



Sendung vom 09.07.2009, 20.15 Uhr

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger
Altersforscherin, Jacobs University Bremen
im Gespräch mit Dr. Norbert Göttler

Göttler: Liebe Zuschauerinnen, liebe Zuschauer, wir haben heute mit Frau Professor Staudinger einen Gast hier im Studio, die sich professionell mit dem Älterwerden, mit dem Altern beschäftigt. Für viele ist das ja ein leidiges Thema, ist das auch für Sie ein leidiges Thema? Oder ist das für Sie eher eine Herausforderung?

Staudinger: Das Thema "Altern" hat von beidem etwas, denn das Altern erinnert uns daran, dass das menschliche Leben endlich ist – das ist unerfreulich und auch eine Kränkung für den Menschen, der meint, er hätte alles im Griff und in der Hand. Auf der anderen Seite glaube ich schon, dass das Altern heute am Anfang des 21. Jahrhunderts, wo wir uns in diesem viel beschriebenen demografischen Wandel befinden, nicht nur eine Herausforderung, sondern sogar eine Chance enthält, und zwar sowohl für jeden Einzelnen wie auch für unsere Gesellschaft.

Göttler: Was kann das für eine Chance sein? Früher war es doch so: In der Jugend hat man sich ausgebildet, in den mittleren Jahren hat man gearbeitet und im Alter hat man sich ausgeruht. Warum soll das plötzlich nicht mehr so gehen?

Staudinger: Um das verstehen zu können, müssen wir uns klar machen, dass wir in den letzten 150 Jahren in der Tat 45 Lebensjahre an durchschnittlicher Lebenserwartung hinzugewonnen haben. Wenn man das weiß, dann wird einem klar, dass nicht alles so bleiben kann, wie es früher war und wie man es von früher her gewohnt war. Diese Dreiteilung unseres Lebenslaufes, die Sie soeben angesprochen haben mit der Bildung am Anfang, der Arbeit in der Mitte und hauptsächlich Freizeit am Ende ist sehr, sehr stark von einem Leben geprägt, das nach der Arbeitsphase wesentlich kürzer war. Heute ist es folgendermaßen: Wenn heute jemand in Deutschland 60 Jahre alt geworden ist, hat er oder sie im Durchschnitt noch ungefähr 28 Jahre zu leben. Das ist eine ganze Menge. Wir sprechen also nicht von 5, 8 oder zehn Jahren in der Rente, sondern von fast 30 weiteren Jahren, die diese ganz eigene Lebensphase kennzeichnen. Hinzu kommt, dass wir uns über die vergangenen Generationen hinweg auch biologisch "verjüngt" haben: Die heute 60-Jährigen sind in etwa 5 Jahre jünger als die 60-Jährigen der Generation davor. Das heißt, wir werden nicht nur älter, sondern wir werden auch gesünder und vitaler älter – zumindest in diesem "dritten Alter", wie das heute heißt, also zwischen 60 und 85 Jahren. Insofern stellt sich dann

in der Tat die Frage: Was tun? Soll man diese gewonnenen Jahre so verbringen, wie das die Generationen vor uns getan haben, wie das meinetwegen noch unsere Großeltern getan haben, die freilich diese "gewonnenen Jahre" nicht in dem Umfang hatten wie wir heute? Das führt dann in der Tat dazu, dass man sich als Einzelner Gedanken darüber macht – aber ich glaube, das betrifft uns schon auch als Gesellschaft im Ganzen –, ob wir nicht möglicherweise an der einen oder anderen Stelle unsere Institutionen besser darauf einstellen müssen, dass wir dieses längere Leben haben. Genau mit diesen gewonnenen Jahren habe ich mich in den letzten drei Jahren in einer Arbeitsgruppe beschäftigt: Diese Arbeitsgruppe nennt sich "Akademiengruppe Altern in Deutschland". Sie wurde eingesetzt von der Leopoldina, der ältesten Akademie der Wissenschaften in Deutschland, die seit einiger Zeit ja auch zur nationalen Akademie geworden ist, und arbeitet mit Unterstützung der "acatech", also der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften. Wir sind dort eine Gruppe von 15 bis 20 Wissenschaftlern aus ganz unterschiedlichen Disziplinen, angefangen von den Neurowissenschaften über die Medizin und die Psychologie zur Soziologie, zur Ökonomie, der Betriebswirtschaft, der Philosophie, Geschichte, Sozialgeschichte usw. Wir haben uns dort drei Jahre lang mit der Frage beschäftigt, was diese gewonnenen Jahre für den Einzelnen, die Unternehmen, aber auch für die Gesellschaft bedeuten. Wir werden Ende März 2009 unsere Handlungsempfehlungen an den Bundespräsidenten übergeben. Im Moment befinden wir uns gerade in der heißen Endphase, in der wir diese Empfehlungen zusammenschreiben.

Göttler: Bevor wir zu diesen aktuellen und spannenden Handlungsempfehlungen kommen, würde ich vorher gerne noch einen Blick auf die biologischen Grundlagen werfen wollen. Sie sagen nämlich, wir altern nicht gleichmäßig: Ein junger Mensch altert sozusagen anders als ein alter Mensch. Wie kann man das verstehen?

Staudinger: Wir sagen ja eher, dass wir Menschen uns am Anfang unseres Lebens entwickeln und dass in der Adoleszenz, wenn wir also so ungefähr 15, 16, 17 Jahre alt sind, diese Entwicklung aufhört. Anschließend würde dann über viele Jahre gar nichts passieren, das Ganze wäre sozusagen stabil. Danach dann gehe es bergab. Das ist dieser traditionelle Begriff von Entwicklung, der auch ganz eng an den traditionellen biologischen Begriff von Entwicklung anknüpft. Wir können jedoch sagen, dass die moderne Entwicklungspsychologie diesen Begriff ad acta gelegt hat. Heute sagt man vielmehr: Die menschliche Entwicklung ist nicht nur ein biologischer Vorgang.

Göttler: Sondern?

Staudinger: Sondern die Biologie mischt sich mit der Kultur, mit der Umgebung, in der sich der Mensch aufhält, in die er sich begibt, die er mit gestaltet. Neben der Biologie gibt es hier also die Kultur und als dritte Einflussgröße letztlich auch den sich entwickelnden Menschen selbst, denn je älter wir werden, desto mehr kommen wir ja auch in die Lage, mitzuentcheiden, mitzugestalten, selbst unseres Glückes Schmied zu sein. Das heißt, es gibt hier diese drei Einflussgrößen Biologie, Kultur und das Individuum, die den Entwicklungsverlauf bestimmen. Man kann sich daher besser über Entwicklung und Alter verständigen, wenn man sagt: Wir entwickeln uns ein

Leben lang und wir altern auch ein Leben lang. Von Anfang an entwickeln wir uns und von Anfang an altern wir auch. Man kann diese beiden Begriffe "Entwicklung" und "Altern" fast synonym verwenden, auch wenn das widersinnig klingt. Entwicklung ist Altern und Altern ist Entwicklung, wenn wir Entwicklung und Altern so definieren, dass wir sagen: Uns widerfahren ein Leben lang Zuwächse, Zugewinne, aber auch Verluste und Abbauerscheinungen. Das Verhältnis, in dem die Zugewinne und Verluste stehen, verändert sich im Laufe unseres Lebens: Die Verluste werden mehr und die Zugewinne werden weniger. Aber bis zum Ende unseres Lebens bleibt uns die Möglichkeit, Zugewinne zu verzeichnen. Und erstaunlich genug, aber es ist wahr: Auch am Anfang des Lebens verzeichnen wir Verluste. Denn eigentlich ist jeder Entwicklungsschritt nur dadurch möglich, dass ein anderer Entwicklungsschritt nicht gemacht wird. Durch diese Auswahl zwischen verschiedenen Wegen geht also immer ein Weg verloren, weil wir den anderen nehmen. Ein konkretes Beispiel aus der frühkindlichen Forschung wäre Folgendes: Wenn wir geboren werden, sind wir Menschen in der Lage, vom Gehör her alle auf der Erde gesprochenen Sprachen gut unterscheiden zu können. Je mehr wir aber in unsere Muttersprache hineinwachsen, desto mehr geht diese generelle Unterscheidungsfähigkeit unseres Gehörs verloren. Dafür werden wir immer besser darin, die Silben und Lautfolgen, die es in unserer Muttersprache gibt, genauer zu unterscheiden. Auch hier gibt es also einen Zugewinn, der mit einem Verlust kombiniert ist. Das ist, wie ich meine, ein ganz gutes Beispiel für das, was uns das ganze Leben lang passiert.

Göttler: Dass man im Alter Verlusterfahrungen macht, ist klar. Wo sollen da aber die Zugewinnerfahrungen sein?

Staudinger: Die Alterswahrnehmung, das subjektive Erleben des Alterns ist etwas sehr, sehr Interessantes. Auf der einen Seite stellen wir, wenn wir älter als 60 oder 70 Jahre werden, fest, dass wir z. B. Freunde verlieren, die uns lieb geworden sind, die uns ein Leben lang begleitet haben. Es gibt also ganz eindeutig soziale Verluste. Wir verlieren auch den Zustand des beruflich Tätigseins oder auch des familiär Tätigseins, wenn die Kinder die Familie verlassen. All das ist ein Verlust und dadurch sind wir mit einem neuen Zustand konfrontiert, mit dem wir uns auseinandersetzen müssen, weil man das eigene Selbstverständnis, weil man die Art, wie man sich selbst sieht und definiert, neu überdenken muss, weil man für sich selbst neue Bereiche finden, erfinden muss, in denen man wiederum neue Bestätigungen erleben kann, neuen Sinn empfinden kann. Das wären dann eben die Zugewinne. Wir wissen aus der Forschung, dass gerade auch mit dem Verlusterlebnis, wenn man aus dem Arbeitsleben ausscheidet, eine gewisse Entspannung verbunden ist, verbunden sein kann. Leopold Rosenmayr hat vor Jahren einmal als Buchtitel dafür den Ausdruck "Die späte Freiheit" gewählt. An diesem Wort ist sehr viel Wahres dran, denn wir erleben es tatsächlich häufig so, dass wir hinsichtlich dessen ein Mehr an Freiheit gewinnen, wie wir unsere eigene Lebenszeit verwenden können. Das ist eindeutig ein Zugewinn. Das ist aber gleichzeitig auch eine Aufgabe, denn anders als im Arbeitsleben, in dem die Wege, was man zu tun und zu lassen hat, immer mehr oder weniger vorgezeichnet waren, ist das danach dann nicht mehr so. Stattdessen liegt das dann an einem selbst: Welche Aufgabe sucht man sich, wie gestaltet man sie aus? Verschafft man sich vielleicht auch die

notwendigen neuen Kenntnisse dafür, die man für eine solche neue Aufgabe braucht? Es gibt also auch im Alter ein permanentes Wechselspiel zwischen Verlusten und Gewinnen.

Göttler: Sie sprechen damit bereits das Lernen im Alter an. Können wir denn im Alter wirklich noch lernen? Sind die Grundlagen dafür gegeben? Was muss man, was kann man selbst dazu tun, um im Alter besser lernen zu können?

Staudinger: Hier möchte ich mal ein bisschen weiter ausholen, denn auf diesem Gebiet gibt es ja ganz viele einseitige, negative Voreinstellungen. Leider ist es im heutigen Wirtschaftsleben immer noch weitgehend so, dass man der Meinung ist, jenseits der 40 könne man nicht mehr nachhaltig und mit Effizienz lernen, nicht mehr so lernen, dass das Gelernte später für die Produktion sinnvoll eingesetzt werden könne. Das ist aber schlichtweg falsch. Der Mensch ist nämlich eine Spezies, und deswegen sind wir meiner Meinung nach bisher auch so erfolgreich, die lernt, solange sie lebt und nicht extremen pathologischen Prozessen unterworfen ist. Denn wann immer wir uns in eine neue Umgebung begeben, müssen wir uns darin zurechtfinden, müssen wir lernen, müssen wir uns mit ihr auseinandersetzen, müssen wir uns an sie anpassen, um erfolgreich zu sein. Aber in dem Satz steckt das eigentlich auch schon drin: In dem Maße, in dem eine Gesellschaft von älter werdenden Mitgliedern immer weniger verlangt, sich mit neuen Kontexten und Aufgaben auseinanderzusetzen, verlernen wir auch das Lernen. Das bedeutet aber nicht, dass wir das im Prinzip nicht mehr können. Stattdessen haben wir es erst einmal aus dem Auge verloren. Das ist so ähnlich wie mit dem Radfahren. Wenn man jahrelang nicht mehr Rad gefahren ist, dann eiert man erst einmal ein bisschen herum auf dem Rad und fällt vielleicht auch mal runter oder muss mit dem Fuß auf die Erde. Aber nach einer Weile kommt man doch wieder rein. Genauso ist es mit dem Lernen. Wenn tatsächlich nach der ersten Ausbildung eine Phase gelegen haben sollte, in der man nicht mehr bewusst gelernt hat, muss man sich eben erst einmal überleben: "Wie mache ich das denn am besten? Wie merke ich mir diese Dinge am besten? Wie gehe ich dabei vor?" Mit wachsendem Alter ist es vielleicht auch wichtiger, dass einem klar ist, wozu und warum man das lernt, was man lernt. Die Zielsetzung und der Gewinn, den man aus dem Lernen ziehen kann, rücken also stärker in den Vordergrund. In jüngeren Jahren sind wir vielleicht eher einem trockenen Schwamm vergleichbar: Wir saugen quasi alles Neue regelrecht auf – ohne dass uns unmittelbar und vordergründig sofort klar wäre, wozu das irgendwann dienen könnte. Je älter wir werden, umso weniger ist das der Fall. Wenn wir in höherem Alter etwas lernen, dann muss sich für uns recht klar abzeichnen, wieso man sich dafür anstrengen soll, warum man sich noch einmal auf den Hosenboden setzen und Gedanken über etwas Neues machen soll.

Göttler: Damit haben Sie bereits die Frage der Motivation beim Lernen angesprochen. Das ist ja im privaten Bereich vielleicht noch zu steuern, aber wenn man im Berufsleben steht, kann es gut sein, dass man sich sagt: "Wozu soll ich noch etwas Neues lernen? Werde ich überhaupt noch gebraucht?" Denn in Deutschland ist ja diese Quote der älteren Angestellten deutlich geringer als in anderen Ländern in Europa. Warum ist das so und wie kann man das ändern?

Staudinger:

Das ist ein großes Thema! In Deutschland ist diesbezüglich zwar sehr viel passiert, denn die Agenda 2010 hat hier sehr viel erreicht. In der Beteiligung der über 55-Jährigen am Berufsleben sind wir inzwischen über die 50 Prozent gewandert. Wir waren noch vor einiger Zeit bei 38 Prozent! Dennoch sind wir im Vergleich mit anderen Ländern diesbezüglich weit im Hintertreffen: In Schweden oder in der Schweiz liegt dieser Prozentsatz bei 70 Prozent. Wir haben hier also noch einen Nachholbedarf. Aber es tut sich etwas und es wird sich auch zunehmend etwas tun, denn gleichzeitig merken die Unternehmen, dass der qualifizierte Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt immer weniger wird und dass man als Unternehmen vielleicht auch ganz gut daran tut, mit den Mitarbeitern, die man zur Verfügung hat, pfleglich und fürsorglich umzugehen und sie ein Leben lang weiterzuentwickeln. Das sollte nicht nur für die höheren Chargen im Sinne der Entwicklung der Führungskräfte und des Führungsnachwuchses gelten, sondern das sollte auch durchaus für die weniger qualifizierten Berufe gelten. Auch hier sollte man sich Gedanken darüber machen, wie man einen Mitarbeiter so weiterentwickeln kann, dass er aus einer Berufstätigkeit heraus, die vielleicht einseitige körperliche Abnutzungen mit sich bringt, rechtzeitig eine andere Tätigkeit aufnehmen kann, die es ihm erlaubt, noch ein paar weitere Jahre produktiv und zufrieden tätig zu sein. Insofern glaube ich, dass es in Zukunft – und das ist genau die Herausforderung für die Unternehmen – für die Personalentwicklung in den Unternehmen um die Frage geht: Welche Perspektiven können Unternehmen älter werdenden Mitarbeitern aufzeigen? Welche Karrierewege können mit 50 eingeschlagen werden – auch wenn das heute vielleicht noch absurd und widersinnig klingt –, die es dem Einzelnen sinnvoll erscheinen lassen, sich noch einmal ins Zeug zu legen und sich neue Ziele zu setzen?

Göttler:

Wie könnte denn so ein Altersmanagement aussehen? Sind da gemischte Arbeitsgruppe aus älteren und jüngeren Arbeitnehmern ein probates Mittel?

Staudinger:

Die altersgemischten Teams werden heute ja gerne genannt, sie wirken fast schon wie ein Deus ex machina, wenn es um die Lösung der Altersproblematik auf dem Arbeitsmarkt geht. Da ist natürlich auch einiges dran, das ist klar. Das Altern als Dimension des Diversity Management, also des Umgehens mit Unterschiedlichkeiten in der Arbeitnehmerschaft, ist wichtig. Neben dem Geschlecht und der Volkszugehörigkeit ist das Alter hier eine wichtige dritte Dimension. Aber ganz so einfach ist es nicht, dass man lediglich 20-Jährige mit den 60-Jährigen in Arbeitsgruppen mischen könnte, weil sich dann die Stärken und Schwächen der beiden Altersgruppen perfekt ergänzen bzw. gegenseitig eliminieren. Nein, man muss sich schon genau ansehen, welche Aufgaben so ein Team eigentlich bewältigen soll. Es gibt noch zu wenig systematische Forschung auf diesem Gebiet, aber von der Forschung, die es bereits gibt, wissen wir, dass besonders in Forschungs- und Entwicklungsteams, also in Teams, in denen es um neue Ideen, um Kreativität, aber auch um die Nachhaltigkeit von solchen neuen Ideen geht, altersgemischte Teams interessanterweise die besten neuen Ideen entwickeln. Man konnte sich das folgendermaßen erklären: Die jüngeren Ingenieure, die meinetwegen frisch von der Universität kommen, sind voller Ideen, die aus neuer Technologie abgeleitet werden. Diese Ideen werfen sie dann in die Runde, worauf die erfahreneren Ingenieure, die den Betrieb und den Markt sehr gut kennen, ein Abwägen

beitragen können, ob diese Idee auch wirklich umsetzbar ist, ob sie sich rechnet, ob sie nicht zu teuer ist, ob es diesbezüglich Konkurrenz gibt, ob man schnell genug damit sein kann usw. Am Ende des Prozesses in einem altersgemischten Team stehen dann eben Ideen, die es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch wirklich bis zum Kunden schaffen, die also diesen ganzen Weg von der Umsetzung über die Fertigung bis zur Vermarktung durchlaufen. Das ist ein sehr schönes Beispiel. Ein Negativbeispiel wäre, wenn man meint: "Ach, wäre es nicht interessant, an einem Fertigungsband, das mit einer bestimmten Taktung läuft, Jung und Alt zu mischen? Das wäre doch nett, wenn da die verschiedenen Generationen gemeinsam arbeiten würden." So etwas geht jedoch komplett nach hinten los, denn die Taktung unterscheidet sich ganz stark je nachdem, ob man älter oder jünger ist. Je älter wir werden, desto weniger schnell ist unsere Taktung. Das wird daher dazu führen, dass sich die Jüngeren langweilen, während die Älteren einen enormen Leistungsdruck empfinden. Die Stärke der Älteren liegt eher in der Akkuratessse, in der Genauigkeit und weniger in der ganz schnellen Taktung. Wenn es um Arbeitsorganisation geht, dann tut man gut daran, sich zuerst einmal einen Überblick zu verschaffen, was denn ganz genau die Stärken und Schwächen eines älteren Mitarbeiters bzw. eines jüngeren Mitarbeiters sind. Bei den Jüngeren gibt es eben eine etwas höhere Fehleranfälligkeit – weil vielleicht die Gedanken zur letzten Party oder zum Konzert abschweifen, das man am Wochenende besuchen wird. Demgegenüber wissen wir, dass man bei einem älteren Mitarbeiter von einer hohen Zuverlässigkeit, einem großen Wunsch nach guter Leistung, einem hohen Maß an Loyalität usw. ausgehen kann. All das sind ja Dinge, die für den Erfolg eines Unternehmens sehr, sehr wichtig sind. Das heißt, es kommt dann eben auf den klugen Einsatz dieser verschiedenen Stärken an.

Göttler: Sie haben die Gefahr der Überforderung angesprochen. Viele ältere Mitarbeiter sagen ja: "Ich lasse mich gerne fordern, ich will gerne etwas dazulernen!" Aber im Vergleich zu jüngeren Kollegen fühlen sie sich dann doch schnell überfordert: im Berufsfeld, aber auch im privaten Bereich wie z. B. im Seniorenstudium usw. Was kann jemand dazu tun, diese Grenze richtig zu taxieren, ab wann er überfordert ist und in Stress gerät?

Staudinger: Das ist eine ganz schwierige Frage, denn da kommen zwei Dinge zusammen. Das eine ist unser wirkliches Können, also das, was wir eigentlich können könnten. Das andere ist das, was wir selbst zu können meinen oder was uns eingeredet wird, dass wir es könnten oder bestimmte Altersgruppen angeblich können oder nicht mehr können. Hier ist es sicherlich so, dass in unserem Arbeitsleben bis heute doch eine starke Jugendorientierung vorhanden ist: Damit wird Schnelligkeit, Perfektion oder Schönheit usw. assoziiert. Das sind ja alles Dinge, von denen man sich als Älterwerdender nicht mehr so angesprochen fühlt oder zu denen man sich nicht mehr zugehörig fühlt. Im direkten Vergleich mit den jüngeren Kollegen und Kolleginnen entstehen dann recht schnell Ängste, ob man das alles noch so gut bewältigen kann wie sie. Von daher tut man auch hier wieder gut daran, in der Personalentwicklung, in der Trainingsstrategie, die ein Unternehmen anwendet, das alles vorher proaktiv zu überlegen und zu adressieren. Eventuell sollte man auch darüber nachdenken, in welcher Zusammensetzung solche Weiterbildungen stattfinden sollen, damit sich die

Älteren nicht von Anfang an immer nur im Vergleich erleben, sondern vielleicht auch nach eigenem Rhythmus, nach eigener Taktung lernen können. Hier empfehlen sich z. B. diese neuen internetbasierten Lernformen sehr, bei denen jeder interaktiv sein eigenes Tempo herausfinden kann. Diese Lernformen sind dann ja oft noch kombiniert mit Fragestunden, in denen dann tatsächlich noch ein Dozent oder ein Trainer angesprochen werden kann. Das Ganze findet jedenfalls nicht alles permanent in einer Klasse statt. Das kommt auch viel besser dem stärker individualisierten Lernen entgegen, wenn wir älter werden. Denn wir sind selbstverständlich keine Schüler oder Studenten mehr, denn wir haben doch schon viel Erfahrung im Gepäck, aber auch einiges an Erwartungshaltungen. Dadurch werden wir mit den Jahren immer individueller, wie wir diese Dinge angehen. Dadurch wird es in einem Klassen- oder Kursverband immer schwieriger, dem einzelnen Teilnehmer wirklich gerecht zu werden. Hier lohnt es sich also, vorher ein bisschen Zeit und Energie zu investieren, damit solche Ängstlichkeiten – sofern vorhanden – abgebaut werden können. Aber zurück zu Ihrer Frage: Woran erkennen wir, dass wir zu viel oder auch zu wenig von uns fordern? Denn auch zu wenig an Forderung kann Stress entstehen lassen. Ich glaube, man sollte, wenn man sich an etwas Neues heranwagt, wenn man sich z. B. an eine neue Lernaufgabe heranwagt, nicht meinen, dass man so etwas über Nacht meistern kann. Stattdessen sollte man sich ein realistisches Zeitziel setzen, bis wann man das geschafft haben möchte, und sich selbst eine gewisse Explorationsphase erlauben, in der man sich beim Lernen beobachtet. Man sollte also feststellen, wo es hakt, wo es vielleicht nicht mehr so viel Spaß macht usw., damit man dem entgegenwirken kann. Das ist viel besser, als einfach nur zu meinen: "So, ich setze mich jetzt hin und mache das. Das habe ich doch früher auch nicht anders gemacht. Das geht heute bestimmt noch genauso!" Ich glaube, das ist nicht die beste Voreinstellung. Wenn wir jetzt auch kurz noch in die nachberufliche Phase wechseln, dann gebe ich folgenden Rat: Wenn man sich eine neue Aufgabe ausgeguckt hat, wenn man also festgestellt hat, dass meinerwegen in der Nachbarschaft oder in der Gemeinde irgendein Sachverhalt vorhanden ist, der einen stört und von dem man denkt, dass man das doch jetzt mal angehen könnte, denn schließlich habe man ja jetzt Zeit, dann sollte man sich klarmachen, dass die freie Zeit zwar eine wichtige Voraussetzung ist, dass es aber bei solchen Tätigkeiten des bürgerschaftlichen Engagements trotz der größeren Lebenserfahrung, die man als Älterer hat, häufig ganz hilfreich ist, wenn man sich vorher ein paar Sachen aneignet, die mit dieser bürgerschaftlichen Tätigkeit zu tun haben. Denn oft ist es so, dass man in neue Situationen gerät, die man so noch nicht erlebt hat, und auf diese Weise schnell an die eigenen Grenzen gerät. Dann ist man frustriert und vielleicht auch ärgerlich, weil man gedacht hatte, dass doch alle dankbar sein müssten, wenn man Zeit und Erfahrung mitbringt – aber das Ganze läuft einfach nicht so, wie man sich das gedacht hatte. So etwas ist sehr schade, weil man sich dann wieder zurückzieht aus so einer Initiative und wieder ins rein private Umfeld zurückkehrt. Wenn man den anderen Weg gegangen wäre, wenn man sich also vorher ein bisschen informiert hätte, dann wäre das vermutlich vermeidbar gewesen. Inzwischen gibt es an vielen Volkshochschulen auch Angebote diesbezüglich: Kompetenztraining für ehrenamtliche Tätigkeiten, für

bürgerschaftliches Engagement. Das wappnet einen so ein bisschen für die Realität "da draußen", wenn man anderen Menschen helfen möchte. Das ist jedenfalls eine bestimmte Fähigkeit, die man braucht. Es lohnt sich aber, sich diese Fähigkeit anzueignen und sich diesbezüglich einzulernen. Wenn man das nämlich macht, kann man sehr erfolgreich sein bei so einer Tätigkeit, was wiederum sehr viel Spaß bringt und einen auf einen ganz neuen Weg bringen kann. Wir haben dazu auch eine Studie durchgeführt, die uns eindeutig gezeigt hat: Diejenigen Menschen, die ehrenamtlich tätig sind und die gleichzeitig im Rahmen eines Modellprojekts des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am Anfang dieser Tätigkeit eine Weiterbildung von dreimal drei Tagen – das ist also nicht so sehr viel Aufwand – bekommen haben, sich in ihrer Persönlichkeit regelrecht entfaltet haben im Laufe ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. Im Vergleich dazu hat man bei anderen ehrenamtlich Tätigen, die an diesem Kompetenztraining vorher nicht teilgenommen haben, diese Art von Entfaltung nicht beobachten können. Bei diesen Menschen war auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie mit ihrem Engagement wieder aufhören. Man darf sich also nicht überfordern, man soll seine Ziele realistisch setzen und man soll sich klar machen, dass Lebenserfahrung und berufliche Erfahrung alleine oft noch nicht genügen, um die eigenen Fähigkeiten in eine neue Aufgabe richtig einfließen lassen zu können. Hier noch einmal einen Lernschritt dazu zu tun, ist wichtig, denn dann geht die Sache quasi auf, dann macht es auch richtig Spaß.

Göttler:

Es gibt das Berufsfeld, aus dem man dann im Alter irgendwann ausgeschieden ist, es gibt das reine Freizeitverhalten und es gibt den Übergangsbereich. Man ist aus dem Berufsleben ausgeschieden, hat aber noch Kompetenzen und möchte diese stundenweise irgendwo einfließen lassen: Man will z. B. junge, jüngere Leute bei deren Karriereplanung beraten. Gibt es dafür Möglichkeiten? Hat man da schon Erfahrungen gesammelt? Gibt es auch schlechte Erfahrungen?

Staudinger:

Ein Aspekt dieses Übergangs hat ganz einfach damit zu tun, dass sich bei uns auf dem Arbeitsmarkt leider immer noch nicht die guten Formen dieses Übergangs etabliert haben. Es war ja mal mit dem treppenweisen Ausstieg aus dem Berufsleben so gedacht, dass einem genau hier Möglichkeiten gegeben werden: Man hat einen Fuß noch fest im Berufsleben, das man kennt, in dem man weiß, wer man ist, was man kann, wie man Erfolg hat. Daneben hat man aber auch zunehmend Freiheitsgrade, was Zeit und Kraft betrifft, um sich überlegen zu können, wer man eigentlich sein möchte, wenn man ganz ausscheidet aus dem Beruf. Leider hat sich aber dieses treppenweise Aussteigen aus dem Berufsleben in der Realität bis heute nicht wirklich umsetzen lassen. Stattdessen gibt es heute dieses sogenannte Blockmodell des vorzeitigen Ausstiegs: Da wird eine bestimmte Zeit voll gearbeitet, um danach dann gar nicht mehr zu arbeiten. Daraus ist also nur mehr ein früherer Ausstieg aus dem Berufsleben geworden. Es wäre aber sehr viel besser, wenn wir hier den Weg zurück zu einem gleitenden Übergang finden könnten, der einem mehr Raum lässt für das eigene Lernen, für die eigene Entwicklung, für diesen letzten Bildungsabschnitt, für diese letzte Lebensphase. Interessanterweise können wir vor allem bei größeren Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt beobachten, dass sie sich unter diesem neudeutschen Stichwort der

Corporate Responsibility, also der Verantwortung der Unternehmen für das Gemeinwesen, ehrenamtlich engagieren. Ein Unternehmen selbst kann sich natürlich nicht ehrenamtlich engagieren, das können selbstverständlich immer nur die Mitarbeiter der Unternehmen. Dafür wird aber sogar teilweise Arbeitszeit zur Verfügung gestellt, d. h. Mitarbeiter können eine bestimmte Anzahl von Stunden pro Monat unter der Flagge ihres Arbeitgebers ehrenamtlich tätig sein. Ich halte das für ein sehr glückliches Modell, denn auf diese Weise werden Menschen, die voll im Berufsleben stehen, herangeführt an diese andere Welt des bürgerschaftlichen Engagements. Damit haben sie gute Startchancen, wenn sie dann in absehbarer Zeit sukzessive aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Göttler: Sie haben ja selbst international Erfahrungen gesammelt: Sie haben z. B. mehrere Jahre in den USA gearbeitet. Gibt es denn in den verschiedenen Ländern auch eine unterschiedliche Herangehensweise an diese Thematik? Gibt es unterschiedliche Mentalitäten, mit dem Alter umzugehen?

Staudinger: Unterschiedliche Mentalitäten speziell in Bezug auf das Alter gibt es vermutlich nicht so sehr, aber es ist sicher so, dass es insgesamt schon unterschiedliche Mentalitäten und Kulturen gibt. Eine Kultur, bei der man das sehr gut beobachten kann, weil sie nämlich diesbezüglich sehr verschieden von der unseren ist, ist die nordamerikanische Kultur. Dort beobachten wir seit Jahrzehnten eine höhere Flexibilität in der Gestaltung individueller Berufsbiografien. Bereits seit Jahren und Jahrzehnten und nicht erst seit dem demografischen Wandel ist es dort ganz normal, dass Menschen mit 40 Jahren noch einmal an die Universität gehen und etwas völlig Neues lernen. Das ist etwas, das bei uns in Deutschland bis vor kurzem absolut unvorstellbar war und auch heute noch die absolute Ausnahme darstellt. Im amerikanischen Denken über den Ablauf des eigenen Lebens gehört einfach generell mehr Vielgestaltigkeit zur Normalität. Man zieht dort auch häufiger um, man ist mobiler in diesem großen Land, man erfindet sich neu, wenn der eine Weg nicht funktioniert hat. Das sind alles Dinge, die bisher in Deutschland nur schwer vorstellbar sind. Ich glaube, es wird in Zukunft für uns eine der großen Herausforderungen sein, wie wir es hier in Deutschland schaffen, ein bisschen mehr von dieser Flexibilität zu importieren, ohne dabei die Errungenschaften unseres sozialen Wohlfahrtsstaates im Hinblick auf die Absicherung komplett aufzugeben. Es wird also genau darum gehen, diese Balance neu zu justieren. Der Umgang mit dem Altern ist in Nordamerika auch insofern anders, als es schon in den 70er Jahren den Age Discrimination Act gegeben hat: Das heißt, es wurde in den USA bereits in den 70er Jahren per Gesetz festgelegt, dass niemandem aufgrund seines Alters der Zugang zu einer beruflichen Stellung verwehrt werden darf. Auf europäischer Ebene wurde das erst vor einigen Jahren zum geltenden Recht. Deutschland hat das als eines der letzten Länder in der Europäischen Union nun auch zum Landesrecht gemacht und tut sich eigentlich immer noch recht schwer damit. Hier muss wirklich noch ein größeres Umdenken stattfinden. Das heißt, wir müssen ablassen von dem Gedanken, dass alleine das kalendarische Alter einer Person etwas aussagt über das, was diese Person kann und will.

Göttler:

Die Altersforschung sagt ja, dass wir viel länger lernen können, als wir bisher gedacht haben. Aber es gibt dabei immer die Einschränkung, dass das nur geht, wenn wir gesund bleiben bis ins Alter. Denn die Ärzteschaft malt ja diesbezüglich ein ganz anderes Bild: Von uns sind viele von Zivilisationskrankheiten betroffen, jeder Zweite wird irgendwann zum Pflegefall. Was sagt uns das im Hinblick auf das Thema "Lernen im Alter"? Wie sehen die psychologischen Konsequenzen aus diesem Faktum aus?

Staudinger:

Das sind sicherlich die zwei Gesichter des Alterns. Da gibt es zum einen den Generationenwechsel hin zu einem gesünderen und vitaleren Alter vor allem im Hinblick auf diese erste Periode zwischen 60 und 85 Jahren. Jenseits der 85 kommt dann das sogenannte vierte Alter, wie das Paul Baltes genannt hat: Dieses Alter ist dann stärker gekennzeichnet durch die Verknüpfung von vielen Krankheiten, von Pflegebedürftigkeit und auch durch das vermehrte Auftreten von Altersdemenzen. Gleichzeitig sagen uns aber die Epidemiologen im Moment, dass es Hinweise darauf gibt – hier kann man meiner Meinung nach noch keine endgültige Antwort geben, aber es gibt immerhin Hinweise darauf –, dass sich die Häufigkeit des Auftretens von Alterskrankheiten verringert, dass die Anzahl der Jahre, die wir in Abhängigkeit und Pflegebedürftigkeit verbringen, bei diesen "gewonnenen Jahren" kleiner wird statt größer. Das sind also Hinweise darauf, dass wir hier eigentlich auf einem ganz guten Wege sind. Dies wird aber von den Epidemiologen und den Gesundheitswissenschaftlern ganz klar in Verbindung gebracht mit einer Veränderung unserer Lebensweise. Erstens hat sich unsere Arbeitswelt weiter verbessert und humanisiert. Ein ganz zentraler Grund für diese Veränderung ist jedoch unsere verbesserte Ernährung. Eine ganz große Herausforderung wird in Zukunft darin bestehen, diese Verbesserung in breitere Schichten der Bevölkerung zu tragen und zu vermitteln, welche Elemente der Ernährung besser zu vermeiden sind, um den Körper für dieses längere Leben gesünder zu erhalten. Es gibt einen weiteren, von den Gesundheitswissenschaftlern wirklich gefeierten Erfolg, nämlich das Rauchverbot. Das Rauchverbot macht es einfach schwieriger, diese gesundheitsschädliche Gewohnheit im Alltag umzusetzen. Und vielleicht fällt es dem einen oder anderen aufgrund des Rauchverbots ja auch leichter, sich von dieser Gewohnheit zu verabschieden, denn das Rauchen ist nun einmal einer der ganz großen Risikofaktoren für ganz viele Krankheiten, die wir im Alter beobachten. Als zweiten wichtigen Grund neben der Ernährung, um auch im Alter fit sein zu können, geben die Gesundheitswissenschaftler die Bewegung an. Denn aufgrund all der vielen Hilfsmittel, die uns im Berufs- wie im Privatleben zur Verfügung stehen, bewegen wir uns im Durchschnitt immer weniger und weniger. Wir sind jedoch von der Biologie her eine Spezies, die gerade auf viel Bewegung ausgelegt ist. Unser Körper verkommt regelrecht, wenn wir uns nicht mehr bewegen. Der Einfluss, den die Bewegung auf unsere Gesundheit hat, ist so weitgehend, dass man sich ihn gar nicht stark genug vorstellen kann. Denn dieser Einfluss endet nicht dabei, dass wir dadurch unser Gewicht kontrollieren können oder unseren Blutkreislauf in Schwung halten und damit auch zur Gesundheit unserer Organe beitragen. Nein, der Einfluss der körperlichen Bewegung geht so weit, dass dadurch unser Gehirn auf Trab gehalten wird. Wir sind also bis hinein in unsere Denkleistung abhängig von der Beweglichkeit und der Bewegungskraft unseres Körpers. Im Sinne eines präventiven Vorgehens ist das ein

Ansatzpunkt, der das Gesundheitssystem in der Zukunft prägen wird. Es wird also künftig noch stärker als heute um die Vorsorge gehen statt um das Reparieren.

Göttler:

Ich möchte nun auf einen Begriff zu sprechen kommen, der kein eigentlich naturwissenschaftlich-psychologischer Begriff ist, nämlich auf die Altersweisheit. Das ist ja eher ein philosophischer Begriff. Sagt Ihnen dieser Begriff etwas? Gibt es ihn? Macht Altern automatisch weise?

Staudinger:

Dieser Begriff sagt mir etwas, denn damit verbindet sich der Anfang meiner wissenschaftlichen Laufbahn in den 80er Jahren am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Damals hatte ich die tolle Chance und auch wirklich das Vergnügen, zusammen mit Paul Baltes und Jacqui Smith ganz mondän zu versuchen, diesen so großen philosophischen Begriff der Weisheit auf die empirische Welt herunterzubrechen. Wir haben nämlich in den 80er Jahren dort ein Messverfahren entwickelt, das es uns erlaubte, die weisheitsbezogenen Einsichten von Menschen messbar zu machen. Das klingt jetzt irgendwie wunderlich, aber eigentlich war das ganz einfach: Wir haben zunächst einmal eine Definition festgelegt, in der wir sagten: "Weisheit ist die höchste Einsichtsfähigkeit in grundlegende und schwierige Probleme des Lebens. Sie muss also etwas mit existenziellen Herausforderungen des Lebens zu tun haben. Wenn eine Person hier tiefe Einsichtsfähigkeit dokumentiert, dann wollen wir das Weisheit nennen." Wir haben dann fünf Kriterien definiert, die es uns erlaubten, die Qualität bei solchen Einsichten zu bewerten. Denn in Bezug auf wirklich schwierige Lebenssituationen gibt es ja nicht wie z. B. in der Mathematik richtig oder falsch, sondern vor allem besser geeignet oder weniger geeignet. Ich nenne mal zwei Beispiele. Eine der großen Herausforderungen der menschlichen Existenz besteht in der Ungewissheit unseres Lebens. Weder wissen wir genau, wie unsere Zukunft aussehen wird, noch können wir – erstaunlicherweise – genau erklären, warum die Vergangenheit so war, wie sie war. Dies erzeugt eine große Schwierigkeit im Leben von uns Menschen, denn man kann sich nie ganz sicher sein. Dennoch muss man entscheiden, muss man handeln und planen. Ein Aspekt von Weisheit besteht nun darin, genau mit dieser Ungewissheit produktiv umgehen zu können. Man muss also bestmögliche Schätzungen entwickeln können, darf sich aber andererseits nicht entmutigen lassen, wenn eine eigene Entscheidung durch die Realität widerlegt wird. In der "Dreigroschenoper" von Bertolt Brecht heißt es dazu: "Ja, mach nur einen Plan / sei nur ein großes Licht / und mach dann noch 'nen zweiten Plan / gehn tun sie beide nicht." Das heißt, man darf auch bei Vereitelung der eigenen Pläne nicht beleidigt und frustriert sein, sondern sollte genau in dieser Vereitelung auch eine Chance sehen. Das ist eine ganz wichtige Komponente von Weisheit, wie wir sie definiert haben, wie wir das aber auch in der Weisheitsliteratur vorfinden. Die zweite ganz wichtige Komponente von Weisheit besteht darin, diese schwierigen Probleme von vielen verschiedenen Seiten beleuchten zu können. Weise ist also derjenige, der diese Probleme nicht nur sozusagen durch eine einzige Brille hindurch sieht, nicht nur eine Sichtweise auf sie hat und dann feststellt: "Das ist doch klar, das muss man so und so machen!" Nein, weise ist der, der sagt: "Es könnte so sein, es könnte aber auch anders sein. Das muss man abwägen, hier muss man Gewichtungen vornehmen, um eine Entscheidung treffen zu können!"

Diese Relativierungsfähigkeit ohne Beliebigkeit ist ganz, ganz wichtig. Daraufhin haben wir dann vielen Menschen schwierige – allerdings fiktive – Lebensprobleme vorgelegt, über die sie dann laut nachdenken sollten. Diese "Denkprotokolle" haben wir aufgenommen und von Beurteilern, die wir trainiert haben, auf diese Dimensionen hin einschätzen lassen. Um mal ein Beispiel für ein solches schwieriges Lebensproblem zu geben: "Stellen Sie sich vor, jemand setzt sich hin und denkt über sein Leben nach. Dabei stellt er fest, dass er nicht das erreicht hat, was er sich einst vorgenommen hatte. Was könnte diese Person in so einer Situation bedenken und tun?" Und dann dachten die Probanden laut darüber nach, was wiederum aufgenommen und bewertet wurde. Am Schluss ergeben sich dann für jedes dieser Denkprotokolle mehrere Werte in Bezug auf unsere fünf Kriterien, sodass wir letztlich sagen können, ob das ein eher weiseres oder doch eher ein weniger weises Protokoll gewesen ist. Im Laufe der Jahre haben wir über 1000 solcher Interviews durchgeführt. Angefangen haben wir mit 13-, 14-Jährigen, die wir interviewt haben. Und am anderen Ende der Altersskala standen Menschen mit über 90 Jahren, die wir befragt haben. Wir mussten leider feststellen, dass es im Erwachsenenalter nicht reicht, älter zu werden, um auch weise zu werden. Im Jugendalter, in der Adoleszenz ist das noch anders: Hier reicht es alleine schon aus, älter zu werden, um dadurch auch gleichzeitig weiser zu werden. Denn in dieser Lebensphase legen wir Schritt für Schritt an Wissen darüber zu, was unser Gemeinwesen weiß, wie man mit schwierigen Lebenssituationen umgeht. Als junge Menschen saugen wir dieses Wissen geradezu auf. Aber ab ungefähr der Mitte zwischen unserem 20. und unserem 30. Geburtstag erreicht dieses Wissen, erreicht diese Fähigkeit ein Plateau: Offensichtlich haben wir dann einen Grad an weisheitsbezogenen Einsichten erreicht, der es einem erlaubt, gut zurechtzukommen. Nur solche Menschen machen ab diesem Alter noch weiter Fortschritte, die sozusagen einen besonderen Narren daran gefressen haben herauszufinden, wie das Leben eigentlich funktioniert, warum sie selbst so sind, wie sie sind. Diese Menschen wollen dann einfach mehr über sich selbst erfahren und sich weiterentwickeln in dem Sinne, dass sie über sich selbst hinauswachsen wollen. Das heißt, sie wollen mehr oder weniger diesen Weisheitsweg gehen, wie er manchmal auch in spirituellen oder religiösen Zusammenhängen vorkommt. Es ist aber nur eine Minderheit unter uns Menschen, die so etwas macht. Manchmal kann man allerdings auch sanft zur Weisheit gedrängt werden, und zwar durch das Leben selbst: Wenn man mit einer Häufung von schwierigen Lebenssituationen konfrontiert wird, kann das durchaus dazu führen, dass man notgedrungen auf diesen Weisheitsweg kommt. Es ist dann einfach so, dass einen das Leben quasi dazu zwingt, immer wieder darüber nachzudenken, immer wieder über das Leben an sich nachzudenken. Wenn man dann möglicherweise auch noch Unterstützung bekommt durch Mentoren, die einem dabei helfen, in schwierigen Situationen eine gute Lösung zu finden, dann kann das einen Beitrag dazu leisten, mit fortschreitendem Alter selbst weiser zu werden.

Göttler:

Das Altern ist ein unendliches Thema, wir könnten noch sehr, sehr viel dazu sagen, aber wir sind am Ende unserer Sendung angelangt. Ich bedanke mich sehr herzlich bei Ihnen, dass wir ein bisschen was über Ihre Arbeit und Ihr Leben erfahren durften. Und ich bedanke mich bei Ihnen, verehrte Zuschauerinnen und Zuschauer, für Ihr Interesse.

© Bayerischer Rundfunk