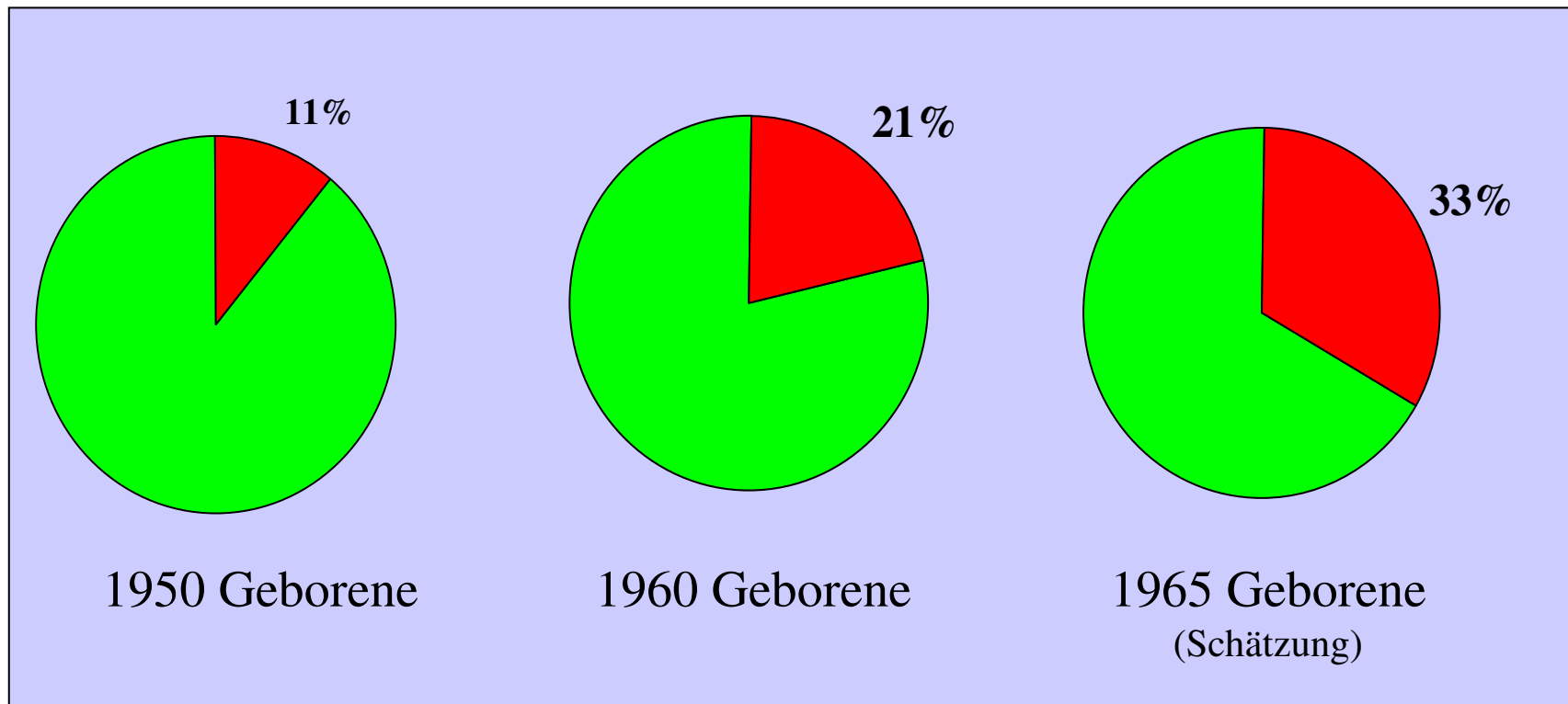
**Ein generelles Defizit-Modell des Alterns ist infrage zu stellen.**

# Geburtenzahlen im europäischen Vergleich

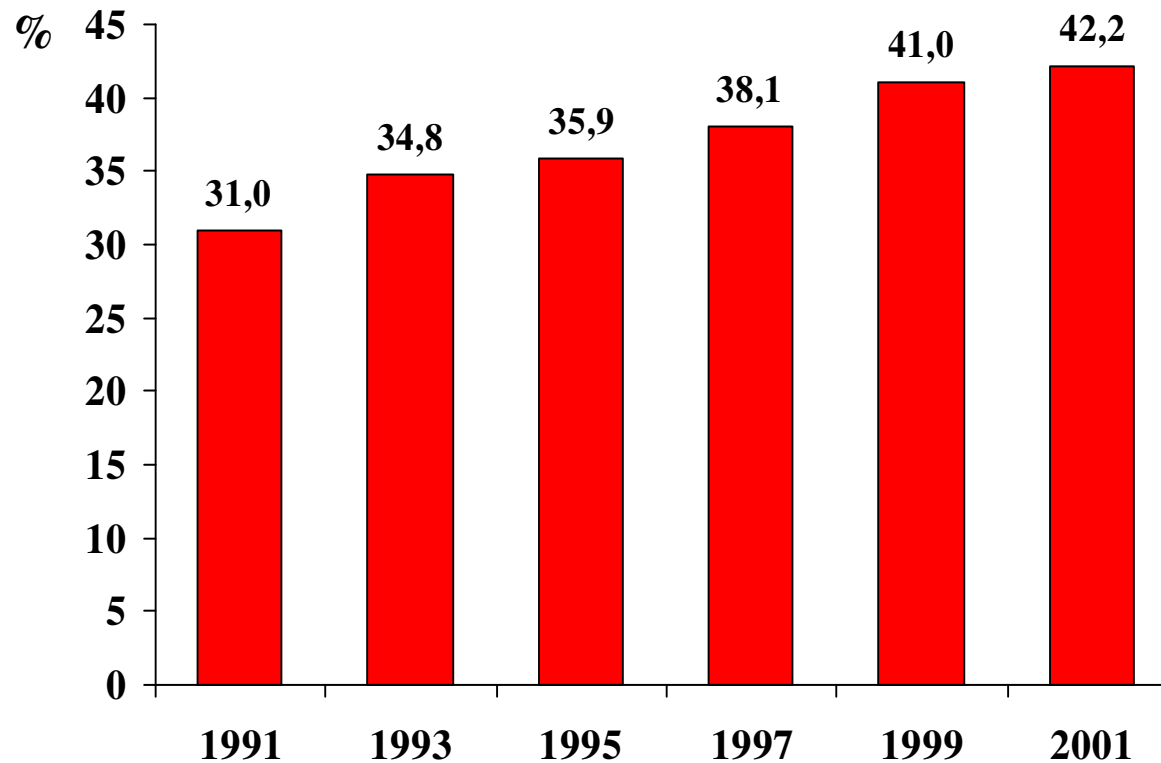


Quelle: Eurostat Jahrbuch 2002

## Immer mehr Frauen in Deutschland bleiben kinderlos



## Prozentualer Anteil der Akademikerinnen im Alter von 35 bis 40 Jahren, die kinderlos blieben



## **Der Geburtenrückgang hat viele Gründe**

- 1. Zuverlässigere Möglichkeiten der Familienplanung (“Pille“).**
- 2. Die “instrumentelle“ Motivation entfällt (Kind als persönliche Altersvorsorge, Arbeitskraft, Stammhalter).**
- 3. Politische Diskussion stellt Kind nur als Kostenfaktor dar; daß Kinder auch Freude machen und das Leben bereichern wird nicht erwähnt.**
- 4. Die von Christa Meves und anderen erhobene Forderung einer “ständigen Anwesenheit der Mütter“ beim Kleinkind. So verzichten verantwortungsbewußte, berufstätige Frauen ganz auf Kinder.**

## **Der Geburtenrückgang hat viele Gründe**

- 5. Unsichere Lebensumstände im Hinblick auf Wohnsituation, finanzielle Belastung, Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.**
- 6. Kinder werden als Störfaktoren in der Freizeitgestaltung und Urlaubsplanung erwartet (Opaschowski).**
- 7. Gestiegenes Heiratsalter (bedingt durch bessere Berufsausbildung und gesellschaftliche Akzeptanz des Zusammenlebens ohne Trauschein) reduziert die Zahl der möglichen Geburten.**
- 8. Eine verlängerte Jugendzeit führt zu langem Single-Leben, Entwicklung von Individualität, Eigenarten, Eigenheiten, spezifischen Lebensstilen.**  
**Nach zehn Jahren Alleinleben fällt schon die Anpassung an einen Partner schwer, die an 1 oder 2 Kinder noch schwerer.**

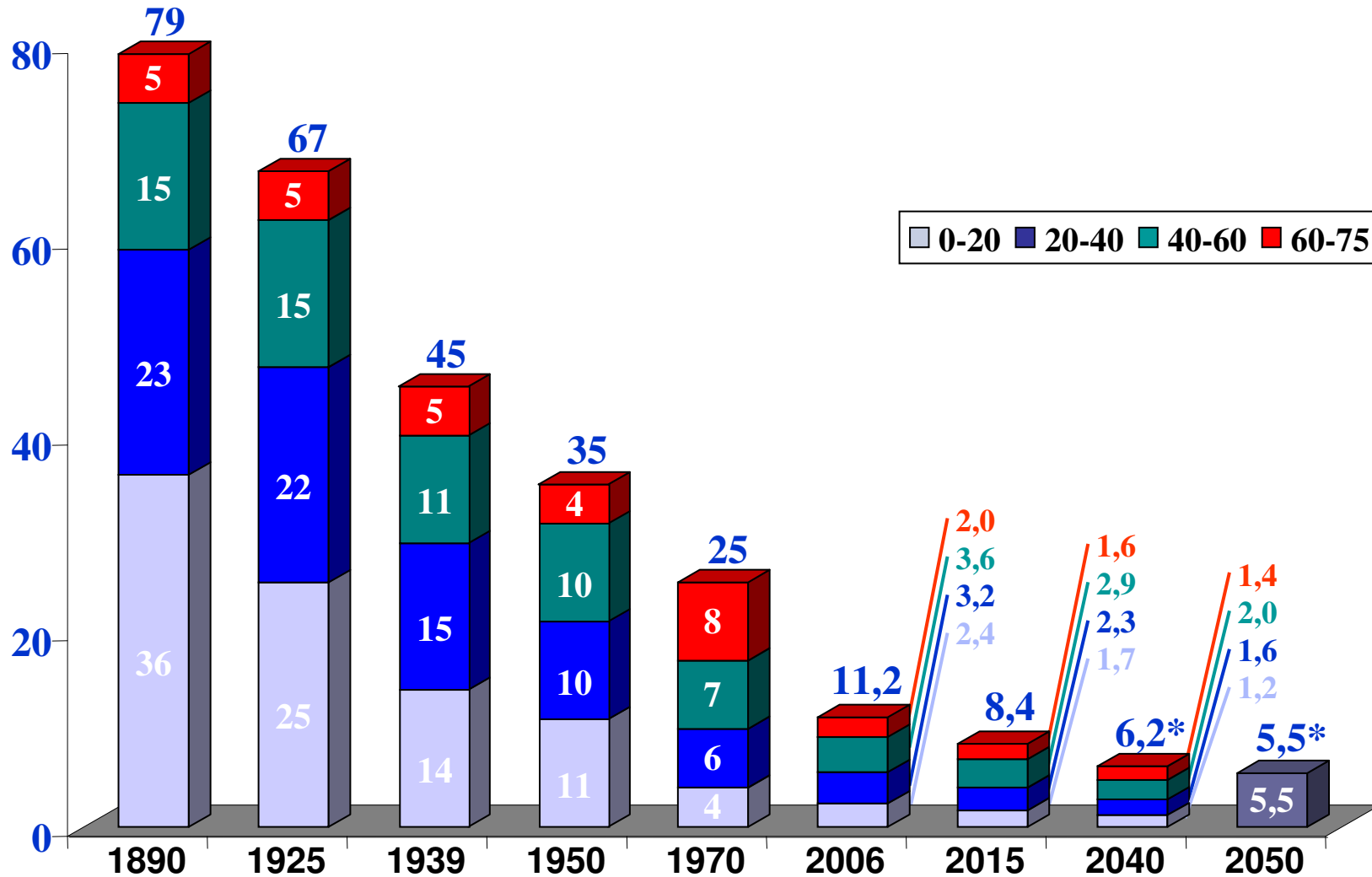
## **I. Der demografische Wandel: Fakten**

1. die steigende Lebenserwartung
2. die alternde Welt
3. das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen
  - a) Konsequenzen im Hinblick auf die Umweltgestaltung
  - b) Konsequenzen im Hinblick auf die Produktgestaltung
4. Vom 3-Generationenvertrag zum 4- oder 5 Generationenvertrag

## **II. Der demografische Wandel – Konsequenzen für die Arbeitswelt**

1. Zur physischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
2. Zur psychischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
3. Erfolgreich arbeiten bis 67?

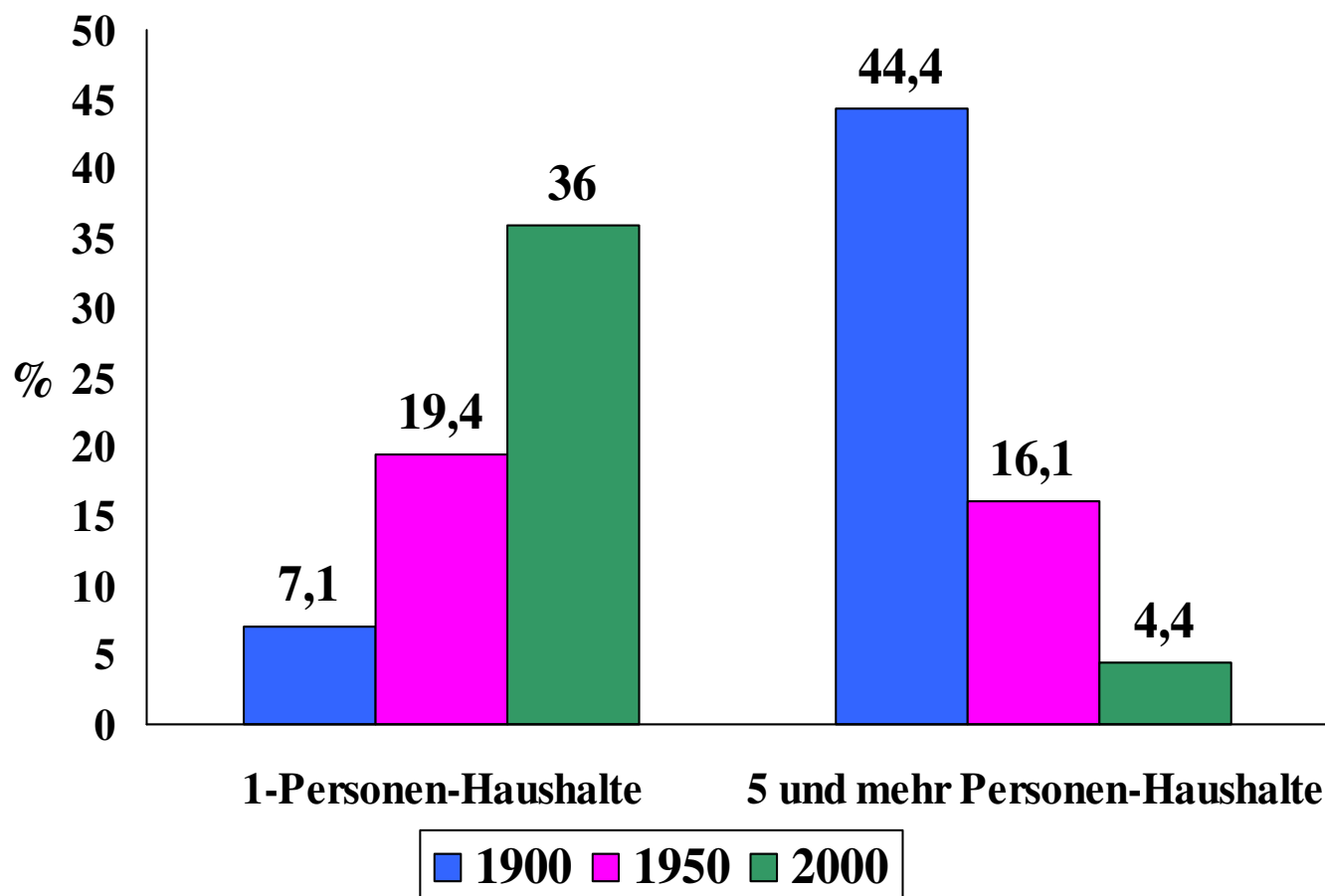
# Auf einen über 75jährigen kommen



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006,  
Schätzung aufgrund der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

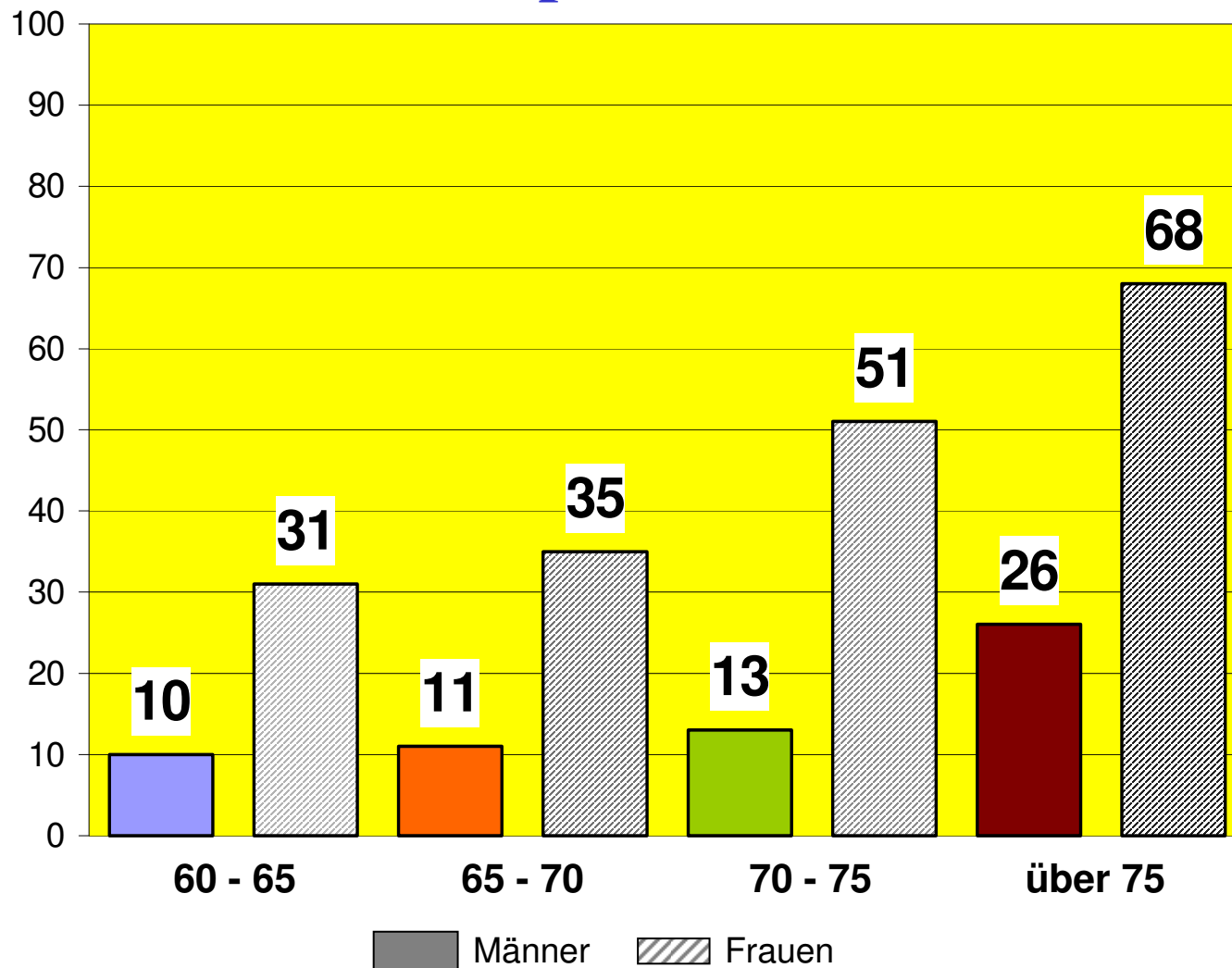
**Hier wird deutlich, wie sehr auch  
der Einsatz der 60- 75jährigen  
und älteren gebraucht wird!**

# Haushaltsgrößen 1900, 1950, 2000 in Prozent der Haushalte



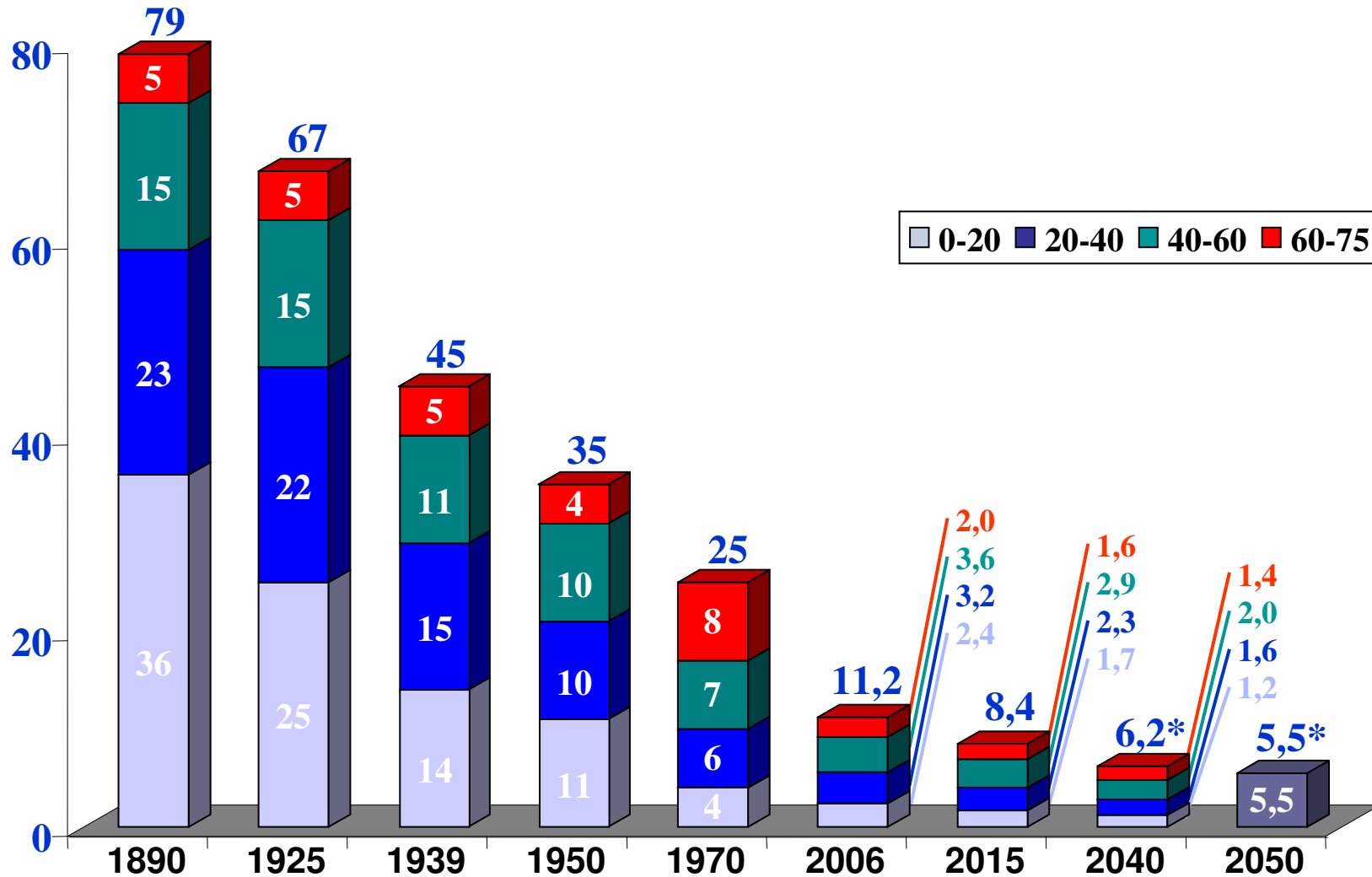
Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung: Datenreport (2002), S.39

# Von 100 Personen der jeweiligen Altersgruppe Leben in Einpersonenhaushalten



Quelle: Microcensus

# Auf einen über 75jährigen kommen



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2006,  
Schätzung aufgrund der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

**Lawton (1970)**

**DOLCITY-HYPOTHESE**

Je kompetenter, je weniger behindert oder in ihrem Verhalten eingeschränkt eine Person ist, um so weniger werden Umweltfaktoren bedeutsam.

**ABER:**

**Je weniger kompetent, je stärker behindert oder in ihrem Verhalten eingeschränkt eine Person ist, um so bedeutsamer werden Umweltfaktoren für diese Person.**

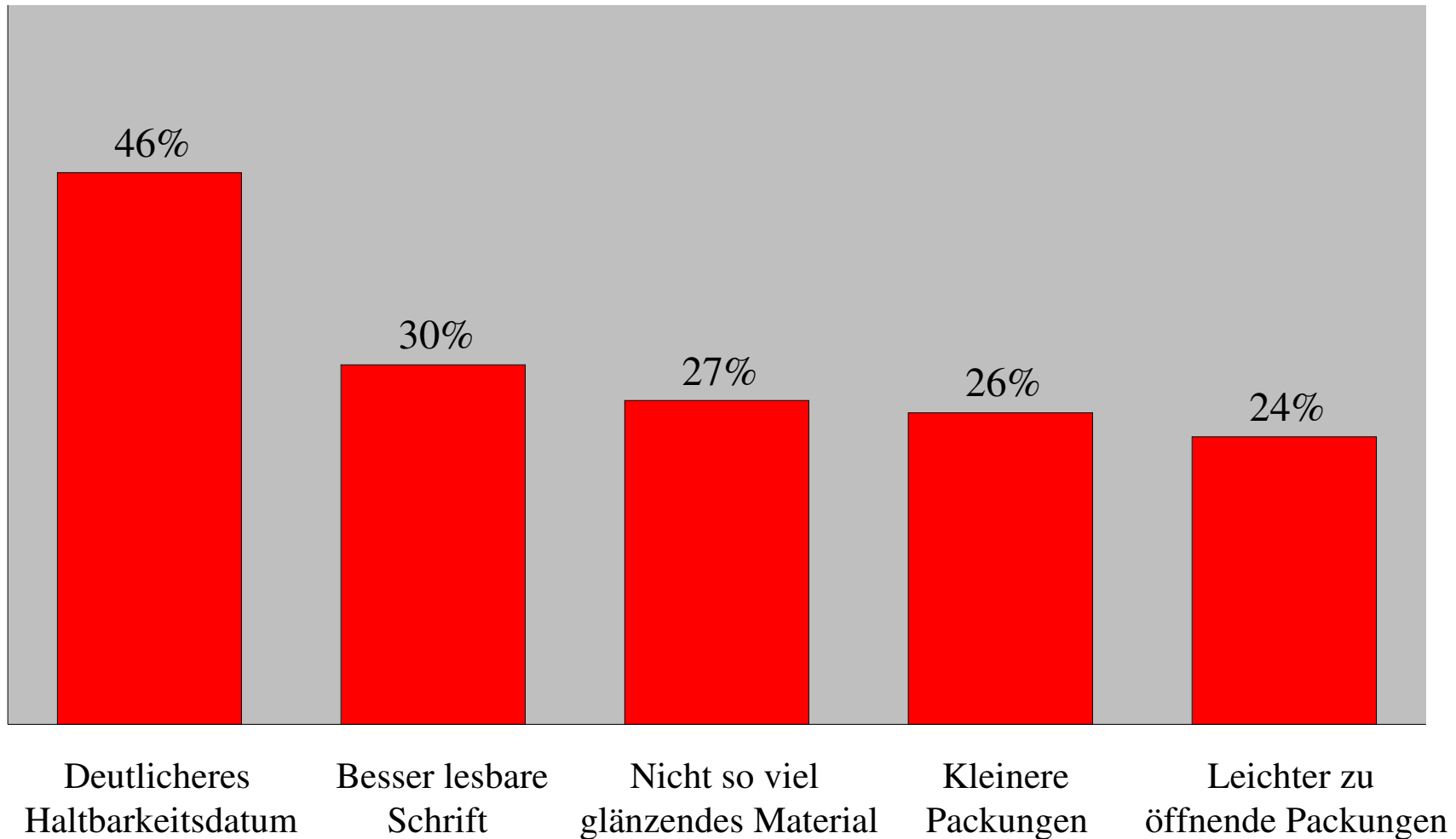
# **Konsequenzen für die Umweltgestaltung**

- **Konzepte der Stadtentwicklung, Stadtplanung**
- **Wohnungsbau / Wohnungswirtschaft**
- **Verkehrssysteme / Erreichbarkeit**
- **Parkhäuser / Fußgängerzonen**
- **Innenarchitektur**

## **Aktion „seniorengerecht Städte und Kommunen“**

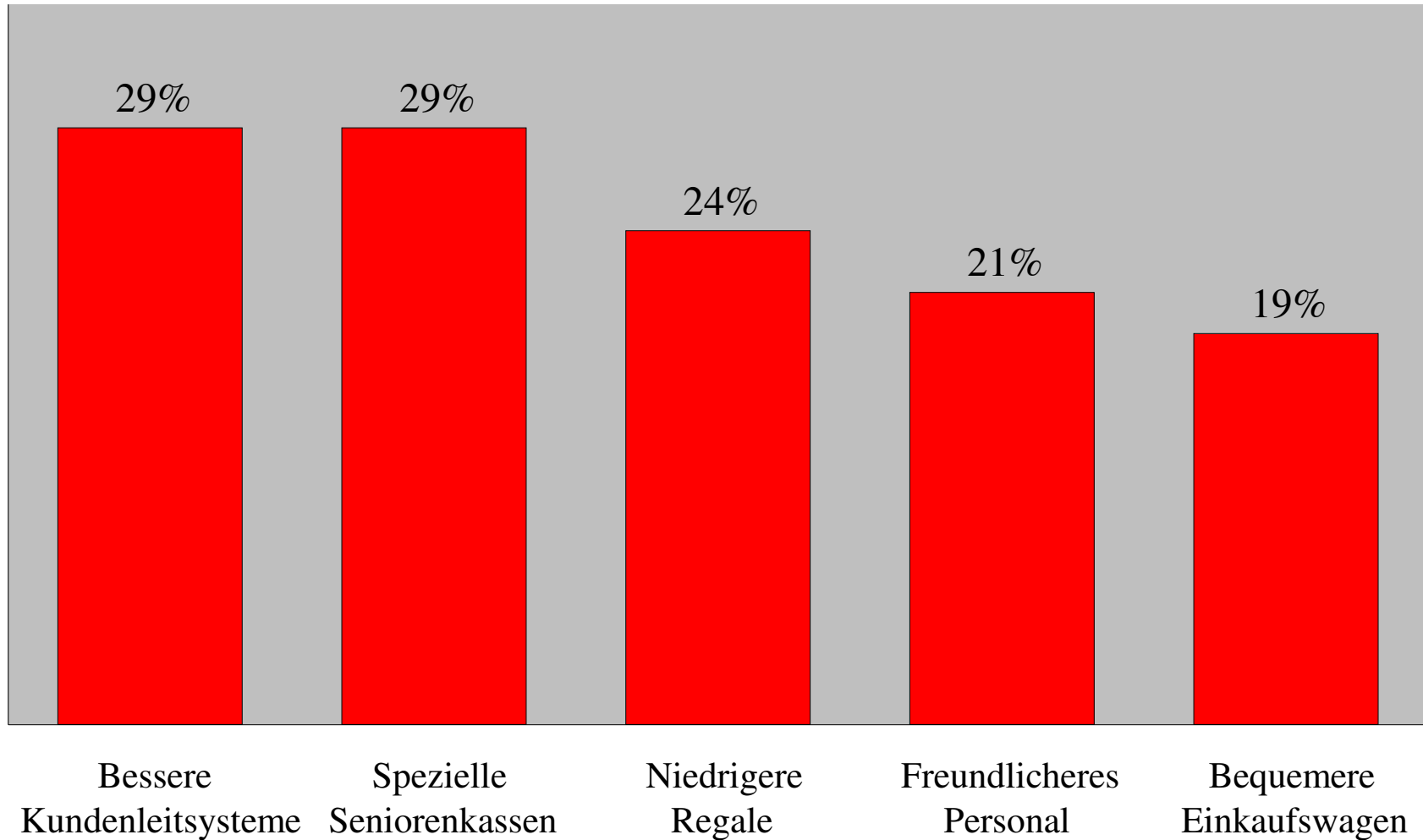
- Straßenübergänge an richtiger Stelle?
- Ampelphasen (Dauer, Ton)
- Kopfsteinpflaster,
- Treppen (Handläufe, Markierung der Stufen)
- Straßenschilder (Größe, Kontraste)
- Hausnummern
- Sitzbänke (Höhe, Armlehnen)
- Briefkästen (Kurzparkplätze)
- Bahnhof (Aufzüge? Informationen? Fahrkartenschalter?)
- Hinweisschilder auf öffentliche WCs
- Erreichbarkeit

# Seniorenwünsche an Verpackungen



Quelle: *Fr.-Ebert-Stiftung, 1997 "Wachstumsmotor Altern"*

# Seniorenwünsche an den Handel

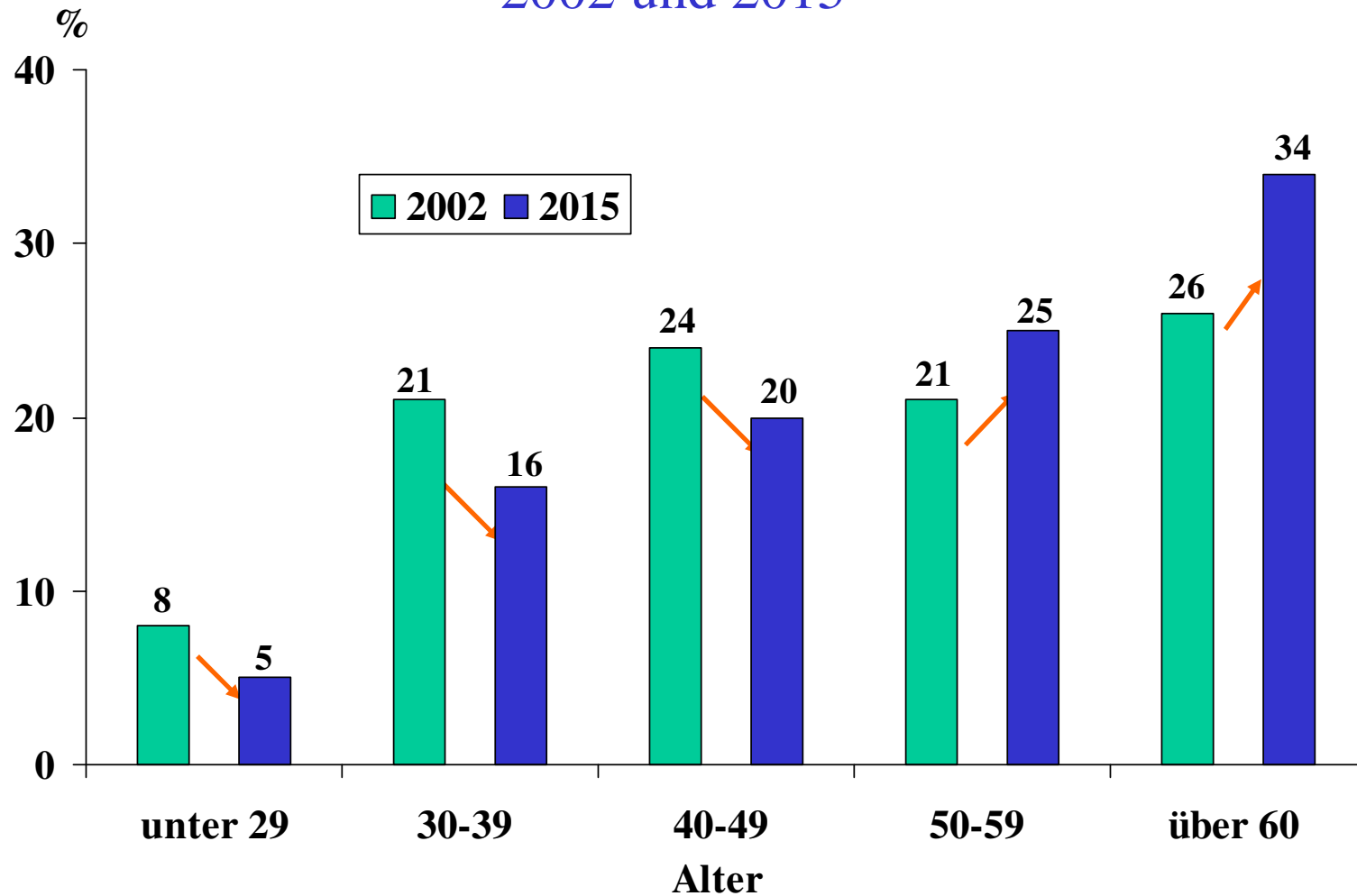


Quelle: *Fr.-Ebert-Stiftung, 1997 "Wachstumsmotor Altern"*

## Hinweise für die **Pharmaindustrie**:

- **Minipillen**, die nicht nur halbiert, sondern sogar **geviertelt** werden müssen (und das mit steifen Rheumafingern?)
- **Wundpflaster**, die man braucht, wenn man sich in den Finger geschnitten hat – aber gerade dann die Verpackung nicht öffnen kann;
- da gibt es **Medikamente in Flaschen, deren Schraubverschluss** man erst kräftig zusammendrücken und dann kompliziert hochdrehen muss (bei Gelenkschmerzen am Handgelenk) – die sind **nicht nur „kindersicher“, sondern „altensicher“**.
- **Verpackungen**: schwer zu öffnen; Pillen aus der Silberfolie nur unter Zuhilfenahme beider Daumen zu lösen.
- **Beipackzettel**: kleine Schrift; unklare Informationen; unverständlich

# Prozentualer Anteil der Autokäufer 2002 und 2015



**Marktanalyse: Heute sind 47% der Neuwagen-Käufer über 50 Jahre; 2015 werden es 59% sein. (Prognose-Institut B. + D. Forecast, Leverkusen, 2004)**

## **I. Der demografische Wandel: Fakten**

1. die steigende Lebenserwartung
2. die alternde Welt
3. das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen
  - a) Konsequenzen im Hinblick auf die Umweltgestaltung
  - b) Konsequenzen im Hinblick auf die Produktgestaltung
4. Vom 3-Generationenvertrag zum 4- oder 5 Generationenvertrag

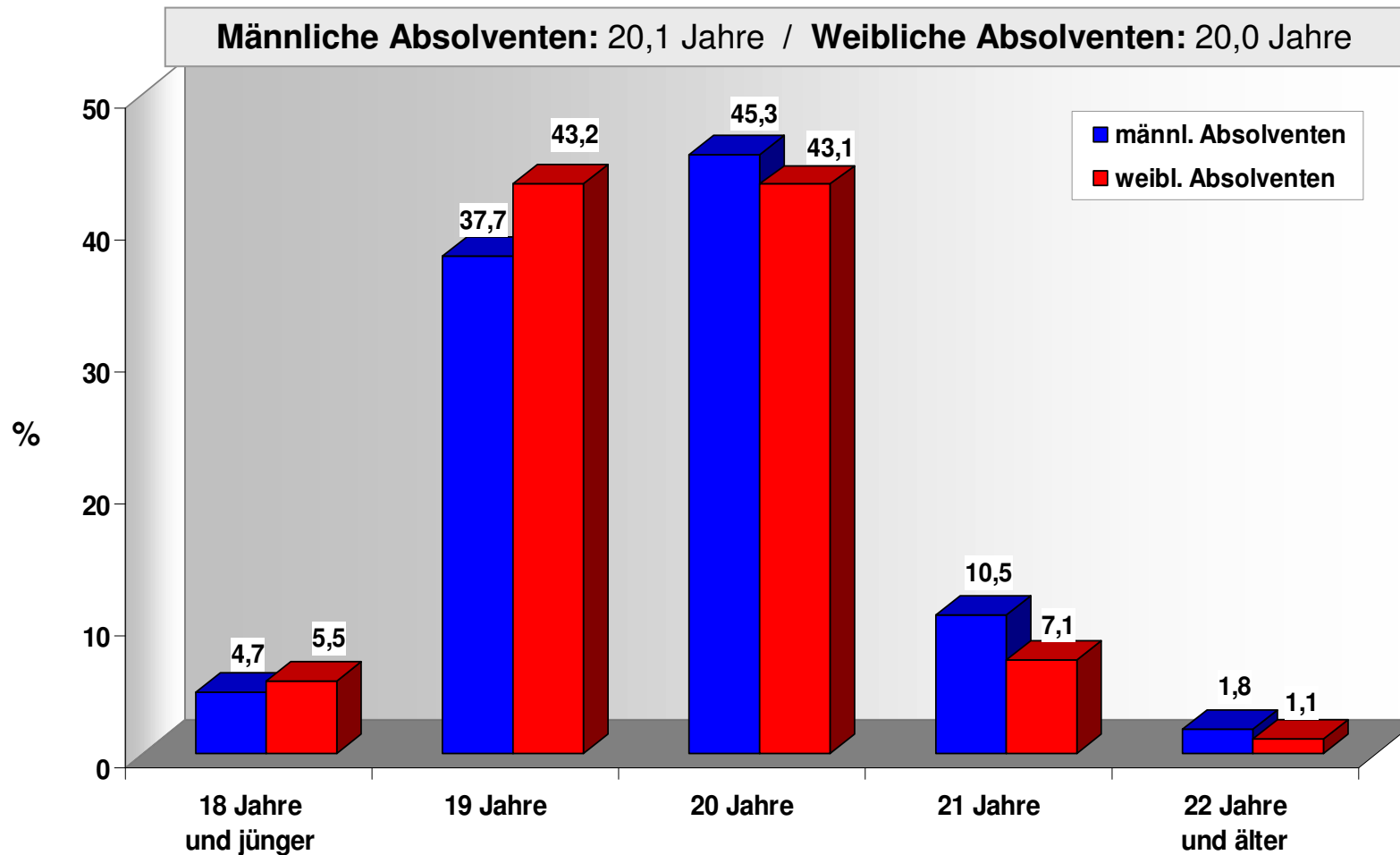
## **II. Der demografische Wandel – Konsequenzen für die Arbeitswelt**

1. Zur physischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
2. Zur psychischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
3. Erfolgreich arbeiten bis 67?

Verspäteter Berufsbeginn

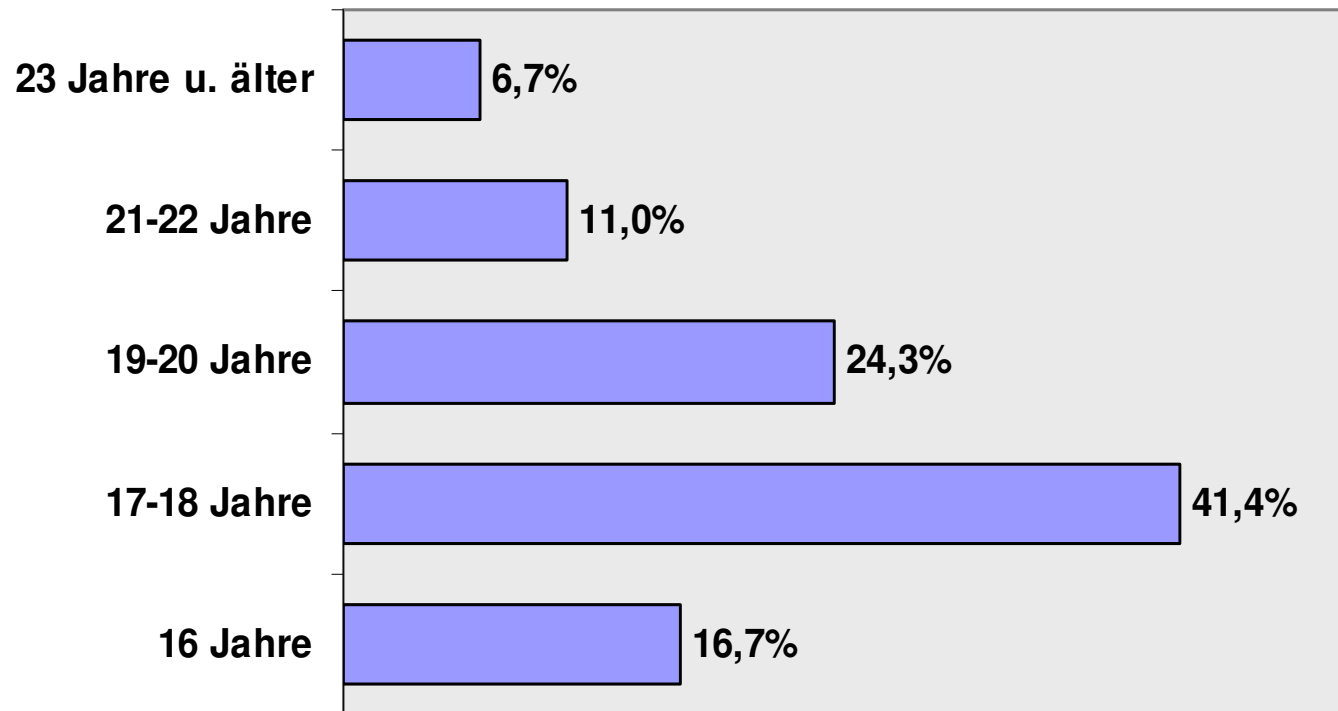
Verfrühtes Berufsende

# Durchschnittsalter der Abiturienten



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004

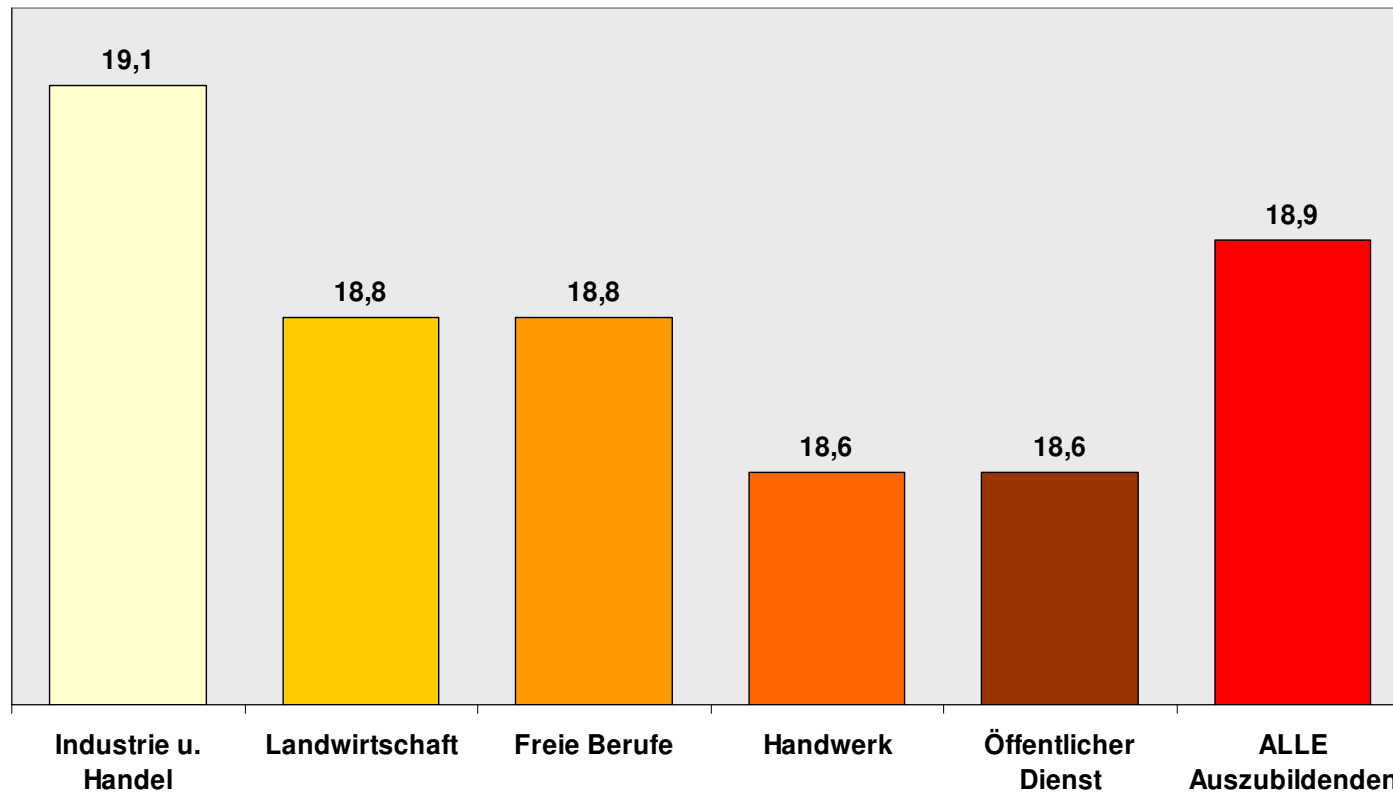
# Beginn der praktischen beruflichen Ausbildung



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004

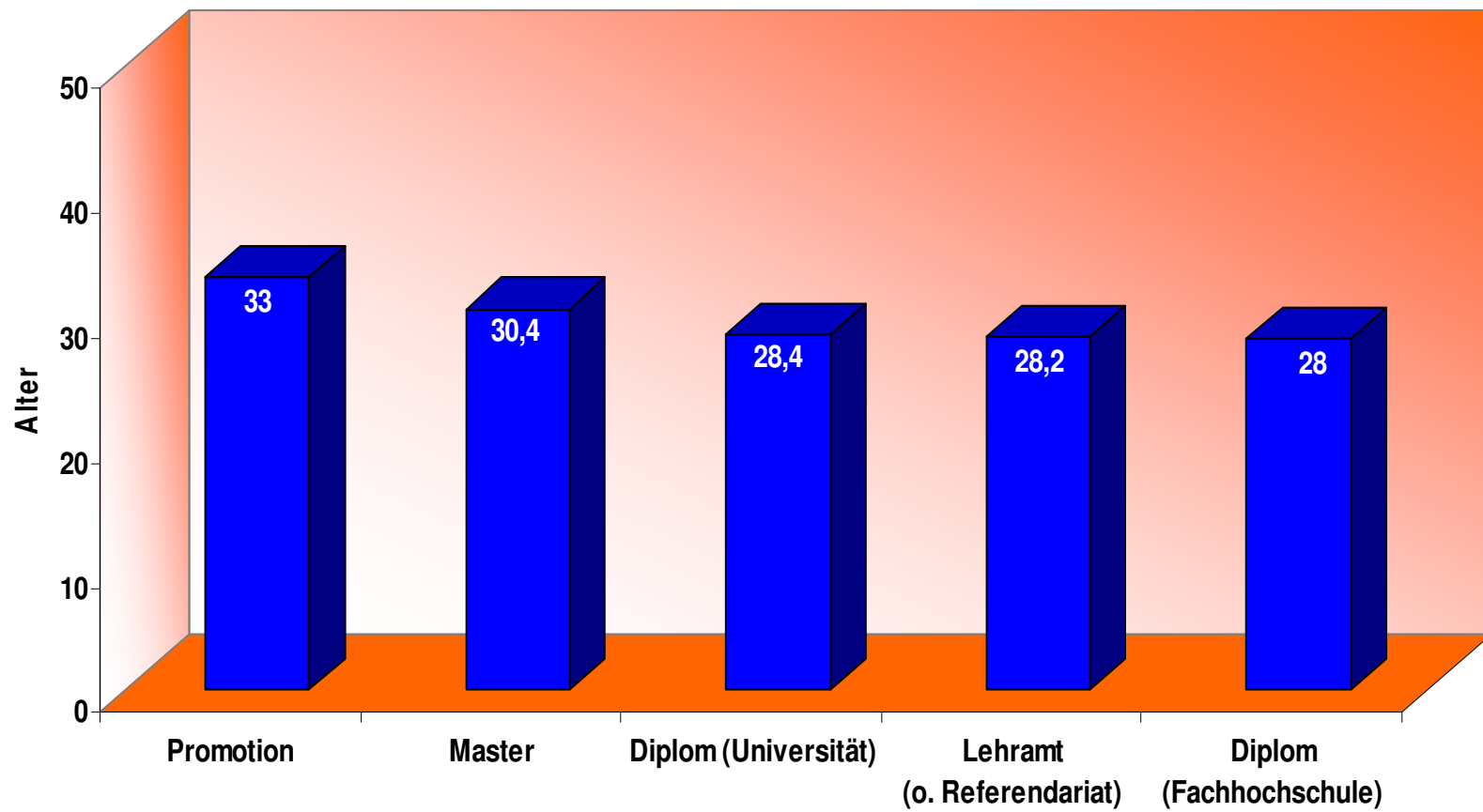
# Beginn der praktischen beruflichen Ausbildung

## Durchschnittsalter



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004

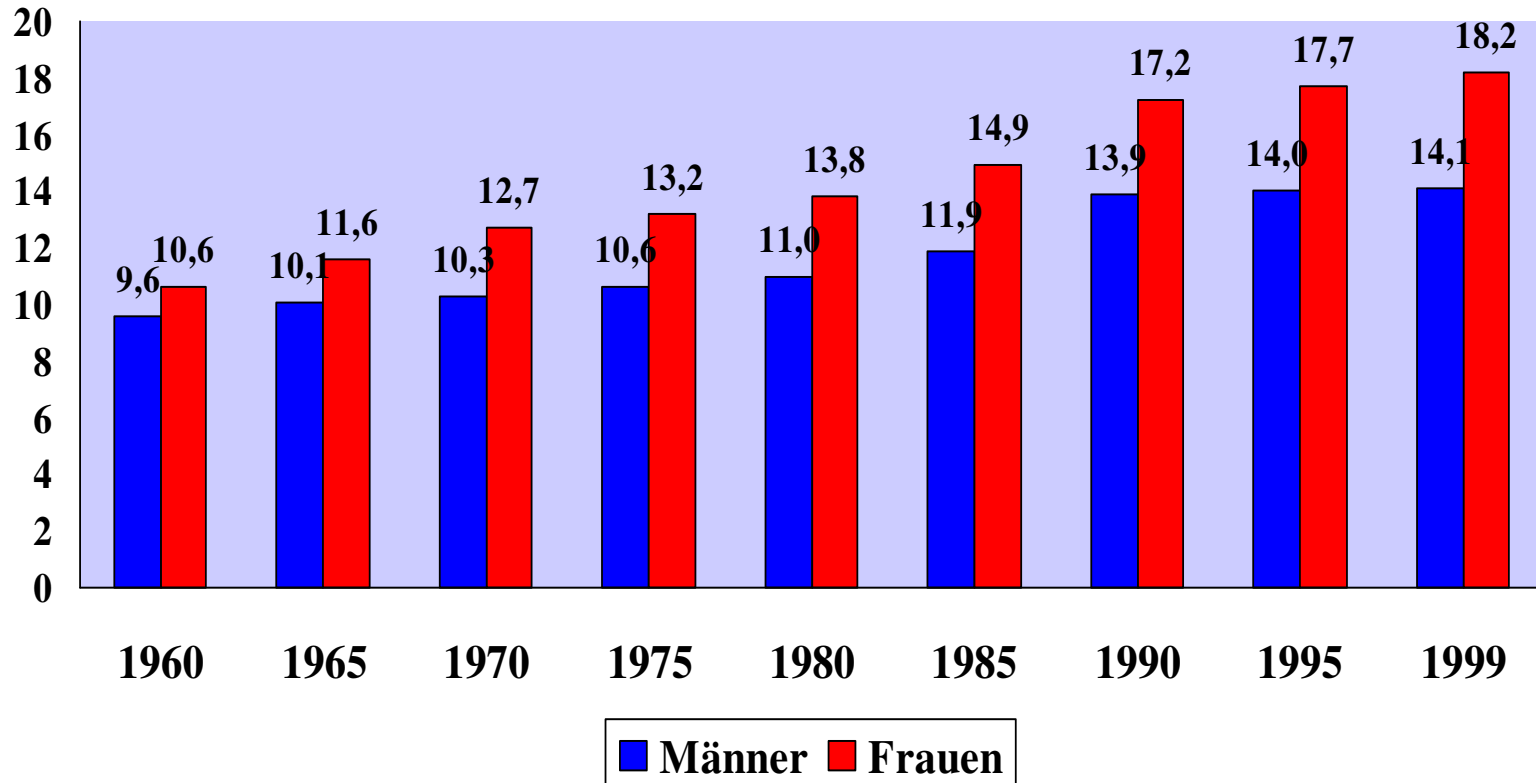
# Durchschnittsalter der Universitätsabschlüsse



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2005

# Rentenbezugsdauer: Immer länger auf dem Altenteil

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer in der gesetzlichen Rentenversicherung in Jahren

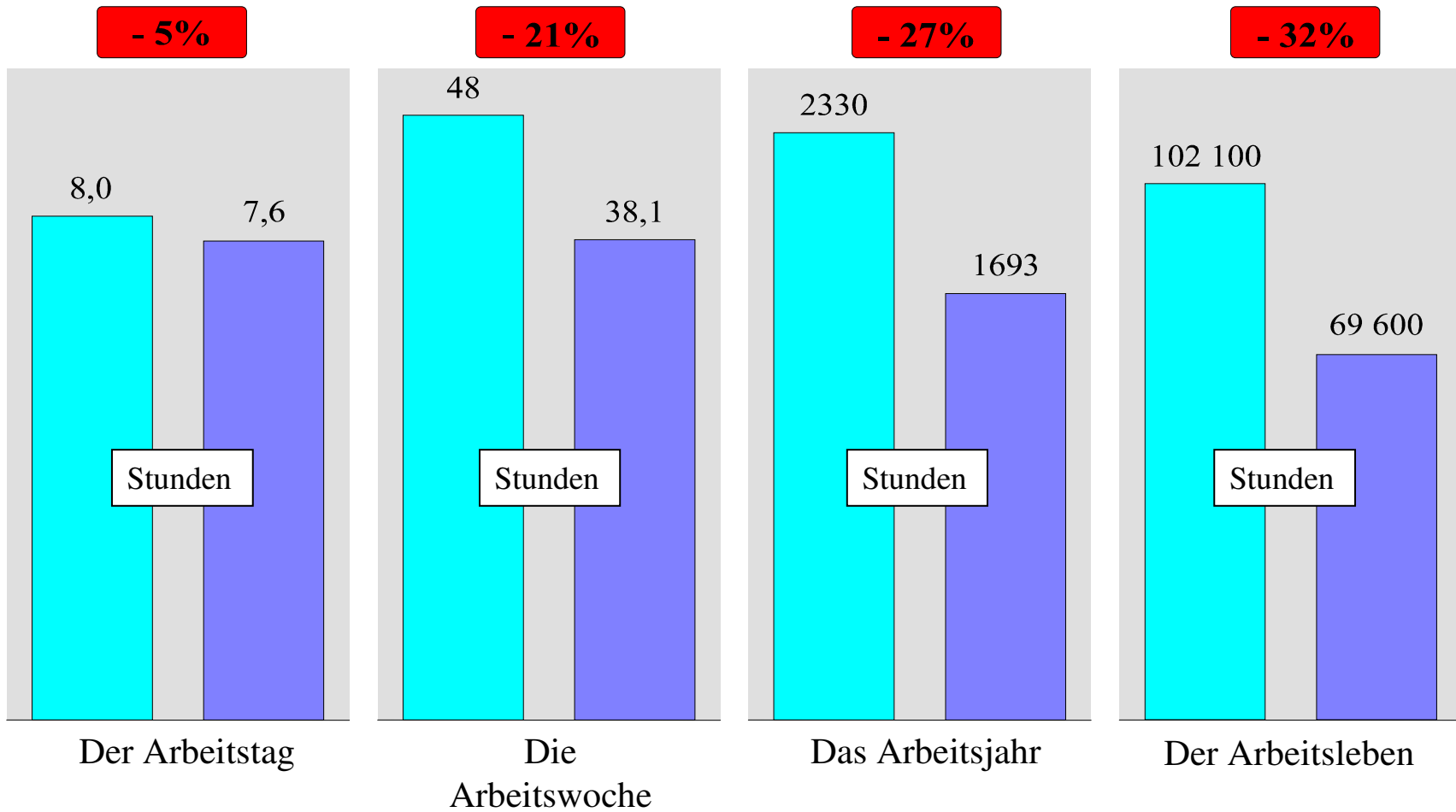


Quelle: *iwd* (2000), 26/47, S. 1

Untersuchungen haben doch sehr eindeutig gezeigt:  
ein lebenslanges Training vorausgesetzt, gilt in vielen  
Berufen:

- gerade mit zunehmendem Alter gewinnt man einen größeren Überblick,
- wächst die Fähigkeit zur Zusammenschau,
- neigt man dazu, mehrere Einflussgrößen gleichzeitig zu überschauen und adäquat einzuordnen,
- neigt man zum vorsichtigen Abwägen, zur Besonnenheit und
- trifft dann klare, wohlüberlegte Entscheidungen.

# Rückgang der Arbeitszeit



1950 2002

(Lebensarbeitszeit =  
Lebensarbeitsjahre x  
Jahresarbeitszeit)

## I. Der demografische Wandel: Fakten

1. die steigende Lebenserwartung
2. die alternde Welt
3. das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen
  - a) Konsequenzen im Hinblick auf die Umweltgestaltung
  - b) Konsequenzen im Hinblick auf die Produktgestaltung
4. Vom 4-Generationenvertrag zum 4- oder 5 Generationenvertrag

## II. Der demografische Wandel – Konsequenzen für die Arbeitswelt

1. Zur physischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
2. Zur psychischen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
3. Erfolgreich arbeiten bis 67?

# Das Altern der industriellen Welt:

## Notwendige Maßnahmen:

- kürzere Ausbildungszeiten
- längeres Verbleiben im Beruf
- verstärkte Frauenerwerbsarbeit
- berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen
- Gesundheitsvorsorge; Ausbau der Prävention

## Problempunkte:

- besondere Schutzvorschriften für Ältere?
- Senioritätsprinzip

## **Zuordnung zur Gruppe der „älteren Arbeitnehmer“**

- abhängig von der Arbeitsmarktlage
- berufsspezifisch
- betriebsspezifisch
- tätigkeitsspezifisch
- geschlechtsspezifisch
- epochalspezifisch

**In manchen Branchen zählt man heute bereits mit 40 zur Gruppe der "älteren Mitarbeiter".**

Diese **"inoffizielle Altersgrenze"** bedeutet vielfach einen **Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen**, einen **Ausschluss von Personalentwicklungsmaßnahmen** und eine **Einbeziehung in eine Problemgruppe**.

In Zukunft wird es darauf ankommen, die Arbeitskraft bis zum Berufende, bis ins hohe Alter zu erhalten durch **berufsbegleitende Weiterbildung - begleitet von einem Maßnahmenbündel zur Gesunderhaltung, zur Steigerung der körperlichen (und geistigen) Leistungsfähigkeit** und des subjektiven Wohlbefindens.

# Das Image des älteren Arbeitnehmers:

Viele Studien zeigen, dass viele Unternehmen bei „älteren Mitarbeitern“ von vornherein – sehr zu unrecht –

- von einer **Leistungsminderung** ausgehen,
- von **sinkender Arbeitsproduktivität**,
- von einem **Rückgang sowohl der Körperkräfte als auch der intellektuellen Fähigkeiten**,
- von **erhöhten Fehlzeiten**
- von einer **geringeren Mobilität** und **erschwert** **Anpassungsfähigkeit**, ebenso
- von einer **geringeren Bereitschaft zur Weiterbildung**,
- von **geringem Selbstvertrauen** und Unsicherheit, und vor allem
- von einer **fehlenden Innovationsfähigkeit**.

## Zur physischen Leistungsfähigkeit:

- Rentenzugänge wegen Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit sind nicht unbedingt ein Beweis körperlicher Überforderung.
- starke interindividuelle Variabilität in Bezug auf die körperliche Leistungsfähigkeit Gleichaltriger
- trotz Reduzierung verschiedener Funktionen (z. B. Reduzierung der Muskelkraft etc.) sind meist die für die Ausführung der beruflichen Fähigkeit notwendigen Kräfte noch vorhanden.

Außerdem eine Entwicklung vom „muscle work“ zu „brain work“, was stärker vom Ausbildungsstand abhängig ist als von Lebensalter.

## Zur psychischen Leistungsfähigkeit:

- größeres berufliches Engagement
- Expertenwissen
- besserer Umgang mit komplexen Sachverhalten
- Kenntnisse über soziale Verknüpfungen
- erhöhte Toleranz in bezug auf alternative
- Handlungsstile
- größere Flexibilität



**Das Lebensalter klärt nur einen sehr geringen Anteil der Unterschiede in den Arbeitsleistungen auf:**

- **Training,**
- **berufs- und betriebsspezifische Erfahrungen und**
- **Persönlichkeitsfaktoren**

werden hier eher wirksam.

## **Besondere Risiken älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen resultieren vor allem auf**

- ❖ **Einbußen der Körperkraft**
- ❖ **Verschlechterung der Gesundheit**
- ❖ **Nachlassen der Sinnesleistungen**  
(Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Fühlen) und auch dadurch bedingt
- ❖ **Einbußen in der Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -  
Informationsverarbeitung**  
evtl. Abnahme der selektiven Aufmerksamkeit

Es ist wenig sinnvoll,  
**von Altersveränderungen im Sinne einer bloßen**  
**„Verbesserung“ oder „Verslechterung“** zu sprechen.  
Es gilt vielmehr, den Prozess der **qualitativen Veränderung**  
hervorzuheben.

Der vielleicht

- **verringerten Geschwindigkeit im Auffassen**

und dem vielleicht

- **verzögerten Reagieren** stehen Faktoren gegenüber

wie ein

- **überlegenes handwerkliches Können,**
- **größere Beständigkeit,**
- **die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme** und eine
- **höhere Loyalität gegenüber dem Unternehmen**

(OLBRICH 1990)

## Zur psychischen Leistungsfähigkeit:

- ❖ Nutzung von Strategien der Energieeinsparung im Sinne besserer Entscheidungs- und Handlungsökonomie
- ❖ geringere Belastung durch familiäre Probleme
- ❖ herabgesetztes Erleben von Eigenbetroffenheit
- ❖ bessere Einschätzung eigener Fähigkeiten und Grenzen
- ❖ größerer Sinn für das „Machbare“:  
Fähigkeit, gleichzeitig Möglichkeiten und Grenzen zu sehen

Ein lebenslanges Training vorausgesetzt, gilt in vielen Berufen:

- **gerade mit zunehmendem Alter gewinnt man einen größeren Überblick,**
- wächst die **Fähigkeit zur Zusammenschau,**
- neigt man dazu, **mehrere Einflussgrößen gleichzeitig zu überschauen** und adäquat einzuordnen,
- neigt man zum **vorsichtigen Abwägen**, zur Besonnenheit **und trifft dann klare, wohlüberlegte Entscheidungen.**



*Ein lebenslanges Training vorausgesetzt, gilt in vielen Berufen:*

- Wir brauchen die Älteren in der Wirtschaft, in der Politik, in der Verwaltung.

**Freilich, wir brauchen auch die Ideen der Jüngeren, ihre Dynamik, ihren Schwung, ihr Drängen nach Veränderung,**

- aber wir brauchen auch den Rat der Erfahrenen, die sorgsam zwischen gegebenen Möglichkeiten und Grenzen abwägen.

**Wir brauchen das Miteinander der Generationen!**

## **Arbeit als Segen oder Fluch?**

- **finanzielle Aspekte**
- **Erleben eigener Produktivität**
- **Sozialkontakte**
- **vielfältige Anregung**
- **Rhythmisierung des Alltags**
- **Herausforderung zu körperlicher, geistiger und sozialer Aktivität**

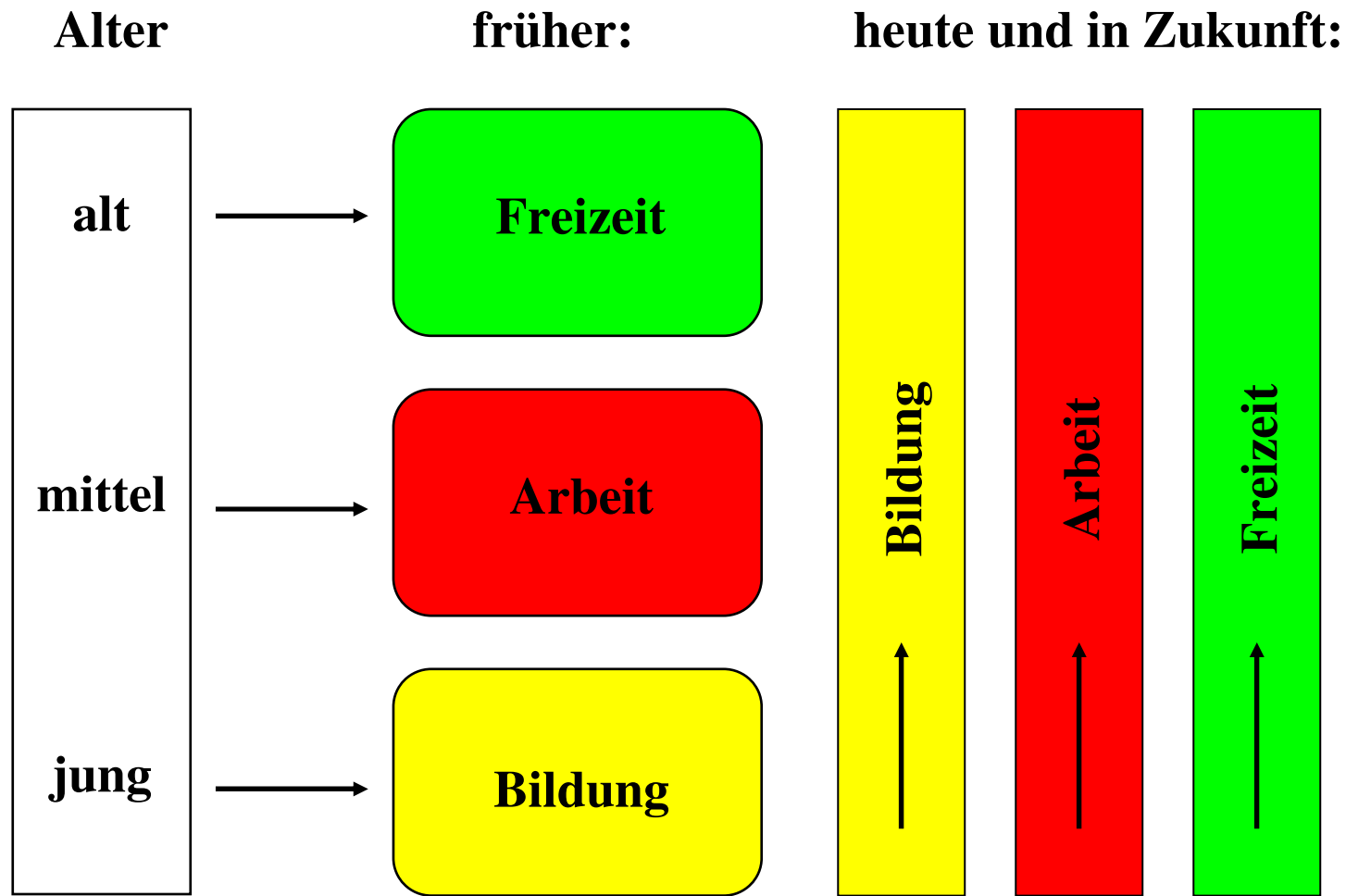
**Arbeit, die weder überfordert noch unterfordert, kann als Geroprophylaxe gesehen werden, als Trainingsfaktor, und kann zu einem gesunden und kompetenten Alter beitragen**

Hier ist manche **De-Regulierung und Flexibilisierung** gefordert!

Allerdings **verlangt eine Zeit des rapiden technischen und sozialen Wandels eine ständige berufs- und lebensbegleitende Weiterbildung** - evtl. einhergehend mit einer Verkürzung der Grundausbildung.

❖ **Eine älter werdende Gesellschaft verlangt lebenslanges Lernen**

# Lebenslanges Lernen



nach Riley & Riley, 1992

## **Zur Lernfähigkeit:**

### **Ergebnisse experimenteller Studien**

- **sinnvolles Material:**  
**Einsichtigwerden des Sinnzusammenhangs**
- **Lernen im Ganzen ist leichter als Lernen in Teilen**
- **Lerntechnik: oft fehlt es an einer „Codierungsschwäche“**
- **Übersichtliche Gliederung des Stoffes**
- **aktives Erarbeiten**
- **Lernmotivation**  
(hängt z. T. auch ab von der Erwartung der Umwelt)  
[negatives Altersbild! Pygmalion-Effekt]

**schlechtere Lernleistungen als Zeichen von Unsicherheit, von mangelndem Zutrauen zu sich selbst, das bereits Gelernte zu produzieren.**

## Eine älter werdende Gesellschaft wird dann zum Problem,

- ❖ wenn man sich nicht rechtzeitig darauf einstellt,
- ❖ wenn man Kostensteigerungen bei der Alterssicherung allein auf die zunehmende Langlebigkeit zurückführt und
- ❖ dabei nicht bedenkt, **dass viele Älteren in der Lage und bereit wären, länger berufstätig zu sein und ihre wertvollen Expertenkenntnisse bereitzustellen,**  
- wenn der Arbeitsmarkt dies erlauben würde.



# Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

## Ja – mit Gewinn für den **Einzelnen**,

- **wenn** die Tätigkeit weder überfordert noch unterfordert;
- **wenn** der Erwerbstätige durch berufsbegleitende Weiterbildung stets über neueste Entwicklungen informiert wird
- **wenn** Trainingsmöglichkeiten geboten und auch wahrgenommen werden;
- **wenn** Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen die besonderen Fähigkeiten der „Erfahrenen“ zu schätzen wissen und nicht von einem negativen Altersbild bestimmt sind und mit entsprechenden Verhaltenserwartungen den Älteren begegnen;



## Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

### Ja – mit Gewinn für den **Einzelnen**,

- **wenn** man **als Älterer selbst** anpassungsfähig ist;
- **wenn** aufgrund des eigenen Alters keine Sonderbehandlung erwartet oder gar verlangt wird;
- **wenn** der Ältere gegebenenfalls auch bereit ist, eigene Schwierigkeiten zuzugeben;
- **wenn** der Ältere auch bereit ist, Jüngere als Vorgesetzte anzuerkennen

# Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

## JA, weil für den Einzelnen

- dann körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten trainiert werden;
- der Alternsprozess hinausgezögert wird (Funktionen, die nicht gebraucht werden, verkümmern; - oder: „was rastet, das rostet“)
- dann das Gefühl gegeben ist, noch „gebraucht“ zu werden;
- der Kontakt mit anderen Menschen einer möglichen Einsamkeit entgegenwirkt;
- der ältere Arbeitnehmer vielseitige Stimulation erhält;
- der Tages- und Wochenverlauf rhythmisiert werden.

## Ja – mit Gewinn für den Betrieb

- **wenn** dieser sich nicht von einem negativen Altersstereotyp leiten lässt;
- **wenn** der Betrieb auch noch 60jährigen Weiterbildungsmaßnahmen anbietet;
- **wenn** für ein gutes Arbeitsklima gesorgt ist!
- **wenn** sich der Betrieb auch um Gesundheitsförderung kümmert;
- **wenn** Flexibilität im Hinblick auf (vorübergehende) Teilzeitarbeit möglich ist;
- **wenn** der Betrieb Ältere entsprechend ihrer besonderen Fähigkeiten einsetzt (die allerdings nicht nur altersspezifisch, sondern persönlichkeitspezifisch sind);
- **wenn** - je nach Arbeitsbereich – Ältere und Jünger zusammengebracht werden und so sich deren spezifische Fähigkeiten ergänzen können;
- **wenn** der Betrieb das „Expertenwissen“ der Älteren zu nutzen versteht;

## Ja, weil der Betrieb, die Firma, dann

- zuverlässige Arbeitskräfte hat, auf die sie sich verlassen kann
- die Erfahrungen und das spezifische „Bescheidwissen im Betrieb“ der Älteren der ganzen Belegschaft nutzen kann; es durch Ältere „weitergegeben“ werden kann;
- **weil** bei bestimmten Aufgaben gerade durch Ältere manche Kunden besser angesprochen werden (Erfahrungen in Warenhäusern im Bereich kostbare Juwelen, Pelze usw.)
- **weil** der Betrieb bei flexibler Teilzeitarbeit Ältere zu Stoßzeiten einsetzen kann  
(z. B. Quartalsabschluss, Jahresabschluss etc.)

## Ja – mit Gewinn für die Gesellschaft

- **wenn** Arbeitsplätze vorhanden sind
- **wenn** diese Arbeitsplätze angemessen sind
- **weil dann** das Humankapital nicht verschleudert wird;
- **weil dann** die besonderen Potenziale, die Erfahrungen, das know how der Älteren genutzt wird,
- **weil dann** manche durch Inaktivierung bedingte Krankheiten verhindert oder gar hinausgeschoben werden können; Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit in einem späteren Alter (wenn überhaupt) eintreten.
- **weil dann** die Rentenkassen saniert werden;
- **weil dann** die sozialen Sicherungssysteme nicht überbelastet werden



## Ja – mit Gewinn für die **Gesellschaft**

### und vor allem:

- weil dadurch das negative Altersbild in unserer Gesellschaft korrigiert werden kann, die Leistungen der Älteren deutlicher werden, die Zuordnung zum „Seniorenalter“ hinausgeschoben wird.

**Schließlich muss man nicht ein Viertel oder gar ein Drittel seines Lebens als Rentner verbringen!**

**– Hier ist ein Umdenken erforderlich!**

**„Gesundheit und Produktivität sind eng miteinander verbunden.**

**Der Verlust des einen zieht den Verlust des anderen nach sich und führt zur "dependency", zur Abhängigkeit.**

**Nicht nur die Gesundheit beeinflusst die Produktivität, sondern weit mehr beeinflusst die Produktivität die Gesundheit positiv.“**

**Robert BUTLER**

**Darum: Älter werden - aktiv bleiben!**