

Erfolgsmodell Altern

In der kleinen Schweiz leben etwa 2'200'000 Personen im Alter zwischen 50 und 79.

Im Interesse des Erfolgsmodells Schweiz ist diese Altersgruppe im sogenannten «dritten Alter» gefordert, dem Alter in den kommenden Jahren ein neues Gesicht zu geben.

von Barbara Stettler und Ton Koper*

Ein Epochenwandel des Alterns steht uns bevor. Und die kleine Schweiz – statistisch gesehen immerhin die drittälteste Nation der Welt – wird sich überlegen müssen, wie sie mit diesem Wandel verfährt.

Ist die Schweiz auf die demographische Revolution, d.h. auf einen noch nie dagewesenen Anstieg in der Lebenserwartung, wirklich vorbereitet? Oder wird man auch hierzulande auf eine historisch einmalige Herausforderung mit überholten Instrumenten reagieren?

Die Herausforderungen sind ebenso epochal wie global. Fünfzig Prozent aller Menschen, die auf diesem Planeten je das 65. Lebensalter erreichten, leben heute. Sogar China könnte als Folge der Ein-Kind-Politik überaltert werden, bevor der neue Wohlstand alle Ecken und Enden des Landes erreicht.

Für die Zukunft des Erfolgsmodells Schweiz wird die Entwicklung eines neuen und eigenständigen «Erfolgsmodells Altern» immer interessanter. Sollte es dem Kleinstaat gelingen, Altern als gesellschaftliches Konzept und Modell erfolgreich zu gestalten, würde nicht nur die globale Wettbewerbsfähigkeit als Hochkostenstandort profitieren. Es winken auch Exportchancen.

Neues Zeitalter entdecken

Wenn diese Perspektiven greifbar werden sollen, ist allerdings ein mutiges und konzertiertes Umdenken gefordert.

Staat und Bürger, Wirtschaft und Politik stehen vor der gemeinsamen historischen Aufgabe, ein neues Zeitalter für die Schweizer Gesellschaft jenseits des 50. Lebensjahres zu definieren. Dazu sind kühne Vorstellungen gefordert. Es gilt nicht nur, die vertrauten Mittel und Ziele zu hinterfragen, sondern auch, diese durch neue historisch-gesellschaftlich angemessenere Varianten zu ersetzen.

Was dabei als angemessen zu gelten hat, wird Gegenstand einer Aushandlung gesellschaftlicher Interessen und Wertekonflikte sein (zwischen den Generationen, innerhalb einer Altersgruppe, zwischen den Geschlechtern etc.). Mittel und Ziele sind so zu formulieren, dass sie keine starren institutionellen Regelungen abgeben (z. B. flexibles Rentenalter).

Es braucht einen gesellschaftlichen Turnaround mit einem Leitbild für ein neues Altern und innovativen Rollen für Menschen ab 50. Neue Ziele für das Erfahrungskapital älterer

Menschen müssen entdeckt werden. Menschen sind zu ermutigen und zu befähigen, längere Lebensperspektiven kompetent vorzubereiten und selbstbestimmt zu gestalten.

Eine „Lösung“ zu solchen Fragen ist nur im Kontext einer veränderten Vorstellung des Lebenslaufs zu finden, was tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungsprozesse voraussetzt (etwa im Hinblick auf die Verteilung der Lohnarbeit im Lebenslauf und der Verantwortung für die soziale Sicherheit).

Eine Utopie? Wenn die Schweiz ihre Renten-, Gesundheits- Bildungs- und Sozialsysteme vor einseitigen Belastungsproben künftig bewahren will, wenn die wirtschaftliche Dynamik als Hochkostenstandort in der Schweiz durch kommende Verrentungen nicht verlangsamt werden soll, dürfen neue Visionen und radikale Veränderungen keine Utopie bleiben.

Kompetenzen statt Defizite sehen

Noch werden die Diskussionen geprägt von: Wie wird es den vielen älteren Menschen in Zukunft gehen? Wie kann die Gesellschaft diese alten Menschen (er)tragen? Noch wird das Alter in erster Linie als „Schreckgespenst“ wahrgenommen und noch sind die Ängste der Gesellschaft stereotyp:

- die Alten als „Soziallast“
- das Aufkommen von Generationenkonflikten (z.B. in dem die Alten den Jungen die zunehmend sich verringernde Lohnarbeit wegnehmen)
- die politische Dominanz der Alten
- regionale Überalterung durch den Wegzug von Erwerbstätigen aus bestimmten Gebieten

Bis diese Sicht einer neuen Zuversicht mit differenzierteren Betrachtungen weicht, sind Initiativen und Ideen gefragt. Von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenso, wie von Seiten der Unternehmer, Bürger und Politiker.

Für eine Neubetrachtung und Neubewertung menschlicher Fähigkeiten in spät- und nachberuflichen Lebensphasen sind Menschen aller Generationen direkt oder indirekt gefordert.

Es geht schliesslich um nichts Geringeres, als das komplette Wissens- und Erfahrungskapital älterer Bevölkerungsschichten für die Gesellschaft und den Arbeitsplatz Schweiz neu zu identifizieren, neu zu positionieren und neu zu kapitalisieren.

Dabei wird es nicht mehr wie bis anhin darum gehen, ein Defizit an Jugend zu kompensieren.

Viel entscheidender wird es künftig sein, den schlummernden Mehrwert älterer Generationen für Unternehmen und Gesellschaft sinnvoll zu erschliessen. Eine radikale Verlagerung von der bislang vorherrschenden defizitorientierten Wahrnehmung des Alters zu einer viel stärker kompetenzbetonten Perspektive ist dazu unumgänglich.

Betty Frieden sagt es so: „Diese neue explosionsartige Verlängerung des menschlichen Alters muss irgendeine Funktion für das Überleben des ganzen Gemeinwesens haben, sie muss einen Sinn für die Zukunft erfüllen“.

Um Missverständnissen zuvor zu kommen: die schwierigen Seiten des hohen Alters sollen nicht negiert werden. Wir plädieren lediglich dafür, dass die „guten Jahre“ im 3. Alter künftig individuell und gesellschaftlich neu bewertet werden.

In der Schweiz leben aktuell etwa 2'200'000 Personen im Alter zwischen 50 und 79. Es ist zu wünschen, dass diese Baby Boomers sich in den kommenden Jahren einen Platz in den Geschichtsbüchern erobern. Als die Generation, die dem Altern in der Schweiz – für sich selbst und für viele kommende Generationen – ein neues, wegweisendes Gesicht gaben. Indem sie Perspektiven entwickelten, die es ihnen erlaubten, passende Bildungs-, Gesundheits-, Beschäftigungs- und Sozialsysteme zu finden, die ihnen Partizipation, Würde und Lebensqualität bis ins hohe Alter ermöglichten.

[Hinweise]

**der Text ist in leicht gekürzter Form erstmals erschienen im Juli 2006 / Sonderheft
Altersstrategie des Schweizerischen Arbeitgeberverband*