

# **Demographischer Wandel in Freizeit und Arbeit**

## **Eine Analyse mit Expertengesprächen und Szenarien für das Jahr 2020**

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades eines  
Doktors der Philosophie (Dr. phil.)  
an der Fakultät für Kulturwissenschaften  
der Universität Paderborn

vorgelegt von Matthias Muskat

Tag der mündlichen Prüfung  
26. Juli 2007

Erster Gutachter: Professor Dr. Andreas Kagermeier  
Zweiter Gutachter: Professor Dr. Heinz-Dieter Quack

# INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemstellung .....	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	4
<b>2 Theoretische Grundlagen .....</b>	<b>7</b>
2.1 Zu den Begriffen Demographischer Wandel, Fertilität, Langlebigkeit und Migration.....	7
2.2 Zu den Begriffen Freizeit und Arbeitszeit.....	17
2.3 Demographischer Wandel in Deutschland.....	22
2.3.1 Historie .....	22
2.3.2 Aktuelle Tendenzen .....	25
2.3.3 Räumliche Strukturen .....	29
2.3.4 Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	33
<b>3 Deskriptoren des Demographischen Wandels in Freizeit und Arbeit .....</b>	<b>36</b>
3.1 Freizeit und Ältere.....	36
3.1.1 Alter und Altern .....	37
3.1.2 Konsumverhalten Älterer .....	38
3.1.3 Reiseverhalten Älterer .....	44
3.2 Arbeit und Berufstätige .....	59
3.2.1 Arbeitspolitik und Personalmanagement .....	62
3.2.2 Alternde Belegschaften.....	66
<b>4 Expertenbefragung.....</b>	<b>72</b>
4.1 Zu den Begriffen qualitative und quantitative Forschung.....	72
4.2 Methodik der Befragungsarten, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren ....	75
4.2.1 Befragungsarten .....	76
4.2.2 Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren .....	82
4.3 Auswahl der Experten und Durchführung der Gespräche .....	83

---

<b>5</b>	<b>Prognosen und Szenariotechnik.....</b>	<b>85</b>
5.1	Zu den Begriffen Prognosen, Szenarien und Cross-Impact-Analyse .....	85
5.1.1	Prognosen.....	85
5.1.2	Szenarien.....	87
5.1.3	Cross-Impact-Analyse .....	89
5.2	Methodik der Szenariotechnik.....	90
5.3	Szenariotechnik mit der Software Szeno-Plan.....	92
5.3.1	Methodische Darstellung von Szeno-Plan.....	92
5.3.2	Inhaltliche Erstellung von Szenarien mit Szeno-Plan .....	94
<b>6</b>	<b>Szenarien.....</b>	<b>101</b>
6.1	Die Grauen Panther als Regierungspartei: Ein kinder- und altenfreundliches Einwanderungsland mit neuen Reiseformen.....	102
6.2	Der Demographische Wandel kroch in die Betriebe: Wie ein Paradigmenwechsel fast unbemerkt blieb – Oder: Warum die Alten ihre Enkel verreisen lassen .....	106
6.3	Ein Land ohne Demographie erwirtschaftet Profite – Oder: Die Neuen Alten kamen nicht, sie waren schon immer da gewesen.....	109
6.4	Wir waren ein Einwanderungsland: Warum Migration nach Deutschland nicht funktioniert – Oder: Grey Market und junge Eltern .....	113
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>117</b>
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>120</b>
<b>9</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>144</b>
9.1	Tabellen und Abbildungen .....	144
9.2	Befragte Expertinnen und Experten.....	163
9.3	Angefragte Expertinnen und Experten.....	167
9.4	Transkriptionen .....	167

---

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Geburtenziffer in ausgewählten EU-Staaten .....	8
Abbildung 2: Phasen des Demographischen Übergangs .....	13
Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen .....	16
Abbildung 4: Einkommensverteilung nach Altersstufen, in % .....	26
Abbildung 5: Nettoeinkommen Verteilung im Lebenszyklus, in % .....	39
Abbildung 6: Häufigste Reiseziele 2005 in Deutschland Gesamtheit und Senioren, in % .....	52
Abbildung 7: Häufigste Reiseziele 2005 im Ausland; Gesamtheit und Senioren, in % .....	52
Abbildung 8: Prognose: Urlaubsreisende Gesamtbevölkerung von 2002 bis 2030 .....	54
Abbildung 9: Prognose: Urlaubsreisende der Altersgruppe 14-39 von 2002 bis 2030 .....	55
Abbildung 10: Prognose: Urlaubsreisende der Altersgruppe 40-59 von 2002 bis 2030 .....	56
Abbildung 11: Prognose: Urlaubsreisende der Altersgruppe 60plus von 2002 bis 2030 .....	57
Abbildung 12: Szenariotrichter .....	91
Abbildung 13: Szenarioverteilung nach Konsistenzmass .....	98

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Entwicklung der Urlaubsreiseintensität und des Urlaubsreisevolumens der Senioren (60+), in %.....	50
Tabelle 2: Urlaubsreiseverhalten unterschiedlicher Altersgruppen 2005 .....	53
Tabelle 3: Urlaubsreiseintensität zweier Generationen im Zeitverlauf.....	58
Tabelle 4: Bevölkerung im Erwerbsalter nach Altersgruppen.....	60
Tabelle 5: Bevölkerung im Erwerbsalter nach Altersgruppen (Basis 2005).....	61
Tabelle 6: Charakteristika der Beschäftigung Älterer im Arbeitsleben.....	69
Tabelle 7: Behauptungen und Realität Älterer im Arbeitsleben .....	69
Tabelle 8: Deskriptoren, Deskriptorausprägungen und Beschreibungen .....	94
Tabelle 9: Beispiel Cross-Impact-Matrix .....	96
Tabelle 10: Beispiel Cross-Impact-Szenarien.....	97
Tabelle 11: Stärkste Szenarien .....	99
Tabelle 12: Expertisenzuordnung nach Deskriptor .....	100
Tabelle 13: Szenario Nr. 3, Konsistenzmaß: 40, Häufigkeit: 10.....	102
Tabelle 14: Szenario Nr. 6, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 1 .....	106
Tabelle 15: Szenario Nr. 8, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 2 .....	109
Tabelle 16: Szenario Nr. 10, Konsistenzmaß: 36, Häufigkeit: 5 .....	113
Tabelle 17: Cross-Impact-Matrix (Teil 1).....	145
Tabelle 18: Cross-Impact-Matrix (Teil 2).....	146
Tabelle 19: Cross-Impact-Szenarien.....	147
Tabelle 20: Cross-Impact-Wahrscheinlichkeiten.....	148
Tabelle 21: Konsistenz-Matrix (Teil 1).....	149
Tabelle 22: Konsistenz-Matrix (Teil 2).....	150
Tabelle 23: Konsistenz-Cross-Impact-Matrix .....	151
Tabelle 24: Deskriptoren, Deskriptorausprägungen, Beschreibungen und Expertenzuordnung.....	152
Tabelle 25: Szenario Nr. 1, Konsistenzmaß: 46, Häufigkeit: 2 .....	153
Tabelle 26: Szenario Nr. 2, Konsistenzmaß: 44, Häufigkeit: 2 .....	154
Tabelle 27: Szenario Nr. 3, Konsistenzmaß: 40, Häufigkeit: 10 .....	155
Tabelle 28: Szenario Nr. 4, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 2 .....	156
Tabelle 29: Szenario Nr. 5, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 1 .....	157
Tabelle 30: Szenario Nr. 6, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 1 .....	158
Tabelle 31: Szenario Nr. 7, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 1 .....	159
Tabelle 32: Szenario Nr. 8, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 2 .....	160
Tabelle 33: Szenario Nr. 9, Konsistenzmaß: 38, Häufigkeit: 1 .....	161
Tabelle 34: Szenario Nr. 10, Konsistenzmaß: 36, Häufigkeit: 5 .....	162

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
ABWF	Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung
ADFC	Allgemeiner Deutscher Fahrradclub
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ARL	Akademie für Raumforschung und Landesplanung
B.A.T.	British American Tobacco
BBR	Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
BFA	Bundesagentur für Arbeit
BiB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJFG	Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit
BMRBS	Bundesminister für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
dies.	dieselbe/-n
ders.	derselbe
destatis	Statistisches Bundesamt Deutschland
DGfP	Deutsche Gesellschaft für Personalmanagement
Diss.	Dissertation
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda
Eds.	Editors
EMP	Europäische Migrationspolitik
etc.	et cetera
event.	eventuell
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FN	Fußnote
F.U.R	Forschungsgemeinschaft Urlaub und Reisen
Hrsg.	Herausgeber
HWP	Handbuch Wirtschaft und Politik

---

i.d.R.	in der Regel
Jg.	Jahrgang
Kap.	Kapitel
KMK	Kultusministerkonferenz
MBA	Master of Business Administration
MEA	Mannheim Research Institute for the Economics of Aging
Mio.	Millionen
Nr.	Nummer
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
o.g.	oben genannte
o.J.	ohne Jahr
o.O.	ohne Ort
OPEC	Organization of Petroleum Exporting Countries
o.S.	ohne Seite
o.V.	ohne Verfasser
PC	Personal Computer
PISA	Program for International Student Assessment
Pkte.	Punkte
pp.	Pages
RA	Reiseanalyse
S.	Seite
SOPEMI	Système d'observation permanente des migrations
Tab.	Tabelle
u.a.	und andere, unter anderem
u.v.m.	und vieles mehr
unveröff.	unveröffentlicht
Univ.	Universität
USA	United States of America
v.a.	vor allem
VCD	Verkehrsclub von Deutschland
vgl.	vergleiche
Vol.	Volume
Z.	Zeile
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
zugl.	zugleich
ZUMA	Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen

Meiner Frau Birgit

# 1 EINLEITUNG

## 1.1 PROBLEMSTELLUNG

Von den Veröffentlichungen der Lehrstuhlinhaber für Demographie und anderer Bevölkerungswissenschaftler in den 1970er Jahren zu einer Enquete-Kommission zum Thema über drei Legislaturperioden über den Jahrtausendwechsel hinweg, hatte der Demographische Wandel einen weiten Weg ins Bewusstsein der Bevölkerung zurückzulegen (vgl. HOHMEIER/ POHL 1978; KROHN 1978; LEHR 1978a,b; BUNDESMINISTERIUM FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1979; HÖHN 1979; SCHMID, J. 1979; SCHWARZ 1979; WINGEN 1979; DEUTSCHER BUNDESTAG 2002). Ein Marketingprogramm der Bundesregierung namens *demotrans* konnte Anregungen im Bereich Arbeitspolitik geben (vgl. BUCK 2005, Z. 8-10<sup>1</sup>). Finanzierungslücken in der Pflegeversicherung zeigen schlaglichtartig eine zukünftig größere Bevölkerungsgruppe an sehr alten Menschen auf (vgl. WEISS 2005). Bundesfamilienministerin von der Leyen muss starke Überzeugungsarbeit innerhalb ihrer Partei und im Kabinett leisten, um das Thema Kinderbetreuung als vordringlich zu benennen. All dies sind Fragmente eines seit Jahren und Jahrzehnten, und wie zu zeigen sein wird, schon seit einem Jahrhundert andauerndem Wandel, der unter dem Namen *Demographischer Übergang* oder öfter *Demographischer Wandel* viele, wenn nicht alle politischen, gesellschaftlichen und somit auch wirtschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte beeinflussen oder sogar dominieren kann.

Wesentlich sind in diesem Zusammenhang die Abhängigkeiten der Entwicklungen der Altersgruppen in der Bevölkerung untereinander. Alterung ist kein Problem der Alten, Kinderlosigkeit nicht nur ein Problem der Paare im zeugungs- und gebärfähigen Alter (vgl. BIRG 2005). Eine Gesellschaft als Aggregat seiner Teile spiegelt diesen Umschwung wider, in dem sich nicht nur die Altersgruppen untereinander verschieben, sondern der Median, das mittlere Altersjahr, stetig wächst. Es wird hier von einer *alternden Gesellschaft* gesprochen.

Solange die Zahl der Rentner deutlich kleiner als die der Erwerbstätigen ist, bereitet dies einer Volkswirtschaft keine Probleme. Es ist die zukünftige Verschiebung der

---

<sup>1</sup> Die Zitationen mit Zeilenangabe verweisen an dieser Stelle und im Folgenden auf die Transkriptionen der Expertengespräche in Kap. 9.4.

Last auf Wenige, die die Herausforderung darstellt. Ein Zustand der sich in der Quantität der Belastung und in der Qualität des Transformationsprozesses zeigt. Die Fragestellungen lauten demnach: Wer soll es in Zukunft bezahlen? Und: Wie stellen wir das System möglichst gerecht um?

Älterwerden und Altsein zu akzeptieren fällt bereits dem Einzelnen schwer, die Endlichkeit der eigenen Existenz anzunehmen gelingt nicht jedem Älteren (vgl. MÖCKLI 1999, S. 15). Eine Gesellschaft als Ganzes neigt hier, zumal bei der politischen Themensetzung mit Blick auf Wählergruppen, zur Verdrängung. Auch tritt hier ein wichtiges Moment der demographischen Entwicklung auf: Eben die sehr langfristige Entwicklung über Jahrzehnte, die eine Aktivität oder auch Passivität der gesellschaftlich Handelnden in Jahreszeiträumen kaum bemerkbar erscheinen lässt, hemmt schon die Initiative sich mit dieser Problematik auseinander zu setzen (vgl. BIRG 2005, Z. 198-204; BUCHER 2005, Z. 10-12; MICHEL 2005, Z. 118-120). Die Möglichkeiten einer Generation demographische Effekte zu erzielen ist wenig darstellbar und, verbunden mit enormem Finanzbedarf, politisch schwer zu begründen (vgl. SCHULZ 2005, Z. 42-46).

Werden die einzelnen gesellschaftlichen Akteure betrachtet, stellen sich die Herausforderungen durch den Demographischen Wandel in unterschiedlicher Intensität dar, sie sind jedoch grundlegend für Jeden. In der Wahrnehmung der Bevölkerung oder der Öffentlichkeit kommt die Gruppe der Älteren zuerst. Bedingt durch die in die Zukunft gerichtete Problematik sind die heutigen Rentner und Pensionäre allerdings genau die Bevölkerungsgruppe die vom Demographischen Wandel in ihrem Lebensverlauf am wenigsten betroffen ist. Die zukünftigen Älteren, bei einem Blick auf den Zeithorizont des Jahres 2020 die heutigen 40-Jährigen und Älteren, sie sind es, deren Verhalten anhand möglicher Alters- und Kohorteneffekte untersucht wird.

Es sind die heutigen Arbeitnehmer, die sich Fragen nach Langfristigkeit ihrer Beschäftigung, ihrer zukünftigen Budgetlage, ihrer weiteren Dauer ihres Erwerbslebens, einer möglichen Weiterbildung oder sogar Umschulung und nach dem Zeitpunkt ihres Eintritts in den Ruhestand stellen; verbunden mit der Sorge um die dann noch verfügbaren Rentenansprüche (vgl. ADENAUER 2005, Z. 27-33, SCHAT 2005, Z. 6-10; SÜLBERG 2005; Z. 52-59).

Das dann verfügbare Budget stellt Anbieter von Gütern und Dienstleistungen wiederum vor die Herausforderung die Nachfrage der zukünftigen älteren

Bevölkerungsgruppe in unterschiedlichen Nachfragesegmenten zu erkennen (vgl. WEISS 2005, Z. 78-90).

Eine Alterstufe jünger beschäftigt die heutigen Auszubildenden, Studierenden und Berufseinsteiger die zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Ein stetiger Abbau von vermeintlich sicheren Arbeitsplätzen bei Großunternehmen und Konzernen haben hier in den vergangenen Jahren für Unstetigkeit in der Lebens- und Berufsplanung nicht nur der direkt Betroffenen sondern auch bei denen gesorgt, die sich die Frage nach der Verlässlichkeit einmal getroffener Ausbildungs- und Berufsentscheidungen in einer sich schneller wandelnden Welt stellen (vgl. REGNET 2005, Z. 50-58, 61-67).

Die Qualität von Schulbildung, Kindergarten und Kleinkindbetreuung ist das Thema für viele junge Eltern und solche die es gerne werden wollen. Immer öfter sind die Frauen als Elternteil heute schon jenseits der 35 Jahre, wenn sie ihr erstes Kind bekommen, umso weniger wahrscheinlich wird dann ein zweites oder drittes Kind. Aber gleich welchen Alters, drängende Themen sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beider Elternteile und die Frage nach staatlichem Angebot von Infrastruktur. Hier sind Beispiele aus anderen Ländern, wenn nicht übertragbar, dann doch zumindest für das deutsche Bedürfnis nach frühkindlicher Betreuung analysierbar (vgl. SCHULZ 2005, Z. 43-45, 64-74).

Das Aufscheinen des Demographischen Wandels als Thema des *Mainstreams*, des Feuilletons und des politischen und gesellschaftlichen Diskurses gerade jetzt, zeigt sich durch einen Fokussierungseffekt des Demographische Wandels in seiner jetzigen Phase: In den kommenden Jahren bis 2020 werden viele berufstätige Angehörige der Baby-Boomer-Generation der 50er und 60er Jahre des letzten Jahrhunderts sehr schnell in hoher Zahl den Arbeitsmarkt verlassen. Demgegenüber werden dann jungen Menschen den Arbeitsmarkt betreten, die in den 1990er Jahren geborenen sind, zu einer Zeit in der in Gesamtdeutschland die Geburtenziffer niedrig und in Ostdeutschland, bedingt durch die wirtschaftliche Unsicherheit nach der Wiedervereinigung, sogar auf einem historischen Tiefpunkt.

## 1.2 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DER ARBEIT

Diese Arbeit stellt vor dem Hintergrund des bereits eingetretenen Demographischen Wandels folgende Forschungsfragen:

- Welche historische Entwicklung führte zum Demographischen Wandel in Deutschland?
- Wie ist die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2020?
- Welche Auswirkungen hat der Demographische Wandel auf das Freizeit- und Arbeitsverhalten in Deutschland?
- Wie wird das zukünftige Freizeitverhalten Älterer sein?
- Wie wird dann das zukünftige Konsum- und Reiseverhalten Älterer sein?
- Welche räumlichen Aspekte hat der Demographische Wandel bezüglich des Arbeitsmarktes?
- Welche betrieblichen Herausforderungen bestehen bei alternden Belegschaften, interner Weiterbildung und Personalbeschaffung?

Ziel der Arbeit ist eine Szenarioanalyse des durch den Demographischen Wandel zukünftig veränderten Freizeit- und Arbeitsverhaltens. Die konzeptionell explorative Szenariobildung soll auf der Grundlage einer qualitativen empirischen Expertenbefragung und einer quantitativ deduktiven Cross-Impact-Analyse erfolgen. Über die Auswahl von Deskriptoren werden wesentliche Themenfelder des Demographischen Wandels in die Auswertung einbezogen, welche ein Software-Programm als errechnete Cross-Impact-Szenarien darstellt. Diese bilden das Zwischenergebnis für die konzeptionelle Erstellung von vier Szenarien, welche eine Vorausschau auf das Jahr 2020 und somit das Ergebnis der vorliegenden Arbeit bilden.

Nach Darstellung der theoretischen Grundlagen des Demographischen Wandels mit den definierenden Hauptkomponenten Fertilität, Langlebigkeit und Migration zu Beginn werden im Weiteren in **Kapitel 2** die Begriffe Freizeit und Arbeit für diese Arbeit definiert. Freizeit und Arbeitszeit können antagonistisch in der Verwendung der Menschen von Zeit gesehen werden, traditionell in einer Negativdefinition der Freizeit als der Nicht-Arbeitszeit. Hierzu wird die wissenschaftliche Entwicklung dargestellt, die den Wechsel in eine Zeit aufzeigt, in der möglicherweise nicht mehr alle Bevölkerungsgruppen durch Teilhabe am Erwerbsleben ihre Lebenszeit strukturieren können.

Ein Überblick zur Entwicklung des Demographischen Wandels in Deutschland bis zum heutigen Stand und die Darstellung der Räumlichen Struktur und seines Einflusses auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt schließen sich an. Wie hierbei der Demographische Wandel eine bisherige räumliche Struktur verändern kann und umgekehrt benachteiligte Regionen in Zukunft zu Räumen mit Standortvorteilen im Demographischen Wandel umwidmet, zeigen diese Abschnitte der Arbeit.

Im daran anschließenden **Kapitel 3** werden die Deskriptoren des Demographischen Wandels in Freizeit und Arbeit festgelegt. Freizeit wird mit den Aspekten des Alters und des Älterwerdens der Bevölkerungsgruppen näher untersucht.

Das Konsum- und daran anschließend das Reiseverhalten Älterer hebt Gemeinsamkeiten und Unterschiede einer Altersgruppe hervor, die durch die Anbieterseite oft nicht als attraktive Zielgruppe erkannt oder nicht richtig adressiert werden. Reife, konsumerfahrene und solvente Kunden, die als Baby-Boomer in eine Altersgruppe eintreten, die bis zuletzt durch die sparsame Kriegs- und Nachkriegsgeneration geprägt war, verändern das Bild der Alten grundlegend. Eine Generation 50plus, die bald zu einer Generation 60plus wird, dabei aber ihr grundlegendes Konsummuster anhand eines Kohortenverhaltens beibehält, stellt völlig neue Herausforderungen an Anbieter relevanter Dienstleistungen und Produkte.

Kapitel 3.1 schließt mit einer Vorstellung bisheriger Zeitreihenuntersuchungen und Prognosen zum zukünftigen Reiseverhalten Älterer.

Eine Darstellung der zukünftigen Veränderungen durch den Demographischen Wandel in der Arbeitswelt folgt in Kapitel 3.2. Im Bereich Arbeitspolitik und Personalmanagement wird die Frage nach der Anzahl zukünftiger Hochschulabsolventen gestellt, das strategische Personalmarketing und Hochschulmarketing wird hinterfragt sowie die Personalentwicklung und Betriebliche Weiterbildung beleuchtet. Alternde Belegschaften und begründete und unbegründete Annahmen ihnen gegenüber prägen das Bild in Wirtschaftsunternehmen über eine Altersgruppe, die oft durch Frühverrentung aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und somit als mögliche Rollenbilder nicht mehr zur Verfügung steht.

Die folgenden zwei Kapitel leiten über zum empirischen Teil der Arbeit und legen in **Kapitel 4** die methodischen Grundlagen zu den in dieser Arbeit genutzten qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen. Qualitative Forschung, trotz starker Fürsprecher in der Wissenschaftsgeschichte, kämpft heute um den ihr zustehenden Platz innerhalb der Forschungsmethodiken, wird aber namentlich in den letzten

Jahrzehnten von einer starken wissenschaftlichen Akzeptanz des quantitativen Ansatzes dominiert. Um die Möglichkeiten beider zu berücksichtigen werden in dieser Arbeit sowohl die eine als auch die andere genutzt: Das Expertengespräch, als ein qualitatives Erhebungsverfahren, verknüpft mit einem quantitativen Messverfahren in der Auswertung, eine software-gestützte Cross-Impact-Analyse kombiniert mit einer Konsistenzanalyse, gefolgt von einer erneuten qualitativen, konzeptionellen Ergebnisdarstellung durch Szenarien. Dieses Kapitel stellt die grundlegende Methodik beider Ansätze vor und fokussiert dann auf Befragungsarten, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren. Die Methode der Wahl, eine Erhebung durch Expertengespräche mit Gesprächspartnern mit Expertisen in den Feldern *Demographischer Wandel, Freizeit und Tourismus* und *Personalmanagement und Arbeitswelt* beschreibt die Auswahlkriterien der Experten und die Art der Durchführung der Gespräche bei den Gesprächspartnern vor Ort.

**Kapitel 5** zeigt den theoretischen Hintergrund zu Prognosen und Szenarien zum Verständnis der Auswertung mittels der genutzten Software *Szeno-Plan*. Die Cross-Impact-Analyse und die Konsistenzanalyse werden als Auswertungsformen vorgestellt und die durch die Expertengespräche gewonnenen qualitativen Ergebnisse durch die Verarbeitung durch quantifizierende Algorithmen verdichtet. Häufigkeitsauszählungen und Konsistenzmessungen ergeben die Möglichkeit aus einer Vielzahl von Kombinationen möglicher Zukünfte einige wenige, so genannte *starke* Szenarien herauszufiltern. Diese bilden das Ergebnis und den Abschluss dieses Kapitels.

Im **Kapitel 6** wird auf Basis der Ergebnisse der Cross-Impact-Analyse eine Auswahl möglicher Szenarien des Demographischen Wandels mit dem Zeithorizont des Jahres 2020 erstellt. Diese bilden das qualitative Ergebnis der vorliegenden Arbeit und werden im **Kapitel 7** als Zusammenfassung und Ausblick noch einmal kommentiert.

**Kapitel 8** ist das Literaturverzeichnis der Arbeit, gefolgt von **Kapitel 9**, welches als Anhang die vollständigen Tabellen und Abbildungen sowie die Listen aller Experten, ihrer Fachbereiche und den Angaben über Zeit und Ort der Interviews enthält. Es schließt mit den Transkriptionen der Aufzeichnungen der geführten Gespräche.

## 2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN

### 2.1 ZU DEN BEGRIFFEN DEMOGRAPHISCHER WANDEL, FERTILITÄT, LANGLEBIGKEIT UND MIGRATION

Zur Klärung der in dieser Arbeit verwendeten Terminologie soll auf grundlegende Begriffe der Bevölkerungswissenschaft eingegangen werden. Bewusst werden an dieser Stelle allgemeine, modellhafte Bezeichnungen definiert, um einerseits diese als sprachliche Grundlage im weiteren Exkurs zu nutzen, andererseits auf den Charakter der vorliegenden Arbeit als eine für den Freizeit- und Arbeitsmarkt angewandte Forschungsarbeit zu rekurrieren.

Die folgende Dreiteilung in Fertilität, Langlebigkeit und Migration und die Zusammenführung im Gegenstand des Demographischen Wandels wird hierzu als elementar angesehen (vgl. MIEGEL 2002; SCHIMANY 2005, Z. 13-15)<sup>2</sup>.

**Fertilität** wird mittels der zusammengefassten Geburtenziffer gemessen. Sie ist ein Periodenmaß<sup>3</sup> und stellt einen standardisierten Wert für die Geburtenhäufigkeit eines einzelnen Jahres dar (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGSFORSCHUNG BiB 2006, S. 9). Seit den 1970er Jahren befindet sich die zusammengefasste Geburtenziffer bei 1,4 bis 1,5 Geburten je Frau; nach der Wiedervereinigung Deutschlands wurden in den neuen Bundesländern sogar nur durchschnittlich 0,8 Kinder je Frau geboren, und auch der spätere Anstieg der Geburtenziffer auf 1,2 blieb eher verhalten. Das Geburtenniveau liegt also schon lange unterhalb der 2,1 Kinder je Frau, die nötig wären, um die Bevölkerungszahl in Deutschland konstant zu halten (vgl. ebd.). Abb. 1 stellt dazu die Geburtenziffer Deutschlands der Frankreichs, Italiens, Schweden und dem Vereinigten Königreich gegenüber. Die Geburtenziffern Deutschlands und Italiens stagnieren hier im Wertebereich 1,2 bis 1,4 Kinder pro Frau, während für Frankreich ein Anstieg von 1,7 im Jahr 1993 auf 1,9 im Jahr 2004

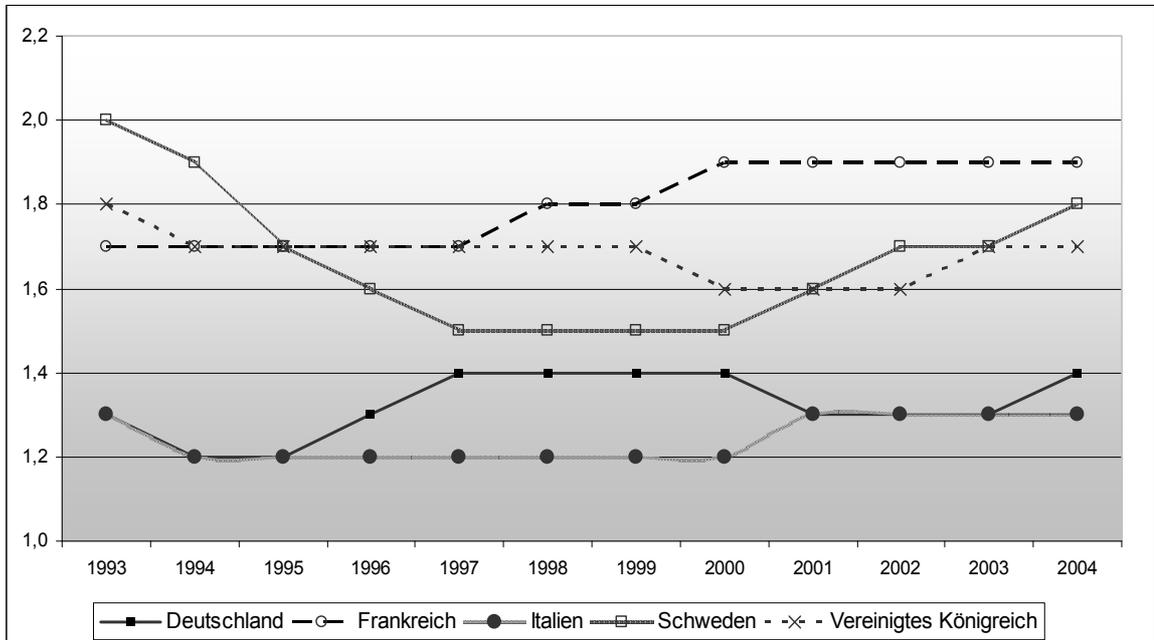
---

<sup>2</sup> „Wenn man also auf die demographische Grundformel zu sprechen kommt, dann sind das die drei Faktoren Mortalität, Fertilität und der Saldo von Ein- und Auswanderung, oder die Migration mit einem Wort.“ (SCHIMANY 2005, Z. 13-15).

<sup>3</sup> Häufig wird von der zusammengefassten Geburtenziffer (engl. *Total Fertility Rate*, TFR) gesprochen, als sei sie ein Prognosemaß. Dies ist eine unangemessene Vereinfachung, denn die zusammengefasste Geburtenziffer von z.Zt. 1,4 gibt an, wie viele Kinder zukünftig geboren würden, wenn die altersspezifischen Geburtenziffern der Frauen sich über ihr gesamtes gebärfähiges Alter nicht ändern, sondern so bleiben würden wie in einem bestimmten Jahr (vgl. BiB 2006, S. 9).

nachgewiesen werden kann. Ein höheres Niveau zeigen auch Schweden und das Vereinigte Königreich (vgl. Abb. 1).

ABBILDUNG 1: GEBURTENZIFFER IN AUSGEWÄHLTEN EU-STAATEN



Quelle: eigene Erstellung nach STATISTISCHES BUNDESAMT 2006d, S. 13.

Der Geburtenrückgang stellt sich dadurch dar, dass immer weniger dritte Kinder geboren und weitere Kinder, selbst wenn gewünscht, nicht geboren werden. Ein Grund dafür liegt darin, dass Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes heute älter als früher sind, was tendenziell mit einer Beschränkung der Kinderzahl einhergeht.

Dazu kommen mehr Menschen, die bewusst kinderlos bleiben wollen (vgl. BUNDESMINISTERIUM DES INNERN 2005), sei es, weil sie keinen Partner haben oder weil sie mit Partner sich für einen anderen Lebensentwurf entscheiden. Bei der größer werdenden Gruppe der gut ausgebildeten Frauen wie Akademikerinnen kommt zur beruflichen Planung noch zusätzlich die Schwierigkeit der Partnerwahl: Sehr gut ausgebildete Frauen treffen am Markt der Partnerfindung auf eine leider eingeschränkte Auswahl, da sich Männer bei der Suche nach Partnerinnen traditionell auf gleicher Ebene oder darunter orientieren. Nur wenige Männer sind bereit sich mit einer besser ausgebildeten Frau zu treffen als es ihrem eigenen Ausbildungsstatus entspricht und vice versa.

Der Grad an Kinderlosigkeit besonders in Westdeutschland fällt für die Kohorten der in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre Geborenen mit 30% in Deutschland historisch hoch aus. Er ist nur noch in der Schweiz vergleichbar hoch (vgl. DORBRITZ 2005,

S. 359f.). Umgekehrt kann DORBRITZ die in der Öffentlichkeit vorherrschende Meinung kinderlose Akademikerinnen wären in dieser Gruppe von Frauen mit annähernd 40% vertreten nicht bestätigen. Er geht dabei von einer Überschätzung aus, da trotz fortgeschrittenem Alter der genannten Kohorten Erstgeburten noch stattfinden können und der Trend zum höheren Alter beim ersten Kind anhält (vgl. DORBRITZ 2005, S. 360).

Die oben bereits genannte Geburtenrate von 2,1 zur Bestandserhaltung ist nicht die einzige Variable: Mit einer jährlichen Zuwanderung von 200 000 Personen und einem gemäßigten Anstieg der Lebenserwartung würde ein Geburtenniveau von 1,7 ausreichen, um bei einer dann relativ ausgeglichenen Altersstruktur die Bevölkerungszahl in Deutschland konstant zu halten (vgl. BOMSDORF 2005, S. 4). Die sich daraus ergebenden Implikationen für Migration, Einwanderungspolitik und Integration verlassen jedoch das Themenfeld der Fertilität (vgl. dazu BIRG 2005; SCHIMANY 2005; WAHL 2005).

Ein weiterer Faktor des Demographischen Wandels stellt die **Langlebigkeit**<sup>4</sup> dar, aus statistischer Perspektive mit der Kenngröße der *Lebenserwartung*. Diese ist die durchschnittliche Zahl von weiteren Jahren, die ein Mensch in einem bestimmten Alter nach den zum aktuellen Zeitpunkt geltenden Sterblichkeitsverhältnissen voraussichtlich noch leben könnte (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006, S. 54).

Unterschieden wird die durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt von der ferneren Lebenserwartung, die für ein konkretes Lebensjahr, z.B. mit 60 Jahren, ausgewiesen wird. Die Summe aus erreichtem Alter und fernere Lebenserwartung bzw. die insgesamt zu erwartenden Lebensjahre erhöhen sich mit zunehmendem Alter (vgl. ebd.). Mit Blick auf die Entwicklung der Lebenserwartung innerhalb dieses Zeitraums, konnte ein um 1987 geborener Junge mit einer um 36 Jahre höheren Lebenserwartung bei der Geburt rechnen als ein 110 Jahre früher Geborener. Das heißt, die Lebenserwartung bei der Geburt hat sich für Männer von 35,6 auf 72,2 Jahre erhöht; für Frauen stieg sie von 38,6 auf 78,7 Jahre, was einem Zuwachs von rund 40 Jahren entspricht (vgl. BiB 2004, S 40). Ebenso auffällig wie der Anstieg der Lebenserwartung bei der Geburt ist auch der Anstieg der ferneren Lebenserwartung 60-jähriger Männer und Frauen. Hier stiegen die Werte für Männer von 12,1 Jahren

---

<sup>4</sup> BIRG gewichtet für den Demographischen Wandel *Fertilität* zu *Langlebigkeit* im Verhältnis 9:1 (vgl. BIRG 2005, Z. 36ff.).

nach der Sterbetafel von 1871/81 auf 17,6 Jahre nach der Allgemeinen Sterbetafel von 1986/88, und für Frauen von 12,7 auf 21,9 Jahre (vgl. ebd.).

Der dritte Faktor ist die **Migration**, da mit einer zukünftig geringen Einwanderung nach Deutschland<sup>5</sup> die Bevölkerung von 82,5 Millionen im Jahr 2003 auf nur noch 75,1 Millionen Menschen im Jahr 2050 sinken könnte (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, S. 33; STATISTISCHES BUNDESAMT 2003, S. 15; DORBRITZ/LENGERER/ RUCKDESCHEL 2006, S. 13). Migrationsbewegungen in Europa im 19. Jahrhundert hatten den Fokus auf Emigration in Richtung Nord- und Südamerika, Australien und Neuseeland. Erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, mit verstärktem Arbeitskräftebedarf des nachkriegsbedingten Wirtschaftswachstums, wurden nicht nur passive Zugangserleichterungen sondern aktive Anwerbestrategien unternommen, um die heimische Industrie zu stützen (vgl. FODERS 2004, S. 212). Während die Niederlande, Frankreich und das Vereinigte Königreich ihre jeweiligen Arbeitsmärkte für Angehörige ihrer ehemaligen Kolonien öffneten, ging Deutschland bilaterale Abkommen mit Italien, Griechenland, Jugoslawien, Portugal, Spanien und der Türkei ein (vgl. ebd.<sup>6</sup>).

Zuwanderung gliedert sich in diesem Zusammenhang in solche aus ethnischen oder historischen Gründen, Arbeitsmigranten, Familienangehörige oder Flüchtlinge. Letzterer ist grundgesetzlich geregelt und begründet sich aus den Emigrations- und Deportationserfahrungen der Zeit des deutschen Nationalsozialismus. Familienangehörige sind Einwanderer, die im Rahmen von Familienzusammenführungen zu bereits im Zielland lebenden Migranten nachziehen und zeitigen bis heute einen Nachholeffekt der Arbeitsmigration der 1960er Jahre. Für Deutschland war ein Sondereffekt die Einwanderung aus ethnischen oder historischen Gründen. Hier ist an den Zuzug von Bewohnern der früheren Ostblockstaaten zu denken, die von deutschen Vorfahren abstammen. Da diese als so genannte *Volksdeutsche* (auch: *Russlanddeutsche*, *Rumäniendeutsche*) ein Anrecht auf die deutsche Staatsbürgerschaft haben, sind sie de jure keine ausländischen Migranten, durch die andere Prägung in ihren Herkunftsgebieten jedoch kulturell und bei jüngeren Familienangehörigen oft auch aufgrund der Sprache. Erleichterte Einbürgerungsverfahren

---

<sup>5</sup> Die Varianten 1-W1, 3-W1 und 5-W1 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung rechnen mit dem geringeren Wert 100 000 Einwanderer jährlich (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, S. 33).

<sup>6</sup> Vgl. FN 26. Allgemeiner Anwerbestopp war das Jahr 1973, damals bedingt durch die erste OPEC-Krise, der ersten Rezession der deutschen Nachkriegszeit.

galten zudem für aus Osteuropa stammenden Migranten jüdischen Glaubens. Diese haben bis heute die israelitischen Kultusgemeinden in Deutschland nicht nur verstärkt, sondern wiederum neu geprägt.

Aktive Zuwanderungspolitik findet nach dem Ende der durch das Schlagwort *Green Card* geprägten IT-Fachkräfte-Anwerbung im Zeitraum 2000 bis 2004 in Deutschland nicht mehr statt (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT 2004). Aktuell ist indes keine deutsche Migrationspolitik erkennbar, im Halbjahr des deutschen Vorsitzes der Europäischen Ratspräsidentschaft bis Juli 2007 soll diese jedoch als „kohärente Asyl- und Migrationspolitik“ (BUNDESREGIERUNG 2007, S. 18) vermehrt auf europäischer Ebene realisiert werden<sup>7</sup>. Im Vergleich der deutschen Entwicklung mit der ebenfalls weitgehend restriktiven Handhabung auch in anderen europäischen Staaten seit den 1990er Jahren, wird der relativ hohe Anteil an Familienzusammenführungen im Gegensatz zu einer gezielten Aufnahme an qualifizierten Arbeitskräften deutlich (vgl. OECD 2004, S. 285f.).

Ob sich eine zukünftige europäische Zuwanderungspolitik an den Qualifikationsbestimmungen der klassischen Einwanderungsländer in Übersee orientiert oder eigene Entwürfe entwickelt, ist im Moment noch offen<sup>8</sup>. FODERS stellt für Kanada, Neuseeland und Australien deren Punktevergabe nach Qualifikation, Sprachkenntnissen, Alter, Gesundheit, Führung und Finanzmittel dar und weist nach, dass Kosten der Einwanderung und Integration in diesen Ländern den Zuwanderern angelastet werden und nicht wie in Europa den Steuerzahlern im Einwanderungsland (vgl. FODERS 2004, S. 222)<sup>9</sup>.

Es stellt sich die Frage nach einer aktiven Immigrationspolitik um Symptome des Demographischen Wandels abzumildern. FEHR, JOKISCH und KOTLIKOFF kommen zu folgendem Ergebnis: „Immigration *per se*, no matter how large, will do essentially nothing to help the developed world, because every dollar, euro, or yen collected from the new immigrants in taxes will be needed to provide them with public goods and social insurance benefits.“ (FEHR/ JOKISCH/ KOTLIKOFF 2004, S. 322f., Kursivsetzung im Original). Sinnvoll wäre demgegenüber eine massive Einwanderung Gutasgebildeter. Die Autoren selbst nennen hier jedoch den Ansatz diese eher in den nichtentwickelten Ländern zum dortigen Aufbau zu belassen (vgl. a.a.O.,

---

<sup>7</sup> Für eine europäische Entwicklung vgl. den Begriff *Europäische Migrationspolitik (EMP)* (vgl. STRAUB-HAAR 2006a,b; MÜNZ/ FASSMANN 2004; Kap. 3.2.1).

<sup>8</sup> Zu EMP unter Arbeitsmarktaspekten vgl. Kap. 3.2.1.

S. 323)<sup>10</sup>. Ein nicht nur moralischer sondern ebenfalls ökonomischer Ansatz ganz im Sinne auch der industrialisierten Staaten.

Ein zusätzlicher Aspekt von Migration zeigt sich durch die sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen in Deutschland. Hier ist auf die Binnenmigration einzugehen, die sich nach den Anforderungen der Arbeitgeberseite in den wirtschaftlich stärkeren Regionen Deutschlands richtet. Wanderungsbewegungen dieser Art werden gesondert in den Kapiteln 2.3.3 Räumliche Strukturen und 2.3.4 Wirtschaft und Arbeitsmarkt behandelt.

Auf Basis der drei Faktoren Fertilität, Langlebigkeit und Migration soll nun übergreifend der **Demographische Wandel** eingeführt werden. Mit dem Begriff des Demographischen Wandels wird der Übergang einer Bevölkerungsentwicklung in einem Land oder einer Gesellschaft aufgrund einfließender politischer, kultureller oder sozialer Faktoren im Zeitverlauf beschrieben.

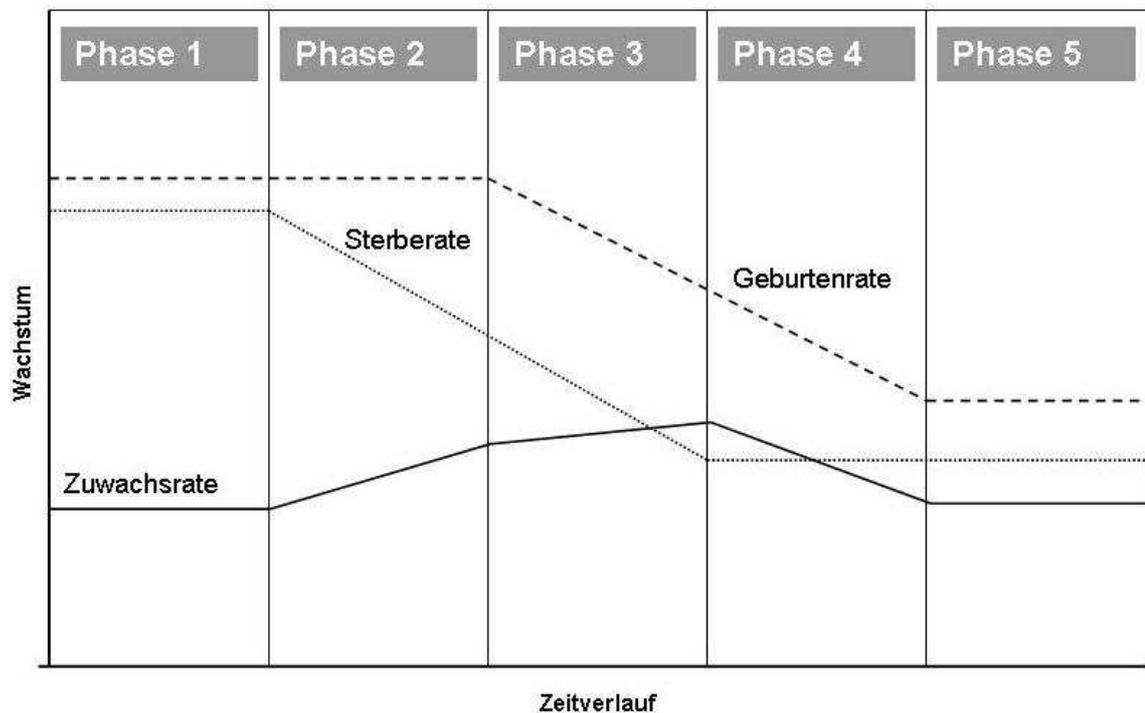
Während der Begriff von seiner Genese in der deutschen Fachliteratur zu finden ist, nutzt die angelsächsische Fachwelt hier den Terminus *demographic transition*, der bei uns als *Demographischer Übergang* ebenfalls gebräuchlich ist. Beide beschreiben dasselbe Phänomen von über Jahrzehnten absinkenden Sterbe- und Geburtenziffern an einem gegebenen Zeitpunkt der Bevölkerungsentwicklung (vgl. Abb. 2).

---

<sup>9</sup> FODERS zeigt außerdem, dass Familienzusammenführung aufgrund der Interdependenz zwischen der Qualifikation der Arbeitsmigranten und deren Familienangehörigen zu insgesamt erwünschten Qualifikationsstrukturen führt (vgl. FODERS 2004, S. 222).

<sup>10</sup> Hintergrund des Szenarios ist ein prognostizierter wirtschaftlicher Niedergang der westlichen Industriestaaten bis 2050 (vgl. FEHR/ JOKISCH/ KOTLIKOFF 2005).

ABBILDUNG 2: PHASEN DES DEMOGRAPHISCHEN ÜBERGANGS



Quelle: Eigene Erstellung

Ausgangspunkt des heute mit zunehmender Dynamik verlaufenden Alterungsprozesses ist der so genannte *Demographische Übergang*. Dieser Übergang beschreibt das Zusammenspiel von Geburten- und Sterbehäufigkeiten bei ihrer Transition von einem sehr hohen zu einem niedrigen Niveau. Dieser Übergang fand in Deutschland in der zweiten Hälfte des 19. und in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts statt (vgl. BiB 2004, S. 9).

Idealtypisch verläuft dieser Transitionsprozess in fünf Phasen (vgl. BiB 2004, S. 9f.), den Abb. 2 visualisiert:

- In Phase 1, der so genannten Vortransformationsphase, befinden sich Geburten- und Sterbehäufigkeit auf einem hohen Niveau, wobei die Geburtenhäufigkeit im Trend etwas höher als die Sterbehäufigkeit ist. Dieser Bevölkerungsprozess entspricht der agrarischen Produktionsweise. Historisch kam es in diesem Zeitraum zu einem durch Kriege, Seuchen und Hunger immer wieder unterbrochenen Anstieg der Bevölkerungszahl.

- In Transitionsphase 2, der Frühtransformation, die in die Zeit der einsetzenden Industrialisierung fällt, beginnen zunächst die Sterbeziffern zu sinken, während die Geburtenziffern unverändert hoch bleiben und erst gegen Ende dieser Phase einem leicht rückläufigen Trend folgen. Rückgang der Sterblichkeit bedeutet in erster Linie einen Rückgang der Säuglingssterblichkeit.
- Die Phase 3 ist die eigentliche Transformationsphase. In ihr beginnt die Geburtenhäufigkeit ebenfalls schnell zu sinken, holt die gleichzeitig weiter sinkenden Sterbeziffern in ihrem Verlauf aber nicht ein.
- In der vierten Transformationsphase nähert sich die Geburtenhäufigkeit dem bereits niedrigen Niveau der Sterblichkeit an. Die Sterblichkeit sinkt kaum noch und das Tempo des Geburtenrückgangs verringert sich deutlich, womit auch das Tempo des Bevölkerungswachstums zurückgeht.
- Die fünfte Phase des Demographischen Übergangs ist die so genannte Nachtransformationsphase, in der Geburten- und Sterbeziffern sich auf einem gemeinsamen, niedrigen Niveau eingependelt haben (vgl. BiB 2004, S. 9f.).

Der Rückgang der Geburtenrate wird historisch rückblickend oft mit verbesserten hygienischen Zuständen assoziiert, die die Kindersterblichkeit sinken ließen. Dieser Gedankengang ist allerdings im Modellverlauf nur zu Beginn zielführend, ein weiterer Aspekt ist neben der Verbesserung der Lebensverhältnisse und einem damit ansteigenden Lebensalter insbesondere ein verändertes generatives Verhalten. Da mit anwachsender Bevölkerungszahl sowohl akkumuliert ein volkswirtschaftlicher Wachstumsschub einhergeht, als auch in den einzelnen Familien die heranwachsenden Kinder mehr und besser die Altersvorsorge ihrer Eltern übernehmen können, ist ein weiterhin hohes reproduktives Verhalten der Elterngeneration nicht mehr notwendig. Dieses bedingt dann auch einen Rückgang der absoluten Zahl in der Kindersterblichkeit.

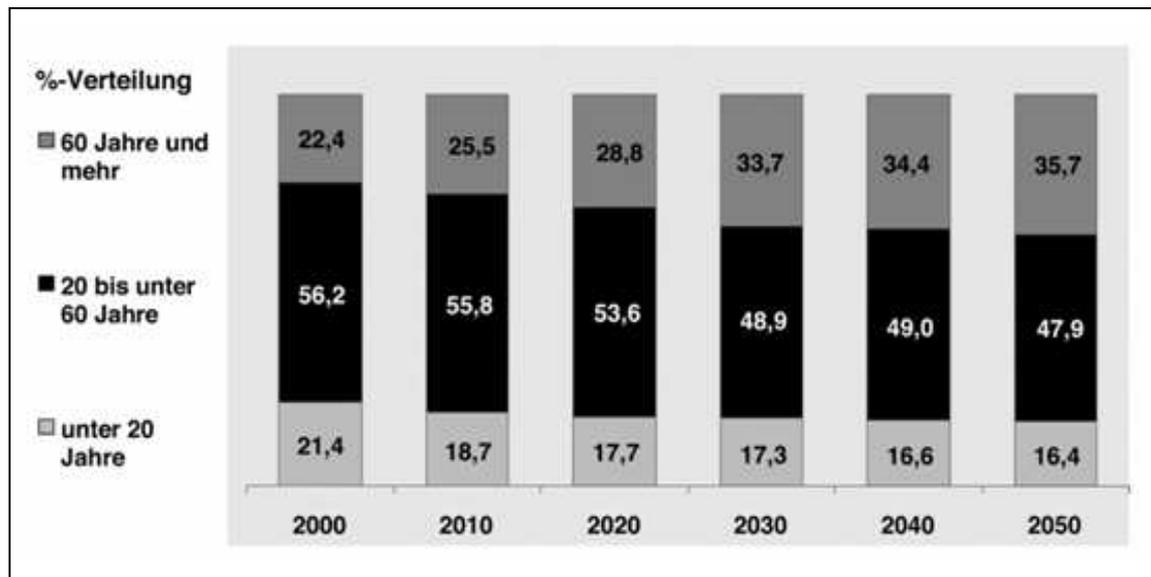
Wird das Modell des Demographischen Wandels im Rückblick auf unterschiedliche Länder angewandt, sind neben zeitlichen Unterschieden im Zeitpunkt und der Dauer auch solche der Ausprägung des Kurvenverlaufs zu nennen. So war der Demographische Wandel in Großbritannien mit rund 200 Jahren länger als der in Deutschland mit 70 Jahren (vgl. DINKEL 1989, S. 15ff.), beide jedoch durch den größeren Abstand der Sterbe- und Geburtenraten von einem gleichzeitigen Bevölkerungswachstum begleitet. Dieses ist durch den spezifischen Kurvenverlauf beim Demographischen Wandel in Frankreich weitgehend ausgeblieben (vgl. ebd.).

Im prognostischen Einsatz ist als etabliertes und empirisch bewährtes Modell eine Aussage zum Rückgang der Bevölkerungsentwicklung fundamental möglich, über einen Abschlusszeitpunkt oder das künftige Niveau der Bevölkerungsentwicklung sind jedoch keine Aussagen möglich. Auf die Weiterentwicklung des Modells zu einem 5-Phasen- und einem Variablen Modell sei an dieser Stelle nur hingewiesen (vgl. bspw. DINKEL 1989), dieses hat die Aussagemöglichkeiten verfeinert, unterstreicht jedoch die bestehende Gültigkeit des klassischen Ansatzes.

Mit dem so genannten *Zweiten Demographischen Wandel* wird von manchen Autoren die Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg benannt. Seine Definition findet sich, wie die des *Demographischen Übergangs* seit den 1980er Jahren (vgl. BIRG 1996, S. 58) als Fachterminus zur Abgrenzung gegenüber eines historischen Verlaufes im 19. Jahrhundert und hat seinen Ursprung ebenfalls in der englischsprachigen Wissenschaft: „Die *second demographic transition*, die hatten wir Mitte der 60er Jahre“ (SCHULZ 2005, Z. 14). MACKENROTHS *Bevölkerungslehre* (vgl. MACKENROTH 1953) beschreibt hier einen Wandel von der Biologie als Leitwissenschaft der Bevölkerungswissenschaft zu einer historisch-soziologischen Betrachtungsweise (vgl. BIRG 1996, S. 57). Der Begriff wurde im weiteren Verlauf um postmoderne Aspekte wie Postmaterialismus und Individualisierung erweitert wie bei VAN DE KAA und LESTHAEGE (vgl. VAN DE KAA 1987).

Schwenkt man den Blick auf die Gegenwart und die Zukunft, bedeutet dies für die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Deutschland nach Altersgruppen (vgl. Abb. 3) einen über die Jahre 2000 bis 2050 um über 13%-Pkte. wachsenden Anteil bei über 60-Jährigen. Rückläufig sind demgegenüber die Zahl der Menschen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren und derjenigen der unter 20-Jährigen; der Anteil der Jüngeren sinkt im Verlauf der nächsten Jahrzehnte auf unter 17%.

ABBILDUNG 3: PROGNOTIZIERTE BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG NACH ALTERSGRUPPEN



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT 2003, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2.

Deutlich wird an der gewählten Darstellung auch die schnelle Abnahme der Unter-20-Jährigen um 3,7%-Pkte. innerhalb von 20 Jahren bis zum Jahr 2020. Diese Entwicklung verläuft anschließend flacher: Im größeren Zeitraum der 30 Jahre zwischen 2020 und 2050 wird nur noch eine Abnahme um 1,3%-Pkte. prognostiziert. Es ist diese stark sinkende Geburtenentwicklung des Anfangs der 2000er Jahre die das Thema *Kindermangel* aktuell in der Öffentlichkeit bewegt. Sie veranschaulicht dadurch auch den bereits heute eingetretenen Alterungseffekt der Gesellschaft durch den Demographischen Wandel.

Nach der Definition der für die vorliegende Arbeit relevanten begrifflichen Grundlagen, werden im Folgenden die Begriffe *Freizeit* und *Arbeitszeit* näher fixiert. Freizeit und Arbeitszeit sollen hierbei als Deskriptoren herangezogen werden, um die Auswirkungen des Demographischen Wandels zu untersuchen.

## 2.2 ZU DEN BEGRIFFEN FREIZEIT UND ARBEITSZEIT

HEIDEGGER stellt die Frage wie *Sein und Zeit* zusammenhängen (vgl. HEIDEGGER 2001). BERGER und LUCKMANN versuchen mit sich wiederholenden Handlungsabläufen (vgl. BERGER/ LUCKMANN 1982, S. 44-46) sich dem Begriff *Alltag* zu nähern (vgl. ELIAS 1978, S. 26). Ausprägungen der Zeit in der Lebenswelt sind Arbeitszeit (vgl. Kap. 3.2) in Alltagswirklichkeit und Alltagshandeln<sup>11</sup> sowie Freizeit (vgl. Kap. 3.1) als Residuum der Arbeit<sup>12</sup> und *außeralltäglichem* Handeln in der Fremde und somit im Tourismus. Neben dem Alltag des Einzelnen sind die Alltagsplanungen der aggregierten Einzelnen als Gruppe, ihrer Lebensplanung, in der heutigen, schnellen Zeit Ansprüchen unterworfen: Als Autor zum Thema Zeitmanagement gehört SEIWERT zu denen, die sich dem Thema auf einer simplifizierenden Schiene der Populärliteratur nähern (vgl. exemplarisch SEIWERT 2002). Er ist mit KÜSTENMACHER der Autor des Bestsellers *Simplify your life*, einem weiteren Ratgeber für Lösungen in einer vermeintlich komplexer werdenden Welt (vgl. KÜSTENMACHER/ SEIWERT 2002). Beide Publikationen sowie weitere ähnliche mit wechselnden Ko-Autoren zeigen, dass Schlagworte wie *Zeitmanagement*, *Entschleunigung* und *Work-Life-Balance* bis hin zu *Work-Life-Coaching* ein aktuelles Themenfeld kennzeichnen.

Neben *Beschleunigungsfälle* als Kennzeichnung des Verhaltens in einer modernen Welt (vgl. BACKHAUS/ BONUS 1997), seien als weitere Termini *Tiefenzeit*, *Eigenzeit* und die *Entdeckung der Langsamkeit* genannt<sup>13</sup>. QUACK benennt dazu die *Neue Langsamkeit* als Teilaspekt des multioptionalen Konsumenten<sup>14</sup> (vgl. QUACK 2001, S. 43f.).

Zur Hinführung an das zeitgenössische Verständnis der Begriffe *Freizeit* vs. *Arbeitszeit* ist eine zumindest knapp gehaltene Darstellung dieser Thematik in der Freizeitwissenschaft geboten.

---

<sup>11</sup> Zu Alltagswirklichkeit vgl. BERGMANN 1981, S. 50-72; HAMMERICH/ KLEIN 1978, S. 7-21; SCHÜTZ 1971, S. 3-38. Zu Alltagshandeln GOFFMAN 1971.

<sup>12</sup> Freizeit als Residuum, die Freizeit als Nicht-Arbeitszeit sieht (vgl. FREYER 2001, S. 46).

<sup>13</sup> Vgl. ADAM u.a. 1998, FRASER 1991, FREEMAN 2001, GARHAMMER 1999, GOULD 1992, HELD/ GEISSLER 2000, ST. JAMES 2001, LEVINE 1999, LIGHTMAN 2002, NADOLNY 1983 und REHEIS 1998.

<sup>14</sup> Weitere Teilaspekte bei QUACK sind die *Erlebnisspirale* und die *Besinnung auf traditionelle Werte* (vgl. QUACK 2001, S. 43f.).

Eine erste Diskussion<sup>15</sup> über **Freizeit** erfolgt durch KAPLAN mit Unterscheidungen der antiken Muße, der unfreiwilligen Freizeit der Arbeitslosen, Freizeit und Feiertagen der Berufstätigen, der permanenten Arbeitsunfähigkeit der Behinderten sowie der Freizeit im beruflichen Ruhestand<sup>16</sup> (vgl. KAPLAN 1960). Nach NAHRSTEDT, der die Entstehung der modernen Freizeit am Beispiel der Stadt Hamburg darstellt hat, bildet sich Freizeit im 18. Jahrhundert durch die Trennung von Arbeitsort und Wohnort heraus, also mit dem Einsetzen der fremdbestimmten Lohnarbeit im industriellen Kontext (vgl. NAHRSTEDT 1972). Diese polare Aufteilung in räumlich und zeitlich getrennte Untersuchungsgegenstände findet sich sowohl in der Entwicklung der Freizeitwissenschaft als Wissenschaftsdisziplin gegenüber der Arbeitswissenschaft, als auch in der Sicht der Freizeit aus der Arbeitszeit heraus (vgl. BAMBERG 1986, S. 8).

Erste Definitionen über die Freizeit benennen die Zeitspannen in denen Tätigkeiten der Freiwilligkeit und des fehlenden Sachzwangs ausgeübt werden, in denen „individuell disponiert und nach persönlichen Wünschen verfügt wird“ (SCHELSKY 1957, S. 327). Der Inhalt der Begriffe ist hierbei noch nicht weiter festgelegt. In den späteren Subtraktionsdefinitionen wird Freizeit als *Restzeit*<sup>17</sup> beschrieben (vgl. SCHMITZ-SCHERZER 1974a, S. 124). Es ist jetzt diejenige Zeitspanne, die nicht dem beruflichen Gelderwerb dient<sup>18</sup>, nicht berufliche Nebentätigkeiten wie Arbeitswege betrifft und nicht spezielle physiologische Bedürfnisse des Individuums befriedigen (vgl. BAMBERG 1986, S. 9). Letztere Bereiche, die von BRAIL und CHAPIN mit obligatorischen Aktivitäten benannt werden (vgl. BRAIL/ CHAPIN 1973, S. 163) haben sich in der neueren Literatur als *Obligationszeit*<sup>19</sup> durchgesetzt (vgl. STENGEL 1996), der die *Eigenzeit* gegenübergestellt wird, welche dann keine weiteren Verpflichtungen mehr enthält.

---

<sup>15</sup> Die Freizeitforschung als eigener Forschungszeitung fand erst relativ spät wissenschaftliche Beachtung, da sie als zu vielfältig angesehen wurde (vgl. PRAHL 2002, S. 27).

<sup>16</sup> STENGEL nennt hier zusätzlich die Freizeit von Kindern und Jugendlichen, die noch nicht im Berufsleben stehen (vgl. STENGEL 1996, S. 27).

<sup>17</sup> Die Konnotation als Restzeit stellt die Freizeit negativ dar, im Sinne einer Negativschablone eines Positivums (vgl. STENGEL 1996, S. 27). Sie ist nur durch die verbleibende Zeit nach der Arbeit definiert (vgl. FN 12).

<sup>18</sup> Zur Abhängigkeit der Freizeitforschung von der Arbeit vgl. STENGEL 1996, S. 22. Dieser nennt auch den „Primat der Arbeit über die Freizeit“ (STENGEL 1996, S. 28).

<sup>19</sup> *Obligationszeit* ist die Zeit, die sich insbesondere auf die Verpflichtungen des Alltags wie Haushalt und Kinderbetreuung (vgl. SCHRÖDER/ WIDMANN/ BRITTNER-WIDMANN 2005, S. 112) sowie Arbeitswege und Behördengänge bezieht (vgl. FREYER 2001, S. 46). Inhaltsgleich ist die *gebundene Zeit* des Gegensatzpaares *gebundene vs. ungebundene (auch: echte) Freizeit*. FREYER weist auf den Charakter der gebundenen Zeit als „produktionsähnliche Zeit“ hin (ebd.).

Diese Eigenzeit<sup>20</sup> ist die Freizeit des subjektiven Verständnisses, in der persönlichen Hobbys oder dem Jahresurlaub nachgegangen wird.

Weniger formalistisch ist hier OPASCHOWSKI mit der Definition, Freizeit sei die Zeit, die von der Mehrheit der Bevölkerung als freie Zeit empfunden würde (vgl. OPASCHOWSKI 1988a, S. 197).

MÜHLBERGER nennt exemplarisch die Freizeit von Eltern und Kindern im Urlaub als „die Zeit miteinander“ (MÜHLBERGER, Gespräch am 06.07.2005): Eltern haben den Urlaub *mit* den Kindern, die Kinder werden nicht von Dritten „bespielt“ oder „bespaßt“ (ebd.).

Beim Nachweis der Verwendung von Zeitbudgets gelingt es, trotz objektiv mehr vorhandener Freizeit subjektiv oft nicht, ein mehr an Eigenzeit zu realisieren: HONDRICHS „Stagnation-im-Fortschritt-Modell“ (HONDRICH 1979, S. 130) zeigt den *Fortschritt* in der Entwicklung der Lebensqualität als Tritt auf der Stelle, da Befriedigungen in neu entwickelten Bedürfnisbereichen durch Entsayungen in anderen Bereichen kompensiert werden. Die Lebensqualität stagniert so trotz wechselnder Bedürfnisbefriedigung (vgl. HONDRICH 1979, S. 130f.). Beispielsweise wird das Gesundheitsbedürfnis wichtiger, da die Leistungsgesellschaft die Gesundheit des einzelnen gefährdet. Auch das Sicherheitsbedürfnis wird stärker, da die materiellen Zuwächse durch die Konsumgesellschaft zu einer subjektiv steigenden Bedrohung durch Kriminalität führen (vgl. OPASCHOWSKI 2004, S. 19). OPASCHOWSKI weist hier auch auf die bei wachsenden Bedürfnissen gleichfalls steigenden Enttäuschungen hin (vgl. ebd.)<sup>21</sup>.

In den letzten vier Jahrzehnten wurde die Vernetzung der Freizeitwissenschaft in den einzelnen Disziplinen zunehmend vorangebracht (vgl. PRAHL 2002, S. 27). Sie ist heute ein Wissenschaftszweig sui generis und löst sich in ihrer Abgrenzung zur Erwerbsarbeit: Heute ist die Freizeit „nicht mehr nur an der Arbeitswelt ausgerichtet“ (a.a.O. S. 12). Ihre methodologischen Konzepte und ihre Entwicklungen in den Fachdisziplinen der Pädagogik, Soziologie, Psychologie und Arbeitswissenschaften sind zahlreich, die Diskussion hierüber ist jedoch abschließend<sup>22</sup> geführt.

---

<sup>20</sup> *Echte Freizeit* (auch: *Eigenzeit*) als die Zeit, die „frei von Zwängen und anderen Verpflichtungen“ ist (FREYER 2001, S. 46).

<sup>21</sup> Zur Entwicklung von Aussagen und deren Anpassung an sich ändernde *Zukünfte* 2000, 2010 und 2020 vgl. OPASCHOWSKI 1988, 1989, 2001 und 2004.

<sup>22</sup> Als Fazit der frühen Entwicklung vgl. VESTER 1988.

**Arbeitszeit**, als Pendant der Freizeit, war und ist jedoch auch selbst Neuerungen unterworfen. Hierbei ist nicht nur an die Reduzierung von Arbeitszeit unterhalb einer 40-Stunden-Woche<sup>23</sup> zu denken, auch die gewünschte Mobilität von Seiten der Arbeitgeber (vgl. REGNET 2005, Z. 53-55, 62-67) bei gleichzeitiger Beschränkung auf befristete Arbeitsverträge führen zu einer Neuausrichtung des Arbeitnehmers. Er sieht sich vom Arbeitsmarkt, als einem Markt mit stetig schrumpfenden Angebot an verfügbarer erwerbsmäßiger Arbeit, diktiert, permanente Jobwechsel und Zeiten der Nichtbeschäftigung hinzunehmen (vgl. PRAHL 2002, S. 13).

Der Wunsch der Wirtschaft nach befristet, projektbezogenen Aufgaben, die von flexiblen, mobilen, wechselnden Beschäftigten übernommen werden, dieses *Job-Nomadentum* ist jedoch nur für wenige, urbane, karriereorientierte Aufsteiger ein positiver Entwurf. Auch im 21. Jahrhundert ist die stetige, berechenbare Beschäftigung gesellschaftlicher Konsens, die eine auf Stabilität angelegte Arbeits- und Lebensplanung ermöglicht (vgl. SOMMERMEYER 2000, S. 19). In der jüngeren Altersgruppe zwischen 18 und 34 Jahren wünscht sich eine Mehrzahl weiterhin das traditionelle Modell (vgl. OPASCHOWSKI 2004, S. 91)<sup>24</sup>, die für eine frühe Familienplanung notwendig ist (vgl. Kap. 2.3.2).

Der für die Dienstleistungsgesellschaft bezeichnete Wandel zu einer Gesellschaft mit Teilzeitarbeit nach niederländischem Vorbild hat sich für Deutschland so nicht durchgesetzt. Teilzeitbeschäftigung als ein Arbeitsmodell mit weniger Arbeitszeit und mehr Freizeitanteil hat eine schlechte Lobby: „Teilzeit ist weniger Arbeit, weniger Einkommen, weniger Erfolg, also weniger wert.“ (OPASCHOWSKI 2004, S. 93). Solange die öffentliche Norm eine Vollbeschäftigung vorgibt, kann mit Teilzeitarbeit keine berufliche Karriere verfolgt werden. In Deutschland arbeitet ein Vorstand nicht Teilzeit und ein Teilzeitarbeiter kann auch nicht Vorstand werden (vgl. ebd.). Die Tatsache, dass Teilzeitarbeit in Deutschland Frauenarbeit ist und auch diese öffentliche Rezeption hat, stützt diese Aussage eher, als dass sie eine Alternative vorgibt.

---

<sup>23</sup> Die so genannte *VW-Woche*, eine 4-Tages-Woche mit 28,5 h Wochenarbeitszeit, die der damalige VW-Personalvorstand Peter Hartz aus Gründen der Produktionsflexibilisierung eingeführt hatte und die in der zeitgenössischen Fachliteratur als Zukunftsmodell propagiert wurde, wurde 2006 ohne Lohnausgleich zurückgenommen.

<sup>24</sup> Eine Umfrage des B.A.T. Freizeitforschungs-Instituts 2003 ergab für fast alle Berufs- und Altersgruppen einen Wert zwischen 65 und 75% für das traditionelle Modell (vgl. OPASCHOWSKI 2004, S. 91). Selbst vermeintlich flexible Gruppen wie die jüngere Altersgruppe zwischen 18 und 34 Jahren zeigt hier einen Wert von 63% (vgl. ebd.).

Freiwillig Teilzeit zu arbeiten empfiehlt sich nach OPASCHOWSKI nicht: arbeitet ein Mitarbeiter, eigentlich *eine Mitarbeiterin*, ab sofort Teilzeit, muss die verbleibende Arbeit entweder von den anderen Kollegen geschultert werden, oder verbleibt sogar ganz bei der bisherigen Mitarbeiterin, die jetzt für die gleiche Arbeit nur noch einen Teil ihres bisherigen Gehaltes bezieht. Die Kollegin lebt jetzt mit höherem Druck, weniger Einkommen und zusätzlich dem gesellschaftlichen Makel, sie würde weniger leisten (vgl. a.a.O., S. 93f.).

Auch ein mehr an Freizeit durch Teilzeitbeschäftigung wird subjektiv so nicht empfunden: Eher wird versucht die Differenz zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von ca. 40 Stunden mit einer Zweit- oder Nebentätigkeit zu füllen. Gelingt dies nicht, ist eine „Ausfüll-Funktion“ leider oft nur ein erhöhter Fernsehkonsum (a.a.O., S. 86).

Es sind jedoch oft diese Zweit- und Nebenjobs, Grau- und Schwarzarbeiten, die kompensatorisch wirken können. In vielen Fällen stellt der finanzielle Gewinn gar nicht mehr die vorrangige Überlegung dar, sondern erlaubt eine Selbstbetätigung, die Spaß macht und leistungsmotivierend wirkt (vgl. a.a.O., S. 47).

Exemplarisch gilt dies für in den Ruhestand versetzte Berufstätige, die sich an ein aktives Arbeitsleben gewöhnt haben. Es gelingt ihnen nicht, in den vorhandenen Freizeitbeschäftigungen eine persönliche Befriedigung zu finden<sup>25</sup>. Arbeits- und Erwerbsformen sind über die Jahre insgesamt vielfältiger geworden. Teilzeitarbeit, Zeitverträge, Voll- oder Teilselbständigkeit zeigen sich als Varianten der Beschäftigung aller Erwerbspersonen, mehr und mehr aber auch im zeitlichen Ablauf Einzelner (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2006, S. 21f.). Das System der Vollarbeitszeit wird nach OPASCHOWSKI zukünftig weiter erodieren, statt durchgehender Karriereverläufe werden sich für relativ viele Menschen Zeiten der Arbeitslosigkeit mit solchen der Vollbeschäftigung oder der Teilzeitbeschäftigung im Lebenslauf abwechseln: So genannte *Patchwork-Biographien* werden zunehmend selbstverständlich werden (vgl. OPASCHOWSKI 2002, S. 61).

Infolge tritt eine zunehmende Heterogenität und Unübersichtlichkeit in den Zeitstrukturen von Arbeitsleben und beruflichem Alltag zutage und damit auch der Freizeit als Wochenende, Jahresurlaub und Lebensfreizeit (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2006, S. 22).

---

<sup>25</sup> Zur Wirtschaftskraft dieser Bevölkerungsgruppe als Anbieter und Nachfrager von Arbeitsleistungen vgl. WEISS 2005, Z. 78-90.

Nach den theoretischen Grundlagen für die Bereiche Freizeit und Arbeit wird im Kapitel 2.3 der Demographische Wandel in Deutschland mit der Entwicklung im Geschichtsverlauf bis heute, anhand der räumlichen Struktur und für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt dargestellt.

## **2.3 DEMOGRAPHISCHER WANDEL IN DEUTSCHLAND**

### 2.3.1 HISTORIE

Der Jahrgang 1892 war der letzte, der sich in der Zahl seiner Kinder ersetzte, seitdem ist jede Kindergeneration kleiner als die Elterngeneration (vgl. MIEGEL 2002, S. 14f.) Selbst die Geburtsjahrgänge 1930 bis 1937, obwohl politisch forciert, erreichten in ihrem Reproduktionszeitraum in den Sechziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts nicht eine bestandserhaltende Geburtenrate. Dies lässt für die aktuelle Familienpolitik keine positiven Ergebnisse in der Bevölkerungsentwicklung erwarten (vgl. BIRG 2005, Z. 23; SCHULZ 2005, Z. 29ff.; GRÜNHEID 2006, S. 11ff). Bis in die 1960er Jahre stiegen die Bevölkerungszahlen in Deutschland jedoch noch weiter an. Dieser Effekt ist durch den Anstieg des Lebensalters in der Bevölkerung zu erklären: Zwar war die Kindergeneration kleiner als die der Eltern und die Enkelgeneration kleiner als die ihrer Großeltern, durch die gestiegene Langlebigkeit der Einzelnen lebten zum jeweiligen Zeitpunkt jedoch immer mehr Menschen, die Bevölkerung wuchs. Eine Kehrtwende trat zu Beginn der 1970er Jahre ein, als die Zahl der Sterbefälle die Zahl der Geburten zu übersteigen begann. Dieser Zeitpunkt ist für das Verständnis der aktuell geführten Diskussion zu einem Kindermangel in Deutschland wesentlich: Obwohl ab diesem Zeitpunkt in jedem Jahr weniger Kinder geboren wurden als alte Menschen starben, haben trotz der Hinweise der wissenschaftlichen Experten an die Politik (vgl. HÖHN 1979, S. 95), diese und die Gesellschaft von diesem Demographischen Wandel keine Notiz genommen. Bereits zu dieser Zeit waren die Fakten nicht nur verfügbar sondern auch bekannt. So weist HÖHN auf Meldungen hin, „die in letzter Zeit immer häufiger in den Zeitungen [...] erscheinen. Aus an sich recht nüchternen Statistiken entstehen Schlagzeilen wie ‚Sterben die Deutschen aus?‘ oder ‚Bald ein Volk von Rentnern?‘“ (HÖHN, C. 1979, S. 95, Hervorhebung im Original).

In einem historischen Rückblick und damit auch zum Verständnis derer, die diese Tatsachen damals nicht aufgegriffen und umgesetzt haben<sup>26</sup>, muss auf den langwierigen, fast unmerklichen Verlauf von Bevölkerungsentwicklungen verwiesen werden (vgl. BIRG 2005; Z. 9-22). Diese langfristigen Themen werden in einer Medien- und Informationsgesellschaft nicht auf eine kurzfristige<sup>27</sup> politische Agenda gesetzt. Bis zum Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages verging so noch ein Vierteljahrhundert (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2002; vgl. BIRG 2005, Z. 96-105).

Eine weitere Erklärung des Nichthandelns liegt im dritten Aspekt des Demographischen Wandels, der Migration. Seit Beginn der Gastarbeiteranwerbung 1956<sup>28</sup> in der Bundesrepublik haben die Zuwanderer aus dem Ausland und seit vielen Jahren nun auch schon deren Nachkommen in der zweiten und dritten Generation den Bevölkerungsschwund nicht nur kompensiert, sondern „überkompensiert“ (MIEGEL 2002, S. 5). Ein absoluter Bevölkerungsrückgang trat demzufolge nicht ein, sondern wurde als relativer Rückgang allenfalls von Demographen als bedrohlich erkannt. WINGEN weist auf die im Jahr 1979 veränderte Sichtweise hin: „[D]as Neuartige dieser Situation ließe sich auf die etwas überspitzte Formel bringen: Während es in der Vergangenheit einer bewußten Entscheidung bedurfte, wenn ein (weiteres) Kind nicht geboren werden sollte, ist heute die bewußte Entscheidung für ein Kind Voraussetzung seiner Geburt.“ (WINGEN 1979, S. 12, Klammer im Original). Während WINGEN dies seinerzeit im Zusammenhang mit dem Rückgang der Heiratshäufigkeit darstellte, kann seine Aussage rückwirkend um den Aspekt der besseren Einflussnahme auf die Familienplanung durch die Einführung der Antibabypille<sup>29</sup> ergänzt werden.

---

<sup>26</sup> „Seit 33 Jahren liegen die Kinderzahlen in Deutschland unter jenem Wert, der für eine langfristig stabile Bevölkerungsentwicklung notwendig wäre. Doch erst langsam stellt sich die Nation der demografischen Herausforderung.“ (BERLIN-INSTITUT 2005, S. 3).

<sup>27</sup> „Man vergisst vor der Dominanz der tagespolitischen Themen, dass es langfristige Ursachen gibt, vergisst darauf aufzupassen. Man begnügt sich mit politischen Programmwürfen [...] [aber das hätte] ja nicht das Geringste geändert an der Grundproblematik. Deshalb ist es folgerichtig, dass die Grundproblematik auch in keinem Wahlkampf vorkommt [...]. Also, es war schon rational das Thema dann ganz auszuklammern und das wird auch so bleiben.“ (BIRG 2005, Z. 96-105).

<sup>28</sup> Deutsch-Italienisches Anwerbeabkommen vom 20.12.1955.

<sup>29</sup> Ihr zufolge wird die den Baby-Boomern folgende Altersgruppe die *Pillenknick-Generation* genannt.

Zur Langzeitwirkung demographischer Prozesse wurde bereits damals auf die „besonders hohe[n] Anforderungen an die politischen und sozialen Institutionen hinsichtlich ihrer langfristigen Orientierung“ hingewiesen (a.a.O, S. 18). „Ohne langfristige Prognosen dürfte es danach in den seltensten Fällen möglich sein, die in der Zukunft anfallenden positiven Auswirkungen eines demographischen Prozesses optimal zu nutzen bzw. dessen negative Folgen kostengünstig, wenn überhaupt, aufzufangen.“ (ebd.).

Nach 10 Jahren mit negativer Reproduktionsrate formuliert SCHWARZ anschaulich, dass 40% der Bevölkerung bereit sein müssten, drei und mehr Kinder großzuziehen um wachsende Bevölkerungsabnahmen abzuwenden (vgl. SCHWARZ 1978, S. 21). Daraus ergäbe sich deutlich, dass die Frage der Ursachen des Geburtenrückgangs nicht mehr nur eine theoretisch-wissenschaftlich, sondern auch eine eminent gesellschaftspolitische sei. Er benennt die Situation und beschreibt die notwendige Änderung im Verhalten, stellt diese in ihrer realistischen Umsetzung jedoch in Frage<sup>30</sup> (vgl. SCHWARZ 1978, S. 22).

Aus heutiger Perspektive stellen sich damit jedoch die Fragen: Wenn die Situation damals schon nicht mehr zu lösen war, wann hätte sie noch gelöst werden können? Hätte sie in an einem Punkt in der Vergangenheit überhaupt gelöst werden können? Gab es politische oder gesellschaftliche Versäumnisse? Ein ausschließlicher Rückblick nur bis zu den Jahren 1979, 1969 oder bis zum Zweiten Weltkrieg muss hier zu kurz greifen, da bereits 1892 die Nettoerproduktionsquote die Bestandserhaltung unterschritten hatte. Dieser Prozess ist also nun schon seit über 100 Jahren im Gang und somit ein Element der Moderne, nicht der Post-Moderne (vgl. VOM BROCKE 2002, S. 41)<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> „Der Geburtenrückgang kann also nicht nur auf Veränderungen des generativen Verhaltens zurückgeführt werden. Entscheidend bleibt jedoch, daß sich die Deutschen einem Lebensstil angepaßt haben, der mehr als ein Kind oder zwei Kinder aus den verschiedensten Gründen nicht zuläßt.“ (SCHWARZ 1979, S. 21; vgl. hierzu auch SCHMID 1979).

<sup>31</sup> Der schon vor dem Ersten Weltkrieg beobachtete „Geburtenrückgang setzte sich fort. Der Trend zur Familie mit nur noch 1-2 Kindern statt 8-10 Kindern in den Mittel- und Oberschichten ergriff nun auch die Unterschichten mit ihren großen Kinderzahlen [...]“ (VOM BROCKE 2002, S. 41).

### 2.3.2 AKTUELLE TENDENZEN

Die weltweite Bevölkerungsentwicklung mit ihren unterschiedlichen Ausprägungen in den entwickelten westlichen Industriestaaten im Vergleich zu Entwicklungsländern muss für die Zwecke dieser Untersuchung stark eingegrenzt werden. Zu weitergehenden weltweiten Entwicklungen bezüglich verändertem generativen Verhalten und Frauenbild<sup>32</sup>, Familienplanung, Alterung, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen sei auf eine Literaturliste verwiesen: BECK 1999, BERLIN-INSTITUT 2004, BIRG 1996, MEADOWS u.a. 1994 und 1995 und WINGEN 1979.

Diese Gründe für sinkende Kinderzahlen nicht nur für die Entwicklung Deutschlands, sondern nach gleichem Muster in allen westlichen Industriestaaten<sup>33</sup> sind:

- Wegfall des historischen Nutzens der Kinder als günstige Arbeitskraft,
- Absicherung Älterer durch staatliche Sicherungssysteme,
- Erwerbstätigkeit wird wichtiger erachtet als Kindererziehung,
- Kinder verursachen heute, durch längere und fundiertere Ausbildung höhere Kosten und
- steigende Berufstätigkeit von Frauen und dem daran gekoppelten Wegfall ihres Einkommens im Falle der Kinderbetreuung (vgl. BERLIN-INSTITUT o.J., S. 1).

Eine Darstellung nach Kostengesichtspunkten gibt auch SCHWARZ: Ausgaben für Kinder und im Bildungsbereich werden auch bei Zuwanderung finanziell entlastet, da sich der Bevölkerungsanteil der noch nicht 20-Jährigen um ein Drittel<sup>34</sup> vermindern wird (vgl. SCHWARZ 2006, S. 297). Durch die starke Zunahme der Über-65-Jährigen bei gleichzeitiger starker Abnahme der Personen im Erwerbsalter wird sich die Belastung für die Kosten der Älteren entsprechend stark erhöhen. SCHWARZ rechnet mit einer Verdopplung und sagt: „Dabei ist es im Prinzip gleichgültig, ob die Kosten durch

---

<sup>32</sup> „Wo immer Frauen mehr Rechte, sowie Zugang zu Schule, Ausbildung und Gesundheitsdiensten erlangen, bekommen sie später und vor allem weniger Kinder.“ (BERLIN-INSTITUT 2004, S. 4).

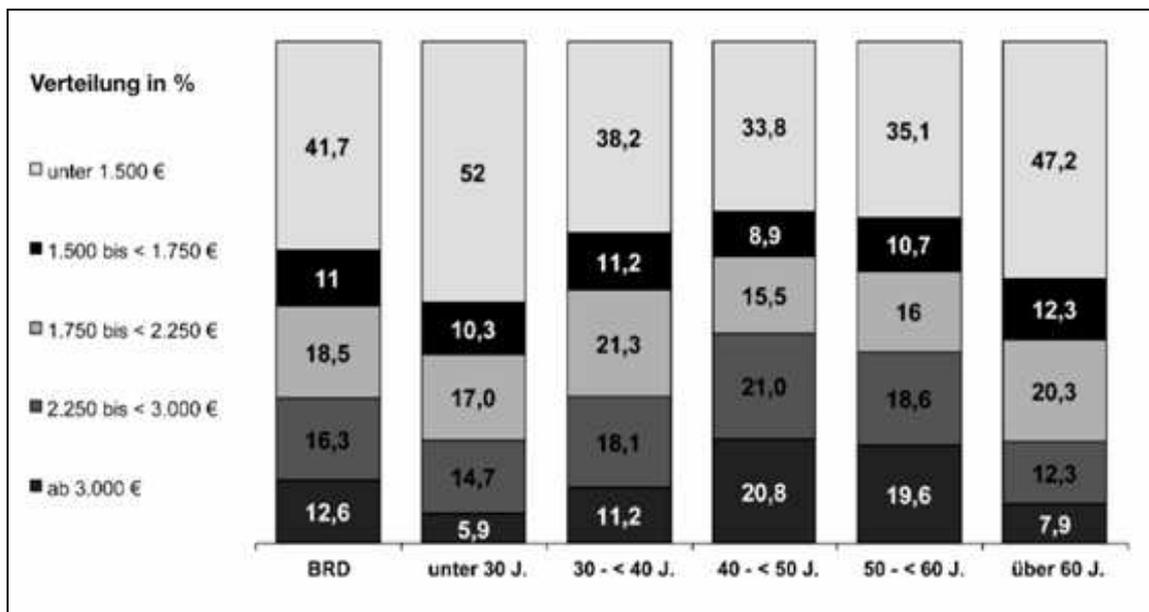
<sup>33</sup> Die USA bilden hier in der Gesamtbetrachtung eine Ausnahme durch die weiter anhaltend gute wirtschaftliche Entwicklung und deren Ausstrahlung auf Immigrationswillige. Bereits eine Einzelbetrachtung abseits der weißen Mehrheitsbevölkerung, insbesondere der lateinamerikanischen und asiatischen Einwanderer, relativiert dieses Bild jedoch und gleicht es dem Muster der anderen Industriestaaten an.

<sup>34</sup> Bei SCHWARZ berechnet bis zum Jahr 2050.

Beiträge, durch Steuern oder durch Sparen aufgebracht werden.“ (SCHWARZ 2006, S. 297).

Eine Analyse der Einkommensverteilung nach Altersstufen (vgl. Abb. 4) zeigt die höchsten Werte in der Gruppe der 40- bis 50-Jährigen, direkt gefolgt von den 50- bis 60-Jährigen. Am wenigsten haben Unter-30-Jährige zur Verfügung: Sie sind in den Einkommensklassen über 1.500 € unterdurchschnittlich vertreten und liegen in ihrer Mehrzahl (52%) unter 1.500 € monatlich. Damit sind Haushalte mit geringerem Einkommen überproportional stark bei den unter 30-Jährigen vertreten, da diese sich vor allem in der Phase der Berufsanfänger bzw. in der Ausbildung befinden. Sie sind es jedoch, welche die Aufgabe der generativen Reproduktion leisten müssen.

ABBILDUNG 4: EINKOMMENSVERTEILUNG NACH ALTERSSTUFEN, IN %



Quelle: ACNIELSEN 2006, S. 50.

Zusätzlich zu diesen ökonomischen Erklärungsmodellen führen weiterhin sich verändernde gesellschaftliche Normen und Werte zu rückläufigen Kinderzahlen. Beispiele hierfür sind die grundsätzlich höhere Bildung der Frauen und infolgedessen geänderte Lebensentwürfe, der durch den Statuswechsel der Frau möglich wird, dazu kommt die steigende Individualisierung der Gesellschaft, die ein Kind eher als einschränkend empfindet. Ein weiterer Wechsel vollzieht sich durch die Auflösung des Modells der lebenslangen Ehe und die Aufschiebung der Entscheidung für ein Kind (vgl. BERLIN-INSTITUT o.J., S. 2).

Diese Wirkungszusammenhänge werden als *ökonomisch-demographisches Paradoxon* bezeichnet, ein von BIRG geprägter Begriff: „Je höher das Pro-Kopf-Einkommen der Frauen, desto höher sind die ökonomischen und biographischen Opportunitätskosten von Kindern und desto niedriger die Zahl der Geburten pro Frau.“ (BIRG 2003, S. 30)<sup>35</sup>.

In allen Ländern Europas liegt die Geburtenziffer niedriger als 2,1 Kinder pro Frau, dabei fallen sie im Staatenvergleich sehr unterschiedlich aus. In Spanien und Italien bei lediglich 1,25, liegen die Kinderzahlen in Frankreich und Island bei 1,9. (vgl. Abb.1 und BERLIN-INSTITUT o.J., S. 1).

Folgende Faktoren sind hierbei ausschlaggebend: Kinderbetreuungsangebote, höherer Wohlstand und die Zahl der Eheschließungen haben keinen Einfluss auf Fertilitätsraten und staatliche Förderung innerhalb der Familienpolitik nur einen geringen. Die Gleichberechtigung der Geschlechter im Berufsleben hingegen macht moderne Gesellschaften kinderfreundlicher (vgl. BERLIN-INSTITUT o.J., S. 6ff.) und es gilt: „Je höher die Erwerbsbeteiligung von Frauen, um so mehr Kinder gibt es in der jeweiligen Nation.“ (a.a.O., S. 4).

Eine Bevölkerungsabnahme und -alterung, verbunden mit einem zu erwartenden Zuzug ausländischer Migranten, stellen eine Gesellschaft vor hohe Herausforderungen. Diese wird, wenn überhaupt, in Deutschland nur zaghaft diskutiert. Während in den USA und Kanada als klassische Einwanderungsländer, aber auch in Frankreich und Großbritannien mit einem geschichtlichen Hintergrund an Zuwanderung aus früheren Kolonialgebieten demographisch bedingte Zuwanderung im gesellschaftlichen Diskurs stattfindet, wird in Deutschland, trotz jetzt jahrzehntelanger Erfahrung mit den früheren Gastarbeitern und ihren Nachkommen, Einwanderung als Thema negiert. Die Einführung eines neuen Staatsbürgerschaftsgesetzes<sup>36</sup> für in Deutschland geborene Kinder von Ausländern ist in der Öffentlichkeit bis heute kaum thematisiert, das Zuwanderungsgesetz<sup>37</sup> allenfalls durch die Debatte, dass es nicht *Einwanderungsgesetz* heißen sollte.

Ähnlich wie bei einem Individuum verschieben sich auch in einer Bevölkerung die Perspektiven oder gesellschaftlich geführten Diskussionen, je nach der Sicht eines

---

<sup>35</sup> Zu ökonomischen Einflussgrößen, Lebenslaufoptionen und biographischen Opportunitätskosten bei BIRG vgl. auch BIRG/FLÖTHMANN 2001a, b.

<sup>36</sup> Mit Wirkung zum 01.01.2004 (vgl. MÜNZ 2005). Genannt sei hier auch das Scheitern der Green-Card-Politik für indische Computerspezialisten der Regierung Kohl.

<sup>37</sup> Mit Wirkung zum 01.08.2005 (vgl. SCHIMANY 2005, Z. 3).

30-, 40- oder 50-Jährigen (vgl. MIEGEL 2002, S. 69). Eine Bevölkerung, deren Mehrheit nicht mehr aus 30- bis 40-Jährigen sondern aus 50- bis 60-Jährige besteht, wird andere Themen diskutieren, vielleicht erfahrener und abgeklärter, wahrscheinlich aber auch risikoscheuer und weniger innovativ. Dies gilt unabhängig von einer höheren Lebenserwartung oder besseren Gesundheit sondern hängt mit der früheren Sozialisationsphase der jeweils gesellschaftlich dominierenden Generation zusammen. Diese gibt die für sie relevanten Themen durch ihre generationsspezifischen Erfahrungen vor.

Die 11. *koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung* des Statistischen Bundesamtes geht in einer mittleren Variante<sup>38</sup> von mindestens 200 000 Zuwanderern pro Jahr aus<sup>39</sup> (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, S. 47; GASCHKE 2004, S. 8; SCHMID 2005 und Kap. 5.2). Das wären 10 Mio. zukünftig zu integrierende Einwanderer, was für ein Land, das keine Mentalität als Einwanderungsland hat und in den letzten 50 Jahren insgesamt 8 Mio. Einwanderer nur unzureichend integriert hat, eine Herausforderung ist (vgl. GASCHKE 2004, S. 8). Der Staat gibt viel Steuergeld für sozial- und bildungspolitische Hilfen und Infrastruktur aus und erhebt diese Steuern auch von Kinderlosen. „Doch Familien geben der Allgemeinheit deutlich mehr zurück, als sie bekommen – vor allem durch die Rentenversicherungsbeiträge, die ihre Kinder zahlen werden. Auf rund 77 000 Euro beläuft sich der ökonomische Vorteil, den Eltern mit der Geburt und Erziehung eines durchschnittlichen Kindes erzeugen.“ (GASCHKE 2005, S. 12). In der Konsequenz müsste dies zu einem einzuführenden Kinderlosigkeitsfaktor der umlagefinanzierten Rentenversicherung führen (vgl. ebd.).

Soll auf die typischen Aspekte des Demographischen Wandels in Deutschland eingegangen werden, kann die Struktur der räumlichen Gliederung dieses Landes nicht außen vor bleiben. Neben historischen und kulturellen Unterschieden sind es die sehr unterschiedlichen Verteilungen von Agglomerations- und Zwischenraum-Gebieten denen in manchen Bundesländern weite Flächen ländlichen Raums entgegenstehen. Eine gesonderte Betrachtung mit einer räumlichen Sichtweise folgt im nächsten Abschnitt der Arbeit in Kapitel 2.3.3, gefolgt von den Implikationen der räumlichen Struktur auf den Arbeitsmarkt im sich anschließenden Kapitel 2.3.4.

---

<sup>38</sup> Variante 1-W2, „mittlere“ Bevölkerung, Obergrenze, jährlicher Wanderungssaldo 200.000 vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, S. 47).

<sup>39</sup> Zur Wahrscheinlichkeit des Eintrittes der so genannten *Mittleren Variante* vgl. Kap. 5.2.

### 2.3.3 RÄUMLICHE STRUKTUREN

Ein wesentliches Merkmal der Entwicklung des Demographischen Wandels in Deutschland ist seine räumliche Divergenz: Demographischer Wandel findet eben nicht im Schnitt statt, sondern zeigt seine Ausprägungen regional sehr disparat. Während einige Regionen zu den Gewinnern der Bevölkerungsentwicklung zählen, sind andere von Schrumpfung betroffen.

Die Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL) prognostiziert für Bund, Länder und Gemeinden „gravierende gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Herausforderungen [welche] heute spürbar, teilweise erst zu erahnen“ sind (ARL 2006, S. 1). Hintergrund dafür ist ein ungleiches Bevölkerungswachstum mit einem Nebeneinander von wachsenden und schrumpfenden Gebieten. „Disparitätenprobleme sowie soziale Polarisierung und räumliche Segregation werden auf allen Ebenen der Raumplanung an Bedeutung gewinnen.“ (ebd.). Regionale Verteilungskämpfe werden folglich anwachsen, nicht zuletzt durch das Werben von Städten, Gemeinden und Regionen um Zuwanderung (vgl. ARL 2006, S. 1f.).

BUCHER und SCHLÖMER zeigen grobe Trends der West-Ost-Unterschiede auf (vgl. BUCHER/ SCHLÖMER 2006, S. 348f.):

- Die Fertilität des Westens wird als weitgehend stabil angesehen, der Osten gleicht sich an bzgl. Geburtenhäufigkeit und Alter der Gebärenden.
- Die Lebenserwartung im Westen steigt weiter, der Osten holt auf.
- Die Mobilität innerhalb Deutschland behält ihre Struktur bei, sinkt aber im Volumen in den Bereichen Ost-West-Wanderung und Suburbanisierung.
- Bei den Einwanderungsvolumina wird der mittlere Wert der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung beibehalten, der Westen wird davon aber überdurchschnittlich profitieren.

GANS prognostiziert bereits 1996 sehr treffend sich entleerende Regionen in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern gegenüber Räumen mit Wanderungsgewinnen in Sachsen und Thüringen, sowie die Abwanderung junger Menschen aus peripheren Gebieten<sup>40</sup> (vgl. GANS 1996, S. 181).

---

<sup>40</sup> Zu Auswirkungen des Demographischen Wandels in deutschen Städten und Regionen vgl. auch GANS/ SCHMITZ-VELTIN 2006.

WEIß benutzt für die am Ort verbleibende Bevölkerungsgruppe den Begriff *Residualbevölkerung*, entstanden durch lang anhaltende, selektive Abwanderung schon in der dritten Generation für die genannten Gebiete (vgl. WEIß 2006, S. 469). Junge, gut ausgebildete Frauen wandern in den Westen oder die städtischen Regionen Ostdeutschlands ab und lassen eine wenig leistungsstarke Restbevölkerung zurück. Der Terminus wird heute ebenfalls in den Bereichen Bildung und Politik für die räumliche Verteilung von Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen sowie Wahlerfolgen von Parteien mit antidemokratischer und fremdenfeindlicher Ausrichtung genutzt (vgl. WEIß 2006, S. 470f.).

Schrumpfung als neue oder zumindest „parallele Normalität“ (KILLISCH/ SIEDHOFF 2005, S. 60)<sup>41</sup> ist somit eine bisher nicht gekannte Herausforderung in Planung und Handeln, die andere, neue Instrumente erfordert, die in Zeiten des Wachstums oder Nullwachstums nicht entwickelt wurden. Das planerische Repertoire, wie man in Schrumpfungsprozessen handelt ist nach MONHEIM nicht systematisch durchdacht (vgl. MONHEIM 2005, Z. 85ff.). Er kritisiert die damalige falsche Planung der Versorgungssysteme der Neuen Ländern nach der Wiedervereinigung und macht für die Überdimensionierung von Wasserversorgung und -entsorgung die Lobbyinteressen der Beton- und Bauwirtschaft verantwortlich. Demgegenüber planerisch vernünftig wären „kleinteilige, nahezu autonome, dezentrale Systeme“ (MONHEIM 2005, Z. 94).

DIENEL und JAIN sehen Konsequenzen des Demographischen Wandels auch auf Verkehrssysteme: „Große regionale Unterschiede in der Bevölkerungsentwicklung, verursacht durch unterschiedliche Geburtenraten sowie Zu- und Abwanderungsbewegungen, führen zu stark wachsenden und schrumpfenden Regionen und zu verstärkten Disparitäten.“ (DIENEL/ JAIN 2007, S. 116). Im Zusammenhang mit dem Demographischen Wandel entwickelt sich der ländliche Raum zunehmend zum Komplementärraum. Wo Städte zum Wohnen und für die tägliche Versorgung genutzt werden, wird von ländlichen Gebieten zunehmend Erholungs- und Freizeitfunktionalitäten gefordert (vgl. ebd.)<sup>42</sup>. Diese Veränderungen und Ansprüche offenbaren neue Anforderungen an die Erreichbarkeit ländlicher Räume, DIENEL und

---

<sup>41</sup> KILLISCH und SIEDHOFF zeigen dies unter dem Aspekt der städtischen Schrumpfung (vgl. KILLISCH/ SIEDHOFF 2005, S. 60).

<sup>42</sup> Hierbei führen im öffentlichen Personennahverkehr sinkende Schülerzahlen zur Abnahme des Schülerverkehrs und nachlassende Erwerbstätigenquoten zu rückläufigem Berufsverkehr. Beide Entwicklungen führen zu negativen wirtschaftlichen Effekten für regionale Verkehrsträger. Infolge dessen „ist bereits in Randlagen größerer Städte der Autobesitz vielfach ‚nicht nur Wunsch, sondern auch Zwang.‘“ (DIENEL/ JAIN 2007, S. 116, Hervorhebung im Original).

JAIN sehen die persönliche Mobilität von Senioren dabei als dringend förderungswürdig an (vgl. a.a.O., S. 121f.).

Es sind nach 1989 die mittleren Großstädte oder die Städte in der Nähe von Metropolen, die Bevölkerungsgewinne erzielt haben. Diese wiederum gehen ausschließlich auf Wanderungsgewinne zurück (vgl. GANS 1997, S. 33). Für die alten Bundesländer galt weiterhin ein Dekonzentrationsprozess zugunsten der klassischen Suburbanisierung. GANS nennt als wesentliche Grundlagen dafür die geringen Mobilitätskosten, gute infrastrukturelle Ausstattung, Verkleinerung der Haushalte, einen gestiegenen Anspruch von Besserverdienenden an ihr Wohnumfeld, landschaftliche Attraktivität und Freizeit- und Erlebnismöglichkeiten (vgl. ebd.).

BABEL prognostiziert einen Bevölkerungsrückgang für die deutschen Großstädte mit Ausnahme der Landeskapitalen Hamburg, München, Köln, Stuttgart und Hannover sowie in Hessen der Stadt Frankfurt. Ohne Wanderungsbewegungen würde die Alterung in diesen Städten allerdings wesentlich größer ausfallen, da insbesondere auch diese Städte niedrige Fertilitätsraten aufweisen werden (vgl. BABEL 2007, S. 162).

BIRG sieht die Strukturgewinner des Demographischen Wandels in Baden-Württemberg, Bayern und Südhessen, die Verlierer in den Neuen Ländern, aber auch im Ruhrgebiet und im Saarland (BIRG 2005, Z. 50-54).

Hochqualifizierte suchen und fanden Arbeitsplätze bei innovativen kleinen und mittleren Unternehmen, die sich in oder in der Nähe von Universitäten oder Forschungseinrichtungen befinden oder neu angesiedelt haben. Diese suchen den landschaftlich attraktiven Raum mit geringer Verdichtung (vgl. KEMPER 1991, S. 154), sind aber auf den Ausbau der Verkehrswege zu den nächstgelegenen Großstädten oder Metropolen angewiesen (vgl. STIENS 1994, S. 5). Niedrig Qualifizierte, zu denen auch die nach 1990 zuwandernden Osteuropäer zählen, werden in einer postindustriellen, auf Dienstleistungen ausgerichteten Wirtschaft von den städtischen Zentren angezogen (vgl. KEMPER 1996, S. 21f. und Kap. 3.3).

Der ländliche Raum, der sich von möglichen Definitionen als Nicht-Stadt oder „Raum geringer Siedlungsdichte“ (MILBERT 2004, S. 26) gelöst hat, stellt sich heute je nach regionalem Kontext unterschiedlich dar. Süddeutsche Peripherien von Agglomerationsgebieten wissen ihre Standortvorteile zu nutzen und übertreffen teilweise die wirtschaftliche Entwicklung so mancher städtischen Region. Umgekehrt ist in

ostdeutschen ländlichen Räumen die Arbeitslosigkeit besonders hoch, der Beschäftigtenabbau sehr stark und dadurch bedingt eine anhaltende Landflucht<sup>43</sup> (vgl. ebd.). Die ausländische Bevölkerung hat ihren größten Wohnanteil in den großen Kernstädten. Bevölkerungsverlagerungen aufgrund wachsender Segregation zwischen Kernstadt und Verdichtungsraum führen hier zu einem Konzentrationsprozess der ausländischen Bevölkerung, die sich durch den hohen Altenanteil der deutschen Bevölkerung in den Stadtzentren in den kommenden Jahren noch erhöht (vgl. GANS 1997, S. 33). In den neuen Ländern ist einerseits ein nachholender Suburbanisierungseffekt zu erkennen, der allerdings nicht im Umfang mit dem der alten Länder zu Beginn der 1960er Jahre zu vergleichen ist (vgl. ebd.). Auf der anderen Seite ist durch den Immobilienüberschuss ein in vielen ostdeutschen Städten sehr niedriges Mietniveau entstanden. Zusammen mit dem dort niedrigeren Einkommensniveau, durch Erwerbsarbeit oder Transferzahlungen, bleiben dort günstige Mietwohnungen im Stadtbereich selbst interessant. Die Stadtentwicklung verläuft so im Vergleich zu den westdeutschen Großstädten, aber auch innerhalb der neuen Länder uneinheitlich. Die innerdeutsche Binnenwanderung von Ost nach West wird so lange andauern, bis ein kritische Gefälle bei den Wirtschafts- und Lebensbedingungen unterschritten ist, nach MIEGEL „kaum vor 2010, möglicherweise aber auch noch später“ (MIEGEL 2002, S. 57). MIEGEL bezweifelt zudem, dass von den prognostizierten Zuwanderern nach Deutschland, ein Fünftel, dem heutigen Bevölkerungsanteil entsprechend, in die neuen Bundesländer ziehen wird (vgl. MIEGEL 2002, S. 57). Der Grund dafür liegt in der geringen Besiedlungsdichte in Teilen Ostdeutschlands: Während das Bundesland Sachsen auf annähernd westdeutschem Siedlungsniveau liegt, befinden sich Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern auf einem Drittel davon. Eine Zuwanderung in diese ländlich peripheren Räume ist nicht zu erwarten, die ungleiche Bevölkerungsdichte wird sich durch Zuzug von Einwanderern in die urbanen Verdichtungsräume hingegen noch verstärken (vgl. a.a.O., S. 58).

In Ostdeutschland wird in den 2020er und 30er Jahren eine zahlenmäßig kleine Kindergeneration zu erwarten sein, da die Elterngeneration aus den 1990er Jahren sehr schwach besetzt ist. Die Alterung in Ostdeutschland wird sich im Vergleich zum Westen jedoch noch stärker ausprägen. Durch Wegzug insbesondere von jüngeren Bevölkerungsteilen (vgl. Kap. 2.3.4) erhöht sich der Anteil der älteren Bevölkerung, schon heute messbar in einer ausgeprägt hohen Zahl Älterer in Mecklenburg-

---

<sup>43</sup> MILBERT nennt für ostdeutsche ländliche Räume einen Rückgang der Einwohnerzahl um fast 10% bei einem Beschäftigungsrückgang um 20% seit 1990 (vgl. MILBERT 2004, S. 26).

Vorpommern. Diese demographische und Siedlungsentwicklung zu Lasten Ostdeutschlands lassen in Zukunft sogar wieder einen Anstieg des wirtschaftlichen West-Ost-Gefälles erwarten (vgl. MIEGEL 2002, S. 60).

Erfolgsfaktoren bilden übergeordnet die Kooperationsbildung zwischen Regionen und die räumliche Schwerpunktbildung zur Förderung dezentraler Versorgungsstrukturen (vgl. ARL 2006, S. 3ff.) Wesentliche wirtschaftliche Erfolgsfaktoren innerhalb einer Region, die zur Zukunftssicherung beitragen, sind (vgl. ARL 2006, S. 3):

- Diversifizierung der Branchenstruktur
- Gezielte Gewerbegebietsausweisungen
- Systematische Weiterbildung für Ältere
- Ausgleich von Fachkräften durch Zuwanderung
- Mobilitätssicherung und Erreichbarkeit der Räume gewährleisten

Hinzu tritt ein verstärkter Einsatz im Bereich Bildung zu den dringend erforderlichen Aufgaben der Kommunen: „Bildung ist der Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, der am stärksten direkt auf die Schwankungen in der Stärke der Altersgruppen auf die rückläufigen Schülerzahlen reagieren muss.“ (ARL 2006, S. 8). Des Weiteren gehören Anstrengungen im Bereich Wohnraumanpassung und der touristischen Inwertsetzung des Raumes zu den neuen Herausforderungen. „Der demographische Wandel bringt Probleme mit sich, aber er schafft auch neuen Optionen für den Tourismus.“ (ARL 2006, S. 16). Attraktive Angebote für neue Zielgruppen, vor allem für konsumfreudige Senioren bieten Entwicklungspotentiale.

#### 2.3.4 WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT

Die Entwicklung der Regionen in Deutschland wird nach der Wiedervereinigung oft ausschließlich unter einem Ost-West-Verhältnis diskutiert. Bei einer Betrachtung, die die Wirtschaftskraft und in ihrer Folge den Arbeitsmarkt betrachtet, muss allerdings auch auf das Süd-Nord-Gefälle der alten Bundesrepublik rekurriert werden. So folgt das Niveau des regionalen Status quo den Gegebenheiten, welche die einzelnen Regionen aus ihrer langjährigen Entwicklung mitbringen. Günstige Ausgangssituationen haben hier die Regionen, die auch in der Vergangenheit zu den wirtschaftsstarken Gebieten gezählt haben, wie die Großstädte im Süden Deutschlands und ihre sie umgebenden ländlichen Räume (vgl. GATZWEILER/ IRMEN

1997, S. 40).

In Zukunft profitieren können auch die Zentren und ihre Randgebiete im Norden der Republik, da sie die Gunst des sich wiedervereinigenden Europas für sich nutzen können und jetzt Lagevorteile in Richtung östlichem Mittel- und Osteuropa haben. Neben Hamburg im Norden gehören die Rhein/Main-Region in der Mitte und Köln/Düsseldorf im Westen zu den räumlichen Strukturen, die auch intraeuropäisch Metropolfunktionen übernehmen (vgl. ebd.).

Strukturell wirtschaftliche Schwächen zeigen sich neben den alten Industriegebieten im Osten wie im Westen vor allem in den peripheren, dünn besiedelten ländlichen Räumen: Kommen mehrere Faktoren zusammen, wie sehr geringe Bevölkerungsdichte, ungünstige Erreichbarkeiten und modernisierungsbedürftige Infrastruktur, wie in Nord-Brandenburg und im Mecklenburg-Vorpommerschen Binnenland (vgl. GATZWEILER/ IRMEN 1997, S. 42 u. 61), so treten hier auch die ungünstigen Faktoren des Arbeitsmarktes auf: Es finden sich keine oder nur geringe Erwerbsmöglichkeiten, jüngere und qualifiziertere Arbeitskräfte wandern ab und führen in der Folge zu einem weiteren Wanderungssog aus diesen ländlichen Räumen. Umgekehrt verbleiben diejenigen Teile der Bevölkerung, die nicht mobil sind und sich mit den ihnen zu Verfügung stehenden Mitteln keinen Zugang zu weiterer Erwerbstätigkeit verschaffen können. Mit LUHMANN: „Funktionssysteme schließen, wenn sie rational operieren, Personen aus oder marginalisieren sie so stark, daß dies Konsequenzen hat für den Zugang zu anderen Funktionssystemen.“ (LUHMANN, N. 1995, S. 148).

Der Arbeitsmarkt bildet die Wirtschaftskraft strukturell zum einen nach, zum anderen entstehen durch Binnenwanderung der Arbeit folgend neue Dynamiken. Wirtschaftsstarke Agglomerationen ziehen Arbeitskräfte an sich und können weitere positive Entwicklungen durch gut qualifizierte und konsumbereite Neubürger generieren. Wird dies kombiniert mit landschaftlicher Attraktivität und Möglichkeiten des regionalen Erholungs- und Freizeitangebots, verstärken sich diese Effekte.

Ältere Bevölkerungsteile finden sich zunehmend in ländlichen Gebieten mit schwachem Arbeitsangebot. Hier tritt der Aspekt zutage, dass Personen im Ruhestand staatliche Transferzahlungen unabhängig von ihrem Wohnort erhalten, meist dürfte dies der bisherige Wohnort oder die angestammte, vertraute Heimat sein.

Ein weiterer Effekt wird mit „Aging in place“ (MONHEIM 2005, Z. 104) beschrieben: Der Suburbanisierungsprozess in Westdeutschland seit den 1960er Jahren bildet heute hier Spitzen bei der älteren Bevölkerung. Oft war die Kindergeneration nicht bereit, in diesen Gürteln der Städte selbst einen Lebensmittelpunkt zu gründen, da urbane Wohnräume für avantgardistische und anschließend einkommensstärkere Gruppen in den 1980 und 90er Jahren wieder zunehmend attraktiv wurden.

Dieser Aspekt gilt fast ausschließlich für die alten Bundesländer. Der staatliche Einfluss in der Siedlungsentwicklung der DDR hat dort keine Suburbanisierungstendenzen über die Grenzen der Städte hinaus stattfinden lassen und wird auch als Nachholeffekt im allgemeinen nicht beobachtet (vgl. GATZWEILER/ IRMEN 1997, S. 48).

Trotz der geringeren Anzahl der künftig Arbeitssuchenden in den kommenden geburtenschwachen Jahrgängen werden diese paradoxerweise mit noch mehr Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben (vgl. LONGMAN 2005, S. 14). Japan hat schon länger eine negative Nettofortpflanzungsrate, seit 1989 schrumpft deshalb der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung. Trotzdem ging der Prozentsatz der Arbeitslosen real nach oben. Die USA hat bei weiter wachsender Bevölkerung einen relativ sinkenden Anteil im Bereich zwischen 15 und 24 Jahren. Trotzdem ist die Arbeitslosenrate in dieser Gruppe angestiegen (vgl. ebd.).

Ein Grund ist bei einer alternden Bevölkerung der Anstieg der Lohnnebenkosten. Die älteren Arbeitnehmer der Baby-Boomer-Generation erhöhen die Kosten für das Gesundheitssystem auf der Arbeitgeberseite. Dazu ist bei ihrer kommenden Verrentung mit einem weiteren Anstieg der Lohn- und gehaltsbezogenen Steuern und Abgaben zu rechnen, um Defizite im öffentlichen Gesundheits- und Rentensystem auszugleichen (vgl. ebd.). Dies wird negative Auswirkungen auf Neueinstellungen haben.

Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass alternde Gesellschaften risikoscheuer und weniger aufgeschlossen gegenüber Veränderungen sind. Sie denken weniger unternehmerisch und schaffen weniger Stellen (vgl. ebd.).

Der Aufbau dieser Arbeit verlässt nun die Aspekte Wirtschaft und Arbeitsmarkt, um sie in Kapitel 3.2 wieder aufzugreifen. Der folgende erste Teil von Kapitel 3 beschreibt die Deskriptoren des Demographischen Wandels für den Bereich Freizeit unter besonderer Berücksichtigung Älterer als Konsum- und Reisezielgruppe.

### **3 DESKRIPTOREN DES DEMOGRAPHISCHEN WANDELS IN FREIZEIT UND ARBEIT**

#### **3.1 FREIZEIT UND ÄLTERE**

Dieses Kapitel untersucht zunächst das veränderte Freizeitverhalten Älterer, welches mit dem Demographischen Wandel einhergeht. Ziel dieses Kapitels 3.1 ist schließlich der Erhalt einer differenzierten Analyse des Freizeitverhaltens der beiden Altersgruppen über und unter 65 Jahren.

Um auf die Veränderungen im Freizeitverhalten eingehen zu können, soll an dieser Stelle zunächst die Entwicklung des Rentenalters dargestellt werden. „Quantitativ und qualitativ verändern sich Arbeiten und Wirtschaften in vielen Bereichen grundlegend und die demographische Entwicklung sowie sozialstrukturelle Wandlungen haben dazu geführt, dass Menschen heute weniger als die Hälfte ihrer Lebenszeit mit Erwerbsarbeit zubringen.“ (PRAHL 2002, S. 12). Zukünftig wird damit weltweit nur noch ein Fünftel der Bevölkerung erwerbsmäßig beschäftigt sein. Durch die gestiegene durchschnittlichen Lebenserwartung, von nur durchschnittlich 40 Jahren im Jahr 1850 bis aktuell rund 80 Jahre, die infolge der Entwicklung der medizinischen Versorgung und stark verbesserter allgemeiner Lebensbedingungen, hat sich auch der Anteil der Freizeit relativ zur Lebenszeit vergrößert. Die Implementierung des Ruhestandes ist eine Errungenschaft der Neuzeit, davor wurde entweder bis zum Tod oder bis zur Krankheit gearbeitet. 1889 trat die Bismarcksche Sozialversicherungsgesetzgebung mit einer Rente ab Erreichen des 70. Lebensjahres in Kraft, welche bis 1916 auf ein Alter von 65 Jahren abgesenkt wurde. 1973 wurde der flexible Eingang in das Rentenalter ab dem 63. Lebensjahr ermöglicht, aktuell erlaubt die Gesetzgebung noch einen Renteneintritt, in einer Übergangsphase des Vorruhestandes, ab 58 Jahren. Dies wird sich mit der Abschaffung des jetzigen Vorruhestandsmodells zum 1. Januar 2009 allerdings zum ersten Mal zu Ungunsten der Arbeitnehmer verändern, gleichzeitig wird das reguläre Renteneintrittsalter für nach 1964 Geborene sukzessive auf 67 Jahre heraufgesetzt (vgl. a.a.O., S. 51ff.).

Bei der Betrachtung der sozialen Komponente des Renteneintritts zeigt sich zunächst eine negative Bewertung der Situation durch Ältere. Für den Einzelnen impliziert Ruhestand anfangs den Verlust von Verantwortung, erst im Zeitverlauf resultiert die

Wahrnehmung von Gewinn durch Zeit. Neue Rollen und Verhaltensweisen müssen erst erlernt werden, deren Umsetzung und Akzeptanz ist u.a. abhängig von gesellschaftlich-politischen, beruflichen und individuell-biografischen Faktoren. „Leute mit einem höheren Bildungsniveau sehnen sich weniger als Arbeiter nach dem Ruhestand.“ (PRAHL 2002, S. 267). Erwerbstätige mit einem höheren Bildungsniveau waren in ihrem Berufen oftmals selbstbestimmter und hatten gleichzeitig abwechslungsreichere Tätigkeiten. Es ist auch diese Gruppe, die nach der Akzeptanzphase des Einstiegs in den Ruhestand, diesen auch erfolgreicher umsetzt (vgl. a.a.O., S. 268).

### 3.1.1 ALTER UND ALTERN

Ansätze und Modelle für das Herangehen zur Betrachtung des menschlichen Alterungsprozesses sind im Verlauf des letzten Jahrhunderts nicht nur vielfältig je nach Forschungsperspektive, sondern unterliegen dazu noch starkem zeitlichen Wandel (vgl. LEHR 1991, S. 17ff.). Zum Zwecke der vorliegenden Untersuchung sollen daher nur einige exemplarisch hervorgehoben werden (vgl. BECKER, W. 1998, S. 9f. Dazu ergänzend und abschließend DÜRSCHIED 1984, FILIPP 1987, TOKARSKI 1989, LEHR 1991 und FALTERMAIER u.a. 1992).

Am weitesten verbreitet ist der traditionelle Ansatz des *Defizit-Modells*, das auf YERKES (1921) und MILES (1934) zurückgeht und eine generelle Abnahme der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit postuliert (vgl. BECKER, W. 1998, S. 9. Zur Kritik daran z.B. LEHR, U. 1991a, S. 67 u. 78). Die *Disengagement-Theorie* (CUMMING und HENRY 1961) betrachtet dabei den Rückzug und die Verminderung von Interaktionen und Rollen im Alter als individuell und gesellschaftlich gewollt und damit als Voraussetzung für erfolgreiches Altern (zu ihrer Kritik KROHN 1978, S. 64).

Die *Aktivitätstheorie* (TARTLER 1961) wiederum betont vermehrte soziale Interaktion als Voraussetzung für Lebenszufriedenheit im Alter. Funktions- und Rollenverluste sollen durch Aktivitäten ausgeglichen werden (vgl. BECKER, W. 1998, S. 9. Zumindest partiell bestätigt bei GARRETT 1991, S. 53 f.)

Im heutigen Sinne klassisch ist zudem der *Stigma-Ansatz* (HOHMEIER/ POHL 1978), der negative Fremdbilder über das Altern als Einfluss auf das Selbstbild der Älteren darstellt (vgl. LEHR 1978a, S. 11; BACKES 1981, S. 68<sup>44</sup>)

Zum Umgang mit Älteren in einer älter werdenden Gesellschaft seien hier die Publikationen von BECKER, BERG und PÖRTNER genannt (vgl. BECKER, W. 1998; BERG 1994, 1994a; PÖRTNER 2005). So zeigt BERG die deutsche Sichtweise anhand der Begriffe *Junge Alte* für 60-bis 75-Jährige, *Alte* für Über-75-Jährige, *Hochbetagte* für 85- bis 94-Jährige und *Überlebende* (!) für Über-95-Jährige (vgl. BERG 1994, S. 33).

ARTHO untergliedert Ältere wie folgt: *Ältere Menschen* (60-75 Jahre), *Alte Menschen* (76-90 Jahre), *Sehr alte Menschen* (91-99 Jahre) und *Langlebige Menschen* von über 100 Jahren (vgl. ARTHO, S. 1996). Sie stellt fest, dass insbesondere die angelsächsische Sichtweise gegenüber dem Alter weniger stigmatisierend ist, als z.B. in Deutschland: „Die Amerikaner sehen das lockerer: Für sie gibt es drei Gruppen von *mature persons*, von reiferen Personen also: die go-gos, die slow-gos und die no-gos<sup>45</sup>.“ (a.a.O., S. 34, Hervorhebung im Original).

### 3.1.2 KONSUMVERHALTEN ÄLTERER

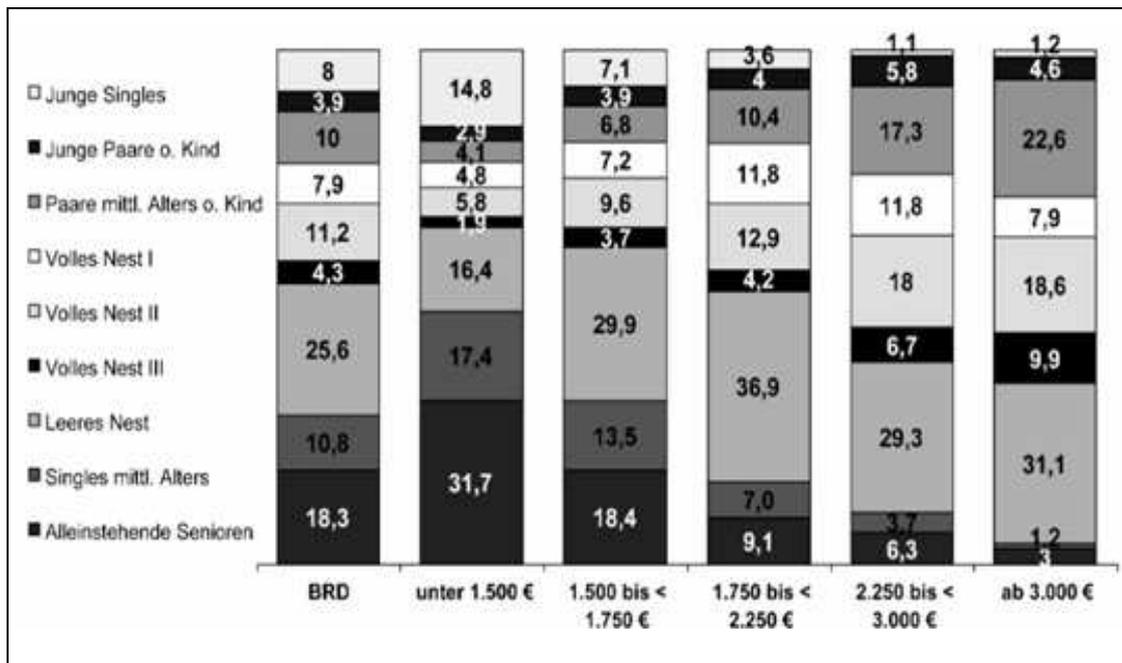
Im Konsumverhalten Älterer wird ein hohes Konsumniveau auf lange Zeit ein wichtiges individuelles sowie kollektives Ziel bleiben (vgl. MIEGEL 2002, S. 71). Ältere Bevölkerungsgruppen sind dazu mit dem nötigen Budget ausgestattet (vgl. Abb. 5)

---

<sup>44</sup> DÜRSCHIED spricht in diesem Zusammenhang von einer „self fulfilling prophecy“ (DÜRSCHIED 1984, S. 44).

<sup>45</sup> Etwa: Die Noch-Tanzenden, die Langsam-Gehenden und die Nicht-Mehr-Gehenden.

ABBILDUNG 5: NETTOEINKOMMEN VERTEILUNG IM LEBENSZYKLUS, IN %



Quelle: ACNIELSEN 2006, S. 49.

In der Abbildung sind insgesamt neun Lebensgruppen und -varianten dargestellt, die nach ihrem Ablauf im Lebenszyklus eines Erwachsenen vorkommen können: Zu Beginn des Zeitverlaufes stehen junge Singles, welche die Entwicklung weiter führt über Paare und *Volle Nester* (Familien mit einem, zwei oder drei Kindern) bis hin zu Senioren. Untergliedert werden die verschiedenen Lebenstypen nach ihrer in Deutschland vorkommenden Häufigkeit und nach ihrem jeweiligen verfügbaren Nettoeinkommen. Das höchste verfügbare Einkommen haben demnach die Gruppe der *Leeren Nester*<sup>46</sup>, das sind Eltern deren Kinder nicht mehr im Haushalt leben. Von dieser Gruppe hat ein Drittel ein monatliches Einkommen von über 3.000 € zur Verfügung. Gemessen am Bevölkerungsdurchschnitt befinden sich damit die Besserverdiener naturgemäß eher unter den Paaren mittleren Alters ohne Kinder sowie in der Gruppe der *Leeren Nester*. Beim Vergleich der Familien, deren Kindern noch im Haushalt leben, liegen diejenigen mit zwei Kindern durchschnittlich vor Ein-Kind-Familien und Drei-Kinder-Familien. Am geringsten ist das verfügbare Einkommen bei Singles mittleren Alters und jungen Singles.

<sup>46</sup> In der Fachliteratur findet sich hier der englische Begriff *Empty Nesters*.

Eine alternde Bevölkerung wird weiter konsumieren, darin ist sie geübt und darin sehen viele Menschen ein sinnstiftendes Moment. Zwar werden gewisse Güter, die einen Konnex mit Lebensweisen Jüngerer haben (Surfbrett, Snowboard, aktuelle modische Bekleidung etc.), bei sinkendem Bevölkerungsanteil der Jüngerer wahrscheinlich zurückgehen, jedoch sind die Älteren die einkommensstärkere, qualitativ bewusstere und damit konsumstärkere Bevölkerungsgruppe. REUBER und SCHNELL, die einen Überblick zu postmodernen Lebensstilen geben (vgl. REUBER/ SCHNELL 2005, S. 13ff.), greifen den gesellschaftlichen Wandel der Phase der Moderne hin zum postmodernen Zeitalter auf, dessen bedeutende Determinanten in einer stark vergrößerten Vielzahl an Lebensstilen sowie die „konzeptionelle Gleichberechtigung dieser zum Teil sehr unterschiedlichen Entwürfe infolge der erkenntnistheoretischen Kritik am Wahrheitsbegriff und am Werteuniversalismus der westlich-modernen Gesellschaft“ ist. (REUBER/ SCHNELL 2005, S. 15).

Mit Annahme eines Lebensstilverhaltens können sogar Verkäufe der genannten Beispiele für Jüngere in Frage gestellt werden: Wieso sollte ein heute 20-Jähriger im Jahr 2035 mit knapp 50 Jahren nicht das qualitative beste und damit teuerste Surfbrett seines Lebens kaufen, das er sich früher nicht leisten konnte? Güter für Reifere, Ältere und gut Situierte sind von nun ab im Preis nach oben offen. Frei nach dem klassischen olympischen Motto<sup>47</sup> sind noch größere, noch stärkere, noch komfortablere Autos, Häuser, Schiffe, Flugzeuge etc. denkbar. Frei nach dem neuzeitlichen Motto<sup>48</sup> stellt sich die Frage des nur *Dabeiseins* bei den meisten nicht, Konsum wird als eine Selbstverständlichkeit empfunden und vom *konsumerfahrenen* Kunden, von pathologischen Übersteigerungen abgesehen, als sehr positiv und wünschenswert konnotiert.

Bei einem zu erwartenden Konsum in einem „kinderlosen Land“ (ZEITDokument 2005, Titel) kann mit WEISS konstatiert werden: „Junge brauchen Schaukelpferde, Alte brauchen Schaukelstühle“ (WEISS 2005, Z. 25). Das Argument, weniger Kinder würden zu weniger Konsum führen, ist nicht stichhaltig: „Solange Einkommen da ist, wird es ausgegeben“ (a.a.O., Z. 115). WEISS spricht hier einen Alters- vs. Kohorteneffekt im Konsumverhalten an, wenn er darauf hinweist, dass die Kriegsgeneration, die heutigen Senioren, sparen mussten und so in diesem Ausgabeverhalten sozialisiert wurden. Die einzelnen Senioren von heute *leisten sich auch mal was*, sie sind im Aggregat aber eine sparsame Generation (vgl. WEISS 2005, Z. 105-114).

---

<sup>47</sup> ‚Citius, Altius, Fortius‘, oft: ‚Höher, Schneller, Weiter‘; wörtlich: ‚Schneller, Höher, Stärker‘.

<sup>48</sup> ‚Dabei sein ist alles‘.

Im Gegensatz dazu stehen die *Baby-Boomer* für erlernte Konsumfreude, Lebensbejahung und Erfolgsbestätigung durch Konsum. Diese Generation hat gelernt, sich Freuden zu kaufen, *Shopping* wird als beliebtes Hobby beschrieben. Dieses Ausgabeverhalten ist nicht nur im Eigenbedarf zu beobachten<sup>49</sup>, ein vorhandenes Budget verteilt sich bei Älteren mit Familienangehörigen auch hier anhand der Kopfzahl. Weniger Kinder und weniger Enkel bedeutet, dass sich Geschenke konzentrieren und qualitativ höherwertig werden.

Ein weiterer Aspekt in der aggregierten Betrachtung von Konsumentenverhalten ist das Ausdünnen der preislichen und qualitativen Mitte, bei gleichzeitigem Wachstum der Peripherien mit dem oberen Ende Luxus und dem unteren Ende Discount (vgl. HORX 2004, S. 24), dem so genannten *hybriden* Konsumverhalten. HORX sieht für die Zukunft auf einer weiteren Achse „Zeit- und Aufmerksamkeitsmärkte, in denen es vor allem um Convenience, Service und Lebenserleichterung in allen Schattierungen geht. [...] Und den Sektor des Erlebniskonsums, in dem Erlebnisse, Gefühle und Inszenierungen im Vordergrund stehen.“ (ebd.).

STEINECKE fasst die wesentlichen Determinanten das veränderte Urlaubsreiseverhalten der Nachfrager zusammen:

- gestiegenes Anspruchsverhalten
- gewünschter Zusatznutzen
- gewachsene Individualität
- mehr Flexibilität und Kurzfristigkeit
- zunehmende Preissensibilität
- komplexer nachgefragte Leistungsbündel
- sich verändernde und neue Zielgruppenbildung (vgl. STEINECKE 2000b, S. 12).

Die Konsumkultur ist nach STEINECKE in Zukunft gekennzeichnet durch zwei gegensätzliche Trends: „die Standardisierung von Angebot und Nachfrage als dominierenden Main-Stream-Trend [und] die Moralisierung und Entschleunigung des Konsums sowie den Konsumboykott als Gegentrends.“ (STEINECKE 2000b, S. 24).

---

<sup>49</sup> Zu Änderungen im Nachfrageverhalten einer älter werdenden Gesellschaft vgl. auch LÜHRMANN 2005 UND MUSKAT, M./ QUACK 2006.

Noch nicht endgültig geklärt ist die werbliche Ansprache älterer Konsumenten. Einhelligkeit besteht darüber, dass *Senior(en)*<sup>50</sup> als Begriff im deutschen Sprachraum nicht positiv besetzt ist (vgl. WILBERS 2005, Z. 93f.). Hier wurden in den vergangenen Jahren Begriffe wie *Best Ager*<sup>51</sup>, *Golden Ager*, *Silver Market*<sup>52</sup>, *Golden Girls* und *Silver Surfer*<sup>53</sup> kreiert, von denen sich bisher jedoch nur *Best Ager* etablieren konnte. Bei der Darstellung von Personen gilt die Regel, dass für die Zielgruppe ein Darsteller gewählt wird, der als werblicher Prototyp<sup>54</sup> etwa zehn Jahre jünger aussieht. Die Diskrepanz darf hier also auch nicht zu groß sein, um eine Identifizierung der Konsumenten mit der Werbefigur zu erreichen. Ältere haben nach STEINECKE ein geringes Interesse an altersspezifischer Ansprache. Je älter sie werden, desto mehr identifizieren sie sich mit jüngeren Zielgruppen (vgl. STEINECKE 2006, S. 60).

Insbesondere soziologische und kommunikationswissenschaftliche Studien und Arbeiten beschäftigen sich bisher mit der Werbung für Senioren (vgl. BARTEL, BROMMEL, STRUCK & PARTNER GMBH (BBS) 2006, o.S.), vermehrt jetzt aber auch Untersuchungen, die sich mit der wirtschaftlichen Bedeutung beschäftigen. Was aber bisher noch weitestgehend ausgeblendet wurde, ist die Frage „[w]ie mache ich Werbung für diese Zielgruppe – oder: wie mache ich Werbung, die diese Zielgruppe nicht ausschließt?“ (ebd.).

Die Werbeagentur BARTEL, BROMMEL, STRUCK & PARTNER (BBS) GMBH untersuchte in diesem Zusammenhang das Interesse an Werbung von Senioren und fand Besonderheiten der Werbung und Ansprache Älterer mit dem Ergebnis: „Je älter die Menschen werden, desto wichtiger ist für sie die Werbung“ (BARTEL, BROMMEL, STRUCK & PARTNER GMBH (BBS) 2006, o.S.), Gründe hierfür liegen vor allem in der vorhandenen Zeit, die eine ausführliche Informationsrecherche, häufiges Fernsehen und die Lektüren von Zeitschriften erlaubt. Demgegenüber steht allerdings ein Werbemarkt, der diese Chancen noch viel zu wenig nutzt. Neben der geringen Ausschöpfung an seniorenspezifischer Werbung insgesamt ist zudem problematisch, dass die vorhandene Werbung Senioren nicht anspricht. „Wenn der Opa in der

---

<sup>50</sup> In dieser Arbeit soll auf den Terminus *Senior* zugunsten von *Älterem Reisenden* verzichtet werden. Taucht er dennoch auf, ist einer Quelle (.B. der Reiseanalyse) entlehnt.

<sup>51</sup> Zu den folgenden Namen in der Kommunikation *Best Ager*, *Age Fighter*, *Woopies* (well-off older people), *UHUs* (unter Hundertjährige) und *Harvest Ager* vgl. BARTEL, BROMMEL, STRUCK & PARTNER GMBH 2006, o.S.

<sup>52</sup> Im Japanischen als Wortspiel für weiße Haare und hohes Budget.

<sup>53</sup> Wortspiel aus älterem Internetbenutzer und einem Comic-Helden der 1960er Jahre.

Werbung seinem Enkel ‚Werther's Echte‘ zum Naschen gibt und dabei von früher faselt – dann wenden sich Senioren mit Grausen ab.“ (BARTEL, BROMMEL, STRUCK & PARTNER GMBH (BBS) 2006, o.S.). Charakteristisch für die Generation 50plus sind vielmehr Attribute wie [...] vital, aktiv, selbstbewusst und lebensfroh. Sie fühlen sich in der Regel zehn bis 15 Jahre jünger als sie sind und wollen auch so angesprochen werden“ (a.a.O.). Als kritisch erachten Senioren vor allem Prominente als Werbeträger, darüber hinaus ist bemerkenswert, dass sie wenig Wert auf ausführliche Informationen legen (vgl. a.a.O.).

Interessant zu beobachten ist bereits, dass der über viele Jahre kommunizierte Begriff der *Werberelevanten Zielgruppe der 14- bis 49-Jährigen* schon nicht mehr gebraucht wird, ein Indikator dafür, dass die Baby-Boomer-Generation<sup>55</sup> hierunter nicht mehr subsumiert werden kann, aber gleichwohl nicht exkludiert werden soll (vgl. MUSKAT, M./ QUACK 2006, S. 309).

Die Art und Weise, wie Unternehmen ihre Dienstleistungen und Produkte an Konsumwünsche und -bedürfnisse der Generation 50plus<sup>56</sup> anpassen müssen, beinhaltet weiteren Forschungsbedarf. Bekannt ist, dass Ältere Innovationen eher skeptisch gegenüber stehen, da sie zum einen aufgrund ihrer Lebenserfahrung bereits häufige Neuerungen, zum Teil gezwungenermaßen, kennen gelernt haben und zum anderen die Bereitschaft Neues zu lernen mit zunehmendem Alter abnimmt (vgl. GASSMANN/ REEPMAYER 2006, S. 113).

GASSMANN und REEPMAYER beschreiben hierbei ein neues Paradigma des Innovationsmanagements für ältere Menschen, das *Universal Design*. „Universell gestaltete Produkte sind altersunabhängig und gleichermaßen für alte wie junge Kunden attraktiv.“ (GASSMANN/ REEPMAYER 2006, S. 155). Die Stigmatisierung der Leistung oder des Produktes als alters- und altentypisch entfällt damit.

---

<sup>54</sup> Etwa silber-graue volle Haare sowohl bei männlichen wie weiblichen Models für eine Zielgruppe über 65 Jahren.

<sup>55</sup> Als *Baby-Boomer* wird die Generation bezeichnet, die nach dem Zweiten Weltkrieg und vor dem *Pillenknick* Ende der 1960er Jahre geboren wurde. Sie unterscheidet sich nicht nur in der quantitativen Bevölkerungsgröße von den nachfolgenden geburtenschwächeren Jahrgängen, sie wurde auch in einem Klima des Aufschwungs und Wachstums sozialisiert und gilt als konsumstark und -freudig (vgl. HAGGETT 1991, S. 189).

<sup>56</sup> Der Begriff 50plus bezeichnet die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen, entsprechend sind 60plus und 70plus zu sehen. Diese Nomenklatur findet ihren Weg aus der Marketing-Sprache in die Fachliteratur. Dazu finden sich auch die Schreibweisen 50+, 60+ und 70+. Nur erstere sollen in dieser Arbeit als sprachstilistische Variation genutzt werden.

Einen neuen Ansatz in der Kundenbindungsstrategie zeigen DALSACE, DEMACY und DUBOIS mit ihrem „Harry-Potter-Marketing“ auf, „[...] nach dem Romanhelden, der mit seinen Lesern älter wird.“ (DALSACE/ DEMACY/ DUBOIS 2007, S. 8). Etablierter Usus war es, eine spezifische Altersgruppe zu bewerben, jüngere, nachrückende potentielle Kunden für das Produkt zu interessieren und älter werdende Kunden für sich anschließende Produkte zu gewinnen. Nach der neuen Methode sollen sich Unternehmen nunmehr vermehrt um die Markenloyalität ihrer Kunden kümmern und die Marke in der Kommunikation nicht mit einer Altersgruppe, sondern mit einer dezidierten Generation verknüpfen (vgl. DALSACE/ DEMACY/ DUBOIS 2007, S. 9). Der Vorteil wäre, die Kunden nicht nach ein paar Jahren der Zielgruppenzugehörigkeit zu verlieren. Sinnvoll sei dies für die Branchen „Nahrungsmittel, Gesundheitsprodukte, Kleidung und Medien“ (ebd.). Als negatives Beispiel können hierfür das Tourismuskonzept *Club Med* und das Kleidungshaus *Gap* herangezogen werden. Hier war die Fokussierung auf eine Kundenaltersgruppe zu stark. Nach dem Älterwerden der bisherigen Zielgruppe konnte die nachgewachsene, neue und jüngere Kundengruppe nicht mit derselben Ansprache gewonnen werden (vgl. ebd.).

### 3.1.3 REISEVERHALTEN ÄLTERER

Die Gegenüberstellung der Begriffe Freizeit und Arbeit als polare Termini von demographischen Entwicklungen zeigt, dass Freizeitverhalten und damit das Reiseverhalten Älterer heute ein Forschungsfeld des Konsumverhaltens ist (vgl. Kap. 3.1.2). Aktivitäten in der Freizeit, der zur Verfügung stehenden Eigenzeit (vgl. Kap. 2.2) werden konsumiert, allenfalls noch *prosumiert*<sup>57</sup>. Ein von Budgetausgaben unabhängiges Freizeitverhalten, sowie es jahrzehntelang die Norm war und sich durch Spaziergänge, Wandern, Kinderspiele wie *Fangen* und *Verstecken*, soziales Treffen und Kommunizieren auf der Straße, etc. manifestiert hat, ist im Rückgang begriffen.

Das Reiseverhalten als Teil des konsumgeprägten Freizeitverhaltens dient in dieser Arbeit als Indikator für das Verhalten auch der demographischen Gruppe der Älteren.

---

<sup>57</sup> *Prosuming* ist ein Kunstwort aus *Producing* und *Consuming*, womit das bewusste Herstellen zum Eigengebrauch anstelle von Konsum bezeichnet wird (geprägt durch TOFFLER 1980). Zu denken ist an die Teilnahme an einem Kochkurs anstelle des Besuches eines Restaurants oder auch die Bereitschaft in Bau- und Heimwerkermärkten ein relativ großes Budget auszugeben, im Vergleich zum Wert späterer eigenhandwerklicher Ergebnisse oder den Kosten für Handwerkerrechnungen.

Bei der Betrachtung des touristischen Verhaltens älterer Reisender stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Definition der *Älteren*. Lateinisch *Senior – der Ältere*, ist sprachlich nicht adäquat (vgl. Kap. 5.2; PECHLANER 2005, Z. 56-59; WILBERS 2005, Z. 89<sup>58</sup>) und führt nur zu vermeintlichen Angeboten wie *Seniorenreisen* (vgl. WILBERS 2005, Z. 16 u. 70), an denen Ältere nicht teilnehmen wollen, da sie sich als solche nicht begreifen. Eine neue Sichtweise bietet hier das prospektive Alter, welches das jetzige Lebensjahr des Älteren in Bezug auf seine verbleibende Lebenszeit sieht. Dieses *Standardisierte Alter* (vgl. SANDERSON/ SCHERBOV 2005, S. 811ff.) stellt einen heute 50-Jährigen in die Mitte seines Lebens und gleicht bei zu erwartender steigender Lebenserwartung in den kommenden Jahrzehnten jenes weiter in der Lebensjahrskala nach oben an. Die heutige Zeit begreift den Senior jedoch als den nicht mehr Berufstätigen im Ruhestand (vgl. Kap. 3.2.2) und grenzt ihn neben seinem allgemeinen Konsumverhalten auch im Reiseverhalten ab. Hierbei sind die *Best Ager* die für Reiseanbieter attraktivsten Kunden, sie „haben mit Senioren noch nichts zu tun, aber sie sind über 50.“ (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 10f.)<sup>59</sup>.

Ältere die sich nicht als *alt* betrachten thematisieren KRIEB und REIDL, die zur subjektiven Eigenbetrachtung Älterer geforscht haben (vgl. KRIEB/ REIDL 1999). Sie unterscheiden sprachlich Befindlichkeiten Älterer wie *man ist noch jung* oder im *mittleren Alter* und stellen für 70-Jährige fest, dass diese sich im Schnitt subjektiv 13 bis 15 Jahre jünger fühlen (vgl. ebd.)

Im *System Tourismus*, welches äußerst komplex und mit vielfältigen sozioökonomischen Strukturen verflochten ist (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2006, S. 89), wird auf der Nachfrageseite der Demographische Wandel und hier insbesondere die zunehmende Alterung der Gesellschaft für starke Veränderungen sorgen (vgl. a.a.O., S. 5). Als Ergebnis der zahlreichen Analysen zur Zukunft des Tourismus kann erwartet werden, dass grundlegende Änderungen im touristischen Verhalten kurz- bis mittelfristig nicht zu erwarten sind, da der Tourismus international und national ein reifer Markt geworden ist. Für die Deutschen ist „das Urlaubsverhalten weitgehend habitualisiert“ (a.a.O., S. 6), das Reisen scheint eine Art Grundbedürfnis mit hoher Priorität zu sein, dessen Befriedigung nur äußerst ungern eingeschränkt wird (vgl. ebd.).

---

<sup>58</sup> Kaum nutzbar im Sinne des Marketings ist AGRICOLAS Begriff der *Jungsenioren* aus ihrer Aufteilung in Jungsenioren 50-64-Jährige, Senioren 65-79-Jährige und Hochaltrige als Über-80-Jährige (vgl. AGRICOLA 1998).

<sup>59</sup> SÜLBERG nutzt hier den Begriff *Golden Ager* (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 8).

Die Prognose, dass die Senioren in absehbarer Zukunft der *Wachstumsmotor des Tourismus* (vgl. F.U.R 2006, S. 17) bleiben, belegt insbesondere die Tatsache, dass ein großer Teil dieses Marktsegments finanziell zurzeit noch gut abgesichert ist, so dass zum Teil erhebliche Kaufkraft für den touristischen Konsum vorhanden ist. Mit dem Zeitpunkt des Austritts aus der Erwerbstätigkeit wird das verfügbare Zeitbudget zu dem deutlich größer (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2006, S. 6). Beide Aspekte führen gemeinsam, ergänzt um die steigende Zahl der Altersgruppe innerhalb der Bevölkerung, zur Betrachtung der Älteren als wichtiger Zielgruppe.

Um eine trennscharfe Abgrenzung einzelner Zielgruppensegmente zu erreichen, erläutert STEINECKE die Methode der Marktsegmentierung nach dem sozialstatistischen Forschungsansatz, bei dem soziographische Charakteristika einzelner Zielgruppen, wie z.B. das Alter oder Geschlecht zunächst erfasst werden, um anschließend deren jeweiliges Reiseverhalten zu ermitteln (vgl. STEINECKE 2006, S. 58). Die ausschließliche Zielgruppenanalyse durch das Merkmal Alter ist dabei heute für die Ansprache und Kommunikation mit Älteren nicht mehr zielführend. Vielmehr werden Lebensstilgruppen, die sich durch Einstellungen differenzieren herausgearbeitet, um so empirisch zulässige Abgrenzungen zu generieren (vgl. a.a.O., S. 65f.). So ist das Verhalten von Senioren wesentlich dadurch gekennzeichnet, dass sie keine einheitliche Zielgruppe bilden, sondern insbesondere durch ihr heterogenes, individuelles Verhalten innerhalb ihrer Zielgruppe charakterisiert werden können. „Ihre jeweiligen Urlaubs- und Konsumbedürfnisse werden u.a. durch das Alter und die körperliche Verfassung, die Einkommens- und Familiensituation sowie die Freizeitinteressen und Reiseerfahrungen bestimmt.“ (a.a.O., S. 60).

Zusammengefasst kann dennoch festgehalten werden, dass die Zielgruppe der Jugendlichen durch rückläufige Geburtenraten grundsätzlich zunehmend geringere Bedeutung in der touristischen Nachfrage bewirkt, während die Zahl der reisenden Senioren im Gegensatz dazu wachsen wird (a.a.O., S. 59). Als bedeutendste Urlaubsformen von Seniorenreisenden führt STEINECKE Natur- und Wanderurlaube, Besuche und Hobbyreisen sowie Rund-, Kultur-, Studienreisen und Kreuzfahrten an, wichtige Motivation von reisenden Älteren sind weiterhin gesundheitliche und religiöse Aspekte (vgl. ebd.).

Die 50- bis 64-Jährigen interessieren sich laut Reiseanalyse insbesondere für einen *Ausruhurlaub*, überdurchschnittlich aber auch für Natururlaube, Busreisen, Gesundheitsurlaube, *Kuren im Urlaub* und Studienreisen (vgl. F.U.R 2006, S. 33). Die 65- bis 74-Jährigen interessiert ebenfalls die Bereiche Natur und Gesundheit mit der

Reiseform Busreisen, sie suchen jedoch nicht den Ausruhrefurlaub; während die 75plus-Reisenden eine deutlich geringere Reiseintensität aufweisen (vgl. ebd.).

Bei der Betrachtung zukünftiger Anteile der Reiseformen, stellt LETTL-SCHRÖDER die Frage nach dem Ende der Familienreisen als stabilem Marktsegment, da sich aktuell ein Wandel zu neuen Formen vollzieht. Demnach wird das Modell an sich allerdings nicht unbrauchbar: Ein-Kind-Familien mit Doppelverdienern unternehmen mehr Flugreisen, die auch durch den Wunsch begründet sind, über das Pauschalangebot im Zielgebiet Kontaktmöglichkeiten für das Kind zu finden (vgl. LETTL-SCHRÖDER 2003, S. 95). Ein neu hinzukommendes Segment der Reisen der über 50-Jährigen mit Kindern ist die Großeltern-Kinder-Kombination: „Eltern haben weniger Zeit, die Älteren dafür mehr Lust auf Kinderurlaub“ (ebd.). Die Älteren geben beim Ein-Kind-Urlaub 50% mehr aus als der Durchschnitt, sie sind länger im Urlaub und verreisen nicht nur in der Hauptsaison. Dabei bevorzugen sie Ferienwohnungen und -häuser und übernachten seltener in Hotels (vgl. ebd.). Diese auch *Drei-Generationen-Familie* genannte Konstellation ist dadurch ein interessantes Zukunftssegment für die Reisebranche.

Eine Fokussierung auf das einzige Kind in der Familie führt zu einem Reiseverhalten, das MÜHLBERGER, Geschäftsführer von Vamos Eltern-Kind-Reisen GmbH in Hannover, als „Kein Urlaub von, sondern mit den Kindern“ bezeichnet (MÜHLBERGER, nach LETTL-SCHRÖDER 2005, S. 34). Der Trend zu ausgewählteren, hochpreisigeren dabei jedoch nicht exklusiven, sondern anspruchsvollen Reisewünschen, findet sich bei Vamos-Kunden schon heute.

KRAJEWSKI und THORMANN haben in diesem Zusammenhang das Reisesegment der Kreuzfahrten untersucht und festgestellt, dass von Nachfragerseite die Aussage „Auf Kreuzfahrten trifft man nur Senioren“ zwar getroffen wird<sup>60</sup>, jedoch nicht überwiegend (vgl. KRAJEWSKI/ THORMANN 2006, S. 33). Das Bild ist im Gegenteil das einer „vielfältigen“, „abwechslungsreichen“ und „erholsamen“ Reise<sup>61</sup> (ebd.). Dies lässt für die Anbieter klassischer Kreuzfahrten die Bearbeitung weiterer Zielgruppen offen, sie sehen jedoch auch in Zukunft eher Seniorenpaare und ältere Erwachsenenpaare als ihre Nachfragergruppe. Im Umkehrschluss können Anbieter erlebnisorientierter Kreuz-

---

<sup>60</sup> Gefragt wurde nach dem Image von Kreuzfahrten. Weniger als 20% beantworteten diese Aussage mit „stimme voll zu“ und „stimme zu“ (KRAJEWSKI/ THORMANN 2006, S. 28).

<sup>61</sup> Die drei häufigsten genannten Gründe mit den Aussagen „stimme voll zu“ und „stimme zu“ sind: „Das Programm an Bord eines Kreuzfahrtschiffes ist vielfältig und abwechslungsreich“ mit ca. 72%, „Für eine Kreuzfahrt benötigt man Extra-Abendgarderobe“ mit ca. 60% und „Ein Kreuzfahrtschiff ist auf alle Fälle erholsam“ mit ca. 57% (KRAJEWSKI/ THORMANN 2006, S. 33).

fahrten, die zusätzlich Familien mit größeren Kindern, mit Kleinkindern, Junge Paare ohne Kinder und Singles als ihre Zielgruppe betrachten, den Markt erweitern (vgl. ebd.). Kreuzfahrten sind demnach ein erweiterungsfähiger Markt<sup>62</sup>, dessen Kernzielgruppe Senioren ist, der sich indes aber auch über die Gruppe der Älteren hinaus als entwicklungsfähig herausgestellt hat.

Zeitreihenuntersuchungen über Reiseverhalten (vgl. F.U.R Reisenanalyse RA) und deren Projektion und Prognosen hin zu zukünftigen Entwicklungen im Tourismus (vgl. vielfältig SMERAL<sup>63</sup>) geben innerhalb der tourismuswissenschaftlichen Literatur Aufschluss über zukünftige Reisetrends. Diese werden aktuell ergänzt durch Arbeiten zu Tourismusedwicklungen im Demographischen Wandel und zum Reiseverhalten Älterer (vgl. SCHRÖDER/ WIDMANN/ BRITTNER-WIDMANN 2005; DANN 2001; LOHMANN/ DANIELSSON 2001; LOHMANN 1989 und GUGG/ HANK-HAASE 1997).

Zukünftiges Reiseverhalten Älterer kann nach LOHMANN und MERZBACH vorhergesagt werden, da Altersgenerationen im letzten Drittel ihres Lebens nicht mehr ändern und deshalb als stabil angenommen werden können (vgl. LOHMANN/ MERZBACH 1997, S. 10f.). LOHMANN hat hierzu schon früh den Begriff „rigidity“ (a.a.O., S. 11) im Sinne eines rigiden, unveränderlichen Reiseverhaltens eingeführt.

Prognosen innerhalb des touristischen Marktes werden einerseits von Marktforschungsabteilungen der Unternehmen dieser Branche vorgenommen (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 1-7), sie sind andererseits auf Seiten der Tourismusforschung ein lang gehegtes Feld, insbesondere im Bereich der Zeitreihenuntersuchungen (vgl. F.U.R 2005) und der Ökonometrie (vgl. SMERAL/ WÜGER 2005).

Die Gemeinsamkeit aller Prognosen beinhaltet den Ansatz, über Trendprolongationen und -extrapolationen<sup>64</sup> zukünftiger Reisen Reiseverhalten oder -intensitäten innerhalb von mehr oder weniger wahrscheinlichen Entwicklungskorridoren vorherzusagen (vgl. HAEHLING VON LANZENAUER/ KLEMM 2007, S. 40-44<sup>65</sup>). Der Verlauf dieser Kurven lehnt sich an die publizierten Bevölkerungsdaten des Statistischen Bundesamtes an, da diese die verlässlichste verfügbare Datenquelle ist (vgl. STATISTISCHES

---

<sup>62</sup> Im Jahr 2002 unternahmen 0,5% aller Deutschen eine Kreuzfahrt (Angabe der Kreuzfahrtbranche nach SCHÄFER 2004, S.14).

<sup>63</sup> Vgl. SMERAL 1994, 1999, 2003, 2004; SMERAL/ WEBER 2000 und SMERAL/ WÜGER 2005.

<sup>64</sup> Zu einer Kritik an Trendextrapolationen: STEINECKE problematisiert die fehlende Begründung und unzulässige Fortschreibung von Trends aus der Vergangenheit (vgl. STEINECKE 2006, S. 295). Angesichts der komplexen Realität gerade auch im touristischen Markt seien sie nur begrenzt zu verwenden (vgl. ZIMMERMANN 1993, S. 568; FREYER 2004, S. 127-131).

<sup>65</sup> Zur Unsicherheit von prognostizierten Reisenintensitäten vgl. SCHRÖDER/ WIDMANN/ BRITTNER-WIDMANN 2007, S. 62.

BUNDESAMT 2000, 2003, 2006b). Zwar wird hier auf quantitativer Seite mit „umfangreichen Datenakquisitionen“ und „neueren Methoden der IT“ (a.a.O., S. 54f.) auch weiterhin die Komplexität der Zusammenhänge bearbeitet werden, eine Vorhersage über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahre in der Zukunft ist so aber prinzipiell nicht möglich. Dann kommen wiederum rein qualitative Ansätze zum Tragen (vgl. SCHRÖDER/ WIDMANN/ BRITTNER-WIDMANN 2007, S. 62f.).

Die FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT URLAUB UND REISEN (F.U.R) hat wesentliche Charakteristika des *Seniorenreiseverhaltens*<sup>66</sup> im Vergleich zum Reiseverhalten jüngerer Menschen identifiziert und in ihrer Reiseanalyse dargestellt (vgl. F.U.R 2006, S. VI):

- „geringere Reiseintensität
- größere Reishäufigkeit, derjenigen die verreisen
- längere Reisedauer
- geringere Saisonalität
- höhere Reiseausgaben
- höherer Anteil der Inlandsreisen
- häufigere Pauschalreisen
- stärkere Gesundheitsorientierung“ (F.U.R 2006, S. VI).

Wird das spezifische Reiseverhalten Älterer gesucht, wird erkennbar, dass es hier kein homogenes Reiseverhalten gibt. Die Altersgruppen untereinander differieren stark, die 50- bis 65-Jährige unterscheiden sich signifikant von Reisenden, die ein Alter von über 75 Jahren haben. Bemerkenswert ist auch, dass die Ersteren in ihrem Verhalten eher dem der 14- bis 49-Jährigen ähnelt, als dem der älteren Reisenden (vgl. ebd.).

Die wichtigsten Einflussfaktoren zukünftigen Reiseverhaltens Älterer werden von der F.U.R folgendermaßen eingeschätzt (vgl. F.U.R 2006, S. 20ff.):

---

<sup>66</sup> Seniorenreiseverhalten als Bezeichnung findet sich für das Reiseverhalten Älterer durchgängig in der F.U.R Reiseanalyse. Definiert ist es dort für Personen von mindestens 60 Jahren (vgl. F.U.R 2006, S. VI). Bei der Betrachtung der Reisemotivation dieser ist nur eine geringe Abweichung zu beobachten: Hauptreisemotiv, auch der Älteren, ist die Entspannung und Erholung vom Alltag (vgl. F.U.R. 2006, S. VII; KRAJEWSKI/ THORMANN 2006).

- Bisherige Reiseerfahrung
- Entwicklung der persönlichen Lebenssituation des Einzelnen z.B. im Hinblick auf Gesundheit und Erwerbstätigkeit
- Übergeordnete gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen
- Entwicklung des touristischen Angebots

Eine Studie der F.U.R zu Tourismus und demographischem Wandel in Deutschland von 2006 hat als Zielsetzung zum einen die „Beschreibung und Analyse der aktuellen ‚Seniorenachfrage im Tourismus‘ sowie zum zweiten die ‚Abschätzung der zukünftigen Entwicklung des Senientourismus unter den Bedingungen des demographischen Wandels“ (F.U.R 2006, S. 2). Der zugrunde liegende methodische Ansatz ist eine Langzeitanalyse von Daten von 35 Ausgaben der Reiseanalyse. Im Blickpunkt steht vergangenes Reiseverhalten von Senioren, aktuelle Tendenzen und darüber prognostizierte zukünftige Entwicklungen (vgl. F.U.R 2006, S. 4).

TABELLE 1: ENTWICKLUNG DER URLAUBSREISEINTENSITÄT UND DES URLAUBSREISEVOLUMENS DER SENIOREN (60+), IN %

	1985 <sup>67</sup>	1996	2005
Eine oder mehrere Urlaubsreisen unternommen, in %	46,2	61,9	68,2
Eine Urlaubsreise unternommen, in %	39,1	43,7	46,7
Mehrere Urlaubsreisen unternommen, in %	7,1	18,1	21,5
Urlaubsreisende, in Mio.	5,5	10,7	13,7
Urlaubsreisehäufigkeit, in Reisen pro Reisendem	--	1,42	1,47
Urlaubsreisen, in Mio. (5 und mehr Tage)	5,5 <sup>68</sup>	14,5	20,3
Darin: Zusätzliche Urlaubsreisen, in Mio.	--	4,2	6,5
Kurzurlaubsreise unternommen, in % (eine oder mehrere)	--	--	34,4

Quelle: Nach F.U.R. 2006, S. 16.

<sup>67</sup> Zahlen beziehen sich nur auf die alten Bundesländer.

<sup>68</sup> Zahlen beziehen sich auf die Haupturlaubsreise.

Die F.U.R hat dazu die Entwicklung der Urlaubsreiseintensität und des Urlaubsreisevolumens Reisender über 60 Jahren untersucht, von denen für die Dekaden 1985, 1996 und 2005 eine zusammenfassende Darstellung erfolgt (vgl. Abb. 6). Diese zeigt den Markt der älteren Reisenden als Wachstumsmarkt<sup>69</sup> (F.U.R 2006, S. 17).

Relevante demographische Daten dieser Altersgruppe sind (vgl. F.U.R 2006, S. 17ff.):

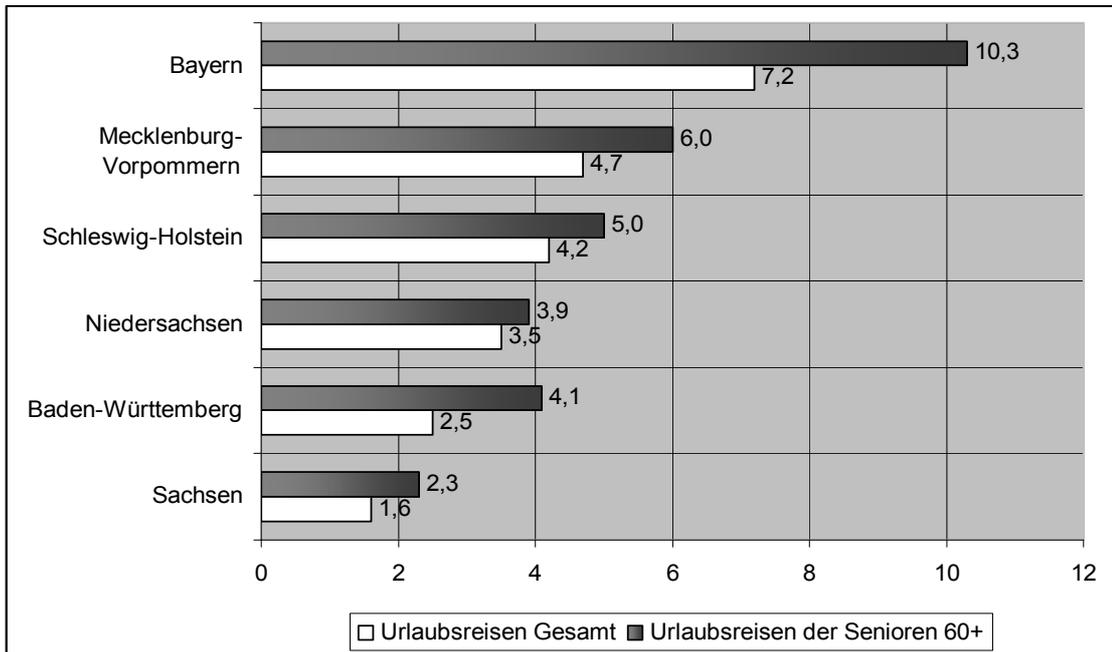
- 80% der unverheirateten Senioren sind Frauen
- Das formale Bildungsniveau ist niedriger als im Durchschnitt
- Rund 50% der jüngere Senioren haben einen Internetzugang, ältere Senioren sind Neuen Medien demgegenüber sehr zurückhaltend
- Über ein Drittel der über 75-Jährigen fühlt sich gesundheitlich noch gesund

Um das zukünftige Reiseverhalten älterer Zielgruppen bewerten zu können, sei deren aktuelles Verhalten kurz skizziert: Häufigste Reiseziele sind in Deutschland seit vielen Jahren das süddeutsche Bayern und das Nordsee-Zielgebiet Schleswig-Holstein, das seit der Wiedervereinigung sukzessive vom neuen gesamtdeutschen Zielgebiet Ostsee in Mecklenburg-Vorpommern von Platz 2 verdrängt wurde. Ältere Reisende nutzen diese Reiseziele noch etwas mehr als der Durchschnitt der deutschen Reisenden (vgl. Abb. 6).

---

<sup>69</sup> Zum Schlagwort *Ältere als „Wachstumsmotor des Tourismus“* (F.U.R 2006, S. 17), vgl. auch DEUTSCHER BUNDESTAG 2006, S. 6 und Kap. 3.1.2.

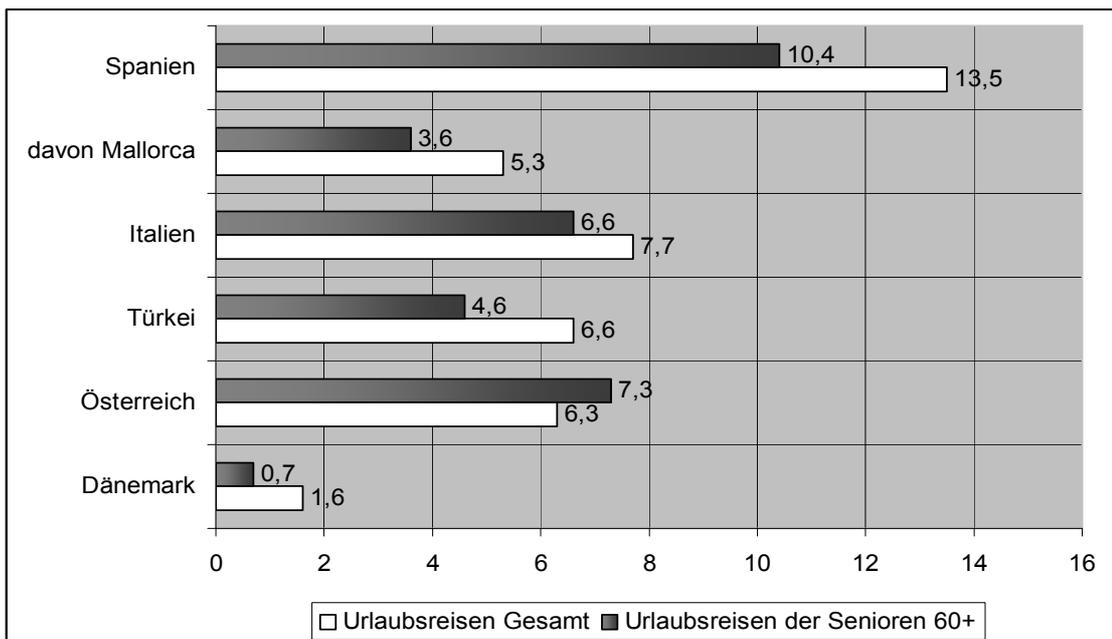
ABBILDUNG 6: HÄUFIGSTE REISEZIELE 2005 IN DEUTSCHLAND GESAMTHEIT UND SENIOREN, IN %



Quelle: F.U.R. 2006, S. 20.

Insgesamt verbringen 41,6% der Senioren ihre Urlaubsreise in Deutschland, das sind über 10%-Pkte. mehr als die durchschnittliche Gesamtzahl der Reisenden, die zu 30,4% ihre Haupturlaubsreise im Inland durchführt (vgl. F.U.R 2006, S. 20).

ABBILDUNG 7: HÄUFIGSTE REISEZIELE 2005 IM AUSLAND; GESAMTHEIT UND SENIOREN, IN %



Quelle: F.U.R. 2006, S. 20.

Die am häufigsten besuchten Ziele der Auslandsreisen Älterer sind Spanien, Österreich, Italien und die Türkei (vgl. Abb. 7). In den letzten zehn Jahren sind deutliche Verschiebungen sowohl bei den Inlands- als auch bei den Auslandsreisen der Altersgruppe der Über-60-Jährigen zu erkennen: Verlierer ist insgesamt Deutschland mit Bayern, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein zugunsten Mecklenburg-Vorpommerns und Sachsens. International konnte insbesondere die Türkei profitieren, zulasten traditioneller Zielgebiete älterer Reisenden wie Italien und Dänemark. Letztere haben seit 1985 jeweils 40% Marktanteil in dieser Zielgruppe verloren (vgl. F.U.R 2006, S. 21).

TABELLE 2: URLAUBSREISEVERHALTEN UNTERSCHIEDLICHER ALTERSGRUPPEN 2005

Altersgruppen in Jahre	14-49	50-64	65-74	75+
Reiseausgaben pro Person in EUR	768	923	906	842
Häufigste Unterkunft in %	49% <sup>70</sup> Ferienwohnung, -haus	40% <sup>71</sup> Hotel, Gasthof, Pension	54% <sup>72</sup> Hotel, Gasthof, Pension	61% <sup>73</sup> Hotel, Gasthof, Pension
Haupturlaubsreiseformen <sup>74</sup>	1. Strand, Baden, Sonnen 2. Ausruhen 3. Familie 4. Städte 5. Erlebnis	1. Ausruhen 2. Strand, Baden, Sonnen 3. Natur 4. Städte 5. Erlebnis	1. Natur 2. Busreise 3. Ausruhen 4. Städte 5. Kur	1. Ausruhen 2. Busreise 3. Natur 4. Kur 5. Gesundheit

Quelle: Eigene Erstellung nach F.U.R 2006, S. 20-32.

<sup>70</sup> Weitere 23% übernachteten im Hotel/Gasthof oder einer Pension, 11% bei Verwandten und Bekannten.

<sup>71</sup> Weitere 35% wählen eine Ferienwohnung oder ein Ferienhaus, 13% übernachteten bei Verwandten und Bekannten.

<sup>72</sup> In dieser Gruppe verbringen zudem 26% ihre Haupturlaubsreise in einer Ferienwohnung oder einem Ferienhaus, 11% bei Verwandten und Bekannten.

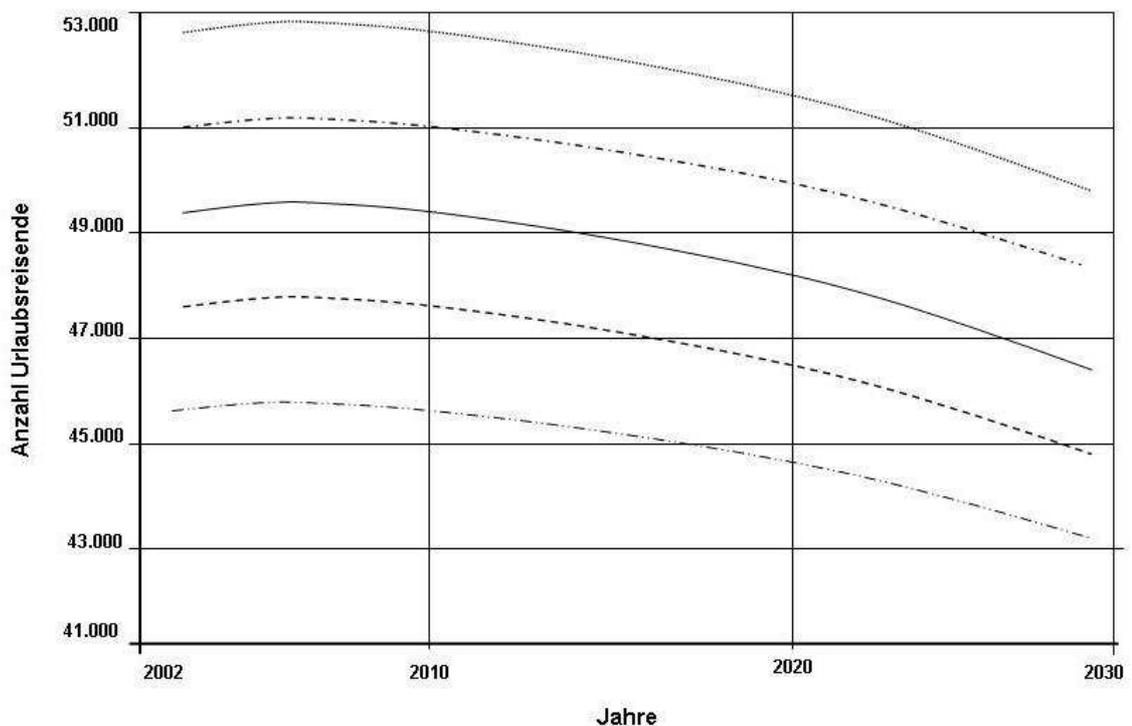
<sup>73</sup> Über 75-jährige bleiben zudem zu 20% bei Verwandten und Bekannten und nur zu 10% in einer Ferienwohnung oder einem Ferienhaus.

<sup>74</sup> Die Rangfolge ist hierbei nach Priorität dargestellt.

Für die weitere Diskussion können vier Entwicklungskorridore einer Zeitreihenverlängerung von Daten der F.U.R Reiseanalyse der Jahre 1993-2002 zumindest für die Entwicklung bis zum Jahr 2020 als gegeben angenommen werden<sup>75</sup>.

Um die Prognosen des zukünftigen Wachstums bzw. Rückgangs an Urlaubsreisen zu verdeutlichen, werden nachfolgend die vermutete Anzahl an Urlaubsreisen im Zeitverlauf abgebildet. Zunächst wird die Gesamtzahl der urlaubsreisenden Bevölkerung von 2003 bis 2030<sup>76</sup> dargestellt (vgl. Abb. 8), um sie in den folgenden Grafiken mit den Altersgruppen 14-39 Jahren (vgl. Abb. 9), 40-59 Jahren (vgl. Abb. 10) und schließlich der Gruppe 60plus (vgl. Abb. 11) zu vergleichen.

ABBILDUNG 8: PROGNOSE: URLAUBSREISENDE GESAMTBEVÖLKERUNG VON 2002 BIS 2030<sup>77</sup>



Quelle: Leicht geändert nach HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 41.

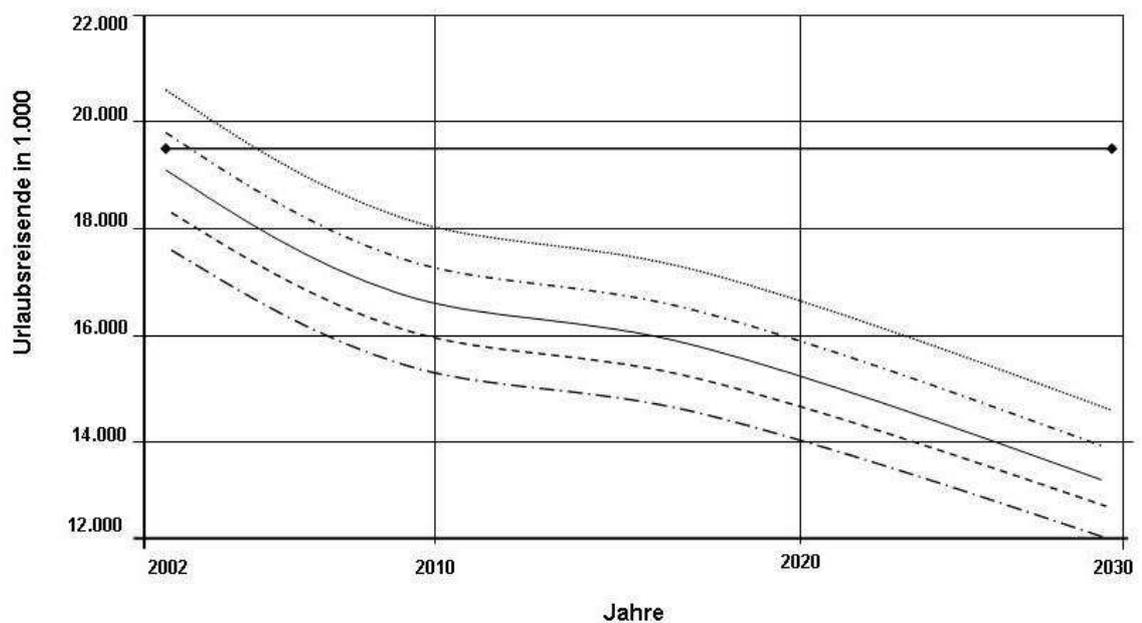
<sup>75</sup> Zur Entwicklung, Berechnung und den getroffenen einschränkenden Annahmen vgl. HAEHLING VON LANZENAUER/ KLEMM 2007, S. 31. Hierbei sei explizit die Annahme einer langfristig gleich bleibenden Reiseintensität auch bei zunehmendem Terrorismus und zukünftige Wohlstandseinbußen jüngerer Bevölkerungsgruppen erwähnt (vgl. ebd.).

<sup>76</sup> Die Darstellung erfolgt bis zum Jahr 2030 und stellt damit den weiteren Kurvenverlauf nach dem in dieser Untersuchung als Zieljahr gegebenen Jahr 2020 dar. Dies gilt für die Abb. 9 bis 11 entsprechend.

<sup>77</sup> Angaben in Tausend.

Vom Referenzwert des Jahres 2002 mit 48.970.900 Reisenden<sup>78</sup> ausgehend ergibt sich ein leichter Rückgang der urlaubsreisenden Gesamtbevölkerung (vgl. Abb. 8) durch eine angenommene gleich bleibende Reiseintensität<sup>79</sup> einer kleiner werdenden Bevölkerung (vgl. ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 99; F.U.R 2006, S. 36 und STATISTISCHES BUNDESAMT 2006b, S. 5-7).

ABBILDUNG 9: PROGNOSE: URLAUBSREISENDE DER ALTERSGRUPPE 14-39 VON 2002 BIS 2030



Quelle: Leicht geändert nach HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 42<sup>80</sup>.

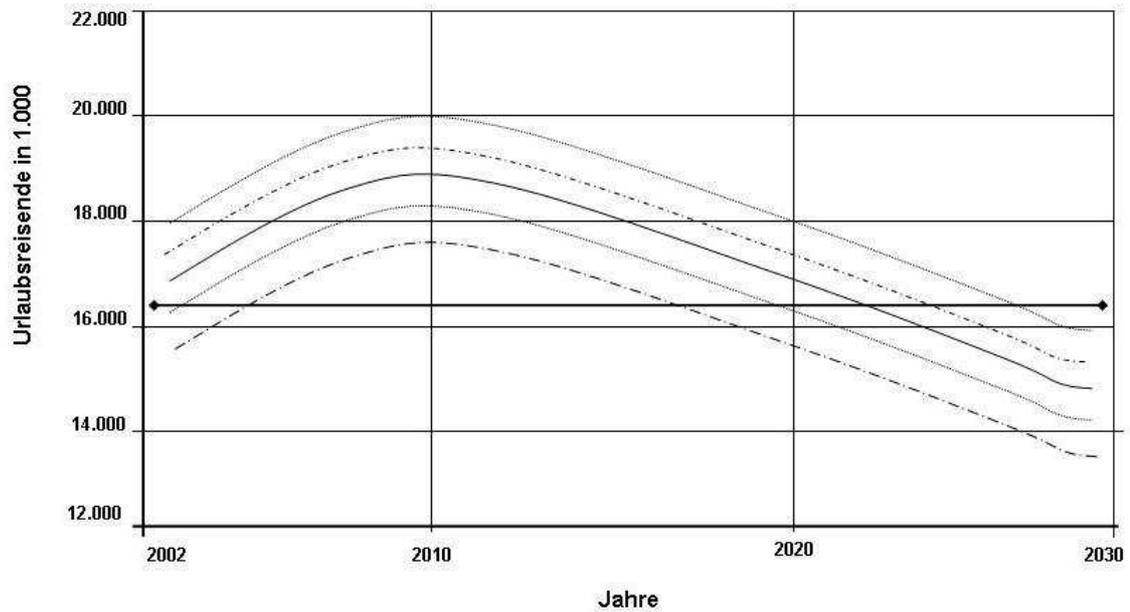
Der Rückgang der Angehörigen der Altersgruppe der 14- bis 39-Jährigen und damit entsprechend der der Urlaubsreisenden ergibt sich direkt durch die niedrige aktuelle Geburtenziffer und die der letzten Jahrzehnte (vgl. Abb. 9).

<sup>78</sup> Vgl. HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 34.

<sup>79</sup> Die Annahme erfolgt auf dem seit vielen Jahren gleich bleibend hohen Niveau der Reiseintensität (vgl. ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 99). Eine weitere starke Steigerung wird hier nicht erwartet (vgl. F.U.R 2006, S. 46).

<sup>80</sup> Die waagrechte Linie innerhalb der Abb. 9, 10 und 11 führt den Referenzwert des Jahres 2002 fort. Sie liegt bei Abb. 8 an der Linie 49.000.000 (vgl. HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 41ff. und Fußnote 77).

ABBILDUNG 10: PROGNOSE: URLAUBSREISENDE DER ALTERSGRUPPE 40-59 VON 2002 BIS 2030



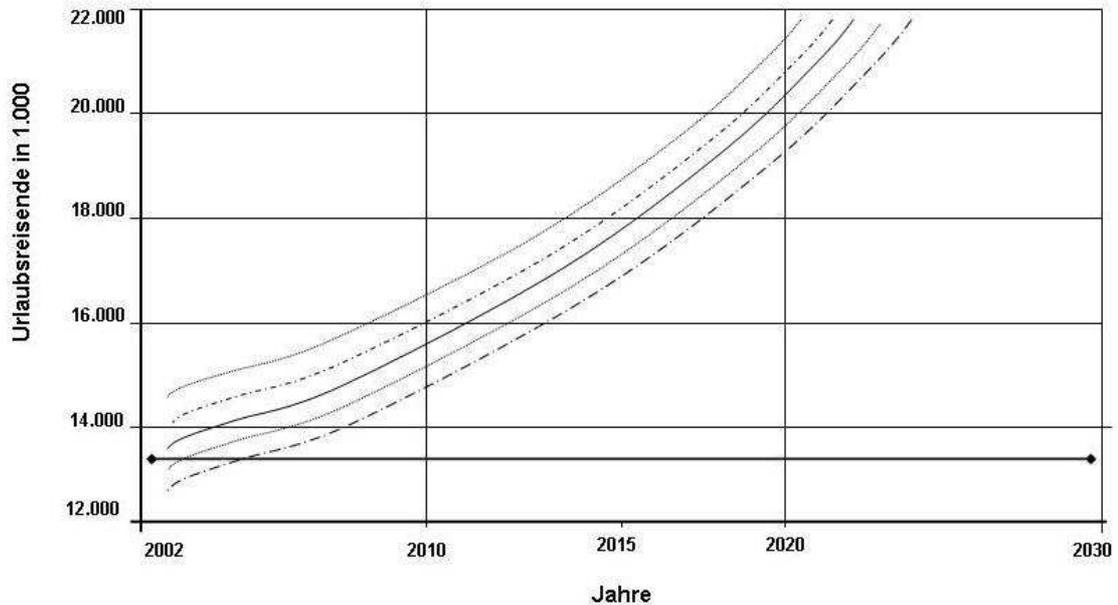
Quelle: Leicht geändert nach HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 42

Der momentane Anstieg der Urlaubsreisenden in der Altersgruppe 40 bis 59 Jahre (vgl. Abb. 10), ebenso der Anteil der Gesamtbevölkerung, birgt eine mögliche Fehleinschätzung bezüglich aktueller Zielgruppenbearbeitung: genau wie die jüngeren Altersgruppen wird auch diese langfristig abnehmen, da ihr schwächer werdenden Kohorten nachfolgen<sup>81</sup>. Da es aber die *jüngeren* Alten<sup>82</sup> sind, für die ein Verhalten mit Kohorteneffekt angenommen wird, im Gegensatz zu einem Alterseffekt bei den *älteren* Alten, stellt sich die Frage der Umsetzung insbesondere innerhalb der Touristik.

<sup>81</sup> Vgl. dazu in Kap. 6.1 Szenario Nr. 3.

<sup>82</sup> Hier die Altersgruppe bis 59 Jahre, sonst in der Literatur weithin bis 65 Jahre. Die Aussage bleibt hiervon unberührt, lediglich die Zeitskala verschiebt sich um fünf Jahre in die Zukunft.

ABBILDUNG 11: PROGNOSE: URLAUBSREISENDE DER ALTERSGRUPPE 60PLUS VON 2002 BIS 2030



Quelle: Leicht geändert nach HAEHLING VON LANZENAUER/ BELOUSOW 2007, S. 43

Unabhängig von den zu diskutierenden Verhaltensweisen Älterer bezüglich Reisen in der Zukunft, kann die stark wachsende Gruppe der Akteure in der Gruppe 60plus (vgl. Abb. 11) als gegeben angenommen werden. Sie ersetzt in ihrer Zahl im Verlauf der Jahre von 2002 bis 2020 die Gruppe der 14- bis 39-Jährigen fast vollständig (vgl. Abb. 9).

Um die aktuellen Entwicklungen der touristischen Nachfrage abzubilden sind Forschungsprojekte notwendig, die Fragen zu Nachfragestruktur, Reiseintensitäten, möglichem Kohortenverhalten und grundlegenden Veränderungen des Reiseverhaltens durch den Demographischen Wandel untersuchen. ZAHL, LOHMANN und MEINKEN dokumentieren mit Hilfe einer Zeitreihe auf Basis der F.U.R Reiseanalyse das Reiseverhalten zweier Generationen im Zeitverlauf, indem sie die erhobenen Reiseintensitäten von über 30 Jahren vergleichen (vgl. ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 95). Folgende Tabelle stellt dazu die allgemeinen Urlaubsreiseintensitäten der Jahre 1973 bis 2004 denjenigen der Generationen im Alter von 25 bis 56 und 45 bis 76 gegenüber (vgl. Tab. 3):

TABELLE 3: URLAUBSREISEINTENSITÄT ZWEIER GENERATIONEN IM ZEITVERLAUF

JAHR		1973	1979	1983	1988	1993	1998	2003	2004
Urlaubsreiseintensität der Bevölkerung, in %		49	57	54	65	75	76	77	77
Kohorte 25 bis 56 Jahre	Alter	25	30	35	40	45	50	55	60
	Urlaubsreiseintensität	56	66	59	74	81	82	80	79
Kohorte 45 bis 76 Jahre	Alter	45	50	55	60	65	70	75	80
	Urlaubsreiseintensität	52	57	56	60	66	67	65	56

Quelle: F.U.R Reiseanalyse 1973 bis 2005, nach ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 99.

Der Verlauf der ersten Gruppe zeigt in den ersten fünf Jahren zunächst einen Anstieg der Urlaubsreiseintensität, die kurzzeitig im Alter um Mitte 35 zurückgeht, daraufhin bis 81% im Alter von 45 ansteigt und anschließend auf diesem Niveau stagniert (vgl. Tab. 3). Die ältere Kohorte weist demgegenüber eine tendenziell niedrigere Urlaubsreiseintensität auf. In ihrem Verlauf steigt der Wert kontinuierlich über die Jahre an, bis er in einem Alter von 70 Jahren mit einem Maximum von 67% seinen Höhepunkt erreicht, um dann wieder zu fallen. Der Umstand, dass die jüngere Gruppe im Alter von 45 bis 50 keine Zuwächse an Reiseintensitäten aufweist, wird mit dem sog. „Deckeneffekt“ erklärt: „Mit einer Urlaubsreiseintensität von 80% haben die 45-Jährigen die obere Grenze erreicht.“ (ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 100).

Besonders hervorzuheben ist das Ergebnis, dass der Anteil der Reisenden, der mindestens eine Reise unternimmt, in der Kohorte zwischen 65 und 75 Jahren nicht rückläufig ist, sondern erst ab dem Alter von 75 Jahren. Die Analyse der Zahlenwerte zeigt zudem, dass im Vergleich beider Generationen ein unterschiedliches Reiseverhalten messbar ist.

So lässt sich belegen, dass eine „neue Senioren generation ein anderes Verhalten aufweist als ihre Vorgänger. [...] Die Generationen scheinen während einer bestimmten Zeit ein relativ starres und konservatives Verhaltensmuster anzunehmen, das sich

in der Mitte des Lebens (mit etwa 50 Jahren) festigt und fast 20 Jahre dauert<sup>83</sup>.“ (ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 100).

Die Zukunft der Seniorenreisen ist nach der F.U.R schon heute weitestgehend prognostizierbar: „Zeitreihenanalysen mit den RA-Daten haben gezeigt, dass Kohorten von Personen etwa ab Beginn des letzten Lebensdrittels ihr Reiseverhalten kaum verändern. Jede Seniorenkohorte zeigt dabei ein ihr spezifisches Verhalten, welches im Zusammenhang mit ihren früheren Erfahrungen steht.“ (F.U.R 2006, S. VIII). Somit wird sich das Reiseverhalten der künftigen Senioren in fünf bis zehn Jahren signifikant vom Verhalten der jetzigen Senioren unterscheiden: In den nächsten Jahren wird ein Anstieg des Reisevolumens zum einen durch die höhere Anzahl von Reisenden im Seniorenalter, zum anderen durch häufigere Reise von Senioren, das durch frühere Reisegewohnheiten bedingt ist, nachzuweisen sein (vgl. ZAHL/ LOHMANN/ MEINKEN 2007, S. 102ff.).

### **3.2 ARBEIT UND BERUFSTÄTIGE**

In diesem Abschnitt sollen abgrenzend zum Demographischen Wandel in Freizeit und Tourismus die Herausforderungen der Arbeitswelt bearbeitet werden. Strukturell chronologisch wird im Bereich Arbeitspolitik und Personalmanagement (vgl. Kap. 3.2.1) mit der zukünftigen Problematik der betrieblichen Personalbeschaffung begonnen, geht den Beschäftigungsweg des Arbeitenden zu Betrieblicher Weiterbildung und Personalentwicklung und hin zu Alternden Belegschaften (vgl. Kap. 3.2.2).

Gegenüber Betrieblicher Personal- und Gesundheitspolitik (vgl. BADURA 2003, S. 33-42) und Gesundheit als Wettbewerbsfaktor und Strategien zur betrieblichen Gesundheitsförderung (vgl. DITTMANN/ MÜLLER/ SCHRÖDER-KAMPRAD 2003, S. 12ff.) sind die Untersuchungsbereiche dieser Arbeit abgegrenzt.

Zu grundlegenden Arbeiten zu Demographischem Wandel in der Arbeitswelt seien BULLINGER u.a. und BECKER u.a. genannt (vgl. BULLINGER u.a. 2003, S. 129 ff. zum

---

<sup>83</sup> Die Trennung in ein Kohortenverhalten der Altersgruppe der 50- bis 75-Jährigen und eines Altersverhaltens der Altersgruppe der Über-75-jährigen wird für die Diskussion für den weiteren Verlauf der Arbeit mit diesen Altersjahren beibehalten.

Demographischen Wandel; zu betrieblichen Auswirkungen (vgl. a.a.O., S. 136 ff.). BECKER, BOBRICHTCHEV und HENSELER publizieren zum Defizit- vs. Erfahrungsmodell sowie altersorientierter Personalpolitik (vgl. BECKER/ BOBRICHTCHEV/ HENSELER 2004, S. 2ff.).

Nach Betrachtung möglicher Freizeitentwicklungen insbesondere älterer Bevölkerungsgruppen in Kap. 3.1, fokussiert Kapitel 3.2 Themen des strategischen Personalmanagements, die im Verlauf der Bevölkerungsentwicklung innerhalb der Erwerbsbevölkerung an Relevanz gewinnen.

Hierzu sollen einige Rahmenbedingungen der Entwicklung gegeben werden:

TABELLE 4: BEVÖLKERUNG IM ERWERBSALTER NACH ALTERSGRUPPEN

ALTERSGRUPPE IN JAHREN	2005		2010		2020		2050	
	in 1000	in % <sup>84</sup>	in 1000	in %	in 1000	in %	in 1000	in %
15-24	9 690	17,6						
20-29			10 010	20,0	8 929	18,2	7 377	18,9
25-44	23 736	43,2						
30-49			23 726	47,3	20 599	42,1	16 824	43,1
45-64	21 492	39,1						
50-64			16 424	32,7	19 445	39,7	14 869	38,1
Insgesamt	54 918	100,0						
			50 160	100,0	48 973	100,0	39 071	100,0

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a, b<sup>85</sup> und eigene Berechnungen

Die Werte in Tabelle 4 zeigen die jeweils prozentualen Anteile der jüngeren, mittleren und älteren Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung. Hierbei fällt auf, dass innerhalb des Ausschnittes Erwerbsbevölkerung die Anteile der Gruppen ihr Gewicht zueinander von 2005 bis 2020 und sogar bis ins Jahr 2050 in etwa beibehalten. Diese relative Darstellung steht im Gegensatz zum Ergebnis einer stark anwachsender älteren Bevölkerung nach dem Erwerbsleben (vgl. Kap. 3.1), aber auch zu einer absoluten Darstellung (vgl. Tab. 5).

<sup>84</sup> Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter; für 2005 im Alter 15-65 Jahre.

TABELLE 5: BEVÖLKERUNG IM ERWERBSALTER NACH ALTERSGRUPPEN (BASIS 2005)

ALTERSGRUPPE IN JAHREN	2005		2010		2020		2050	
	in 1000	2005 =100	in 1000	2005 =100	in 1000	2005 =100	in 1000	2005 =100
15-24	9 690	100						
20-29			10 010	103,1	8 929	92,0	7 377	76,0
25-44	23 736	100						
30-49			23 726	94,0	20 599	81,6	16 824	66,7
45-64	21 492	100						
50-64			16 424	108,5	19 445	128,4	14 869	98,2
Insgesamt	54 918							
			50 160	100,2	48 973	97,8	39 071	78,0

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT 2006a, b<sup>85</sup> und eigene Berechnungen

Die Darstellung der Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung in Tabelle 5 setzt die Ausgangswerte des Jahres 2005 fest und betrachtet die Abweichungen in den kommenden Jahrzehnten hiervon. Jetzt wird deutlich, dass bei gegebener Fertilität und realistisch angenommener Einwanderung nach Deutschland die deutsche Erwerbsbevölkerung bereits bis zum Jahr 2020 massive Einbußen erlebt, die nach 2020 noch stärker werden.

Es ist somit der prognostizierte Umstand des Fehlens von Arbeitnehmern, welche die Herausforderung an das heutige strategische Personalmanagement und an Personalbeschaffung und betriebliche Weiterbildung stellt. Diese Aspekte werden im Kap. 3.2.1 diskutiert, gefolgt von möglichen Problematiken aber auch Chancen der Beschäftigung und Neurekrutierung älterer Arbeitnehmer in Kap. 3.2.2.

<sup>85</sup> Variante 1-W2 mit den Annahmen: Annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, Basisannahme zur Lebenserwartung, Wanderungssaldo 200 000 Personen/Jahr.

<sup>86</sup> Variante 1-W2 mit den Annahmen: Annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, Basisannahme zur Lebenserwartung, Wanderungssaldo 200 000 Personen/Jahr.

### 3.2.1 ARBEITSPOLITIK UND PERSONALMANAGEMENT

Zum jetzigen Zeitpunkt der Debatte noch relativ unbeachtet sind die Auswirkungen des Demographischen Wandels auf die zukünftige Bereitstellung von Humankapital in Unternehmen. Die Effekte fehlender Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkt in einer Dimension, die den heutigen Arbeitgebermarkt spätestens im Jahr 2020, wahrscheinlich jedoch früher, in einen Arbeitnehmermarkt zurückverwandeln wird, sind innerhalb der Wirtschaft weithin unbekannt<sup>87</sup>.

Der aktuelle „War of Talents“ (REGNET 2005, Z. 29) der Absolventen um eine Einstiegsposition, meist jedoch nur um ein Praktikum, wird abgelöst werden durch einen nicht nur propagierten „War for Talents“ (SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 207), zu dem mehrere Faktoren hinführen. Belastbare Kopfszahlen der 25-Jährigen des Jahres 2020 sind vorhanden, es sind die schon heute wenigen 12-Jährigen. Diese werden dem Jungakademikermarkt jedoch aus weiteren Gründen nicht vollständig zur Verfügung stehen: zum einen streben schon heute weit weniger Abiturienten ein Studium an als noch vor wenigen Jahren berechnet, zum anderen ist die Fächerwahl für die Bedarfe der Unternehmen nach Ingenieur- und Wirtschaftswissenschafts-Absolventen seit Jahren nicht gedeckt<sup>88</sup>. Ersteres zeigt sich durch die Umstellung auf die jetzt zweigliedrige Ausbildung nach Bachelor- und Master-Teilstudien, von denen letztere kostenpflichtig sein werden, durch eine demographische Entwicklung hin zu mehr Studenten die sich ihr Studium selbst finanzieren müssen und zu stetig verschlechterten Grundkenntnissen von Gymnasiasten und Hochschulabsolventen, die in verstärktem Maße innerbetrieblich nachgeschult werden müssen. Zweites ist ein in Deutschland bis heute nicht geklärtes disparates Verhältnis der Freiheit der Wissenschaft auch in der Vermittlung von benötigtem beruflichen Wissen und dem Anspruch der Unternehmen dies kostenfrei geliefert zu bekommen.

Das Personalmarketing von Arbeitgebern der zweiten oder dritten Reihe, deren Produkte oder Dienstleistungen der breiten Öffentlichkeit nicht bekannt sind, wird Schwierigkeiten im Bereich Recruiting und Nachwuchssicherung bekommen. Heute stehen die Top-Absolventen eines Jahrgangs den bekannten Konzernen und Großunternehmen für deren Trainee- und Einstiegspositionen zur Verfügung,

---

<sup>87</sup> Zuletzt in Deutschland in den 1950er und 60er Jahren des langen konjunkturellen Aufschwungs nach dem Zweiten Weltkrieg vom so genannten Wirtschaftswunder bis zur ersten Ölkrise 1973.

<sup>88</sup> Vgl. zu Rekrutierungsproblemen insbesondere bei Ingenieuren schon heute exemplarisch DAHLEMS 2005 in Kap. 9.4.

während die große Masse aller Absolventen sich auf die weniger attraktiven Großunternehmen sowie den breiten Mittelstand verteilt. In Zukunft werden, nach dem der Personalbedarf der bekannten Unternehmen gedeckt wurde, deutlich weniger Absolventen für den jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt bereitstehen, außerhalb der Ballungszentren noch weniger (vgl. Kap. 2.3.4). Diese zu umwerben, durch attraktive Rahmenbedingungen wie bevorzugte Standorte und zusätzliche Leistungen, wird das Rennen auch um einfache Bewerber entscheiden. Eine Personalstrategie, die darauf setzt, wie bisher jungen Nachwuchs in ausreichender Zahl zu rekrutieren, „wird nicht, bzw. nur bei den Unternehmen mit sehr attraktiven Beschäftigungs- und Standortbedingungen funktionieren.“ (ZDROWOMYSLAW u.a. 2005, S. 25).

Weitere zu erwartende Nebeneffekte werden die Wiedereingliederung von abgestoßenen Unternehmensteilen sein: „Der Outsourcing-Welle wird wieder eine Insourcing-Welle folgen“ (HORX 2004, S. 23). Der Grund hierfür ist die zunehmende Bedeutung des Zugriffs auf eine möglichst große Belegschaft, um das Unternehmenswachstum gewährleisten zu können.

Auch die Bedeutung von betrieblicher Erstausbildung von Personen, die dem Arbeitsmarkt heute gar nicht zur Verfügung stehen, da sie von qualifizierteren Bewerbern verdrängt werden, wird zunehmen. „Das Arbeitskräftepotenzial, auch Erwerbspersonenpotenzial, umfasst Erwerbstätige, Arbeitslose und die Personen der so genannten Stillen Reserve. Es repräsentiert die Zahl der den Betrieben insgesamt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte.“ (FUCHS 2003, S. 86).

Dieses zu nutzen wird notwendig sein um den nicht zu befriedigenden Bedarf am Ersten Arbeitsmarkt anderweitig decken zu können.

Ein künftiger Fachkräfte- oder Hochschulabsolventenmangel (vgl. DOHMEN 2005<sup>89</sup>), der jedoch nicht von allen Experten erwartet wird (vgl. REGNET 2005, Z. 8-17), ist weniger anhand von demographischen Zahlen der bekannten Alterskohorten zu belegen<sup>90</sup>, sondern Veränderungen im Ausbildungsverhalten unterworfen. So blieben

---

<sup>89</sup> DOHMEN sieht eine Arbeitskräftelücke im Ersatzbedarf der aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden älteren Berufstätigkeiten im Vergleich zu den eintretenden Jüngeren ab 2010 mit steigender Tendenz (vgl. DOHMEN 2005).

<sup>90</sup> Für das Jahr 2020 kann für die relevante Altersgruppe der dann 20- bis 25-Jährigen die Kohorte der Jahrgänge 1995 bis 2000 herangezogen werden. Diese sind bereits geboren und in ihrer Größe bekannt: Lebendgeborene im Jahr 1995: 765.221; im Jahr 2000: 766.999 (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006e, S. 28). Zum Vergleich die 20- bis 25-Jährigen des Jahres 2007, d.h. die Geburtskohorten 1982 und 1987: 861.275 bzw. 867.969 (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006f.) Die Altersgruppe ist im Jahr 2020 demnach ca. 12% kleiner.

Annahmen der Kultusministerkonferenz (KMK) von Oktober 2005 ohne Ergebnis, die für das Studienjahr 2006/2007 mit Studienanfängerzahlen von 370.000 bis 400.000 rechneten. Stattdessen sank die Zahl der Erstsemester zum dritten Mal in Folge auf jetzt 344.000, das sind 35% eines Altersjahrgangs<sup>91</sup> (vgl. DOHMEN 2007). Statt mit 2,4 bis 2,7 Mio. Studenten bis 2010 laut der KMK, rechnet DOHMEN mit einem Rückgang auf bis zu 1,6 Mio. Studenten bis 2010 und mit 1,5 Mio. im Jahr 2020 (vgl. ebd.). Er kritisiert hierbei die Zielannahme eines unveränderten Studierverhaltens seitens der KMK, die im Widerspruch zur Einführung des Bachelor- und Master-Systems steht, die den Bachelor als berufsqualifizierenden Regelabschluss sieht. Realistischer ist die Annahme, dass die Mehrzahl der Studierenden in Zukunft nur für die sechssemestrige Studiendauer des Bachelor-Studienganges an den Universitäten und Fachhochschulen verbleibt und kostenpflichtige Master-Studiengänge entweder nicht anstrebt oder aufgrund von fehlenden Zugangsvoraussetzungen der Abschlussnote nicht antreten kann (vgl. DOHMEN 2007)<sup>92</sup>. Dazu kommt, dass die Verkürzung der akademischen Ausbildungsdauer ja ein erklärtes Ziel dieses Ausbildungskonzeptes von Anfang an war.

Für Unternehmen bedeutet dies die notwendige Anpassung an betrieblicher Weiterqualifizierung dieser jüngeren und kürzer ausgebildeten Absolventen. Eine strategische Umorientierung hin zu mehr Qualifizierungsbedarfen über auch längere Zeiträume mit jüngeren Teilnehmern auf grundlegenderem Niveau ist hier notwendig.

Für weitere potentielle Rekrutierungsmärkte für Fachkräfte sei auf die wieder erstarkte Diskussion einer Fachkräfteanwerbung verwiesen. Grundlage ist die neue europäische Migrationspolitik (EMP) die beim Ministertreffen der Innen- und Justizminister in Tampere in Finnland im September 2006 vorgestellt wurde. Im Ausblick wird eine klare Trennung zwischen Asyl aus humanitären Gründen und Migrationspolitik mit wirtschaftlichen Zielen dargestellt (vgl. STRAUBHAAR 2006, S. 290).

Einjährige Arbeitsberechtigungen (vgl. auch RINKE/ BONSE 2007, S. 5) oder „permanent EU residents“ (STRAUBHAAR 2006, S. 291) sollen als Einwanderungskategorien, möglicherweise angelehnt an das kanadische Punktesystem, eingeführt und eine jährliche Migrationsquote durch die EU-Kommission festgelegt werden (vgl. ebd.).

---

<sup>91</sup> Der OECD-Durchschnitt liegt bei über 50% (vgl. DOHMEN 2007).

<sup>92</sup> Weitere Gründe sind der Abbau von Studienkapazitäten in Fächern mit hoher Nachfrage, wie Geistes- und Sozialwissenschaften, Erhöhung der Numerus-clausus-Quoten, Einführung von Studiengebühren und die Negativ-Debatte um eine *Generation Praktikum* mit jetzt schlechteren Arbeitsmarktchancen von Akademikern (vgl. ebd.).

EU-Justizkommissar Franco Frattini will dazu bis Ende April 2007 einen Richtlinienentwurf vorlegen (vgl. RINKE/ BONSE 2007, S. 5). Themen sind die Anwerbung von Saisonkräften für die Bereiche Landwirtschaft, Tourismus und öffentliche Arbeiten. Bedarfe hierzu sollen von den EU-Mitgliedstaaten in Brüssel angemeldet werden können. „Die EU wird dann etwa mit afrikanischen Ländern Verträge abschließen.“ (Frattini, nach RINKE/ BONSE 2007, S. 5). Durch die Europäischen Union soll eine Grundausbildung angeboten und teilweise An- und Abreisekosten übernommen werden, gleichzeitig aber eine Rückkehrpflicht der Gastarbeiter eine grundsätzliche Bedingung sein, eine so genannte „zirkuläre Migration“ (RINKE/ BONSE 2007, S. 5). Gegenstimmen melden sich im Lager der neuen osteuropäischen Mitgliedsländer, die zuerst eine vollständige Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt für ihre Bürger erreichen wollen, bevor sie eine Anwerbung aus Afrika unterstützen. Auch Deutschland möchte zunächst einen größeren Teil der benötigten Saisonkräfte durch deutsche Arbeitslose besetzen. Im Bereich der Fachkräfte-Migration soll im September 2007 eine neue Regelung der Arbeits- und Reiseerlaubnis unter dem Namen *EU Blue Card* auf den Weg gebracht werden (vgl. ebd.).

Personalentwicklung und Betriebliche Weiterbildung von Mitarbeitern durch eine kontinuierliche betriebliche Schulung wird in deutschen Unternehmen von vielen Führungskräften anderer Fachabteilungen, aber auch von den zu schulenden Mitarbeitern selbst, oft als für die Geschäftsziele weniger wichtig oder sogar als reiner Kostenfaktor gesehen. Eine „wahllose“ Vergabe von Kursen für „bunt gemischte Mitarbeiter aller Ebenen“ (HUS/ HARTMANN 2005, S. 6) reflektiert das Bemühen der Personalverantwortlichen Schulungen um jeden Preis durchzuführen solange die Mittel dafür (noch) nicht gestrichen werden. „Unternehmen verschleudern die Investitionen in ihr Humankapital“ (ebd.) ist als Aussage dann richtig, wenn Strategische Personalentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung nicht an der Geschäftsführung aufgehängt ist und die Budgets für den Bereich Human Resources in konjunkturell schlechten Zeiten zusammengestrichen statt erhalten bleiben.

„Der Stellenwert der Personal- und Organisationsentwicklung wird in der innerbetrieblichen Werteskala zwangsläufig steigen müssen.“ (BUCK 2004, S. 3). „Die wenigsten Firmen beschäftigen sich strategisch mit dem demographischen Wandel und seinen Auswirkungen.“ (BUCK, nach MÜLLER, G. 2003, S. 17) Dazu gehört neben *Age Management* als Teil des *Diversity Managements* auch die Bereitstellung vertikaler und horizontaler Karrierepfade (vgl. BUCK 2004, S. 4; MUSKAT, M. 2000). „Mittels eines eingeführten ‚Diversity Managements‘ werde das Nebeneinander von

jungen und alten sowie männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gefördert, künftig gegebenenfalls auch das Nebeneinander verschiedener ethnischer Gruppen.“ (GANTZ-RATHMANN nach BUHL/ RIECKHOFF 2003, S. 33, Hervorhebung im Original). Weiterbildung für Ältere ist nicht unrentabel, da bei jüngeren Arbeitnehmern für den Arbeitgeber immer das Risiko besteht, dass dieser das Unternehmen verlässt, ältere Arbeitnehmer hingegen weitaus weniger wechselwillig sind und das erlernte Know-how wieder dem Unternehmen zugute kommt (vgl. DEIMEL, nach THURN 2004, S. 22.)

### 3.2.2 ALTERNDE BELEGSCHAFTEN

*Ältere Arbeitnehmer* sind nach der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT diejenigen Arbeitenden, welche die zweite Hälfte des Berufslebens erreicht, das Pensionsalter aber noch nicht erreicht haben (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 2002). Aus Arbeitgebersicht sind es jedoch eher die ab 50-Jährigen (vgl. HAEBERLIN 2003, S. 594; LEHR/ WILBERS 1992, Sp. 203). Auch BECKER, BOBRICHTCHEV und HENSELER übernehmen für ihre Studie eine Altersgrenze mit 50 Jahren analog zu „Unternehmensleitungen und Betriebsräten“ (BECKER/ BOBRICHTCHEV/ HENSELER 2004, S. 3). Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit sieht Ältere Arbeitnehmer ab 45 Jahren, mit einer Spanne von 45 bis 55 Jahre (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2002). NAEGELE hat eine ähnliche Spanne und eine zusätzliche Altersgrenze bei 40 Jahren für Branchen mit harten Arbeitsbedingungen (vgl. NAEGELE 1992, S. 9).

HOFBAUER weist auf die problemzentrierte Sichtweise bei älteren Erwerbspersonen hin. Eine tatsächliche oder vermeintliche Abnahme der beruflichen Leistungsfähigkeit wird bei einer alternden Belegschaft gesehen, die „in überdurchschnittlichem Maße mit altersbedingten Schwierigkeiten bzw. Risiken konfrontiert ist“ (HOFBAUER 1982, S. 101).

Das allgemeine Verständnis von Altern als stetiger Reduktion der körperlichen und geistigen Leistungsmöglichkeit hat seinen Hintergrund in dem aus den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts stammenden „biologisch-medizinisch orientierte Defizitmodell des Alterns, das eine Verschlechterung von individuellen Leistungspotenzialen mit zunehmendem biologischen Alter behauptet“ (BECKER/ BOBRICHTCHEV/ HENSELER 2004, S. 3; vgl. LEHR 1991, S. 187).

WALTER beschreibt diese vermeintliche Abnahme der Intelligenzleistung im höheren Lebensalter als ursächlich verknüpft mit einem fehlerhaften Modellaufbau in einem

psychologischen Testverfahren. So wurde auf eine allgemeine Abnahme der Leistungsfähigkeit geschlossen ohne innerhalb des Modells zu differenzieren, z.B. nach Art der Tätigkeit der Individuen, der jeweiligen Lebensweise, der Einstellung zum Leben etc. (vgl. WALTER 1995, S. 47f.; FRERICHS 1998, S. 39f.; HAEBERLIN 1996, S. 92).

Im Demographischen Wandel gewinnt die Stellung älterer Arbeitnehmer in den Betrieben eine neue Bedeutung. Schon heute wird die Alterung der Belegschaften thematisiert; mittelfristig wird eine Fachkräfteknappheit und eine neue Notwendigkeit der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter zum Thema werden, wenn 2009 der Kostenanreiz des Vorruhestandes aus Arbeitbersicht entfällt.

Bereits seit dem Jahr 2000 haben die Über-50-Jährigen die Unter-30-Jährigen im Erwerbspotential überholt (vgl. FRERICHS 1998, S. 12). Dies spiegelt sich auf lange Sicht somit auch einzelbetrieblich wieder (vgl. THON 1995, S. 290ff.).

Während die Wissenschaft und die Fachressorts der Politik für den Strukturwandel der älteren Erwerbsbevölkerung hier bereits frühzeitig die kommenden Notwendigkeiten dargestellt haben (vgl. NAEGELE 1993, S. 144ff.), werden die Betriebe selbst, aufgrund ihres generell eher kurzfristig ausgelegten Planungshorizontes aus eigenem Interesse die demographische Entwicklung erst im konkreten Einzelfall bearbeiten, von Betrieben die dazu bereits jetzt durch Sonderbedingungen gezwungen sind abgesehen (vgl. FRERICHS 1998, S. 12). Zu denken ist hierbei an den aktuellen Mangel an Diplom-Ingenieuren unterschiedlicher Fachrichtungen, insbesondere mit weitergehender betriebswirtschaftlicher Ausrichtung und Management-Kenntnissen wie Wirtschafts-Ingenieur und MBA-Abschluss.

„Nicht so sehr Vorurteile gegenüber dem Alter, sondern betriebliche Merkmale entscheiden über die beruflichen Chancen älterer Arbeitnehmer.“ (o.V. 2005, S. 14). Eine Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW in Mannheim zeigt dass Personalverantwortliche bei älteren Arbeitnehmern Defizite bei Belastbarkeit, Lernbereitschaft und Flexibilität nennen, gleichzeitig ihnen aber Erfahrung, Qualitätsbewusstsein und Loyalität attestieren, d.h. Ältere insgesamt nicht schlechter qualifiziert oder weniger kompetent sind (vgl. ebd.). Die Studie nennt als Erklärung für eine Dominanz jüngerer Arbeitnehmer andere Faktoren, nämlich „Betrieb nach 1990 gegründet“ und „technische Anlagen auf dem neusten Stand“ (ebd.). Für eine Mehrheit an älteren Mitarbeitern den Faktor „Betriebe mit Betriebsrat“ (ebd.)

„Das Alter ist ein formales Kriterium, wunderbar eindeutig und einer schnellen Sortierung zugänglich. Dies kommt den Personalabteilungen ganz besonders entgegen, die – anders als die Fachabteilungen – oft von den Inhalten der zu besetzenden Position und den dazu nötigen Fähigkeiten nur wenig wissen und deshalb gerne auf formale Kriterien zurückgreifen.“ (HORMEL/ HILTL 2004, S. 18f.). Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das zum 14.08.2006 eingeführt wurde, wird es in Zukunft schwieriger auf solche Formalia zurück zu greifen<sup>93</sup>. Das AGG ist ein Novum im deutschen Arbeitsrecht, denn „[...] eine umfassende, für alle Stadien des Erwerbsverlaufs geltende Regelung, die eine Unterscheidung anhand des Alters verbietet, existierte bislang nicht.“ (HAHN 2006, S. 90).

Vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung und der zunehmenden Komplexität der Aufgaben in Unternehmen gewinnt der Einsatz älterer Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. „Das Wort Age-Management hat gute Chancen, zum neuen Schlüsselbegriff für Personalverantwortliche zu werden. Denn aufgrund des demographischen Wandels und ihrer in zurückliegender Zeit sträflich vernachlässigten Erfahrungspotenziale werden ältere Mitarbeiter, vor allem im Fach- und Führungskräftebereich, in den Unternehmensorganisationen immer unverzichtbarer.“ (BERGER 2003, S. 54).

BERGER stellt Gründen für die Nichtbeschäftigung älterer Erwerbstätiger den Vorzügen ihrer Integration in das Arbeitsleben gegenüber (vgl. Tab. 6).

---

<sup>93</sup> Die indirekte Bewertung von Seiten des Arbeitgebers sowie eine implizite Darstellung des Alters von Seiten des Bewerbers anhand von Jahreszahlen an anderer Stelle im Lebenslauf sind davon weiterhin unbenommen. Das AGG ist hier ein politisches Instrument, das die Lebenswirklichkeit in Personalabteilungen nicht aufgreift.

TABELLE 6: CHARAKTERISTIKA DER BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER IM ARBEITSLEBEN

<b>Gründe für die Nichtbeschäftigung</b>	<b>Positive Charakteristika</b>
Geringe charakterliche Formbarkeit	Erweitertes Urteils- und Problemlösungsvermögen
Verminderte Mobilität und Kreativität	Ausgeprägtes Pflicht- und Qualitätsbewusstsein
Geringere Flexibilität und Offenheit	Konstante Leistungserbringung
Jüngere Arbeitnehmer können günstiger vergütet werden	Höhere Kompetenzen in der Mitarbeiterführung
Furcht vor Konflikten mit jüngeren Arbeitnehmern	Hohes Erfahrungspotential

Quelle: Eigene Erstellung nach BERGER 2003, S. 53

VOELPEL, LEIBOLD und FRÜCHTENICHT ergänzen dies um die folgenden Behauptungen, denen sie die Ausprägungen in der Realität gegenüberstellen (vgl. Tab. 7).

TABELLE 7: BEHAUPTUNGEN UND REALITÄT ÄLTERER IM ARBEITSLEBEN

<b>Behauptungen</b>	<b>Realität</b>
Ältere sind unfähig oder nicht willens, neue Prozesse oder Fertigkeiten zu lernen	Das Alter steht nicht im Zusammenhang mit Lernfreude oder Lernwillen
Ältere Mitarbeiter haben ein schlechtes Gedächtnis	Das Langzeitgedächtnis wächst mit dem Lebensalter. Kontextbasierte Intelligenz, d.h. Intelligenz die mit der Erfahrung einer Person verknüpft ist stabil oder nimmt mit dem Alter leicht zu
Es lohnt sich nicht in die Weiterbildung älterer Mitarbeiter zu investieren, da sie nicht mehr lange im Unternehmen verbleiben oder im „inneren Ruhestand“ sind	Ältere sind loyaler, wechseln den Arbeitgeber weniger. In einer modernen Gesellschaft wird die Zeit zwischen Neuerungen und Umsetzung immer kürzer. Investition in Fortbildung lohnt sich deshalb für immer kürzere Zeiträume, also auch noch für ältere Mitarbeiter

Quelle: Eigene Erstellung nach VOELPEL/ LEIBOLD/ FRÜCHTENICHT 2007, S. 105f.

Eine strategisch ausgerichtete Unternehmens- und Personalpolitik umfasst die langfristigen Ziele, Maßnahmen und Mittel eines Unternehmens (vgl. BEA/ HAAS 2001, S. 161ff.). In diesem können, insbesondere im direkten Kundenkontakt, ältere Beschäftigte sogar einen strategischen Erfolgsfaktor darstellen (vgl. ZDROWOMYSLAW u.a. 2005, S. 24). Als Beispiel kann hier die Eröffnung eines NETTO-Supermarktes 1999 in Berlin dienen, in dem explizit nur Mitarbeiter älter als 45 Jahre beschäftigt sind. Mit dieser Personalstruktur waren in einem anderen Geschäft des Konzerns in Kopenhagen<sup>94</sup> bereits sehr gute Erfahrungen gemacht worden, im Blick auf hohe Motivation, geringem Krankenstand und Akzeptanz beim Kunden gemacht (vgl. ebd.). Das gezeigte Beispiel belegt, dass ein betriebsspezifisches Personalkonzept unter Berücksichtigung des demographischen Faktors zu einem Wettbewerbsfaktor wird. Hierbei muss die Entwicklung von Personalstrategien und der Stellenwert der älteren Mitarbeiter definiert werden (vgl. ebd.). Unternehmen müssen die Arbeit so gestalten, dass es für Arbeitnehmer attraktiver ist zu bleiben als zu gehen (VOELPEL/ LEIBOLD/ FRÜCHTENICHT 2007, S. 119). Ältere möchten arbeiten, ihre Arbeitszeit aber oftmals flexibler gestalten. Hier sind sog. *Flexiwork-Programme* möglich, die es der bald aus dem Erwerbsleben scheidenden Gruppe der *Baby-Boomer* ermöglicht, ihre Freizeitinteressen, namentlich mehr Zeit mit der Familie, mit den Kindern und Enkeln zu verbringen und die eigenen Interessen zu verfolgen, bei gleichzeitiger Selbstbestätigung durch den beruflichen Status (vgl. ebd.).

Bedingt durch verbesserte Arbeitsmarktbedingungen im konjunkturellen Aufschwung der letzten Jahre, wird die Attraktivität der älteren Arbeitnehmer stärker. So nennt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) einen Anstieg der Beschäftigten über 55 Jahren von 1,5 Mio. seit 1998 auf 9,5 Mio. im Jahr 2006 (vgl. DIW 2007). Dieser Trend würde sich demnach in den nächsten Jahren noch verstärken, und die Zahl der jüngeren Erwerbspersonen weiter zurückgehen. Deshalb sollte die Förderung von Frühverrentung eingestellt und das Humankapital der im Schnitt älter werdenden Arbeitnehmer weiterentwickelt werden. Unternehmen müssten sich demnach mit einer vorausschauenden Personalpolitik auf diese Entwicklung einstellen (vgl. ebd.). Eine konjunkturelle Belebung im Zusammenspiel mit einer nun greifenden Debatte zur

---

<sup>94</sup> Netto Supermarkt GmbH & Co., Berlin ist eine Tochter der dänischen Dansk Supermarked A/S und ist seit 1990 in den neuen Bundesländern und Schleswig-Holstein mit heute rund 200 Filialen vertreten (vgl. ZDROWOMYSLAW u.a. 2005, S. 24). NETTO betreibt unter dem Label *Markt 45+* zwei Märkte, den genannten und seit 2003 einen weiteren in Neuruppin in Brandenburg.

Beschäftigung und Wiedereinstellung von Älteren beflügeln hier die notwendige Entwicklung.

Die hier im Kapitel 3 erarbeiteten Deskriptoren des Demographischen Wandels für die Bereiche Freizeit und Arbeit bilden die Grundlage für den empirischen Teil der Arbeit mittels Expertengesprächen in Kapitel 4. In diesem werden zuerst die begrifflichen Grundlagen der qualitativen und quantitativen Ansätze in der wissenschaftlichen Forschung gelegt, um die für den Forschungszweck dieser Arbeit herangezogene Methodik zu erläutern. Dazu werden Befragungsarten, die verwendeten Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren sowie die Auswahl der Experten und die Durchführung der Gespräche dargestellt.

## 4 EXPERTENBEFRAGUNG

### 4.1 ZU DEN BEGRIFFEN QUALITATIVE UND QUANTITATIVE FORSCHUNG

Die so genannte *qualitative Wende*, eine Hinwendung zu qualitativen Erkenntnis-  
methoden, ist in der sozialwissenschaftlichen Forschung seit den 1970er Jahren  
erkennbar. Eine rein quantitative Vorgehensweise ist nicht mehr alleiniges Ideal  
(vgl. MAYRING 2002, S. 9), eine Durchdringung der beiden Ansätze, wenn nicht  
methodologisch, so doch als Kombination und Integration in der Anwendung nicht  
mehr ungesehen (vgl. ders. 2001). Unter dem Stichwort *Qualitative Sozialforschung*  
versammeln sich in Deutschland Ansätze in den unterschiedlichen Disziplinen der  
Sozialwissenschaften mit der Kritik: „Skalen, Tests, Fragebögen, standardisierte  
Instrumente lassen die *Versuchspersonen* nicht zu Wort kommen, sondern reduzieren  
sie auf das Reagieren auf vorgegebene Kategorien (Kreuzchen machen)“ (vgl. ders.  
2002, S. 9f., Hervorhebung und Klammer im Original)

Historisch ist der qualitative Ansatz bereits bei ARISTOTELES (384-322 v. Chr.) belegt,  
der neben der Ableitung des Besonderen aus dem Allgemeinen mittels widerspruchsfreier  
Beweise (Deduktion) auch ein induktives Vorgehen erlaubt und damit die  
Grundlage für sinnvolle Einzelfallanalysen bildet (vgl. ARISTOTELES 1959).

Im 19. Jahrhundert n. Chr. haben Auguste COMPTE (1798-1857), der Begründer des  
Begriffes *Soziologie* (vgl. BERNSDORF/ KNOSPE 1980, S. 81) und John Stuart MILL  
(1806-1873; vgl. ebd., S. 288) ein quantitativ orientiertes Denken im Positivismus  
geprägt. Dieser fand seine Neuerung im Positivismusstreit, dessen Hauptakteure wohl  
ADORNO, DAHRENDORF, ALBERT, HABERMAS und POPPER waren (vgl. ADORNO u.a.  
1970). Demgegenüber fand die qualitative Forschung einen starken Fürsprecher in  
Max WEBER (1864-1920), dessen verstehende Soziologie die Entschlüsselung des  
subjektiven Sinns im Handeln der Menschen sucht (vgl. MAYRING 2002, S. 15) und  
über das Verstehen von Einzelindividuen dann über Handlungstypen seinen Weg zu  
WEBERS Idealtypen findet (vgl. dazu WEBER 1905, 1929/21, 1922/23).

Unabhängig von der wachsenden Akzeptanz der qualitativen Forschung insgesamt ist  
ihre Verwendung, genau wie die quantitative, je nach Forschungsgebiet und -thema  
mal mehr und mal weniger adäquat. Um eine Einschätzung der gewählten Methodik

in der vorliegenden Arbeit treffen zu können, sollen die grundsätzlichen Inhalte der beiden Ansätze kurz angerissen werden.

**Quantitative Forschung**, auch quantitativ-standardisierte (vgl. SCHOLL 2003, S. 25ff.) oder systematische Verfahren (vgl. FREYER 2004, S. 118ff.) bilden, ob berechtigt oder unberechtigt, aus Gründen der Verlaufsabhängigkeit in ihrer Anwendung heute den Hauptzweig in der Methodologie. In Lehrbüchern von Autoren mit quantitativer Präferenz gelten deren Regeln als Standard für empirische Sozialforschung schlechthin. Diesen werden dann die Regeln der qualitativen Forschung gegenübergestellt und anhand der immanenten Kriterien der ersteren bewertet, eine Vorgehensweise die die Darstellung qualitativer Ansätze grundsätzlich benachteiligt.

Für einen kurzen Überblick soll hier deshalb eine Darstellung quantitativer Methoden erfolgen, die einen Konterpart im qualitativen Ansatz erlauben.

Standardisierte Verfahren wollen über die Vereinheitlichung anhand eines Regelwerkes eine Objektivierung erreichen, die

- das Instrument, meist der Fragebogen, jedem Befragten im Wortlaut und in der Reihenfolge gleiche Fragen und verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgibt.
- die Forschungssituation, also die Interaktion zwischen Interviewer und Probanden, im Vorfeld auf einheitliches Verhalten hin kodiert. Hier sind an die Art des Auftretens, die Begrüßung und Verabschiedung oder an einen eher freundlichen oder neutralen Gesprächsstil zu denken.
- die Auswahl der Forschungsgegenstände, also die Stichprobenziehung der zu befragenden Personen unabhängig vom Interviewer bestimmt (vgl. SCHOLL 2003, S. 26).

Das Auswertungsziel standardisierter Verfahren besteht darin, über Häufigkeitsverteilungen bestimmte Phänomene zu beschreiben oder über Häufigkeitsverteilungen Hypothesen zu überprüfen, die als Zusammenhang von mindestens zwei Variablen formuliert werden (vgl. ebd.).

Die Gütekriterien quantitativer Forschung sind Objektivität, Reliabilität und Validität. Objektivität bezeichnet hierbei die Stabilität des Messinstrumentes unabhängig von der Situation und der handelnden Personen. Gleiche Ergebnisse implizieren dabei nicht Unabhängigkeit der Messung, sondern lediglich eine gleichmäßige Abhängigkeit über alle Anwender. Da der Begriff Objektivität mehrdeutig ist, wird er heute meist

durch Intersubjektivität oder intersubjektive Überprüfbarkeit ersetzt (vgl. SCHOLL 2003, S. 26). Reliabilität oder Zuverlässigkeit bezeichnet das Ausmaß in dem wiederholte Messungen eines Objektes mit einem Messinstrument die gleichen Werte liefern, Validität demgegenüber die Gültigkeit des Messinstrumentes, das zu messen was es messen soll (vgl. SCHNELL/ HILL/ ESSER 1999, S. 145ff.).

**Qualitative Forschung**, auch offene (vgl. SCHOLL 2003, S. 27) oder intuitiv-kreative Verfahren (vgl. FREYER 2004, S. 133ff.) sind weniger regelgeleitet und streben ein tieferes Verständnis des Forschungsgegenstandes an. Dazu individualisieren und subjektivieren Forschende

- den Fragebogen, indem die Interviewer je nach Antwort des Befragten flexibel nachfragen. Das Messinstrument wird hierbei in der Feldphase bis zum vollständigen Ausschöpfen vorhandener Informationen (theoretical saturation) verändert (vgl. RUBIN/ RUBIN 1995, S. 43ff.)
- die Interviewsituation, indem der Interviewer „offen, konversations- und alltagsnah, allerdings gewissenhafter, professioneller und tiefer als im Alltag“ befragt (SCHOLL 2003, S. 27).
- die Auswahl der Befragten. Die Zielgruppe der Befragung wird hierbei bewusst zuvor in Abhängigkeit der theoretischen Fragestellung definiert. Hierbei kann im Ablauf auch nach einer Stichprobe eine weitere dezidierte Auswahl an Einzelbefragungen erfolgen bis das Thema erschöpfend behandelt ist (vgl. RUBIN/ RUBIN 1995, S. 43ff, 73f.).

Ziel ist es „eine maximale Variation und Heterogenität in Bezug auf die forschungsrelevanten Merkmale“ (SCHOLL 2003, S. 28) zu erreichen, im Gegensatz zu quantitativer Forschung, in welcher Repräsentativität im Vordergrund steht.

Standardisierte Befragungen interpretieren viele und anonyme Daten im Nachgang unter der Annahme einer ihr zugrunde liegenden, vorher definierten Theorie. Qualitative Gespräche deuten die Sachverhalte schon in der Befragungssituation. Dies bedeutet nicht, dass der Forscher ohne theoretische Grundannahmen ins Feld geht, jedoch handelt er in der Befragungssituation offen.

Eine Zuschreibung einer deduktiven Vorgehensweise zu quantitativ-standardisierten Verfahren und einer induktiven zu qualitativ-offenen punktiert hier die Vorgehensweise nicht vollständig. Eher ist in der ersteren ein Nebeneinander oder eine Abfolge von induktiver und deduktiver Logik zu erkennen, während letztere eine „eher dialektische Beziehung zwischen theoretischen Annahmen und empirischen Ergebnissen

unterstellt“ (SCHOLL 2003, S. 28). Gütekriterien qualitativer Forschung sind Transparenz, Konsistenz und Kohärenz sowie Kommunikabilität (vgl. MAYRING 2002, S. 140ff.).

Transparenz wird hergestellt über die Dokumentation der Gespräche als Transkripte und durch Kategorisierungsschritte bei der Analyse. Konsistenz betrifft die Auskünfte der Befragten und die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Interviewsituationen. Sie ist am ehesten mit der Reliabilität der quantitativen Forschung vergleichbar. Kohärenz meint den thematischen Bezug der einzelnen Aussagen in der späteren Auswertung. Schließlich die Kommunikabilität, die der quantitativen Validität entspricht. Diese „gemeinsame Aushandlung von Bedeutung“ (SCHOLL 2003, S. 29) wird über die Zitate der Befragten dokumentiert (vgl. a.a.O., S. 28f.)

## **4.2 METHODIK DER BEFRAGUNGSARTEN, AUFBEREITUNGS- UND AUSWERTUNGS-VERFAHREN**

In der weiteren Abfolge der Darstellung theoretischer Grundlagen zum empirischen Teil dieser Arbeit sollen nun diejenigen Aspekte qualitativer Sozialforschung kritisch dargestellt werden, die sich auch in der Umsetzung in Kap. 4.3 wieder finden, namentlich das Interview und das Expertengespräch als Modelle der Befragung. Eine vollständige Darstellung der jeweils anderen möglichen Techniken und Methoden ist dem Umfang der Arbeit geschuldet nicht durchführbar, jedoch sollen jene exemplarisch genannt oder kurz skizziert werden, die dem Verständnis der Arbeit dienlich sind.

„Die Befragung gilt nach wie vor als das Standardinstrument empirischer Sozialforschung bei der Ermittlung von Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen im sozialwissenschaftlichen Anwendungsbereich.“ (SCHNELL/ HILL/ ESSER 1999, S. 299).

Denkbare Verfahren der Befragung sind das persönlich-mündliche und das telefonisch-fernmündliche Interview, die schriftliche Befragung, sowie computerunterstützte Befragungsverfahren (vgl. SCHOLL 2003, S. 31-57). Von den genannten sollen die beiden ersteren kurz skizziert werden. „Das mündliche Interview ist eine persönliche Befragungsform mit einem (manchmal zwei) Interviewer(n) und einem (manchmal mehreren) Befragten.“ (ebd., S. 31, Klammersetzung im Original). Beim Hausinterview

sucht der Interviewer den Befragten in dessen Privatwohnung, dessen Arbeitsplatz oder an einem anderen verabredeten Ort auf (vgl. SCHOLL 2003, S. 31).

Vorteile der mündlichen Befragung sind die Möglichkeiten zur Motivation des Interviewten vor und während des Gespräches und damit zur Bereitschaft dem Interviewer eine gewisse Zeitdauer zur Verfügung zu stellen. Durch den Aufbau einer persönlichen Beziehung kann ein Vertrauensverhältnis entstehen, das zu einer höheren Akzeptanz der Befragung und damit zu einer höheren Ausschöpfungsquote im Vergleich zu den anderen Befragungsformen führt. Bei ungenauen oder nicht passenden Antworten des Befragten hat der Interviewer die Möglichkeit nachzuhaken, dazu muss eine Kompetenz zur Thematik der Befragung beim Interviewer vorhanden sein. Nachteile sind der höhere Aufwand und Kosten des persönlichen Interviews. Die Feldphase dauert meist länger als bei anderen Befragungsformen, da die Interviewer die Befragten selbst aufsuchen müssen (vgl. SCHOLL 2003, S. 40).

„Das telefonische Interview ist als fernmündliche Befragung weniger persönlich als das mündliche face-to-face Interview, aber es basiert ebenfalls auf einer Beziehung zwischen einem Interviewer und einem Befragten.“ (a.a.O., S. 41f., hervorgehoben im Original).

Vorteile und Aufwand sind deutlich geringer als bei persönlichen Befragungen, die Datenerhebungsphase ist vergleichsweise kurz, da der Interviewer die Zielperson nicht persönlich aufsuchen muss. Viele Vorteile des persönlichen Interviews treffen auch auf das Telefoninterview zu. Durch die Einschränkung auf die akustische Dimension ist das Gespräch zudem konzentrierter. Nachteile liegen in der eingeschränkten Möglichkeit des Interviewers im Gesprächsverlauf zu motivieren oder eine persönliche Beziehung aufzubauen, auf Grund derer es möglich wäre auch sensiblere oder heiklere Fragen zu stellen. Die Gesprächssituation am Telefon ist unverbindlicher, die Dauer kürzer als beim persönlichen Interview und die Antworten in der Regel oberflächlicher (vgl. a.a.O., S. 44).

#### 4.2.1 BEFRAGUNGSARTEN

Als Formen der Befragung sind das narrative Interview, das problemzentrierte Interview, das Leitfaden- und das Experteninterview, das fokussierte Interview und die standardisierte Befragung als Grundmuster zu sehen (vgl. SCHOLL 2003, S. 59-75).

Hier sollen nun die vier ersten als Grundmuster und Ausprägungen dargestellt werden.

Das **narrative Interview** ist nicht im Fokus dieser Arbeit, jedoch können hier allgemeine Muster eines Gesprächsablaufes für die später genannten einzelnen Interviewformen dargestellt werden.

Die Auswahl der Befragten orientiert sich hier an der narrativen Kompetenz, womit nicht nur deren allgemeine Sprach- und Kommunikationsfähigkeit, sondern insbesondere die Antwort auf die Frage gemeint ist, inwieweit der Befragte inhaltlich zur Fragestellung passt. Hierbei ist auch ein Wandel innerhalb der Gesprächssituation denkbar, wenn die Zielperson unter anderen Gesichtspunkten antwortet, als für die unter der sie ausgesucht wurde (vgl. HOLSTEIN/ GUBRIUM 1995, S. 25ff., 75).

Der Ablauf des narrativen Interviews lässt sich in mehrere Phasen unterteilen (vgl. SCHÜTZE 1987, S. 238ff.; HOLSTEIN/ GUBRIUM 1995, S. 39):

In der Aushandlungsphase gibt der Interviewer das Gesprächsthema vor und richtet einen ersten Appell an den Erzählwillen des Befragten. Der Interviewer soll darauf achten, seine Rolle nicht als Experte sondern als Interessierter darzustellen (vgl. SCHOLL 2003, S. 64).

Durch eine erzählgenerierende Frage wird in eine erste monologische Phase des Befragten eingeführt. Der Interviewer soll in dieser Phase nicht thematisch-inhaltlich intervenieren, sondern Anmerkungen und Nachfragen zurückstellen; er kann sich hierzu Notizen machen. Kommentare des Interviewers in dieser Phase sollen rein gesprächsunterstützenden Charakter haben und die Anteilnahme am Gespräch zeigen. Je nach Art des Gesprächsstils der befragten Person kann der Erzählfluss in dieser Phase ins Stocken geraten, dann soll der Interviewer diesen offen halten.

Im narrativen Nachfragen bezieht sich der Fragesteller auf Aspekte, die angedeutet aber noch nicht ausgeführt wurden.

Im anschließenden argumentativen Nachfragen folgen neue Aspekte, die sich durch Widersprüche oder offene Fragen ergeben. Hier steuert der Interviewer jetzt bewusst das Gespräch und versucht das Gesprächsthema auszuschöpfen.

Eine Bilanzierungsphase durch den Interviewten kann sich nun anschließen, dann werden Teile des Gesprächsverlaufs auf einer höheren Ebene noch einmal komprimiert, generalisiert und abstrahiert. Selbst nach Abschalten des Aufzeichnungsgerätes kann es sein, dass der Befragte noch themenrelevante Aussagen trifft. Der Interviewer soll hier aufmerksam bleiben und sich weitere schriftliche Notizen

machen. In manchen Fällen ist das Abschalten des Aufzeichnungsgerätes für den Befragten auch ein Signal ab jetzt unbefangener reden zu können (vgl. ebd.).

Das narrative Interview kann auch gleichzeitig mit mehreren Befragten stattfinden, etwa mit Partnern, um die Erzählperspektive zu erweitern. Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn zu erwarten ist, dass der Befragte von sich aus auf diese Referenzpersonen, meist Familie oder Arbeitskollegen, zu sprechen kommt (vg. SCHOLL 2003, S. 64).

Neben den Audioaufzeichnungen und den schriftlichen Begleitnotizen sind anschließend angefertigte Gedächtnisprotokolle denkbar, die den Gesprächsverlauf in inhaltlichen oder formalen Details ergänzen. Dazu sollen folgende Beobachtungen festgehalten werden (vgl. ebd., S. 64f.):

- Rahmendaten: Ort und Datum und Dauer des Gespräches
- Interviewsituation: anwesende Dritte, Störungen, Gesprächssituation
- Einschätzung des Befragten durch den Interviewer: vermutete Interessen, Gesprächsbereitschaft, Interessen
- Interaktion im Interview: geschlechts- und rollenbezogene Rollenbeziehungen, Symmetrie der Beziehung zum Interviewer
- Probleme im Interview: Nichtthematisierung bestimmter Aspekte, „emotionale und kommunikative Probleme wie Peinlichkeiten oder Irritationen, Verständnisschwierigkeiten, Reflexionen durch das Interview selbst.“ (SCHOLL 2003, S. 65).

Die Analyse des narrativen Interviews kann anhand des Exhaustionsprinzips erfolgen, in dem in zahlreichen Durchgängen, sowohl des Materials des Einzelfalls als auch zwischen den einzelnen Interviews, Nennungen spezifisch und kategorisierend iterativ so lange erfasst werden, bis ein saturiertes integriertes theoretisches Modell entsteht (vgl. SCHÜTZE 1987, S. 245ff.)

Unter den Begriff **Problemzentriertes Interview / Leitfadeninterview** fallen alle Formen der offenen, halbstrukturierten Befragung (vgl. MAYRING 2002, S. 67). Nach einer vorherigen Problemstellung des Interviewers werden bei dieser Befragungsform im Gesprächsverlauf Aspekte angesprochen, die möglicherweise anhand eines Leitfadens, in jedem Fall aber auf ein spezifisches Thema hin gerichtet sind. Fragen zu Einstellungen, Meinungen und Motiven, die im narrativen Interview vermieden werden, um den Befragten nicht in Begründungszwang zu bringen, sind hier möglich.

Auch kann der Interviewer den Erzählfluss unterbrechen, um das Gespräch thematisch wieder nahe an die Problemstellung zu bringen (vgl. SCHOLL 2003, S. 72).

Durch die Formulierung des Grundgedankens ist der Ablauf dieser Gesprächsform definiert. Aus ihr ergeben sich die zentralen Aspekte, die in einem Leitfaden festgehalten werden können. Nach der Entscheidung für die Verwendung eines Leitfadens, enthält dieser die Einzelthematiken des Gesprächs in einer festgelegten oder freien Reihenfolge und möglicherweise Formulierungen für Einstiegsfragen. Der erste Einsatzschritt bildet eine Pilotphase mit Probeinterviews zum Test und einer möglichen Modifizierung des Leitfadens. Dieser Probelauf dient auch der Schulung des Interviewers. In der Hauptphase der Anwendung beginnt das Interview mit einer offenen Gesprächsphase analog zum narrativen Interview und schließt mit einer homogenisierenden Befragung (vgl. SCHOLL 2003, S. 73).

Die Vorteile des problemzentrierten Interviews lassen sich mit dem Einsatz in der theoriegeleiteten Forschung erklären, da es nicht explorativ, sondern anhand der Ausgangsfragestellung arbeitet. Insbesondere Forschungsbereiche in denen bereits viel über den Forschungsgegenstand bekannt ist, lassen so dezidierte Fragestellungen zu.

„Auch wenn dies paradox klingen mag, es ist gerade der Leitfaden, der die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleistet.“ (MEUSER/ NAGEL 2005, S. 449). Durch die vorangehende Erstellung des Leitfadens durch den Forscher gewinnt dieser den Überblick für ein offen und damit bestenfalls locker geführtes Gespräch (vgl. ebd.).

Auf der anderen Seite ermöglicht die teilweise Standardisierung über den Leitfaden eine Vergleichbarkeit zwischen den Interviews. Die Aussagen lassen sich anhand der Leitfragen auswerten und leichter verallgemeinern (vgl. MAYRING 2002, S. 69).

Das **Experteninterview** bildet eine Sonderform des Leitfadeninterviews: es kombiniert dessen methodische Aspekte mit Besonderheiten der Befragung von sozialen Eliteangehörigen. SCHNELL, HILL und ESSER sehen den Strukturierungsgrad im Vergleich zu einer teilweisen Strukturierung im Leitfadengespräch hier jedoch schwächer (vgl. SCHNELL/ HILL/ ESSER 1999, S. 301).

Experteninterviews können darüber hinaus als „Elite- oder Spezialinterviews“ (ABELS/ BEHRENS 2005, S. 175) betrachtet werden. Deren Kriterien sind: „(1) der/die Befragte definiert die Interviewsituation, (2) er/sie strukturiert den Bedeutungsrahmen und (3) entscheidet im Verlauf des Interviews, was bedeutsam und wichtig ist.“ (ABELS/ BEHRENS 2005, S. 175; Klammersetzung im Original)

Zur methodologischen Fundierung des Experteninterviews als eigenständigem Erhebungsinstrument innerhalb der qualitativen empirischen Sozialforschung ist die Diskussion noch nicht abgeschlossen. Sowohl zum Aspekt der Benennung von Experten, als auch zur qualitativen Analyse der Ergebnisse werden aktuell weiterhin unterschiedliche Positionen vertreten (vgl. BOGNER/ LITTIG/ MENZ 2005).

Da ein Panoptikum der möglichen Perspektiven hier nicht angestrebt wird, soll eine Darstellung der spezifischen Aspekte des Experteninterviews anhand der kritischen Betrachtung von MEUSER und NAGEL erfolgen (vgl. MEUSER/ NAGEL 1991a, S. 441-471), deren Sichtweise von BOGNER und MENZ als „inzwischen wohl als Klassiker zu bezeichnenden Artikel“ (vgl. BOGNER/ MENZ 2005, S. 22) beschrieben wird.

Das Ziel des Experteninterviews besteht in der Generierung „bereichsspezifischer und objekttheoretischer Aussagen“ (MEUSER/ NAGEL 1991b, S. 91), ähnlich wie das Leitfadeninterview. Als Spezialfall beinhaltet es jedoch die vorangehende Definition und Auswahl von Experten. Der Expertenstatus ergibt sich hierbei durch die hervorgehobene Position oder Funktion innerhalb des zu befragenden Themas, sowie ihrem Wissen und ihrer Erfahrung oder allgemein ihrer Expertise dazu. Wissenssoziologisch liegt hier „Insider-Wissen“ oder „spezialisiertes Sonderwissen“ aufgrund der funktionalen Autonomie vor (MEUSER/ NAGEL 2005, S. 74, FN 5).

Zur Anzahl von zu befragenden Experten empfehlen MEUSER und NAGEL „mit überschaubaren Fallzahlen (20 bis 30)“ zu arbeiten (dies. 1991b, S. 72, Klammersetzung im Original). Dabei sind diejenigen als Experten anzusehen „die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht.“ (a.a.O., S. 73). Nicht gemeint in diesem Sinne ist ein Experte, „der von außen – im Sinne eines Gutachters – Stellung zum Handlungsfeld nimmt.“ (ebd.).

Als Experte gilt unstreitig der Inhaber professionellen Sonderwissens, welches weitgehend kanonisiert ist und über die Erfüllung formaler Ausbildungsanforderungen erworben werden kann; hier ist an Akademiker zu denken. Darüber hinaus soll derjenige Experte genannt werden, der glaubhaft machen kann, über relativ exklusive Wissensbestände zu verfügen, auf die Nicht-Experten bei ihren relevanten Fragen angewiesen sind (vgl. PFADENHAUER 2005, S. 124).

Um im Experteninterview zu validen Informationen zu kommen muss der Experte die Rolle als Informant einnehmen, er muss zur Sache Auskunft geben wollen. Dazu soll er

- keine Informationen zurückhalten
- über irrelevante Interna stillschweigen
- den Interviewer nicht als Experten für ein Fachgespräch unter Kollegen, sondern als Laien betrachten, dem das Expertenwissen verständlich erläutert werden muss
- den Interviewer nicht zur strategischen Selbstdarstellung des eigenen Wissens benutzen (vgl. SCHOLL 2003, S. 68).

SCHOLLS Perspektive des Interviewers als Laien steht HOPF gegenüber: „Vom Interviewer wird folglich eine immense Kompetenz zum Zuhören verlangt. Er wird nicht durch einen (standardisierten) Fragebogen entlastet, sondern muss flexibel auf die Gesprächssituation und die Antwort des Befragten reagieren. Seine Interpretationsfähigkeit ist nicht erst für die Auswertung, sondern bereits während des Interviews wichtig, um geeignete Nachfragen stellen zu können. Ein guter Interviewer ist sowohl Experte für das Sachthema des Interviews als auch für menschliche Interaktion schlechthin. Dabei muss er einfühlsam und offen sein, aber auch kritisch, um geeignete Nachfragen stellen zu können. Sein Erinnerungsvermögen muss ausreichen, um keine Fragen doppelt zu stellen und flexibel Fragen umzustellen oder auszulassen, wenn sie schon durch die Antwort auf andere Fragen mitbeantwortet sind. Außerdem muss er das Gespräch in die vorgegebenen thematischen Bahnen zurückführen, wenn der Befragte allzu sehr abschweift.“ (HOPF 1978, S. 101).

Diese Diskussion über den Status des Interviewers lässt sich nach PFADENHAUER anhand einer Skala *Laie – gut informierter Bürger – Quasi-Experte* (vgl. PFADENHAUER 2005, S.118ff.) darstellen. Das Interviewsetting erfolgt dann je nach dem Grad der Informiertheit des Fragestellers z.B. bei Journalisten mit einer Positionierung an erster oder zweiter Stelle der genannten Skala, bei Wissenschaftlern als Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. Die Notwendigkeit nicht nur einer kommunikativen Meta-Kompetenz sondern auch einer thematischen Kompetenz des Interviewers betont auch PFADENHAUER erneut; erleichtert durch den Einsatz eines Interviewleitfadens (vgl. oben), der „beim Forscher idealerweise lediglich *mental* präsent“ ist (a.a.O., S. 121, Hervorhebung im Original).

Beim Expertengespräch, wie auch anderen qualitativen mündlichen Befragungsformen, wird das Interview in der Regel auf Band aufgenommen. Für die Auswertung ist es sinnvoll aber nicht zwingend, diese Aufnahme zu transkribieren. Die Auswertung erfolgt mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse: „Bei der Auswertung müssen die Rohtexte der Befragtenantworten mittels qualitativer Inhaltsanalyse schrittweise abstrahiert und kategorisiert werden. Im Unterschied zur Analyse des narrativen Interviews kommt es dabei in erster Linie auf die Informationen und Inhalte der Antworten und weniger auf die Erzählweise und die Sprache an. Insofern ist weder eine aufwändige Notation der Gespräche mit nonverbalen oder paraverbalen Kennzeichnungen und Beschreibungen noch eine konversationsanalytische Vorgehensweise bei der Auswertung notwendig. Das transkribierte Interviewmaterial ist dennoch wesentlich umfangreicher als ausgefüllte standardisierte Fragebögen, selbst wenn wesentlich weniger Personen interviewt werden. Weicht das Gespräch phasenweise sehr weit vom Thema ab, sodass diese Stellen für den Informationsgehalt der Aussagen des Befragten irrelevant sind, muss das Transkript nicht einmal das vollständige Gespräch umfassen.“ (vgl. SCHOLL 2003, S. 69f.).

#### 4.2.2 AUFBEREITUNGS- UND AUSWERTUNGSVERFAHREN

Nach dem erfolgten Überblick der Erhebungstechniken soll jetzt auf qualitative Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren eingegangen werden. Von den Aufbereitungsverfahren der wörtlichen Transkription, sowie der zusammenfassenden und der selektiven Transkription soll für die vorliegende Arbeit letztere gewählt werden.

Als Auswertungsverfahren sei die typologische Analyse in Kombination hier kurz dargestellt.

Bei großer Materialfülle, wenn wörtliche Transkriptionen selbst wiederum eine Fülle von zu analysierendem Material ergeben, bieten sich selektive Transkription als Verdichtungsinstrument an. Hierbei wird das Allgemeinniveau des Materials erst vereinheitlicht und dann schrittweise höher gesetzt. Verallgemeinerte Bedeutungseinheiten, die bereits vorkamen werden weggelassen, ähnliche oder zusammenhängende Bedeutungseinheiten gebündelt, integriert und umfassende Einheiten konstruiert und am Ausgangsmaterial auf seine Tauglichkeit hin überprüft. Falls nötig wird dieser Regelkreis mehrfach durchgeführt (vgl. MAYRING 2002, S. 94-97).

Beim Spezialfall der selektiven Transkription wird darüber hinaus dokumentiertes Material, welches im Gesprächsverlauf angefallen, jedoch nicht Bestandteil der zu untersuchenden Fragestellung ist, davon abgetrennt (vgl. ebd., S. 97ff.). Zu denken ist hier an Einstiegsfragen und -antworten, Verallgemeinerungen im Thema, Abschweifungen und Redundanzen. Wesentlich ist jedoch die Beibehaltung des Gesprächskontextes.

Das Auswertungsverfahren der typologischen Analyse bietet sich im Zusammenhang mit dem hier gewählten Aufbereitungsverfahren an. Gesucht wird hier nach typischen, das Material in besonderer Weise veranschaulichenden und repräsentierenden Bestandteilen (vgl. a.a.O., S. 130).

Zurückzuführen ist diese Analyseinstrument auf das von WEBER entwickelte Konzept des idealtypischen Verstehens: „Idealtypen (der typische Unternehmer, der typische Industriearbeiter) sollen, von empirischem Material ausgehend, Fälle mit besonders markanten Eigenschaften konstruieren.“ (WEBER, nach GERHARDT 1991, S. 438, Klammersetzung im Original). Dies geschieht durch „einseitige Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte und durch Zusammenschluss einer Fülle von Einzelercheinungen, die sich jenen einseitig herausgehobenen Gesichtspunkten fügen.“ (ebd.).

Als Idealtypen der vorliegenden empirischen Erhebung von Experteninterviews werden solche Zitate der befragten Expertinnen und Experten angesehen, die die jeweilige Expertise der Person in ihrem Fachgebiet besonders verdeutlicht. Für dieses wurden die Experten im Vorfeld ausgesucht, um eine Abdeckung der Themen mit einer etwa einheitlichen Befragtenzahl gewährleisten zu können. Aussagen in diesen Themenbereichen der Arbeit sollen die Einzelthemen illustrieren und die Expertise der genannten Person in diesem Bereich verdeutlichen.

### **4.3 AUSWAHL DER EXPERTEN UND DURCHFÜHRUNG DER GESPRÄCHE**

Für die drei Teilaspekte der vorliegenden Arbeit *Demographischer Wandel allgemein* sowie Aspekte der *Freizeit* und der *Arbeit* konnten jeweils kompetente Gesprächspartner in der Art gefunden werden, dass die Gewichtung der Teile untereinander zu je einem Drittel gewährleistet ist.

Die Befragungen von Herrn WILBERS und Herrn SCHULTE ZU SODINGEN dienten vorab als Pretests und waren für die technische Umsetzung der Befragung konzipiert.

Beide Gespräche waren inhaltlich so erschöpfend, dass sie gleichrangig mit den anderen Gesprächen in die Bearbeitung einfließen können.

Die Gespräche fanden jeweils als Face-to-face-Interviews bei den Befragten statt. Den genauen Ort des Gespräches hat jeweils der Befragte selbst bestimmt, so konnte ein Ortseffekt<sup>95</sup> vermieden werden.

Die Gespräche mit Herrn SCHULTE ZU SODINGEN fand telefonisch statt. Der Grund war die Angabe des Befragten aus zeitlichen Gründen kein Face-to-face-Interview durchführen zu können, aber für ein telefonisches Interview bereit zu stehen<sup>96</sup>.

Der Befragungszeitraum waren die Monate November und Dezember 2005 und Januar 2006.

Die Gespräche wurden nach Absprache mit den Befragten mit einem digitalen Diktiergerät aufgenommen. Anschließend wurden die digitalen Audiodateien am PC wiedergegeben und schriftlich als Transkription des Gespräches erfasst. Die Transkripte befinden sich im Anhang dieser Arbeit in Kap. 9.4.

Eine alphabetische Aufzählung der Experten mit ihren Kompetenzbereichen befindet sich in Kap. 9.2., Gesprächsteilnehmer, Mehrfachkompetenzen und Vertretungen durch Stellvertreter oder Mitarbeiter sind in Kap. 9.3 belegt. Ebenso angefragte Experten, deren Vertretungen, nicht durchgeführte Gespräche und Absagen.

---

<sup>95</sup> Eine signifikant positive oder negative Abweichung im Antwortverhalten abhängig von Örtlichkeit oder sozialem Umfeld. Regelmäßig führt ein eigenes Büro oder Arbeitszimmer zu von Befragungen im Freien, an belebten Orten oder in fremden Räumlichkeiten abweichenden Ergebnissen.

<sup>96</sup> Zu einer möglicherweise anderen Aussagekraft von Telefoninterviews vgl. Kap. 4.2.1.

## 5 PROGNOSEN UND SZENARIOTECHNIK

Mit Prognosen (von griech. *prognos* ‚Vorherwissen, Vorauserkenntnis, Vorausschau‘) werden Voraussagen über zukünftige Ereignisse beschrieben. Prognoseverfahren werden dabei in der Literatur in einer weiteren und engeren Betrachtung geführt: Sie gelten erstens als Oberbegriff für eine Spannweite von Befragungen bis zur Zukunftsforschung (vgl. MÜLLER, S. 1997, S. 26ff.) und werden zweitens neben Szenarien und Szenariotechniken gestellt (vgl. TULBURE 2004).

### 5.1 ZU DEN BEGRIFFEN PROGNOSEN, SZENARIEN UND CROSS-IMPACT-ANALYSE

#### 5.1.1 PROGNOSEN

Prognosen sind nach BAUER und KOSIN „eine Teilmenge der Klasse der Voraussagen“ (BAUER/ KOSIN 1967, S. 6) und bezeichnen darunter wissenschaftlich begründete Voraussagen (vgl. ebd.). SCHMID, HEIGL und MAI stellen fest: „Mit Prognose verbindet sich der Anspruch, einen zukünftigen Zustand unter Einsatz allen zur Verfügung stehenden Wissens abzubilden. Jeder Prognostiker weiß, dass er diesen Zustand in Wahrheit nicht treffen kann, weil das gegenwärtig verfügbare Wissen seinerseits eine Auswahl aus Wissen und Information ist, die gewiss unter inzwischen veralteten Bedingungen getroffen wurde. Doch die Prognosearbeit hat dem Anspruch zu genügen, sich einer künftigen Realität so weit wie möglich zu nähern.“ (SCHMID/HEIGL/MAI 2000, S. 10). In den Bevölkerungswissenschaften gilt die demographische Prognose als „von allen Prognosebereichen die wir kennen, am besten abgesichert“ (vgl. a.a.O., S. 11), da die Jahrgangstärken relativ festliegen.

Mögliche Prognosemethoden können wie folgt klassifiziert werden:

- „Die intuitive Vorausschau, in der sich Erfahrung und Sachinformation, vermischt mit möglichst genialer Phantasie, zur Projektion oder Prognose verdichtet.
- Die explorative Vorausschau, die – ausgehend vom Niveau gesicherten Wissens – erforschend die weitere Entwicklung unter bestimmten verschiedenen Voraussetzungen sichtbar macht.

- Die projektive Vorausschau, die – ausgehend von einer bestimmten Zielvorstellung – rückwärts bis zur Gegenwart die erforderlichen Voraussetzungen und Strategien ermittelt<sup>97</sup>.
- Die rekursive Vorausschau, die intuitiv, explorative oder auch projektiv angelegt sein kann, deren Besonderheit es jedoch ist, dass die erreichten Ergebnisse zur Korrektur der Strategie herangezogen werden.“ (vgl. BOMMER 1969; S. 17; nach FELLNER/ GESTRING 1990, S. 50<sup>98</sup>).

Explorative Methoden, die nach POPPER zu begründeten Aussagen über zukünftige Sachverhalten führen, wenn im Rahmen einer wissenschaftlichen Theorie aus bekannten Aussagen und gegebenen Anfangs- und Randbedingungen mit Hilfe eines logischen Schlusses deduziert werden, gelten als Prognosen (vgl. POPPER 1984; dazu auch ALBERT 1984<sup>99</sup>). Diese Aussagen sollen den Kriterien der Nichttrivialität und Objektivität, d.h. der intersubjektiven Überprüfbarkeit der Methode und der Ergebnisse genügen (vgl. BIRG 1982, S. 161 und Kap. 4.2).

In der Forschungspraxis<sup>100</sup> als *der* Repräsentant der deduktiven Prognose gilt die Trendextrapolation, die versucht anhand mathematisch definierter Gesetzmäßigkeiten bisherige Entwicklungen in die Zukunft zu verlängern (vgl. KÜHN 1970<sup>101</sup>). Mit einem sozialen Trend als Basis, d.h. der schon beobachtbaren Verlaufsdynamik in eine gegebene Richtung, erfolgt dann die Vermutung, dieser werde sich in dieser Richtung weiterentwickeln oder zumindest nicht „abrupt seine Richtung ändern[n]“ (FELLNER/ GESTRING 1990, S. 53). Dazu notwendig sind regelmäßige, erschöpfende und detaillierte statistische Berichterstattungen, sowie die Kenntnis der Kausalbeziehungen innerhalb des Prognoseprozesses (vgl. ebd.).

Bereits die Übersicht der Prognosemethoden zeigt, dass die explorative Vorausschau im Wissenschaftsraum durch Anwendung weiterentwickelt wurde und insbesondere die intuitive Vorausschau bis in die 1970er Jahre wenig genutzt wurde. Doch auch die explorative Vorausschau ist nicht frei von sich selbst bestätigenden oder widerlegenden Verläufen, die eben genau durch ihre erstmalige Formulierung in der Realität manifest und damit auch zum Objekt im Verlauf des eigenen Prozesses wur-

---

<sup>97</sup> Vgl. in Kap. 5.1.2 Backcast-Szenarien und dazu BERTRAND/ MICHALSKI/ PENCH 1999.

<sup>98</sup> Zu touristischen Prognosen entsprechend bei STEINECKE 2006, S. 291.

<sup>99</sup> Vgl. zu deduktiven Prognosemethoden auf Grundlage der positivistischen Wissenschaftstheorie FELLNER/ GESTRING 1990, S. 50f.

<sup>100</sup> Vgl. dazu FELLNER/ GESTRING 1990, S. 52.

den. Selbstbestätigungen, sog. *self-fulfilling prophecies* und Selbstwiderlegungen, sog. *self-destroying prophecies* (vgl. MERTON 1984, S. 164) werden durch das Aussprechen ihrer Prognose zum Selbstläufer, die sich ihren Weg zum Erfolg oder Misserfolg selbst bahnen. Die grundlegende Kritik an der Trendextrapolation ist zudem: Je weiter der Trend in die Zukunft verlängert wird, desto größer wird die Gefahr der Abweichung vom tatsächlichen Verlauf (vgl. FELLNER/ GESTRING 1990, S. 53).

Bei der Überleitung von Prognosen zu Szenarien, lassen sich die nicht unwesentlichen Unterschiede ersterer (hier: ‚Planung‘) zu letzteren (hier: ‚wissenschaftliches Denkmodell‘) an einer Aussage von HÖHN<sup>102</sup> aus dem Jahre 1979 demonstrieren:

„Modellrechnungen dagegen zeigen unter mehr oder minder willkürlichen Annahmen zum Geburtenniveau die langfristigen, d.h. nach 5 oder gar 100 Jahren zu erwartenden demographischen Konsequenzen der gemachten Annahme. Sie können auch den Zweck erfüllen darzulegen, was geschehen muß, um ein bestimmtes bevölkerungspolitisches Ziel zu erreichen. Sie sind kein Instrument der Planung, sondern ein wissenschaftliches Denkmodell und u. U. ein Anstoß, über Bevölkerungspolitik nachzudenken. Es gehört schon eine gute Portion Leichtsinn dazu, möchte man meinen, über einen Zeitraum von 50 bis fast 100 Jahren in die Zukunft blicken zu wollen. Das Statistische Bundesamt betont daher unaufhörlich, daß es sich bei Berechnungen, die über einen Zeitpunkt von 10 bis 15 Jahren hinausgeht, nur um Modellrechnungen handeln kann.“ (HÖHN 1979, S. 96f.).

### 5.1.2 SZENARIEN

Szenarien sind Entwürfe von Zukunftsvorstellungen (vgl. TULBURE 2004, S. 29; LIST 2003, S. 42) mit alternativen Abbildungen, wie sich die Zukunft entwickeln könnte. Jedoch stellen nicht die Einzel-Alternativen die Zukunft dar, erst ihre Kombination führt zu Zukunftsbildern (vgl. FINK 2001, S. 177). Ein Szenario repräsentiert die „in sich stimmige Bündelung aufeinander bezogener, zukünftiger Geschehnisse und Zustände, die unter explizit angegebenen Anfangsbedingungen eintreten können.“

---

<sup>101</sup> Neben der grundlegenden Darstellung bei KÜHN, vgl. auch MERTON 1984, S. 146 und MEISE/VOLWAHSEN 1980, S. 276.

<sup>102</sup> HÖHN ist heute Direktorin und Professorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt BiB.

(TULBURE 2004, S. 29). Durch Annahme bestimmter, kritischer Varianten in den Ausgangsbedingungen entstehen verschiedene Szenarien. GESCHKA spricht von plausiblen Zukunftsbildern, die aus der Bündelung verschiedener konsistenter Annahmen entstehen (vgl. GESCHKA 1999, S. 518). Unter einem Szenario wird sowohl die Beschreibung eines möglichen zukünftigen Ist-Zustandes als auch des Pfades, der zu dieser Situation hinführt verstanden (vgl. a.a.O. S. 30; LIST 2003, S. 42). Dabei ist ein Szenario ein Resultat der Bündelung verschiedener Alternativen aus ökonomischen, sozialen, technischen, kulturellen, ökologischen und weiteren möglichen Bereichen.

Die Aussagefähigkeit von Modellen, Simulationen und hier Szenarien ist begrenzt: „Nur die Realität ist so genau wie die Realität.“ (TULBURE 2004, S. 34). Jedes Modell reduziert die Komplexität und bringt Vereinfachungen mit sich. Trotzdem sind die Vorteile der Szenariotechnik gegeben und bringen geeignete, allerdings zu interpretierende Aussagen hervor.

Nach der Entstehungsart von Szenarien werden induktive von deduktiven Ansätzen unterschieden. Induktive sind weniger strukturiert und entstehen durch Brainstorming. Eine Gruppe von Experten aus unterschiedlichen Bereichen nennt so viele Einflussmöglichkeiten wie möglich in Bezug auf das gegebene Thema. Deduktive Ansätze basieren auf Prioritätensetzung. Aus der Liste der möglichen Einflussfaktoren werden wenige kritische Faktoren herausgelöst und der Entwicklungsprozess auf diese fokussiert (vgl. TULBURE 2004, S. 31).

Nach dem zeitlichen Startpunkt und der Betrachtungsrichtung werden Forecast- von Backcast-Szenarien unterschieden. Erstere haben die Gegenwart als Ausgangspunkt und blicken über verschiedene mögliche Zukunftspfade auf einen Zeithorizont der Jahre oder Jahrzehnte in der Zukunft liegt (vgl. ebd.).

Backcast-Szenarien blicken von einem Punkt in der Zukunft auf die Gegenwart zurück. Hierbei werden die verschiedenen Entwicklungsalternativen betrachtet, die zu dieser definierten Zukunft hinführen (vgl. BERTRAND/ MICHALSKI/ PENCH 1999).

Nach Darstellung von Prognosen und Szenarien als Methoden der Vorausschau soll im Folgenden das Analyseinstrument der Cross-Impact-Analyse grundlegend theoretisch dargestellt werden, bevor es in Kap. 5.3.1 mit der Beschreibung der verwendeten Software *Szeno-Plan* für die vorliegende Arbeit Anwendung findet.

### 5.1.3 CROSS-IMPACT-ANALYSE

Gegenstand der Cross-Impact-Analyse (dt.: Wechselwirkungsanalyse) sind die wechselseitigen Einflüsse der Zukunftsprojektionen unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens (vgl. LIST 2003, S. 45). Die Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmtes Ereignis zu Stande kommt, wird direkt vom Eintritt bzw. Nichteintritt eines anderen Ereignisses beeinflusst. Die Cross-Impact-Analyse erlaubt es, die Eintrittswahrscheinlichkeit jedes Ereignisses in Abhängigkeit von anderen Ereignissen zu bestimmen.

Die Cross-Impact-Analyse kann als Vorstufe zu einer Auswertung mittels Szenariotechnik, jedoch auch als eigenständiges Auswertungsinstrument zu anderen Prognoseformen, wie Simulationsmodellen, dienen. Für diese Arbeit soll die gegenseitige Beeinflussung vorhandener Informationsstränge als gegeben, in der Darstellung aber als immanent und nicht gesondert darzustellen betrachtet werden.

Zu einer möglichen Kritik an der Cross-Impact-analyse seien die folgenden Punkte genannt:

- Innerhalb eines Themenfeldes, des sog. Deskriptors, erfolgt die Auswahl der Deskriptorausprägungen polar, d.h. gegensätzliche Ausprägungen mit den Beschreibungen an den jeweiligen Extrema sind vom Modell vorgegeben. Zwischenstufen sind nicht möglich.
- Die Auswahl der Deskriptoren erfolgt qualitativ durch den Forscher. Dieser versucht das Experimentierfeld durch die Auswahl geeigneter Deskriptoren exhaustierend, also vollständig abzudecken. Ein Irrtum ist möglich.
- Durch die Aufnahme eines weiteren Deskriptors  $n$  erfolgt ein Zuwachs an Ergebnissen, den Szenarien, im Verhältnis  $2^n$ . Dies lässt die Anzahl der zu verarbeitenden Ergebnisse sehr stark anwachsen, eine Darstellung ist dann wiederum nur nach einer qualitativen Auswahl möglich.

Unabhängig von diesen Einschränkungen liegt der Vorteil der Cross-Impact-Analyse in der genannten Verknüpfung unterschiedlichster Deskriptoren. Sie bilden eine Vielzahl von im Vorfeld nicht durchdachten Gedanken. Ideen zu alternativen Vorgehensweisen sind so möglich.

Für die gestellte Aufgabe der Szenarientwicklung für Freizeit und Arbeit im Demographischen Wandel wurde die Cross-Impact-Analyse gewählt, um durch die Festlegung der Deskriptoren die vorhandenen Aussagen der Expertengespräche

komprimieren, strukturieren und gegeneinander abgrenzen zu können. Sie ermöglicht es die Breite der Information einer qualitativen empirischen Erhebung mit möglichst wenig Informationsverlust der Übertragung zur Ergebnisdarstellung mittels Szenarien zu verdichten.

## 5.2 METHODIK DER SZENARIOTECHNIK

Die Szenariotechnik ist eine qualitativ-literarische Methode zur ganzheitlichen Beschreibung möglichst komplexer Zukunftssituationen. Sie integriert Ergebnisse vorhergegangener Untersuchungen quantitativer und/oder qualitativer Art (vgl. TULBURE 2004, S. 29). Demgegenüber steht eine Szenarienentwicklung über Simulationstechniken, basierend auf mathematischen Modellen.

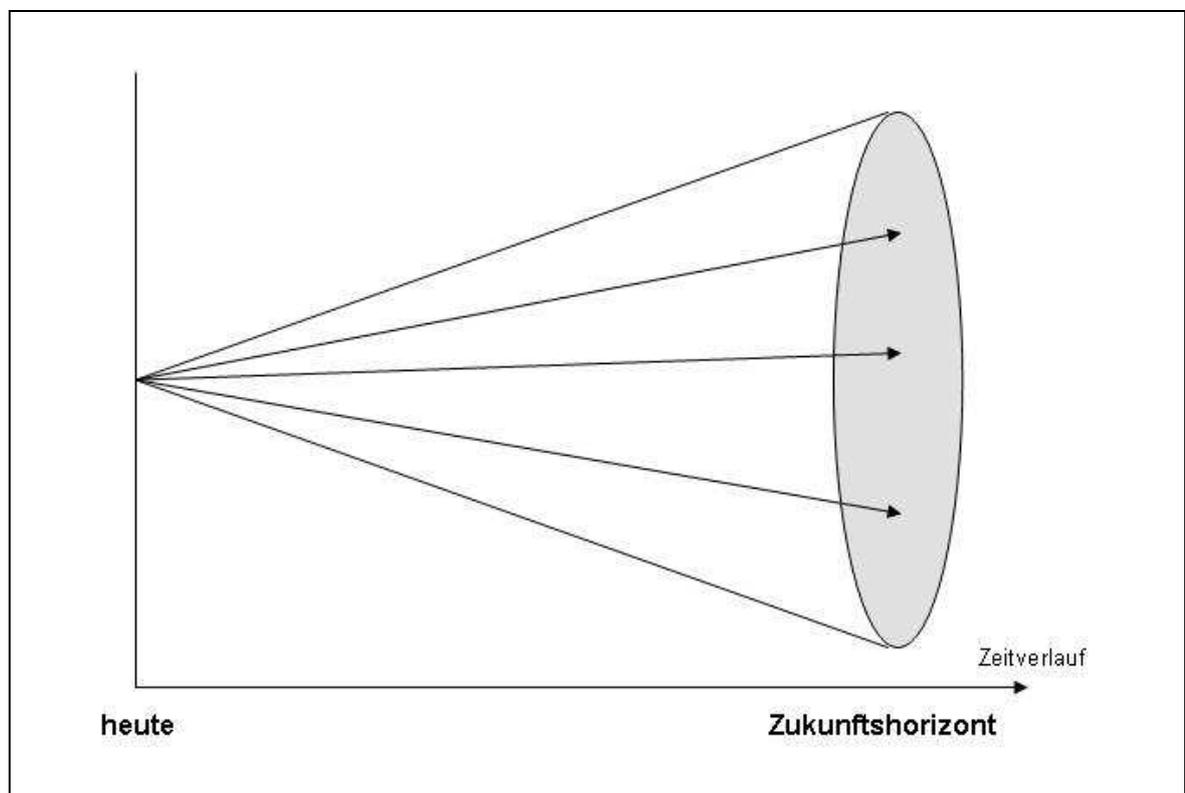
Die Szenariotechnik stammt ursprünglich aus dem militärischen Bereich, wo für verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten im Kampf situationsbedingte Strategien entwickelt wurden (vgl. a.a.O. S. 31). Sie wurde Anfang der 1980er Jahre am Frankfurter Battelle-Institut weiterentwickelt und fand von dort ihren Eingang als Prognoseinstrument in der strategischen Unternehmensplanung (vgl. LIST 2003, S. 42f.; FINK 2001, S. 178). Im Zuge des Erfolges der Unternehmensberatungen in den 1990ern setzte es seinen Weg als Beratungswerkzeug dort fort (vgl. FINK/SCHLAKE/SIEBE 2001, 2000; GAUSEMEIER/FINK/SCHLAKE 1996).

Nach FINK umfasst die Szenario-Entwicklung drei Phasen (vgl. FINK 2001, S. 177f.):

- In der Szenariofeld-Analyse wird das Szenariofeld durch Faktoren beschrieben und deren Vernetzung analysiert. Die sich ergebenden Schlüsselfaktoren sind Faktoren, die die Entwicklungsmöglichkeiten des Szenariofeldes signifikant beschreiben.
- Für jeden ermittelten Schlüsselfaktor werden mehrere alternative Entwicklungsmöglichkeiten beschrieben. Diese Szenario-Prognostik genannte Phase zeigt anhand qualitativer Beschreibungen grundsätzliche Entwicklungsrichtungen auf.
- Die Szenario-Bildung bewertet in einer Konsistenzprüfung die Verträglichkeit der einzelnen Zukunftsprojektionen. Auf dieser Basis entstehen zwei bis acht alternative und in sich plausible Szenarien, die analysiert, interpretiert und in einer kommunikationsfähigen Form beschrieben werden.

Sehr gerne wird in den Medien, aber auch in der vereinfachten Darstellung in der Literatur, von mehreren Szenarien eine oder die *mittlere Variante* gewählt. Dabei gilt, wie für das Beispiel der koordinierten Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2000, 2003 und 2006b) folgende Annahme: Alle im Szenariotrichter (vgl. Abb. 12) angegebenen möglichen Szenarien sind wahrscheinlich, eine Aussage über die relative Eintrittswahrscheinlichkeit findet nicht statt. Eine mittlere Variante ist nicht die wahrscheinlichste, sondern allenfalls die am wenigsten extremste in ihren Ausprägungen.

ABBILDUNG 12: SZENARIOTRICHTER



Quelle: Eigene Erstellung nach GAUSEMEIER/ FINK/ SCHLAKE 1996, S. 109.

### 5.3 SZENARIOTECHNIK MIT DER SOFTWARE SZENO-PLAN

*Szeno-Plan* ist ein Softwareprogramm des Beratungsunternehmens Sinus Software und Consulting GmbH aus Braunschweig. Es ist ein Programm zur Unterstützung der strategischen Unternehmensplanung und wurde für kleine und mittlere Unternehmen konzipiert.

Die Darstellung in Kapitel 5.3.1 erfolgt methodisch anhand der Vorgehensweise von Szenariotechnik allgemein, bzw. der Software *Szeno-Plan*. In Kapitel 5.3.2 wird daran anschließend die Umsetzung auf die gestellte Aufgabe der Erstellung von Szenarien des Demographischen Wandels für Arbeit und Freizeit mit dem Zielhorizont des Jahres 2020 dargestellt.

#### 5.3.1 METHODISCHE DARSTELLUNG VON SZENO-PLAN

Nach der Definition des zu untersuchenden Themengebietes, zu dem Informationen über die zukünftige Entwicklung gewünscht wird, erfolgt die Festlegung von Einflussfaktoren, die das Themengebiet determinieren. Diese werden als schlagwortartige Deskriptoren festgelegt und durch Beschreibungen in ihrem Inhalt definiert. In der anschließenden Phase der Annahmen- bzw. Alternativenbündelung überprüft die Software die Konsistenz der Deskriptorausprägungen und erstellt ein Ranking von sehr konsistenten Kombinationen von Ausprägungen, die als Planungsprämisse genutzt werden können (vgl. SINUS SOFTWARE 2007a, S. 3f.).

Dazu müssen zunächst für jedes Umfeld Kenngrößen, so genannte *Deskriptoren* ermittelt werden, die Teilaspekte des Umfeldes charakterisieren. Deskriptoren können Trends, Ereignisse, Entwicklungen oder andere Faktoren, die den Untersuchungsgegenstand beschreiben, sein (vgl. SINUS SOFTWARE 2007).

Die Deskriptoren sollten die als wichtig erkannten Einflussfaktoren abdecken und dürfen sich inhaltlich nicht überschneiden. Hierbei ist die Verwendung von Deskriptoren mit quantitativen Ausprägungen aber auch auf qualitative Einflüsse basierende Größen denkbar (vgl. ebd.).

In einer nächsten Phase werden alternative Ausprägungen der Deskriptoren zu in sich stimmigen Annahmebündeln aggregiert. Dazu müssen sie auf ihre gegenseitige Verträglichkeit, d.h. Konsistenz hin geprüft werden. Es wird abgeschätzt, welche Ausprägungen sich gegenseitig verstärken, welche indifferent wirken und welche sich gegenseitig ausschließen. Auf Basis dieser Konsistenzsicherungen ergeben sich

dann aus der Menge der unterschiedlichen Ausprägungen einige konsistente Annahmebündel, aus denen einige Sätze ausgewählt werden, die eine hohe Konsistenz, Wahrscheinlichkeit, Widerspruchsfreiheit und möglichst große Unterschiedlichkeit aufweisen (vgl. SINUS SOFTWARE 2007).

Die Cross-Impact-Analyse versucht Interdependenzen zwischen den Eintrittswahrscheinlichkeiten möglicher zukünftiger Entwicklungen auszuwerten. Als Eingangsdaten werden hierbei ein Satz von Deskriptoren, deren mögliche Ausprägungen, die Wahrscheinlichkeiten für deren Eintritt oder Nichteintritt und Aussagen der Beziehungen zwischen diesen sog. Cross-Impacts benötigt. In einer Matrix wird in diesem Zusammenhang zu jedem Deskriptorpaar ein Schätzwert eingetragen, der angibt, welche Ausprägungen sich gegenseitig verstärken, welche neutral bzw. unabhängig voneinander sind und welche sich ausschließen. Ausgehend von dieser Matrix errechnet Szeno-Plan die Wahrscheinlichkeit und die relative Häufigkeit des Eintretens für jeden Deskriptorzustand und ermittelt in sich konsistente Annahmebündel, die in entsprechender Reihenfolge ausgegeben werden (vgl. SINUS SOFTWARE 2007).

Diese Ergebnisse können als Grundlage der schriftlich zu erstellenden Szenarien benutzt werden. Diese sollen hinsichtlich Umfang, Struktur und Art der Formulierung gleichartig dargestellt werden und einen Vergleich mit der Gegenwart ermöglichen (vgl. ebd.).

Sollen die Szenarien als Grundlage einer strategischen Planung dienen, gilt es die Erkenntnisse in das Planungssystem zu transformieren und den Ergebnissen entsprechende Strategien zuzuordnen. Diese Phase ist im engeren Sinne nicht mehr Gegenstand der Szenario-Technik, dient jedoch zur Integration der Szenario-Technik als Instrument in den strategischen Planungsprozess. Dazu werden alle Ergebnisse der einzelnen Phasen zusammengetragen und ausgewertet, um auf dieser Basis Strategien zu entwickeln oder bestehende zu überprüfen bzw. das Zielsystem an die neuen Erfordernisse anzupassen. Das Strategische Management eines Unternehmens kann diese Ergebnisse für die strategische Planung nutzen und hierarchisch top-down durch die Unternehmensleitung und die oberen Management-Ebenen implementieren (vgl. SINUS SOFTWARE 2007; MUSKAT, B. 2007).

### 5.3.2 INHALTLICHE ERSTELLUNG VON SZENARIEN MIT SZENO-PLAN

In einem qualitativen Transfer der Aussagen der geführten Expertengespräche (vgl. Kap. 4 und Kap. 9.4) wird durch den Verfasser die jeweilige Transkription des Expertengesprächs in ihrer Gesamtaussage und wenn explizit belegbar im Szenarium als direktes Zitat aus der Transkription, als Grundlage der Definition der Deskriptoren und ihrer Beschreibungen herangezogen<sup>103</sup>.

Bei der Erstellung der Deskriptoren und der Beschreibungen (vgl. Tab. 8) ist als zusätzliches Kriterium die Aktivierung einer Funktion zur geschätzten Eintrittswahrscheinlichkeit möglich. In der vorliegenden Auswertung wird von jeweils polaren, gleich verteilten Eintrittswahrscheinlichkeiten ausgegangen, die Eintrittswahrscheinlichkeit liegt dabei jeweils bei 0,5 und geht deshalb nicht in eine gesonderte Berechnung mit ein.

TABELLE 8: DESKRIPTOREN, DESKRIPTORAUSSPRÄGUNGEN UND BESCHREIBUNGEN

POLITIK	
Demographieorientiert: Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘	Nicht demographieorientiert: Keine Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
ERWERBSTÄTIGKEIT	
Modern: Auch frauen- und teilzeitorientiert	Traditionell: Eher männer- und vollzeitorientiert
MIGRATION	
Anreiz durch den Sozialstaat: Mehr Kettenmigration schlechter gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen: Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
FERTILITÄT	
Anstieg: Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen	Stagnation: Keine Änderung der bestehenden Fertilität <sup>104</sup>

<sup>103</sup> Eine Zuordnung zu den Experten findet sich in Kap. 9.1, Tab. 10. Zu den Expertisen vgl. Kap. 4.3, 9.2 und 9.4.

<sup>104</sup> Annahme einer annähernd konstanten Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kindern je Frau (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2006c, S. 2).

AUSBILDUNG	
<b>Bildungsorientiert:</b> De facto Beibehaltung des deutschen Universitätsmodells mit einem späten Master-Abschluss und direkt anschließender Promotion	<b>Wirtschaftsorientiert:</b> Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen. Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
ZIELGRUPPEN	
<b>Bisherige Zielgruppen:</b> Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere	<b>Neue Zielgruppen:</b> Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
REISEVERHALTEN	
<b>Alterseffekt:</b> Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere	<b>Kohorteneffekt:</b> Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

Für die Erstellung der Cross-Impact-Matrix (vgl. Kap. 9.1, Tab. 14 und 15) ist ein Einpflegen der Werte in Tabellenform notwendig. Hierbei wurde als Skalierung der Wertebereich von -2 bis +2 gewählt, mit den Aussagen der Maximalwerte von *beeinflusst gar nicht* bis *beeinflusst sehr*. Szeno-Plan unterstützt dies durch einen Eingabeassistenten der die einzelnen Deskriptoren mit ihren jeweils zwei Ausprägungen in Form einer Kreuztabelle darstellt.

Das Ausfüllen der Cross-Impact-Matrix erfolgt sowohl über als auch unter der Diagonalen, wodurch die Richtung der Wirkungsbeziehungen berücksichtigt wird. Im vorliegenden Fall wurden so insgesamt 42 Kombinationen aus den Deskriptorausprägungen gebildet. Exemplarisch sei die erste Kombination dargestellt (vgl. Tab. 9).

TABELLE 9: BEISPIEL CROSS-IMPACT-MATRIX

		Erwerbstätigkeit	
		Modern	Traditionell
Politik	Demographie-orientiert	2	0
	Nicht demographie-orientiert	-2	0

Quelle: eigene Erstellung

Das Beispiel wird gelesen als: Es gibt einen sehr starken Einfluss einer demographieorientierten Politik auf eine moderne Erwerbstätigkeit mit dem Wert 2 und einen fehlenden Einfluss einer nicht demographieorientierten Politik auf die Erwerbstätigkeit mit dem Wert -2. Ein starker oder fehlender Einfluss auf das traditionelle Modell der Erwerbstätigkeit kann hier nicht erkannt werden, als Werte wurden die Mittelwerte 0 gesetzt<sup>105</sup>.

Eines der Ergebnisse der Berechnung ist die Darstellung der Cross-Impact-Wahrscheinlichkeiten. Hierbei werden den bei der Eingabe angegebenen A-Priori-Wahrscheinlichkeiten die errechneten A-Posteriori-Wahrscheinlichkeiten zur Seite gestellt (vgl. Kap. 9.1, Tab. 20).

Im Beispiel des Deskriptors *Politik* haben sich die Ausprägungen von den anfänglichen gleichgesetzten Wahrscheinlichkeiten von je 0,5 auf 0,57 für die Ausprägung *demographieorientierte Politik* und 0,43 für *nicht demographieorientierte Politik* abgeändert. Diese schwache Änderung soll so interpretiert werden, dass eine Entscheidung für eine Demographie-Orientierung in der Politik weder vermutet noch abgelehnt werden kann.

Die Hauptauswertung der Cross-Impact-Matrix erfolgt jedoch in der Darstellung der Cross-Impact-Szenarien (vgl. Kap. 9.1, Tab. 19), durch die Häufigkeit des Auftretens der einzelnen Annahmebündel. In der folgenden Tabelle 10 werden wiederum beispielhaft zwei Szenarien dargestellt:

<sup>105</sup> Zu den Beschreibungen der Deskriptorausprägungen vgl. Tab. 8.

TABELLE 10: BEISPIEL CROSS-IMPACT-SZENARIEN

NR. DES SZENARIOS:		3	10
Häufigkeit des Szenarios:		10	5
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	1	0
	Nicht demographieorientiert	0	1
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	0
	Traditionell	0	1
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	0	1
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	0
<b>Fertilität</b>	Anstieg	0	1
	Stagnation	1	0
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	1
	Wirtschaftsorientiert	1	0
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	1
	Neue Zielgruppen	1	0
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	1
	Kohorteneffekt	1	0

Quelle: eigene Erstellung

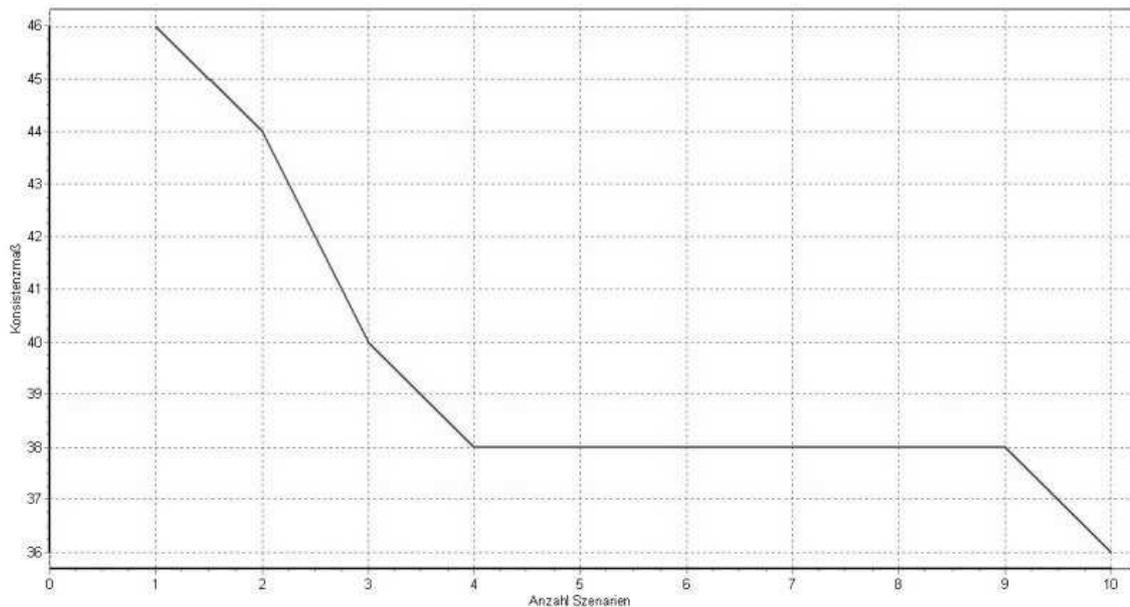
Die Spaltenwerte 1 und 0 geben binär an, ob Ausprägungen eines Deskriptors eintreten oder nicht. Im Spaltenkopf wird dazu die Häufigkeit des Eintretens genau dieses Annahmebündels, also dieser Kombination von Deskriptorausprägungen angezeigt. Dies ist für das Szenarium mit der laufenden Nummer 3 die Häufigkeit 10 (von 128 möglichen). Das Szenarium Nr. 10 tritt ebenfalls recht häufig, nämlich fünfmal auf.

Mit der Berechnung der Häufigkeit ist ein wichtiges Maß der Szenarioanalyse erstellt. In einem zweiten Schritt soll nun die Konsistenz zwischen den Deskriptorausprägungen analysiert werden. In einer Konsistenz-Matrix werden dazu im Wertebereich von -2 für *absolute Inkonsistenz* bis +2 für *Konsistenz mit Wirkungsverstärkung*. Bei dieser Berechnungsart wird die Richtung der Wirkungsbeziehungen nicht berücksichtigt, die Konsistenz-Matrix muss demnach nur unterhalb der Diagona-

len ausgefüllt werden (vgl. SINUS SOFTWARE 2007a, S. 21). Werte können analog der Werte aus der Cross-Impact-Matrix übernommen und durch eine erneute Bewertung jedes einzelnen Konsistenzwertes weiter verfeinert werden (vgl. Kap. 9.1, Tab. 21 und 22).

Dieses Ergebnis stellt sich grafisch wie folgt dar:

ABBILDUNG 13: SZENARIOVERTEILUNG NACH KONSISTENZMASS



Quelle: Eigene Berechnungen, Darstellung nach Software Szeno-Plan

Die Darstellung in Abbildung 13 zeigt für die Szenarien Nr. 1 und 2 die höchsten Konsistenzwerte 46 respektive 44, die folgenden Szenarien haben dann niedrigere Werte. Die Kombination beider Auswertungen, der Häufigkeitsauszählung und der Berechnung der Konsistenzen, wird in der Konsistenz-Cross-Impact-Matrix dargestellt (vgl. Kap. 9.1, Tab. 23).

Die sowohl nach dem Kriterium *Häufigkeit* als auch nach dem Kriterium *Konsistenzmaß* stärksten Szenarien sind die mit den Nummern 1, 2, 3 und 10 bezeichneten (vgl. Tab. 11).

TABELLE 11: STÄRKSTE SZENARIEN

NR. DES SZENARIOS:		1	2	3	10
Häufigkeit des Szenarios:		2	2	10	5
Konsistenzmaß:		46	44	40	36
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	1	1	1	1
	Nicht demographieorientiert	0	0	0	0
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	1	1	0
	Traditionell	0	0	0	1
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	0	0	1	1
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	1	0	0
<b>Fertilität</b>	Anstieg	1	1	1	0
	Stagnation	0	0	0	1
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	0	0	0
	Wirtschaftsorientiert	1	1	1	1
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	0	0	1
	Neue Zielgruppen	1	1	1	0
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	1	0	1
	Kohorteneffekt	1	0	1	0

Quelle: Eigene Berechnungen

Die hier als *stärkste* ausgewählten Szenarien bedürfen der Erklärung: Die beiden Szenarien Nr. 3 und Nr. 10 sind diejenigen mit den am häufigsten auftretenden Annahmebündeln, d.h. ihre Kombination der Deskriptoren kommt in der Berechnung durch Szeno-Plan mit Abstand am häufigsten vor. Die hier ausgeblendeten anderen sechs Szenarien (vgl. Kap. 9.1, Tab. 23), sowie die nicht dargestellten 118 Szenarien der Gesamtberechnung von 128 Szenarien sind kaum weniger wahrscheinlich (vgl. Cross-Impact-Wahrscheinlichkeiten in Kap. 9.1, Tab. 20), sie treten in dieser Kombination nur weniger auf.

Ebenso ist das Konsistenzmaß der Szenarien Nr. 1 und 2 das höchste (vgl. Kap. 9.1, Tab. 21), aber auch hier sind die ausgeblendeten Szenarien kaum weniger konsistent (vgl. Abb. 13). Konsistenz bezeichnet hierbei lediglich das Maß, in wie weit Deskriptorausprägungen zueinander passen, ein hoher Konsistenzwert an sich ist

ebenfalls kein Hinweis auf ein wahrscheinlicheres oder unwahrscheinlicheres Szenarium.

Das Kapitel 5.3, eine Darstellung einer Cross-Impact-Analyse mit gleichzeitiger Konsistenzanalyse durch das Software-Programm Szeno-Plan findet in den Konsistenz-Cross-Impact-Szenarien sein quantifizierendes Ergebnis. In Kapitel 6 sollen nun in einem qualitativen Schritt, durch Zuordnung der Aussagen der geführten Expertengespräche, konzeptionell erstellte Szenarien gebildet werden. Dazu werden die nach Expertise geordneten Experten (vgl. Tab. 12) und die Transkriptionen der Gespräche (vgl. Kap. 9.4) als Grundlage für frei ausformulierte, sprachlich in sich geschlossene und untereinander vergleichbare Szenarien verwendet<sup>106</sup>.

TABELLE 12: EXPERTISENZUORDNUNG NACH DESKRIPTOR

POLITIK
ADENAUER, BÄHRE, BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, MICHEL, MONHEIM, MÜNZ, SCHAT, SCHIMANY, SCHULZ, SMERAL, WAHL, WEISS
ERWERBSTÄTIGKEIT
ADENAUER, BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, BUCK, DAHLEMS, GANS, JUNG, REGNET, SCHULTE ZU SODINGEN, SCHULZ, WEISS
MIGRATION
BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, DOEVENSPECK, GANS, MONHEIM, MÜNZ, SCHIMANY, SCHULZ, WAHL, WEIERMAIR
FERTILITÄT
BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, DOEVENSPECK, MICHEL, MÜNZ, SCHULZ, WEISS
AUSBILDUNG
HARTMANN, JUNG, REGNET, SCHAT, SCHMIDT, SCHULTE ZU SODINGEN, SCHULZ, SMERAL
ZIELGRUPPEN
BRITTNER-WIDMANN, DREYER, HARTMANN, MONHEIM, NAHRSTEDT, PECHLANER, SMERAL, SÜLBERG, WEIERMAIR, WILBERS
REISEVERHALTEN
BÄHRE, BRITTNER-WIDMANN, DREYER, HARTMANN, MONHEIM, NAHRSTEDT, PECHLANER, SMERAL, SÜLBERG, WEIERMAIR, WILBERS

<sup>106</sup> Zu den formalen Voraussetzungen der Bildung von Szenarien vgl. Kap. 5.2.

## 6 SZENARIEN

Aufbauend auf den errechneten Cross-Impact-Konsistenz-Szenarien des Kapitels 5 werden nun in Kapitel 6 in einer Verdichtung der Expertenaussagen konzeptionelle Szenarien gebildet. Diese Szenarien bauen somit auf der Basis des quantitativen Ergebnisses des vorangegangenen Kapitels auf, gleichzeitig fließen jetzt in einem qualitativen Transfer die Expertisen der Gesprächspartner des empirischen Teils in das zu bildende Gesamtergebnis ein. Quellenangaben innerhalb der Szenarien verweisen deshalb mit Zeilenangaben auf die Transkriptionen im Anhang (vgl. Kap. 9.4).

Aus Gründen der sprachlichen Abgrenzung und zur Verdeutlichung der Breite des Ergebnisses wurden den Szenarien mit den laufenden Nr. 3 und 10 die Nr. 6 und 8 zur Seite gestellt<sup>107</sup>.

Die Szenarien sprechen aus der Sicht des Jahres 2020 und beschreiben diese als Gegenwart, ein genanntes Jahr 2005 läge demzufolge 15 Jahre in der Vergangenheit.

Zu Beginn jedes Szenarios wird mit der Darstellung der Textform des jeweiligen Cross-Impact-Konsistenz-Szenarios die Basis der neu dargestellten Szenarien noch einmal verdeutlicht. Zur sprachlichen Ausformung wurden die in der beibehaltenen Reihenfolge genannten Szenarien Nr. 3, 6, 8 und 10 jetzt mit inhaltlich sprechenden Titeln versehen.

---

<sup>107</sup> Die laufenden Nr. 1 und 2, die in Kap. 5.3.2 als starke Szenarien vorgestellt wurden, decken sich mit Nr. 3 in vielen Deskriptorausprägungen (vg. Kap. 5, Tab. 9). Dies würde bei der Erstellung von konzeptionellen Szenarien zu einer Eintönigkeit in der Darstellung führen. Deshalb wurde mit Nr. 6 und 8 eine bewusste Auswahl an anderen Deskriptorausprägungen getroffen. Diese Auswahl ist geboten, da prinzipiell nicht alle oder viele, sondern typische Szenarien dargestellt werden sollen. Die Szenarien Nr. 6 und 8 treten mit den Häufigkeiten 1 und 2 auf und haben ein Konsistenzmaß von jeweils 38 (vgl. Kap. 9.1, Tab. 20).

## 6.1 DIE GRAUEN PANTHER ALS REGIERUNGSPARTEI: EIN KINDER- UND ALTEN-FREUNDLICHES EINWANDERUNGSLAND MIT NEUEN REISEFORMEN

TABELLE 13: SZENARIO NR. 3, KONSISTENZMASS: 40, HÄUFIGKEIT: 10

DESKRIPTOR	DESKRIPTOR-AUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	Mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

Nach dem ersten Einzug der Grauen Panther/Die Grauen in den Bundestag 2013 und ihrer Umbenennung in Deutsche Generationenpartei DGP, wurden die Auswirkungen des Demographischen Wandels in der Öffentlichkeit weniger als ein Problem der Alten, sondern der Bevölkerung als Ganzes erkannt (vgl. SCHULZ 2005, Z. 19-22). Seit der Regierungsbeteiligung der DGP wird eine nachhaltige Bevölkerungspolitik zum ersten mal seit Jahrzehnten wieder Wirklichkeit: Bevorzugung von Familienvätern und -müttern bei der Besetzung von Stellen, Erleichterung der Adoptionsgesetze, *progressives Kindergeld*, d.h. jedes weitere Kind erhält einen höheren Satz, bei gleichzeitiger Umwidmung eines Teils des Kindergeldes in das Infrastrukturprojekt 4K: Kinderkrippen, Kinderhorte, Kindergärten, Kindertagesstätten (vgl. BIRG 2005, Z. 153-160).

Dieses wurde begleitet durch Forschungsstudien und Marketingprojekte: Das Erziehungskonzept der früheren DDR wurde aufgearbeitet und zu einem Großteil rehabilitiert: Kinderkrippen und Kinderhorte wurden wieder flächendeckend eingeführt, seit 2011 besteht eine einjährige Kindergartenpflicht; bei gleichzeitiger Einführung des *Kinderbons*, des allgemeinen Gutscheines für die Wahlfreiheit bei Kindertagesstätten und Kindergärten (vgl. SCHULZ 2005, Z. 65-75).

Auf Druck der süddeutschen Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern wurde ein Sprachtest zur Einschulung mit 5 Jahren nicht verpflichtend; die beiden Länder Sachsen-Thüringen und Saar-Rhein-Pfalz-Hessen bieten diesen fakultativ an (vgl. BIRG 2005, Z. 153-160).

Im Sekundarbereich wurde die verkürzte Polytechnische Oberschule POS der DDR zunächst in den ostdeutschen Ländern wieder eingeführt, sie bildet heute die Brückenfunktion vom Gymnasium zu den Mittel- und Regionalschulen. Im übrigen Bundesgebiet wird diese Schularart heute NRS, Neue Realschule, genannt. Nach dem Scheitern des hochdefizitären *Bussing-Konzeptes* für die Kernstadt Berlin, eine Reduzierung auf einen allgemeinen Migrantenanteil (vgl. MÜNZ 2005, Z. 10-14) an Grundschulen unter 20% konnte so nicht erreicht werden, sind pragmatischere Lösungen wie die Integrative Schülerförderung an der Tagesordnung.

Seit 2007 konnte mit der Einführung des damaligen Elterngeldes sowohl die Erwerbsquote der Frauen gesteigert, als auch die Akzeptanz der Erziehungszeiten für Väter deutlich erhöht werden (vgl. SCHULZ 2005, Z. 91-94).

Leider gelang es in all den Jahren nie, eine Einwanderungspolitik zu betreiben, die den Namen verdient hätte: Die richtigen Einwanderer kamen nie (vgl. MÜNZ 2005, Z. 46-50), sondern zogen es vor, in wirtschaftlich prosperierende Länder wie die USA und Kanada oder in Länder mit Demographie-Politik wie Frankreich, Norwegen oder Schweden zu gehen (vgl. SCHULZ 2005, Z. 91-94), die nicht mit einem großzügigen Sozialsystem, sondern mit Chancen und Anreizen geworben hatten. Dazu gehört es im Übrigen auch, den Einwanderern die Möglichkeit zum Erwerb der Staatsbürgerschaft in Aussicht zu stellen. Die deutsche Politik zog es jedoch jahrelang vor, in Deutschland geborene und aufgewachsene Bürger von nicht-deutschen Eltern trotz vollständiger Integration und perfekter Deutsch-Kenntnisse, die über die mancher süddeutscher Dialektsprecher weit hinausgehen, aufzufordern in ihre *Heimatländer zurückzukehren*.

Internationale Symposien, Konferenzen und Tagungen zu Beginn der 2010er-Jahre, aber auch die Mitarbeit internationaler Experten z.B. aus Skandinavien, Australien und Kanada in den deutschen Demographie-Arbeitskreisen und Sachverständigenräten brachten neue Sichtweisen. Für die Aspekte geringere Siedlungsdichte und Infrastruktur- und Wohnraumrückbau konnten bekannte Modelle adaptiert werden. Neue Versorgungsmuster und -strategien der öffentlichen Hand und Public-Private-Partnership-Formen vor allem in den ländlichen Bereichen wurden nicht nur modellhaft entwickelt, sondern über die Plattform demotrans2015 auch für andere deutsche Regionen bereitgestellt und mit Expertenunterstützung und Fördermitteln dort umgesetzt (vgl. MONHEIM 2005, Z. 62-68, 76-83).

Heute aktuelle Wohnformen wie generationengerechte Wohngebiete wurden über Vorläuferprojekte wie das Braunschweiger Generationenhaus entwickelt und sind heute international renommiert. So wurde durch die Durchmischung von Wohnangeboten für Berufstätige, Kindergärten und -betreuungseinrichtungen, Alten- und Pflegeeinrichtungen sowie kleinstrukturierter Versorgung und öffentlicher Verkehrsanbindung die lange brachliegenden suburbanen Wohngebiete für den Wohnungsmarkt wieder attraktiv und als modernes Wohnkonzept etabliert (vgl. GANS 2005, Z. 6-19).

Im Bereich Clusterung von Kompetenzen und Experten konnten die ostdeutschen Regionen Rostock, Halle-Leipzig und Magdeburg erfolgreich etabliert werden, seit 2015 sind die Grenzstädte Frankfurt/Oder und Görlitz, aber auch Cottbus mit ihrer Orientierung auf die osteuropäischen Märkte sehr erfolgreich.

Im Bereich des Konsum- und Freizeitverhaltens ist die früher am Rande der werblichen Aufmerksamkeit liegende Gruppe der Älteren, erinnert sei an die Wendung *Werberelevante Zielgruppe zwischen 14 und 49 Jahren*, jetzt ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Man mag den älteren Reisenden über 50 Jahren zurufen, sie mögen doch bitte in Würde altern und nicht so tun, als wären sie nicht älter als andere (vgl. PECHLANER 2005, Z. 52-55). Tatsache ist aber, dass die Älteren und Alten als solche nicht tituiert werden wollen und als *Senioren* erst recht nicht (vgl. WILBERS 2005, Z. 85f.). Ein *Seniorenkatalog* des Jahres 2005 musste also nicht unbedingt erfolgreich sein (vgl. a.a.O., Z. 16-20; SÜLBERG 2005, Z. 86f.), die in den Folgejahren gebrauchten Begriffe wie *Best Ager* oder *Golden Ager* zeigte allerdings auch eher die Diskrepanz zwischen den 30-Jährigen in der Werbeagentur und ihrer Zielgruppe (vgl. REGNET 2005, Z. 103ff.; SÜLBERG 2005, Z. 35f.).

Wenn jedoch zwei Drittel des Konsumentenverhaltens vom Lebensalter abhängig ist (vgl. WEIERMAIR 2005, Z. 11f.), und wenn die Marketingseite es geschafft hat diese Älteren anzusprechen (vgl. PECHLANER 2005, Z. 48-53; WILBERS 2005, Z. 91-96), ist die Gruppe der 60- bis 75-Jährigen des Jahres 2020 so groß und kaufstark, dass sich die Anstrengung gelohnt hat. Für sie ist seit vielen Jahren der alte Begriff *Baby-Boomer* wieder populär geworden (vgl. REGNET 2005, Z. 105; SÜLBERG 2005, Z. 10f.).

Die Angehörigen dieser Altersgruppe sind die Goldene Generation, sie haben mehr Geld als jede andere und nach ihrem Schritt in den Ruhestand auch die nötige Zeit dieses auszugeben (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 9-18, WILBERS 2005, Z. 23f.). Wenn dies für die nächsten fünf Jahre auch noch gelten wird (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 28-31), sollte nicht derselben Fehler wieder passieren wie so oft im Demographischen Wandel, dass nämlich in der Hochphase der schon erkennbare anschließende Rückgang nicht berücksichtigt wurde. Schon die nächste Altersgruppe, die *Pillenknick-Generation*, zählt deutlich weniger Köpfe und zeitigt allein damit weniger Nachfrage.

## 6.2 DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL KROCH IN DIE BETRIEBE: WIE EIN PARADIGMENWECHSEL FAST UNBEMERKT BLIEB – ODER: WARUM DIE ALTEN IHRE ENKEL VERREISEN LASSEN

TABELLE 14: SZENARIO NR. 6, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 1

DESKRIPTOR	DESKRIPTOR-AUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Bildungsorientiert	De facto Beibehaltung des deutschen Universitätsmodells mit einem späten Master-Abschluss und direkt anschließender Promotion
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

Demographischer Wandel? Das war für viele Geschäftsführer in den Jahren 2005 bis 2010 noch ein Zukunftsmärchen, eine futuristische Vision. Planten sie doch ihre Geschäftsentwicklung im Monatsrhythmus mit strategischen Szenarien für die nächsten maximal drei Jahre. Doch schon hatten die Themen betriebliche Altersvorsorge und das Auslaufen der gesetzlichen Altersteilzeit ihre Schatten voraus geworfen (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 37-46).

Fiskalpolitische Experimente wie das Frühverrenten einer ganzen Generation von 55-Jährigen nach dem Modell der *Altersteilzeit* bis zum Jahr 2009 (vgl. a.a.O. 2005,

Z. 141-149, 154-165; WEISS 2005, Z. 46-50), hat nicht nur viele Steuerzahler, nicht selten mit deren ausdrücklichem Einverständnis plus attraktiver *Entschädigung*, in den Ruhestand geschickt (vgl. REGNET 2005, Z. 83-87). Nicht nur wurden so Unternehmensgewinne auf Kosten der Allgemeinheit erhöht, sondern insbesondere das Erfahrungswissen dieser Generation der Arbeitswelt nicht weiter erhalten. Heutige positive Allgemeinplätze wie Age Management, Aging Workforce und innerbetrieblicher Knowledge-Transfer haben hier ihren Ursprung (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 9; SCHAT/ADENAUER 2005, Z. 15).

Der Nachwuchsmangel in manchen Bereichen wie z.B. bei den Ingenieuren wurde erkannt (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 50-55). Es war aber noch ein weiter Weg, zu den Corporate Engineers heutiger Prägung, die nach dem Aufkommen der Corporate Universities auf den Bachelor-Absolventen aufsetzten und dem lange nachgetrauten Diplom-Ingenieur folgten.

Positive Entwicklungen wurden im Bereich der älteren Mitarbeiter gemacht, so war BMW mit der Eröffnung des Werkes in Leipzig 2005 ein Vorreiter der altersunabhängigen Rekrutierung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG ein Jahr später hat diese Entwicklung noch gefestigt. Die Erfahrungswerte der Älteren und ihre größere Loyalität werden seither besser genutzt, dazu kommt der Vorteil der natürlichen Fluktuation über das durchschnittliche Belegschaftsalter (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 89-96; REGNET 2005, Z. 93-100). Ein allgemeiner Personalengpass konnte über die gewählten Rekrutierungswege vermieden werden (vgl. REGNET 2005, Z. 11-14) und auch mittelständische Unternehmen haben es inzwischen gelernt, über Hochschulkooperationen im Wettbewerb um die besten Absolventen mitzuhalten (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 220-222).

Im Bereich Personalentwicklung und Betriebliche Weiterbildung ist heute unstrittig, dass ein Rückgang der Seminarbeteiligung älterer Mitarbeiter (vgl. JUNG 2005, Z. 14-19; BUCK 2005, Z. 46-51) nicht durch das Alter determiniert wird, sondern über fehlendes Aufrechterhalten der Lernkompetenz, des so genannten *disuse*, ein Verschulden des Arbeitgebers ist (vgl. BUCK 2005, Z. 62-73; SCHAT 2005, Z. 42-56).

Dazulernen musste die Touristik: Wurde lange ein Reiseverhalten als rein abhängig von der persönlichen Reiseerfahrung oder auch noch von körperlichen Notwendigkeiten gesehen, mussten die Anbieter erkennen, dass früher viele Senioren auf dem Ticket der sicheren Rentenzahlungen unterwegs gewesen waren (vgl. a.a.O., Z. 54-57). Die Gruppe der Über-75-Jährigen hat sich in den letzten fünf Jahren seit 2015 nicht so stark entwickelt wie prognostiziert. Heutige Ältere hätten zwar die nöti-

gen finanziellen Mittel für ein bis zwei Urlaubsreisen pro Jahr weiterhin, geben es aber häufiger an ihre nicht mehr so gut ausgestatteten Kinder oder Enkel weiter (vgl. WEISS 2005, Z. 113-116). Volkswirtschaftlich betrachtet ist dies kein gravierender Zustand, da in diesem Fall die Jüngeren Reisen konsumieren, lediglich die dann andere Zielgruppenansprache muss beachtet werden.

Ältere Reisenden bleiben ihren bisherigen Reisearten treu, auch wenn die dazugehörigen Begrifflichkeiten wechseln: Der Terminus der *Wellness-Reisen* hat wie viele Schlagworte davor einen Wandel von der Exklusivität über die Masse zum Schnäppchen vollzogen und ist als werblicher Begriff überholt. Allenfalls noch für den tatsächlichen *Senioren-Markt*, den *Grey Market*, geeignet (vgl. WEIERMAIR 2005, Z. 19-24), steht er dort neben Schwimm-, Sauna- und Massageangeboten auch als Synonym für das frühere *Gemütlichkeit*. Zumindest finden sich heute auch Wein- und Speiseangebote sowie Tanzveranstaltungen unter diesem Namen, bis hin zu *Wellness-Tages-Reisen*, die früher profan Butter-Fahrten genannt wurden.

### 6.3 EIN LAND OHNE DEMOGRAPHIE ERWIRTSCHAFTET PROFITE – ODER: DIE NEUEN ALTEN KAMEN NICHT, SIE WAREN SCHON IMMER DA GEWESEN

TABELLE 15: SZENARIO NR. 8, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 2

DESKRIPTOR	DESKRIPTOR-AUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Nicht demographieorientiert	Keine Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

Bereits in den 1970er oder spätestens in den 1980er Jahren hätten erste Antworten auf Fragestellungen zum Demographischen Wandel gegeben und Handlungsoptionen abgeleitet werden können. Stattdessen wurden trotz stetiger Wiederholungen (vgl. WAHL 2005, Z. 7, 14-26), bis hin zu persönlichen Nachteilen der Überbringer der

schlechten Nachricht (vgl. MICHEL 2005, Z. 112-117) die politischen Weichen hin zu einer aktiven Bevölkerungspolitik nicht gestellt, es gibt sie bis heute nicht (vgl. SCHULZ 2005, Z. 36f.). Alt-Bundeskanzler Kohl propagierte das Zuhausebleiben von Ehefrauen. Allerdings nicht, wie angenommen werden könnte, um Kinder zu bekommen und großzuziehen, denn der Staat vergab ein Ehegattensplitting auch für Ehepaare ohne Kinder, sondern damit die Frauen den Männern nicht die vermeintlich begrenzten Arbeitsplätze wegnähmen (vgl. WEISS 2005, Z. 96f.).

Wie Bevölkerungseffekte auch mit Mitteln der Familienpolitik zu erzielen gewesen wären, war bereits zu diesem Zeitpunkt bekannt (vgl. SCHULZ 2005, Z. 41-50), jedoch hatte sich die Politik bereits entschieden untätig zu bleiben. Und aus ihrer damaligen Sicht handelte sie rational (vgl. BIRG 2005, Z. 101-106), denn mit einem System der vierjährigen Legislaturperioden konnte das Problem nicht gelöst werden.

Es war damals korrekt, dass Experten das Fehlen einer Bevölkerungspolitik in Deutschland (vgl. SCHULZ 2005, 36f.) durch historische Belastungen begründen konnten und große Fertilitätseffekte nicht zu erwarten waren (vgl. a.a.O., Z. 41-50). Aber auch geringe Effekte wären schon förderlich gewesen, wie sie in den europäischen Nachbarstaaten in den vergangenen 15 Jahren erzielt wurden.

Dass eine zu demographischen Themen nicht aufgeklärte Bevölkerung im Abseits steht, darauf hatte BIRG schon zum Jahrtausendbeginn hingewiesen (vgl. BIRG 2005, Z. 122-129). Dies war in einer Nation, die ihre Demographie-Lehrstühle abgeschafft hatte, auch nicht anders zu erwarten (vgl. a.a.O. Z. 140-145; MICHEL 2005, Z. 103-107). Statt die damalige Debatte durch Experten führen zu lassen (vgl. MICHEL 2005, Z. 47-65, Z. 103-107), hatten es die politisch Verantwortlichen vorgezogen, sich durch „Gelegenheitsdemographen“ (BIRG 2005, Z. 30, 36, 176; Michel 2005, Z. 49f.) beraten zu lassen. Hierzu wurde jetzt der *Untersuchungsausschuss Demographischer Wandel* gebildet, benannt nach der Enquete-Kommission der 1990er Jahre, der die Mitglieder und Sachverständigen jenes früheren Gremiums nach deren damaligem Kenntnisstand und ihrer daraus abgeleiteten politischen und gesellschaftlichen Verantwortung befragt wird. Durch die damalige wie heutige Große Koalition der Mitte sind neue Erkenntnisse aber wohl kaum zu erwarten.

Dass trotz der demographischen Probleme auch wirtschaftliche Erfolge zu erzielen sind, zeigt die aktuelle Wirtschaftsentwicklung: China hatte nach sieben Jahren Exportweltmeisterschaft im Jahr 2015 diese Position wieder verloren und die deutsche Wirtschaft zu ihrer alten Stärke des Jahrtausendendes zurückgefunden.

Im Bereich Arbeits- und Personalwissenschaften ist es ein offenes Geheimnis, dass die Umstellung auf verkürzte Bachelor-Studiengänge in den Jahren 2005 bis 2008 sich trotz Startschwierigkeiten zum Erfolgsmodell entwickelt hat. Gerade die Verknüpfung von Ausbildung und Praxis, bereits in der Dualen Betrieblichen Ausbildung ein Erfolgsfaktor, zeigt jetzt mit der Ergänzung um berufsbegleitende Master-Studiengänge, dass Berufserfahrung in Kombination mit aktuellem, fachspezifischem akademischem Wissen zielführend ist (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 81-85).

In den Betrieben existieren innovative Ansätze, wie z.B. eine lebensphasenorientierte Karriereentwicklung, welche jüngeren Mitarbeitern in der Familiengründungsphase flexiblere Arbeitszeiten bietet und für die älteren Kollegen ab 40 Jahren ein erneutes Weiterbildungsangebot für die weitere Karriereentwicklung bereit hält (vgl. a.a.O., Z. 106-113). Wissenstransfer über *heterogene Teams*, früher etwa *Mentorenprogramm* genannt (vgl. a.a.O, Z. 103-106) haben nach dem Rückgang der geburtenstarken Jahrgänge dafür gesorgt, das Know-how im Unternehmen zu halten (vgl. JUNG, Z. 33-36).

Der lang bemängelte Personalengpass trat in der Form nicht ein, nachdem sicher war, dass es gesellschaftlich nicht gewinnbringend ist, wenn alle Arbeitgeber nur noch 25- bis 40-Jährige beschäftigen (vgl. REGNET, Z. 20-27; SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 204-209). Das Einstellen älterer Arbeitnehmer, das in Spezialbereichen schon lange bekannt war (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 97-99), setzte sich mehr und mehr durch, nachdem das lang kolportierte Defizitmodell des Alterns nicht mehr länger aufrechterhalten wurde (vgl. WEISS, Z. 33-46, 51). Ebenso wie etwas Ältere, sind auch sehr junge Mitarbeiter über Jahre hinweg weniger produktiv, bis sie schließlich an Erfahrung und Routine hinzugewonnen haben (vgl. a.a.O., Z. 57-75). In Zeiten über Jahre sinkender Hochschulabsolventenzahlen gewannen ältere Mitarbeiter somit wieder an Ansehen. Deren Fachwissen und Expertentum machten sich zuletzt insbesondere die Branchen zunutze, die auch ihre Produkte auf ältere Zielgruppen ausgerichtet haben. Wenn es plakativ heißt: „Junge brauchen Schaukelpferde, Alte brauchen Schaukelstühle.“ (a.a.O, Z. 27) bedeutet dies auch, dass Anbieter von Schaukelstühlen qualifizierte ältere Mitarbeiter brauchen, die noch Schaukelstühle herstellen können. Eine Wanderung der Beschäftigten zwischen den Branchen fand so über die Jahre statt.

Gerne erinnern wir uns an die Diskussion zu Beginn des Jahrtausends, wie denn nun die *Neuen Alten* seien und welche unbekannteren Verhaltensweisen sie an den Tag

legen würden. Und was hat sich getan? Recht wenig, irgendwie sind die heutigen Älteren und Alten des Jahres 2020 auch nicht so überraschend anders.

Aber wer hat nun Recht behalten? Die Verfechter des *Alters-Effekts*, die äußerten *Alte würden sich auch in Zukunft wie Alte verhalten?* Oder die Befürworter des *Kohorten-Effekts*, die erklärten, *ein einmal erlerntes Verhalten würde über die Jahre hinweg beibehalten?* Antworten hierzu finden sich in der Betrachtung zweier unterschiedlicher Lebensabschnitte, dem Alter bis 75 Jahren und dem darüber (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 99ff.).

Zur näheren Untersuchung soll das Verhalten der Älteren bis 75 Jahren herangezogen werden. Sie sind es, die als reiseerfahrene Stammklientel der Reisebüros (vgl. BRITTNER-WIDMANN 2005, Z. 98-104.; SÜLBERG 2005, Z. 19f., 25ff.; WILBERS 2005, Z. 45) ihr gewohntes Reiseverhalten beibehalten haben. Da sie seit der Mitte ihres Lebens ihr Reiseverhalten nicht grundlegend geändert haben, besuchen sie weiterhin die bekannten Mittelmeerdestinationen und die populären Fernreiseziele in der Karibik und in Fernost. Sie haben ihr Verhalten in Bezug auf Buchungen kaum geändert: Weiterhin wird im Reisebüro die Pauschalreise, obwohl inzwischen schon seit 20 Jahren als überholt bezeichnet, gut angenommen. Ergänzt um hochqualitative, aber bezahlbare Serviceattribute wie deutschsprachiger Infrastruktur bei Dienstleistern, bei denen heute ein Niveau wie aus Deutschland gewohnt verlangt und auch angeboten wird (vgl. BRITTNER-WIDMANN 2005, Z. 45-49, 68-76; WILBERS 2005, Z. 46-50). Ein weiterhin starker Reisetrend sind die Aktiv- und Single-Reisen. Allein das Spektrum der heutigen Nordic-Sports-Reisen, das sich zum Oberbegriff der neben Nordic Walking jetzt auch bestehenden Nordic-Hiking, -Skiing, -Trecking, -Trailing und -City-Crossing-Angebote etabliert hat, ist weiterhin fest im leicht frauendominierten Single-Reise-Portfolio (vgl. NAHRSTEDT 2005, Z. 9-18). Diese aus den Jugendreisen der frühen 2000er Jahre herausgewachsene körperlich aktive Kundengruppe macht den Familienreisen zunehmend Konkurrenz (vgl. SÜLBERG 2005, Z. 3-9).

## 6.4 WIR WAREN EIN EINWANDERUNGSLAND: WARUM MIGRATION NACH DEUTSCHLAND NICHT FUNKTIONIERT – ODER: GREY MARKET UND JUNGE ELTERN

TABELLE 16: SZENARIO NR. 10, KONSISTENZMAß: 36, HÄUFIGKEIT: 5

DESKRIPTOR	DESKRIPTOR-AUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

Die von der deutschen Politik gewünschten Einwanderer sind nicht gekommen. Diejenigen die es gab, zogen direkt in die angelsächsischen Länder oder wurden von der deutschen, später zentraleuropäischen Bürokratie in diese weitergereicht (vgl. BIRG 2005, Z. 107-117). *High Potentials*, Eliteabsolventen aus Bangalore und Shanghai, waren ohnehin nie an Deutschland interessiert (vgl. WAHL 2005, Z. 53-55).

Umgekehrt konnte die Kettenmigration der türkischstämmigen Minderheit von einer fast unregulierten Familienzusammenführung anatolischer Bauern zu einem west-östlichen Diwan wirtschaftlicher Zusammenarbeit der progressiv-europäisch-orientierten Türken umgewidmet werden, der jetzt verstärkt jungem Bildungsbürgertum und Kleinunternehmern der Europäischen Kulturhauptstadt Istanbul 2010 auch ökonomische Chancen zwischen Morgen- und Abendland aufzeigt (vgl. EUR-LEX 2006).

Eine Alterung der Deutschen durch Immigration aus dem jungen Ausland aufzuhalten, dieser Wunsch war wohl nie realistisch. Die die gekommen sind, sind heute selber nicht mehr jung (vgl. SCHULZ 2005, Z. 5-13). Deutschland ist alt geworden: zuerst unmerklich, zuletzt auch in der öffentlichen Wahrnehmung deutlich dargestellt. Viele Befürchtungen einer von Krankheiten wie Alzheimer und Gebrechlichkeit geprägten Republik haben sich jedoch nicht bewahrheitet, im Gegenteil ist eine gewisse Ruhe eingeleitet.

Die Bevölkerung ist heute zwar älter, aber alle fühlen sich dennoch so jung wie nie in der Geschichte zuvor. Dazu hat nicht zuletzt in einem von Arbeitsethos geprägten Land die Abschaffung der noch von Bismarck überkommenen allgemeinen Ruhestandsgrenze mit 65 Jahre geführt, die viele fähige und willige Arbeitnehmer und Unternehmer im Berufsleben belässt. Vorhandenes Budget lässt sich auch für Freizeit und Reise ausgeben: Reiseweltmeister war Deutschland schon früher – und ist es heute wieder. Geld, vor allem aber auch Zeit, haben die *Nicht-Mehr-Ganz-So-Jungen* und können dies für sich nutzen (vgl. BIRG 2005, Z. 40-47).

Der Demographische Wandel war bis zuletzt ein Thema der Alten. Wie immer in Deutschland begleitet von Skepsis und Furcht ob der Risiken und Gefahren, nach und nach erfüllt durch die Erkenntnis von Interessen, Möglichkeiten, Chancen, Nachfrage, Umsatz und heute an vielen Stellen sattem Gewinn einer Elder Economy, die allen alles anbietet.

Die Jungen, die jungen Familien, die Kinder, die Jugendlichen, die Studenten und jungen Berufstätigen waren lange im Schatten dieser Entwicklung, trotz der frühen Erkenntnis der Experten, dass sie es sind, um die es eigentlich geht (vgl. BIRG 2005, Z. 34-39; SCHULZ 2005, Z. 14-22).

Wir haben das zwölfjährige Gymnasium, mit der Möglichkeit auf elf Jahre zu verkürzen, und wir haben den Wandel zum Bachelor als Standardabschluss. Dies hat zu einem früheren Berufseinstieg von jungen Männern und Frauen geführt, die Fertilität

ist gestiegen, mehr gewünschte Kinder werden geboren (vgl. SCHULZ 2005, Z. 54-60, 84-90).

Ein kinderfreundliches Land ist Deutschland deshalb nicht geworden. Noch immer sprechen wir von *Eins-Komma-Kindern*, von *Durchschnittskindern*, die Familien angeblich jetzt mehr bekommen, die aber im Schnitt nicht die zwei oder drei Kinder sind, die uns von kinderorientierten Kulturen andernorts unterscheiden (vgl. DOEVENSPECK 2005, Z. 39-46).

Familienpolitik mit Augenmass sieht anders aus. Aber vielleicht konnte den vielen Modellen und Projekten der Familienministerinnen und Generationenministern per se kein Erfolg beschieden sein. Herwig BIRG, der große Demograph, sagte schon vor 15 Jahren: „Die beste Familienpolitik kann nicht erreichen, dass Nichtgeborene Kinder haben, also wird der Geburtenrückgang sich fortsetzen. Der ist dann aber ab 2030 wieder ein Elternrückgang und so weiter, das Jahrhundert hindurch“ (BIRG 2005, Z. 21-27).

Der heutige Arbeitsmarkt im Jahr 2020, der sich heute durch die demographische Last als sehr herausfordernd darstellt, ist auch ein Ergebnis früherer Umsetzungsschwierigkeiten: Lange waren kurzfristige Planungshorizonte in der Wirtschaft mit den langsam einhergehenden demographischen Prozessen nicht kompatibel (vgl. BUCK 2005, Z. 80-83). So sahen sich viele Unternehmen auch noch nach dem Jahr 2005 in der Phase der Sensibilisierung, obwohl damals schon akuter Handlungsbedarf in weiten Teilen der deutschen Wirtschaft bestand (vgl. a.a.O., Z. 23f.).

Auf dem Arbeitsmarkt finden sich die Probleme der unzureichenden Sprachkenntnisse und fehlenden grundlegenden Bildungsvoraussetzungen der jungen Migrations-Deutschen wieder (vgl. BIRG 2005, Z. 56-63). Die anhaltend hohen Arbeitslosenzahlen verbunden mit gleichzeitigem Fachkräfte- und Hochschulabsolventenmangel (vgl. MÜNZ 2005, Z. 32ff.; SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 122-128), zeigen auch die mangelnde Aktivierung der Ressource *Frau* im Arbeitsleben (vgl. SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 128f.). Noch immer sind die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme in Deutschland nicht flexibel genug gehandhabt.

Dass sich die wenigen jungen Berufstätigen nach München oder Stuttgart orientieren müssen, ist nicht nur ein Zeichen deren Mobilität, sondern auch ein Versagen des Personalmarketings der Unternehmen in den Zwischenregionen mit ihren Standortvorteilen wie niedrigeren Lebenshaltungskosten und höherem Freizeitwert (vgl. REGNET 2005 Z. 53-58). Viele haben es im *War for Talents* (vgl. a.a.O., Z. 31f.; SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. 122-128) nicht geschafft sich als attraktiver Arbeit-

geber zu positionieren und hielten den *War of Talents* des Jahrtausendbeginns für einen Dauerzustand (vgl. REGNET 2005, Z. 32).

Das im internationalen Vergleich zu hohe Lohn- und Gehaltsniveau ist ein Relikt des andernorts weitgehend abgeschafften Senioritätsprinzips in den deutschen Entgeltmodellen (vgl. JUNG 2005, Z. 20-23). Allein durch die Alterung der Belegschaften sind deutsche Lohn- und Gehaltskosten seit 2005 *ceteris paribus* um 15% gestiegen (vgl. a.a.O., Z. 23ff.), gleichzeitig verdienen ältere Arbeitnehmer bei gleicher Tätigkeit nur aufgrund ihres Alters bis zu einem Dreifachen eines Berufseinsteigers (vgl. BÄHRE, Z. 6-9). Zudem hat sich das als notwendig erkannte Modell des altersunabhängigen *Lebenslangen Lernens* in Deutschland für Über-45-Jährige bis heute nicht durchgesetzt (vgl. BUCK 2005, Z. 52ff.; REGNET 2005, Z. 88-91) oder diese sind in vielen Fällen als Rollenmodelle aus den Betrieben ausgeschieden (vgl. REGNET 2005, Z. 87f.)

Touristikunternehmen haben in den letzten zehn Jahren mit den reiseaktiven Baby-Boomern gute Umsätze gemacht, aber auch die Baby-Boomer werden älter. Ein aktueller Trend geht jetzt wieder in Richtung Bearbeitung des sog. Alterseffekts, also die Beachtung der Wünsche der älteren Alten über 75 Jahren, auf neudeutsch des *Grey Markets*. Diese haben Reisewünsche bei denen das Thema Sicherheit im Vordergrund steht: Sicherheit vor Einbruch oder ähnlichen Risiken, aber auch in Bezug auf gegebene ärztliche Versorgung. Auch hier gilt, dass der Kunde reiseerfahren ist, anspruchsvoll und verwöhnt (vgl. BRITTNER-WIDMANN 2005, Z. 68-75; WILBERS 2005, Z. 23-25, 169-179). Wird diesen Faktoren Rechnung getragen, zeigt sich der *Senior Traveler* des Jahres 2020 als ein zukünftig noch über viele Jahre hinweg treuer Stammkunde, der sich gesundheitlich verantwortbar entspannen und erholen möchte und das gerne wieder in Deutschland oder den angrenzenden deutschsprachigen Ländern (vgl. BRITTNER-WIDMANN 2005, Z. 104-109). Der gewohnte Service und die Flexibilität von zuhause wird jetzt allerdings auch in der Fremde erwartet. Die Zeiten der samstäglichen Bettenwechsel in Österreichs Ferienanlagen sind passé, heute finden sich auch Angebote, die an einem Dienstag beginnen (vgl. PECHLANER 2005, Z. 83-87).

## 7 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Expertengespräche bilden in ihrem Ablauf eine dezidiert qualitativ gefärbte Art der Informationsgewinnung für wissenschaftliche Arbeiten. Jedes Gespräch bildet einen kleinen Baustein an zusätzlicher Information, die erst in der aggregierten Aufbereitung innerhalb der schriftlichen Transkription, ihrer Verdichtung und Vergleichbarkeit mit anderen zum Tragen kommt. Die Informationsdichte zum Thema ist jeweils sehr hoch und muss vom Interviewer durch Nachfragen und Gesprächssteuerung zudem gebrochen werden.

Szenarien als Form der Zukunftsdeutung schränken den Wunsch des Lesers nach einer, der richtigen, Darstellung über die Zukunft ein. Er ist gefordert, sich aus der Menge der geschilderten Szenarien zusätzlich selbst ein Bild der zukünftigen Möglichkeiten zu bilden. Demgegenüber ist eine formal offene Art der Konzeption von Zukünften freier von heutigen Einschränkungen und Konventionen, wie sie oft in Trendverlängerungen aufscheinen. Eintretende Störvariablen mit großem Einfluss wie der Anschlag des 11. Septembers 2001 oder die rasche Verbreitung des Internets als Informationsmedium werfen diese Prognosen meist vollkommen um. Die Entwicklung von Szenarien kann auf der anderen Seite sowohl mögliche Zukünfte abbilden, als auch den Wunsch nach Bildhaftigkeit erfüllen. Seien die Darstellungen von Details in Szenarien auch nicht quantitativ belegbar und von den Bezeichnungen sogar fiktiv oder subjektiv durch den Verfasser gefärbt, so bildet doch ihre Einbindung in das Gesamtkonzept *Szenarium* die Möglichkeit der Abbildung von zukünftiger Realität.

Die vorliegende Arbeit hat durch die Verknüpfung von qualitativen mit quantitativen Methoden eine Verdichtung von Information möglich gemacht, die durch die Darstellung von Szenarien ihr Ergebnis findet.

Die vorliegende Arbeit begann mit vertiefenden Recherchen, Konferenzbesuchen und dem wissenschaftlichen Austausch unter Kollegen im Jahr 2004 zu einem Zeitpunkt, zu dem die Thematik in den Bevölkerungswissenschaften schon erschöpfend behandelt, im politischen Rahmen weiterhin nur auf Fachebene diskutiert und in der öffentlichen Wahrnehmung wenig Beachtung fand.

Bereits im Jahr 2005 war das Thema dann jedoch in aller Munde. Im gesellschaftlichen Feuilleton wohl durch ein einziges Buch von SCHIRRMACHER mehr propagiert als es BIRG in vielen Jahren geschafft hätte, in den Nachrichtenmagazinen der Presse und des Fernsehens als Menetekel an die Wand gemalt, bei den Arbeitgebern im Be-

reich der Pensionsrückstellungen und der Gesundheitsvorsorge als dringend arbeitskreisbedürftig erkannt und in den Touristikkonzernen interessiert ob der möglichen reisefreudigen zukünftigen Alten betrachtet.

Der Fortschritt eines einzigen Jahres, der des Jahres 2006, zeigt sehr deutlich, dass viele Befürchtungen einer dräuenden Katastrophe, aber auch viele Hoffnungen auf solvente *Senioren* oder deren Marketingäquivalente anderer, auch nicht schönerer Bezeichnungen, sich bereits zerschlagen haben, als nicht so bedrohlich weiterhin empfunden oder als bereits diskutiertes, wenn auch nicht gelöstes Thema der vergangenen Saison ad acta gelegt wurde. Allein die in Wirkung und Ergebnis überraschend erfolgreiche politische Arbeit der Familienministerin von der Leyen zeigt, dass das Thema Demographischer Wandel wohl weiterhin aktuell bleibt.

Dass sich nicht nur die deutsche Politik, Gesellschaft und Wirtschaft in den kommenden Jahren bis 2020 ständig mit dem Demographischen Wandel beschäftigen wird, sondern dies ein weltweites Phänomen ist, kann vorausgesagt werden. Die Entwicklung der Bevölkerungszahl und Altersstruktur in Deutschland bis zu diesem Zeitpunkt ist innerhalb eines Datenkorridors gut prognostizierbar. Wie dann die Auswirkungen im Verhalten der Menschen in den Bereichen Arbeit und Freizeit sein werden, zeigt diese Arbeit.

Auf dem Arbeitsmarkt werden in den aktuell hoffnungsvollen konjunkturellen Zeiten die Weichen gestellt, wie die Personalpolitik der kommenden Jahre aussehen wird: Eine Hinwendung zur Rekrutierung auch älterer Fachkräfte ist absehbar, eine lebenslange interne Weiterbildung und die frühe Kopplung schwächer werdender Absolventenjahrgänge an aktive Unternehmen mit Hochschulmarketing noch unbestimmt.

Eine Herausforderung stellt sich hier an das Personalmarketing mit dem neuen Ansatz des Employer Branding. Auch Unternehmen der zweiten und dritten Größenordnung, dem wichtigen Mittelstand in Deutschland, müssen sich als starke, also sichere Partner und attraktive Anbieter von Möglichkeiten zu Lebensplanungen ihrer zukünftigen Mitarbeiter darstellen. Eine frühe Bindung dieser Art durch Hochschulkooperationen mit den Universitäten und Fachhochschulen vor Ort ist dringend geraten, um die besten Absolventen nicht an Arbeitsmarktregionen zu verlieren, die möglicherweise in den Augen der Berufseinsteiger verlockender erscheinen.

In der Touristik- und Reisebranche und ihrer akademischen Fachdisziplin, der Tourismuswissenschaft, werden Prognosen, wie im Ergebnis der vorliegenden Arbeit ebenfalls, auf kommende Jahrzehnte hinaus als wenig aussagekräftig erkannt.

Es kann gezeigt werden, dass es neue Zielgruppen wie Ein-Elternteil-ein-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen und Drei-Generationen-Reisen sein können, die mit wenig veränderter Ansprache bearbeitet werden können. Herausfordernder ist die Bearbeitung der beiden älteren Zielgruppen, einerseits der bis 65 Jahren, andererseits der darüber hinausgehenden Älteren. Erstere wird heute mit dem Label *Senioren* zwar nicht explizit benannt, aber so behandelt, als wüsste man über die Wünsche Bescheid und müsste diese Gruppe als ältere Zielgruppe behandeln. Im Gegenteil ist hier der Ansatz vorzuziehen, diese Gruppe inhaltlich über Themen anzusprechen, die deren bisheriges Leben geprägt haben, wie Jugend, Familie und die bisherigen Entwicklungen der Hoch- und Trivialkultur, Musik, Werbung und Fernsehen. Diese Gruppe will nicht alt sein, sie war in ihrem eigenen Verständnis ein Leben lang jung. Sie wird sich viele ihrer lebenslangen Wünsche in dieser Lebensphase zum ersten Mal, noch einmal oder immer wieder erfüllen wollen.

Erst mit Erreichen eines jeweils sehr persönlichen Alters des Nachlassens der eigenen Aktivität, heute bei vielen Menschen zwischen 60 und 70 Jahren, in Zukunft vielleicht höher, wird ein Ende des Kohortenverhaltens der Freizeit- und Reise-wünsche eintreten.

Erst dann wird ein ruhigeres und sicherheitsbewussteres Leben gewünscht werden, verbunden mit Betreuung und Komfort.

Sich auf diese zuletzt genannten Entwicklungen einzustellen bedarf keiner Prognosen mit dazugehörigen Jahreszahlen, sie können als *ceteris paribus* wahrscheinlich angenommen werden.

## 8 LITERATURVERZEICHNIS

- ABELS, G./ BEHRENS, M. (2005): ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. Geschlechtertheoretische und politikfeldanalytische Reflexion einer Methode. – In: Bogner, A./ Littig, B./ Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. S. 173-190.
- ACNIELSEN (2006): Universum 2006. Handel und Verbraucher in Deutschland. Frankfurt a.M.
- ADAM, B. u.a. (1998): Die Nonstop-Gesellschaft und ihr Preis. Stuttgart.
- ADENAUER, S. (2005): Expertengespräch am 8.12.2005 am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. IfaA in Köln. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- ADORNO, T.W. (1957): Soziologie und empirische Forschung. – In: Adorno, T.W. u.a. (Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied. S. 81-101.
- ADORNO, T.W. u.a. (1970, Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied.
- AGRICOLA, S. (1998): Senioren und Freizeit – Aktuelle Daten und Fakten zur Altersfreizeit. Erkrath.
- AKADEMIE FÜR RAUMFORSCHUNG UND LANDESPLANUNG (ARL) (2006, Hrsg.): Folgen des demographischen Wandels für Städte und Regionen in Deutschland – Handlungsempfehlungen. (= Positionspapier der ARL, Nr. 62). Hannover.
- ALBERT, H. (1964): Der Mythos der totalen Vernunft. – In: Adorno, T.W. u.a. (Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied. S. 193-234.
- ALBERT, H. (1965): Im Rücken des Positivismus. – In: Adorno, T.W. u.a. (Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied. S. 267-305.
- ALBERT, H. (1984): Theorie und Prognose in den Sozialwissenschaften. – In: Topitsch, E. (Hrsg.): Logik der Sozialwissenschaften, S. 126-143.
- ALTHAUS, M. (1997): Marktforschung in kleinen und mittleren Unternehmen. Analyse, Bewertung und Entwicklungsmöglichkeiten: Ein ganzheitlicher Ansatz auf Basis qualitativer Sozialforschungstechniken (= Förderkreis Gründungs-Forschung, Entrepreneurship Research Monographien, Band 12) Zugl.: Dortmund, Univ., Diss., 1997. Köln, Dortmund.
- ARISTOTELES (1959): Über die Seele. Werke Bd. 13. Darmstadt.
- ARMANSKI, G. (1978): Die kostbarsten Tage des Jahres. Massentourismus – Ursachen, Formen, Folgen.
- ARTHO, S. (1996): Auswirkungen der Überalterung im Tourismus – Alter als Chance für die Reiseveranstalter. Bern.

- BABEL, B. (2007): Bevölkerungsvorausberechnungen unter besonderer Berücksichtigung von Unsicherheiten. Deterministische und stochastische Modelle für Fertilität, Migration und Mortalität sowie Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. (= Reihe: Quantitative Ökonomie, Bd. 150; zugl. Diss. Univ. Köln). Köln.
- BACH, A. (2001): Die Renaissance der Ein-Eltern-Familie? Eine demographische und sozioökonomische Analyse der Entwicklung in Deutschland und Großbritannien (= Soziologische Studien, Bd. 26) Zugl.: Augsburg, Univ., Diss. Augsburg.
- BACKES, G. (1981): Frauen im Alter. Bielefeld.
- BACKHAUS, K./ BONUS, H. (1997, Hrsg.): Die Beschleunigungsfalle oder der Triumph der Schildkröte. Stuttgart.
- BACKHAUS, K./ ERICHSON, B./ PLINKE, W./ WEIBER, R. (2000): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin u.a.
- BADURA, B. (2003): Gesünder älter werden – Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels. – In: Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik, Berlin u.a., S. 33-42.
- BÄHRE, H. (2005): Expertengespräch am 26.11.2005 auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Tourismuswissenschaft DGT in Berlin. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- BAMBERG, E. (1986): Arbeit und Freizeit: eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Streß am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie. Weinheim u.a.
- Bartel, Brommel, Struck & Partner GmbH (2006, Hrsg.) Kommunikation 50 plus. Hamburg. <http://www.bbs.de/index.php?top=neues&sub=060250plus&con=060250plus>. Stand: 25.05.2007.
- B.A.T.-FREIZEIT-FORSCHUNGSINSTITUT (2003, Hrsg.): Freizeit-Monitor 2003. Daten zur Freizeitforschung. Hamburg.
- BAUER, A./ KOSIN, H. (1967): Probleme der Gesellschaftsprognose. – In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 15. Jg., S. 6-11.
- BEA, F.X./ HAAS, J. (2001): Strategisches Management. Stuttgart.
- BECK, U. (1999): Was ist Globalisierung. Frankfurt a.M.
- BECKER, F.G./ BOBRICHTCHEV, R./ HENSELER, N. (2004): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften: Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen (= Diskussionspapier Nr. 256 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Univ. Bielefeld) Bielefeld.
- BECKER, W. (1998): Konsum- und Freizeitverhalten im Alter. Theoretische Grundlagen für die Verbraucherpolitik. Aachen.
- BERG, L. (1994): Noch liegen viel Fähigkeiten brach. – In: Dies. (Hrsg.): „When I'm sixty-four“ - Alter und Altern in Deutschland, S. 31-38.

- BERG, L. (1994a, Hrsg.): „When I'm sixty-four“ - Alter und Altern in Deutschland. München.
- BERGER, G. (2003): Nach dem Jugendkult ältere Mitarbeiter wieder gefragt? – In: Personal, H. 11/2003, S. 52-54.
- BERGMANN, W. (1981): Die Zeitstrukturen sozialer Systeme: eine systemtheoretische Analyse (= Schriftenreihe Soziologische Schriften, Nr. 33) Zugl.: Hamburg, Univ., Diss., 1981. Hamburg.
- BERLIN-INSTITUT (FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG) (o.J., Hrsg.): Emanzipation oder Kindergeld. Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin.
- BERLIN-INSTITUT (FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG) (2004, Hrsg.): Das Ende der Aufklärung. Der internationale Widerstand gegen das Recht auf Familienplanung. Berlin.
- BERLIN-INSTITUT (FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG) (2005, Hrsg.): Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind die Deutschen? (Kurzfassung der Ausgabe 2006). Berlin.
- BERLIN-INSTITUT (FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG) (2006, Hrsg.): Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? Berlin.
- BERNSDORF, W./ KNOSPE, H. (1980, Hrsg.): Internationales Soziologenlexikon. Bd. 1. Stuttgart.
- BERTRAND, G./ MICHALSKI, A./ PENCH, L.R. (1999): Szenarien Europa 2010. Fünf Bilder für die Zukunft Europas. Europäische Kommission. Gruppe für Prospektive Analysen. <http://europa.eu.int/comm/>, Stand: 18.03.2007.
- BFA, s.u. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT
- BIRG, H. (1982): Prognoseprobleme. – In: Grundriss der Raumordnung. Hrsg. von: Akademie für Raumforschung und Landesplanung, S. 161-168, Hannover.
- BIRG, H. (1996): Die Weltbevölkerung. Dynamik und Gefahren. München.
- BIRG, H. (2001): Die demographische Zeitenwende. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. Berlin.
- BIRG, H. (2002): Auswirkungen und Kosten der Zuwanderung nach Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums des Innern (= Materialien des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik, Bd. 49, Universität Bielefeld). Bielefeld.
- BIRG, H. (2003): Strategische Optionen der Familien- und Migrationspolitik in Deutschland und Europa. – In: Leipert, C. (Hrsg.), Demographie und Wohlstand: Neuer Stellenwert für Familie in Wirtschaft und Gesellschaft. Opladen. S. 27-56.
- BIRG, H. (2005): Expertengespräch am 25.11.2005 in Berlin. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.

- BIRG, H. (2005a): Die ausgefallene Generation. Was die Demographie über unsere Zukunft sagt. München.
- BIRG, H./ FLÖTHMANN, E.-J. (2001a): Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000 – Methodischer Ansatz und Hauptergebnisse (= Materialien des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik, Bd. 47A, Universität Bielefeld). Bielefeld.
- BIRG, H./ FLÖTHMANN, E.-J. (2001b): Demographische Projektionsrechnungen für die Rentenreform 2000 – Ergebnisse in Tabellenform (= Materialien des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik, Bd. 47B, Universität Bielefeld). Bielefeld.
- BOGNER, A./ LITTIG, B./ MENZ, W. (2005, Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden.
- BOGNER, A./ MENZ, W. (2005): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. – In: Bogner, A./ Littig, B./ Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. S. 7-30.
- BOHNSACK, R. (1983): Alltagsinterpretationen und soziologische Rekonstruktion. Opladen.
- BOHNSACK, R. (1999): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. Opladen.
- BOHNSACK, R. (2000): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse. Grundprinzipien der dokumentarischen Methode.- In: Bohnsack, R./ Nentwig-Gesemann, I./ Nohl, A.-M. (Hrsg.) Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Forschung. Opladen. S. 225-252.
- BOHNSACK, R. (2001): Dokumentarische Methode.- In: Hug, Th. (Hrsg.) Wie kommt Wissenschaft zu ihrem Wissen? – Band 2: Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften. Baltmannsweiler. S. 326-345.
- BOHNSACK, R. (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Opladen.
- BOHNSACK, R./ NENTWIG-GESEMANN, I./ NOHL, A.-M. (2000, Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Forschung. Opladen.
- BOMMER, J. (1969): Methoden der Zukunftsforschung. – In: Analysen und Prognosen, H.5, S. 17-25.
- BOMSDORF, E. (2005): Perspektive für eine nachhaltige Familienpolitik. Berlin.
- BORTZ, J./ DÖRING, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin u.a.
- BOURDIEU, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.
- BRAIL, R.K./ CHAPIN, F.S. (1973): Activity patterns of urban residents. – In: Environment and Behavior, Bd. 5, 1973, 2, S. 163-190.
- BRITTNER-WIDMANN, A. (2005): Expertengespräch am 14.12.2005 in der ISM in Dortmund. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.

- VOM BROCKE, B. (2002): Die Förderung der institutionellen Bevölkerungsforschung in Deutschland zwischen Weltkrieg und Diktatur. – In: MACKENSEN, R. (Hrsg.): Bevölkerungslehre und Bevölkerungspolitik vor 1933. Opladen. S. 39-60.
- BUCHER, H./ SCHLÖMER, C. (2005): Expertengespräch am 8.11.2005 im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung BBR in Bonn. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- BUCHER, H./ SCHLÖMER, C. (2006): Die regionalisierte Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR). – In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 3-4/2006, 31. Jg., S. 345-364.
- BUCK, H. (2004): Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik. – In: ifo-Schnelldienst 14/2004, 57. Jg., S. 3f.
- BUCK, H. (2005): Expertengespräch am 22.11.2005 im Fraunhofer Institut in Stuttgart. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- BUHL, W./ RIECKHOFF, C.: Ältere Arbeitnehmer: Hypothek oder Potenzial einer alternden Gesellschaft? Gemeinschaftsveranstaltung der BfA und der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt am 20.11.2002. – In: Die Angestellten-Versicherung, Mitteilungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Bd. 50, H. 1, 2003, S. 32-34
- BULLINGER, H.-J. u.a. (2003, Hrsg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management. Berlin.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BFA) (2002): 50plus – die können es! URL: <http://aeltere.arbeitsamt.de/de-aeltere-wer.html>, Stand: 30.11.2004.
- BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGFORSCHUNG (beim Statistischen Bundesamt, BiB) (2004): Bevölkerung. Fakten, Trends, Ursachen, Erwartungen. Die wichtigsten Fragen. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Sonderheft. Wiesbaden.
- BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGFORSCHUNG (beim Statistischen Bundesamt, BiB) (2006): Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik. Wiesbaden.
- BUNDESMINISTER FÜR RAUMORDNUNG, BAUWESEN UND STÄDTEBAU (BMRBS) (1991, Hrsg.): Raumordnungsbericht 1991 der Bundesregierung. Bonn.
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (2005): Schily: BiB-Studie zeigt - Junge Menschen wollen immer weniger Kinder Pressemitteilung Berlin, 2. Mai 2005.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2005, Hrsg.): Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik. Berlin.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT (BMJFG) (1979, Hrsg.): Ursachen des Geburtenrückgangs – Aussagen, Theorien und Forschungsansätze zum generativen Verhalten. (= Dokumentation von der Jahrestagung 1978 der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft e.V. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 63). Stuttgart u.a.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (BMWA) (2004): Green Card für ausländische IT-Fachkräfte. Forschungsbericht im Auftrag des BMWA, erstellt von Mathias Venema, Juli 2004.

- BUNDESREGIERUNG (2007): „Europa gelingt gemeinsam“. Präsidentschaftsprogramm 1. Januar – 30. Juni 2007. EU 2007.de. URL: <http://www.eu2007.de/includes/Downloads/Praesidentschaftsprogramm/EU-P-AProgr-d-2911.pdf>, Stand: 20.02.2007.
- CORBIN, J./ STRAUSS, A. (1990): Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria. – In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 19, H. 6, S. 418-427.
- COSTAS, I. (2003): Besprechungen neuer Literatur. Herwig Birg: Die demographische Zeitenwende. – In: Soziologische Revue, Bd. 26, H. 2, Jg. 2003, S. 235-237.
- DAHLEMS, R. (2005): Expertengespräch am 7.11.2005 in Schloss Rheydt bei Düsseldorf. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- DALSACE, F./ DEMACY, C./ DUBOIS, D. (2007): Harry-Potter-Marketing. – In: Harvard Business manager, Februar 2007, S. 8+9.
- DANN, G.M.S. (2001): Senior Tourism. – In: Annals of Tourism Research, Bd. 28, S. 235-238.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2002, Hrsg.): Schlussbericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Demographischer Wandel“, Bundesdrucksache 14/8800, Berlin, 28.03.2002.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2006): Zukunftstrends im Tourismus. Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (TA). Drucksache 16/478, 16. Wahlperiode, 26. 01. 2006.
- DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG DIW (2007): Die Bedeutung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt nimmt deutlich zu. Autor: Karl Brenke. Wochenbericht 21/2007. [http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/aktuell/index.jsp?wochenbericht\\_diw=wochenbericht\\_diw&mediennr=0048094&ausgabeformat=wwwpublbereich+d+detail](http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/aktuell/index.jsp?wochenbericht_diw=wochenbericht_diw&mediennr=0048094&ausgabeformat=wwwpublbereich+d+detail), Stand: 25.05.2007.
- DIENEL, H.-L./ JAIN, A. (2007): Freizeit- und Urlaubsverkehr im demographischen Wandel. – In: Haehling von Lanzener, C./ Klemm, K. (Hrsg.): Demographischer Wandel und Tourismus. Zukünftige Grundlagen und Chancen für touristische Märkte. (= Schriften zu Tourismus und Freizeit, Bd. 7), S. 109-128.
- DINKEL, R. (1989): Demographie, Band 1: Bevölkerungsdynamik. München.
- DITTMANN, A./ MÜLLER, H.-J./ SCHRÖDER-KAMPRAD, T. (2003): Gesundheit als Wettbewerbsfaktor. Strategien zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Chancen des demographischen Wandels für die Personalpolitik. Fehlzeitenmanagement. Hamburg.
- DOEVENSPECK, M. (2005): Expertengespräch am 21.11.2005 an der Universität Bayreuth. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- DOHMEN, D. (2005): Zum volkswirtschaftlichen Schaden der unzureichenden vorschulischen Förderung in Deutschland oder warum die Frühförderung im demografischen Wandel an Bedeutung gewinnt. Beitrag zum ‚Weißbuch – Wachstum durch Bildung – Chancen für die Zukunft nutzen‘ von Daniel Dettling und Christoph Prechtl (= FiBS-Forum Nr. 29, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Köln). Köln.

- DOHMEN, D. (2007): Ein Studentental, kein Studentenberg. Zwischenruf. – In: SPIEGEL ONLINE, 01. Februar 2007, <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,463318,00.html>, Stand: 21.02.2007.
- DORBRITZ, J. (2005): Kinderlosigkeit in Deutschland und Europa. Daten, Trends und Einstellungen. – In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 4/2005, 30. Jg., S. 359-408.
- DORBRITZ, J./ LINGERER, A./ RUCKDESCHEL, K. (2005): Einstellungen zu demographischen Trends und zu bevölkerungsrelevanten Politiken. Ergebnisse der Population Policy Acceptance Study in Deutschland. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Sonderheft, 1. Auflage. Wiesbaden.
- DOSTAL, W. u.a. (2003, Hrsg.) Fachkräftesicherung im Handwerk vor dem Hintergrund struktureller Wandlungen der Arbeitsmärkte. Duderstadt.
- DREYER, A. (2005): Expertengespräch am 14.11.2005 in Braunschweig. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- DÜRSCHIED, H. (1984): Zwischen Grauen Panther und Ballsaal. München.
- ENZENSBERGER, H.M. (1994): Die große Wanderung. Dreiunddreißig Markierungen. Frankfurt a.M.
- ERNST, J. (1995): Frühverrentung in Ostdeutschland. Ergebnisse einer empirischen Erhebung zu den Bedingungen und sozialen Folgen des vorzeitigen Ruhestandes (= Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft. Bd. 1750) Zugl.: Leipzig, Univ., Diss., 1994. Frankfurt a.M. u.a.
- EUR-LEX (2006): Empfehlung für einen Beschluss des Rates über die Erklärung zur Kulturhauptstadt Europas für 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006PC0610:DE:NOT>, Stand: 31.05.2007.
- FALTERMAIER, T. u.a. (1992): Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. Stuttgart.
- FEHR, H./ JOKISCH, S./ KOTLIKOFF, L.J. (2004): The Role of Immigration in Dealing with the Developed World's Demographic Transition. – In: FinanzArchiv, vol. 60, no. 3, pp. 296-323.
- FEHR, H./ JOKISCH, S./ KOTLIKOFF, L.J. (2005): The Developed World's demographic Transition. The Roles of Capital Flows, Immigration, and Policy. – In: Social Security Reform, Cambridge u.a., S. 11-43.
- FEIX, N. (1978): Werturteil, Politik und Wirtschaft. Werturteilsstreit und Wissenschaftstransfer bei Max Weber. Göttingen
- FELLNER, A./ GESTRING, N. (1990): Zukünfte der Stadt. Szenarien zur Stadtentwicklung (= Beiträge der Univ. Oldenburg zur Stadt- und Regionalplanung, H. 6). Oldenburg.
- FILIPP, S.-H. (1987): Das mittlere und höhere Erwachsenenalter im Fokus entwicklungspsychologischer Forschung. – In: Oerter, R./ Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim. S. 375-412.

- FINK, A. (2001): Nicht voraussagen, sondern vorausdenken. Mit „Szenario-Management“ in ungewissen Umfeldern navigieren. – In: Marketing Journal. H. 4/2001. S. 176-179.
- FINK, A./ SCHLAKE, O./ SIEBE, A. (2000): Wie Sie mit Szenarien die Zukunft vorausdenken. – In: Harvard Business Manager, H. 2/2000. S. 34-47. Hier: Sonderdruck S. 1-13.
- FINK, A./ SCHLAKE, O./ SIEBE, A. (2002): Erfolg durch Szenario-Management – Prinzip und Werkzeuge der strategischen Vorausschau. Frankfurt a.M.
- FLICK, U. (1991): Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. – In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendung. München. S. 147-173.
- FLICK, U. u.a. (1991, Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendung. München.
- FLICK, U./ VON KARDOFF, E./ STEINKE, I. (2000, Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek.
- FLIERL, B. (1991): Stadtgestaltung in der ehemaligen DDR als Staatspolitik. – In: Marcuse, P./ Staufenberg, F. (Hrsg.): Wohnen und Stadtpolitik im Umbruch. Berlin. S. 49-65.
- FODERS, F. (2004): Zuwanderungspolitik in Europa. Begrenzung, Steuerung oder Förderung der Migration? – In: Die Weltwirtschaft, Vierteljahresschrift des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, H. 2, 2004, S. 210-226.
- FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT URLAUB UND REISEN (F.U.R) (2005, Hrsg.): Die Reiseanalyse RA 2005. Kurzfassung. Kiel.
- FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT URLAUB UND REISEN (F.U.R) (2006, Hrsg.): Modulbericht Seniorenreisen – Touristische Auswirkungen des Demographischen Wandels (= Reiseanalyse 2006). Kiel.
- FRASER, J.T. (1991): Die Zeit. München.
- FREEMAN, B. (2001): Lemonade, Laughter & Laid-Back Joy. Eugene.
- FRERICHS, F. (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Opladen, Wiesbaden.
- FREYER, W./ SCHERHAG, K. (1996, Hrsg.): Zukunft des Tourismus. Tagungsband zum 2. Dresdner Tourismus-Symposium. Dresden.
- FREYER, W. (2001): Tourismus. Einführung in die Fremdenverkehrsökonomie. München, Wien.
- FREYER, W. (2004): Tourismusmarketing. Marktorientiertes Management im Mikro- und Makrobereich der Tourismuswirtschaft. München.
- FRIEDRICHS, J. (1997, Hrsg.): Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen. Opladen, Wiesbaden.

- FUCHS, J. (2003): Fachkräftemangel und demographischer Wandel. Möglichkeiten und Grenzen der Aktivierung heimischer Personalreserven. – In: Dostal, W. u.a. (Hrsg.) Fachkräftesicherung im Handwerk vor dem Hintergrund struktureller Wandlungen der Arbeitsmärkte. Duderstadt. S. 83-117.
- FUNK, L. (2003): Ältere Arbeitnehmer: Von Besseren lernen. Das Ausland macht's vor – In: Der Arbeitgeber, Heft 9/2003, S. 4-6.
- GANS, P. (1995): Wanderungsverflechtungen unterschiedlich strukturierter Regionen in den neuen Bundesländern. – In: Gans, P./ Kemper, F.-J. (Hrsg.): Mobilität und Migration in Deutschland (= Erfurter Geographische Studien, H. 3). Erfurt. S. 79-88.
- GANS, P. (1997): Bevölkerungsentwicklung der deutschen Großstädte (1980-1993). – In: Friedrichs, J. (Hrsg.): Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen. Opladen, Wiesbaden. S. 12-36.
- GANS, P. (2005): Expertengespräch am 17.11.2005 in Hannover. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- GANS, P./ KEMPER, F.-J. (1995, Hrsg.): Mobilität und Migration in Deutschland (= Erfurter Geographische Studien, H. 3). Erfurt.
- GANS, P./ OTT, T. (1996): Dynamik und Probleme der Stadtentwicklung in Thüringen. – In: Geographische Rundschau, H. 48, S. 25-32.
- GANS, P./ SCHMITZ-VELTIN, A. (2006, Hrsg.): Demographische Trends in Deutschland. Folgen für Städte und Regionen (= Forschungs- und Sitzungsberichte der ARL, Bd. 225). Hannover.
- GARHAMMER, M. (1999): Wie Europäer die Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung. Berlin.
- GARRETT, R. (1991): Alter – Schicksal oder Zeit der Fülle. Lebenssituationen und Probleme älterer Menschen als gerontologische Herausforderung. Regensburg.
- GARZ, D./ KRAIMER, K. (1991a): Qualitativ-empirische Sozialforschung im Aufbruch. – In: Dies. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen. S. 1-33.
- GARZ, D./ KRAIMER, K. (1991b, Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen.
- GASCHKE, S. (2003): Wo sind die Kinder? Im Land der Egoisten: Kein Nachwuchs, keine Rente – In: ZEITDokument 1/2005, S. 7.
- GASCHKE, S. (2004): Das kinderlose Land. Die vielzitierte „Selbstverwirklichung“ der Frauen kann den Geburtenrückgang in Deutschland nicht erklären. Auch die Männer hadern mit den neuen Erwartungen an Väter – und verzichten auf Familie -In: ZEIT Dokument 1/2005, S. 8+9.
- GASCHKE, S. (2005): Lasst die Männer nicht in Ruh. Eine neue Studie zeigt die frappierende Kinderlosigkeit akademischer Männer. Überschätzen sie ihre Rolle als Familienernährer? – In: DIE ZEIT Nr. 51, 15.12.2005, S. 12.

- GASCHKE, S. (2006): Was Eltern verdienen. SPD und Union wetteifern um die bessere Familienpolitik. Fast alle profitieren. – In: DIE ZEIT Nr. 4, 19.01.2006, S. 1.
- GATZWEILER, H.-P./ IRMEN, E. (1997): Die Entwicklung in den Regionen des Bundesgebietes. – In: Friedrichs, J. (1997, Hrsg.): Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen. Opladen, Wiesbaden. S. 67-90.
- GAUGELER, E.v./ WEBER, W. (1992, Hrsg.): HWP. Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart.
- GAUSEMEIER, J./ FINK, A./ SCHLAKE, O. (1996): Szenario-Management. Planen und führen mit Szenarien. München, Wien.
- GERHARDT, U. (1991): Typenbildung. – In: Flick, U. u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendung. München. S. 432-435.
- GERKEN, G./ KONITZER, M.-A. (1995): Trends 2015. Ideen, Fakten und Perspektiven. Bern, München, Wien.
- GESCHKA, H. (1999): Die Szenariotechnik in der strategischen Unternehmensplanung. – In: Hahn, D. / Taylor, B. (Hrsg.): Strategische Unternehmensplanung – Strategische Unternehmensführung. Würzburg. S. 518-545.
- GOFFMAN, E. (1971): Verhalten in sozialen Situationen. Gütersloh.
- GOULD, S.J. (1992): Die Entdeckung der Tiefenzeit. München.
- GRÜNHEID, E. (2006): Die demographische Lage in Deutschland 2005. – In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 1/2006, 31. Jg., S. 3-104.
- GUGG, D./ HANK-HAASE, D. (1997): Senioren auf Reisen – Touristischer Wachstumsmarkt Nr. 1. Eine Untersuchung zu Volumen und Struktur des zukünftigen Seniorenmarktes mit Marketingrichtlinien für die Tourismuswirtschaft und Hotellerie. Bonn.
- GUMPERZ, J.J. (1982a): Discourse Strategies. Studies in Interactional Sociolinguistics. Cambridge/ London/ New York.
- GUMPERZ, J.J. (1982b): Language and Social Identity. Cambridge.
- HAARBECK, S. (2000, Hrsg.): Deutschland 2010. Köln.
- HABERMAS, J. (1963): Analytische Wissenschaftstheorie und Dialektik. – In: Adorno, T.W. u.a. (Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied. S. 155-191.
- HABERMAS, J. (1964): Gegen einen positivistisch halbierten Rationalismus. – In: Adorno, T.W. u.a. (Hrsg.): Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie. Neuwied. S. 235-266.
- HAEBERLIN, F. (1996): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. – In: Jahrbuch für Weiterbildung, 1996, S. 91-95.

- HAEBERLIN, F. (2003): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. – In: Rosenstiel, L.v./ Regnet, E./ Domsch, N.E.: Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart. S. 593-606.
- HÄDER, M./ HÄDER, S. (1994): Die Grundlagen der Delphi-Methode. Ein Literaturbericht. ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 94/02. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. o.O.
- HAEHLING VON LANZENAUER, C./ KLEMM, K. (2007, Hrsg.): Demographischer Wandel und Tourismus. Zukünftige Grundlagen und Chancen für touristische Märkte. (= Schriften zu Tourismus und Freizeit, Bd. 7). Berlin.
- HAGGETT, P. (1991): Geographie. Eine moderne Synthese. Stuttgart.
- HAHN, H./ KAGELMANN, H.J. (1993, Hrsg.): Tourismuspsychologie und Tourismussoziologie. Ein Handbuch zur Tourismuswissenschaft. München.
- HAHN, D. / TAYLOR, B. (1999, Hrsg.): Strategische Unternehmensplanung – Strategische Unternehmensführung. Würzburg.
- HAHN, O. (2006): Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht. – In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. Vierteljahresheft zur Förderung von Sozial-, Jugend- und Gesundheitshilfe, 37. Jg., Nr. 4/2006, S. 90-99.
- HAMMANN, P./ ERICHSON, B. (2000): Marktforschung. Stuttgart.
- HAMMERICH, K./ KLEIN, M. (1978, Hrsg.): Materialien zur Soziologie des Alltags (= Schriftenreihe: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft, Nr. 20). Opladen.
- HARTMANN, R. (2005): Expertengespräch am 19.12.2005 an der Hochschule Bremen. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- HARTMANN, H. A./ HAUBL, R. (1996, Hrsg.): Freizeit in der Erlebnisgesellschaft. Opladen.
- HAUSSER, K. (1982): Forschungsinteraktion und Forschungskonzeption. – In: Huber, G./ Mandl, H. (Hrsg.): Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. Weinheim. S. 61-78.
- HÄUSSERMANN, H. (1996): Von der Stadt im Sozialismus zur Stadt im Kapitalismus. – In: Häussermann, H./ Neef, R. (Hrsg.): Stadtentwicklung in Ostdeutschland. Soziale und räumliche Tendenzen. Opladen. S. 3-44.
- HÄUSSERMANN, H. (1997): Stadtentwicklung in Ostdeutschland. – In: Friedrichs, J. (1997, Hrsg.): Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen. Opladen, Wiesbaden. S. 67-90.
- HÄUSSERMANN, H./ NEEF, R. (1996, Hrsg.): Stadtentwicklung in Ostdeutschland. Soziale und räumliche Tendenzen. Opladen.
- HÄUSSERMANN, H./ SIEBEL, W. (1987): Neue Urbanität. Frankfurt a.M.
- HEEREN, A. (2004): Seniorentourismus. Status, Trends, Entwicklung. Düsseldorf.

- HEIDEGGER, M. (2001): Sein und Zeit. 18. Aufl., unveränd. Nachdr. der 15., an Hand der Gesamtausg. durchges. Aufl. mit den Randbemerkungen aus dem Handex. des Autors im Anh. Zuerst erschienen als Sonderdruck aus „Jahrbuch für Philosophie und phänomenologische Forschung“, Bd. VIII, herausg. von Edmund Husserl 1927, Tübingen.
- HEINZE, T. (1987): Qualitative Sozialforschung: Erfahrungen, Problem und Perspektiven. Opladen.
- HEINRITZ, G./ OSSENBRÜGGE, J./ WIESSNER, R. (1996, Hrsg.): Raumentwicklung und Sozialverträglichkeit, 50. Deutscher Geographentag in Potsdam vom 2. bis 7. Oktober 1995, Tagungsbericht und wissenschaftliche Abhandlungen, Bd. 2, Stuttgart.
- HELD, M./ GEISSLER, K.A. (2000, Hrsg.): Ökologie der Zeit. Stuttgart.
- HÖHN, C. (1979): Bedeutung und Ergebnisse von Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung. – In: BMJFG (Hrsg.): Ursachen des Geburtenrückgangs – Aussagen, Theorien und Forschungsansätze zum generativen Verhalten, Stuttgart u.a., S. 95-112.
- HÖPFLINGER, F. (2002): Literaturbesprechungen. Bevölkerungssoziologie. Rezension von Herwig Birg: Die demographische Zeitenwende. – In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 54, H. 4, 2002, S. 807-808.
- HOFBAUER, H. (1982): Maßnahmen zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. – In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, 1982, S. 99-110.
- HOHMEIER, J./ POHL, H.-J. (1978, Hrsg.): Alter als Stigma. Frankfurt.
- HOLSTEIN, J.A./ GUBRIUM, J.F. (1995): The Active Interview (= Qualitative Research Methods, Vol. 37). Newbury Park, CA/ U.S.A, London, New Delhi.
- HONDRICH, K.O. (1979): Bedürfnisänderung und Aufklärung? – In: Meyer-Abich, K.M./ Birnbach, D. (Hrsg.): Was braucht der Mensch um glücklich zu sein? München. S. 123-134.
- HOPF, C. (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. – In: Zeitschrift für Soziologie 7, 2, S. 97-115.
- HOPF, C./ WEINGARTEN, E. (1979, Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart.
- HORMEL, R./ HILTL, M. (2004): Vorurteile prüfen. Personal, H. 6, 2004, S. 18-21.
- HORX, M. (2004): Accent on the Future – das Verschwinden der Mitte. – In: Information Management & Consulting, H. 19, 2. S. 24.
- HORX, M. (2004a): Dann wird es uns wieder besser gehen. – In: Information Management & Consulting, H. 19, 2. S. 23+24.
- HUBER, G./ MANDL, H. (1982, Hrsg.): Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. Weinheim.

- HUG, TH. (2001, Hrsg.): Wie kommt Wissenschaft zu ihrem Wissen? – Band 2: Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften. Baltmannsweiler.
- HUS, C./ HARTMANN, K. (2005): Ohne Strategie und verschwenderisch. Personalchefs machen sich kaum Gedanken um die Zukunft, belegt eine international IBM-Studie. – In: Handelsblatt Nr. 100/2005 vom 27., 28., 29.05.2005, Karriere & Management, S. 6.
- HYMES, D. (1974): Foundations in Sociolinguistics. An Ethnographic Approach. Philadelphia.
- JUNG, K. (2005): Expertengespräch am 22.11.2005 bei der Allianz Lebensversicherungs-AG in Stuttgart. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- KAPLAN, M. (1960): Leisure in America. New York.
- KECSKES, R. (1997): Sozialräumlicher Wandel in westdeutschen Großstädten. Ursachen, Folgen, Maßnahmen. – In: Friedrichs, J. (Hrsg.): Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen. Opladen, Wiesbaden. S. 213-244.
- KELLE, U./ KLUGE, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.
- KEMPER, F.-J. (1991): Ursachen, Abläufe und Folgen von Wanderungen in Westdeutschland. – In: Berichte zur deutschen Landeskunde, H. 65, S. 149-174.
- KEMPER, F.-J. (1996): Ökonomische Restrukturierung, politische Transformation und internationale Migration in Deutschland. – In: Heinritz, G./ Oßenbrügge, J./ Wießner, R. (Hrsg.): Raumentwicklung und Sozialverträglichkeit, 50. Deutscher Geographentag in Potsdam vom 2. bis 7. Oktober 1995, Tagungsbericht und wissenschaftliche Abhandlungen, Bd. 2, Stuttgart, S. 21-32.
- KILLISCH, W./ SIEDHOFF, M. (2005): Probleme schrumpfender Städte. – In: Geographische Rundschau, Jg. 57, Heft 10, S. 60-67.
- KISTLER, E. (2004): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden, WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a.M., Bd. 57 (2004), 2, S. 71-77.
- KOLZ, H./ MÜLLER, B. (2004): Herausforderung demographischer Wandel. Szenarien und Handlungsansätze für die Kommunen in Rheinland-Pfalz. – In: Der Landkreis, H. 8-9, 2004, S. 564-565.
- KRAJEWSKI, K./ THORMANN, S. (2006): Analyse des deutschen Kreuzfahrtenmarktes unter besonderer Berücksichtigung erlebnisorientierter Kreuzfahrtkonzepte und deren zukünftigem Potenzial. – In: Leder, S./ Steinecke, A. (Hrsg.): Aktuelle Themen der Tourismusforschung. Märkte – Events – Methoden (= Paderborner geographische Studien zu Tourismusforschung und Destinationsmanagement, Bd. 19). S. 21-44.
- KRIEB, C./ REIDL, A. (1999): Senioren-Marketing – So erreichen Sie die Zielgruppe der Zukunft. Wien.

- KROHN, M. (1978): Theorien des Alterns. – In: Hohmeier, J./ Pohl, H.-J. (Hrsg.): Alter als Stigma. Frankfurt. S. 54-75.
- KÜHN, A. (1970): Das Problem der Prognose in der Soziologie. Berlin.
- KÜSTENMACHER, W.T./ SEIWERT, L.J. (2002): Simplify your life. Einfacher und glücklicher Leben. Frankfurt, New York.
- LABOV, V. (1980): Sprache im sozialen Kontext. Eine Auswahl von Aufsätzen. Königstein/Ts.
- LAMNEK, S. (1988): Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie. München.
- LAMNEK, S. (1989): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken. München.
- LANG, E.V./ ARNOLD, K. (1991, Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Stuttgart.
- LANGMAACK, B. (2002): Ruhestand. Annehmen – Gestalten – Leben. Stuttgart.
- LEDER, S./ STEINECKE, A. (2006, Hrsg.): Aktuelle Themen der Tourismusforschung. Märkte – Events – Methoden (= Paderborner geographische Studien zu Tourismusforschung und Destinationsmanagement, Bd. 19). Paderborn.
- LEHR, U. (1978a): Die Situation der älteren Frau – psychologische und soziale Aspekte. – In: Dies. (Hrsg.): Seniorinnen – Zur Situation der älteren Frau. Darmstadt. S. 6-26.
- LEHR, U. (Hrsg., 1978b): Seniorinnen – Zur Situation der älteren Frau. Darmstadt.
- LEHR, U. (1991): Psychologie des Alterns. Heidelberg.
- LEHR, U. (1991a): Altern und Leistung im Beruf angesichts veränderter Umwelten. – In: Lang, E.v./ Arnold, K. (Hrsg.): Altern und Leistung. Medizinische, psychologische und soziale Aspekte. Stuttgart. S. 185-196.
- LEHR, U./ WILBERS, J. (1992): Arbeitnehmer, ältere. – In: Gaugeler, E.v./ Weber, W. (Hrsg.): HWP. Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart. Sp. 203-212.
- LEIPERT, C. (2003, Hrsg.), Demographie und Wohlstand: Neuer Stellenwert für Familie in Wirtschaft und Gesellschaft. Opladen.
- LEttl-SCHRÖDER, M. (2003): Familienurlaub hat doch Zukunft. Reiseforscher Lohmann widerspricht Skeptikern – In: fvw international, Nr. 24 vom 15.10.2003, S. 95.
- LEttl-SCHRÖDER, M. (2005): Kinderleichter Urlaub. Interview mit Uli Mühlberger, Geschäftsführer Vamos Reisen – In: fvw international, Nr. 2 vom 21.01.2005, S. 34+35.
- LEVINE, R. (1999): Eine Landkarte der Zeit. München. Zürich.
- LIGHTMAN, A. (2002): Und immer wieder die Zeit. München.
- LIST, S. (2003): Innovative Szenario-Technik. – In: Innovative Ansätze einer marktorientierten Unternehmensführung. Stuttgart. S. 41-46.

- LOHMANN, M. (1989): Kommen die neuen Senioren? Urlaubsgenerationen im Wandel. – In: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (Hrsg.): Voraussichtliche Entwicklungen des Fremdenverkehrs bis zum Jahr 2010. Wien.
- LOHMANN, M./ DANIELSSON, J. (2001): Predicting Travel Patterns of Senior Citizens: How the past may provide a key to the Future. – In: Journal of Vacation Marketing, Bd. 7, Nr. 4, S. 357-366.
- LOHMANN, M./ MERZBACH, G. (1997): Senior Citizens' Tourism: A simple approach to determine their future travel behaviour. – In: Zeitschrift für Fremdenverkehr, H. 3, 1997, S. 4-12.
- LOHMANN, M./ SIERCK, A./ GRIMM, B. (2006): Reiseanalyse RA 2006. Modulbericht Seniorenreisen. Touristische Auswirkungen des demographischen Wandels. Forschungsgemeinschaft Urlaub und Reisen. Kiel.
- LONGMAN, P. (2005): Wenn die Arbeit ausbleibt. Demografie: Auch wenn die Babyboomer in Rente gehen, wird die Arbeitslosenzahl nicht sinken. Im Gegenteil: Die geburten-schwachen Jahrgänge werden vermutlich sogar noch stärker betroffen sein. – In: Harvard Business Manager, Juni 2005, S. 14.
- LÜHRMANN, M. (2005): Population Aging and the Demand for Goods and Services, MEA Discussion Paper 95-05, Mannheim.
- LUHMANN, N. (1990): Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- LUHMANN, N. (1990): Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft. Bd. 4. Frankfurt a.M.
- LUTZ, W./ MILEWSKI, N. (2004): Als ideal angesehene Kinderzahl sinkt unter zwei. Wandel der Normen in Österreich und Deutschland. – In: Demografische Forschung aus erster Hand, Jg. 1, Nr. 2, 2004, S. 1-2.
- LUTZ, W./ SCHERBOV, S. (2004): Können Zuwanderer Bevölkerungsalterung aufhalten? Wirkungen alternativer Geburten- und Migrationstrends für Österreich und die EU geschätzt. – In: Demografische Forschung aus erster Hand, Jg. 1, Nr. 1, S. 3
- LUTZ, W./ SKIRBEKK, V. (2004): Kürzere Ausbildungszeiten können Geburtenrate anheben. Nebeneffekt einer Schulreform: Jüngere Bevölkerung. – In: Demografische Forschung aus erster Hand, Jg. 1, Nr. 4, S. 1-2.
- MACKENROTH, G. (1953): Bevölkerungslehre – Theorie, Soziologie und Statistik der Bevölkerung. Berlin.
- MACKENSEN, R. (2002, Hrsg.): Bevölkerungslehre und Bevölkerungspolitik vor 1933. Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft und der Johann Peter Süßmilch-Gesellschaft für Demographie mit Unterstützung des Max Planck-Instituts für demographische Forschung, Rostock. Opladen.
- MANNHEIM, K. (1964): Wissenssoziologie. Neuwied.
- MANNHEIM, K. (1980): Strukturen des Denkens. Urspr. unveröff. Manuskripte 1922-1925. Frankfurt a.M.
- MARCUSE, P./ STAUFENBIEL, F. (1991, Hrsg.): Wohnen und Stadtpolitik im Umbruch. Berlin.

- MATT, E. (2000): Darstellung qualitativer Forschung. – In: Flick, U./ Kardoff, E.v./ Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek. S. 578-587.
- MAYRING, P. (1989): Die qualitative Wende. Grundlagen, Techniken und Integrationsmöglichkeiten qualitativer Forschung in der Psychologie. – In: Schönplflug, W. (Hrsg.): Bericht über den 36. Kongress der DGfPs in Berlin. Göttingen. S. 306-313.
- MAYRING, P. (1997): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- MAYRING, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. – In: Flick, U./ Kardoff, E.v./ Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek. S. 468-475.
- MAYRING, P. (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. Forum Qualitative Sozialforschung. Vol. 2, No. 1 ([www.qualitative-research.net/fqs](http://www.qualitative-research.net/fqs)).
- MAYRING, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim und Basel.
- MEADOWS, D. u.a. (1994): Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit. 16. Aufl., Erstausgabe 1972. Stuttgart.
- MEADOWS, D.H./ MEADOWS, D.L./ RANDERS, J. (1995): Die neuen Grenzen des Wachstums. Stuttgart.
- MEISE, J./ VOLWAHSEN, A. (1980): Stadt- und Regionalplanung. Ein Methodenhandbuch. Braunschweig, München.
- MERTON, R.K. (1984): Die Eigendynamik gesellschaftlicher Voraussagen. – In: Topitsch, E. (Hrsg.): Logik der Sozialwissenschaften, S. 144-161.
- MEUSER, M. (2001): Repräsentationen sozialer Strukturen im Wissen. Dokumentarische Methode und Habitusreproduktion. – In: Bohnsack, R./ Nentwig-Gesemann, I./ Nohl, A.-M. (Hrsg.) Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Forschung. Opladen. S. 207-221.
- MEUSER, M./ NAGEL, U. (1991a): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. – In: Garz, D./ Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen. S. 441-471.
- MEUSER, M./ NAGEL, U. (1991b): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. – Neuabdruck in: Bogner, A./ Littig, B./ Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. S. 71-94.
- MEYER-ABICH, K.M./ BIRNBACH, D. (1979, Hrsg.): Was braucht der Mensch um glücklich zu sein? München.
- MICHEL, H. (2005): Expertengespräch am 2.12.2005 am Institut für angewandte Demographie Berlin-Brandenburg IFAD in Berlin. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- MIEGEL, M. (2002): Die deformierte Gesellschaft. Wie die Deutschen die Wirklichkeit verdrängen. Berlin, München.

- MÖCKLI, S. (1999): Die demographische Herausforderung. Chancen und Gefahren einer Gesellschaft lang lebender Menschen. Bern, Stuttgart, Wien.
- MONHEIM, H. (2005): Expertengespräch am 7.11.2005 in Bonn. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- MÜHLBERGER, P. (2005): Gespräch mit dem Geschäftsführer von vamos Eltern-Kind-Reisen, Hannover, am 06.07.2005.
- MÜLLER, G. (2003): Die Grauen sind auf dem Vormarsch. – In: Industrieanzeiger, Bd. 125, H. 29-30, 2003, S. 16-17.
- MÜLLER, S. (1997): Die Delphi-Befragung. Ein qualitatives Prognoseverfahren. – In: Marktforschung & Management M & M. Zeitschrift für marktorientierte Unternehmen, Bd. 41, H. 1, Stuttgart, S. 26-32.
- MÜNZ R. (2005): Expertengespräch am 1.12.2005 im Hamburgischen Weltwirtschaftsarchiv HWWA in Hamburg. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- MÜNZ, R./ FASSMANN, H (2004): Migrants in Europe and their Economic Position. Paper prepared for the European Commission, June 2004. [http://europa.eu.int/comm/emploment\\_social/employment\\_analysis/imigr\\_ne\\_stud\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/emploment_social/employment_analysis/imigr_ne_stud_en.htm), Stand: 24.02.2007.
- MUSKAT, B. (2007): Organisationale Qualität im Tourismus – Zur Bedeutung und Anwendung des TQM-Konzeptes der Tourismusorganisationen in Deutschland. Zugl.: Trier, Univ., Diss., 2007. Wiesbaden.
- MUSKAT, M. (2000): Karrierewege in flachen Hierarchien. Unveröff. Diplomarbeit Univ. Trier.
- MUSKAT, M./ QUACK, H.-D. (2006): The demographic change in Germany – Implications on tourism and leisure activity of aged people in the year 2015. – In: Weiermair, K./ Pechlaner, H./ Bieger, T. (Eds.): Time Shift, Leisure and Tourism. S. 305-316.
- NADOLNY, S. (1983): Die Entdeckung der Langsamkeit. München. Zürich.
- NAEGELE, G. (1992): Zwischen Arbeit und Rente: gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg.
- NAHRSTEDT, W. (1972): Die Entstehung der Freizeit. Göttingen.
- NAHRSTEDT, W. (2005): Expertengespräch am 14.12.2005 an der Universität Bielefeld. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)(2004): Trends in International Migration. SOPEMI 28, 2003. Paris.
- OERTER, R./ MONTADA, L. (1987, Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim.
- OPASCHOWSKI, H.W. (1988): Wie leben wir nach dem Jahr 2000? Szenarien über die Zukunft von Arbeit und Freizeit (B.A.T. Projektstudie zur Freizeitforschung). Hamburg.
- OPASCHOWSKI, H.W. (1988a): Psychologie und Soziologie der Freizeit. Opladen.

- OPASCHOWSKI, H.W. (1989): Wie arbeiten wir nach dem Jahr 2000? Freizeitimpulse für die Arbeitswelt von morgen (B.A.T. Projektstudie zur Freizeitforschung). Hamburg.
- OPASCHOWSKI, H.W. (2001): Deutschland 2010. Wie wir morgen leben und arbeiten – Voraussagen der Wissenschaft zur Zukunft unserer Gesellschaft. 2., Neubearb. Aufl., 1. Aufl. 1997. Hamburg.
- OPASCHOWSKI, H.W. (2002): Wir werden es erleben. Zehn Zukunftstrends für unser Leben von morgen. Darmstadt.
- OPASCHOWSKI, H.W. (2004): Deutschland 2020. Wie wir morgen leben – Prognosen der Wissenschaft. Wiesbaden.
- o.V. (2005): Viele Faktoren entscheiden. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. – In: Personalführung, H. 1, 2005, S. 14.
- PECHLANER, H. (2005): Expertengespräch am 26.11.2005 auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Tourismuswissenschaft DGT in Berlin. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- PFADENHAUER, M. (2005): Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. – In: Bogner, A./ Littig, B./ Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden. S. 113-130.
- PÖRTNER, M. (2005): Alt sein ist anders. Personenzentrierte Betreuung von alten Menschen. Reihe: Konzepte der Humanwissenschaften. Stuttgart.
- POPPER, K.R. (1984): Prognose und Prophetie in den Sozialwissenschaften. – In: Topitsch, E. (Hrsg.): Logik der Sozialwissenschaften, S. 113-125.
- PRAHL, H.-W. (2002): Soziologie der Freizeit. Paderborn.
- PRZYBORSKI, A. (2004): Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen. Wiesbaden.
- QUACK, H.-D. (2001): Freizeit und Konsum im inszenierten Raum. Eine Darstellung räumlicher Implikationen neuer Orte des Konsums, dargestellt am Beispiel des CentrO Oberhausen (= Paderborner geographische Studien zu Tourismusforschung und Destinationsmanagement, Bd. 19). Zugl.: Paderborn, Univ., Diss. 2000. Paderborn.
- REGNET, E. (2005): Expertengespräch am 20.12.2005 an der Universität Würzburg. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- REHEIS, F. (1998): Die Kreativität der Langsamkeit. Darmstadt.
- REISS, I. (1990): An End to Shame. Shaping Our Next Sexual Revolution. Buffalo, NY/ USA
- REUBER, P./ SCHNELL, P. (2005, Hrsg.): Postmoderne Lebensstile und Freizeiträume. Neue Angebote im Tourismus. (= Schriften zu Tourismus und Freizeit, Bd. 5). Berlin.

- REUBER, P./ SCHNELL, P. (2005): Postmoderne Freizeitstile und Freizeiträume – eine kurze Einführung in die Thematik. – In: Reuber, P./ Schnell, P. (Hrsg.): Postmoderne Lebensstile und Freizeiträume. Neue Angebote im Tourismus. (= Schriften zu Tourismus und Freizeit, Bd. 5), S. 13-18.
- RINKE, A./ BONSE, E. (2007): EU plant Anwerbung von Arbeitskräften. Justizkommissar Frattini: Bei Schwarzarbeit keine EU-Förderung mehr. – In: Handelsblatt, Nr. 39, 23./24./25.02.2007, S. 5.
- RUBIN, H.J./ RUBIN, I.S. (1995): Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data, Beverly Hills, CA/ USA, London, New Delhi.
- SACKS, H. (1995): Lectures on Conversation. Oxford/ UK, Cambridge/ USA.
- SANDERSON, W./ SCHERBOV, S. (2005): Average remaining lifetimes can increase as human populations age. – In: Nature 435, 9 June 2005, pp. 811-813)
- SCHAT, H.-D. (2005): Expertengespräch am 8.12.2005 am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. IfaA in Köln. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- SCHÄFER, C. (2004): Kreuzfahrten. Die touristische Eroberung der Ozeane. Nürnberg.
- SCHELSKY, H./ GEHLEN, A. (1957, Hrsg.): Soziologie: Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Düsseldorf, Köln.
- SCHIMANY, P. (2005): Expertengespräch am 21.11.2005 im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- SCHMID, J. (1979): Zur soziologischen Konzeption menschlicher Fruchtbarkeit. – In: BMJFG (Hrsg.): Ursachen des Geburtenrückgangs – Aussagen, Theorien und Forschungsansätze zum generativen Verhalten, Stuttgart u.a., S. 77-92.
- SCHMID, J./HEIGL, A./MAI, R. (2000): Sozialprognose. Die Belastung der nachwachsenden Generation. München.
- SCHMIDT, P. (1995): Die Wahl des Rentenalters. Theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland (= Hochschulreihe: Allokation des marktwirtschaftlichen Systems, Bd. 36) Zugl.: Mannheim, Univ., Diss. 1994. Frankfurt a.M. u.a.
- SCHMITZ-SCHERER, R. (1974): Sozialpsychologie der Freizeit. Bericht über den Stand der Freizeitforschung in Soziologie und Psychologie. Stuttgart u.a.
- SCHNELL, R./ HILL, P.B./ ESSER, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. München, Wien.
- SCHÖNPFLUG, W. (1989, Hrsg.): Bericht über den 36. Kongress der DGfPs in Berlin. Göttingen.
- SCHRÖDER, A./ WIDMANN, T./ BRITNER-WIDMANN, A. (2005): Tourismus und demographischer Wandel in Deutschland – Entwicklung, Prognosen und Folgen (= Materialien zur Fremdenverkehrsgeographie, Bd. 63) Trier.

- SCHÜTZ, A. (1971): Gesammelte Aufsätze. Teil: 1: Das Problem der sozialen Wirklichkeit. Den Haag.
- SCHÜTZE, F. (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien I. Kurseinheit 1. Hagen.
- SCHULTE ZU SODINGEN, K.-V. (2005): Expertengespräch am 31.10.2005 telefonisch. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- SCHULZ, R. (2005): Expertengespräch am 15.12.2005 im Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt BiB. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- SCHWARZ, K. (1979): Zur demographischen Lage und Zusammenfassung der Tagungsergebnisse.- In: BMJFG (Hrsg.): Ursachen des Geburtenrückgangs – Aussagen, Theorien und Forschungsansätze zum generativen Verhalten, Stuttgart u.a., S. 19-28.
- SCHWARZ, K. (2006): Wirtschaftliche Bedeutung der demographischen Entwicklung in Deutschland im Zeitraum 1870-2050. – In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 3-4/2006, 31. Jg., S. 283-300.
- SCHWENTKER, B. (2006): Aussterben abgesagt. Deutschland hat die Demografie entdeckt – und mit ihr die demografische Katastrophe. Viele Forscher sehen gar keinen Grund zur Aufregung – In: DIE ZEIT, Nr. 24 vom 6. Juni 2006, S. 35+36.
- SEIWERT, L.J. (2002): Das neue 1x1 des Zeitmanagement. Zeit im Griff, Ziele in Balance. Kompaktes Know-how für die Praxis. München.
- SHORTER, E. (1975): Der Wandel der Mutter-Kind-Beziehungen zu Beginn der Moderne. – In: Wehler, H.-U. (Hrsg.): Historische Familienforschung und Demographie. Göttingen. S. 256-287.
- SINUS SOFTWARE (UND CONSULTING GMBH) (2007): Szeno-Plan. Version 4.1.0. Hilfe zu Szeno-Plan. Demo-Version. Download unter <http://www.sinus-online.com>, Stand: 20.04.2007.
- SINUS SOFTWARE (UND CONSULTING GMBH) (2007a): Szeno-Plan. Ein Softwaretool für die Szenario-Technik. Benutzerhandbuch. Braunschweig.
- SMERAL, E. (1994): Tourismus 2005. Entwicklungsaspekte und Szenarien für die Tourismus- und Freizeitwirtschaft. Wien.
- SMERAL, E. (1999): Zukunftstrends im internationalen Tourismus. Die Freizeit- und Informationsgesellschaft an der Schwelle des 21. Jahrhunderts. – In: WIFO, Monatsberichte 2/1999, S. 135-144.
- SMERAL, E. (2003): Die Zukunft des internationalen Tourismus, Entwicklungsperspektiven für das 21. Jahrhundert. Wien.
- SMERAL, E. (2004): Long-term forecasts for international tourism. – In: Tourism Economics, Bd. 10, H. 2, S. 145-166.
- SMERAL, E. (2006): Expertengespräch am 17.01.2006 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung WIFO in Wien. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.

- SMERAL, E./WEBER, A. (2000): Forecasting international tourism trends to 2010, *Annals of Tourism Research*, Vol. 27, No. 4, pp. 982-1006.
- SMERAL, E./ WÜGER, M. (2005): Does Complexity Matter? Methods for Improving Forecasting Accuracy in Tourism: The Case of Austria, *Journal of Travel Research*, Vol. 4, August 2005, pp. 100-110.
- SOMMERMEYER, W. (2000): Szenarien der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert. – In: Haarbeck, S. (Hrsg.): *Deutschland 2010*. Köln. S. 15-21.
- DER SPIEGEL (1978): Baby-Baisse: Staat im Schlafzimmer, *Titel*, Nr. 45/1978 vom 06.11.1978.
- SPÖHRING, W. (1989): *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart.
- ST. JAMES, E. (2001): *Simplify Your Life*. New York.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2000, Hrsg.): *Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050 – Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2003, Hrsg.): *Bevölkerungsentwicklung Deutschlands von 2002 bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2004, Hrsg.): *Analyse von Lebenszyklen: Ergebnisse des 4. und 5. Weimarer Kolloquiums (= Schriftenreihe Sozio-ökonomisches Berichtssystem für eine nachhaltige Gesellschaft, Bd. 5)*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006a): *Bevölkerung nach Altersgruppen, Familienstand und Religionszugehörigkeit*. <http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab5.php>, Stand: 24.08.2006.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006b): *11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006c): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050 Übersicht der Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung - Varianten und zusätzliche Modellrechnungen*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006d): *Fakten und Trends, Deutschland aktuell – Ausgabe 2006*. Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006e): *Statistisches Jahrbuch 2006 für die Bundesrepublik Deutschland, Kapitel 2 Bevölkerung*, S. 28. [http://www.destatis.de/jahrbuch/2\\_bevoelkerung.pdf](http://www.destatis.de/jahrbuch/2_bevoelkerung.pdf), Stand: 02.06.2007.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006f): *Lange Reihen. Geborene und Gestorbene*. <http://www.destatis.de/indicators/d/lrbev04ad.htm>, Stand: 02.06.2007.
- STEINECKE, A. (2000a, Hrsg.): *Erlebnis- und Konsumwelten*. München, Wien.
- STEINECKE, A. (2000b): *Erlebnis- und Konsumwelten: Orientierungen – Schauplätze – Werthaltungen*. – In: Steinecke, A. (Hrsg.): *Erlebnisswelten im Tourismus*, S. 11-27.

- STEINECKE, A. (2006): *Tourismus. Eine geographische Einführung*. Braunschweig.
- STENGEL, M. (1996): *Freizeit als Restkategorie. Das Dilemma einer eigenständigen Freizeitforschung*. – In: Hartmann, H. A./ Haubl, R. (Hrsg.): *Freizeit in der Erlebnisgesellschaft*, S. 19-44.
- STIENS, G. (1994): *Raum- und Flächennutzungsänderungen als Auswirkung neuer Urbanisierungsphasen*. – In: *Arbeitspapier H. 9/1994*. Bonn.
- STRAUBHAAR, T. (2006a): *Labour market relevant migration policy*. – In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. Journal for Labour Market Research. Special issue. Europeanisation of the labour markets in an enlarged European Union. Part II and III. International migration and border regions. Labour markets after enlargement: The political context*, Jg. 39, H. 1/2006, S. 149-157.
- STRAUBHAAR, T. (2006b): *Towards an European Migration Policy*. – In: *Intereconomics. Review of European Economic Policy*, vol. 41, no. 6, November/ December 2006, S. 290+291.
- STROMBERGER, P./ TEICHERT, W. (1992): *Einführung in soziologisches Denken*. Weinheim, Basel.
- STRUBELT, W./ VEITH, K. (1997): *Zuwanderung und Integration – Deutschland in den 80er und 90er Jahren*. – In: Friedrichs, J. (Hrsg.): *Die Städte in den 90er Jahren. Demographische, ökonomische und soziale Entwicklungen*. Opladen, Wiesbaden, S. 109-135.
- SÜLBERG, W. (2005): *Expertengespräch am 20.12.2005 bei DERTOUR, Deutsches Reisebüro GmbH in Frankfurt*. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- THON, M. (1995): *Demographische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung. Die Alterung des Erwerbspotentials*. – In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, H. 3, S. 290-299.
- THURN, B. (2004): *Alte Hasen zeigen's den jungen Hüpfern*. – In: *Industrieanzeiger*, Bd. 126, H. 19, 2004, S. 20-22.
- TITSCHER, S. u.a. (1998): *Methoden der Textanalyse. Leitfaden und Überblick*. Opladen, Wiesbaden.
- TOFFLER, A. (1980): *The Third Wave*. London.
- TOKARSKI, W. (1989): *Freizeit und Lebensstile älterer Menschen*. Kassel.
- TOPITSCH, E. (1984, Hrsg.): *Logik der Sozialwissenschaften*. Königstein.
- TULBURE, I. (2004): *Ist die Zukunft berechenbar? Möglichkeiten und Grenzen der Szenariotechnik für Zukunftsprojektionen*. – In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): *Analyse von Lebenszyklen: Ergebnisse des 4. und 5. Weimarer Kolloquiums (=Schriftenreihe sozio-ökonomisches Berichtssystem für eine nachhaltige Gesellschaft, Bd. 5)*. Wiesbaden. S. 23-46.
- VAN DE KAA, D.J. (1987): *Europe's Second Demographic Transition*. – In: *The Population Bulletin*, March 1987, Washington, D.C.

- VESTER, H.-G. (1988): Zeitalter der Freizeit: eine soziologische Bestandsaufnahme. München.
- VESTER, H.-G. (1993): Soziologie der Postmoderne. München.
- WAHL, S. (2005): Expertengespräch am 9.11.2005 am Institut für Wirtschaft und Gesellschaft IWG in Bonn. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- WALTER, H. (1995): Das Alter leben! Darmstadt.
- WEBER, M. (1905): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, Tübingen.
- WEBER, M. (1921/22): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd. 1 u.2. Tübingen.
- WEBER, M. (1922/23): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd. 3. Tübingen.
- WEBER, M. (1969): Methodologische Schriften. Studienausgabe. Frankfurt a.M.
- WEHLER, H.-U. (1975, Hrsg.): Historische Familienforschung und Demographie (= Geschichte und Gesellschaft, Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft, 1. Jg, H. 2/3). Göttingen.
- WEIERMAIR, K. (2005): Expertengespräch am 30.11.2005 an der Universität Innsbruck. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- WEIERMAIR, K./ PECHLANER, H./ BIEGER, T. (2006, Eds.): Time Shift, Leisure and Tourism. Impacts of Time Allocation on Successful Products and Services. Berlin.
- WEISS, M. (2005): Expertengespräch am 22.11.2005 am Mannheim Institute Economics of Aging MEA Mannheim. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- WEIß, W. (2006): Zur Entwicklung einer Residualbevölkerung infolge lang anhaltender selektiver Abwanderung in Mecklenburg-Vorpommern. Auswirkungen der Bevölkerungsalterung unter besonderer Berücksichtigung regionaler Aspekte – In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 3-4/2006, 31. Jg., S. 469-506.
- WENZEL, E./ KIRIG, A. (2006): Tourismus 2020. Die neuen Sehnsuchtsmärkte. Kelkheim.
- WILBERS, A. (2005): Expertengespräch am 20.10.2005 an der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel in Salzgitter. Transkription in dieser Arbeit in Kap. 9.4.
- WILKOSZEWSKI, H. (2004): Einfluss auf die Bevölkerung im Mittelpunkt. Wie sich die Politik in Deutschland mit dem demografischen Wandel auseinander setzt. – In: Demografische Forschung aus erster Hand, Jg. 1, Nr. 2, S. 3.
- WINGEN, M. (1979): Zur Bedeutung der Erforschung der Ursachen des Geburtenrückgangs. – In: BMJFG (Hrsg.): Ursachen des Geburtenrückgangs – Aussagen, Theorien und Forschungsansätze zum generativen Verhalten, Stuttgart u.a., S. 9-18.
- WITTKOWSKI, J. (1994): Das Interview in der Psychologie. Interviewtechnik und Codierung von Interviewmaterial. Opladen.

- ZAHL, B./ LOHMANN, M./ MEINKEN, I. (2007): Reiseverhalten zukünftiger Senioren: Auswirkungen des soziodemographischen Wandels. – In: Haehling von Lanzener, C./ Klemm, K. (Hrsg.): Demographischer Wandel und Tourismus. Zukünftige Grundlagen und Chancen für touristische Märkte. (= Schriften zu Tourismus und Freizeit, Bd. 7), S. 91-108.
- ZDROWOMYSLAW, N. u.a. (2005): Personalpolitik in Zeiten des demographischen Wandels (Teil 1). – In: Der Betriebswirt, Jg. 46, Nr. 1/2005, S. 23-30.
- ZEDLER, P/ MOSER, H. (1983, Hrsg.): Aspekte qualitativer Sozialforschung. Opladen.
- ZEITDokument (2004): Land ohne Leute. ZEITDokument 2/2004.
- ZEITDokument (2005): Das kinderlose Land. Wie die Demographie unser Leben verändert. ZEITDokument 1/2005.
- ZIMMERMANN, F. (1993): Tourismusprognosen. – In: Hahn, H./ Kagelmann, H.J. (Hrsg.): Tourismuspsychologie und Tourismussoziologie. Ein Handbuch zur Tourismuswissenschaft. S. 567-573.

## **9 ANHANG**

### **9.1 TABELLEN UND ABBILDUNGEN**

TABELLE 17: CROSS-IMPACT-MATRIX (TEIL 1)

		POLITIK		ERWERBS-TÄTIGKEIT		MIGRATION		FERTILITÄT	
		Demographieorientiert	Nicht demographieorientiert	Modern	Traditionell	Anreiz durch den Sozialstaat	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Anstieg	Stagnation
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	-	-	2	0	0	0	2	-2
	Nicht demographieorientiert	-	-	-2	0	0	0	-2	2
<b>Erwerbs-tätigkeit</b>	Modern	1	0	-	-	0	0	2	-2
	Traditionell	0	1	-	-	0	0	-2	2
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	2	1	-1	2	-	-	2	-2
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	0	1	1	-	-	2	-2
<b>Fertilität</b>	Anstieg	1	1	2	-1	0	0	-	-
	Stagnation	2	-2	1	1	1	2	-	-
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	1	1	2	0	1	1	-1
	Wirtschaftsorientiert	2	0	2	1	0	2	2	-2
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	2	-2	2	-1	-1	-1	1
	Neue Zielgruppen	2	0	2	-2	1	1	1	-1
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	2	-2	-2	2	0	0	0	0
	Kohorteneffekt	-1	1	1	-1	0	0	0	0

Quelle: Eigene Berechnung

Tabelle 18: Cross-Impact-Matrix (Teil 2)

		AUSBILDUNG		ZIELGRUPPEN		REISEVERHALTEN	
		Bildungsorientiert	Wirtschaftsorientiert	Bisherige Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Alterseffekt	Kohorteneffekt
<b>Politik</b>	Demographieorientiert						
	Nicht demographieorientiert	-1	1	-2	2	1	0
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	-1	2	-2	0	1
	Traditionell	-1	2	-1	1	-1	1
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	2	-1	1	-1	1	-1
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	0	0	-1	2	2	1
<b>Fertilität</b>	Anstieg	2	2	-1	2	1	2
	Stagnation	1	2	1	0	0	0
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	1	0	2	0	0
	Wirtschaftsorientiert	-	-	1	0	0	0
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	-	-	0	1	0	0
	Neue Zielgruppen	2	1	-	-	2	0
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	1	-	-	1	2
	Kohorteneffekt	0	0	2	1	-	-

Quelle: Eigene Berechnung

TABELLE 19: CROSS-IMPACT-SZENARIEN

NR. DES SZENARIOS:		3	10	1	4	8	2	7	5	9	6
Häufigkeit des Szenarios:		10	5	2	2	2	2	1	1	1	1
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
	Nicht demographieorientiert	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
	Traditionell	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0
<b>Fertilität</b>	Anstieg	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0
	Stagnation	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
	Wirtschaftsorientiert	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
	Neue Zielgruppen	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0
	Kohorteneffekt	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1

Quelle: Eigene Berechnung

TABELLE 20: CROSS-IMPACT-WAHRSCHEINLICHKEITEN

<b>DESKRIPTOR</b>	<b>AUSPRÄGUNG</b>	<b>A PRIORI</b>	<b>A POSTERIORI</b>
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	0,50	0,57
	Nicht demographieorientiert	0,50	0,43
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	0,50	0,68
	Traditionell	0,50	0,32
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	0,50	0,25
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	0,50	0,75
<b>Fertilität</b>	Anstieg	0,50	0,46
	Stagnation	0,50	0,54
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0,50	0,32
	Wirtschaftsorientiert	0,50	0,68
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0,50	0,36
	Neue Zielgruppen	0,50	0,64
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0,50	0,43
	Kohorteneffekt	0,50	0,57

Quelle: Eigene Berechnung

Tabelle 21: Konsistenz-Matrix (Teil 1)

		POLITIK		ERWERBSTÄTIGKEIT		MIGRATION		FERTILITÄT	
		Demographieorientiert	Nicht demographieorientiert	Modern	Traditionell	Anreiz durch den Sozialstaat	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Anstieg	Stagnation
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	-	-	-	-	-	-	-	-
	Nicht demographieorientiert	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	0	-	-	-	-	-	-
	Traditionell	0	1	-	-	-	-	-	-
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	2	1	-1	2	-	-	-	-
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	0	1	1	-	-	-	-
<b>Fertilität</b>	Anstieg	1	1	2	-1	0	0	-	-
	Stagnation	2	-2	1	1	1	2	-	-
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	1	1	2	0	1	1	-1
	Wirtschaftsorientiert	2	0	2	1	0	2	2	-2
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	2	-2	2	-1	-1	-1	1
	Neue Zielgruppen	2	0	2	-2	1	1	1	-1
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	2	-2	-2	2	0	0	0	0
	Kohorteneffekt	-1	1	1	-1	0	0	0	0

Quelle: Eigene Berechnung

TABELLE 22: KONSISTENZ-MATRIX (TEIL 2)

		AUSBILDUNG		ZIELGRUPPEN		REISEVERHALTEN	
		Bildungsorientiert	Wirtschaftsorientiert	Bisherige Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Alterseffekt	Kohorteneffekt
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	-	-	-	-	-	-
	Nicht demographieorientiert	-	-	-	-	-	-
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	-	-	-	-	-	-
	Traditionell	-	-	-	-	-	-
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	-	-	-	-	-	-
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	-	-	-	-	-	-
<b>Fertilität</b>	Anstieg	-	-	-	-	-	-
	Stagnation	-	-	-	-	-	-
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	-	-	-	-	-	-
	Wirtschaftsorientiert	-	-	-	-	-	-
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	2	1	-	-	-	-
	Neue Zielgruppen	0	1	-	-	-	-
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	0	2	1	-	-
	Kohorteneffekt	0	0	-1	2	-	-

Quelle: Eigene Berechnung

TABELLE 23: KONSISTENZ-CROSS-IMPACT-MATRIX

NR. DES SZENARIOS:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Häufigkeit des Szenarios:		2	2	10	2	1	1	1	2	1	5
Konsistenzmaß:		46	44	40	38	38	38	38	38	38	36
<b>Politik</b>	Demographieorientiert	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
	Nicht demographieorientiert	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Erwerbstätigkeit</b>	Modern	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
	Traditionell	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
<b>Migration</b>	Anreiz durch den Sozialstaat	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1
	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0
<b>Fertilität</b>	Anstieg	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
	Stagnation	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1
<b>Ausbildung</b>	Bildungsorientiert	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	Wirtschaftsorientiert	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
<b>Zielgruppen</b>	Bisherige Zielgruppen	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
	Neue Zielgruppen	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
<b>Reiseverhalten</b>	Alterseffekt	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1
	Kohorteneffekt	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0

Quelle: Eigene Berechnung

TABELLE 24: DESKRIPTOREN, DESKRIPTORAUSSPRÄGUNGEN, BESCHREIBUNGEN UND EXPERTENZUORDNUNG

POLITIK		EXPERTE/-IN
Demographieorientiert: Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘	Nicht demographieorientiert: Keine Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘	ADENAUER, BÄHRE, BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, MICHEL, MONHEIM, MÜNZ, SCHAT, SCHIMANY, SCHULZ, SMERAL, WAHL, WEISS
ERWERBSTÄTIGKEIT		
Modern: Auch Frauen- und teilzeitorientiert	Traditionell: Eher Männer- und vollzeitorientiert	ADENAUER, BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, BUCK, DAHLEMS, GANS, JUNG, REGNET, SCHULTE ZU SODINGEN, SCHULZ, WEISS
MIGRATION		
Anreiz durch den Sozialstaat: Mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen: Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern	BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, DOEVENSPECK, GANS, MONHEIM, MÜNZ, SCHIMANY, SCHULZ, WAHL, WEIERMAIR
FERTILITÄT		
Anstieg: Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen	Stagnation: Keine Änderung der bestehenden Fertilität	BIRG, BUCHER/ SCHLÖMER, DOEVENSPECK, MICHEL, MÜNZ, SCHULZ, WEISS
AUSBILDUNG		
Bildungsorientiert: De facto Beibehaltung des deutschen Universitätsmodells mit einem späten Master-Abschluss und direkt anschließender Promotion	Wirtschaftsorientiert: Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen. Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA	HARTMANN, JUNG, REGNET, SCHAT, SCHMIDT, SCHULTE ZU SODINGEN, SCHULZ, SMERAL
ZIELGRUPPEN		
Bisherige Zielgruppen: Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere	Neue Zielgruppen: Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien	BRITTNER-WIDMANN, DREYER, HARTMANN, MONHEIM, NAHRSTEDT, PECHLANER, SMERAL, SÜLBERG, WEIERMAIR, WILBERS
REISEVERHALTEN		
Alterseffekt: Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere	Kohorteneffekt: Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen	BÄHRE, BRITTNER-WIDMANN, DREYER, HARTMANN, MONHEIM, NAHRSTEDT, PECHLANER, SMERAL, SÜLBERG, WEIERMAIR, WILBERS

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 25: SZENARIO NR. 1, KONSISTENZMAß: 46, HÄUFIGKEIT: 2

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reise-nachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 26: SZENARIO NR. 2, KONSISTENZMAß: 44, HÄUFIGKEIT: 2

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 27: SZENARIO NR. 3, KONSISTENZMAß: 40, HÄUFIGKEIT: 10

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 28: SZENARIO NR. 4, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 2

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 29: SZENARIO NR. 5, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 1

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	Mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Bildungsorientiert	De facto Beibehaltung des deutschen Universitätsmodells mit einem späten Master-Abschluss und direkt anschließender Promotion
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 30: SZENARIO NR. 6, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 1

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Bildungsorientiert	De facto Beibehaltung des deutschen Universitätsmodells mit einem späten Master-Abschluss und direkt anschließender Promotion
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 31: SZENARIO NR. 7, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 1

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 32: SZENARIO NR. 8, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 2

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Nicht demographieorientiert	Keine Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Anstieg	Wieder jüngere Eltern, durch kürzere Ausbildungszeiten und familienpolitische Wirkungen
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 33: SZENARIO NR. 9, KONSISTENZMAß: 38, HÄUFIGKEIT: 1

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Modern	Auch frauen- und freizeitorientiert
Migration	Anreiz durch wirtschaftliche Chancen	Gut ausgebildete Migranten aus unterschiedlichen Ländern
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Neue Zielgruppen	Ein-Eltern-Kind-Reisen, Großeltern-Enkel-Reisen, Drei-Generationen-Reisen, Aktivreisen für alle Zielgruppen, Komfortreisen für alle Zielgruppen, neue Destinationswahl durch steigende Reisenachfrage von Migrantenfamilien
Reiseverhalten	Kohorteneffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie sie heute schon reisen

Quelle: Eigene Erstellung

TABELLE 34: SZENARIO NR. 10, KONSISTENZMAß: 36, HÄUFIGKEIT: 5

DESKRIPTOR	DESKRIPTORAUSPRÄGUNG	BESCHREIBUNG
Politik	Demographieorientiert	Oberste Priorität in der Politik für die Themen ‚Altern der Gesellschaft‘ und ‚Niedrige Kinderzahl‘
Erwerbstätigkeit	Traditionell	Eher Männer-, Vollzeit-orientiert
Migration	Anreiz durch den Sozialstaat	mehr Kettenmigration weniger gut gebildeter Migranten aus Anatolien oder Afrika
Fertilität	Stagnation	Keine Änderung der bestehenden Fertilität
Ausbildung	Wirtschaftsorientiert	Neues Modell mit Bachelor als Regelabschluss der dann jüngeren Absolventen, Master-Abschluss und Promotion erst nach Jahren der Berufserfahrung im Sinne eines Executive MBA
Zielgruppen	Bisherige Zielgruppen	Familienreisen, Jugendreisen, Kreuzfahrten für Ältere
Reiseverhalten	Alterseffekt	Zukünftige Ältere reisen tendenziell wie heutige Ältere

Quelle: Eigene Erstellung

## 9.2 BEFRAGTE EXPERTINNEN UND EXPERTEN

### 1. Sibylle ADENAUER

Frau ADENAUER ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) in Köln. Sie ist Autorin zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema Demographie, Personalpolitik und weiteren Themen der Arbeitswissenschaft.

Das Gespräch fand am 8.12.2005 im IfaA in Köln statt.

### 2. Dr. Heike BÄHRE

Frau Dr. BÄHRE ist Leiterin des INTEGRON-Instituts für Freizeit- und Politikberatung in Berlin. Ihr Fokus liegt auf den Entwicklungen des Demographischen Wandels in Ostdeutschland.

Das Gespräch mit ihr fand am 26.11.2005 auf der DGT-Jahrestagung in Berlin statt.

### 3. Prof. Dr. Herwig BIRG

Professor BIRG war bis 2004 Lehrstuhlinhaber für Bevölkerungswissenschaft an der Universität Bielefeld und Präsident der Deutschen Demographischen Gesellschaft. Er ist nach eigener Zählung in 30 Jahren Autor von 265 Publikationen zum Thema.

Das Gespräch fand am 25.11.2005 in Berlin statt.

### 4. Prof. Dr. Anja BRITNER-WIDMANN

Frau Professor BRITNER-WIDMANN hat Geographie und Kunstgeschichte studiert und im Bereich Tourismus promoviert. Sie ist Professorin für Tourismusmanagement an der International School of Management ISM in Dortmund.

Das Gespräch fand am 14.12.2005 in der ISM in Dortmund statt.

### 5. Dr. Hansjörg BUCHER, Dipl.-Geogr. Claus SCHLÖMER

Dr. BUCHER ist Projektleiter im Referat I/1 Raumentwicklung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung BBR, Herr SCHLÖMER sein Mitarbeiter. Beide vertraten den angefragten Leiter des Referates Prof. Dr. Gerhard STIENS. Das Referat behandelt im Methodenbereich Raumordnungsprognose die innerdeutschen Bevölkerungswanderungen.

Das Gespräch fand am 8.11.2005 im BBR in Bonn statt.

**6. Hartmut BUCK, M.A.**

Herr BUCK ist der Leiter des Teams Entwicklungsförderliche Organisationsgestaltung beim Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Er war Projektleiter der Öffentlichkeits- und Marketingstrategie des BMBF, demotrans, und ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum Demographischen Wandel in der Arbeitswelt.

Das Gespräch fand am 22.11.2005 im Fraunhofer Institut in Stuttgart statt.

**7. GF Dr. Rolf DAHLEMS**

Dr. DAHLEMS ist Geschäftsführender Gesellschafter von Signium International, einer Personalberatung mit Partnerniederlassungen weltweit. Er ist Diplom-Ingenieur und promovierter Diplom-Kaufmann. Dr. DAHLEMS sucht und platziert Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene.

Das Gespräch fand am 7.11.2005 in Schloss Rheydt bei Düsseldorf statt.

**8. Dr. Martin DOEVENSPECK**

Dr. DOEVENSPECK ist wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Bevölkerungs- und Sozialgeographie der Universität Bayreuth. Er vertrat den angefragten Lehrstuhlinhaber Prof. Dr. Detlef MÜLLER-MAHN. Dr. DOEVENSPECK arbeitet zum Demographischen Wandel in Entwicklungsländern und habilitiert sich zu einem Thema im Bereich Migration.

Das Gespräch fand am 21.11.2005 an der Universität Bayreuth statt.

**9. Prof. Dr. Axel DREYER**

Professor DREYER ist Professor für Tourismus an der Hochschule Harz in Wernigerode. Er bearbeitet den Demographischen Wandel in den Bereichen Tourismus, Mobilität und Verkehr.

Das Gespräch fand am 14.11.2005 in Braunschweig statt.

**10. Prof. Dr. Paul GANS**

Professor GANS ist Professor am Geographischen Institut der Universität Mannheim und Mitglied im Arbeitskreis Bevölkerungsgeographie der Deutschen Gesellschaft für Geographie.

Das Gespräch fand am 17.11.2005 in Hannover statt.

<b>11. Prof. Dr. Rainer HARTMANN</b>
Professor HARTMANN ist Professor für angewandte Freizeitwissenschaften an der Hochschule Bremen. Er ist studierter Wirtschaftsgeograph und Sportwissenschaftler und arbeitete lange Jahre im Bereich Stadtmarketing und Kommunale Unternehmensberatung.
Das Gespräch fand am 19.12.2005 an der Hochschule Bremen statt.

<b>12. Dipl.-Ök. Kerstin JUNG</b>
Frau JUNG ist Referentin Personalentwicklung und Leiterin des Allianz Management Institute bei der Allianz Lebensversicherungs-AG in Stuttgart. Sie ist Mitglied des Arbeitskreises Demographischer Wandel und Personalpolitik im Unternehmen.
Das Gespräch fand am 22.11.2005 bei der Allianz in Stuttgart statt.

<b>13. Dr. Harald MICHEL</b>
Dr. MICHEL ist Geschäftsführer des Institutes für angewandte Demographie IFAD Berlin-Brandenburg. Er ist Mitglied der Regierungskommission Demographischer Wandel des Landes Sachsen.
Das Gespräch fand am 2.12.2005 im IFAD-Institut in Berlin statt.

<b>14. Prof. Dr. Heiner MONHEIM</b>
Professor MONHEIM ist Professor für Raumentwicklung und Landesplanung an der Universität Trier. Er ist Mitbegründer und wissenschaftlicher Beirat des ADFC und des VCD.
Das Gespräch fand am 7.11.2005 in Bonn statt.

<b>15. Prof. Dr. Rainer MÜNZ</b>
Professor Münz war am Lehrstuhl für Bevölkerungswissenschaften der Humboldt-Universität Berlin und in der Migration Research Group des Hamburgischen Weltwirtschaftsarchivs HWWA tätig. Er ist heute Leiter der Abteilung Forschung und Entwicklung der Erste Bank AG in Wien.
Das Gespräch fand am 1.12.2005 im HWWA in Hamburg statt.

**16. Prof. Dr. Wolfgang NAHRSTEDT**

Professor NAHRSTEDT ist emeritierter Professor für Freizeitpädagogik und Tourismuswissenschaften der Universität Bielefeld und Präsident der European Leisure and Recreation Association (ELRA). Er hat IFKA, die DGT und RUF-Reisen mitgegründet.

Das Gespräch fand am 14.12.2005 an der Universität Bielefeld statt.

**17. Prof. Dr. Harald PECHLANER**

Professor PECHLANER ist Professor für Tourismus an der Katholischen Universität Eichstätt und Präsident der Deutschen Gesellschaft für Tourismuswissenschaft DGT.

Das Gespräch fand am 26.11.2005 auf der DGT-Jahrestagung in Berlin statt.

**18. Prof. Dr. Erika REGNET**

Frau Professor REGNET ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement an der Universität Würzburg. Sie bearbeitet die Herausforderungen an das Personalmanagement im Demographischen Wandel und ist hierzu Expertin der Deutschen Gesellschaft für Personal DGfP.

Das Gespräch fand am 20.12.2005 an der Universität Würzburg statt.

**19. Dr. Hans-Dieter SCHAT**

Dr. SCHAT ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) in Köln. Er ist Autorin zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema Demographie, Personalpolitik und weiteren Themen der Arbeitswissenschaft.

Das Gespräch fand am 8.12.2005 im IfaA in Köln statt.

**20. Dr. Peter SCHIMANY**

Dr. SCHIMANY ist Leiter des Referates Migrations- und Integrationsforschung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg. Er ist Privatdozent an der Universität Passau und Wissenschaftler am Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Wien.

Das Gespräch fand am 21.11.2005 im Bundesamt in Nürnberg statt.

**21. Dipl.-Bw. Klaus-Volker SCHULTE ZU SODINGEN, M.S.**

Herr SCHULTE ZU SODINGEN ist HR Consultant mit dem Arbeitsgebiet Aging Workforce bei Adecco in Frankfurt a.M., einem Personalberatungs- und Zeitarbeitsunternehmen. Adecco hat Herrn SCHULTE im Master-Studiengang Live Long Learning, Knowledge Management und Institutional Change an der International University Bremen berufsbegeleitend weitergebildet.

Das Gespräch fand als Pretest am 31.10.2005 telefonisch statt.

**22. Dipl.-Vw. Reiner SCHULZ**

Herr SCHULZ ist Wissenschaftlicher Direktor und Stellvertretender Leiter des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt BiB. Er vertrat die angefragte Direktorin des BiB Frau Prof. Dr. Charlotte HÖHN. Herr SCHULZ ist studierter Volkswirt und Bevölkerungswissenschaftler.

Das Gespräch fand am 15.12.2005 im BiB in Wiesbaden statt.

**23. Prof. Dr. Egon SMERAL**

Professor SMERAL ist Professor am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung WIFO in Wien. Er ist als Experte für internationalen Tourismus insbesondere durch seine Publikationen eines Prognosemodells für den Welttourismus anhand ökonomischer Methoden bekannt.

Das Gespräch fand am 17.01.2006 in Wien statt.

**24. Dipl.-Vw. Werner SÜLBERG**

Herr SÜLBERG ist Bereichsleiter Konzernentwicklung und Marktforschung der REWE Touristik.

Das Gespräch fand am 20.12.2005 bei DERTOUR, Deutsches Reisebüro GmbH in Frankfurt statt.

**25. GF Stefanie WAHL, lic. sc. pol.**

Frau WAHL ist die Geschäftsführerin des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft IWG in Bonn und Kuratoriumsmitglied der Freudenbergstiftung. Sie vertrat den Leiter des Institutes Prof. Dr. Meinhard MIEGEL.

Das Gespräch fand am 9.11.2005 im IWG in Bonn statt.

**26. Prof. Dr. Klaus WEIERMAIR**

Professor WEIERMAIR leitet das Institut für Unternehmensführung, Tourismus und Dienstleistungswirtschaft an der Universität Innsbruck.

Das Gespräch fand am 30.11.2005 an der Universität Innsbruck statt.

**27. Dr. Matthias WEISS**

Dr. WEISS ist Vice Director des Mannheim Institute Economics of Aging MEA der Universität Mannheim. Er vertrat den Leiter des Institutes Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN.

Das Gespräch fand am 22.11.2005 im MEA Mannheim statt.

**28. GF Dipl.-Kfm. Andreas WILBERS**

Herr WILBERS verwaltet eine Professur im Bereich Tourismusmanagement an der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel. Er ist Geschäftsführer einer Unternehmensberatung mit Fokus auf die Tourismusbranche.

Das Gespräch fand als Pretest am 20.10.2005 an der Fachhochschule in Salzgitter statt.

### 9.3 ANGEFRAGTE EXPERTINNEN UND EXPERTEN

29. Kerstin AUER, Abteilung Personalwirtschaft Deutsches Reisebüro GmbH/ DERTOUR GmbH & Co. KG, Frankfurt
30. Prof. Dr. Thomas BIEGER, Institut für Öffentliche Dienstleistungen und Tourismus (IDT-HSG), St. Gallen, Schweiz
31. Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN, Leiter des Mannheim Institute Economics of Aging MEA der Universität Mannheim. Er wurde durch seinen Stellvertreter Dr. WEISS vertreten.
32. Dipl.-Kffr. Iris BRUNS, Institut für Arbeitswissenschaft, Forschungsgruppenleitung Human Resources Management, RWTH Aachen
33. Prof. Dr. Reiner Hans DINKEL, Lehrstuhl für Demographie und Ökonometrie, Universität Rostock
34. Dipl. Wirtsch.-Ing. Kathrin ELMERICH, Wissenschaftliche Assistenz, Universität Karlsruhe
35. Dr. Mathias FEIGE, *dwif*-Consulting GmbH, Berlin
36. Bert HALLERBACH, ETI Europäisches Tourismus Institut an der Universität Trier
37. Prof. Dr. Friedrich HECKMANN, Europäisches Institut für Migrationsstudien (EFMS), Otto-Friedrich-Universität Bamberg
38. Prof. Dr. Wilfried HELLER, Institut für Geographie, Universität Potsdam
39. Frau Prof. Dr. Charlotte Höhn, Direktorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt BiB. Sie wurde durch ihren Stellvertreter Herrn SCHULZ vertreten.
40. Matthias HORX, Trendforscher, Zukunftsinstitut, Kelkheim
41. Prof. André KILCHENMANN, Institut für Humangeographie, Universität Karlsruhe
42. Prof. Dr. Martin KOHLI, Department of Political and Social Sciences, European University Institute, San Domenico di Fiesole (FI), Italien.
43. Wiebke KÖHN, M.A., Personalreferentin, Continental AG, Aachen
44. Dr. Susanne LEDER, Kulturwissenschaftliche Fakultät Paderborn
45. Prof. Dr. Martin LOHMANN, Leiter des Institutes für Tourismus- und Bäderforschung in Nordeuropa NIT, Kiel
46. Prof. Dr. Meinhard MIEGEL, Leiter des Institutes für Wirtschaft und Gesellschaft IWG in Bonn. Er wurde durch seine Stellvertreterin Frau WAHL vertreten.
47. Dipl.-Wirtsch.-Psych. (FH) Anna Lena MILLER, Personalauswahl & Personalmarketing, Robert Bosch GmbH, Reutlingen

48. Prof. Dr. Detlef MÜLLER-MAHN, Lehrstuhl für Bevölkerungs- und Sozialgeographie der Universität Bayreuth. Er wurde durch Dr. DOEVENSPECK vertreten.
49. Frau Andrea NAHLES, M.A., MdB, Mitglied der Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Berlin
50. Prof. Dr. Horst W. OPASCHOWSKI, Professor für Freizeitpädagogik an der Universität Hamburg
51. Dipl.-Wirtsch.-Jur. (FH) Andrea SPINDER, Personalbetreuerin, DaimlerChrysler AG, Hamburg
52. Prof. Dr. Albrecht STEINECKE, Kulturwissenschaftliche Fakultät, Universität Paderborn
53. Prof. Dr. Gerhard STIENS, Leiter des Referates I/1 „Raumentwicklung“, BBR, Bonn. Er wurde durch Dr. BUCHER und Herrn SCHLÖMER vertreten.
54. Melanie THEISEN, Personalreferentin bei der TUI AG, Hannover
55. Dipl.-Soz. Holger THEISS, Personalentwicklung, MTU Aero Engines, München
56. Prof. Dr. James W. VAUPEL, Max-Planck-Institut für demographische Forschung, Rostock.
57. Dipl.-Psych. Richard WOLFF, Leiter Strategisches Personal Monitoring, PricewaterhouseCoopers, Frankfurt

Frau Dr. LEDER, Herr HALLERBACH und Herr HORX konnten im Befragungszeitraum leider nicht befragt werden, Prof. Dr. DINKEL konnte vor Ort leider nicht befragt werden. Frau Prof. Dr. HÖHN, Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN, Prof. Dr. MIEGEL, Prof. Dr. MÜLLER-MAHN und Prof. Dr. STIENS konnten durch ihre Stellvertreter oder Mitarbeiter vertreten werden.

Die weiteren genannten Expertinnen und Experten haben im Vorfeld ihre Beteiligung an der Studie abgesagt.

## 1 9.4 TRANSKRIPTIONEN

1 Das Gespräch mit Frau ADENAUER fand am 8.12.2005 am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft  
2 IfaA in Köln statt. (Zitiert als ADENAUER 2005, Z. ).

1 ADENAUER: „[...] Wir unterscheiden eigentlich zwischen zwei großen Themenblöcken: Zum einen geht  
2 es darum, aufzuzeigen: Was ist der demografische Wandel? Worin bestehen die Aus-  
3 wirkungen für die Unternehmen? Und welche Möglichkeiten gibt es sozusagen als  
4 Vorarbeit, präventiv für die Zukunft, Unternehmen entsprechend zu sensibilisieren? Sensibi-  
5 lisierung für das Thema ist daher ein Schwerpunkt der Arbeit des IfaA, des Instituts für  
6 angewandte Arbeitswissenschaft. Unter anderem bündeln wir Informationen, koordinieren  
7 den Erfahrungsaustausch und informieren und sensibilisieren durch unsere Veröffentlich-  
8 ungen sowie über Vorträge.  
9 Ein zweiter Schwerpunkt ist, der Frage nachzugehen: Welche Strategien und Handlungs-  
10 möglichkeiten gibt es für Unternehmen und gibt es auch schon in den Unternehmen? Was  
11 wenden Unternehmen an? Wie gehen sie mit dem Thema ‚Demografischer Wandel‘ um,  
12 was verstehen sie eigentlich darunter?  
13 Und das ist ganz unterschiedlich: Viele Unternehmen tun sozusagen schon das Richtige,  
14 aber ohne es unter dem Etikett ‚Demografie‘ zu tun. Die Bezeichnung entsprechender  
15 Aktivitäten oder Projekte in Unternehmen ist ganz unterschiedlich. Die einen sprechen von  
16 ‚Aging Workforce‘, die anderen sagen: ‚Wir geben unseren Aktivitäten eine positive  
17 Bezeichnung, z.B. ‚Fit für Morgen‘, und beziehen uns gar nicht auf das Alter, damit wir  
18 unsere Mitarbeiter auch nicht verschrecken, denn wer möchte schon gerne zu den Älteren  
19 gezählt werden?‘ Wobei ältere Mitarbeiter viele Potenziale haben und sicher das Bild von  
20 Alter, die Einstellung gegenüber dem Alter, sich vielfach noch verändern muss. Das bringt  
21 uns schon zum nächsten Punkt.  
22 Also: Die Thematik ‚Demografischer Wandel‘ umfasst viele Aspekte. Z.B.: Was ist Alter?  
23 Wie wird man eigentlich älter? Welche Einflussfaktoren gibt es auf Leistungsfähigkeit,  
24 Leistungsbereitschaft mit zunehmendem Alter? *Den* älteren Mitarbeiter gibt es nicht,  
25 genauso wenig *den* Jüngeren. Aber vielleicht kann man sagen: Mit zunehmenden Alter  
26 differenzieren sich Unterschiede aus.  
27 Eine wichtige Rolle spielen auch die Arbeitsbedingungen oder die Weiterbildung. Wenn  
28 man Qualifizierung nicht kontinuierlich, unabhängig vom Alter, anforderungsbezogen,  
29 vornimmt, dann gibt es irgendwann einen Block ‚lernungewohnter‘ Älterer, die das Lernen  
30 verlernt haben. Die Frage ist dann: Was muss und kann man tun, damit sie wieder lernen  
31 können und wollen? Was kann präventiv getan werden, um Lernungewohnheit und  
32 ‚Dequalifikation‘ gar nicht erst entstehen zu lassen? Hier muss man bei den Jüngeren  
33 ansetzen und Qualifizierung als Prozess des ‚lebenslangen Lernens‘ gestalten.  
34 Eine Zielgruppe der Betrachtung ist insbesondere auch die große Gruppe der Beschäftigten  
35 im mittleren Alter, die Baby-Boomer, die in zehn Jahren den großen Anteil der Älteren  
36 ausmachen werden und nicht mehr die Möglichkeiten der staatlich geförderten Frühverren-  
37 tung haben. Wie kann Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft bis in höhere Alter  
38 erhalten werden? Was muss insbesondere der Mitarbeiter von sich aus dazu tun? Er trägt  
39 hier eine sehr hohe Eigenverantwortung.  
40 Und das ‚andere‘ Ende sozusagen ist dann: Weniger Junge kommen nach. Wie sieht es mit  
41 Fachkräftemangel aus? Wie ist die Verbindung auch zu anderen gesellschaftlichen  
42 Strömungen, wie Bildungsstand in der Schule, Stichwort PISA? [...]“  
43

1 Das Gespräch mit Frau Dr. BÄHRE fand am 26.11.2005 auf der DGT-Jahrestagung in Berlin statt. (Zitiert  
2 als BÄHRE 2005, Z. )

1 BÄHRE: „[...] Es kann nicht sein, dass die Sozial- und Alterssicherungssysteme so gestaltet sind,  
2 dass der alte Arbeitnehmer das Doppelte und Dreifache verdient wie der Uniabsolvent oder  
3 wie die jungen Leute, die im gegenwärtigen System als Praktikanten usw. auch in etablier-  
4 ten Firmen verschlissen werden. Also dahingehend wird es auch meines Erachtens einen  
5 Wandel geben müssen. Zurzeit bezahlen die jungen Leute den Vorruhestand der mobilen  
6 Senioren, wie wir das in der Werbung der TUI gesehen haben. Diesen Luxus wird sich  
7 Deutschland perspektivisch nicht mehr leisten können. [...]  
8 Eine weitere These von mir ist, dass Tourismuspolitik immer mehr zur Freizeitpolitik wird.  
9 Hat man insbesondere gesehen bei der Investition in die Infrastruktur der Fahrradwege [...] Mehr  
10 Bewegung, ein gesundes Freizeitverhalten an frischer Luft, dadurch natürlich auch  
11 möglicherweise nachhaltige oder mehr Ausgaben dieser Leute für Inanspruchnahme gast-  
12 ronomischer Leistungen am Heimatort. [...]  
13 Man hat in Ostdeutschland ja mit der Gießkanne die Infrastruktur erneuert, modernisiert.  
14 Und auch in Regionen, die früher für den Tourismus wenig bedeutsam waren [akustische  
15 Störung] Man muss für Ostdeutschland generell feststellen, dass der prozentuale Anteil der  
16 Ausgaben für Freizeitleistungen, sprich das Spaßbad, das Fitnessstudio, usw. höher sind  
17 als in Westdeutschland. D.h. eine moderne Infrastruktur oder neue Freizeitdienstleistungen  
18 oder ein besseres Angebot wird auch im Ausgabeverhalten seine Wirkung zeigen[...].  
19 Also z.B. in Seiffen, das liegt im Erzgebirge, Seiffen war früher ein ganz wichtiger Ferienort  
20 in Ostdeutschland, da hat man auch ein Spaßbad. Da ging man natürlich davon aus, auch  
21 nach der Wende, dass der durchschnittliche Urlauber dort zwei Wochen bleibt. Und man  
22 hat eine Reduktion der Aufenthaltsdauer jetzt konstatieren müssen. Und da haben auch die  
23 Einheimischen nicht ausgereicht als Nachfrager dieses Spaßbad am Leben zu erhalten.  
24 Andererseits, an anderen Orten, wo man sich auf bestimmte Kerne konzentriert hat, nutzen  
25 das natürlich nicht nur die Touristen, sondern auch die Einheimischen.“  
26

---

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. BIRG fand am 25.11.2005 in Berlin statt. (Zitiert als BIRG 2005, Z. )

1 BIRG: „[...] Demographie ist ein Fach, das sehr breit angelegt ist, von der Philosophie über die  
2 Mathematik zu Soziologie, Statistik, Theologie [...], Geographie, Bevölkerungssoziologie,  
3 Bevölkerungsökonomie. [...]  
4 Die Gesellschaft glaubt ja, dass das wichtigste an der Demographie die Auswirkungen sind.  
5 Wirtschaft, Gesellschaft, Tourismus, trullalalla und trallala. Es gibt keinen Bereich der nicht  
6 betroffen ist. Aber das ist leider nicht das wichtigste, so wichtig es auch ist, eine der  
7 wichtigsten Auswirkungen ist, dass Deutschland nun arm wird, die Dritte Welt sich aus-  
8 breitet inmitten dieses hoch entwickelten Landes, so wie in Frankreich und anderen  
9 Ländern auch. Aber so spektakulär und drängend diese Folgewirkungen auch sind, noch  
10 viel entscheidender ist, dass man weiß, dass diese Auswirkungen auf Ursachen beruhen.  
11 Und diese Ursachen hören nicht auf zu wirken, wenn wir runde Jahre haben 2030 oder  
12 2050, sondern die wirken auch im nächsten und übernächsten Jahrhundert, solange sich  
13 nichts ändert an den Verhaltensweisen. Mit anderen Worten: Man muss sehen, dass wir  
14 uns in Prozessen befinden, die langfristiger Natur sind. Und wenn man wissen will, welche  
15 Auswirkungen kommen auf einen zu, muss man wissen in welchen Prozess man ist. So wie  
16 wenn man in einem Zug sitzt erfährt man nicht wo man ankommt, wenn man aus dem  
17 Fenster schaut und in dem jeweiligen Bahnhof etwas sieht, sondern wenn man die Strecke  
18 kennt. So, und diese Ursachen sind nun dergestalt, dass die Auswirkungen rückwirken auf  
19 die Ursachen, d.h. sie sind in einem selbst verstärkenden Prozess, so dass wir auch wenig  
20 Hoffnung haben können da wieder raus zu kommen, weil die Folgen auf die Ursachen  
21 zurückwirken und eine Steuerung eigentlich nicht mehr möglich ist. Das wäre auch vor 30  
22 Jahren nicht möglich gewesen, vielleicht, ich weiß es nicht genau, jedenfalls jetzt nicht  
23 mehr, jetzt ist es zu spät. Zum Beispiel kann man klar feststellen, die in den letzten 30  
24 Jahren nicht Geborenen, minus 40 Prozent, fehlen jetzt als Eltern. Die beste Familienpolitik  
25 kann nicht erreichen, dass Nichtgeborene Kinder haben, also wird der Geburtenrückgang  
26 sich fortsetzen. Der ist dann aber ab 2030 wieder ein Elternrückgang und so weiter das  
27 Jahrhundert hindurch. Also das ist alles klar wie Kloßbrühe und nachlesbar, lässt sich gut  
28 überprüfen, ob die Prognosen stimmen. Meine Prognosen, in der Fachdemographie wohl-  
29 gemerkt, haben einen Fehler von einem Promille für 10 Jahre, die Gelegenheits-  
30 demographen einschließlich der staatlichen Ämter, die ja nicht frei sind in ihrer Arbeit,  
31 sondern weisungsgebundene Annahmen setzen bei ihren Vorausberechnungen, die haben  
32 größere Fehler. [...]  
33 Ich selber hab jetzt gleich 265 Veröffentlichungen dazu seit 30 Jahren und die Haupt-  
34 ergebnisse sind: Die demographische Alterung, also der Anstieg des Durchschnittsalters ist  
35 irreversibel für die nächsten 50 Jahre, denn er beruht nicht in erster Linie auf der  
36 steigenden Lebenserwartung, wie in den Bestsellern der Gelegenheitsdemographen  
37 SCHIRRMACHER usw. zu lesen ist, sondern darauf beruht er nur zum kleinen Teil, zu etwa 10  
38 Prozent. Die Alterung beruht zu 90 Prozent auf der niedrigen Geburtenrate, d.h. auf der  
39 schrumpfenden Zahl der nachwachsenden mittleren und jüngeren Altersgruppen.  
40 Und wenn man das zusammenfassen will, kann man sagen, es gibt gleichzeitig  
41 Bevölkerungsexplosion bei den Über-60-Jährigen, besonders bei den Über-80-Jährigen,  
42 also die 60-Jährigen und Älteren nehmen bis 2050 zu um 10 Mio., das betrifft jetzt Ihre  
43 Fragen z.B. zu Auswirkungen auf den Tourismus, die 20- bis 60-Jährigen werden auch bei  
44 hohen Nettoeinwanderungen Jüngerer um 16 Mio. schrumpfen und die Unter-20-Jährigen  
45 auch schrumpfen um 8 Mio. Die 80-Jährigen und Älteren nehmen am stärksten zu, ganz  
46 stark, die höchsten Wachstumsraten haben die 100-Jährigen und Älteren, die verzwanzig-  
47fachen sich bis 2050. Also das ist das Szenario.  
48 Aber wesentlich ist jetzt das diese Aussagen untergliedert werden müssen nach Regionen,  
49 denn es gibt 4 Mio. Wanderungsbewegungen in Deutschland pro Jahr zwischen den Stadt-  
50 und Landkreisen, das ist im Vergleich zu 700.000 Geburten viel, und folglich werden viele  
51 Regionen durch die Binnenwanderung noch weiter wachsen, besonders Baden-  
52 Württemberg, Bayern, Südhessen, während andere dann umso rascher und dramatischer  
53 schrumpfen: Die Neuen Bundesländer flächendeckend, Ruhrgebiet, Saarland, einige  
54 Schrumpfunginseln also auch in Baden-Württemberg, also das ist die eine Differenzierung  
55 nach Regionen.  
56 Die andere ist nach dem Status *Migrationsbevölkerung* oder *autochthone Bevölkerung*. Das  
57 ist besonders wichtig weil diese Untergliederungen hoch korreliert sind mit dem Sozial-  
58 status *Arm – Reich, Unterschicht – Oberschicht*. Und man kann also sagen, dass sie  
59 zugewanderte Bevölkerung bei den Unter-40-Jährigen in den Großstädten in 5 Jahren die  
60 absolute Mehrheit hat, das ist aber nur die relativ banale Seite des Vorgangs, die dramati-  
61 sche ist, dass diese neue absolute Mehrheit entscheidend andere Bildungsvoraus-  
62 setzungen hat, schon durch die Sprachunterschiede und damit entscheidend andere

63 Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt, und das bedeutet beim Einkommen und  
64 Vermögen.  
65 [...] unterschiedliche Entwicklung in den Bevölkerungsgruppen einen dramatischen Wandel  
66 in den sozialen Gruppen mit sich bringt. [...]  
67 Man kann generell sagen, die Hauptwirkung der demographischen Veränderungen ist die  
68 zunehmende Spaltung der Gesellschaft in soziale Gruppen, der zunehmende Kontrast  
69 zwischen Arm und Reich. Das wird Spannungen bringen, die wir noch gar nicht ahnen  
70 können, deshalb sind auch die Auswirkungen bei den unterschiedlichen Bevölkerungs-  
71 gruppen völlig andere. Also die gut betuchten älteren Pensionäre, die sich pro Jahr  
72 mehrerer Auslandseisen leisten können, die auch gesund sind, weil sie sich gut versorgen  
73 lassen können, werden völlig andere Verhaltensprofile haben als die Armen. Und deshalb  
74 kann man das nicht über einen Kamm scheren.  
75 Nur, es ist generell so, das Land wird an Wohlstand Einbußen erleiden, wenn man den  
76 Durchschnitt jetzt sieht über alle Bevölkerungsgruppen, weil das Wirtschaftswachstum  
77 erlahmt. Wenn das Rückgrat der Volkswirtschaft ständig schwächer wird, nämlich die  
78 20- bis 40-Jährigen schrumpfen ja jedes Jahr um 300 000 bis 400 000, das sind diejenigen  
79 die das neue Ausbildungskapital haben, unseren einzigen Rohstoff sozusagen in sich  
80 tragen. Wenn das dauernd zurückgeht, dann muss man sich nicht wundern wenn unsere  
81 Wirtschaft nicht mehr wächst. 1,5% Wachstum ist da schon viel, denn eigentlich ist die  
82 Volkswirtschaft auf Schrumpfung eingestellt, permanente Schrumpfung von 1 bis 1,5% pro  
83 Jahr demographisch bedingt, wenn dann trotzdem unterm Strich etwas Positives heraus-  
84 kommt, kann man sagen: wir sind erfolgreich.  
85 Also es ist nicht so, dass wir Grund zum Jammern hätten, die Rahmenbedingungen lassen  
86 einfach nicht mehr zu. Also als Volkswirt muss ich immer daran erinnern, es gibt drei  
87 Wachstumsquellen, Quellen des Wirtschaftswachstums, erstens: den Produktionsfaktor  
88 Arbeit, der schrumpft. Zweitens: Der Produktionsfaktor Kapital, der ist auch bereits stark  
89 geschwächt, weil immer weniger investiert wird im Inland, wegen der schrumpfenden  
90 Märkte. Und nun bleibt nur ein dritter Produktionsfaktor übrig: das ist der technische  
91 Fortschritt. Und der muss die ersten beiden, die auf Minus eingestellt sind, kompensieren,  
92 tut er auch, aber es bleibt dann unterm Strich nur relativ wenig übrig.  
93 [...] da kann man durch Reformen nur die steigenden Lasten umverteilen, aber nicht  
94 verringern. Das ist der große Irrtum vieler Gutmenschen, die glauben, wenn wir nur alle  
95 zusammenhalten können wir das Problem in den Griff kriegen. Das ist irreversibel das  
96 Problem. Es gibt in dem Sinne auch keine Lösung: es gibt Dilemmata, die sind, wenn sie  
97 mal da sind unlösbare Probleme. [...]  
98 Man vergisst vor der Dominanz der tagespolitischen Themen, dass es langfristige  
99 Ursachen gibt, vergisst darauf aufzupassen. Man begnügt sich mit politischen Programm-  
100 entwürfen, z.B. die frühere Familienministerin Renate Schmidt wollte dann Deutschland in  
101 zehn Jahren zum familienfreundlichsten Land Europas entwickeln. Aber selbst wenn sie  
102 das geschafft hätte, hätte das ja nicht das Geringste geändert an der Grundproblematik.  
103 Deshalb ist es folgerichtig, dass die Grundproblematik auch in keinem Wahlkampf  
104 vorkommt, denn die Politiker hätten wahrheitsgemäß sagen müssen: es ist wie es ist, wir  
105 können's nicht ändern, bitte wählt uns trotzdem, obwohl wir euch jahrzehntelang was  
106 vorgemacht haben. So dumm sind die Wähler dann auch wieder nicht, dass sie das  
107 gemacht hätten. Also, es war schon rational das Thema dann ganz auszuklammern und  
108 das wird auch so bleiben. [...]  
109 Die Stellschraube wäre also, die wichtigste, die Ursache aller Ursachen wieder in den Griff  
110 zu bekommen, die Geburtenrate, das ist ja die entscheidende Ursache der Alterung, auch  
111 der Schrumpfung. Solange man das nicht tut, solange man glaubt durch Import von Geburt  
112 aus dem Ausland, durch Einwanderung auf Kosten anderer Länder das Problem zu lösen  
113 geht das nicht gut. Denn all diese Länder aus denen wir diese Zuwanderung uns vorstellen  
114 können, also die früheren Ostblockländer, haben inzwischen noch niedrigere Geburtenra-  
115 ten als die Westeuropäer und brauchen dringend jeden gut ausgebildeten jungen Mann und  
116 jede Frau selbst. Es ist auch nicht so das der Weltarbeitsmarkt gut qualifizierter Menschen  
117 groß genug ist um den Bedarf Europas und den USA zu decken, das ist 'ne falsche Vorstel-  
118 lung, ja. China hat zwar dreimal so viele Einwohner als die EU der früheren 15 zusammen  
119 genommen, aber man kann nicht sagen, dass das auch dreimal so viele Hochqualifizierte  
120 sind. [...]  
121 Die Rechnung geht nicht auf. Der Planet altert als ganzes, weil die Ursache der Alterung  
122 weltweit die gleiche ist: Halbierung der Geburtenraten.  
123 [...] noch schärfere Kontraste zwischen denen die es schaffen und jenen die es gar nicht  
124 schaffen können. Das ist dann auch eine sehr unfaire Sache, wenn man die Bevölkerung  
125 gar nicht aufklärt über die Situation, dann kann man ja gar nicht erwarten, dass die jetzt  
126 alles tun um so gut wie möglich weg zu kommen. Die werden blind und tumb da rein sich  
127 entwickeln als Individuen in ausweglose Sackgassen. Die werden auf Sozialhilfeniveau  
128 landen, wenn sie ein ganzes Leben lang geschuftet haben. Das wird unsere Demokratie

129 auch schwer aushalten. An der Wahlurne wird es Überraschungen geben, noch nicht in fünf  
130 Jahren, aber in den Zeiten, die auf uns zukommen wird es zunehmend schwieriger die  
131 Leute davon abzuhalten irrationale Walentscheidungen zu treffen. [...]

132 Das ist ganz einfach: Man müsste das Familienwahlrecht einführen, das schon lange  
133 gefordert wird. Eltern erhalten die Stimmen ihrer Kinder bei Bundestagswahlen, solange die  
134 nicht selbst stimmberechtigt sind. Zweitens: man müsste mit dem Grundgesetz ernst  
135 machen und bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Familien oder Eltern fördern, also bei  
136 gleicher Qualifikation von Männern und Frauen müssen die Väter bzw. die Mütter den  
137 Vorrang bekommen. Und dann müsste die so genannte *Transfersausbeutung der Familie*  
138 beendet werde, das heißt wir haben ja jetzt unstrittig die Situation das der Familiensektor  
139 finanziell den Nicht-Familiensektor unterstützt statt umgekehrt. Im weiteren: Personen ohne  
140 Kinder zahlen zwar ein, sind aber darüber hinaus auch verpflichtet zukünftige Beitrags-  
141 zahler zu erziehen, dieser Forderung kommen sie nicht nach. [...]

142 Wir hatten fünf Lehrstühle für Demographie noch vor wenigen Jahren, die sind einer nach  
143 dem anderen abgeschafft worden, jeweils mit dem 65. Geburtstag des Lehrstuhlinhabers.  
144 Also als das Thema endlich angekommen war in der Öffentlichkeit [...], wurde ein Lehrstuhl  
145 nach dem anderen abgeschafft. Da ist jetzt noch einer übrig in Rostock, Kollege DINKEL,  
146 das ist der einzige, und dann haben wir noch ein Max-Planck-Institut für Demographie,  
147 auch in Rostock. [...]

148 Man kann ja errechnen, wie viel Zuwanderung bräuchten wir, damit die Alterung gestoppt  
149 wird. Die Antwort ist klar: Wir bräuchten bis 2050 netto 198 Mio. Zuwanderer, netto, also  
150 mehr Zuwanderer als Abwanderer, denn 30-jährige Zugewanderte sind leider 30 Jahre  
151 später dann auch 60 und verstärken die Alterung. Der Verjüngungseffekt geschieht also nur  
152 durch die etwas höhere Geburtenrate, deshalb braucht man so riesige Zahlen.

153 Die höhere Geburtenrate von Immigranten gleicht sich zudem auch im Zeitverlauf an die  
154 niedrigere Geburtenrate der einheimischen Bevölkerung an. [...]

155 Meine Aussage ist ganz klar: es gibt wirklich nur eine Möglichkeit, durch Familien- und  
156 Bildungspolitik wieder Stabilität zu erreichen, beides muss sein. Also, wir müssen alles was  
157 wir haben an Ressourcen investieren in Familienpolitik und in das Bildungssystem.  
158 Beginnend bei Betreuungseinrichtungen für Frauen, die gleichzeitig erwerbstätig sind, für  
159 deren Kinder, und vor allem für die Kinder der Zugewanderten, die häufig nicht genügend  
160 deutsch lernen und dann in der Schule nicht folgen können und dann lebenslang Nachteile  
161 haben. Also da muss viel geschehen, möglichst an der Basis, im Vorschulalter und dann  
162 auf allen Stufen auch, bis zur Universität. [...]

163 Europa ist ein Problemkontinent komplett. Es ist der einzige Kontinent der demographisch  
164 schrumpft und da gibt's keine Ausnahme. Also Frankreich hat zwar da mehr vorzuweisen  
165 an familienpolitischen Leistungen, einfach weil Frankreich seit der Französischen  
166 Revolution massive demographische Probleme hatte, im Verhältnis zu Deutschland stark  
167 zurückgefallen war. Deutschland hat nicht zuletzt deshalb Frankreich ökonomisch überholt,  
168 weil es ein viel rascheres Bevölkerungswachstum hatte. Deshalb haben die Franzosen das  
169 ganze 19. Jahrhundert hindurch bereits bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Familienväter  
170 bevorzugt, ja, bei der Bemessung von Löhnen zum Beispiel [...] Die Französin in  
171 Frankreich hat 1,7 Kinder, die zugewanderten Franzosen, die häufiger als bei uns aus  
172 Afrika kommen haben sehr hohe Geburtenraten und deshalb wird der französische  
173 Landesdurchschnitt auf 1,9 angehoben. Bei uns wird er auch angehoben durch unsere  
174 Zuwanderer, aber nicht so hoch. Die Deutschen in Deutschland haben vielleicht 1,1 [oder]  
175 1,2 Kinder, die Zugewanderten 1,9, daraus ergibt's ein gewogenes Mittel von 1,3, ungefähr.  
176 In Frankreich 1,7 plus 2,9 bei den Zugewanderten, das ergibt ein gewogenes Mittel um die  
177 2, ja. Aber es ist eben nicht so, dass die Franzosen im engeren Sinne auch eine bestands-  
178 erhaltende Geburtenrate hätten, das stimmt nicht, ja. Das wissen die Gelegenheits-  
179 demographen natürlich, weil sie es auch gar nicht so genau wissen wollen. Es wäre  
180 schöner, wenn es anders wäre, aber es ist halt nicht anders. [...]

181 Die höhere Geburtenrate in Frankreich ist zurückzuführen auf die lange Tradition der  
182 Familienpolitik in Frankreich, auf den höheren Prestigewert der Familie, der gesellschaft-  
183 liche Wert der Familien und der Kinder ist in Frankreich unvergleichlich viel höher, also die  
184 Wertschätzung. Da wird man, anders als in Deutschland, eben nicht bedauert, wenn man  
185 viele Kinder hat [...] In Deutschland bestenfalls ignoriert, eigentlich bedauert. [...]

186 Italien hat überhaupt keine Familienpolitik, das muss man sich mal bewusst machen, also  
187 die geben gar kein Geld aus, und das widerspricht schon der landläufigen Vorstellung, dass  
188 Familie etwas ganz hoch Gehandeltes ist. Auch Spanien kaum. Und wenn man sich mal  
189 fragt, was wäre wenn Deutschland auch gar keine Familienpolitik hätte, wir haben ja  
190 immerhin, wir geben das meiste Geld aus für Familien in Europa, nach Luxemburg,  
191 angenommen wir würden so wenig ausgeben wie Italien, was wäre dann? Ich vermute dass  
192 unsere Geburtenrate dann noch niedriger wäre als die italienische, also bei vielleicht 1,0  
193 oder 0,9 Kinder pro Frau läge, und das soll also heißen: auch wenn sie wenig wirkt, die

194 Familienpolitik, ist diese geringe Wirkung dann umso wertvoller, weil es könnte immer noch  
195 schlimmer sein.  
196 Im Übrigen ist es ein Sozialstaatsgebot, die Transferausbeutung nicht noch größer werden  
197 zu lassen, ja, also nicht nur aus demographischen Gründen, sondern auch aus sozial-  
198 politischen Gründen ist es angebracht die Transferleistungen [zugunsten von Familien,  
199 Anm. d. Verf.] da zu erhöhen. Auch wenn die Wirkung rein demographische gering sein  
200 sollte, das hat jetzt zu tun mit den Ursachen der niedrigen Geburtenrate über die ich noch  
201 gar nichts gesagt habe, das ist jetzt richtige Wissenschaft: also, ich hab eine Lebenslauf-  
202 theorie der Geburtenrate oder des generativen Verhaltens, die zeigt, dass es hochrational  
203 ist in dynamischen Gesellschaften, insbesondere bei dynamischen Arbeitsmärkten, sich  
204 langfristig nicht festzulegen im Lebenslauf, denn wer das tut wird bitter dafür bestraft. Also  
205 ist es hochrational langfristige Überlegungen aufzuschieben und möglichst ganz zu vermei-  
206 den. Dazu gehören Lebenslaufbindungen durch Eheschließungen, aber auch durch  
207 seelische Bindungen in Form von Nichteheleichen Lebensgemeinschaften und natürlich erst  
208 Recht die Entscheidung zur Elternschaft. Das ist also hochrational was hier abläuft und  
209 nicht etwa Hedonismus.  
210 Darüber machen sich auch die Soziologen zu wenig Gedanken, ja, die reden vom Wandel  
211 der demographischen Welt, also, *Wertewandel* ist so eine beliebte Vorstellung. Dass sich  
212 Werte gar nicht wandeln können, weil die Werte gewandelt werden müssen, das man sich  
213 mal klarmachen: Werte haben überhaupt..., Werte sind nur deshalb Werte weil die  
214 Menschen ihnen durch ihr Verhalten Geltung verschaffen und wenn sie das nicht mehr tun,  
215 die Menschen, dann ist es nicht mehr Wertewandel, sondern etwas anderes, tieferes, und  
216 das muss man dann untersuchen. Und wenn man das macht, stellt man fest: die Leute  
217 ändern ihr Verhalten ja nicht aus Jux und Tollerei manchmal, sondern notgedrungen, sie  
218 passen sich an an die Zwänge der hochdynamischen Wirtschaftsgesellschaft, durch andere  
219 Lebenslauftypen. Und da diese Verhaltensbedingungen sich nicht ändern, im Gegensatz,  
220 die Globalisierung überträgt die Bedingungen jetzt auch auf die Entwicklungsländer,  
221 weltweit werden wir einen massiven Rückgang der Geburtenrate im Weltdurchschnitt  
222 erleben, haben wir schon, dauernd, das wird weitergehen und die Weltbevölkerung wird  
223 deshalb ab 2070 in die Schrumpfung übergehen. Das ist Stand der Erkenntnis in der  
224 Demographie.“  
225

---

1 Das Gespräch mit Frau Prof. Dr. BRITNER-WIDMANN fand am 14.12.2005 in der International School of  
2 Management ISM in Dortmund statt. (Zitiert als BRITNER-WIDMANN 2005, Z. )

1 BRITNER-WIDMANN: „Ich bin von Haus aus ja Geografin, habe aber auch Tourismusmanagement studiert  
2 und Kunstgeschichte, mit Schwerpunkt Architektur und Denkmalpflege und damit lag im  
3 Studium und auch danach mein Interessenschwerpunkt immer so auf der räumlichen  
4 Wahrnehmung oder der Wahrnehmung im Raum für den Tourismus, was den Tourismus  
5 eigentlich ausmacht. Das heißt: Wie platziert man touristische Angebote im Raum? Wie  
6 kann man das vorhandene Angebot nutzen, touristisch in Wert setzen und wie kann man  
7 da gute Kombinationen zu einander schaffen? [...]  
8 Da hab ich angefangen mich mit dem Bereich Gesundheitstourismus näher zu beschäftigen  
9 , und das mach ich auch noch bis heute, weil man da ja verschiedene Ausprägungen über-  
10 legen kann, also Wellness-Tourismus, Beauty-Tourismus, Kur im Urlaub, Sozialkur, also  
11 ganz verschiedene Formen, die mit dem Thema Gesundheit, Körper, und dem Erleben zu  
12 tun haben und dann in verschiedenen touristische Segmente integriert werden können. So  
13 das ist ein Schwerpunkt, Thema Gesundheit.  
14 Dann hab ich mich ja weiter mit dem Thema *künstliche Erlebniswelten* beschäftigt und hatte  
15 ja dazu meine Diss geschrieben, zum Thema *Zur Natürlichkeit künstlicher Ferienwelten*,  
16 weil es ja auch da wieder um die Frage von Räumen ging und um die Frage: Gibt es  
17 natürlich gewachsene Tourismusräume und künstliche geschaffene Tourismusräume? [...]  
18 Und dann hab ich mich noch ein bisschen mit Immobilien beschäftigt, in Kroatien,  
19 Ferienimmobilien, Freizeitimmobilien in Kroatien und habe da eine Erhebung gemacht über  
20 Nachfragepotentiale in dem Bereich. [...]  
21 Und weil das ja auch in diesen Alterungsprozess wieder hineinreicht, also Überalterung der  
22 Bevölkerung, Sicherheitsbedürfnis, entsprechende Kinder, Gated Communities mit  
23 Neighborhood Watching und was es da alles gibt, das heißt, wir passen im Alter gegen-  
24 seitig auf uns auf, und haben ein bisschen Pflegepersonal, aber wir bilden eine neue  
25 Community, weil unsere Kinder so berufstätig sind, dass wir nicht bei denen zu Hause  
26 leben können und vielleicht auch gar nicht wollen, sondern unter unseres Gleichen sein  
27 wollen. Das wäre so eine Idee, die vielleicht auch dahinter steckt.“  
28 MUSKAT: „Und das wäre für die Freizeitimmobilien in Kroatien auch so ein Punkt?“  
29 BRITNER-WIDMANN: „Ja, das ist ein Punkt.“  
30 MUSKAT: „Das ist wahrscheinlich dann eine eher ältere Klientel...“  
31 BRITNER-WIDMANN: „Ja...genau...ich könnte mir vorstellen...wollen wir schon auf den demographischen  
32 Wandel einsteigen?  
33 Gut...wenn wir uns das jetzt so vorstellen und das mal vergleichen: Was machen denn die  
34 Snow-Flyer in den USA, also die dann den Winter im Süden der USA verbringen, um der  
35 Kälte des Nordens zu entfliehen, da gibt es ja sehr viele Alte, also insbesondere Senioren,  
36 die dann ein halbes Jahr im Norden verbringen, ein halbes Jahr im Süden verbringen. Die  
37 können sich das leisten, weil sie vielleicht nicht so örtlich gebunden sind, wie das jetzt in  
38 unserem Kulturkreise ist, wo du ein Haus hast, wo du viel Geld rein steckst, wo du deinen  
39 Lebensabend ja auch verbringen möchtest.  
40 Ich glaube, dass sehr viele Ältere, die ja auch noch eine gute Rente bekommen und auch  
41 viel Kapital angesammelt haben, die dann das investieren um am Sun-Belt Mittelmeer zu  
42 überwintern. Manche fahren auf die Kanaren, manche fahren nach Spanien und ich glaube,  
43 dass Osteuropa da auch zunehmend im Trend liegt, dass die sich einfach so einen Alters-  
44 wohnsitz erschaffen; und wo dann auch bestimmte Leistungen in Richtung Infrastruktur  
45 errichtet wird.  
46 Deutschsprachige Ärzte beispielsweise, qualitativ hochwertige Serviceeinrichtungen die  
47 man von Deutschland her gewohnt ist. Da bin ich ganz fest davon überzeugt, dass das im  
48 Kommen sein wird, aber nur bei denjenigen Älteren, die sich das leisten können, weil die  
49 Schere da ja auch sehr weit auseinander geht.  
50 Wir haben ja die Master-Consumer bei den Alten, die sich das leisten können, und dann  
51 haben wir die Sparkonsumenten, die sowohl am Urlaub sparen oder eher Billigangebote in  
52 Kauf nehmen und sich so was gar nicht leisten können, einfach für einige Monate dem Win-  
53 ter zu entfliehen.“  
54 MUSKAT: „Allmählich erschließt sich mir, warum Kroatien? Es gehört noch zu diesem, ich sag mal,  
55 halb-osteuropäisch, balkan-fremd und südlich, hat aber noch die Nähe zum deutsch-  
56 sprachigen Raum, vielleicht auch von Österreich her deutsch sprechende Servicekräfte. Im  
57 Vergleich zu Rumänien oder Bulgarien, was ja ganz etwas anderes wäre...“  
58 BRITNER-WIDMANN: „Genau, die Lage am Schwarzen Meer ist nicht so attraktiv wie am Mittelmeer und  
59 man hat ja direkt Norditalien mit Istrien. Istrien war früher zum Teil italienisch, zum Teil  
60 kroatisch und den Italienern ist ja bis heute nicht möglich in Kroatien Land zu erwerben.  
61 Wenn die EU-Mitgliedschaft kommt, kann man den Italienern das dann nicht mehr

- 62 verbieten, dann gilt das EU-Recht, aber momentan ist es so, dass die Deutschen willkommen sind dort etwas zu kaufen und das kann auch eine Rolle spielen.“
- 63
- 64 MUSKAT: „Für die Zukunft könnte man sich vorstellen, dass das ein Thema für eine ältere Kundschaft
- 65 ist. Und wenn man sich dann überlegt, gut, was wäre wichtig? Sicherheit, gesundheitliche...“
- 66
- 67 BRITTNER-WIDMANN: „Sicherheit erstmal, das heißt vertrauensbildende Maßnahmen, dass sie sich auch
- 68 erstmal sicher fühlen, vor Fremden, vor Einbrechern, vor Risiken, die vorhanden sein könnten.
- 69
- 70 Und dann ganz wichtig: gesundheitliche Versorgung im Alter, die muss gewährleistet sein.
- 71 Denn tatsächlich nimmt ja der Bedarf an Gesundheitsleistungen erheblich zu, weil man ja
- 72 mit zunehmendem Alter auch eher anfällig ist. Die Senioren verbrauchen ja auch den
- 73 größten Anteil an unserem Gesundheitssystem und da sind die Senioren auch anspruchsvoll. Weil sie eben auch verwöhnt sind vom deutschen Gesundheitssystem und das wollen
- 74 sie dann dort unten auch haben.“
- 75
- 76 MUSKAT: „In Richtung *verwöhnen* geht auch: Dienstleistungen und Service in Anspruch nehmen an
- 77 anderer Stelle, vielleicht auch *Personal haben*, was man in Deutschland vielleicht nicht so leicht findet oder sich nicht leisten kann. Vielleicht ist es dort möglich, für wenig Geld jemanden zu haben, der sich um einen kümmert?“
- 78
- 79 BRITTNER-WIDMANN: „Wenn man es braucht. Der Unterschied ist ja, ob man es braucht, weil man darauf
- 80 angewiesen ist, oder ob man es sich leisten kann, weil man sich die Zeit freier einteilen kann, weil man sich nicht mit den alltäglichen Erfordernissen beschäftigen muss.“
- 81
- 82 MUSKAT: „Richtig, Da gibt es ja die 60-, 65-Jährigen und die Über-80-Jährigen, die dann Unterstützung brauchen, vom Körperlichen her.“
- 83
- 84 BRITTNER-WIDMANN: „Wobei ich nicht glaube, dass die Über-80-Jährigen dort unten bleiben würden. Ich
- 85 glaube so mit 75 ist Schluss und dann kommen sie wieder zurück nach Deutschland, glaub ich...Weil sie sich dann in den heimischen Gefilden sicherer fühlen... Weil sie unflexibler
- 86 werden im Alter. [...]“
- 87
- 88 MUSKAT: „Wird man in Zukunft noch viel Fernflugverkehr haben? Oder wird man das aus gesundheitlichen Gründen einschränken?“
- 89
- 90 BRITTNER-WIDMANN: „Ich bin davon überzeugt, wir haben das ja in der Untersuchung gemacht über das
- 91 Reiseverhalten im Alter, was wir von der Uni in Trier aus gemacht haben für das TAB. Wo wir versucht haben abzuleiten, ob sich das Reiseverhalten, was man im Erwachsenenalter
- 92 erworben hat, sich im zunehmenden Alter sehr stark verändern wird. Und da haben wir ja auch gesagt, man nimmt sein gewohntes Reiseverhalten und überträgt es ins Alter solange man es gesundheitlich kann. Und das hat sich eigentlich sehr schön gedeckt mit der
- 93 Aussage von der Frau Zahl vom NIT auf der DGT-Tagung, weil sie genau dasselbe gesagt hat, das heißt: das, was man sich im etablierten Erwachsenenalter angeeignet hat an
- 94 Reisen, an Reiseverhalten, das behält man auch bei. Und wenn man jetzt sieht, dass Fernflüge zunehmend durchgeführt werden, weil man einfach reiseerfahrener ist, ein
- 95 höheres Bildungsniveau hat, viel mehr Interesse an anderen Kulturen, an anderen Ländern hat, sich das zum Teil auch leisten kann, da hinzufahren, dann werden die Senioren das
- 96 auch im Alter dann beibehalten, aber nur mit dem entsprechenden Service um die Reise herum. Die werden das aber nur solange machen, wie das gesundheitlich verantwortbar ist
- 97 und sie sich dabei wohl fühlen und auch entspannen können und erholen können. Und da kann man auch wieder eine Grenzziehung machen: Bis 75 ja, alles was darüber hinaus geht, wird wieder verstärkt in Europa oder sogar im Heimatland, sprich in unserem Fall in
- 98 Deutschland Urlaub machen, oder in den angrenzenden Ländern Österreich oder in den deutschsprachigen Ländern.
- 99
- 100 Und wenn man sich heute die 75-Jährigen anschaut, die sind ja zum Teil noch sehr fit.
- 101 Wenn die sich einer Reisegruppe anschließen und dann eine Fernreise machen, ist das eigentlich gar kein Problem.“
- 102
- 103 MUSKAT: „Und das Thema *Reisegruppe*, ist das ein kommendes Thema? Vielleicht in die Richtung
- 104 *Kommunikatives Bedürfnis*, *Versingelung*, man sucht auch wieder den Anderen und hat gerne Kontakt im Urlaub?“
- 105
- 106 BRITTNER-WIDMANN: „Ja, hat man auch. Und das geht durch alle Altersgruppen, alle Altersstufen
- 107 hindurch, ich glaube, durch die Versingelung, die ist hat nachgewiesenermaßen da, wenn auch allerdings manchmal falsch statistisch interpretiert, weil auch WGs mit drei Leuten als
- 108 drei Single-Haushalte gezählt werden, man muss da etwas vorsichtig sein mit den Aussagen des Statistischen Amtes, aber auf der einen Seite ist es so: es gibt viel mehr
- 109 Singles. Und wenn die in den Urlaub gehen, wollen sie auch jemanden treffen oder in der Gruppe verreisen und haben wir auch das Kommunikationsbedürfnis.
- 110
- 111 Wenn man jetzt mal die Maslowsche Bedürfnispyramide nimmt, haben wir in der Mitte ja das soziale Bedürfnis, was erfüllt werden kann und was auch auf Reisen erfüllt werden
- 112 kann. Aber es ist kein Bedürfnis, was man nur auf Reisen hat, sondern das man generell hat und pflegt und auf Reisen wird es nur vereinfacht, weil man ja tun und lassen kann in
- 113
- 114
- 115
- 116
- 117
- 118
- 119
- 120
- 121
- 122
- 123
- 124
- 125
- 126

127 der Regel was man möchte. Und das dann Gruppenverhalten gefördert wird, in Kontakt zu  
128 kommen gefördert wird ist dann klar.  
129 Und das ist nicht nur bei den jungen Singles so, sondern ich glaube, dass das auch bei den  
130 Älteren so sein wird. Alleine deshalb, weil viele Paare, auch heute dazu neigen, was sie  
131 früher nicht unbedingt getan haben, sich auch scheiden zu lassen, wenn es ihnen nicht  
132 mehr miteinander gut geht. Früher hat man das nicht so unbedingt gemacht, da hat man  
133 gesagt, ‚o.k., wir haben uns das Versprechen gegeben, wir bleiben auch immer zusammen‘  
134 und hatten dann so ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl. Manchmal kam’s auch  
135 nicht von innen, sondern war von außen übergestülpt, aber heute, könnte ich mir vorstellen,  
136 dass sich viele Ältere, die ihre mittlere Lebensphase schon hinter sich haben, das heißt um  
137 die 60 sind, einfach trennen und dann in Form von Gruppenreisen wieder neue Kontakte  
138 suchen.“  
139 MUSKAT: „Dass Reisen nicht nur, wie es auch bisher ist, den Erholungseffekt hat, sondern auch  
140 einen sozialen Effekt mit ‚ich bin allein, ich suche wieder jemanden, ich versuche jemanden  
141 kennen zu lernen‘.“  
142 BRITTNER-WIDMANN: „Auf jeden Fall. Eine solche Tendenz kann man ja heute schon sehen, dass a) jeder  
143 sich so ein neues Zeitfenster öffnet. Und man hat ja generell das Problem, dass man nicht  
144 mehr die Constraints von außen hat, dass man zum Beispiel vorgegebene Öffnungszeiten  
145 hat, in dem man etwas unternehmen kann.  
146 Nehmen wir mal als Beispiel, früher war’s vielleicht so: da hatte die Disco von 8 bis 1 offen,  
147 von 20 bis 1 offen und in der Zeit, in diesem Zeitfenster konntest Du Dich amüsieren. Heute  
148 ist es aber so, dass manche Partys erst um 1 nachts anfangen, das heißt du kannst dann in  
149 verschiedenen Locations an einem Abend bis morgens früh, bis um 10 Uhr oder eigentlich  
150 durchgehend, rund um die Uhr was unternehmen. Das heißt, man hat nicht mehr diese  
151 zeitlichen Vorgaben, sondern es verschieben sich auch die Möglichkeiten sich auch kennen  
152 zu lernen. Und man ist zum Teil auch, glaub ich, extrem überfrachtet an Möglichkeiten wo  
153 man sich treffen kann, so dass man sehr viele oberflächliche Kontakte dadurch auch erhält,  
154 die man vielleicht gar nicht unbedingt will.  
155 Und das führt wieder dazu, finde ich, dass man [...] überflutet wird mit Möglichkeiten und  
156 man Probleme kriegt zu selektieren. Man bekommt so viele Infos, die kann man gar nicht  
157 mehr richtig verarbeiten. Und dadurch dass man so viele potentielle Möglichkeiten hat, ist  
158 die Tendenz auch nicht mehr da, zum Beispiel Gruppensport zu treiben, was ja wirklich  
159 eine wertvolle Sache ist, wo man ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln kann mit ei-  
160 ner Mannschaft mit der man dann 5 Jahre auf dem Fußballplatz oder dem Handballfeld  
161 oder ähnliches spielt.  
162 Und das erklärt auch, wenn man sich schon immer beruflich an zeitliche Vorgaben halten  
163 muss, dass man dann wenigstens in der Freizeit Herr über seine eigene Zeit sein will. Und  
164 deswegen gehen die Leute in Fitness-Studios, deswegen geht man vielleicht zu zweit  
165 Tennis spielen, deswegen gibt es so viele Leute die Laufen gehen, deshalb gibt es so viele  
166 Leute die alleine zum Nordic Walking gehen oder zu zweit, aber kaum noch in Gruppen.  
167 Und wenn man sich anschaut was in Fitness-Studios passiert: Man läuft nebeneinander her  
168 auf dem Laufband, es entstehen überhaupt keine Kontakte, kein Zusammengehörigkeits-  
169 gefühl, gar nichts. Das heißt, die zunehmende Individualisierung, die ist gar nicht gewollt,  
170 aber ich glaube, die Leute trauen sich auch gar nicht aufeinander zu zugehen.  
171 Und das ist im Urlaub einfacher. Wenn man dann auch mal einen Animateur hat, der einen  
172 auch mal verleitet einander kennen zu lernen und sich mal zu beschnuppern. Was man so  
173 aus eigener Motivation, so, nicht sich trauen, aber nicht machen würde. Ich seh das so.“  
174

1 Das Gespräch mit Dr. BUCHER und Herrn SCHLÖMER fand am 08.11.2005 im Bundesamt für Bauwesen  
2 und Raumordnung BBR in Bonn statt. (Zitiert als BUCHER/ SCHLÖMER 2005, Z. )

1 BUCHER: „[...] Das Kriterium, dass die Bevölkerung abnimmt langfristig, das trat ein im Jahr 1970,  
2 damals sank die Fertilitätsrate unter das Bestandserhaltungsniveau. Zwischen 1956 und  
3 1969 hatte die Bundesrepublik Deutschland eine wachsende Bevölkerung, nämlich  
4 dadurch, dass die Frauen mehr Kinder bekamen als zur Bestandserhaltung notwendig  
5 gewesen wären. Ab 1964 ging es stark abwärts und 1970 ist also diese imaginäre Linie,  
6 die dann sozusagen durchstoßen wurde. Und es ging weiter bis zum Jahr 1975 und seither  
7 ist die Fertilitätsrate sehr stabil auf einem Zweidrittel-Niveau, das heißt also 100 Frauen  
8 haben so zwischen 60 und 70 Töchter. Von Generation zu Generation nimmt also die  
9 potentielle Muttergeneration um ein Drittel ab.  
10 Das ist also für uns sehr vertraut, wir haben es auch immer gesagt, wir kamen damals im  
11 politischen Raum aber relativ schlecht an. Das lag allerdings auch an einigen Neben-  
12 effekten, die da waren zum Beispiel die ‚Strukturgunst‘, will ich mal sagen. Also, dieser  
13 Rückgang, dieses niedrige Niveau war mit bloßem Auge nicht zu erkennen. Denn mit  
14 bloßem Auge erkennt man die Zahl der Geburten und man erkennt die Zahl der Sterbefälle  
15 und man kann die voneinander abziehen. Und dann war noch lange Jahre, obwohl das bei  
16 Zweidrittel lag, dieses Fertilitätsniveau, lag das ausgeglichen, also positiv, deswegen weil  
17 zufällig die Baby-Boom-Generation, die jungen Frauen Kinder bekam, es gab also sehr  
18 viele Geburten. Es gab auf der anderen Seite zufällig sehr wenige Sterbefälle, weil das die  
19 geburtenschwachen Jahrgänge des Ersten Weltkrieges und die Kriegsteilnehmer des  
20 Zweiten Weltkrieges waren, die waren schwach besetzt und hatten dementsprechend  
21 weniger Sterbefälle. So gesehen hatten wir eine geschönte natürliche Bilanz, eine  
22 geschönte Strukturgunst über viele Jahre und Jahrzehnte.  
23 Es wurde auch relativ wenig geglaubt, weil es gab auch sehr lange Zeit Vorbehalte gegen-  
24 über Prognosen, Misstrauen...Es gilt in manchen Bereichen, allerdings nicht nur  
25 gegenüber der Demographie, weil, es liegt in der Natur der Sache, in der Langlebigkeit von  
26 Menschen, in der Lebenserwartung von über 80 Jahren bei neu geborenen Mädchen  
27 zwischenzeitlich. Das führt dann schon dazu, dass eine gewisse Kontinuität dann drin ist.  
28 Und auch das Verhalten Kinder zu kriegern ist auch sehr rational und eingebettet in  
29 ökonomische Überlegungen und Rahmenbedingungen, das sieht man schon. Auch in den  
30 Anpassungsprozessen, die jetzt die Leute in den Neuen Ländern machen gegenüber dem  
31 Westen. Es ist etwas rationales sich so zu verhalten wie man sich verhält.  
32 Die alte sozialliberale Regierung, die hatte damals als die Fertilität unter die hundert  
33 Prozent sank, da hatte die aufgemerkt, noch so unter Helmut Schmidt war das gewesen.  
34 Und die hatte auch initiiert so genannte *Bevölkerungsberichte*. Das war so dann Mitte der  
35 70er Jahre wird das wohl gewesen sein, da kamen so zwei raus, die kamen allerdings raus  
36 sozusagen, als damals das Misstrauensvotum war gegenüber der sozialliberalen  
37 Regierung. Und die wurden veröffentlicht unter Kohl als jungem Kanzler gewissermaßen.  
38 Das waren beides Bundestagsdrucksachen, die eine hat sich allgemein befasst über den  
39 Demographischen Wandel, hieß damals noch nicht so, aber die wesentlichen Dinge  
40 kamen vor, nämlich der Rückgang, die Abnahme der Bevölkerung. Dann kam vor die Alte-  
41 rung, also die ersten Konsequenzen, die damals auch ganz konkret untersucht  
42 wurden. Das waren mehr so Dinge, wo es an den Geldbeutel ging, also das Alterssystem,  
43 das Rentensystem, da gab es schon Gutachten von Wissenschaftlern Mitte der 70er  
44 Jahre. Was noch nicht so gesehen wurde war die Internationalisierung, die kam erst so  
45 durch die Öffnung des Eisernen Vorhangs so eigentlich zum Tragen. Also, diese drei  
46 Komponenten sind eigentlich erst seit 1990 gesehen worden.  
47 Und dann war die Kohl-Regierung gegenüber Bevölkerungsentwicklung relativ des-  
48 interessiert, distanziert, hat sich das angekuckt, aber gesagt ‚Die Renten sind sicher‘, also  
49 eher so beschwichtigend, wiewohl es besser wissend. Und dann gab es ja ganz starke  
50 Tendenzen die Zuwanderung klein zu halten. Da wurden sogar Rückkehrhilfen, unter  
51 einem Innenminister Zimmermann wurden also Maßnahmen ergriffen, dass also Türken  
52 nach Hause gehen, das war dann so ungefähr Mitte der 80er Jahre, so 1983 bis 1985 war  
53 so eine Periode. Und dass dann so viele kamen, das war dann allerdings auch schon unter  
54 der Kohl-Regierung, das war allerdings dann diese besondere Einstellung gegenüber den  
55 Aussiedlern. Das war so ungefähr seit 1987, da war schon noch der Eiserner Vorhang da,  
56 kamen viele so aus Rumänien, aus Polen zunächst, später aus Russland. In der  
57 Regierung gab es einen Staatssekretär, der Waffenschmidt im Innenministerium, der hat  
58 das also ganz gezielt gemacht, die sogar anzuwerben. Da kamen auch in den ersten  
59 Jahren, also 1989/90 kamen 400 000 Deutstämmige, die auch so die deutsche Staats-  
60 angehörigkeit bekommen haben. Das hat dann schon neue Aufgaben geschaffen hier, also

61 Integrationsaufgaben. Also eine der drei oder vier wesentlichen Komponenten des Demo-  
62 graphischen Wandels.  
63 Das ist dann natürlich ins Politische gerückt als es stark wurde. Politische Aufmerksamkeit  
64 ist auch immer eine Frage des politischen Drucks. Dass die Bevölkerung abnimmt ist also  
65 ungefähr seit 1990, zumal in den Neuen Ländern die dazu kamen, wo ein ganz starker  
66 Geburtenrückgang war. Zwischen 1989 und 1994 ist die Zahl der Geburten in den Neuen  
67 Ländern um 60% gesunken. Das war eine Ausmaß, wie man es noch nirgendwo auf der  
68 Welt so schnell entdeckt hätte, von der Größenordnung her. Also von daher sind Dinge  
69 passiert, also war ein großer Zuwanderungsstrom. Innerhalb 1992 kamen 1,6 Mio.  
70 Menschen aus dem Ausland nach Deutschland hinein. Also so einen Zuwanderungsdruck  
71 hatten wir noch nie gehabt.  
72 Also einen starken Geburtenrückgang. Das andere, was die Alterung angeht, dann noch  
73 die zweite Komponente was die Alterung angeht, dass die Pyramide nicht unten schmaler  
74 wird, sondern oben weiter, die Lebenserwartung weiter steigt, das hat sich vor allem auch  
75 in den Neuen Ländern sehr stark beschleunigt. Bei uns im Westen ist das so ein linearer  
76 Prozess kann man sagen, kontinuierlich, ungebrochen auch. Da hat man auch früher mal  
77 gemeint das gehe gegen ein Ende, das zeichnet sich nicht ab. Bei uns also kontinuierlich,  
78 im Osten, die aus unterschiedlichen Gründen einen Rückstand in der Lebenserwartung  
79 hatten in den Neuen Ländern, zweieinhalb Jahre Lücke hatten die gegenüber dem Westen  
80 und sind jetzt eifrig dabei aufzuholen. Also, der Alterungsprozess im Osten ist sehr viel  
81 schneller als im Westen.  
82 Und das setzt natürlich bei den ganzen Komponenten des Demographischen Wandels  
83 sozusagen Dynamik frei. Deswegen, wann wird das gewesen sein, in den frühen 90er  
84 Jahren ist beim Deutschen Bundestag eine Enquete-Kommission eingesetzt worden und  
85 die hieß *Enquete-Kommission Demographischer Wandel*. Und da ist dieser Begriff politisch  
86 auf die Landkarte gesetzt worden. [...]  
87 Das heißt aber nicht, dass er da schon eine große Verbreitung gefunden hätte, die hat  
88 erstmal sehr im Stillen gewirkt, diese Kommission. Die hatte, man muss auch sagen bevor  
89 es die gab, gab es eine ganze Reihe von Aktivitäten auch unter der Kohl-Regierung, also  
90 vor 1998 auch, die versucht diesen zweiten Bevölkerungsbericht aus der Helmut-Schmidt-  
91 Ära noch mal zu aktualisieren, insbesondere politische Notwendigkeiten zu definieren. Die  
92 hatten allerdings immer Schwierigkeiten das zu formulieren, weil da sehr stark auch so  
93 gegensätzliche Interessen sind. Eine Bevölkerung die sich so entwickelt, hat bei manchen  
94 einen hohen Stellenwert und bei manchen einen schwachen Stellenwert, für manche ist es  
95 gut, für manche ist es schlecht. Also, es ist eine sehr heterogene Entwicklung, die nicht  
96 überall die gleichen Aktivitäten hervorruft.  
97 Im Innenministerium gibt es einen Arbeitskreis Bevölkerungsfragen. Also, das Bundes-  
98 innenministerium ist sowieso zuständig für die Bevölkerung sozusagen, für die  
99 Beobachtung und für die Beurteilung. Deswegen gibt es dort einen Arbeitskreis, der ist in-  
100 terministeriell, das heißt sämtliche Bundesministerien sind dort vertreten. Die machen sich  
101 also Gedanken: Der vom Verteidigungsministerium wird sich Gedanken machen, wenn die  
102 Zahl der Jungen wegbleiben, ob es dann noch Rekruten genug gibt, ob man die Bundes-  
103 wehr verkleinert. [...]  
104 Jetzt ist diese Enquete-Kommission paritätisch besetzt mit Bundestagsmitgliedern, da hat  
105 man also auch wieder Grüppchen und politische Gruppierungen, und viele Dinge die man  
106 ja zunächst mal wertfrei sehen könnte, dann so wertfrei nicht waren, auch in der  
107 Bewertung. Da gab es also diverse Anhörungen von Experten auch, auch Zuarbeiten von  
108 Gutachtern, ein ganz dicker Bericht [...]  
109 Was es hätte geben sollen war eine Familienpolitik. Man kann ja auf den Demo-  
110 graphischen Wandel so reagieren, dass man sagt ‚Wir nehmen es hin wie es ist und  
111 versuchen da abzufedern, oder wir wollen unser Staatswesen jetzt umorganisieren und es  
112 auf den Demographischen Wandel zuschneiden‘, man könnte aber auch sagen ‚Die ganze  
113 Richtung passt uns nicht, wir wollen sehen, dass das etwas anders läuft‘: Dass mehr Kin-  
114 der geboren werden, wie auch immer, oder die Lücke durch eine gezielte Einwanderung,  
115 wir haben ein Einwanderungsgesetz, aufzufüllen. Da gibt es eine Reihe von Strategien die  
116 alle ihre Vor- und Nachteile haben.  
117 Und in der Kohl-Regierung, die doch eigentlich so angetreten war mit Wertewandel und so,  
118 da hätte man erwarten können, dass da auch die Familie höher oder hochgehalten wird.  
119 Von daher war, von denen die aus diesem Bereich kommen, von Familieninteressen-  
120 verbänden, die waren damals von der Politik ziemlich enttäuscht. Da gibt es also ganz  
121 bestimmte Gründe dabei. Heutzutage kann man also nur eine Familienpolitik machen,  
122 wenn man akzeptiert dass die Frauen beides machen, also diese Vereinbarkeit von Beruf  
123 und Familie, die muss man stärken, nach meiner Einschätzung die Schlüsselstrategie,  
124 dass man so etwas macht. Und gerade in den ersten Jahren der CDU-Regierung, da hatte  
125 man den Eindruck, dass dieses Bild da nicht so ganz gepasst hat. Ein Familienbild, wo die  
126 Frau die Kinder zu Hause betreut, das kam bei den Frauen dann so nicht an.

- 127 Also, was sich dann gezeigt hat über diese vielen Jahre, war also eine Spaltung, ich sage  
 128 es mal ein bisschen pointiert, eine Spaltung der Bevölkerung in eine, die sich um den  
 129 Nachwuchs kümmert, die also eine Familienkarriere anstrebt und einen anderen Teil, der  
 130 ist nicht so groß, der eher eine Berufskarriere anstrebt. Das führte dann langfristig dazu,  
 131 dass wir zwar eine durchschnittliche Kinderzahl von 1,4 haben, dass aber die größte  
 132 Gruppe der Frauen nicht die ist wo der Mittelwert drin liegt, nämlich ein Kind, sondern die  
 133 größte Gruppe hat zwei Kinder. Aber die zweitgrößte Gruppe hat kein Kind, die Zahl der  
 134 Kinderlosen hat sehr stark zugenommen. Jedenfalls bei uns im Westen, im Osten war es  
 135 nicht so, aber die ziehen jetzt dann nach.
- 136 Also, was wir jetzt erzählt haben war ja alles vom Demographischen Wandel mehr so auf  
 137 der nationalen Ebene. Also was man jetzt vielleicht noch mal anschließen könnte, nach  
 138 diesen grundsätzlichen Sachen wäre etwas, was es für räumliche Konsequenzen hat...“
- 139 SCHLÖMER: „Wobei ja unsere Hauptaufgabe, um es mal so zu formulieren, auch darin besteht zu  
 140 schauen, wo die Komponenten des räumlichen Wandels sich räumlich wie ausprägen.  
 141 Also, wo ist die Alterung besonders stark, wo haben wir Bevölkerungsschrumpfung, wo  
 142 Wachstum, wo ist die Internationalisierung besonders stark. Das ist sozusagen unsere  
 143 Hauptaufgabe.“
- 144 BUCHER: „Die räumliche Dimension. Also, bei dem Ganzen was wir betrachten beim Demo-  
 145 graphischen Wandel ist die räumliche Dimension, die steht bei uns im Vordergrund, das ist  
 146 das Wichtigste. Und dem muss man auch Einiges dann unterordnen, wenn es darum geht  
 147 sachliche Differenzierung zu betreiben.  
 148 Also, wenn Sie die Ausländer ankucken, wenn wir fragen ‚Wo leben die denn?‘, dann kann  
 149 man immer fragen ‚Wo kommen die her? Welche Nationalitäten haben die?‘, da wird es  
 150 dann schon wieder etwas von der Datenlage her etwas kritischer. Aber wir wollen wissen,  
 151 wo in Deutschland, vor allem wenn wir verschiedene Problemlagen haben, es gibt ja  
 152 verschiedene Probleme, wo kumulieren die. Das ist dann auch ganz wichtig, wo müsste  
 153 man da was unternehmen?“
- 154 MUSKAT: „Gibt es da Regionen, die Sie nennen können, wo Sie exemplarisch sagen können, das  
 155 wird dort zum Problem?“
- 156 BUCHER: „Da hängt doch zufällig die Karte [...]. Wir haben also die Dynamik... also bei unserer  
 157 Bevölkerungsprognose kriegen wir schon raus, dass es wachsende und schrumpfende  
 158 Regionen, Kreise, Gemeinden gibt. Und zwar nebeneinander. Und zwar langfristig, bis  
 159 zum Jahr 2020 gibt es immer noch wachsende und schrumpfende und sogar über 2020  
 160 hinaus bis ins Jahr 2050, wo man dann so Modellrechnungen dann macht, gibt es dann  
 161 schon noch Regionen, die dann allerdings immer zulasten von anderen Regionen aufgrund  
 162 von Wanderungen Wachstum haben.  
 163 Also in dieser Karte ist zum Beispiel rot eingezeichnet die Gemeinden, Kreise, ich weiß  
 164 nicht was es für ein räumlicher Bezug ist, die im Jahr 2020 noch eine größere  
 165 Bevölkerungszahl haben als zum Jahresende 2002, wo wir die Prognose begonnen haben.  
 166 Wir machen also so ein Vergleich komparativ-statisch, wie viele Leute werden da leben  
 167 Jahresende 2020, wie viele haben da gelebt Jahresende 2002? Die vergleichen wir  
 168 miteinander. Und wenn die Zahl im Jahr 2020 größer ist, dann haben wir die hier rot  
 169 eingezeichnet, wenn sie kleiner ist, haben wir sie blau eingezeichnet. Also die Farben  
 170 sagen etwas über die Dynamik, über das Vorzeichen der Dynamik. Rot ist plus, blau ist  
 171 minus. Und dann haben wir noch was, das wäre also die Dynamik.  
 172 Das Zweite wäre der Alterungsprozess. Den haben wir also auch wieder in zwei  
 173 Komponenten zerlegt, nämlich ob die Alten zunehmen und ob die Jungen abnehmen. Das  
 174 sind ja auch dann unterschiedliche Probleme. Es kann ja auch durchaus sein, sogar hier in  
 175 den Neuen Ländern, in Mecklenburg-Vorpommern, da haben Sie eine blaue Farbe, aber  
 176 die Zahl der alten Leute nimmt zu. Da haben Sie also irgendwie eine Bevölkerung, die in  
 177 Schrumpfung ist, aber es gibt einige Komponenten dabei, da müssen Sie mal vielleicht die  
 178 Infrastruktur ausbauen, obwohl die Bevölkerung insgesamt abnimmt. Da muss man also  
 179 schon sehr aufpassen, ob da gegenläufige Entwicklungen sind.  
 180 Diese Alterstrukturen haben wir jetzt also durch Schraffuren eingezeichnet. Herr SCHLÖMER  
 181 sagen Sie mal was dazu...“
- 182 SCHLÖMER: „Die altersstrukturellen Verschiebungen sind sogar bedeutender als die gesamte Abnahme  
 183 oder Zunahme. Die innere Zusammensetzung der Bevölkerung, die ändert sich sehr viel  
 184 deutlicher, als die Gesamtdynamik das ausdrückt.“
- 185 BUCHER: „Zumindest im nächsten Zeitraum, in den nächsten 20 Jahren.“
- 186 SCHLÖMER: „Zum Zeitraum kann man sagen, dass wir uns mit einem Zeitraum von eher 20 Jahren  
 187 beschäftigen, auch wieder aus dem Grund weil wir ja die räumliche Dimension in den  
 188 Vordergrund stellen. Und wir verzichten dann bei der zeitlichen Dimension auf diese  
 189 Rechnungen die so bis 2050 gehen, die machen wir nur ganz selten und nur mal wirklich  
 190 als Modellrechnungen...“
- 191 BUCHER: „...nur für so eine interne Meinungsbildung, wenn man so eine Ahnung kriegt, wo der Hase  
 192 hinläuft, also wir veröffentlichen da kaum Dinge. Aber da zeigt sich schon bis 2020, dass

193 da die strukturellen Veränderungen sehr viel stärker sind, also die innere Zusammen-  
194 setzung. Dass der Anteil der alten Leute sehr steigt, nicht nur der Anteil, auch die absolute  
195 Zahl und dass die Zahl der jungen Menschen immer abnimmt.  
196 Obwohl das Fertilitätsverhalten der jungen Frauen ja konstant ist, aber es ist klar, wenn Sie  
197 einen Rückgang von einem Drittel haben, haben Sie nach einer Generation nur noch zwei  
198 Drittel der Frauen, eine weitere Generation später wieder Zweidrittel von Zweidrittel, das  
199 sind Vierneuntel, also ein exponentieller Schrumpfungsprozess. Insofern geht es zunächst  
200 sehr langsam, aber dann mit Macht.  
201 Insofern haben wir da zwei Indikatoren für die innere Zusammensetzung der Bevölkerung  
202 genommen, das eine wäre die Zahl der alten Menschen so ab 60 Jahren oder 75 sogar,  
203 das kann man dann wählen wie man will. Wenn es drum geht meinetwegen Alten-  
204 infrastruktur, Pflege oder so was zu nehmen, da muss man nicht die 60-Jährigen, weil die  
205 sind ja noch sehr selbständig, eher so ab 75 oder 80 Jahre. Aber die nehmen stark zu, aus  
206 besonderen Gründen die noch weit zurückliegen, die Auffüllung der schwach besetzten  
207 Geburtsjahrgänge des Ersten Weltkriegs, der Kriegsteilnehmer vom Zweiten Weltkrieg, die  
208 sterben jetzt sozusagen weg und werden ersetzt durch jüngere, stärker besetzte Kohorten,  
209 deswegen nehmen die sprunghaft zu.  
210 Was wir haben ist also nicht der Normalfall, sondern eine Normalisierung. Der Prozess  
211 selber ist nicht normal, aber das Ergebnis ist eine Normalisierung, das wir viele Alte haben,  
212 weil wir vorher ja außergewöhnlich wenige hatten, auf Grund von Kriegereignissen. Und  
213 andere Länder in Europa, die diese Kriege nicht so stark hatten, nicht so stark davon  
214 betroffen waren wie Italien, Schweden, die Schweiz, sind die, was die Alten angeht schon  
215 weiter vorneweg zu sehen, wir holen da gewissermaßen auf. Was man uns ja nicht  
216 nehmen kann, es ist eine neue Situation in Deutschland. Wir müssen uns also darauf ein-  
217 stellen, dass viele alte Leute da sind, dass man eine altengerechte Infrastruktur aufbaut.  
218 [...]  
219 Diese Alterung zeigt sehr starke räumliche Besonderheiten und die hat jetzt wieder zu tun,  
220 nicht mit Fertilität und Mortalität, sondern mit dem Wanderungsverhalten. Die hat in West-  
221 deutschland seit 40 Jahren ungefähr, fing das an, dass mit dem Suburbanisierungs-  
222 prozess, mit der Massenmotorisierung sind viel Leute aus den Städten raus gezogen,  
223 haben aber weiter ihre Arbeitsplätze in den Städten beibehalten, haben aber draußen ge-  
224 wohnt, haben auch Wohneigentum da erworben. Und da entstanden um die Städte herum  
225 Ringe von relativ homogenen Bevölkerungen, junge Familien waren da, als sie eingezogen  
226 sind in die neu erbauten Eigenheimsiedlungen waren es viele junge Familien, so Mitte 30,  
227 vielleicht älter, die Kinder klein. Und diese Gebiete, diese großen Gebiete, die durchlaufen  
228 jetzt sozusagen einen Familienzyklus oder in denen spielt sich ein Familienzyklus ab: Die  
229 Kinder werden groß, gehen weg zum Studium, zur Ausbildung, dann bleiben die beiden El-  
230 tern in dem Eigenheim zurück. Dann stirbt der Mann, also im Durchschnitt stirbt der Mann  
231 und die Frau bleibt dann. Das sieht man jetzt oder in den nächsten Jahren aufgrund dieser  
232 Selektivität der Wanderungen in den suburbanen Raum.  
233 Das heißt aber, dass dieses Umland, das früher jung war, weil da junge Familien  
234 hingezogen sind, dass die jetzt plötzlich alt werden. Früher war Alter sehr stark auf die  
235 Städte konzentriert, die waren nah beisammen und die konnten auch leicht versorgt  
236 werden mit der Infrastruktur: Die Krankenhäuser waren leicht erreichbar, Mediziner waren  
237 da, meinetwegen auch Helfer wie Bringdienste über Sozialstationen, dass die da noch  
238 relativ leicht zu den Leuten hingebracht werden konnten. Wenn jetzt sozusagen die  
239 Alterung in die Fläche hinausgeht, ins Umland, dann liegen die ja weiter auseinander, dann  
240 ist die Erreichbarkeit schlechter. Also die Bringdienste müssen weiter fahren um die Leute  
241 zu versorgen.  
242 Es sei denn, man bringt die vielleicht dazu wieder in die Städte zurückzuziehen...“  
243 SCHLÖMER: „...was aber nicht so einfach ist, wenn die da Wohneigentum haben, das gibt man nämlich  
244 nur ungern auf.“  
245 MUSKAT: „Man muss erst mal einen Käufer finden.“  
246 BUCHER: „Das auch. Gerade jetzt wo die Bevölkerung zurückgeht. Was ist, wenn man eine neue  
247 kauft? Dann legt man drauf, letzten Endes. Aber was ist, wenn man sich meinetwegen  
248 verkleinert und eine Eigentumswohnung kaufen würde in der Stadt, da würde man sich  
249 vermutlich schlechter stellen.“  
250

1 Das Gespräch mit Herrn BUCK fand am 22.11.2005 im Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und  
2 Organisation IAO in Stuttgart statt. (Zitiert als BUCK 2005, Z. )

1 BUCK: „[...] Mein persönlicher Schwerpunkt hier ist ‚Auswirkungen von alternden Belegschaften  
2 auf Unternehmen‘ und auf die Personalstrategien und welche Instrumente, Ansätze kann  
3 man da fahren.  
4 Und geschichtlich ist es so dass wir 1990 in Berlin die erste Tagung zum Thema gemacht  
5 haben, das hat nur noch keinen interessiert damals. Dann wurden vom BMBF einige  
6 Projekte gefördert in den 90ern, die aber wenig Öffentlichkeitswirkung hatten. Und dann  
7 gab es 1999 wieder eine große Konferenz in Berlin zum Thema Demographischer Wandel  
8 und Arbeitswelt. Und da wurde dann die Idee geboren, dass man eine Marketingstrategie  
9 machen muss, um das Thema in die Öffentlichkeit zu bringen, und diesen Auftrag haben  
10 wir dann bekommen. Das war so ein Verbund mit zwölf anderen Instituten, d.h. das haben  
11 wir nicht alleine gemacht, wir hatten die Koordination, ja. Und dann lief dieses Projekt drei-  
12 einhalb Jahre, und in erster Linie ging es darum die Inhalte aus den wissenschaftlich  
13 orientierten Projekten sprachlich so aufzubereiten, das sie für eine breitere Öffentlichkeit  
14 nachvollziehbar und verständlich war, und auch die unterschiedlichen Ergebnisse aus den  
15 unterschiedlichen Teildisziplinen so abzugleichen, dass es ein homogeneres Erklärungsmuster  
16 gibt und nicht jeder aus seiner Perspektive das Thema interpretiert. Und die erste  
17 Zielgruppe war dann Presse, Funk und Medien, wo wir das Thema platziert haben. Danach  
18 kamen Verbände, teilweise Politik, aber das nur sehr eingeschränkt. Und in dritter Linie erst  
19 Unternehmen. Und nach 2003 fing dann auch eine größere Diskussion in der Unter-  
20nehmenswelt an, welche Konsequenzen Demographische Wandel dort haben könnte.  
21 Und nach meiner Auffassung befinden wir uns heute 2005 immer noch in der Phase der  
22 Sensibilisierung. Es gibt immer noch sehr wenige Unternehmen die letztlich bisher etwas  
23 umgesetzt haben oder größere Projekte in dem Bereich gemacht haben. Was man im  
24 Moment macht ist, man schaut wie verändert sich die Altersstruktur, was bedeutet das für  
25 uns als Unternehmen, und wo müssen wir handeln, wo sind wir vielleicht schon gut auf-  
26 gestellt.  
27 Und da müssen wir unterscheiden: Großunternehmen, die eine strategische Personal-  
28entwicklung haben und Klein- und Mittelständler, die diese expliziten Funktionen nicht  
29 haben. Und dann hängt es sehr stark von Einzelpersonen in der Leitung ab, ob das Thema  
30 aufgenommen wird oder nicht. Von Unternehmern, wenn Unternehmen ein Familienbetrieb  
31 sind oder ein Eigenbetrieb, dann ist so was eine Frage des Interesses.  
32 An dem Punkt stehen wir heute. Wir betreiben im Moment immer noch die demotrans, aber  
33 von nennenswert großen Projekten kann ich im Moment nicht berichten [...]“

34 MUSKAT: „Das Thema ‚Weiterqualifizierung für Ältere‘ erscheint mir als eines der Themen, die noch  
35 weiter weg sind, mit denen man sich heute in der Praxis noch nicht so beschäftigt. Kennen  
36 Sie da schon erste Ansätze, wurde das in der Vergangenheit nie gemacht oder wird das  
37 heute einfach wieder aufgegriffen unter dem Aspekt Demographischer Wandel. Oder muss  
38 da was Neues erfunden werden?“

39 BUCK: „Da muss man zwischen öffentlich geförderten Projekten und der Praxis in den Unter-  
40nehmen unterscheiden. Was in den öffentlichen Projekten postuliert wird ist ja eher die  
41 Ausnahme oder wird gemacht weil Geld fließt. Auch die Weiterbildungsbudgets sind in den  
42 letzten Jahren unter die Räder gekommen, auf Grund von Kosteneinsparungen, nicht in  
43 den Maßen wie man es behauptet, aber schon. Man hat sich teilweise schon überlegt, für  
44 was gebe ich das Geld aus, das ich habe. Und dann steuert man das in die Förderung von  
45 Nachwuchskräften, von zukünftigen Führungskräften. Und es ist nachweisbar aufgrund von  
46 Studien zur betrieblichen Weiterbildung vom Bundesforschungsministerium, dass die Über-  
4750-Jährigen in ihrer Teilnahme an Bildungsmaßnahmen deutlich hinten dranhängen. Das  
48 fällt natürlich je nach betrieblicher Kultur unterschiedlich aus. Insofern würde ich sagen,  
49 sind Ältere vom formalen Lernen, nicht vom informellen Lernen am Arbeitsplatz, das ist  
50 noch mal eine ganz andere Diskussion, entkoppelt. Insbesondere solange die Früh-  
51verrentungsdebatte und Altersteilzeitdebatte dominiert hat [...] Da überlegt sich natürlich  
52 ein 50- oder 51-Jähriger: ‚Wenn ich in vier, fünf Jahren gehe, wieso soll ich jetzt noch hier  
53 an einem Seminar teilnehmen?‘ Und die Firma überlegt: ‚Lohnt sich der Invest?‘  
54 KSB Frankenthal, die ich vorher erwähnt hatte, die haben ihre Mitarbeiter befragt und die  
55 haben gesagt: ‚Eigentlich haben wir kein Problem an Qualifizierung teilzunehmen, außer  
56 wenn es um EDV oder Software geht...‘ Da gibt es so starke Geschwindigkeitsunterschiede  
57 oder Lernstilunterschiede, da war der Wunsch nach altershomogenen Weiterbildungen, für  
58 Ältere und Jüngere. So, die einzige Firma, die das mal explizit festgestellt hat, es gibt keine  
59 Studien auf dem Gebiet. Und alle stimmen da zu, also ich kenne da niemanden, der da  
60 groß widerspricht, der These, wird als Hypothese behandelt. [...]

61 Es gibt dann verschiedene Versuche, es gibt ein paar Projekte, die sich mit der Qualifizie-  
62 rung Älterer beschäftigen. Die meisten Unternehmen mit denen ich das diskutiert habe, die  
63 sagen: ‚Wir wollen gar keine speziellen Weiterbildungsgänge für Ältere, wir wollen da keine  
64 Selektion oder Ausgrenzung installieren.‘ Die gehen davon aus, dass jemand, der immer  
65 wieder in Weiterbildung war und das Lernen gewohnt ist, nicht durchs Alter in irgendein  
66 anderes Raster fällt. Und insofern würde ich nicht sagen, dass das Lernen Älterer ein  
67 eigenes Thema sein sollte, sondern ich würde immer unterscheiden zwischen Leuten die  
68 Lernen gewohnt sind, also Lernkompetenz besitzen, und denen die diese nicht haben und  
69 Lernen nicht mehr gewohnt sind. Und wenn ich als jüngerer Mensch in ein Unternehmen  
70 gehe und zehn Jahre lang keinen Grund habe irgendwas zu lernen, da bin ich genauso  
71 abgehängt, da muss ich nicht erst 50 dafür werden. Also das Thema lebenslanges Lernen  
72 spielt da sehr wohl eine Rolle. [...]“

73 MUSKAT: „Was, würden Sie sagen, ist die Herausforderung im Demographischen Wandel?“

74 BUCK: „Da fallen mir spontan drei Dinge ein: Einmal, dass ich unterschiedliche, vor allem in Groß-  
75 unternehmen getrennte Bereiche integriert betrachten muss. Nicht an der einen Stelle wird  
76 rekrutiert, an der anderen wird verwendet und an der dritten entwickelt einer die Leute  
77 weiter. Das heißt eine lebensphasenbezogene Betrachtung, solange die Leute halt im  
78 Unternehmen sind.  
79 Zweite Herausforderung ist sehr kurzfristige Planungshorizonte zu überwinden. Wir  
80 sprechen bei Handwerksbetrieben von monatlichen Betrachtungen, bei anderen Mittel-  
81 ständlern von jährlichen und bei größeren von maximal fünf Jahren. Und Demographie läuft  
82 wesentlich langfristiger. Deshalb verstehen auch viele das Problem nicht, wenn man sagt  
83 ‚2050 ist die deutsche Bevölkerung um 70%‘ geschrumpft. Dann sagen die: ‚Und was  
84 bedeutet das nächstes Jahr für mich?‘ Das heißt, die können gar nichts anfangen mit sol-  
85 chen Globalaussagen [...]“

---

- 1 Das Gespräch mit Dr. DAHLEMS fand am 7.11.2005 in Schloss Rheydt bei Düsseldorf statt. (Zitiert als  
2 DAHLEMS 2005, Z. )
- 1 DAHLEMS: „Also, Demographischer Wandel. Ich muss sagen, wenn ich das Stichwort höre und dann  
2 über Firmen nachdenke, mit denen ich zu tun habe, dass es da ganz, ganz wenig  
3 Reflexion darüber gibt. Wir kennen alle diesen Trend ‚Wie beschäftigen am liebsten keinen  
4 über 50‘, der ist nicht ganz zu gebrauchen: Da gibt es schon den einen oder anderen, der  
5 darüber nachdenkt, das an der einen oder anderen Stelle mal wieder in Frage zu stellen.  
6 Aber wenn ich das mal statistisch nehme, würde ich sagen, in 90% der Fälle die mir  
7 begegnen, ist eigentlich ausgeschlossen, dass ein Über-50-Jähriger für eine Position zum  
8 Beispiel in Frage kommt.  
9 Auf der anderen Seite begegnen wir in einzelnen Industrien einem sehr hohen Alters-  
10 durchschnitt. Ich habe gerade ein konkretes Beispiel, das ich bearbeite, da geht es um die  
11 Szene der Herstellung von Pumpen. Und ich suche da einen Geschäftsführer für eine  
12 Firma zur Herstellung von Pumpen, und wir treffen da auf ein Altersniveau auf der Ge-  
13 schäftsführungsebene und, sagen wir mal, Vertriebsdirektorebene, das ist unglaublich.  
14 Also, bei den hundert Firmen, die wir da angesprochen haben, haben wir vielleicht fünf,  
15 vielleicht zehn, maximal, Leute gefunden, die unter 50 waren in diesen Positionen. Das  
16 heißt, da ist ein hoher Altersdurchschnitt und dahinter kommt eine relativ große Lücke. Das  
17 Bewusstsein ist in den Leuten aber dafür gar nicht vorhanden, also sie wissen gar nicht,  
18 dass sie in einer Situation stecken, dass sie bald ein Problem kriegen.  
19 Also, wenn man das darunter fasst, dann ist mir das gerade mal aktuell aufgestoßen.  
20 Wenn Sie in eine Firma reingehen und sagen: ‚Ja, habt Ihr das wahrgenommen? Dass Ihr  
21 immer weniger Junge bekommt, dass Ihr Ältere beschäftigen müsst?‘ Würde ich sagen,  
22 das gibt es überhaupt nicht, diese Wahrnehmung. Überhaupt keine Äußerung.“
- 23 MUSKAT: „Auch nicht, obwohl man in den Medien schon mal, ich sag mal als Spiegel- oder Focus-  
24 Titel, das schon mal thematisiert hat und nicht nur in der Wissenschaft? Ich glaube 2004,  
25 2005 ist es ja mal aufgetaucht... aber dann auch wieder verschwunden.“
- 26 DAHLEMS: „Ja, es gibt ja dieses berühmte Buch, *Der Methusalem-Komplex*: es ist nicht im Bewusst-  
27 sein, es wird auch verdrängt. Ich kann nur nicht beurteilen, ob es verdrängt wird oder ob es  
28 überhaupt nicht wahrgenommen wird. Also, es ist schwer zu sagen.  
29 Ich hab noch nie die Diskussion darüber geführt in einem Unternehmen das ich betreue.  
30 Es geht ja im Augenblick auch noch ganz gut, hab ich so den Eindruck, es sind noch die  
31 jüngeren Leute da. Und Firmen planen ja in der Regel auch nicht unbedingt jetzt eine  
32 Personalsituation im Führungskräftebereich auf zehn Jahre im Voraus, sondern sie neigen  
33 dazu es kürzer zu machen. Das heißt, noch ist die Situation nicht eingetroffen, das  
34 Bewusstsein ist nicht, es wird erst spannender, wenn plötzlich nicht mehr genügend Leute  
35 nachkommen, dann wird das ein Thema.  
36 Es ist für uns natürlich als Personalberater natürlich ganz angenehm, dass diese Entwick-  
37 lung kommt, weil dadurch die Nachfrage nach den immer weniger werdenden  
38 kompetenten Personen größer wird und wir in dieser Gemengelage dann helfen können,  
39 die richtigen zu bekommen und sie zu überzeugen. Aber, noch ist das Bewusstsein nicht  
40 da, also ich kriege fast jedes Mal auf den Weg ‚So zwischen 35 und, ja, 45‘, aber das ist  
41 dann auch schon mit dem Kopf gewackelt, ‚So Anfang 40...‘, so sollen die sein, so  
42 zwischen 35 und Anfang 40, und etwas Älteres ist uninteressant.“
- 43 MUSKAT: „Hat sich das in den vergangenen Jahren etwas abgemildert, diese Jugendzentrierung?“
- 44 DAHLEMS: „Ja, das würde ich so sehen. Es gab auch schon mal Zeiten, da hieß es eher ‚32 bis 38‘,  
45 also irgendwas mit 30, das hat nachgelassen.  
46 Und man kann auch Bewusstsein schaffen, indem man mit den Leuten darüber redet.  
47 Also, ich kenne jetzt die Situation, ich hatte jemanden der war 50 und ich hatte jemanden  
48 der war 35. Und der Klient wollte, hatte natürlich die Tendenz, zunächst mal den  
49 35-Jährigen. Unter der Überschrift ‚von dem habe ich ja noch 20 Jahre was, oder noch  
50 länger‘. Und da muss das Bewusstsein auch mal geschaffen werden, dass der 50-Jährige  
51 eine viel größere Tendenz hat, länger zu bleiben als der Jüngere. Weil, der Jüngere sucht  
52 möglicherweise in fünf Jahren weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn der 50-Jährige  
53 aber dann 55 ist, wird er das nicht tun und nicht können.  
54 Und das muss man abwägen zur Leistungsfähigkeit, die möglicherweise mit dem Alter  
55 nachlässt. Aber im Management-Beruf geht es ja nicht nur um körperliche Leistung, die gar  
56 nicht so relevant ist. Also, die nachlassende Leistungsfähigkeit mit dem Alter auf der einen  
57 Seite gegenüber dem Komfort eine längere Laufzeit zu haben von so einer Person und  
58 natürlich Erfahrungswissen in einem höheren Maße und Lebenswirklichkeitskenntnisse zu  
59 kriegen, als von einem 35-Jährigen.“
- 60 MUSKAT: Wird dieses Argument ‚weniger leistungsfähig‘, wird das gebracht von Unternehmensseite?

- 61 DAHLEMS: Nicht evident, nicht ausdrücklich. Aber ich kenne ja meine Pappenheimer zu einem Teil  
62 sehr lange, ich weiß genau wie die denken und das ist versteckt in denen drin. Also, dieses  
63 Bewusstsein, die Menschen werden immer älter, sie bleiben in der Regel immer länger  
64 gesund, sie leben auch gesünder. Dass die Leistungsfähigkeit sich da auch verschiebt, ins  
65 Alter, das ist wenig vorhanden. Man nimmt das wohl wahr, meine Auftraggeber sind ja oft  
66 in den Fünzigern, nimmt das auch wahr, dass man selbst viel leisten kann, überträgt das  
67 aber nicht unbedingt auf seine Mitarbeiter.
- 68 MUSKAT: Es gibt ja schon Teilbereiche, z.B. Ingenieure, wo man Probleme hat, Nachwuchs über-  
69 haupt noch zu bekommen. Führt dieses Nachwuchsproblem dazu, dass man sagt, 'Wenn  
70 wir die nicht kriegen, nehmen wir auch andere, das dürfen dann auch Ältere sein.' Oder  
71 wie geht man damit um?
- 72 DAHLEMS: Das wäre die eine Lösung, die andere wäre, sich diese Ressourcen anderswo zu  
73 beschaffen, z.B. im Ausland. Wenn Sie sehen, in welcher Menge in China Ingenieure  
74 produziert werden, allein quantitativ zunächst mal. Ich habe mir sagen lassen die Qualität  
75 ist nicht so gut wie in Deutschland, an chinesischen Universitäten. Aber ist nur eine Frage  
76 der Zeit, dann sind die weiter, und dann wird möglicherweise, wenn wir das nicht im Auge  
77 behalten, dann auch Entwicklungsarbeit, Produkterfindungen werden in solche Länder  
78 gehen, weil die Firmen einfach keine Mitarbeiter haben, die das machen können.  
79 Ich kann Ihnen erzählen, wir haben konkret schon darüber nachgedacht, ob wir eine  
80 Ingenieurs-Vermittlungs-Firma machen sollen, für ältere Ingenieure, weil wir das kommen  
81 sehen, dieses Thema. Wir sind noch nicht so weit, dass wir uns das vorstellen können,  
82 weil, es ist auch ein bisschen ein anderes Geschäft, als das was wir zur Zeit machen. Aber  
83 mir ist das ziemlich klar, dass das in diese Richtung geht. Und ich denke die Firmen  
84 werden vielleicht auch erstmal diesen Weg gehen, weil die Qualität in China oder in  
85 anderen Ländern noch nicht so ist. Und sie werden auch zunehmend akzeptieren, dass  
86 man Ingenieure die sechzig sind noch beschäftigen kann. Wobei man immer unterstellen  
87 muss, dass diese Leute in der modernen Technologie auch mitgemacht haben. Also, dass  
88 die mit den entsprechenden Werkzeugen, mit PC und vollautomatisiertem Konstruieren  
89 beispielsweise oder Produktentwickeln, dass sie damit klarkommen. Und nicht noch am  
90 Zeichenbrett stehen wollen, wie sie das mal gelernt haben in ihrer Ausbildung.
- 91 MUSKAT: Es gibt noch eine Möglichkeit sich die mangelnden Damen und Herren dann heran-  
92 zuziehen, das wäre Weiterqualifizierung intern in den Unternehmen. Jetzt nicht für die  
93 Jüngeren, wo es traditionell ja gemacht wird, sondern auch über 45 oder über 50 die Leute  
94 noch  
95 weiter zu qualifizieren. Erkennen Sie in diese Richtung Veränderungen, dass so etwas  
96 gemacht wird?
- 97 DAHLEMS: In meiner Umgebung sehr wenig...sehr wenig. Also, wenn ich mir das mal überlege: ich  
98 mache ja einen Teil in diesem Investitionsgütergeschäft und dass es da Programme gäbe  
99 oder dass man das systematisch betreibt, das kenne ich überhaupt nicht. In Einzelfällen  
100 mag das passieren, oft aber auf Initiative des Betroffenen, dass der sagt 'Ich möchte das  
101 gerne machen'. Aber dass die Firmen das systematisch betreiben und sagen 'Ich mache  
102 da ein Programm' oder 'Ich biete jedem, der so und so alt ist und die Skills noch nicht hat,  
103 dass wir das machen', das kenne ich nicht.  
104 Es mag sein, ich habe wenig zu tun mit den ganz großen Firmen, also, es mag sein, dass  
105 Siemens oder Volkswagen oder ähnliche ganz Große, so etwas machen. Aber der gehobene  
106 Mittelstand, der große Mittelstand und die kleinen Konzerne, da kenne ich das nicht.  
107
-

1 Das Gespräch mit Dr. DOEVENSPECK fand am 21.11.2005 an der Universität Bayreuth statt. (Zitiert als  
2 DOEVENSPECK 2005, Z. )

1 DOEVENSPECK: „[...] Die großen Themen der Demografie in Afrika sind erstens die Migration, ganz  
2 wichtig, sowohl Binnenwanderung als auch internationale Migration. Wobei, da gibt es den  
3 großen Streit immer in der Geografie: Was ist Flucht was ist reine Migration?  
4 Das zweite Thema ist *gleich bleibend hohe Fertilitätsraten*, Bevölkerungswachstum Afrika.  
5 [...] Der Zusammenhang zwischen Demografie und demografischen Prozessen und Armut.  
6 Also, das man diesen demografischen Wandel, den man bei uns hatte, das heißt das  
7 Kinder Geld kosten, soweit sind wir in Afrika ja noch nicht, die Kinder sind da ja eine Alters-  
8 versicherung [...] Womit sich Bevölkerungsgeografen in Afrika beschäftigen sind vor allem  
9 Verteilung, räumliche Verteilung, Binnenmigration, dann aber auch Faktoren, die auf  
10 Mortalität und Fertilität einwirken, die aber immer im Entwicklungszusammenhang gesehen  
11 wird. Das heißt also Armutsbekämpfung einerseits, soziale Sicherungssysteme, Gesund-  
12 heitsversorgung sind die großen Themen im Moment, Sozialversicherung, Gesundheits-  
13 versicherung, Krankenversicherung in Afrika. Das sind so die Themen... die Ansätze, wo  
14 man mittlerweile versucht auf dieses Bevölkerungswachstum einzuwirken[...]  
15 Die Projekte, das sind meistens NGOs, die setzen an an den Strukturen der Mikrokredite,  
16 der Kleinkredite, Financing. Und die versuchen so ein System, also Micro Insurance zu  
17 installieren. Also Mikrokredite, die kriegen da so einen Kredit, zahlen den auch zurück mit  
18 geringen Zinsen. Aber Micro Insurance ist erstmal mehr...also die ersten Erfahrungen die  
19 ich kenne, das sind Sachen, die kosten mehr Geld als sie einbringen, ad gibt's noch nicht  
20 so die Kostenanreize. Es gibt vor allem in Indien, in Afrika nicht, aber in Indien ganz gute  
21 Erfahrungen mit Versicherungen, Micro Insurance gegen Katastrophen, d.h. es gibt in  
22 Indien jetzt 200.000 oder 300.000 Bauern, die versichert sind gegen Dürre. Also, da  
23 versucht man jetzt anzusetzen und sagt, wir nutzen jetzt diese Erfahrung in Indien um zu  
24 Sozialversicherungen zu kommen. Sozialversicherungen gibt's ja in Afrika, aber nur wenn  
25 Sie einen festen Arbeitsvertrag haben. Ich kenne also Westafrika, das ist mein Schwer-  
26 punkt, frankophones Westafrika und da ist es so, dass in der Bevölkerung 0,3 oder 0,4% in  
27 diesem Sozialversicherungssystem drin sind, der Rest nicht, das sind Bauern, ja.“  
28 MUSKAT: „Zwei Punkte die mich sehr interessieren sind Fertilität – Mortalität. Gleich bleibend hohe  
29 Fertilität heißt, es hat sich, seit wir das von Europa aus betrachten mit Entwicklungspolitik,  
30 hat sich da etwas geändert oder hat sich gar nichts geändert?“  
31 DOEVENSPECK: „Es gibt da grundlegende Unterschiede. Also, in der Stadt ist es so, im urbanen Milieu  
32 sinken sowohl die Mortalitäts- als auch die Fertilitätsraten, da können Sie... da kann man  
33 für ganz Westafrika sprechen. Mit Ausnahme natürlich dieser so genannten *Failing States*,  
34 dieser zerfallenden Staaten, beispielsweise Demokratische Republik Kongo, beispielsweise  
35 Somalia, das sind so Staaten, die kann man nicht vergleichen. Aber, in Führungsstrichen,  
36 Staaten in denen der Demokratisierungsprozess hingehauen hat gibt es da schon Unter-  
37 schiede zwischen Land und Stadt. Also in der Stadt haben Sie in Westafrika TFR, wie heißt  
38 das, Totale Fruchtbarkeitsraten um die 3, das heißt das sinkt aber auch nicht in der Stadt,  
39 das ist auch so ein Phänomen. Man kann also nicht davon ausgehen, dass sie irgendwann  
40 auf Werte von ... italienische Werte oder so was kommen, weil da gibt's immer noch den  
41 kulturellen Faktor. D.h. selbst wenn das Bildungsniveau, das ist ja jetzt ganz streng  
42 korreliert, Bildungsniveau der Frauen, Einkommensniveau, ist es so, dass in Afrika immer  
43 noch von den Frauen erwartet wird, dass sie Kinder bekommen, selbst in der Stadt bleibt  
44 das auf ungefähr 3.[...] Im ländlichen Raum, in Nordbenin, haben Sie TFR um die 7, um die  
45 8, ja. Was sich im Moment ändert, es gibt diese altersspezifischen Fruchtbarkeitsraten, was  
46 sich ändert sind diese Frühschwangerschaften und die Spätschwangerschaften, das ist  
47 aber auch der Erfolg von NGO-Arbeiten.  
48 Zur Mortalität, sie haben ja in Afrika die großen Killer: HIV, AIDS, Malaria, da geht immer  
49 noch nicht viel. Das heißt, nicht mehr jede vierte Frau stirbt bei der Geburt, das hat sich  
50 gebessert, aber es gibt immer noch die großen Killer Malaria, HIV, AIDS. Ich sehe auch  
51 nicht, dass sich das in kurzfristiger Zukunft noch ändern wird.  
52

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. DREYER fand am 14.11.2005 in Braunschweig statt.  
2 (Zitiert als DREYER 2005, Z. )

- 1 DREYER: „[...] Wir müssen in den Phasenabschnitten einer Reise denken, allgemein immer in den  
2 Abläufen, und schauen in welchen Bereichen der Leistungsträger und insbesondere in den  
3 Schnittstellen zwischen den Leistungsträgern, wo könnten die gefordert sein für Ältere?  
4 Und da sehe ich schon eine ganze Reihe von Dingen. Ich möchte mal mit einem Beispiel  
5 anfangen, das man dann auch verallgemeinern kann. Gerade beim Thema Schnittstellen  
6 und hier bezüglich der Mobilität und der Verkehrsträger. Und hier sehe ich einen Punkt, wo  
7 wir wahrscheinlich in Zukunft überlegen müssen, ob wir uns hier nicht anders aufstellen  
8 müssen.  
9 Wir haben bisher völlig unzureichende Problemlösungen was das Thema Gepäckservice  
10 angeht. Bei der Bahn gibt es da was, aber das ist überhaupt nicht, von der Logistik her, so  
11 ausgefeilt, wie man das bräuchte. Ich denke man müsste beim Thema Bahn, beim  
12 Umsteigen, bei den Fahrplänen völlig neu denken. Bisher gehen wir immer davon aus,  
13 dass das Ziel ist möglichst schnell von A nach B zu kommen. Das heißt auch ‚Minimiere  
14 Deine Umsteigezeit‘.  
15 In Zukunft muss die Frage sein, ob sie für die Älteren, wer auch immer das ist, also unter  
16 bestimmten körperlichen Nebenbedingungen, ob sie für die akzeptabel sind. Von Gleis 8  
17 auf 9 gegenüberliegend kann ich noch im Vorüber gehen. Ich kann aber nicht sagen, von  
18 Gleis 1 zu Gleis 8 immer noch derselben Zeit. Vier Minuten mit Gepäck in der Hand, das  
19 kriegt keiner mehr hin. Davon angesehen, dass man sich auch noch orientieren muss. Und  
20 das ist ja nur ein kleines Ding, also alle diese Prozesse müssen völlig neu durchleuchtet  
21 werden. Das muss schon beim Kauf der reise, sprich hier, Buchung bei der Bahn, völlig klar  
22 sein, dass hier völlig neue Anforderungen an die Bahn-Bediensteten kommen sich darauf  
23 einzustellen, weil die Kunden irgendwann, wann auch immer, unflexibler werden. Und  
24 darauf muss man sich einstellen. Das war jetzt das Beispiel Bahn. Und das kann man jetzt  
25 durchspielen für alle Leistungsträger. Also einfach mit einer anderen Brille an die Dienst-  
26 leistung herangehen.“
- 27 MUSKAT: „Das muss gar nicht unbedingt in Richtung Ältere, körperlich gehandicapt, gebrechlich sein,  
28 sondern kann auch sein in Richtung ‚reiseerfahren‘, man möchte in Zukunft einfach komfor-  
29 table reisen, man möchte mehr Service haben?“
- 30 DREYER: „Keinesfalls wollte ich darauf hinaus: ‚Ältere gleich gebrechlich‘. Eines ist klar, da muss ich  
31 nicht forschen, das sehe ich aus eigener Beobachtung, in meinem Bekanntenkreis haben  
32 jetzt so ungefähr 80% Lesebrillen. Die sagen ‚Mit den Augen ändert sich da was‘. Allein da  
33 sehe ich schon, dass da völlig neue Probleme auftauchen. Nehme ich die Lesebrille mit  
34 oder nehme ich sei nicht mit, entweder muss ich sei rauspulen, oder ich kann irgendwas  
35 auf dem Bahnsteig nicht so schnell erkennen oder auf dem Fahrplan. Oder ich kann auf  
36 dem Faltblatt irgendwas nicht lesen, wo meine Anschlussverbindung steht.  
37 Allein an dieser Kleinigkeit sehe ich, dass wir viele Abläufe neu durchdenken müssen, ohne  
38 dass wir gleich sagen müssen ‚der ist alt und gebrechlich‘. Der ist nicht alt und gebrechlich,  
39 der hat einfach ein paar technische oder physische Veränderungen oder hat andere  
40 Bedürfnisse.“
- 41 MUSKAT: „Auch andere Ansprüche, weil er schon einiges erlebt hat und sagt ‚Das mache ich nicht  
42 mehr mit, da hätte ich gerne etwas mehr...‘“
- 43 DREYER: „Etwas mehr, da muss man gar nicht so alt werden, da reicht es, wenn man sagt ‚Ich habe  
44 keine Lust mehr mich so abzuheizen, was ist eigentlich mit Gepäckaufgabe und was gibt es  
45 noch?‘ Und dazu muss ich gar nicht so super alt werden und so unflexibel sein. Es reicht  
46 schon wenn man sagt, man braucht ein neues denken in den Abläufen [...] Es geht nicht  
47 um Gebrechlichkeit bei dem Älteren: Nicht dass er jetzt einen Stock braucht, um die Treppe  
48 rauf zu kommen, das weiß ich, aber er geht vielleicht etwas langsamer rauf.“
- 49 MUSKAT: „[...] Es gibt ja erste Ansätze, z.B. das Einchecken von Fluggepäck am Bahnhof, dass es  
50 da so einen Lufthansa-Schalter gibt, das sind ja die Ideen, die könnte man ja weiter führen.  
51 [...] in Zukunft könnten die Leute vielleicht sogar zu Hause abgeholt werden. Dass die gar  
52 nicht mehr zum Bahnhof oder zum Flughafen kommen müssen, sondern die werden  
53 abgeholt mit Shuttle-Bussen...“
- 54 DREYER: „Ja, die Reise muss definiert werden von A nach B: A ‚Wohnort, Wohnung, Haus‘ zu  
55 B ‚Zielgebiet‘ erstmal, das ist völlig richtig. Ich hab jetzt wenig visionär erst mal an dem  
56 Bestehenden gearbeitet. Ob das Abholen alle Bezahlen können ist eine andere Frage, aber  
57 das ist ja ein Logistikthema: Die Systeme sind ja bisher einfach nicht vernetzt. [...]“
- 58 MUSKAT: „Wie sieht denn die Entwicklung aus im Bereich Bahn? Das war in den vergangenen Jahren  
59 nicht sehr erfrischend, sondern wurde mehr und mehr reduziert, wohingegen der Flug ja  
60 stark gewonnen hat. Gibt es da neue Möglichkeiten oder Ideen was man da machen  
61 könnte? Oder wird die Zukunft sein: ‚Wir verreisen in Zukunft nur noch mit dem Flugzeug  
62 oder mit dem Auto?‘“

- 63 DREYER: „Nein, ich glaube eher, je älter die Menschen werden, das ist jetzt eine These, wir haben da  
64 noch keine Ergebnisse. Also, je älter die Menschen werden, desto mehr haben sie ein  
65 Interesse nicht mit dem Auto zu fahren. Das bequemste ist ja mit der Bahn, wenn alle  
66 Rahmenbedingungen stimmen, also zumindest im Punkt-zu-Punkt-Verkehr. Und was das  
67 Fliegen angeht, da wird man sich auch Gedanken machen müssen, es ist ja kein Geheim-  
68 nis, dass das Thrombose-Risiko steigt. Wenn das bisher bei 5% der Reisenden der Fall ist  
69 und in Zukunft bei 8 oder 9% der Reisenden, weil die Gruppe größer ist, dann wird das zu  
70 einem wichtigen Punkt auf der Agenda.  
71 Was heißt das? Wenn ich mir solche Faktoren anschau, das sind ja keine Krankheits-  
72 faktoren, wie mit der Brille auch, das sind einfach Faktoren, die in Erscheinung treten  
73 *könnten*, und wo sich vielleicht der Reisende Gedanken macht und auf jeden Fall der Ver-  
74 kehrsträger sich Gedanken machen sollte. Also, das Thrombose-Risiko steigt, was muss  
75 ich tun, dass es nicht zum Tragen kommt, also das ist jetzt nicht unbedingt zum Zitieren  
76 geeignet: muss ich ihm Aspirin geben, muss ich ihn jede halbe Stunde durchs Flugzeug  
77 walken lassen, oder soll ich ihn irgendwann gar nicht mehr fliegen lassen. Also, was soll ich  
78 tun? Diese Frage stellt sich ja. [...]  
79 [Im Hotel-Service] ... Einfühlungsvermögen ist *der* Bereich. Das sehe ich auch den größten  
80 Nachholbedarf, das größte Potential. Wir haben fast immer am Empfang, an Hotel-  
81 rezeptionen, fast immer jüngere Leute. Auch die Manie immer Jüngere einzustellen und  
82 nicht die Älteren, und den Jüngeren fehlt häufig das Einfühlungsvermögen, dass man mit  
83 dem Alter immer *blinder* wird usw., was wir vorher gesagt haben. Die können sich das alles  
84 gar nicht vorstellen.“  
85 MUSKAT: „Die sind also gar nicht kompetent genug die Wünsche des Gastes...“  
86 DREYER: „...ob sie kompetent genug sind weiß ich nicht, aber die haben gar nicht die Antenne für die  
87 möglichen Probleme. Wenn Du keine alten Eltern hast oder selber nicht verspürst, hast Du  
88 keine Antenne dafür. Also frühestens, wenn die Eltern Beeinträchtigungen haben, aber  
89 früher eigentlich nicht.  
90
-

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. GANS fand am 17.11.2005 in Hannover statt. (Zitiert als GANS 2005, Z. )

1 GANS: [...] Das nächste ist immer der Wohnungsmarkt, das auch immer nutze. Und da zeige ich  
2 dann immer, auf Kreisebene natürlich, und da auch schon...Untersuchungen im Saarland  
3 gemacht, im Rahmen der Fortschreibung des Entwicklungsplanes auf kleinräumiger Ebene,  
4 auf Dorfebene. Da sind es immer die Alten, also die hohe [akustische Störung] der frühen  
5 Suburbanisierungsphase die Problembereiche bezüglich der Alterung sind, ja, das hängt  
6 mit dem *Aging in Place* zusammen. Das ist die Frage, ob die Leute, die Ende der 50er bis  
7 Ende der 60er Jahre hinein, die jetzt ja über 70 Jahre alt sind, die sterben ja jetzt in den  
8 nächsten 10 Jahren, da kann man ja mal davon ausgehen. Was passiert dann mit diesen  
9 zum Teil kleinen Reihenhäusern, die sich über drei Stockwerke erstrecken, in die vielleicht  
10 in den letzten 20 oder 30 Jahren nicht mehr hinreichend investiert wurde, die auch nicht  
11 mehr dem heutigen Geschmack... [akustische Störung] Die mehr auch in Bezug auf alten-  
12 gerechte Kriterien achten, weil das Thema auch ins Bewusstsein der Bevölkerung rückt,  
13 der Nachfrage rückt. Also es stellt sich da Frage, was passiert mit diesen suburbanen  
14 Gebieten? Also, wenn die auch am stärksten altern, gibt es da irgendwelche Konzepte,  
15 diese Leute auch zu versorgen? Weil, diese Gebiete haben ja kaum noch einen Super-  
16 markt, wo es häufig auch keine Versorgungseinrichtungen in der Nachbarschaft gibt. Das  
17 ist jetzt der Wohnungsmarkt. Und da stellt sich jetzt die Frage, wie läuft das in Zukunft? [...]  
18 Und wie organisiert man diese Pflegedienstleistungen oder die medizinische Versorgung?  
19 Diese ganze Problematik ist in städtischen Räumen insgesamt noch einfacher zu lösen als  
20 in ländlichen Räumen, aufgrund unterschiedlicher Siedlungsdichte [...]  
21

---

- 1 Das Gespräch mit Prof. Dr. HARTMANN fand am 19.12.2005 an der Hochschule Bremen statt. (Zitiert als  
2 HARTMANN 2005, Z. )
- 1 MUSKAT: „[...] Ist bei Ihnen oder hier im Fachbereich der Demographische Wandel als Fragestellung  
2 angekommen?“
- 3 HARTMANN: „Ich kann das erst mal nur für mich beantworten, ich denke insgesamt ist es als Frage-  
4 stellung natürlich angekommen, weil sich ja damit auch, meiner Kenntnis nach schon seit  
5 Jahren auch von nicht Profi-Demographen sondern Gelegenheits-Demographen sich damit  
6 beschäftigt wird. Und die Touristiker das zumindest auch seit vier oder fünf Jahren auch  
7 entdeckt haben. Bei mir spielt es durchaus eine Rolle insofern, dass ich in meine Lehr-  
8 veranstaltung das natürlich mit einbeziehe, wenn es in dem sehr weit reichenden  
9 Themenspektrum des Marketing darum geht, zu schauen wie sich eigentlich die Umwelt  
10 als Ganzes entwickelt. Um dann mit meiner Unternehmensstrategie und -philosophie und  
11 meinem Marketing darauf einzugehen. Insofern spielt es in der Lehre eine Rolle, wenn  
12 man so will, in Lehrveranstaltungen, wo es thematisiert wird, wo es als ein wichtiger, ein  
13 Megatrend, der unsere Gesellschaft jetzt schon prägt und in Zukunft noch stärker prägen  
14 wird thematisiert wird. [...]
- 15 Zuletzt war es jetzt gerade eine, dann auch erfreulicherweise sehr, sehr gute Diplomarbeit,  
16 die ich betreut habe in Dortmund, die sich mit dem Thema beschäftigt hat, da hatten wir  
17 auch das Ergebnis in Berlin vorgestellt.
- 18 Also, wie sieht es eigentlich in so einer Branche Kreuzfahrttourismus aus, die sicher eine  
19 der Branchen ist, die am stärksten von diesem Trend erfasst wird, weil sie heute schon  
20 eine bestimmte Zielgruppe hat, die eher in den älteren Altersgruppen angesiedelt ist, in  
21 den Altersgruppen, in denen das verfügbare Einkommen eine große Rolle spielt. Und wie  
22 wir ja wissen, die Verhaltensweisen von heute werden dann auf morgen übertragen. Es  
23 gibt zunehmend auch jüngere Kreuzfahrtgäste, weil die Programme natürlich viel-  
24 gestaltiger geworden sind und das heißt, die die heute schon da herangeführt werden  
25 später auch dabei bleiben werden und wir dann später eine vergleichsweise starke Gruppe  
26 haben werden. Da ging es eben um die Frage, inwieweit da eben auch E-Commerce, On-  
27 line-Kommunikation, aber auch Verkauf im Internet eine Rolle spielen, inwieweit das  
28 wichtig wird für Kreuzfahrtanbieter, und so weiter [...]
- 29 Jugendreisen ist ein großes Thema. Jugendliche, also eigentlich eine ganz andere Ziel-  
30 gruppe, die hier eine Rolle spielen. Für mich stellt sich hier auch immer die Frage, wenn  
31 wir über diese ganze Problematik Demographischer Wandel sprechen: Macht es Sinn,  
32 wenn sich jetzt, ich übertreibe mal, alle nur noch um das Thema kümmern? Nach dem  
33 Motto ‚Wir haben jetzt eine alternde Gesellschaft und müssen uns vor allem um diese  
34 kümmern‘. So als ob es in Zukunft gar keine jungen Leute mehr geben würde. Oder ob es  
35 nicht Sinn macht genauso, also natürlich gleichwertig alle Zielgruppen weiter zu  
36 betrachten. Für mich ist es eigentlich unabdingbar, dass wir uns politisch darum kümmern  
37 müssen, dass wir am Ende gar keine alternde Gesellschaft sein können und dürfen.
- 38 Und wo jetzt die jungen Leute herkommen, das ist die nächste Frage. Auch wenn wir uns  
39 als Deutsche hier in unserem Ländchen so entwickeln, heißt es ja nicht das unsere  
40 Bevölkerungsstruktur, die Menschen die hier leben und arbeiten in 20, 30, 40 Jahren  
41 genau so aussehen wie wir das heute prognostizieren. Denn die Prognosen klammern ja  
42 ein Stückweit ja auch Zuwanderung erst mal nicht mit ein. Und wir werden automatisch  
43 eine andere Zuwanderungspolitik haben müssen. Also, insofern, gerade was den  
44 Tourismus angeht, wäre das natürlich noch einmal ein spannendes Thema zu überlegen,  
45 wie müssen denn Tourismusangebote aussehen, nicht nur In-Coming, wenn man sagt ‚Die  
46 Chinesen kommen‘, sondern auch Out-Going, wenn wir vielleicht 2050 eine ganz andere  
47 Bevölkerungsstruktur haben. Also vielleicht viel mehr, in Anführungszeichen ‚Ausländer‘,  
48 für die ganz andere Reiseformen interessant sind. Nicht der Badeurlaub auf Malle, sondern  
49 der Heimaturlaub in Indien...“
- 50 MUSKAT: „...genau, ja, was man heute ja von den Türken hat, die gerne wieder in die Türkei  
51 verreisen in ihrer Urlaubszeit...“
- 52 HARTMANN: „...ja, ein völlig anderes Freizeitverhalten. Wenn Sie mal am Wochenende in Berlin durch  
53 den Tiergarten laufen, da sehen Sie, dass da ein ganz anderes Freizeitverhalten mit dran  
54 hängt. Und das mag sich jetzt, da mag man sagen, das sind die Türken der etwas älteren  
55 Generation, aber das ist ja ein Freizeitverhalten, das wird sich ein Stück weit in der Zukunft  
56 abbilden. [...]“
- 57 MUSKAT: „[...] Das Thema *Ältere* ist ja nur ein Teil des Demographischen Wandels, der andere Teil  
58 ist ja das Thema *Jüngere* in Zukunft. Und Jugendreisen muss ja nicht heißen, dass alle  
59 Jugendreisveranstalter in Zukunft Pleite gehen, weil wir keinen Markt mehr haben,  
60 sondern kann im Gegenteil heißen, dass diese zukünftigen Jugendlichen, da sie wenige  
61 sind, von ihren Eltern das verfügbare Einkommen sogar gebündelt abbekommen und viel-  
62 leicht sogar noch exklusiver reisen als RUF-Reisen das heute anbietet, das wäre eine  
63 These.“

64 HARTMANN: „Könnte auch sein. Auf jeden Fall, man könnte auch Jugendreisen unter dem Aspekt  
65 betrachten ‚Wie reisen denn die Menschen in 30, 40, 50 Jahren?‘. Dann muss ich mir auch  
66 die Jugendreisen heute anschauen, weil daraus muss ich ja prognostizieren, wie die sich  
67 verhalten werden. Und das ist ja eine ganz andere Erfahrung die die jetzt machen als die,  
68 die wir noch gemacht haben, in meiner Generation, oder unserer Eltern. Gut, die haben  
69 fast quasi noch gar keine Reiseerfahrungen ihrer Kindheit gesammelt, geschweige mal,  
70 wenn man noch weiter zurückgeht.  
71 Und das hat, sieht man ja heute schon, wie sich heutige ...ja, die darf man schon gar nicht  
72 mehr so nennen, die gibt es ja ... eigentlich gibt es gar keine *Seniorenreisen* mehr. In 30  
73 Jahren wird es den Begriff auch schon gar nicht mehr geben, weil er ja jetzt schon  
74 tabuisiert ist. Wenn man sich anschaut, wie solche Seniorenreisen noch vor 20, 30 Jahren  
75 aussahen, als meine Großeltern gereist sind, dann haben wir solche Klassiker, solche  
76 Klischees mit den Heizdecken und den Busfahrten zum nächsten Landgasthof und so  
77 weiter. Also, denk ich, wird sich da auf jeden Fall etwas tun. Man muss das halt beobachten,  
78 wie die Jugendlichen heute reisen.  
79 Ja, ich hab eben auch gerade in diesem Bereich Destinationsmanagement auch oft  
80 gesehen und dann auch gesagt, wenn Städte oder dann auch kleinere Ort gesagt haben:  
81 ‚Mensch, ja, und Demographischer Wandel, wichtig, da müssen wir uns darauf einstellen‘.  
82 Wenn eine Stadt, eine Kleinstadt sich ihre Entwicklung der nächsten 20 oder 30 Jahre  
83 überlegt: ‚Wo soll es denn langgehen? Was sind unsere wichtigsten Strategien und Leit-  
84 ideen?‘ Dann sich nur noch auf Senioren einzustellen, ist halt sehr merkwürdig. Und ich  
85 hab dann immer gesagt: ‚Versucht doch mal, macht Ihr das doch genau anders herum:  
86 Etabliert Euch als kinderfreundliche Stadt. Dann kriegt Ihr genau das Segment ab, das alle  
87 anderen im Moment genau vergessen. Aber fangt ja nicht an, nur noch Betreutes Wohnen  
88 für Ältere aufzubauen und vergesst alle anderen Altersgruppen. So ist es nicht gedacht  
89 und gemeint‘. Und das beherzigen weder die professionellen, noch die Hobby-  
90 Demographen. [...]  
91 [Frage: Trendsportarten, körperliche Aktivitäten Älterer] Nordic Walking, klar. Wenn man  
92 an Trendsportarten denkt, denken alle immer zuerst an diese schnellen, gefährlichen  
93 Sportarten der jüngeren Zielgruppen. Aber dass wir natürlich mit Nordic Walking irgendwie  
94 einen absoluten Megatrend haben, der bis in die Generation der 30-Jährigen runterreicht,  
95 wird dann auch irgendwie gerne vergessen und so ein bisschen abgetan. Denn das sind  
96 die eigentlichen Megatrends, die diesen riesigen Anteil unserer Bevölkerung mitreißen und  
97 sicher nicht eine Blase ist, die nach fünf Jahren wieder platzt.  
98 Sondern unsere Sportwelt wird sich verändern und zwar genau in diese Richtung, wo  
99 etwas ruhigere, heruntergefahrenere Sportarten ...insgesamt wird sich der Sportbereich  
100 verändern, weg von diesem gesamten organisierten Sport, Auffächerung in diesen  
101 Vereinen, Vereinen auf dem Dorf, wo man jetzt nur Fußball, Handball, Tischtennis spielen  
102 kann, hin zu einem Verein, wo man wahrscheinlich 30 verschiedene Sportarten machen  
103 kann, ganz individuell. Das sind ja auch alles so Folgeerscheinungen, wo sich einfach  
104 diese Lebensstilgruppen häufig widerspiegeln werden dann letztendlich. [...]  
105 Das interessante ist ja, wenn gerade über Trendsportarten berichtet wird, dass man  
106 vergisst, dass es natürlich Trendsportarten gibt, die man auch plakativ toll darstellen kann  
107 und auch Trendsportarten für die ältere Bevölkerung wie Nordic Walking gibt. Aber  
108 natürlich auch einen großen Anteil an der Bevölkerung gibt, der überhaupt keinen Sport  
109 treibt. Also erstmal über alle Altersgruppen. Und wenn man das dann noch mal sich sozio-  
110 demographisch betrachtet, wie das mit dem Sport aussieht, dann wird man feststellen, im  
111 Moment jedenfalls ist das so, wenn man eine Momentaufnahme von Jetzt, von Heute  
112 macht, ist die Intensität, oder die Frage überhaupt ‚ob oder ob nicht‘, die Intensität des  
113 Sporttreibens von verschiedenen Faktoren abhängig.  
114 Und eine dieser Variablen ist das Alter, sehr stark. Das heißt, je älter wir werden desto  
115 weniger Sport treiben wir und desto weniger ist auch der Anteil der Sport treibenden  
116 Bevölkerung. Es sind also zwei Aspekte die dabei eine Rolle spielen. Aber Sport spielt  
117 auch im Sinne dieser ökonomischen Variable eine Rolle, also man stellt immer wieder fest,  
118 je höher der Bildungsstand ist und je höher das Einkommen desto stärker ist auch die  
119 Bedeutung des Sports.  
120 So, und jetzt kann man sich verschiedene Prognosen daraus ableiten: Also, generell, je  
121 älter ich werde, wenn man es mal aus der persönlichen Perspektive betrachtet oder aus  
122 der Einzelperspektive, desto weniger Sport werde ich wahrscheinlich treiben, aus rein  
123 körperlichen Motiven heraus auch, in den meisten Fällen. Aber wir wissen auch, der  
124 Bildungsstand der Bevölkerung steigt eigentlich kontinuierlich, auch angesichts von PISA.  
125 Ja gut, wenn wir im Moment die ökonomische Situation nehmen, werden wir natürlich nicht  
126 alle reicher, aber Wohlstand ist im Moment so eine Variable die leicht stagniert. Ich denke  
127 aber, dass wir auf einem hohen Niveau stagnieren.  
128 In so fern würde ich davon ausgehen, dass Sport in Zukunft eher eine größere Rolle  
129 spielen wird als dies heute der Fall ist, bei den heutigen 50plus, aber dass es da auch

130 irgendwo so einen Grenzwert gibt. Und dass sich dann solche Sportformen, das sind ja  
131 Trends, die sich heute ja auch schon durchsetzen, sich verändern werden. Also, wenn  
132 man älter ist bevorzugt man eben eher Sportformen, die einen nicht so stark einschränken  
133 in seiner Freizeit, also wo das Involviertwerden nicht so stark ist. Man spielt nicht mehr im  
134 Verein wo man weiß, jedes Wochenende habe ich einen Pflichttermin, zweimal die Woche  
135 habe ich Trainingszeiten. Auch wenn Rentner viel Zeit haben, haben sie eben doch nicht  
136 viel Zeit für solche Verpflichtungen. Auch Stichwort *Individualisierung*, wir verpflichten uns  
137 eben nicht mehr so gerne, das spielt eine Rolle denke ich. Und natürlich werden diese  
138 Sportformen eben nicht mehr so stark beanspruchend sein. [...]  
139 Sportvereine haben nach wie vor einen Zulauf, die Mitgliederzahl, das sind diese DFB-,  
140 Deutscher Sport Bund-Statistiken, Sportvereine wachsen nach wie vor oder die Mitglieder-  
141 zahlen. Das hängt allerdings damit zusammen, dass hat nicht damit zu tun, dass es immer  
142 mehr Aktive gibt, aber dass hat damit zu tun, dass die Älteren natürlich im Verein drin  
143 bleiben. Man geht ja nicht aus dem Verein raus, wenn man mal 60 wird und keinen Sport  
144 mehr treibt, sondern es gibt dann eben diese passiven Mitglieder, aber es kommen immer  
145 wieder neue hinzu und das ist das Wichtige daran eigentlich. Aber die Sportformen die dort  
146 betrieben werden sind eben andere, und da geht es eben hin zum informellen Sport, auch  
147 bei den Jüngeren ist das so. Nicht mehr so profan Fußball oder Handball, sondern da sind  
148 das eher andere Sportformen. Jeder moderne Verein hat inzwischen irgendwo ein Beach-  
149 volleyball-Feld auf dem Vereinsgelände und solche Geschichten.  
150

---

1 Das Gespräch mit Frau JUNG fand am 22.11.2005 bei der Allianz Lebensversicherungs-AG in Stuttgart  
2 statt. (Zitiert als JUNG 2005, Z. )

1 JUNG: [...] Wir haben angefangen uns 2003 mit der Thematik auseinander zu setzen und zwar  
2 gab es bei uns einen Arbeitskreis Demographie und Personalpolitik, den habe ich damals  
3 geleitet, zusammengesetzt aus sechs Personen aus unterschiedlichsten Bereichen im  
4 Haus. Und vorausgegangen ist dem Arbeitskreis schon mal eine Arbeit zu diesem Thema  
5 innerhalb des Betriebsrates. Da gab es das Thema 40plus, da hat man sich mit der  
6 Thematik beschäftigt. Und das Thema Alternde Belegschaften war damals noch sehr, sehr  
7 früh, wo diese generelle Sensibilität für dieses Thema noch nicht so weit gereift war. Auch  
8 ich würde rückblickend sagen, dass wir 2003 zu diesem Thema noch etwas zu früh dran  
9 waren, weil das in der Presse zwar schon gelesen, aber bei weitem noch nicht so vertieft  
10 wie es jetzt zum Teil schon ist [...]  
11 Dann hab ich hier noch das Thema Seminarbeteiligung, da sieht die Struktur so aus, und  
12 zwar ist das jetzt wiederum: 44% der 26- bis 30-Jährigen nehmen, oder nahmen in dem  
13 einen Jahr, an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Und nur 11% der 56-Jährigen gehen noch  
14 in Weiterbildungsmaßnahmen. Das sind natürlich erschreckende Bilder, wenn ich weiß,  
15 dass da jemand noch zehn Jahre zu arbeiten hat und der aber an Weiterbildung gar nicht  
16 mehr partizipiert.[...]  
17 Dann haben wir uns angekuckt: Gehaltsentwicklung in Abhängigkeit vom Alter. Und auch  
18 da, allein schon durch unsere Tarifgebundenheit, wo man ja mit zunehmendem Lebensalter  
19 automatisch in den Tarifgruppen steigt, zeigt sich, dass man in zunehmendem Alter mehr  
20 verdient. Und dann hab ich mal hochgerechnet, das heißt, dass wir im Jahr 2017, allein  
21 durch die Alterung der Belegschaft, ohne Berücksichtigung, dass es auch Tarifsteigerungen  
22 gibt, 15% höhere Lohnkosten haben, nur dadurch dass wir älter sind.  
23 Und aus diesen Untersuchungen haben wir dann drei Handlungsfelder definiert, das war  
24 zum einen Nachwuchssicherung, vor dem Hintergrund der zurückgehenden Absolventen-  
25 zahl oder Schulabgängerzahl: ‚Wie gelingt es uns trotzdem unsere Arbeitgeberattraktivität  
26 zu erhalten?‘  
27 Dann das zweite Handlungsfeld ist Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, also, wie gelingt es  
28 uns einmal Lebenslanges Lernen zu implementieren, lebenslange Personalentwicklung,  
29 Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement, all das steckt unter dem Themen-  
30 komplex.  
31 Und drittes Handlungsfeld ist das Thema Wissenstransfer: wie gelingt es uns, gerade vor  
32 dem Hintergrund, dass uns in einigen Jahren die geburtenstarken Jahrgänge verlassen  
33 werden, d.h. in kurzer Zeit sehr viele Menschen das Unternehmen verlassen, wie gelingt es  
34 uns deren Know-how fest zu halten.  
35 [...] und zum Thema Seminare oder Seminarangebot: wir haben mit erfahrenen  
36 Mitarbeitern Gesprächsforen durchgeführt, wo wir die Mitarbeiter mal eingeladen haben um  
37 zu hören, wie geht es denen.  
38

---

1 Das Gespräch mit Dr. MICHEL fand am 2.12.2005 im Institut für angewandte Demographie IFAD Berlin-  
2 Brandenburg in Berlin statt. (Zitiert als MICHEL 2005, Z. )

1 MICHEL: Ich habe das Institut 1992 gegründet, d.h. es gibt es jetzt im vierzehnten Jahr. Ich habe  
2 auch Soziologie studiert übrigens, bin Diplom-Soziologe, habe eigentlich mit Stadt-  
3 soziologie begonnen, lebenslange Forschung, und bin dann auf die Demographie  
4 gestoßen, weil die natürlich immanent in den soziologischen Problemen drinsteckt und  
5 habe dann gemerkt, das das ein Wissensgebiet ist, welches in Deutschland absolut  
6 unterbelichtet ist und das eigentlich, und das ist ja das Spannende, eigentlich in  
7 Deutschland ja eine ganz glorreiche Geschichte hat: Es hat so von 1870/80 bis 1930, wenn  
8 man das Dritte Reich mal raus lässt, namhafte Demographen in Deutschland gegeben, die  
9 sich mit wichtigen Schriften hervorgetan haben, Sombart zum Beispiel. Und das hat mich  
10 veranlasst Demographie zu machen.  
11 So, also 1992 die Institutsgründung und wir arbeiten heute mit 20 Leuten in einem breiten  
12 Spektrum. Aber das lässt sich schon eingrenzen: das sind zum einen demographische  
13 Sachverhalte. Wir machen alles, von Prognosen für kleinere Räume, Kreise, Städte, bis  
14 Mitarbeit in Kommissionen der Bundesländer. Ich bin Mitglied der Regierungskommission in  
15 Sachsen, Sachsen ist das einzige Land das eine Regierungskommission zum Demo-  
16 graphischen Wandel schon vor anderthalb Jahren gegründet hat, also beispielhaft. Es  
17 unterscheidet sich von anderen Ländern dramatisch, die die gleichen Probleme haben.  
18 Also das ist das eine Spektrum, demographische Forschung. [...]  
19 Natürlich machen wir auch Stadtsoziologie. Wir machen Lebenslagenforschung, bis hin zur  
20 Migrationsuntersuchung. Also wir haben für Berlin eine Untersuchung, eine Lebenslagen-  
21 untersuchung, Zuwanderung von Ausländern und Zuflucht nach Deutschland, russisch-  
22 stämmige Deutsche, also Umsiedlern gemacht.  
23 Das ist der zweite große Punkt und der dritte ist dann Stadtsoziologie: Untersuchungen zu  
24 Gentrification, Filtering-down-Prozessen in bestimmten Stadtgebieten in Berlin, aber eben  
25 auch vergleichsweise in Siedlungen in Ostdeutschland, die jetzt also nach der Wende  
26 dramatische Veränderungen gemacht haben .... und daneben mach ich auch, da komm ich  
27 eigentlich her, auch historische Untersuchungen, Dogmengeschichte, sozusagen als Sah-  
28 nehäubchen neben der täglichen Arbeit was man sich gönnt.  
29 Ich mache eine Vorlesungsreihe ‚Demographie und Soziale- und Wirtschaftsgeschichte‘ an  
30 der Humboldt-Universität seit mittlerweile 13 Jahren. Die ist sehr gut besucht übrigens, weil  
31 die Studenten nämlich genau merken, das sind vor allem Studenten aus Wirtschafts-  
32 wissenschaften und der Geschichte, die merken, dass ihnen genau dieser Link in der  
33 Ausbildung fehlt, diese dramatische Unterversorgung, die ihnen noch gar nicht so bewusst  
34 ist. Die Reaktion der Humboldt-Uni war, dass der letzte bestehende Lehrstuhl de facto jetzt  
35 auch auf der Abrissplanung steht. Das heißt: an der hauptstädtischen Universität gibt es ihn  
36 jetzt schon seit drei Jahren keinen Lehrstuhl für Demographie, das ist ein dramatischer  
37 Zustand. Das versuche ich so ein bisschen auszugleichen, ich betreue auch Diplom-  
38 arbeiten und Hausarbeiten. Wir haben hier auch permanent Praktikanten aus ganz  
39 Deutschland, von Heidelberg bis Rostock, hier machen immer so drei bis vier Studenten  
40 Praktika am Institut. Also es gibt eine enge Verbindung hier zwischen Wissenschaft, Wirt-  
41 schaft und als letztem Punkt Politik. [...]  
42 Wir machen hier also auch Politikberatung, ich bin hier in einigen Gremien drin, mache  
43 auch sehr häufig Veranstaltungen, ‚Einführung in die demographischen Probleme‘, also der  
44 Bundestag, die einzelnen Fraktionen, Bundesministerien begründen jetzt Kommissionen  
45 zum Demographischen Wandel.  
46 Sie merken, das ist ein sehr, sehr breites Feld. Es gibt eine sehr große Nachfrage nach  
47 demographischem Wissen, obwohl es mittlerweile sehr viele, plötzlich sehr viele ‚Demo-  
48 graphen‘ in Deutschland gibt. Mein Freund Professor BIRG hat die mal ‚Gelegenheits-  
49 demographen‘ genannt. Von der Ausbildung her kann es gar nicht so viele geben, es gibt ja  
50 erst seit zwei Jahren diesen Studiengang an der Universität Rostock, de facto kann man  
51 also nur über Hintertreppen zur Demographie kommen, was ja viele auch gemacht haben.  
52 Aber die Zahl derer, die jetzt zum Thema Demographie sprechen übersteigt dann die  
53 Kapazität dessen, was Demographie bisher hergegeben hat.  
54 Ich habe den Verdacht, dass da viele auf den Zug aufspringen. Das befördert auch die  
55 Debatte nicht, weil viele dieser Leute natürlich gewisse Grundkenntnisse der Demographie  
56 nicht mitbringen und sich dann zu Sachverhalten äußern, die dann wissenschaftlich  
57 bestimmten Kriterien nicht standhalten. Das ärgert mich manchmal, aber ich kann nicht  
58 jeden Tag Zeitungen mit Briefen bombardieren, das macht man sicherlich auch nicht.  
59 Das ist aber schade, denn in der öffentlichen Wahrnehmung ist ja diese Trennung nicht  
60 vorhanden, die unterscheiden ja nicht zwischen einem Biologen der sich jetzt plötzlich auch  
61 zu Demographie äußert und einem, der den Sachverhalt genauer beschreiben kann, weil er  
62 das Handwerk kennt. Aber das betrifft wahrscheinlich alle Konjunkturthemen der

- 63 Wissenschaft. Ich glaube das war mit der Umweltproblematik vor 20 Jahren ganz genau so,  
64 ich hoffe, das wird sich auch wieder normalisieren und stabilisieren.
- 65 Ja, das soweit zum Institut, wie gesagt, über Arbeit können wir uns nicht beklagen. Es ist  
66 ein kompliziertes Feld gegenwärtig trotzdem. Es ist ja das interessante, dass die Mittel für  
67 die Untersuchungen dieser Probleme gekürzt werden, in dem Maße wie die Probleme an  
68 Gewicht gewinnen. Das betrifft jetzt die öffentlichen Bereiche, ich habe das Gefühl in  
69 einigen Wirtschaftsbereichen ist das ein bisschen anders. Da gibt es große Unternehmen,  
70 die eigene Abteilungen sogar unterhalten und sich damit beschäftigen. Z.B. Einige große  
71 deutsche Banken haben Abteilungen, die sich damit befassen. Bertelsmann ist auch ein  
72 Beispiel mit einer ganzen Abteilung, die den Demographischer Wandel untersucht. Also da  
73 gibt es auch positive Beispiele. Aber das reicht nicht aus, wenn man überlegt, dass allein in  
74 anderen westlichen Ländern viele Demographen zugange sind und Deutschland in der  
75 Hinsicht unterbelichtet ist, aus verschiedenen Gründen.“
- 76 MUSKAT: „Würden Sie sagen, dass der historische Malus den Deutschland hat, den ungun-  
77 Erfahrungen im Bereich Bevölkerungswissenschaften, das man hier ein bisschen einen  
78 Nachholbedarf hat, der aber jetzt vielleicht auch kommt, weil es gerade das Thema ist...?“
- 79 MICHEL: „Das ist ja interessant, das hat es ja in beiden deutschen Staaten gegeben. In der DDR ist  
80 der erste Lehrstuhl ich glaube erst 1972 gegründet worden. Wir haben ein Forschungs-  
81 projekt der DFG am Institut gehabt, wo wir die Etablierung der Demographie in der DDR  
82 untersucht haben. Die Studie liegt jetzt vor, ich habe sie jetzt gerade zum Querlesen noch  
83 mal bekommen, die wird dann jetzt abgeliefert, das ist so die Geschichte der Demographie  
84 ab '45 im Osten Deutschlands.  
85 Aber vom zeitlichen Abstand ist es in der Bundesrepublik eigentlich ähnlich gelaufen: erst  
86 ab Anfang, Mitte der 70er wurde das Problem eigentlich bewusst. So ist z.B. was ich  
87 relative gut kenne in England, Cambridge Group, oder in Frankreich oder in den USA  
88 blickte man schon auf 30, 40 Jahre Tradition der Demographischen Forschung zurück. Und  
89 das hat sicherlich mit dem Dritten Reich zu tun, Obwohl, wenn man genau hinschaut, sich  
90 daraus nicht eine Abstinenz begründen lässt. Es gibt da ein Forschungsprojekt der DFG  
91 und der hat sich mit diesen Verstrickungen genau befasst und gezeigt, das es hier wie in  
92 den anderen Wissenschaft en auch war: da gab es Leute, die sich haben verstricken  
93 lassen, dann gab es welche die entfernt wurden. Also wir haben eine große Anzahl an  
94 Leuten, die wurden aus dem Dienst entfernt und sind dann meistens emigriert und haben in  
95 den USA ihre Forschungen fortgesetzt... wie in der Soziologie... da gäbe es eigentlich  
96 keinen Grund Abstand zu nehmen, die Demographie war nicht mehr als die Mathematik  
97 oder die Statistik in das Dritte Reich verstrickt. In der Bevölkerung hat es immer noch so ein  
98 Geruch von Blut und Boden das stimmt schon. in Ost wie West hat man es immer so ein  
99 bisschen als eine Wissenschaft betrachtet bei der man sich zurück hält. Probleme bleiben  
100 ja trotzdem und das hat man erst Ende der 70er Jahre, eigentlich erst mit der Wieder-  
101 vereinigung gemerkt, die Probleme die jetzt auf Deutschland zurollen, ob wir das nun  
102 wollen oder nicht.  
103 Zum Beispiel das Max-Planck-Institut in Rostock, die sich aber nun vor allem mit Alters-  
104 erforschung beschäftigen, haben einen sehr eng begrenztes Spektrum der Forschung, das  
105 muss man auch wissen und es gibt de facto, aber auch nicht besetzt, wie ich jetzt gehört  
106 habe, die Lehrstühle in Rostock. Dort ist mittlerweile das Schwerpunktgebiet der Forschung  
107 und das reicht für ein Land mit 82 Millionen Einwohnern bei weitem nicht aus.  
108 Es gibt an der Sorbonne mehr Lehrstühle für Demographie als in ganz Deutschland, das  
109 muss man zur Kenntnis nehmen, dadurch fehlt sozusagen der wissenschaftliche Unterbau  
110 für Demographie. Viele springen jetzt auf den Zug auf, die das mal lieber hätten bleiben  
111 lassen sollen...[...]
- 112 Ich behandle das Problem seit ungefähr 25 Jahren. Da gab es Gelegenheiten, wo ich zum  
113 Beispiel hier in der Kongresshalle einen Vortrag gehalten habe vor einer Fraktion des  
114 Abgeordnetenhauses damals. Und da gab es Situationen, da haben die mich nach einer  
115 halben Stunde aus dem Saal gebeten, ob des ketzerischen Gedankengutes. Die Gleichen  
116 übertreffen sich heute mit Vorschlägen zur Bevölkerungspolitik, ein Begriff den sie damals  
117 als faschistisch gebrandmarkt haben. Das zeigt also das Problem in der Politik. [...]
- 118 Wenn wir den Osten in seinem Wandlungsprozess bewältigen dann haben wir Rezepte  
119 auch für den Westen [...]
- 120 Also einem Bürgermeister zu erzählen: In diesem Gebiet was du vor dir hast, was jetzt zu  
121 60% leer gezogen ist, wird nie wieder, jedenfalls nicht in der Zeit wo wir leben ein Mensch  
122 in diese Wohnungen einziehen, das ist schwierig. [...]
- 123 Insbesondere sind dann die ländlichen Räume von Alterung und Wegzug betroffen, die  
124 Durchschnittsalter von bestimmten Regionen in Brandenburg kann man schon gar nicht  
125 mehr angeben, die sind über 50 Jahre, dramatische Entwicklungen, die für Deutschland  
126 insgesamt für 2050 angegeben wird, die haben das jetzt schon in diesen Regionen. [...]
- 127 Wir haben keine Erfahrungen damit. Mittlerweile in Brandenburg schaut man sich gerne  
128 nach Finnland oder insgesamt Skandinavien um, das halte ich für nicht ganz so glücklich,

129  
130

weil man davon ausgehen muss, Finnland ist ein Land, das seit Bestehen des Landes mit dünn besiedelten Regionen auskommen muss, die sind so groß geworden.“

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. MONHEIM fand am 7.11.2005 in Bonn statt. (Zitiert als MONHEIM 2005, Z.).

1 MONHEIM: „Um das generell zu erklären: Ich hab mich mit Demographischem Wandel eigentlich schon  
2 mal intensiver in der Bundesraumordnung in den 70er und 80er Jahren auseinandergesetzt. Ich hab 1971 in der damaligen BLFR, das war die Forschungsanstalt des  
3 Bauministeriums und Raumordnungsministeriums angefangen. Wir haben uns da intensiver  
4 mit dem ganzen Thema Migration, Wanderung aber auch mit der normalen Demographie,  
5 Alters- und Haushaltsstruktur auseinandergesetzt, in den verschiedenen Maßstabsebenen.  
6 Die Bundesraumordnung hat damals in den 70er Jahren ein neues Beobachtungssystem  
7 aufgebaut, das heißt ‚Kleinräumige laufende Raumbearbeitung‘ [...]  
8 Also damals habe ich mich auf drei Maßstabsebenen mit solchen Fragen auseinandergesetzt:  
9 Maßstabsebene 1 war so die regionale, kleinräumige Wanderungsbewegung. Wir  
10 haben eigentlich immer sehr interessante Befunde gegen die gängige Interpretation der  
11 Suburbanisierung gefunden. Im Prinzip damals schon viele Befunde die gesagt haben,  
12 dass ein Großteil des Wanderungsgeschehens vom Markt natürlich determiniert ist, aber  
13 dass die Leute eigentlich viel lieber da bleiben würden wo sie waren, aber eben mehr  
14 Fläche, besseres Wohnumfeld, aber diese angeblich unschlagbare suburbane Kulisse von  
15 den Leuten nicht mit leuchtenden Augen aufgesucht wird, nach dem Motte ‚Da wollten wir  
16 immer schon hin‘. Sondern am Ende eines stufenweisen, oft qualvollen Wahlprozesses  
17 bleibt es als letzte Alternative übrig.  
18 So, das ist ein Teil dessen, dann haben wir uns damals natürlich in der interregionalen  
19 Wanderung immer wieder mit dem Phänomen der selektiven Attraktivität bestimmter  
20 Metropolen auseinandergesetzt. Ich selber hab promoviert so vor 1970 zu Attraktivitäts-  
21 vergleichen von deutschen Städten, im Bereich von Dienstleistungsberufen und Büro-  
22 betrieben und so was, und das hat da auch immer wieder beschäftigt. Da gibt’s in allen  
23 Raumordnungsberichten Kapitel, die das thematisieren. Und das ging einerseits um die rein  
24 arbeitsmarktinduzierten Effekte, aber dann eben auch stark unter qualitativen Gesichtspunkten.  
25 So, dann haben wir uns immer schon befasst im internationalen Vergleich mit Infrastruktur-  
26 fragen. Mein damaliges Referat für das ich zuständig war, das hieß „Bildung und soziale  
27 Infrastruktur“, und wir haben uns damals mit skandinavischen Ländern, also ich sag mal mit  
28 Ländern mit einer wesentlich dünneren Besiedlung auseinandergesetzt und mit deren zum  
29 Teil sehr trickreichen, innovativen Strategien, bei geringer Siedlungsdichte trotzdem befriedigende  
30 Infrastrukturqualitäten sicherzustellen [...]  
31 Fangen wir vielleicht mal an mit der Frage ‚Wie autoorientiert ist eine Gesellschaft? Welche  
32 Rolle spielt da die Demographie?‘ [...] Da differenzieren sich die Verhaltensweisen aus: da  
33 gibt es in der Generation 50plus ziemlich großes Interesse an körperlicher Bewegung, der  
34 ganze Fahrradtourismus hat da natürlich seine Quelle her. Daher kommt eine gewisse  
35 Umorientierung im Freizeitverhalten, jetzt auch im regionalen und Nahbereich in Richtung  
36 auf spazieren, Rad fahren etc.  
37 Und der zweite Trend, der in dieser Altersgruppe sehr wichtig ist, ist das Reisen in  
38 Gruppen. Also früher hat man im Urlaubsverhalten eigentlich immer die Familie so..., da  
39 war alles immer familienzentriert, inzwischen ist die Familie halt als Sozio-Gebilde auf dem  
40 Rückzug, vollständige Familien sind eher die Ausnahme, und daraus resultiert eben, dass  
41 es ein großes Interesse an neuen Formen der gemeinsamen Freizeit- und Urlaubs- und  
42 Reiseverhalten gibt. Das natürlich gebrochen wird durch die Tendenzen zu mehrfachen  
43 Urlauben, Kurzreisen, Städtereisen usw. [...]  
44 ‚Regionalisierte Demografieanalysen für die Region Trier‘ [...] Eine sehr dünn besiedelte  
45 Region mit Trier als einzigem Oberzentrum [...] In dieser Struktur haben wir eine sehr  
46 faszinierende Entwicklung weil Luxemburg als nächste Nachbarregion seit zehn Jahren und  
47 immer forcierter inzwischen starke Einwohnerzuwächse hat. Die Region Trier hat sowieso  
48 schon Einwohnerabnahmen [...], in der Perspektive 2020 geht das Richtung minus 25%  
49 und steigt dann noch mal stärker an und ist natürlich ziemlich alterselektiv. Und da haben  
50 wir verschiedene Modellrechnungen gemacht um zu sehen, wie wird sich diese zurück-  
51 gehende Bevölkerung regional verteilen [...] Es wird wohl zu einem ziemlich starken  
52 Rückzug aus der Fläche kommen, sowohl was jetzt die Infrastruktur angeht, als auch was  
53 die Einwohnerbasis angeht und unser erschreckendstes Ergebnis ist eigentlich dass die  
54 Politik weiterhin auf dieser Ergebnis sehr schlecht vorbereitet ist. Weil sie einfach mit  
55 aktuellen Problemen so viel zu tun hat, dass sie mit den vorausschauenden Strategien  
56 nicht wirklich kommen [...] Und die dann völlig frappt sind, wenn man sagt ‚Ja bis 2020,  
57 was regt Ihr Euch auf, das ist erst der Anfang, danach geht es erst richtig los‘. Das ist  
58 einfach eine Sache die in der politischen Rezeption irgendwie total ausgeblendet ist, und  
59 kann ich auch verstehen, ist ja auch noch ein sehr langer Zeitraum.  
60  
61

62 Dann hat mich immer sehr interessiert, zurückgehend auf das was ich in der Bundes-  
63 raumordnung mal gemacht habe, alle diese innovativen Strategien um bei geringer  
64 Siedlungsdichte und zurückgehender Bevölkerung eine ausreichende Infrastruktur,  
65 Versorgung in allen Bereichen, ob das jetzt Gesundheit, Bildung, Kultur, öffentlicher  
66 Verkehr [ist].  
67 Und da gibt es eben einen ganzen Katalog von Strategien, da kann man eben bei den  
68 Skandinavier viele Anleihen nehmen oder in Kanada, Australien, wo eine solche Befindlich-  
69 keit schon immer von Haus aus immer existiert hat.  
70 Und da muss man einfach sagen, dass diese Republik in ihrer Innovationsfreudigkeit nach  
71 wie vor sehr gebremst ist, und diese ganzen, sind ja alles Flexibilisierungsstrategien, wo  
72 man sagt, ‚Na ja, gut, da machen wir halt für diese Ecke und für jene Ecke irgendwas  
73 Besonderes‘. Die Bereitschaft von öffentlichen Händen, wenn es denn um öffentliche Infra-  
74 struktur im Bereich Kindergarten, Schule geht, oder von halböffentlichen oder von  
75 kirchlicher oder wer auch immer der Träger ist, die Bereitschaft, sich anders zu verhalten  
76 als das ein normaler Konzern macht, der da immer ziemlich brutal rein schlägt und sagt  
77 ‚Wird alles neu organisiert‘, sondern eben Auffangstrategien zu entwickeln, wir kennen das  
78 aus dem Bereich der Freiwilligen Feuerwehr oder des ganzen bürgerschaftlichen  
79 Engagements, wo es im ländlichen Raum eigentlich eine phantastische Basis dafür gibt.  
80 Die Bereitschaft, das in institutionelle, etwas stärker abgesicherte Formen zu bringen,  
81 Stichwort Nachbarschaftsladen im Bereich der Versorgung, oder Stichwort Flexible Schul-  
82 systeme, Stichwort Generationenübergreifende Sozialeinrichtungen oder so. Also da gibt's  
83 endlose Kataloge was man tun könnte, da gibt es auch gute Erfahrungen, aber da gibt's in  
84 Deutschland nicht wirklich erkennbare Bestrebungen das systematisch vorzubereiten [...]  
85 [...] weil Demographischer Wandel ja nicht nur ein Phänomen im ländlichen Raum ist,  
86 sondern da kommt man ja auch in die großstädtischen Befindlichkeiten, insbesondere in  
87 den neuen Bundesländern der schrumpfenden Städte. Ich denke auch, dass dieses  
88 planerische Repertoire, wie man mit Schrumpfungsprozessen wirklich sinnvoll umgehen  
89 kann, ja, letztendlich nicht wirklich systematisch angedacht ist. Da gibt's natürlich wieder  
90 Pilotprojekte, gute Beispiele, was weiß ich, in Leipzig oder irgendwo, wie man mit den  
91 ganzen Leerständen am Wohnungsmarkt umgeht, wie man mit der technischen Infra-  
92 struktur umgeht, und und und und und...  
93 Aber auch da muss man sagen, das ist nicht wirklich zu einer echten, positiv definierten  
94 Politik sinnvoll schrumpfen zu lernen geworden bisher, weil das Schrumpfen generell tabu  
95 ist, das ist einfach ein Unwort in unserer Wachstumseuphorie. Und weil natürlich die  
96 ganzen Versorgungssysteme, ich kann das also jetzt am Beispiel Wasserversorgung,  
97 Abwassermanagement natürlich deutlich machen: nach wie vor sind wir dabei die letzten  
98 Ecken der Republik mit irgendwelchen Kanalsystemen voll zu pflastern, wo einfach die  
99 Lobbyinteressen von Beton- und Bauwirtschaft in die völlig falsche Richtung steuern. Wo  
100 das was angesagt ist, eben kleinteilige, nahezu autonome, dezentrale Systeme zu  
101 entwickeln, wo das nicht gewünscht ist [...]  
102 Im Rahmen des DW werden wir uns angewöhnen müssen kleinere Schulen zu haben. Wie  
103 macht man das? Wie macht man kleine Schulen salonfähig? Wo im Rahmen von Ganz-  
104 tagsschulen sowieso eine große Reorganisation von Schulsystemen ansteht [...]  
105 Sie müssen sich vorstellen, eine bessere Wohngegend, die jetzt gerade altert, das  
106 klassische Villenviertel, *Aging in Place*. Das Villenviertel hat keinen ÖPNV-Anschluss, weil  
107 im Villenviertel waren drei Autos in der Garage. So, nun kommt das Villenviertel ins Alter,  
108 die Leute sind das Autofahren absolut satt und dieser blöde öffentliche Verkehr, der merkt  
109 das nicht.“  
110

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. MÜNZ fand am 1.12.2005 im Hamburgischen Weltwirtschaftsarchiv HWWA  
2 in Hamburg statt. (Zitiert als MÜNZ 2005, Z. )

1 MÜNZ: „Der Demographische Wandel hat sozusagen drei Komponenten... so, das ist tatsächlich  
2 die niedrige Fertilität...die da zu einer sinkenden einheimischen Bevölkerung in bestimmten  
3 Altersgruppen führt, ab einem bestimmten Punkt. Aber der zweite wichtige Aspekt ist die  
4 verlängerte Lebenserwartung, die kann man nicht aus... die hat in der neuen Systemformel  
5 keinen Platz. Denn wenn das eine 90 ist und das andere 10, was ist die verlängerte  
6 Lebenserwartung? In den letzten 150 Jahren für die Alterung der Gesellschaft mindestens  
7 eben so wichtig wie die sinkende Fertilität.  
8 Gut, und wenn man bedenkt das von der deutschen Bevölkerung... von der Bevölkerung  
9 Deutschlands mehr als zehn Millionen im Ausland zur Welt gekommen sind, dass ein Teil  
10 dieser Leute, dieser zehn Millionen, selber Kinder haben, also die erste und zweite  
11 Generation größer als zehn Prozent ist, dann muss die Migration zu mehr als 10% zum  
12 Gesamteffekt zu Buche schlagen, man hat es noch nicht genau ausgerechnet.  
13 In der Schweiz weiß man es, da gibt es eine Rechnung. Die Schweiz hat etwas über vier  
14 Millionen Einwohner und ohne Zuwanderung seit 1945 wäre die Bevölkerung um zwei  
15 Millionen kleiner, da kann man den Beitrag der Migration sehen...“

16 MUSKAT: „[...] Wenn man schon eine Stellschraube sucht, an der man noch etwas verbessern kann  
17 für die Zukunft, sollte man vielleicht die größere Schraube Familienplanung, Kinderplanung  
18 nehmen und weniger das Thema Einwanderung, Zuwanderung. Könnte das so sein?“

19 MÜNZ: „Das ist eine Meinungsfrage. Bei den anderen Fragen ist es ja nicht so entscheidend, was  
20 Ihnen die Leute sagen, das ist sozusagen eine Realität, und dann ist was die Leute meinen.  
21 Also, wenn der Herr SCHIMANY das sagt, ‚90 – 10‘, als Beispiel, dann ist das eine Meinung,  
22 aber das muss sozusagen mit der empirischen Realität nichts zu tun haben. Da muss man  
23 zwischen Meinungs- und Sachfragen unterscheiden. Bei Sachfragen kann jemand richtig  
24 oder falsch liegen, der sagt Ihnen das Richtige oder das Falsche und die Mischung aus den  
25 Meinungen, die Sie einfassen bringt Sie der Wahrheit nicht näher. Bei der Meinungsfrage  
26 ist es [...] und da ist die Frage, ob Familienplanung die größere Stellschraube ist.  
27 Das vermag ich nicht zu beurteilen, die Migrationstellschraube ist etwas leichter zu  
28 bedienen. Wenn es eine Knappheit an Arbeitskräften gibt, dann lässt man sie herein...  
29 Das hatten wir schon lange nicht mehr nötig. Wir haben ja nicht zu wenig Menschen in  
30 Deutschland, sondern wahrscheinlich zu viele. Fünf Millionen Arbeitslose sind ja ein  
31 Hinweis darauf, dass offenbar im gegenwärtigen Produktionssystem nicht alle Leute  
32 benötigt werden, wenn man es so rein quantitativ sieht.“

33 MUSKAT: „Wenn man es umsetzen würde, die Zuwanderungsregelungen ausformulieren würde,  
34 denken Sie, es würden tatsächlich die richtigen Leute nach Deutschland kommen,  
35 die Deutschland auch braucht. Brauchen nicht die anderen westlichen Länder diese  
36 Gutasgebildeten ebenso?“

37 MÜNZ: „Ja, da muss man halt attraktivere Bedingungen wählen... also, mehr zahlen oder  
38 großzügigere rechtliche Regelungen anbieten, dass sie einfach das Gefühl haben, dass sie  
39 an den richtigen Ort einwandern. Wenn man attraktiv ist, kriegt man die richtigen  
40 Leute...Wenn man nicht attraktiv ist, kriegt man die nicht.“

41 MUSKAT: „Denken Sie, dass der deutsche Sozialstaat von der finanziellen Ausstattung her attraktiv  
42 ist oder müsste man eher beim Staatsbürgerschaftsrecht, wo wir ja sehr zurückhaltend  
43 agieren, immer noch, müssten wir da etwas tun?“

44 MÜNZ: „Der Sozialstaat ist attraktiv, aber vielleicht nicht für die Leute, die wir gerne hätten. Weil  
45 jemand, der sagen wir, Geld verdienen möchte nicht in erster Linie an Sozialleistungen  
46 interessiert ist. Die [...] gehen nicht in die USA weil da so ein generöser Sozialstaat  
47 aufgebaut ist, sondern weil sie sich dort optimale Forschungsbedingungen oder eine  
48 bessere Karriere oder ein höheres Einkommen erwarten.  
49 Beim Staatsbürgerschaftsrecht sehe ich keinen... als, das kann man noch etwas liberaler  
50 gestalten, aber ich denke, dass Deutschland kein kleinliches Staatsbürgerschaftsrecht hat.  
51 [...]“

52 Den Leuten geht es in erster Linie um Planungssicherheit, aber die Hauptkomponente des  
53 Demographischen Wandels ist ja die Alterung und die findet ja unabhängig davon ab, ob  
54 wir Leute hereinlassen oder nicht.“

55

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. NAHRSTEDT fand am 14.12.2005 an der Universität Bielefeld statt. (Zitiert als  
2 NAHRSTEDT 2005, Z. )

1 NAHRSTEDT: „Nordic Walking: Meine These ist, dass das eine ganz neue Sportart ist oder sogar eine  
2 ganz neue Freizeitgestaltungsart. Und zwar hat sie zwei Elemente, die wir ja auch im  
3 Gesundheitsmarkt sehr stark brauchen: das eine ist die Bewegung, es hat einen sehr  
4 starken Bewegungsaspekt, und durch diese Stöcke wird eben der Oberkörper mit einbezo-  
5 gen, stärker jedenfalls als beim reinen Laufen oder Joggen.  
6 Aber das Entscheidende für mich scheint die kommunikative Seite zu sein. Und das führe  
7 ich darauf zurück, es sind ja wesentlich Frauen, die da Nordic...also diesen *Cherusker*  
8 *Walk*, das haben wir ja befragt, das sind ja 80% Frauen [...] Warum ist das so? Und da hab  
9 ich als Hypothese, dass das mit unserem gesellschaftlichen Aufbau zu tun hat. Also, einmal  
10 sind das wesentlich Frauen und Frauen sind sehr kommunikativ orientiert. Zweitens  
11 versingeln wir immer mehr und auch Frauen sind auch häufig sehr alleine eben und  
12 müssen ihr Leben selbst gestalten, suchen also sehr das Gespräch. Und natürlich drittens,  
13 wir werden älter und die älteren Menschen werden am Leistungssport nicht mehr so  
14 teilnehmen können. Also wird diese Sportart, die auch älteren Menschen durchaus möglich  
15 ist und die dann kommunikativer ist, wo man Kontakt herstellen kann.  
16 Das scheint mir ist ein Kennzeichen, denn dieser Sport tendiert gar nicht, also sagen wir  
17 mal, in seiner großen Masse, auf Sieg. Also, die Leute wollen nicht als Erster durchs Ziel  
18 [...], aber das war bei den meisten nicht entscheidend. Also auch ich bin da mitgegangen  
19 und ich hab mich mit drei verschiedenen Frauen unterhalten können. [...]  
20 Mir ist nur an diesem Sport deutlich geworden, wie auch gesellschaftliche Entwicklungen  
21 übereinstimmen oder abhängen. Dass die Leute älter werden, nicht mehr so rennen  
22 können, dass wir die Frauendominanz bekommen und dass die Kommunikationsbedürftig-  
23 keit groß ist, weil wir uns eben zu Hause und im Freundeskreis gar nicht mehr so treffen  
24 wie das früher der Fall war. [...]"

25 MUSKAT: „Bei der Kur war früher die kommunikative Seite wichtig, ist das heute bei Wellness auch  
26 der Fall? Geht man gemeinsam zum Wellness?"

27 NAHRSTEDT: „Ja, die ersten Befragungsrunden, die wir gemacht haben waren sehr interessant. Also die  
28 dominante Gruppe waren die Frauen und Frauen kommen dominant als Damen-Duo, also  
29 sie kommen zu zweit, sie kommen mit der Freundin. Also sie fahren auch häufig mit der  
30 Freundin hin und Mann muss zu Hause mit den Kindern erst mal das Wochenende selbst  
31 verbringen. [...] Also das kommunikative Element spielt eine Rolle. Und man gönnt sich ein  
32 Wochenende [...]"

33

---

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. PECHLANER fand am 26.11.2005 auf der DGT-Jahrestagung in Berlin statt.  
2 (Zitiert als PECHLANER 2005, Z. )

- 1 PECHLANER: Ich zähle mich mal primär nicht zu den Experten zum Thema Demographischer Wandel, ich  
2 zähle mich zu den Experten im Bereich Tourismuswirtschaft, auch Tourismuswissenschaft.  
3 [...] ich bin gerne bereit Antworten zu geben, sofern ich sie geben kann, mit dem fachlichen  
4 Hintergrund.  
5 Zur Perspektive: Ja, ich bin schon in einer Zeit, in der ich mich mit dem Thema auseinander  
6 setze, wobei man sagen muss, dass das Thema sich als ein sehr vielschichtigeres Thema  
7 darstellt, als dass man es mit einem oder einigen wenigen Begriffen abhandeln kann.  
8 Deswegen würde ich sagen, Sie schießen los.
- 9 MUSKAT: Wenn man es herunter bricht auf die operationale Ebene, dann heißt es ja, es wird in  
10 Zukunft mehr ältere Personen geben, mehr ältere Reisende. Ist die heutige Tourismus-  
11 landschaft, die heutige Tourismuswirtschaft, so wie man sie kennt, darauf eingestellt? Ist es  
12 das, was wir schon immer machen, dass wir uns auf Kunden jedes Alters einstellen? In der  
13 sich so gesehen durch den demographischen Wandel gar nicht viel ändert, außer dass die  
14 Leute immer reiseerfahrener werden, noch tourismuserfahrener werden? Das heißt, aus  
15 der Sicht des Touristiklers gar keine große Herausforderung?
- 16 PECHLANER: Ich glaube schon, dass der Umstand, dass Menschen immer älter werden eine  
17 schwerwiegende Herausforderung für unsere Gesellschaft ist, für Konsumgewohnheiten,  
18 für Lebensgewohnheiten. Dass sich dadurch Lifestyles ändern, dass sich dadurch Lebens-  
19 gewohnheiten ändern, ganz einfach radikal verändern. Im Grunde genommen aber auch  
20 Freizeiten, Arbeitszeiten und all die Themen drum herum: Gesundheit, Fitness, einen  
21 beträchtlichen Wandel nicht nur in der Diskussion, sondern auch in der konkreten  
22 Ausgestaltung der Produkte unterworfen sind. [...] Das ist ein Thema, das geht uns alle an  
23 und nicht nur den Tourismus, und das ist ein Thema das uns bisher noch zu wenig  
24 angegangen ist. Wir haben die Dinge zum Teil doch auch vor uns her geschoben und uns  
25 den Umstand, dass die Menschen immer älter werden, den Umstand dass die Menschen  
26 immer weniger Kinder kriegen, den Umstand dass wir eine Bevölkerung haben, die von den  
27 Zahlen her immer mehr sinkt, aber immer älter wird, diesen Umstand nehmen wir noch zu  
28 wenig aufs Korn.
- 29 MUSKAT: Ich habe an anderer Stelle vor einigen Monaten gehört, dass ein bayerischer Hotelier  
30 gesagt hat, man möchte jetzt keine Kinder unter 12 Jahren mehr als Gäste haben. Er stellt  
31 sich in Zukunft sowieso auf eine ältere Klientel ein, die würden sich durch Kinder gestört  
32 fühlen. Wird es in Zukunft eine touristische Landschaft so öfter geben, die so nach Alter  
33 segregiert?
- 34 PECHLANER: Ich glaube nicht, zumindest hoffe ich nicht. So ein Hotelangebot, das sich auf das Segment  
35 50plus oder um 65plus konzentriert, ist auch ein sehr inhomogenes Segment. Da muss ich  
36 dazu sagen, kann es durchaus sein, dass jemand sagt, er mag keine Kinder. Man muss nur  
37 aufpassen in welcher Radikalität man das sagt. Wenn man die Kinder dann ausgrenzt dann  
38 wird es gefährlich, da kommt man dann fast schon auf eine andere Ebene. Wenn aber  
39 jemand sagt, mein Schwerpunkt sind ältere Menschen oder Senioren, dann würde ich  
40 sagen ist das soweit o.k., wenn er dann das eine oder andere Mal auch eine Familie  
41 aufnimmt, ist das auch in Ordnung.
- 42 MUSKAT: Ein Thema beim Ansprechen einer bestimmten Reiseklientel ist auch immer die Begrifflich-  
43 keit. Wie schafft man es werblich ältere Damen und Herren anzusprechen, ohne sie gleich  
44 als alt zu betiteln oder sie abzustempeln? Da sind die Älteren ja immer sehr feinfühlig. Gibt  
45 es aus Ihrer Sicht schon Lösungen oder sind es einfach die Begriffe, die wir im Moment  
46 schon haben, *Best Ager*, auch wenn die nicht so ganz genau definiert sind? Gibt es da  
47 schon gute Ansätze die Sie kennen?
- 48 PECHLANER: Wir haben in unserer Gesellschaft schon ein Problem. Ich glaube das Problem liegt darin,  
49 das wir uns marketingtechnisch Gedanken machen, wie wir die Alten umschreiben könnten,  
50 ohne sie alt zu nennen.  
51 Das ist nicht ein Problem der Marketing Experten, die werden sicherlich ein eine Lösung  
52 finden, ich nenne zum Beispiel den Begriff Elan. Das Problem sind eher die Alten selbst,  
53 die sich gebauchpinselt fühlen wenn man sie ‚nicht-alt‘ nennt, in Wirklichkeit aber nicht  
54 bereit sind, ich würde schon fast sagen, im Rahmen einer gewissen Würde alt zu werden,  
55 zur Kenntnis zu nehmen, dass sie älter sind als andere.  
56 Ich würde sagen, dass es gesamtgesellschaftlich nicht sonderlich goutiert wird, wenn man  
57 sie Senioren nennt. Ja o.k., man wird die Begrifflichkeiten ändern, davon bin ich total  
58 überzeugt, das Marketing wird da die Begriffe ändern und alsbald wird es en vogue sein  
59 nicht mehr von Senioren zu reden.  
60 Wir müssen trotzdem zur Kenntnis nehmen dass es sich um ältere Bevölkerungsgruppen  
61 handelt mit all ihren Problemchen, mit ihren Sorgen, Nöten und Ängsten, Hoffnungen,

62 Meinungen, Ansichten. Es ist natürlich schon ein Lifestyle oder die Grundlage für einen  
63 interessanten Lifestyle, dass man bei den älteren Semestern bereit ist Aktivitäten  
64 anzugehen, sich beruflich neu zu orientieren, nicht den klassischen Ruhestand anzutreten.  
65 Wie ich schon vorher sagte, gibt es ein ineinander verfließen von Zeiten: Freizeiten,  
66 Arbeitszeiten, Zeiten, die man in die Gesundheit investiert und letztendlich eben auch  
67 Bildungszeiten. Und das führt dazu, dass wir dann nicht mehr so streng abgrenzen können,  
68 z.B. zwischen Arbeitszeit und Freizeit, sondern dass wir völlig flexible Formen von Arbeiten  
69 finden werden und somit auch Freizeit neu gestalten, neu organisieren müssen.  
70 Ich würde sagen, dass es für viele klassische Ferienorte die im Wochenrhythmus ihre  
71 Gäste bedienen soweit kommen wird, dass dies nicht mehr in der gewohnten Form  
72 abzuwickeln sein wird. Sondern dass es einfach in Zukunft Menschen gibt, die kurzfristig  
73 Zeit haben in Urlaub zu gehen, aber die gehen dann nicht am Samstag, sondern das kann  
74 auch am Dienstag beginnen, und Urlaubsanbieter werden sich auf dieses Phänomen  
75 einstellen. Das wäre jetzt so ein typisches Beispiel wie Veränderungen der Arbeitszeit auch  
76 Konsequenzen für die Freizeit haben.  
77 Wir haben auch die Zeiten, die wir in die Gesundheit investieren, die werden immer mehr.  
78 Das ist auch gut so, das hat eben auch mit dem neuen Selbstbewusstsein der älteren  
79 Zielgruppen zu tun. Sie leben einfach gesünder, sie kennen sich aus, sie haben sich medi-  
80 zininische Grundkenntnisse angeeignet, sie haben ein MiniMed-Studium gemacht, das ist  
81 mittlerweile sehr modern, sie wissen jedenfalls um was es geht und sie kümmern sich um  
82 ihre Gesundheit [...] das Vierte ist die Bildungszeit: Die Menschen haben auf der einen  
83 Seite mehr Zeit in der Freizeit und investieren diese Zeit zukünftig auch mehr für  
84 Bildungszeit [...]"  
85

---

- 1 Das Gespräch mit Frau Prof. Dr. REGNET fand am 20.12.2005 an der Universität Würzburg statt.  
2 (Zitiert als REGNET 2005, Z. )
- 1 REGNET: [...] Darüber hinaus arbeite ich sehr viel zum Thema Chancengleichheit, es hat für mich  
2 auch sehr viele Parallelen zum Thema Chancengleichheit. Da ist nämlich genau das selbe:  
3 Es gibt...politisch gewollt ist es, dass mehr Frauen im Management sind, politisch gewollt  
4 ist es, dass Menschen länger berufstätig sind, die Unternehmen sagen zu beiden:  
5 ‚Selbstverständlich, das wollen wir‘, die betriebliche Realität sieht bei beiden deutlich  
6 anders aus. [...]
- 7 MUSKAT: Sehen die Unternehmen das Thema Demographischer Wandel als ‚hat mit Alterung zu tun‘  
8 oder sehen sie es auch schon als ‚fehlende Junge, die nicht nachkommen‘?
- 9 REGNET: Also, ich hab in dem Aspekt eine ganz klare Meinung dazu: Also, wenn man sich all die  
10 Prognosen der großen Wirtschaftsinstitute ankuckt und wenn man sich ankuckt, wie die  
11 Personalplanung verschiedener Unternehmen in Deutschland ist, dann haben wir im  
12 Moment kein Problem des Personalbedarfs. Und alle Prognosen gehen davon aus, dass  
13 sich das auch die nächsten 15 Jahre nicht ändern wird. Also, unter dem Aspekt, was also  
14 die Personalpolitik angeht, dass ich zu wenig, sozusagen, Erwerbspersonen hätte, oder...  
15 das Thema stellt sich heute nicht. Und wenn Unternehmen jammern, dass sie nicht  
16 genügend Ingenieure finden, dann stimmt das auf der einen Seite, weil dort ja die Zahl der  
17 Hochschulabsolventen zurückgegangen ist, im Vergleich z.B. zu Betriebswirtschaft oder  
18 Jura, da ist es weiter gestiegen. Nur, es kann gesellschaftlich nicht funktionieren, wenn alle  
19 Arbeitgeber nur noch mehr die 25- bis 40-Jährigen beschäftigen wollen. Wir haben dazu  
20 auch unterschiedliche Diplomarbeiten gehabt, mit unterschiedlichen Berufsfeldern, von  
21 Ingenieuren bis zu den Gleisbauern... und, überspitzt ausgesagt, es gibt im Moment keinen  
22 Personal-mangel, auch nicht im gewerblichen Bereich. Sie kriegen in kürzester Zeit die  
23 Leute hin, aber nicht in der Gruppe 25 bis 35. Und ich denke, das muss auch nicht sein,  
24 weil, es kann volkswirtschaftlich auch nicht funktionieren. Also, von da her sehe ich den  
25 großen Personalengpass in absehbarer Zeit nicht. Und das deckt sich ja im Übrigen auch  
26 damit was die meisten Forschungsinstitute sagen, wobei die Seite ja...de facto ziemlich  
27 vage ist, kaum behandelt wird [...]
- 28 Auf der anderen Seite, der Demographischer Wandel ist doch kein Thema der Zukunft, der  
29 ist doch längst da. Und Ihre Generation kriegt's ja mit: es gibt im Augenblick keinen  
30 *War for Talents* sondern allerhöchstens einen *War of Talents*.“
- 31 MUSKAT: „Ja, richtig. Sie sagten, im Bereich 25 bis 35 ist vielleicht nicht die Gruppe, wo sich alle  
32 darauf stürzen sollten, vielleicht finden man da nicht immer unbedingt jeden den man  
33 haben möchte. Heißt das für Sie, in der Zukunft müsste in den Betrieben Weiter-  
34 qualifizierung für Ältere ein Thema sein, das Thema sein?“
- 35 REGNET: Also, ich denke es ist zweierlei, es ist zum einen Weiterqualifizierung: Wir wissen ja aus  
36 Benchmark-Studien, dass Deutschland da gar nicht so gut dasteht, sondern dass irgendwo  
37 mit 40 oder 45 die betriebliche Weiterbildung de facto abbricht. Wobei selbstverständlich  
38 betriebliche Weiterbildung eine Säule ist, die andere ist das Thema Eigenverantwortung,  
39 Stichwort Employability. Das andere ist aber schlicht und einfach auch der Aspekt  
40 ‚Ich muss den Leuten ‚ne Chance geben‘. Und die Gruppe wo es am stärksten untersucht  
41 ist sind die Ingenieure, weil es im Moment eine der wenigen ist, wo Unternehmen jammern  
42 und Engpässe verspüren. Und da ist es ja absolut grotesk, da geht es ja absolut  
43 auseinander: Die älteren Ingenieure haben ein tolles Image... nur eingestellt werden's net!  
44 Und von daher nützt es nichts...also die Qualifikationsseite ist sehr wichtig. Nur die  
45 Qualifikationsseite ist nur eine Baustelle, sondern umgekehrt geht es natürlich auch um das  
46 Thema Rekrutierungsstrategien.“
- 47 MUSKAT: „Von ihrem eigenen Auftreten stehen BMW und Siemens natürlich gut da, die werden auch  
48 in Zukunft keine Schwierigkeiten haben, Nachwuchs zu bekommen. Aber was ist mit den  
49 Unternehmen in der zweiten oder dritten Reihe? Die kleineren, mittelständischen  
50 Unternehmen...“
- 51 REGNET: „... das ist bei den größeren auch schon. Also, wenn es um die Zielgruppe geht  
52 „Ingenieure, Hochschulabsolventen“, dann haben heute schon die Größeren Probleme,  
53 wenn sie keinen attraktiven Standort haben oder wenn sie für die Zielgruppe kein so  
54 attraktives Image haben. Also wir haben zum Beispiel Tochtergesellschaften von Bosch-  
55 Rexrodt hier [in Würzburg, Anm. d. Verf.], aber eben Produktionsstandorte, die für junge  
56 Menschen nicht so attraktiv sind wie München oder Stuttgart. Oder aber natürlich auch, al-  
57 so z.B. die Deutsche Bahn braucht natürlich auch Ingenieure, gilt aber jetzt als Arbeitgeber  
58 auch nicht so attraktiv wie BMW und Porsche und hat von daher natürlich auch die Frage  
59 ‚Können wir alle Plätze mit Jungen besetzen?‘“
- 60 MUSKAT: „[...] Haben Sie das Gefühl es führt in den Unternehmen zu einem Umdenken auch wieder  
61 einen Über-35-Jährigen einzustellen?“

- 62 REGNET: „Also, ich sehe es im Moment nur ganz wenig, muss ich ganz ehrlich sagen. Also, wir  
63 haben ja hier in der Umgebung ganz viele mittelständische Automobilzulieferer. Und die  
64 jammern fürchterlich darüber dass die 25-Jährigen lieber nach München und nach Stuttgart  
65 gehen. Und es ist einfach irrsinnig mit München und Stuttgart als Standort konkurrieren zu  
66 wollen, als auch mit den großen Namen konkurrieren zu wollen. Attraktiv ist der Standort  
67 hier eigentlich, wenn er Mitte oder Ende 30 ist und sich überlegt, ob er jetzt gerne ein Häu-  
68 schen hätte und es sich in solchen Gegenden gar nicht leisten kann.  
69 Also hier kann ich nur empfehlen, die Personalmarketingstrategie drastisch zu verändern.  
70 Und das sehe ich nur sehr, sehr langsam und nur sehr, sehr widerwillig. [...]“
- 71 MUSKAT: „Bei den Großunternehmen, die müssten doch eigentlich heute schon eigene Abteilungen  
72 haben, die sich mit dem DW beschäftigen, vielleicht als Teil der Personalentwicklung, der  
73 Organisationsentwicklung?“
- 74 REGNET: „Also, die Unternehmen haben eigentlich alle irgend jemanden, der sich Gedanken dazu  
75 macht, das muss nicht unbedingt jemand sein, der sich dann auch durchsetzt. Also BMW  
76 ist da sicher ein sehr vorbildliches Modell da zu nennen, die haben ja da in ihrem neuen  
77 Werk in Leipzig ganz bewusst nicht so rekrutiert, dass sie nur die 25- bis 35-Jährigen  
78 kriegen, sondern tatsächlich die 25- bis 60-Jährigen. Aber das ist sicherlich eine  
79 Ausnahme.[...]
- 80 Wenn Sie die Zahlen anschauen, sind ja von den Über-55-Jährigen in Deutschland gerade  
81 noch 39% erwerbstätig, das heißt, die letzten zehn Jahre ist eine ganz andere Personal-  
82 politik gemacht worden. Es ist das gesellschaftlich gewünscht, politisch unterstützt, da  
83 braucht man sich gar nichts vormachen, wir haben ja da den schönen Begriff *sozialverträg-  
84 licher Personalabbau*. D.h. es wurden die betrieblichen Probleme gelöst, in dem die Älteren  
85 mit großzügigen Zahlungen von den Unternehmen, aber auch von der Gesellschaft verabs-  
86 chiedet worden sind. D.h. wir haben ja in vielen Unternehmen gar keine Rollenmodelle  
87 mehr dafür. Und von daher macht es auch bei dieser Strategie Sinn zu sagen ‚Einen 48-  
88 Jährigen qualifiziere ich nicht mehr weiter, weil, die vier oder fünf Jahre, die der noch im  
89 Unternehmen ist, kann der arbeiten mit dem was er weiß‘. Nur, diese Strategie wird mittel-  
90 fristig nicht durchhaltbar sein [...]“
- 91 MUSKAT: „Gibt es gute Beispiele für Unternehmen beim Thema Alter?“
- 92 REGNET: „Es gibt sicher ein, zwei Beispiele die man da herausnehmen kann, das sind dann die paar,  
93 die immer zitiert werden, ob es BMW ist mit dem Werk Leipzig, was ich für sehr wichtig  
94 halte. Und die haben es ja nicht nur gemacht um einen Beitrag zu machen zum Thema Ar-  
95 beitslosigkeitsreduzierung bei Älteren, sondern weil die gesagt haben ‚Wir wollen selber ein  
96 Werk, in dem die Altersstruktur gemischt ist. Und wenn wir das jetzt neu aufbauen und nur  
97 die 25- bis 35-Jährigen rekrutieren, dann sind wir in 20 Jahren alle 45 bis 55, und die  
98 nächsten 30 Jahre brauchen wir keinen mehr einstellen, weil die einfach alle gemeinschaft-  
99 lich altern.‘ Also, das heißt, einfach auch betriebswirtschaftlich und strategisch gedacht. [...]”
- 100 Und ein ganz nahe liegender Grund wird immer wieder vergessen. Ich bin immer wieder  
101 fasziniert, denn es altern ja nicht nur die Belegschaften, sondern es altert ja selbstverständ-  
102 lich auch der Kundenstamm. Und es ist für mich zwischendrin schon sehr abstrus, dass die  
103 30-Jährigen in der Werbeagentur sich überlegen, was denn die 50- und 60-Jährigen als  
104 Produkte ansprechen könnte. Die 50- bis 60-Jährigen, die wissen das selber. Die werden  
105 dann wieder erst bei der Marktforschung gefragt [...]“
- 106 MUSKAT: „Dann würden Sie aber sagen, die Unternehmen verhalten sich nicht nur aus gesellschaft-  
107 lichen Gründen nicht richtig, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen.“
- 108 REGNET: „Selbstverständlich. Ich glaube auch nicht, dass wir weiterkommen, wenn man sagt ‚Ihr  
109 müsstet, ihr solltet, ihr könntet‘, sondern es kann nur sein, wenn es eine Win-win-Situation  
110 ist, also etwas was für das Unternehmen gut ist und für die Mitarbeiter gut ist. Und diese  
111 Strategien denke ich müssen wir finden.“
- 112
-

1 Das Gespräch mit Dr. SCHAT fand am 8.12.2005 am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft IfaA in  
2 Köln statt. (Zitiert als SCHAT 2005, Z. )

1 SCHAT: [Zur Frage der Weiterbildung Älterer...] „Das Thema des Konzepts ist klar. Die Statistik ist  
2 auch eindeutig: Die Bildungsbereitschaft sinkt im Alter, da kommt keiner drum herum. Die  
3 Zahlen werden nicht mehr ganz so scharf, wenn man sich die berufsbezogene Bildungs-  
4 beteiligung der noch Berufstätigen anschaut, [...] wenn man das in Relation zu den  
5 Beschäftigten sieht, sinkt die Bildungsbeteiligung. Die Frage ist warum?  
6 Eins kann, das ist tatsächlich Praxis, ich habe, bevor ich hier ans Institut kam, vier Jahre,  
7 viereinhalb, Weiterbildung betrieben, hauptberuflich. Es ist tatsächlich, wenn überhaupt,  
8 eine Frage von Motivation und nicht von Können. Ich hab viel PC-Kurse gemacht, das ist,  
9 was viel genannt wird: ‚DV-Kurse, da haben die Älteren Schwierigkeiten‘ Nein! Ältere, die  
10 dort etwas lernen wollen, lernen das genauso schön, schnell, wie auch immer, wie Jüngere.  
11 So, demnach ist es wirklich eine Frage der Motivation. Und, was man nicht vergessen  
12 sollte: Je älter jemand wird, um so mehr kommt dieser Aspekt von ‚Lernen am Arbeitsplatz‘  
13 ins Spiel, ‚lernförderliche Arbeitsumgebung‘ und solche Geschichten. Wo man dann nicht  
14 mehr genau sagen kann, o.k., jemand ist jetzt am Arbeitsplatz und er arbeitet da, und dann  
15 geht er in einen anderen Raum und das ist der Seminarraum, und da wird gelernt [...]  
16 Also für Leute die Lernen wollen, kein Thema. Bei Leuten, die im Alter nicht lernen wollen,  
17 ist die Frage ‚disuse‘, also sind die, weil sie zehn Jahre nicht mehr gelernt haben, Lernen  
18 nicht mehr gewohnt. Dafür würde sprechen, dass das Matthäus-Prinzip hier auch wieder  
19 der Fall ist, also: ‚Wer hat dem wird gegeben‘. Die Bildungsbeteiligung älterer Akademiker,  
20 die ist in Ordnung, klar, die nimmt ein bisschen ab im Alter, aber um die müssen wir uns  
21 keine Sorgen machen. Die die es eigentlich nötig hätten, die ‚bildungsfernen Schichten‘, die  
22 werden im Alter noch viel ferner. Auch da, ich denke die Mittel wie man etwas tut, die sind  
23 in der Erwachsenenbildung bekannt, das ist kein Thema. [...]“

24 MUSKAT: [Frage zum Thema ältere Beschäftigte]

25 SCHAT: „Ein Beispiel haben wir hier von einem Anlagenbauer. Die machen große Zementwerke, da  
26 braucht man allein zehn Jahre Einarbeitungszeit. Die haben 70-Jährige reaktiviert, auch  
27 unter dem Aspekt, dass sie in arabische Länder liefern. Und dort ist einfach das Alter ein  
28 ganz anderes Kriterium. Wenn da ein alter Mann auf der Baustelle steht und sagt:  
29 ‚Das passiert so‘, dann passiert das so. Und da kann ein noch so cleverer End-Zwanziger  
30 High-Potential mit aktueller Technik auflaufen, der ist jünger, der hat keine Verantwortung  
31 und der kann noch so Recht haben, der interessiert gar nicht. Also, solche Dinge.  
32 Eine andere Geschichte, einfach um die Bandbreite auch zu haben: Ich war bei einem  
33 Unternehmen, die haben große Probleme, weil, die haben einen Excel-Spezialisten, der  
34 jetzt in den Ruhestand geht. Ein Mann mit Anfang Sechzig, der hat sich in Excel so einge-  
35 fuchst, dass er allen Jüngeren deutlich überlegen war. [...] Also, dieser Bereich aus den  
36 Lehrbüchern, der ja immer als eine Domäne der Jungen dargestellt wird, da musste man  
37 jetzt unter den Jungen einen raus finden, der auf den Wissenstand des Alten gebracht  
38 werden musste.“  
39

---

1 Das Gespräch mit Dr. SCHIMANY fand 21.11.2005 im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in  
2 Nürnberg statt. (Zitiert als SCHIMANY 2005, Z. )

1 SCHIMANY: „Sie wissen dass es ein Zuwanderungsgesetz gibt ab dem 1.8.05. Wenn Sie einen Blick in  
2 dieses Zuwanderungsgesetz werfen, sehen Sie da einen Paragraphen 75,4 des so  
3 genannten Aufenthaltsgesetzes und da ist dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge  
4 die Aufgabe übertragen wissenschaftliche Forschung über Migrationsfragen und die damit  
5 zusammenhängende Forschung zu betreiben. Zu diesem Zweck ist das Referat 220  
6 *Migrations- und Integrationsforschung* eingerichtet wurden. Dieses Referat leite ich und  
7 dieses Referat besteht wiederum aus drei Fachbereichen. Von Anfang an waren es zwei  
8 Fachbereiche nämlich, wie der Name schon sagt Migrationsforschung und Integrations-  
9 forschung, Das lässt sich auch nicht immer trennen oder es lässt sich nur in den anderen  
10 seltensten Fällen eine analytische Trennung herbeiführen. Und seit Ende August haben wir  
11 einen dritten Fachbereich, der nennt sich explizit, und das ist jetzt auch für ihr Thema  
12 wichtig *Demographischer Wandel*. Damit wird, wenn Sie so wollen, der Themenbereich  
13 Migrationsforschung sinnvoll ergänzt. Wenn man also auf die demographische Grundformel  
14 zu sprechen kommt, dann sind das die drei Faktoren Mortalität, Fertilität und der Saldo von  
15 Ein- und Auswanderung, oder die Migration mit einem Wort. Es ist natürlich auch immer ein  
16 bisschen das Problem, sie können demographische Fragen nicht fern halten von Migration-  
17 sentwicklungen. Und wir sind in Deutschland in einer Situation die durch zwei  
18 wesentliche Merkmale gekennzeichnet ist, eben durch eine schrumpfende Bevölkerung und  
19 eine alternde Bevölkerung. Und in der Diskussion wird natürlich immer wieder die Frage  
20 aufgeworfen, inwieweit Migration eben ein Mittel sei, um diese beiden Prozesse aufzu-  
21 halten oder abzuschwächen oder zu mildern.  
22 Im Gesetz heißt es weiterhin, wir sollen die analytische Aufgaben der Zuwanderung oder  
23 der Einwanderung ... das ist vielleicht der Kasus Knaxus, um eben analytische Aussagen  
24 zur Steuerung der Migration machen zu können, haben wir natürlich auch ein Forschungs-  
25 programm aufgelegt, oder eine Forschungsagenda aufgelegt. Es gibt gewisse Projekte, die  
26 sozusagen auf Kontinuität angelegt sind und dann gibt es natürlich Projekte die einmalig  
27 sind, von denen wir dann nicht genau wissen, ob wir uns in diesem Themenbereich auch in  
28 Zukunft weiter beschäftigen. Das ist natürlich auch immer abhängig von Moden oder  
29 bestimmten Wellen oder von politischen Brennpunkten oder politischen Interessen her. Das  
30 heißt, wir bekommen ein Stück weit unsere Themen auch definiert oder Bereiche davon  
31 vorgeschlagenen vom Bundesinnenministerium. Das entscheidende hierbei ist, ein  
32 Bundesamt ist immer einem entsprechenden Bundesministerium zugeordnet, in diesem  
33 Fall dem Bundesinnenministerium, mein oberster Dienstvorgesetzter ist der Bundesinnen-  
34 minister.“

35 MUSKAT: „Die Entwicklung ihres Referates, die Erweiterung um den Fachbereich ‚Demographischer  
36 Wandel‘ kann man so deuten ‚das ist jetzt zum Thema geworden‘, ich nehme an, sie haben  
37 sich auch bisher schon mit demographischem Wandel beschäftigt, aber das ist jetzt so  
38 wichtig geworden, dass man jetzt einen eigenen Fachbereich ....“

39 SCHIMANY: „Ja und nein, sagen wir mal so, ja und nein. Demographische Fragen spielen implizit immer  
40 eine Rolle, also man kann nicht sagen, wir beschäftigen uns nur mit Migration oder nur mit  
41 demographischen Fragen, sondern das greift ineinander, also eine Frage von wechsel-  
42 seitigen Verknüpfungen. Man kann also nicht eine idealtypische Trennung vornehmen.  
43 Jetzt ist es nicht so, dass wir das machen was BiB macht, also das Bundesinstitut für Be-  
44 völkerungsforschung, also wir nehmen denen die Arbeit nicht weg. Aber bei solchen Fragen  
45 wie der Steuerung der Zuwanderung schauen wir uns natürlich schon auch demographi-  
46 sche Daten an, so angefangen etwa bei den Daten der Bevölkerungsvorausberechnung,  
47 bis hin etwa zu Untersuchungen auf dem Arbeitsmarkt, Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräfte-  
48 nachfrage.  
49 Wir schauen uns, um Asylströme abschätzen zu können Bevölkerungsentwicklungen auf  
50 globaler oder regionaler Ebene, bezogen auf Weltregionen an.“  
51

---

- 1 Das Gespräch mit Professor SMERAL fand am 17.01.2006 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung in Wien statt. (Zitiert als SMERAL 2006, Z. )
- 2
- 1 SMERAL: „[...] Das Pensionsalter wird sich erhöhen müssen. [...] Um so eher, wenn man in der  
2 Dienstleistungsgesellschaft tätig ist, wo meine keine schweren Voraussetzungen  
3 bewältigen muss [...] Dieser Wachstumsmarkt der Senioren, die dann pensioniert sein werden,  
4 der wird sich weiter herausziehen. Ein Faktor.  
5 Der zweite Faktor ist, dass trotz allem weniger Geld da sein wird, langfristig, und zwar nicht  
6 nur für die Rentner, sondern auch für die, die im Erwerbsprozess stehen. Die Jungen, die  
7 a) einerseits mehr zahlen müssen, sei es für Krankenversicherungen oder Pensions-  
8 versicherungen und b) ansparen müssen. Das heißt, die Illusion des Umlagesystems  
9 ‚is over‘. Das sagen die Politiker den Menschen nicht oder erst in Zukunft, die schon bald  
10 kommen wird und die da heißen wird ‚Du bekommst eine Grundsicherung, 800 oder 1.000  
11 Euro im Monat, den Rest musst Du Dir sparen‘ [...].  
12 [...] eine andere Publikation von mir, wo ich den Ausdruck in Englisch verwendet habe  
13 ‚Commodified Experience‘. Also, ich gehe in einen Laden, wo ich das zum Gut gewordene  
14 Produkt einfach kaufe. Ich geh ins G’schäft und kauf mer des. Wochenende, Golf-Hotel,  
15 Wellness, sowieso...“
- 16 MUSKAT: „Und es soll mir aber auch das Gefühle gegeben werden, es wäre speziell für mich  
17 angefertigt...“
- 18 SMERAL: „‚Commodified‘, das ist für mich maßgeschneidert, das ist es natürlich nicht, aber ich soll es  
19 glauben, das ist die Kunst des Marketings dann. Und es ist für mich maßgeschneidert, da  
20 kann ich also vorher rumtüfteln ‚mit Massage‘, ‚ohne Massage‘, das gönnt mir und kauf  
21 mir diese Erlebnis, das ich mir selbst zurechtschneiden kann.“
- 22 MUSKAT: „Sie sagten, ‚da hab ich nur ein Wochenende Zeit dazwischen‘. Da fällt mir der Herr  
23 PECHLANER ein, der gesagt hat, solche Sachen, wie Ferienhäuser, wo man nur am Samstag  
24 anreisen darf und am nächsten Samstag ist Bettenwechsel, so was wird es in Zukunft wohl  
25 nicht mehr geben...“
- 26 SMERAL: „... und da hab ich was vergessen, natürlich hat der Harald vollkommen recht, und man  
27 muss sich echte Sorgen machen um die Ferienhotellerie, das ist für mich eine Krisen-  
28 branche. Die klassischen Hauptferien sind vom Aussterben bedroht und von Samstag zu  
29 Samstag eine Woche, das ist ein Ding, das ist kaum mehr aufrecht zu erhalten. Ist auch  
30 verkehrsmäßig ein Wahnsinn, also Umweltbelastung. [...]“
- 31 MUSKAT: „[...] Würden Sie prognostizieren, dass die wenigen Kinder, die man in Zukunft hat vielleicht  
32 ein schlechter Absatzmarkt für so einen [Familien-]Reiseveranstalter ist. Oder könnte man  
33 sagen, diese wenigen Kinder die es dann gibt, werden, weil es so wenige sind und weil sie  
34 so besonders sind, die ganze Aufmerksamkeit bekommen.“
- 35 SMERAL: „Na gut, i mein, so wenige werden’s scho net sein. Da werden sich halt weniger Reise-  
36 veranstalter auf Kinder eben spezialisieren können und nur die Besten werden sich  
37 durchsetzen, mit den besseren Angeboten sozusagen. Aber dass denen global der Markt  
38 weg bricht, das glaub i net. Nur bei der gleichen Anzahl wird es zu Strukturbereinigungen  
39 kommen. [...]“
- 40 MUSKAT: „Ich habe auch so ein bisschen daran gedacht, wir denken bei Demographischem Wandel  
41 im Moment eher so in Richtung Alter und die Älteren werden so die zukünftige Kaufkraft-  
42 gruppe sein. Aber könnte es nicht so sein wie im jetzigen China mit der Ein-Kind-Politik,  
43 dass wir vielleicht sogar eine extreme Kinderfokussierung kriegen, auf die wenigen, die es  
44 noch gibt, vielleicht sogar eine Statussymbol sein wird in Zukunft?“
- 45 SMERAL: „Na ja, vielleicht das, vielleicht, was sich keiner anzusprechen traut in der Diskussion, weil  
46 es unsozial klingt, ist: weniger Kinder, heißt weniger Familien, heißt mehr Single und das  
47 kostet weniger.  
48 Man muss sich ja vorstelle, das ich ja über die 20 Jahre hinaus schau und diese ganzen  
49 sozialen Kosten, also jemanden von Null bis 25 durchzufüttern...fallen weg.“
- 50 MUSKAT: „Ja, die Ausbildungskosten...“
- 51 SMERAL: „Ausbildungskosten, Ernährungskosten, was alles. Und es erhöht sich dadurch auch die  
52 Erwerbsquote der Frauen sozusagen. Wo ich natürlich ein enormes Qualifizierungspotential  
53 hab, durch den vermehrten Eintritt der Frauen, was natürlich ein gigantisches Wachstums-  
54 segment im Kulturbereich auftritt, weil Frauen sind kulturell interessiert, aber das könnte  
55 alles andere auch aufgehen.“
- 56 MUSKAT: „Ja, okay, ich mach mal bei ‚Kulturbereichen‘ ein Fragezeichen hin, ja könnte...“
- 57 SMERAL: „Da gibt es ziemlich eindeutige Erhebungen: Männer Sport und Frauen Kultur. Wie links  
58 und rechts ist das.“
- 59 MUSKAT: „Und das Geld, das sie, anstatt es in ihre Kinder zu investieren, konsumieren sie selber?“
- 60 SMERAL: „Sie verdienen, konsumieren, dann gibt es einen Multiplikatoreffekt und wir wachsen  
61 schneller. Früher haben sie nur die Ersparnisse ihres Mannes gesenkt.“
- 62 MUSKAT: „Wenn man jetzt auf Staats- oder auf Gesellschaftsebene schaut, sind diese wegfallenden  
63 Kinder dann aber auch keine Beitragszahler mehr...“

- 64 SMERAL: „... sind keine Beitragszahler mehr, aber wenn man das so weiterspielt, wenn man das,  
65 was hinten weg bricht durch längere Arbeitszeiten ersetzt, seh ich net das große Problem,  
66 ich seh nur ein Problem, wo man als Arbeitskräfte kräftige junge Leute braucht, d.h. in der  
67 Altenpflege, mein Thema im Tourismus: Also wer hält das durch, eine Nacht durchkellnern,  
68 also mein Thema immer von der Angebotsseite her. Also, in diesen Sektoren, wo heute so  
69 extrem auf jüngere Arbeitskräfte fokussiert wird, da wird man ein Problem kriegen.  
70 Was wir net absehen, ist dass die Senioren immer länger leben. Wo wir im Dunkeln tippen,  
71 ist bei der Aktivität der Senioren. Können wir einen 60-Jährigen von vor 30 Jahren und  
72 einen 60-Jährigen heute vergleichen? Nein. Wir wissen's net.  
73 I waaß nur eins, wenn i laufen geh, i geh regelmäßig Marathon laufen und au so laufen, wie  
74 mich manche 70-Jährigen abstauben... die ham ja nix mehr zu tun.  
75 Ja, da haben wir keine Ahnung, wie lange man fit bleiben kann mit der ganzen modernen  
76 Medizin, mit der Vitaminzufuhr. Das ist ja alles vollkommen... wir tapen im Dunkeln.“
- 77 MUSKAT: „Aber das Modell, bei der Beibehaltung der bisherigen Pensionierungsgrenze um die 65  
78 und die leben dann noch mal 40 Jahre, das geht natürlich volkswirtschaftlich nicht.“
- 79 SMERAL: „Nach heutigen...leben sie mindestens noch 25 Jahre und das geht sich nicht aus. Schön  
80 für sie, aber dann müsst man halt länger arbeiten oder es gibt weniger Geld, irgendwie so.  
81 Das geht umso weniger, weil sie nicht nur länger leben, sondern weil wir auch weniger  
82 Beitragszahler sind. Also durch Erhöhung der Lebensarbeitszeit kann ich die Beitragszahl  
83 ausgleichen.“
- 84 MUSKAT: „Würden Sie da eine Obergrenze an Lebensjahren da jetzt schon nennen können...“
- 85 SMERAL: „Des ka mer net. Das müsste man sich durchrechnen, was da vernünftig ökonomisch ist  
86 und was sich da ausgeht. Ich würde aber sagen, dass ein Hinausschieben um nur drei,  
87 vier, fünf Jahre zu wenig ist.“
- 88 MUSKAT: „Also die Zahl 70 wurde in Deutschland jetzt schon mal genannt.“
- 89 SMERAL: „Die kann man wirklich... also, wenn ich jetzt als Zukunftsforscher auftreten müsste: Sagen  
90 wir doch ade der Drei-Abschnitts-Gesellschaft. Wir lernen permanent und arbeiten  
91 permanent. Vielleicht arbeiten wir weniger, aber das soll sich Im Gleichgewicht ganz  
92 einfach entwickeln. Ich würde sagen, die ‚Pensionierung‘, unter Anführungszeichen, sollte  
93 nur mehr einsetzen und zwar sollte das flexibel gehalten werden, wenn man psychisch  
94 nicht mehr im Stande ist oder physisch nicht mehr im Stande ist, wo ganz einfach ab einem  
95 gewissen Alter Leute Stress nicht mehr aushalten oder halt krank sind, ganz einfach. Ja,  
96 dann bitte, sofort. Von mir aus jünger.  
97 Aber sonst seh ich keinen Grund warum alle ab einem bestimmten Alter aufhören müssen.  
98 Sondern da bedarf es einem Umdenken auch von der Gesetzgebung her. In Österreich ist  
99 noch immer das Erreichen des 65. Lebensjahres ein Kündigungsgrund. Wobei wir alle  
100 darauf warten bis das angefochten wird [...]“  
101
-

1 Das Gespräch mit Herrn SÜLBERG fand am 20.12.2005 bei DERTOUR Deutsches Reisebüro GmbH  
2 in Frankfurt statt. (Zitiert als SÜLBERG 2005, Z. )

1 SÜLBERG: „[...] Demographisch hat sich seit Jahren einiges geändert: Die Familien werden erdrutschartig  
2 weniger, wir haben seit 1990 über 30%, ich glaube 34% weniger Geburten in  
3 Deutschland, uns fehlen also ungefähr seit 1990 vier Millionen Familien. Dass das natürlich  
4 in der Touristik Konsequenzen, wo gerade die Pauschalreise ans Mittelmeer mit der Familie  
5 mit Kindern groß geworden ist auch dann klar. Kein Wunder, dass Zielgebiete, die auf diese  
6 Zielgruppe setzen natürlich jetzt ein Problem haben.  
7 Die Familien mit Kindern schrumpfen, aber dafür nehmen die Alten zu [...] Die ganz Alten,  
8 da kommt es ja erst noch, im Moment sind wir ja dabei die Golden Ager aufzufüllen mit den  
9 Baby-Boomern der 60er Jahre. So, die rutschen jetzt alle über 50 rüber und kommen so in  
10 die Zielgruppe, die ich *Golden Ager* nenne, also, hat mit Senioren noch nichts zu tun, aber  
11 sie sind über 50. So, und damit sind sie eine ganz spezielle und ausgesuchte Zielgruppe,  
12 weil, die kaufkräftigste von allen. Weil, die haben in der Regel ihre Belastungen, die man im  
13 Leben so hat jetzt hinter sich: das Häuschen ist abbezahlt oder fast abbezahlt, die Kinder  
14 sind, wenn sie welche hatten, aus dem Haus. So, die haben auf einmal Zeit, sie haben  
15 wenig Rücksichtnahmen und sie haben auf einmal mehr Geld zu Verfügung als in den 20,  
16 25 Jahren davor [...]  
17 Unterschwellig haben wir das schon immer geahnt, aber 48% aller Veranstalterreisen die  
18 im Reisebüro gebucht werden sind zwischen 50 und 75 Jahre alt, heute schon. Das heißt,  
19 ich habe eigentlich auch heute schon ein Altersphänomen, das heißt bei mir sind diese  
20 Altersgruppen weit überproportional vertreten [...] Und wenn jetzt diese Zielgruppe in  
21 absoluter Größenordnung noch wächst, habe ich möglicherweise noch Zusatzpotential,  
22 wenn ich es schaffe sie bei der Veranstalterreise zu halten oder sie da hin zu bewegen.  
23 So, das heißt, im Grunde müssen wir uns gar nicht so großartig umstellen, wir müssen nur  
24 kucken, dass wir diese Leute weiter bei der Stange halten. Für uns sind sie gar keine  
25 Neukunden, für uns sind sie immer schon eine Stammklientel gewesen.[...]  
26 Wenn ich mir dann die Branchen so anucke, da komme ich dazu das der Tourismus  
27 zumindest die nächsten 20 Jahre mit dem Baby-Boomer noch ein sehr interessantes  
28 Wachstumspotential hat. Weil er in diesem Segment heute schon überproportional stark  
29 vertreten ist.  
30 So, und dann muss man sich natürlich das Reiseverhalten dieser Leute mal genauer  
31 anucken und unterscheidet dann diese Fifty-Ups eigentlich in drei Phasen. Da müssen Sie  
32 mir jetzt nicht folgen, da gibt es andere, die machen das anders:  
33 Für mich ist diese Grenze zwischen 50 und 65, das ist eine Gruppe. Die wir *Best Agers*  
34 oder *Golden Agers* nennen, aber ich sag mal, das sind die die Zeit haben, die viel Geld  
35 haben, die ihre Belastung meist hinter sich haben [...] Die Grenze nach hinten habe ich mit  
36 65 einfach gezogen weil sie die Grenze des Erwerbslebens ist, auch wenn sie mal mit 67  
37 wird, aber auch heute haben wir schon Leute, die mit 60 oder 63 rausgehen, da ist meines  
38 Erachtens 65 ein vernünftiger Schnitt. Und nach vorne, die 50 ist die Lebensmitte, ist eine  
39 runde Zahl [...]  
40 Dann teil ich den Rest noch mal ein, in ..., ja, wenn Sie einen besseren Begriff haben, ...  
41 ich sag mal *Senioren*. Also die, die jetzt tatsächlich in den passiven Teil ihres Lebens  
42 einsteigen und deren Obergrenze hab ich mal gezogen bei 75, erklär das gleich auch noch.  
43 Und dann noch mal eine Gruppe, die jenseits der 75 ist, ja..., da fällt mir nichts anderes  
44 dazu ein als *Grufties*, oder so was.  
45 Also, die Grenze bei 75 deswegen, weil die Lebenserwartung bei Männern im Moment bei  
46 78 liegt und bei den Frauen bei 84, also höher kann ich sie nicht legen, dann fallen mir die  
47 ganzen Männer raus, tiefer macht aber auch keinen Sinn, weil in der Tat die Menschen so  
48 aktiv und lebensfreudig sind, dass zehn Jahre Ruhestand durchaus erlebbar sind in einer  
49 angenehmen Atmosphäre [...]  
50 So, die Golden Ager habe ich schon beschrieben, die Senioren sind eine Altersgruppe, die  
51 wenn sie gesund bleiben und die Rente keine gravierenden Einschnitte zu ihrem Erwerbs-  
52 leben hat, verhalten die sich bei weitem wie die Golden Agers, die machen nahtlos weiter.  
53 Das setzt aber voraus, dass neben der Rente weitere Zusatzeinkünfte da sind, die das  
54 kompensieren, was da erst mal wegfällt. Da wird es in Zukunft immer schwieriger, die  
55 Rente allein wird immer weniger und die möglichen Zusatzeinkünfte, da haben die  
56 wenigsten vorgesorgt. So, wenn man sich das mal überschlägig anuckt: So zwischen 30  
57 und 50% der Golden Agers können nach Eintritt in die Rente ihr gewohntes Freizeit-  
58 verhalten mindestens zehn Jahre so weiterverfolgen. Aber die anderen haben dann schon  
59 das Problem, dass das Geld fehlt oder allmählich die Erkrankungen zunehmen [...]  
60 Die meisten von ihnen [den Alten] verhalten sich aber dann auch ihrer gesundheitlichen  
61 Lage entsprechend. Also, wer die Kunstlinse drin hat nach Katarakt, Grauem Star, der ist

62 extrem lichtempfindlich, der wird nicht mehr in ein Land reisen, in dem zwölf Stunden am  
63 Tag die Sonne runter brennt, da wird der wahnsinnig. Ganz abgesehen davon, dass auch  
64 bei Bluthochdruck oder ähnlichem... also, alte Menschen sind generell kälte- und hitze-  
65 empfindlich. Da sind Temperaturen deutlich über 25° oder deutlich unter 0° [Celsius]  
66 ausgesprochen unangenehm, das versuchen die zu vermeiden. Die eingeschränkten  
67 Bewegungsmöglichkeiten, da wissen sie auch ganz genau was sie sich zumuten können  
68 oder nicht.  
69 Und, ich sag mal, das sind alles Geschichten, die müsste eigentlich ein Verkäufer von  
70 Produkten, einschließlich Reisen, erahnen, weil der Kunde sie ihm ja offen nicht auf den  
71 Tisch legt. Müsste sich einfach sich so einen Menschen ankucken und sagen... Der hat  
72 sich vielleicht so ein Hotel auf Kreta ausgesucht und möchte da im Juli hinreisen. Dann wird  
73 er dezenterweise vielleicht sagen: ‚Warum wollen Sie da hin im Juli, da ist es sehr, sehr  
74 voll, warum gehen Sie nicht lieber im Mai?‘ Man muss nicht darauf hinweisen, dass das  
75 klimatisch angenehmer ist, ‚da blüht alles‘, ‚da ist es grün und im Sommer ist alles grau in  
76 Griechenland‘. Du musst halt Argumente suchen um die Leute aus ihrer Sackgasse raus zu  
77 holen, in die sie sich möglicherweise reinmanövriert haben, ohne auf potentielle Gebrechen  
78 einzugehen, denn da würde er ja rebellisch, denn das will er ja nicht. Oder wenn man  
79 feststellt, dass jemand vielleicht mobilitätseingeschränkt ist, das man darauf achtet, dass  
80 die Transfers nicht zu lang sind, dass möglicherweise ein Langstreckenflug eine Quälerei  
81 ist, oder dass man ihn in ein Hotel schickt, was gut fußläufig begehbar ist [...]  
82 Da wäre es hilfreich, wenn wir bei den Verkäufern ein paar hätten, die zumindest auch  
83 selber älter sind und so was einschätzen können.“  
84 MUSKAT: „Aber Sie sagen auch, das Alter selbst soll nicht thematisiert werden?“  
85 SÜLBERG: „Nein. Das ist kontraproduktiv, das haben einige mal versucht, sie haben auch mal so einen  
86 *Seniorenkatalog* gemacht, wollen die nicht.  
87 Es gibt da ganz abenteuerliche Verhaltensmuster: Ich bin vor ein paar Monaten mal auf der  
88 *MS Europa* gewesen, das schickste unter den Schiffen, technisch fantastisch. Aber auf  
89 dem Schiff: So was von alte Leute, die können die technischen Voraussetzungen gar nicht  
90 nutzen, sind überhaupt nicht in der Lage dazu. Das Durchschnittsalter lag deutlich über 70  
91 und wenn man dann weiß, dass über 70 die meisten Menschen Stoffwechselprobleme  
92 haben... Ich hab dann unten im Speisesaal die Restaurantchefin gefragt: ‚Wie viel Sonder-  
93 essen geben Sie eigentlich aus?‘, Diabetes und Herz-Kreislauf und Magen und und und.  
94 Da sagt sie ‚Thematisieren Sie das bitte nicht öffentlich: Von 480 Kunden haben das 13  
95 gemacht.‘ Da geht das letzte bisschen Flair der Kreuzfahrt auch noch verloren, da schieben  
96 die sich die Cholesterinhämmer, Eier da rein. Und man sieht schon, wie die superroten  
97 Gesichter da sitzen [...]  
98 [...Die zukünftigen Alten] werden sich eher verhalten wie die heutigen Alten auch. Weil, so  
99 ein Sprung in der Lebenserwartung und in den medizinischen Fortschritten, wie wir ihn in  
100 den letzten 50 Jahren gemacht haben, so was hat es in der Geschichte nie vorher  
101 gegeben, kann es meines Erachtens auch nicht wieder geben. [...]  
102 Abgesehen davon muss man sich die Erwerbsbiografien anschauen, die da in Zukunft  
103 aufschlagen: Wie wollen die das genau finanzieren? Bei denen die heute alt werden, da  
104 kommen Jahre der Arbeitslosigkeit nicht sehr häufig vor, bei den zukünftigen werden das  
105 etliche Jahre sein. Da fällt natürlich dann rentenmäßig einiges raus. Wie sieht dann die  
106 Finanzlage aus? Die können sich das wahrscheinlich dann gar nicht mehr so leisten.“  
107

---

- 1 Das Gespräch mit Herrn SCHULTE ZU SODINGEN fand als Pretest am 31.10.2005 telefonisch statt. (Zitiert  
2 als SCHULTE ZU SODINGEN 2005, Z. )
- 1 MUSKAT: „Ich habe gesehen, in Ihrer Signatur heißt das *Aging Workforce*, ist das auch so  
2 organisatorisch bei Ihnen...“
- 3 SCHULTE ZU SODINGEN: „Ja, der Titel ist ein bisschen strittig, also dieses *Aging* ist ja leicht negativ  
4 behaftet. Wir haben da auch hin und her diskutiert und haben das jetzt erst einmal  
5 belassen, um den Bereich eindeutig zu benennen, weil *Aging Workforce* zumindest in  
6 Europa ein besetzter Begriff ist in Bezug auf den Demographischen Wandel. Also wenn  
7 man im Rahmen, oder mit internationalen Personalern spricht, dann ist *Aging Workforce* da  
8 eben ein gesetzter Begriff.  
9 Problematisch wird es dann schon wieder in Übersee: da wird dieses *Aging Workforce*,  
10 auch von unserer eigenen Organisation, als zu diskriminierend gesehen, weil bezüglich  
11 Diskriminierung sind die angelsächsischen Länder, bzw. eben auch gerade die USA mit  
12 solchen Ausdrücken ja immer sehr vorsichtig oder sind da sehr sensibel.  
13 Aber wir wollen es erst mal so belassen, und sind uns durchaus bewusst dass dies nicht  
14 unbedingt das treffendste ist, aber momentan, ja sozusagen dadurch, da wir noch keinen  
15 besseren Begriff gefunden haben, der das Ganze trifft, für uns die beste Wahl.“
- 16 MUSKAT: „Würden Sie sagen: Das ist für den deutschen Bereich schon so was wie ein Standard-  
17 Begriff, das man das bei unterschiedlichen Firmen auch so sieht?“
- 18 SCHULTE ZU SODINGEN: Noch nicht ganz. Ich denke mal Demographischer Wandel wird jetzt zu einem  
19 Standard, *Aging Workforce* noch nicht. Ich denke *Aging Workforce* ist tatsächlich nur bei  
20 den Abteilungen, also es muss ja nicht immer nur die Personalabteilung sein, aber haupt-  
21 sächlich im HR-Bereich ist es schon ein gesetzter Begriff, gesamtunternehmenspolitisch  
22 oder strategisch gesehen noch nicht in allen Führungsköpfen etabliert, denk ich.  
23 Aber Demographischer Wandel, dadurch dass es sich hier um ein Thema handelt das sich  
24 in dem Spannungsdreieck Gesellschaft, Politik und Wirtschaft bewegt, ist es ein Thema  
25 was jetzt auch die Führung interessiert, egal ob die Firmen bereit sind dann da zu  
26 investieren oder nicht. Also wir machen jetzt zum Beispiel, jetzt im Dezember am  
27 1. Dezember in Frankfurt und am 7. Dezember in Düsseldorf ein Symposium zum Thema  
28 Demographischer Wandel und da laden wir zum Beispiel viele Firmen und auch eben Leute  
29 aus der Politik ein, und der Titel ist ‚Demographische Fitness in einer sich wandelnden  
30 Gesellschaft - sehen wir bald alt aus?‘ und das trifft auf einen sehr reges Interesse und  
31 zwar auch in den höchsten Führungspositionen, nicht nur im HR-Bereich sondern durchaus  
32 auch bei den Vorständen und den Geschäftsführern.“
- 33 MUSKAT: „Das heißt auch, dass es nicht nur aus Ihrer Sicht, sondern auch für ihre Kunden und  
34 Ansprechpartner jetzt ein Thema wird. Kann man sagen: ist es eine Mode mit der man sich  
35 im Moment so beschäftigt, weil man muss oder wird es auch schon als wesentlich  
36 erkannt?“
- 37 SCHULTE ZU SODINGEN: „Also in Bezug auf Renten, auf Altersvorsorge, auf die betriebliche Altersvorsorge  
38 und das Auslaufen der gesetzlichen Altersteilzeit wird es jetzt zu einem Thema. Bezüglich  
39 der tatsächlichen Herausforderung, die durch diese demographischen Wellen oder zum  
40 Beispiel diese Verrentungswellen jetzt so langsam anfangen und in den nächsten fünf  
41 Jahren immer stärker werden, das sind Dinge wo die Firmen sagen: ‚Wir planen kurzfristig.‘  
42 Also wenn sie jetzt zum Beispiel gerade im börsennotierten Bereich Gesellschaften haben,  
43 die planen in der Regel mittlerweile nur noch im 3-Monatszeitraum, wenn sie im MDAX oder  
44 im DAX notiert sind und das der höchste der Gefühle ist eine Jahresplanung. Und selbst  
45 konservativ planende Mittelständler haben maximal drei bis vier Jahre im Planungshorizont,  
46 wenn überhaupt auf Grund der dynamischen Märkte.  
47 Es ist beides: es ist ein Hype-Thema, ich sehe es schon, dass sehr gehyped wird. Auf der  
48 anderen Seite ist es tatsächlich ein Zustand der sich einstellen kann, wenn man nicht recht-  
49 zeitig reagiert, dass diese Firmen dann Probleme haben werden.  
50 Also einen Problembereich den wir ja jetzt schon haben, nicht unbedingt durch den Demo-  
51 graphischen Wandel sondern durch diese Altersteilzeitkultur, die wir mit den achtziger  
52 Jahren in Deutschland bekommen haben im Bereich Ingenieure: wir kriegen jetzt schon  
53 keinen Nachwuchs mehr. Also zum Beispiel unser Zeitarbeitsbereich bei Adecco, wir haben  
54 den Spezialbereich Engineering, wir finden auch keine Leute die wir vermitteln könnten. Wir  
55 wären froh, wenn wir Leute hätten, die würden uns die Firmen aus den Händen reißen.  
56 Also es ist sowohl als auch. Es ist aber noch kein Thema in der Hinsicht; also Vorstände  
57 sind kennzahlengetrieben; also wenn Sie denen Kennzahlen präsentieren können, auf  
58 Grund des Demographischen Wandels oder auf Grund dieser oder jener Änderung des  
59 demografischen Wandels haben sie die und die Verluste in den nächsten fünf Jahren,  
60 beziehungsweise wenn sie die und die Maßnahmen ergreifen haben sie den und den  
61 Gewinn, zum Beispiel wenn es darum geht ‚Krankheitsprävention bei älteren

- 62 Arbeitnehmern' um längere Ausfallzeiten zu verhindern etc.; die wollen Kennzahlen sehen;  
63 die interessieren nicht die so genannten Soft Factors, sondern die wollen diese weichen  
64 Faktoren betriebswirtschaftlich messbar gemacht bekommen; und da versuchen wir  
65 natürlich auch an Konzepten zu arbeiten um eben auch unsere Dienstleistung verkaufen zu  
66 können weil anders kommen wir nicht rein.“
- 67 MUSKAT: „Wenn Sie sagen, es ist allmählich schwierig entsprechenden Nachwuchs auch  
68 noch zu finden: ist diese allgemeine Jugendzentrierung, die in den letzten Jahren zu spüren  
69 war, dass man jemanden der ab 40 war oder ab 35, dass der Schwierigkeiten hat, noch  
70 irgendwo unterzukommen, also dass man sagt, von Unternehmensseite, man sucht ganz  
71 junge Leute. Ist das noch aktuell oder gibt da schon eine Trendwende?“
- 72 SCHULTE ZU SODINGEN: „Also, ich glaube eine Trendwende ist noch nicht da, aber es läuft darauf hinaus.  
73 Wenn Sie sich mit Personalern unterhalten und zumindest mit denen wir gesprochen  
74 haben, da heißt es immer ‚Wir suchen auch ältere Arbeitnehmer‘, also gerade wenn es um  
75 Spezialbereiche geht, also wobei das schon wieder ein Sonderfall ist, wenn es um Bereiche  
76 geht wo Sie jetzt immer noch ein breites Segment an jungem Nachwuchs haben, dann  
77 bedienen sich die Firmen dann gerne nach wie vor des jungen Nachwuchses, aus also das  
78 ist stark abhängig von der Spezialisierung des Bereiches. Wenn der Arbeitsmarkt in dem  
79 Bereich nichts hergibt dann ist das egal bzw. wenn es sich um Spezialpositionen handelt,  
80 wo eben eine gewisser Erfahrungshorizont notwendig ist; also es gibt zum Beispiel im  
81 Forschungsbereich oder wenn Sie so Schnittstellen zwischen Forschung und Verkauf  
82 haben oder Vertrieb, dann sind das meistens ja ich sag mal Profile oder Personalprofile die  
83 können sie nirgends wo studieren, sondern die können Sie nur erwerben wenn sie schon  
84 drei oder vier Jobs in ihrem Leben gemacht haben, also in der Wissenschaft begonnen  
85 haben und dann irgendwann ins Marketing reingerutscht sind. Und so Leute bekommen Sie  
86 ja nicht von der Hochschule, solche Leute kriegen sie nur aus dem echten Leben.  
87 Die Jugendzentrierung ist noch da, wobei viele Personalierer sagen wir suchen auch durch-  
88 aus ältere Leute. Ich meine es gibt ja diese paar Musterbeispiele: dieser eine Autozulieferer  
89 vor zwei Jahren, ich glaube Brose war das, glaub ich, explizit Senior Workers gesucht hat,  
90 ab 45 aufwärts. Und das BMW Werk in Leipzig, wo glaube ich, der neue Fünfer gebaut  
91 wird, die haben letztes Jahr auch die Hälfte ... die Hälfte aller Neueinstellungen waren da  
92 Mitarbeiter über 40, wo die explizit auch gesagt haben, sie bauen auf die Erfahrungswerte  
93 der älteren Mitarbeiter, sie bauen auf die höhere Loyalität der Arbeitnehmer, der Älteren  
94 gegenüber ihrem Unternehmen und sie versuchen, das ist wissenschaftlich vielleicht nicht  
95 ganz so hinterlegen, die so genannte natürliche Fluktuation dadurch zu verstärken: wenn  
96 man ältere Arbeitnehmer einstellt, haben natürlich auch nicht mehr so lange Lebens-  
97 arbeitszeit, die scheiden früher aus dem Unternehmen aus.  
98 Eine echte Trendwende ist noch nicht da, aber ich denke das wird jetzt langsam einsetzen.  
99 In Spezialbereichen definitiv, aber ich denke da haben die Leute, die Firmen noch nie auf  
100 das Alter geguckt.“
- 101 MUSKAT: „Darf ich fragen... ich weiß nicht in wie weit Sie das einsehen können: Gibt es für solche ab  
102 45-Jährigen in den Unternehmen dann auch Qualifizierungskonzepte? Oder werden die in  
103 ... *altersgemischte Gruppen* ist so ein Schlagwort...“
- 104 SCHULTE ZU SODINGEN: „Ja diese *heterogene Teams*. Das wird oft umgesetzt dann unter dem Label  
105 *Mentorenprogramme*, das den jungen oder unerfahrenen Leuten ein erfahrener Mentor an  
106 die Seite gestellt wird, das wird... ich denke, das ist gang und gäbe und war schon immer  
107 gang und gäbe in dem Unternehmen; was es in wenigen Unternehmen oder keinen Unter-  
108 nehmen gibt ist eine lebensphasenorientierte Karriereentwicklung: wo man eben also sagt,  
109 beginnend mit dem Einstieg, dann sind die Leute frisch von der Uni, dann kommt die Pha-  
110 se, wenn man eine Familie gründet, wo man eventuell flexiblere Arbeitszeiten haben  
111 möchte, dann ist die Familie sozusagen groß, dann kann man sich wieder auf die Karriere  
112 konzentrieren. Da gibt es nur ganz wenige Firmen die in diesem Bereich, ich sag mal  
113 *Laufbahngestaltung*, lebensphasenorientiert denken. Das spiegelt sich in dann eben auch  
114 in der Weiterbildung wider, dass es für ältere Mitarbeiter keine speziellen Weiterbildungs-  
115 konzepte gibt.“
- 116 MUSKAT: „Das wäre auch eine Frage von mir gewesen: das Beispiel ‚Frau geht in Mutterschutz,  
117 möchte wieder zurückkommen‘, ob so was erkannt wird als Potenzial ‚da ist eine  
118 qualifizierte Mitarbeiterin, die wollen wir wieder gewinnen, wir wollen nicht, dass sie uns  
119 verlässt‘, das ist ja auch eines der möglichen Lebensphasenthemen. Sehen Sie in die  
120 Richtung einen Umschwung? Dass man schaut, man versucht sich das Potenzial zu  
121 erhalten?“
- 122 SCHULTE ZU SODINGEN: „Also noch nicht. Also es gibt immer Ausnahmen, es gibt große Firmen die das  
123 definitiv [machen], die da sehr flexible Modelle anbieten und die sich eben auch bewusst da  
124 drüber sind, dass gerade die Frauen eine Ressource auf dem Arbeitsmarkt sind, die noch  
125 zu wenig genutzt werden. Also es geht ja auch dahin *Fachkräftemangel*. Wir haben  
126 natürlich fünf Millionen Arbeitslose, auf der anderen Seite haben wir aber auch immer einen  
127 Mangel an Fachkräften oder auch an Hochschulabsolventen, ich sag jetzt noch nicht mal

128 High Potentials, sondern vielleicht eine Stufe drunter. Ein wirklich qualifizierte Sacharbeiter  
129 ist auch schwer zu bekommen, jemanden auf den man sich verlassen kann, der keine  
130 horrenden Gehaltsvorstellungen hat und der eben ein bisschen engagierter ist als jemand  
131 der nur nine-to-five denkt, da ist die Ressource *Frau* auf dem Arbeitsmarkt noch nicht  
132 wieder entdeckt oder noch nicht entdeckt.  
133 Was eben auch einfach in Deutschland das Problem ist, das eben die ganzen Arbeits-  
134 schutzgesetze auf der einen Seite Schutz für die Betroffenen sind, auf der anderen Seite  
135 aber eben auch gleichzeitig eine Diskriminierung; dadurch dass der Schutz so stringent  
136 ausgelegt ist vom Gesetz, ist es unheimlich schwierig solche Menschen wieder einzu-  
137 gliedern bzw. ein unheimlich hoher finanzieller Aufwand für die Firmen. Und da muss eben  
138 von der Arbeitgeberseite etwas getan werden.  
139 Und sind natürlich immer die Länder, also die nordeuropäischen Länder, die  
140 skandinavischen Länder sind da Vorreiter, die in dieser Richtung sehr flexible Arbeitszeit-  
141 modelle und Elternschafts- und Erziehungsurlaubsmodele anbieten, in einem Rahmen von  
142 acht Jahren, wo auch Gehalt weitergezahlt wird, wo sich die Eltern diese acht Jahre teilen  
143 können etc., da ist Deutschland auf jeden Fall noch ein Entwicklungsland.  
144 Was nicht nur unbedingt an den Firmen liegt, sondern auch teilweise durch die Gesetz-  
145 gebung gegeben ist, genauso wie das Problem, jetzt muss sich auch noch mal einen Schritt  
146 zurückgeben, das wir jetzt die Konsequenzen, die jetzt in den Firmen zu spüren sind, dass  
147 die Unternehmen ein höheres Durchschnittsalter zu spüren bekommen etc. pp. hat ja nicht  
148 nur mit den demografischen Wandel zu tun, den haben wir ja quasi noch nicht, sondern der  
149 wird das jetzt verstärken, das Problem das wir heute haben uns in entstanden durch die  
150 Altersteilzeitkultur der achtziger und neunziger Jahre. Damals wurde die Altersteilzeit einge-  
151 führt um junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen und dieses Modell wurde von den  
152 Firmen definitiv nur dazu genutzt um Ressourcen abzubauen. Und was auch eine interes-  
153 sante Entwicklung in der Hinsicht ist, dass uns Firmen da eben auch konkret danach fragen  
154 ‚bringt uns da Ersatzinstrumente‘, ‚was können wir machen wenn die Altersteilzeit nicht  
155 mehr da ist‘ weil sie dann ja nicht mehr staatlich subventioniert wird. Das heißt ältere Mitar-  
156 beiter zu entlassen wird für die Firmen teurer.  
157 Wir haben im Tarifsystem und generell in den Entlohnungssystemen in Deutschland das  
158 Senioritätsprinzip, das haben das Problem das ältere Mitarbeiter... das heißt es wird  
159 einfach teurer sein, die Abfindung wird nicht mehr staatlich subventioniert über eine  
160 Altersteilzeit und die älteren Arbeitnehmer die eventuell in den Fokus einer Entlassung im  
161 Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen kommen würden, gehen auch nicht mehr  
162 freiwillig in den Vorruhestand, weil sie eben nicht mehr diese steuerlichen Vorteile über die  
163 Altersteilzeit haben.  
164 Ich denke mal, wenn die gesetzliche Altersteilzeit ausläuft wird es kein Ersatzmodell von  
165 Arbeitgeberseite geben und dann fragen sich dann heute zumindest Firmen die schon  
166 etwas voraus denken was können wir dann machen? Dann müssen uns neue Instrumente  
167 überlegen, sei es flexible Arbeitszeitmodelle oder wie auch immer damit wir eben uns von  
168 solchen teuren Ressourcen nach wie vor nicht zu kostenintensiv trennen können.“  
169 MUSKAT: „Als Sie vorher gesagt haben, es gibt Teilbereiche bei ihren Unternehmenskunden, da wird  
170 das schon umgesetzt, da ist das auch notwendig, ‚Renten und gesetzliche Altersteilzeit‘. In  
171 anderen Bereichen ist das noch nicht, da wird auch nicht so weit vorausschauend geplant.  
172 Wie ist es bei Ihnen im Unternehmen? Sie bieten ja sozusagen Know-how an. Darf ich  
173 fragen, ist z.B. Ihre Gruppe Aging Workforce, ist das etwas was kommt, was als das Neue,  
174 Wichtige erkannt wird oder es ist etwas was man jetzt mal ausprobiert und was man mal  
175 sieht wie es sich jetzt entwickelt?“  
176 SCHULTE ZU SODINGEN: „Also... der Hintergrund von unserer Einheit?“  
177 MUSKAT: „Genau, ja.“  
178 SCHULTE ZU SODINGEN: „Also der Hintergrund von unserer Einheit ist definitiv... wir wollen die First Mover  
179 sein, wollen am Markt, wie man so schön sagt im Marketing-Deutsch, das sind wir auch,  
180 also IBM Consulting schreibt es sich angeblich auch auf die Fahnen.  
181 Unser Alleinstellungsmerkmal, was wir uns zuschreiben, also wo man so schön sagt Uni-  
182 que Selling Proposition ist unser Transdisziplinärer Hintergrund durch das Master Studium  
183 an der International University of Bremen. Da haben wir, das ist etwas hochtrabend, einen  
184 Master in Live Long Learning, Knowledge Management und Institutional Change gemacht.  
185 Wir sind die ersten, die diesen Studiengang überhaupt gemacht haben, und dieser  
186 Studiengang betrachtet eben transdisziplinär die verschiedenen Feldern im Rahmen des  
187 demografischer Wandels, d.h. Psychologie, Kommunikationswissenschaften, Erziehungs-  
188 wissenschaften, Neuro-Science, also das sind die biologischen Auswirkungen des Alterns  
189 und eben auch Wissensmanagement im Bereich der BWL.  
190 Und... der Hintergrund von uns ist der, dass Claus Jacobs, einer von den Kaffee-Jacobs-  
191 Brüdern, ist einer von den Hauptaktionären von Adecco und sitzt auch im Aufsichtsrat von  
192 Adecco. Der Herr Jacobs hat die Jacobs Foundation, die sich bisher maßgeblich um die  
193 Förderung von Jugendlichen und Kindern in Schwellenländern und sozial benachteiligten

- 194 Schichten gekümmert hat, dass diese Kinder die Möglichkeit haben Schule zu absolvieren,  
 195 Ausbildung Studium. So, und der Herr Jacobs ist sehr umtriebig und hat auch das Thema  
 196 Demographischer Wandel sich zu Eigen gemacht mit seiner Foundation und im Jahr 2003  
 197 an der International University of Bremen das Jacobs Center for Live Long Learning  
 198 gegründet.  
 199 Und so ist das Ganze dann zu Stande gekommen: Auf der einen Seite der Herr Jacobs und  
 200 die Universität, auf der anderen Seite Adecco und Herr Jacobs; und dann wurde letztes  
 201 Jahr entschieden, da es eines der Themen am HR-Markt momentan ist bzw. wird, das  
 202 bedient werden muss.“
- 203 MUSKAT: „Wiederum Unternehmenssicht: Ist von Unternehmensseite eine Zukunftsorientierung zu  
 204 sehen im Sinne von ‚wir machen schon heute gutes Personal Marketing und gute  
 205 Personalpolitik, dass wir uns am Markt so aufzustellen, dass wir in Zukunft für die Bewerber  
 206 auch attraktiv sein werden auch wenn es mal nicht mehr so viele Bewerber gibt‘...  
 207 Siemens... BMW.“
- 208 SCHULTE ZU SODINGEN: „Bezüglich der großen Arbeitgeber definitiv ja. Die schauen also wirklich auf diese  
 209 Arbeitgeber-Rankings, die es da jährlich, halbjährlich von den entsprechenden  
 210 Wirtschaftsmagazinen gibt. Da wird explizit darauf geachtet und es werden da auch explizit  
 211 Anstrengungen unternommen, angefangen von den ganzen Job- und Karriere-Messen, wo  
 212 sich diese großen Unternehmen positionieren, bis hin zu einem ausgeklügelten Personal-  
 213 Marketing im Bereich eben des *War for Talents*, den wir ja nach wie vor haben.  
 214 Auch nach dem platzen der Dot-Com-Blase ist es ein Problem, gute und hoch qualifizierte  
 215 Leute zu bekommen bzw. diese auch langfristig zu binden. Für große Arbeitgeber wie zum  
 216 Beispiel BMW oder DaimlerChrysler oder eben auch die namhaften Unternehmen wird es  
 217 nie ein großes Problem sein, gute Leute zu bekommen, weil die Leute selber kommen.  
 218 Das Problem was wir hier sehen ist natürlich im kleinen und mittelständischen Bereich. Also  
 219 Firmen, die eventuell auch Global Player sind oder auch eventuell sogar Marktführer. Dinge  
 220 in irgendeinem Nischenmarkt mit irgendwelchen Produkten oder Zwischenprodukten, die  
 221 niemand kennt. Für die Unternehmen wird es definitiv ein Problem sich da zu positionieren  
 222 und da eben, ein Mittelständler im tiefen Schwarzwald, der hat auch ein Standortnachteil.  
 223 Bei den großen Firmen ist das angekommen, bei den Mittelständlern eventuell in den  
 224 Köpfen der Personaler schon vorhanden. Und in Zukunft werden sich die Mittelständler  
 225 auch mehr an den Universitäten wieder orientieren, sie müssen es einfach, sie werden  
 226 gezwungen sein, weil sie die Leute sonst nicht bekommen.“
- 227 MUSKAT: „Darf ich fragen: Wird von Ihrer Seite das Thema propagiert, wenn sie im Gespräch mit  
 228 mittelständischen Unternehmen sind, dass Sie anbieten, dass in diese Richtung Weiter-  
 229 bildung erfolgt ‚Demographischer Wandel‘, ‚Aging Workforce‘, dass Sie die Leute auch  
 230 versuchen auf dieses Thema zu stoßen oder können Sie einfach nachfragen, taucht das  
 231 Thema insgesamt selbst schon auf?“
- 232 SCHULTE ZU SODINGEN: „Nee, nee, also wir gehen natürlich die Kunden an, indem wir das Thema direkt  
 233 ansprechen, je nachdem wie der Kundenkontakt zu Stande gekommen ist, wenn es schon  
 234 ein etablierter Kundenkontakt ist. Oder eben über Fragebogen.  
 235 Und was wir eben auch anbieten, sozusagen als First Step und um uns eben für Mittel-  
 236 ständler und für Kleinunternehmen interessant zu machen, denn die können sich auch nicht  
 237 immer unsere Tagessätze leisten, wir sind eine Beratungseinheit im Premium Segment  
 238 angesiedelt, sind sog. Sensibilisierungs- Maßnahmen, Sensibilisierungs-Seminare. Das  
 239 sind ein oder zweitägigen Workshops die wir entweder in offenen Seminaren anbieten, wo  
 240 verschiedene Leute von verschiedenen Firmen, oder eben für eine Firma, für eine  
 241 komplette Personal- oder Abteilungsleiterenebene, wo wir das Thema durchsprechen, auch  
 242 anhand von Case Studies. Was ist Demographischer Wandel? Was ist zu erwarten? Und  
 243 dann eben Case Studies durchgehen, wo die Leute in Gruppen aufgeteilt sind, wo es dann  
 244 heißt, ein Fall wird vorgestellt, einer ist der Marketingleiter, einer ist der Produktionsleiter  
 245 etc. Und sie müssen mit den Vorgaben dann einen Fall erarbeiten, wie sie dann darauf  
 246 reagieren.  
 247 Diese Workshops bieten wir an, wollen wir für 500 bis 600 EUR anbieten, pro Tag, und das  
 248 ist sicherlich auch interessant für Personalabteilungen, für kleine und mittelständische  
 249 Unternehmen, die sich jetzt nicht so eine Premium-Beratung leisten können.“
- 250 MUSKAT: „In den Unternehmen ist natürlich die Personalabteilung grundsätzlich der Ansprechpartner  
 251 für das Thema. Wer ist sonst noch Gesprächspartner für das Thema Demographischer  
 252 Wandel?“
- 253 SCHULTE ZU SODINGEN: „In den großen Unternehmen natürlich in erster Linie die Personalabteilungen,  
 254 ansonsten auch durchaus die Vorstandsebene bzw. Geschäftsführerebene, das kommt  
 255 auch immer darauf an, wie die persönlichen Vorlieben bzw. Hintergründe der jeweiligen  
 256 Chefs sind.  
 257 Also wenn Sie jemanden im Vorstandsbereich haben, die einen Personalhintergrund  
 258 haben, dann ist das ein Ansprechpartner für Sie, ansonsten schwerpunktmäßig die  
 259 Personalabteilung.“

260 Wir haben im Rahmen unseres Studiums auch eine Studie durchgeführt in 13  
261 Unternehmen, und dann war es so, dass das wir festgestellt haben, das Thema ist bekannt,  
262 zwei Firmen machen auch explizit etwas in manchen Bereichen im Aging Workforce.  
263 Aber in keinem der untersuchten Unternehmen gab es eine Gesamtstrategie, wurde also  
264 nicht gesundheitlich betrachtet und war auch nicht die Management Attention da, die man  
265 dem eigentlich angedeihen lassen müsste. [...]"

266 MUSKAT: „Meine Frage zum Bereich Personal: wenn es dort einen Experten für Demographischen  
267 Wandel gibt, ist das dann der Personalentwickler oder jemand für Personalmarketing?“

268 SCHULTE ZU SODINGEN: „Im Schwerpunkt sicher Personalentwicklung. Das hängt dann aber auch wieder  
269 stark von der Größe des Unternehmens ab. Wenn sich ein Unternehmen einen expliziten  
270 Personalentwickler leisten kann, dann ist das Thema sicherlich meistens bei dem  
271 aufgehangen, ansonsten ist das bzw. ist Aging Workforce ein klassisches Referententhe-  
272 ma.  
273 Ja, also wenn Sie ein Personalsystem oder eine Struktur haben, die mit vielen Referenten  
274 arbeitet, die eben explizite Themen haben, dann bewegt sich das meistens auf Referenten-  
275 ebene. Wenn das ein Thema ist, das der Personalleiter selber rein bringt, dann ist das  
276 meistens auch sein Baby. Also das ist ganz unterschiedlich, schwerpunktmäßig kann man  
277 sagen Personalentwicklung, weil da auch die meisten Dinge passieren bezüglich des  
278 Demographischen Wandels, ansonsten klassisches Referententhema.“  
279

---

- 1 Das Gespräch mit Herrn SCHULZ fand am 15.12.2005 im Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim  
2 Statistischen Bundesamt BiB in Wiesbaden statt. (Zitiert als SCHULZ 2005, Z. )
- 1 MUSKAT: „[...] In wie weit sehen Sie Migration als für Deutschland als in Anführungszeichen  
2 ‚Einwanderungsland‘ relevant an?“
- 3 SCHULZ: „Die UN hat 2000, 2001 eine Studie veröffentlicht, da ging es um die Frage, ob man durch  
4 Migration die Alterung verhindern kann. Und diese Studie kam ganz eindeutig zu dem  
5 Schluss: eine Zuwanderung, die die Bevölkerungsalterung verhindert ist schlicht unvorstell-  
6 bar. Dazu würden wir dann im Jahr 2050 etwa 290 Mio. Menschen in Deutschland haben,  
7 weil, um die Altersstruktur... da müssten jährlich mehrere Millionen Menschen zuwandern,  
8 um den Altersquotienten und die Altersstruktur von Mitte der 90er Jahre konstant zu halten,  
9 einfach deswegen, weil Migranten auch altern. D.h. die 40-jährigen Migranten die heute  
10 kommen sind in 25 Jahren auch 65 [...] Also, die Alterung verhindern können wir durch  
11 Migration nicht [...]
- 12 Es gibt viele Dinge, zum einen, dass der Demographische Wandel eine ganz langfristige  
13 Sache ist und deswegen so lange eigentlich auch nicht wahrgenommen wurde. Den  
14 Geburtenrückgang den gibt es in Deutschland seit über 100 Jahren. Die *second*  
15 *demographic transition*, die hatten wir Mitte der 60er Jahre, so diesen *Pillenknick*,  
16 furchtbares Wort, das auch gar nicht trifft, was da stattfand, damals war schon klar: Die Ge-  
17 sellschaft altert.
- 18 Das erste was ich gerne weitverbreitet sehen würde, ist die Erkenntnis, dass die Alterung  
19 nicht damit zusammenhängt, dass wir länger leben, sondern dadurch verursacht wird, dass  
20 weniger Kinder geboren werden. Ursache der Alterung ist der Geburtenrückgang, an erster  
21 Stelle, danach dann die zunehmende Lebenserwartung [...].
- 22 Zweitens, das diese Langfristigkeit, dieses Denken in Generationen, dass das stärker wahr-  
23 genommen wird, dass demografische Entwicklungen nicht in Legislaturperioden vollziehen  
24 sondern in Generationen [...].“
- 25 MUSKAT: „[Zum Thema Familienpolitik:] Würden Sie sagen, das müsste man fördern? Oder würden  
26 Sie sagen ‚Ganz ehrlich, den Demographischen Wandel beeinflusst das ja nicht so stark,  
27 oder eigentlich gar nicht.‘?“
- 28 SCHULZ: „Also eigentlich haben wir da eine klare Trennung: Bevölkerungspolitik hat das Ziel  
29 Bevölkerungsstruktur und -entwicklung zu beeinflussen, Familienpolitik möchte die Lage  
30 und Situation von Familien verbessern. Familienpolitik hat nicht dieses Ziel pro-natalistisch,  
31 möglichst viele Kinder hervorzubringen, oder so etwas. Familienpolitik hat das Ziel die Lage  
32 von Familien und Kindern zu verbessern.
- 33 Dass dies natürlich auch dazu führt, dass sich auch junge Ehepaare eher überlegen die  
34 gewünschte Kinderzahl zu realisieren, ist eine ganz andere Sache. Nur... man soll das  
35 nicht durcheinander bringen. Hier in Deutschland gibt es keine Politik, die explizit zum Ziel  
36 hat die Bevölkerungsstruktur zu verändern, sprich mehr Kinder zu ....“
- 37 MUSKAT: „Ich verstehe. Dann habe ich auch den falschen Begriff benutzt, wenn ich ‚Familienpolitik‘  
38 sage. Würden Sie sagen von Seiten der Bevölkerungspolitik hätte man politische  
39 Umsetzungsmöglichkeiten?“
- 40 SCHULZ: „Nach allem was wir wissen sind die Umsetzungsmöglichkeiten nur gering. Wenn wir uns  
41 mit Frankreich vergleichen: wir haben eine durchschnittliche Kinderzahl von, ich sag mal,  
42 1,39. Die Franzosen etwa von 1,8 oder so. Vielleicht würde man in dem Rahmen Effekte  
43 erzielen können, aber dann müsste man eine groß angelegte Politik betreiben, ein ganz  
44 anderes System einführen von Tageskrippen, von Ganztageschulen, eine andere  
45 Mentalität in den Köpfen erzeugen usw. Also mit einer einfachen Maßnahme wäre das nicht  
46 zu bringen. Und wie gesagt, der Effekt wäre vielleicht 0,3 oder 0,4 Kinder pro Frau mehr.  
47 Höchstens.
- 48 Da gibt es auch in Europa Erfahrungen: Die DDR hatte ein ganz explizite Bevölkerungs-  
49 politik, Rumänien und andere osteuropäische Länder auch, und alles hat gezeigt, dass  
50 größere Effekte nicht zu erzielen sind.“
- 51 MUSKAT: „Würden Sie sagen, man sollte zumindest einen ähnlichen Kulturwandel in Richtung eines  
52 Verhaltens wie es z.B. Frankreich hat machen oder versuchen? Oder würden Sie sagen:  
53 wir müssen mit den Gegebenheiten zurechtkommen?“
- 54 SCHULZ: „Ich denke, solange uns Umfragen zeigen, dass junge Familien einen Kinderwunsch haben,  
55 oder junge Paare einen Kinderwunsch haben, der höher ist als die realisierte Kinderzahl,  
56 solange lohnt es sich über solche Maßnahmen nachzudenken. Und der der Kinderwunsch  
57 der jungen Menschen in dem Alter in dem man eine Familie gründet, so 20 bis 35, der liegt  
58 auch in Deutschland etwa bei 1,7. Ja, ich denke man sollte dafür sorgen, dass diejenigen  
59 die sich Kinder wünschen diesen Wunsch auch realisieren können, dazu sollte man sich  
60 schon bemühen.“

- 61 Muskat: „Ist eine Bereithaltung von Infrastruktur, Kindergärten, Tageskrippen, für die Zukunft Erfolg  
62 versprechender oder einfach über die Quersubventionierung, ich sag mal über mehr  
63 Kindergeld. Was, haben Sie das Gefühl, würde einen größeren Effekt bringen oder ist  
64 beides richtig?“
- 65 SCHULZ: „Ich denke im internationalen Vergleich hat Deutschland relativ hohe direkte Unterstützung,  
66 also Kindergeld, während andere Länder eher in Infrastruktur gehen, wie Frankreich. Ich  
67 denke, die Bereithaltung von Infrastruktur ist vielleicht günstiger. Auf der anderen Seite gibt  
68 es auch Mischmodelle, dass man den Eltern z.B. Gutscheine für den Besuch einer Kinder-  
69 tagesstätte oder so gibt und die Eltern dann als Kunden am Markt mit diesen Gutscheinen  
70 entscheiden können, wem sie den Gutschein, das damit verbundene Geld, zukommen zu  
71 lassen. Um von diesem System weg zu kommen ‚Der Staat richtet da eine Kinderkrippe ein  
72 und da müssen dann die Eltern hin‘, sondern um auch Privatinitiativen, Vereinen und so die  
73 Möglichkeit zu geben ‚Aha, wenn wir da ein tolles Angebot machen und eine tolle Kinder-  
74 krippe, die einen guten Ruf hat, aufbauen, dann kommen die Eltern zu uns‘, um, ja, einen  
75 Qualitätswettbewerb in die Strukturen rein zu bringen [...]“
- 76 MUSKAT: „Ich hatte das an anderer Stelle auch schon gehört, nicht nur dass es eine Verweiblichung,  
77 Feminisierung, von, ich sag mal soziologischer Seite, geben soll oder propagiert wird. Ich  
78 habe auch von einem anderen Ökonomen gehört, der deutlich gesagt hat, Frauenerwerbs-  
79 tätigkeit wäre in Deutschland auf jeden fall zu fördern, da dadurch ja insgesamt das  
80 ökonomische Wachstum und auch die Arbeitsplätze mehr werden, da durch die wirtschaft-  
81 liche stärkere Kraft dann auch neue Arbeitsplätze entstehen und man dürfte nicht den  
82 Fehler begehen, zu denken, die Frauen würden den Männern die Arbeitsplätze wegneh-  
83 men. Sehen Sie auch eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Zukunft?“
- 84 SCHULZ: „Ja. Zum einen, wir hatten angefangen mit der Frage der Zuwanderung und Migranten,  
85 auch unter dem Aspekt des Arbeitsmarktes würde man eine Bevölkerungsalterung auch  
86 dadurch abschwächen können, dass man die Erwerbsbeteiligung erhöht. Einmal in dem  
87 man die jungen Leute schneller ins Erwerbsleben eintreten lässt, also kürzere Schul-  
88 ausbildung, kürzere Studienausbildung usw. Dann natürlich auch die Erwerbsbeteiligung von  
89 Älteren erhöht und die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht, die im internationalen  
90 Vergleich eher tief ist hier in Deutschland.  
91 Vielleicht noch ein Aspekt am Rande: Die Länder mit höherer Frauenerwerbstätigkeit haben  
92 auch gleichzeitig höhere Geburtenraten: Frankreich, Norwegen, Schweden. Länder in  
93 denen die Frauenerwerbstätigkeit fast denen der Männer gleicht, die haben diese 0,4 oder  
94 0,5 Kinder mehr als wir.“  
95
-

1 Das Gespräch mit Frau WAHL fand am 9.11.2005 im Institut für Wirtschaft und Gesellschaft IWG in Bonn  
2 statt. (Zitiert als WAHL 2005, Z. )

1 WAHL: „Also, das IWG Bonn befasst sich ja als eines der wenigen nicht rein demographischen  
2 Institute schon lange mit Demographie, eigentlich seit dem wir uns mit Fragen der Alters-  
3 sicherung befassen und das ist seit Anfang der 80er Jahre. Beziehungsweise, eigentliche  
4 habe ich die erste Studie zur Demographie in die Hand bekommen 1977 und das war,  
5 glaube ich, eine Prognos-Studie aus dem Jahr 1976, wo zum ersten mal sozusagen  
6 berechnet wurde, wie der Rentenbeitrag sich entwickelt, dass er sich nämlich verdoppelt.  
7 Und wir mussten damals, das Institut bestand erst wenige Wochen, und ich hatte die  
8 Aufgabe zur Alterssicherung Material zusammen zu tragen und da fiel mir eben diese  
9 Prognos-Studie in die Hand, mit der Verdopplung des Beitragsatzes. Und in so fern kann  
10 man wirklich sagen, von Anfang an, oder seit Mitte der 70er Jahre hätte es allen bewusst  
11 sein können, auch nicht rein demographisch arbeitenden wissenschaftlichen Institutionen  
12 aber auch der Politik. Und wir haben uns, wie gesagt, seit Anfang der 80er Jahre intensiver  
13 damit befasst, und man kann sagen, dass bis vor fünf Jahren im Grunde das doch ein sehr  
14 begrenztes Themenfeld war, dass man sich da unter Fachleuten ausgetauscht hat, aber  
15 wann immer man versucht hat, das in die Politik rein zu bringen, war es sehr schwierig. Wir  
16 haben noch Ende der 80er Jahre ein Gutachten gemacht für das Forschungsministerium,  
17 wo wir die Aufgabe hatten mal die wichtigen Forschungsthemen zu identifizieren, in den  
18 Forschungs- und politischer Handlungsbedarf bestand und da war natürlich die Demo-  
19 graphie ein ganz wichtiger Bereich. Und dieses Gutachten ist dann im interministeriellen  
20 Ausschuss im Grunde in der Schublade gelandet, zum einen hat das Innenministerium  
21 gesagt, diese demographischen Fragestellungen und dann natürlich auch die Ergebnisse  
22 könnten der Bevölkerung nicht zugemutet werden. Und das Arbeitsministerium, da hatten  
23 wir was zur Rente und zur Alterung drin, also das, die sozialen Sicherungssysteme, das  
24 wäre jetzt nicht opportun. Ich glaube das war noch vor der Vereinigung, es war vielleicht  
25 87 oder 88, so was [...]  
26 Was noch ein bisschen dünn ist, aus meiner Sicht sind die ganzen mentalen Folgen der  
27 Alterung, da meine ich wird noch zu wenig gemacht. Es wird viel über die wirtschaftlichen  
28 Folgen geforscht, was das auch für die verschiedenen Systeme bedeutet und für die  
29 Produktivität, aber auch da sind die Forschungen noch dünn, meines Erachtens [...]“  
30 MUSKAT: „Die mentalen Folgen, die Sie angesprochen haben, damit meinen Sie so gesamtgesell-  
31 schaftliche Folgen wie, wie wird eine Gesellschaft sein, die insgesamt älter ist?“  
32 WAHL: „Genau. Wie tickt die? Wie stellt die sich ein zu wirtschaftlichen Aktivitäten, zu Fragen des  
33 Wachstums...“  
34 MUSKAT: „Vielleicht auch weniger konsumfreudig...“  
35 WAHL: „Genau: Zur Anhäufung des Konsums, also zum Tanz um das Goldene Kalb. Also, müssen  
36 die dann immer zu H&M rasen, um sich ein T-Shirt für 4 € zu kaufen, oder werden die das  
37 dann noch machen, wenn wirklich das Medianalter 50 ist, was passiert dann? [...]“  
38 MUSKAT: „Denken Sie auch, dass möglicherweise nur durch einen großen Immigration Schub nach  
39 Deutschland viele Probleme gelöst werden können? Oder sehen Sie da andere Rezepte  
40 und Immigration nur als Teilbereich?“  
41 WAHL: „Also, Immigration kann nur ein Instrument sein, von vielen. Starke Immigration ist in der  
42 deutschen, in dieser alternden Bevölkerung, wenn ich jetzt mal denke 2020, 2030, da  
43 würden dann, nehmen wir mal an, mehr als eine Million jährlich einwandern, neu  
44 einwandern, nicht im Saldo, das glaub ich ist schwer zu verkraften. Und auch der  
45 Integrationsaufwand wäre sehr hoch, müsste sehr hoch sein, auch der materielle. Dafür  
46 müsste eine Menge Geld bereitgestellt werden, und ob dafür die Akzeptanz da wäre, das  
47 halte ich für sehr fraglich. Und nur dann funktioniert es ja, wie wir gerade mal wieder  
48 gesehen haben...in Frankreich. Also man muss schon dass mit einer wirklichen  
49 Integrationspolitik begleiten und dafür muss ich soviel in die Hand nehmen wir für das  
50 Aufziehen eigener Kinder, wie Herr Miegel immer sagt. Also genau so viel muss da  
51 investiert werden. Und es ist nicht die billigere Variante. Es ist auch eine sehr kostspielige  
52 Variante.  
53 Außerdem gibt's dann den Wettbewerb um die besten Immigranten europaweit, weltweit,  
54 das muss man alles in Rechnung stellen. Also, es ist kein einfacher Weg und auch sicher  
55 ein Weg, der mit anderen zusammen gegangen werden muss.“  
56

1 Das Gespräch mit Prof. Dr. WEIERMAIR fand am 30.11.2005 an der Universität Innsbruck statt. (Zitiert als  
2 WEIERMAIR 2005, Z.)

1 WEIERMAIR: „Also mit der Zeit, also mit der Frage des Aging habe ich mich erst spät auseinander zu  
2 setzen begonnen, als ich vor ein paar Jahren *LeisureFuture* also diese erste Konferenz  
3 gemacht habe. Die erste Konferenz war in Innsbruck [...] Und diese demographische  
4 Fragen, also es gibt nichts Leichteres, also ich kann ganz genau voraussagen, ich weiß  
5 ganz genau wie 2010 ausschauen wird.  
6 Und wer sehr einflussreich für mich war, war der David FOOT ‚Boom, Bust and Echo‘, das  
7 Buch sollten Sie auf jeden Fall lesen, ‚Boom, Bust and Echo‘, also der David FOOT war,  
8 obwohl er Ökonometrie ist und Demograph, war das das populärste wissenschaftliche Buch  
9 in Kanada für zwei Jahre [...] Er sagt: zwei Drittel des Konsumentenverhaltens kann ich  
10 durch das Alter erklären, ein hoher Erklärungsgrad. Und daher bin auch ich dazu über-  
11 gegangen, ja was ich gesagt habe, was nutzen mir so raffinierte Modelle, Lifestyle und so,  
12 also es gibt ja irrsinnig raffinierte Modelle, die dann mit großem Verlust, statistischem  
13 Verlust, also ich kann nur 40% erklären, formieren Sie diese 16 europäischen Lifestyles.  
14 Und dann wenden Sie diese an, um etwas zu erklären [...]  
15 Also deshalb hat mich der FOOT so begeistert, der war bei der ersten und der zweiten  
16 Konferenz dabei, und da ging es bei ihm damals ums Altern [...] Wir haben uns da typische  
17 Freizeitprodukte angeschaut, wie Wellness [...] Da ging es auch um die Frage: Ist Wellness  
18 etwas das zu verstehen ist als allgemeines Produkt, oder ist es ein Produkt eigentlich fürs  
19 Altern? Weil, da ist ja immer die Frage in der Analyse: Querschnittanalyse oder Kohorten-  
20 analyse? Die Frage ist: Ist das Wellness nur etwas für die Alten oder ist das etwas was  
21 auch für die Jüngeren ist? Werden die heute Jüngeren wenn sie morgen alt sind länger Ski  
22 fahren? Das ist ja die große Frage im Tourismus.  
23 Also die Frage ist: Ändert sich im Ablauf der Zeit das Konsumentenverhalten? Sicherlich  
24 werden sie länger gesund bleiben. Ob sie wirklich in der Lage sind die Freizeit anders zu  
25 benützen, das ist eine offene Frage. Also vom Querschnitt wissen wir, dass viele Tätig-  
26 keiten altersbedingt sind und die Frage lautet: Wie schaut das im Kohortenverlauf aus? Und  
27 da gibt's wenig Forschung [...]  
28 Man müsste ja die Frage so behandeln, dass man ceteris paribus so schaut ‚Was macht  
29 nur das Altern aus? Also das Problem ist, es ändert sich alles, aber Sie wollen ja nur  
30 wissen, was der Effekt des Alterns ist. Und da hab ich mal so Szenarien aufgemacht, wenn  
31 wir nur altern würden und nichts anderes, was würde dann passieren? Und das ist ein ganz  
32 ein wildes Szenario.  
33 Ein Teil der deutschen Problematik liegt darin, meiner Meinung nach als Arbeitsökonom,  
34 also wenn Sie beispielsweise einfach mehr ältere Menschen haben und weniger Jüngere,  
35 als Mix, dann würde es folgendermaßen sein: Dann würde die, die Älteren sind im  
36 allgemeinen überbezahlt, untermotiviert, und auch nicht mehr so lernbegeistert, also über-  
37 bezahlt, untermotiviert und weniger qualifiziert. Sie haben drei Negative, die auf die  
38 Wirtschaft und Gesellschaft auswirken. Denn ist ja ganz klar: Egal was die Pädagogen  
39 sagen, ‚Der Mensch ist bis ins hohe Alter lernfähig‘, aber der Mensch ist ja auch ein homo  
40 oeconomicus. Der sagt sich ‚Wieso soll ich mich mit 60 noch umschulen lassen, das rechnet  
41 sich doch nicht.‘ [...]  
42 Also ich hab's mal so gesagt: es gibt vier Zeiten im Leben, die Zeit der Lern- und  
43 Ausbildungszeit, dann haben wir die Zeit, ich nenne es mal Maintenance, die Aufrecht-  
44 erhaltung des materialen und immaterialen Wohlstands, also Haushalt, Instandhaltung, die  
45 Sachen, die Sie selber machen müssen, da brauchen Sie einfach Zeit. Dann haben Sie die  
46 reine Freizeit, also Freizeit pur, also nicht Regenerierung, Regenerierung wäre Instand-  
47 haltung. Ein großer Unterschied, z.B. Wellness, wenn Sie sagen, Sie brauchen Urlaub,  
48 damit Sie Stress abbauen, das wäre in diesem Sinne keine reine Freizeit, sondern eigent-  
49 lich Instandhaltung. Da sieht man schon die Verknüpfung. Dann Freizeit und die Arbeitszeit,  
50 also die vier.  
51 Die Frage ist: Wie verhalten sich diese vier Zeiten und Zeitbudgets zueinander im Ablauf  
52 des Lebens? Und das ist mein Thema. Mit dem Thema werde ich emeritieren, nehme ich  
53 an [...] Also ich kann z.B. sagen, wenn ich Kapitaleinkommen habe, brauche ich weniger  
54 Arbeitszeit, als wenn ich kein Kapital habe [...]  
55 Und dieses Zeitmodell kann man natürlich sehr schön auch für die unterschiedlichen  
56 Lebensphasen nehmen. Also beispielsweise, wenn man in den Arbeitsmarkt eintritt, es sei  
57 denn man erbt, was ja auch wieder eine Variable ist, die wichtig ist, die beeinflusst, wie viel  
58 arbeite ich? Wie viel Freizeit will ich haben? Da ist die Frage: Wie sind die Ausgangs-  
59 bedingungen? [...]“  
60

1 Das Gespräch mit Dr. WEISS fand am 22.11.2005 im Mannheim Institute Economics of Aging MEA  
2 in Mannheim statt. (Zitiert als WEISS 2005, Z. )

1 WEISS: „Während des Lebens ist es so, dass man im Alter zwischen 30 und 60 mehr verdient, dass  
2 man einen Teil davon verbraucht und einen Teil davon anlegt um im Alter etwas übrig zu  
3 haben. Und was für den Einzelnen gilt, gilt so auch insgesamt für Volkswirtschaften:  
4 verschiedene Ländern sind unterschiedlich alt. Deutschland ist schon relativ alt, das wird  
5 sich noch verstärken, andere Länder sind jünger, die USA zum Beispiel, vor allem aber  
6 auch Entwicklungsländer [...] und ganz junge Länder brauchen Geld. Und wenn ein Land  
7 wie Deutschland, in dem im Moment noch sehr viele Menschen im erwerbsfähigen Alter  
8 sind, wenn die alle viel sparen, dann sparen die mehr als man in Deutschland insgesamt  
9 braucht, dann fließt Kapital in andere Länder, z.B. in Länder die noch gar keine Infrastruktur  
10 haben, Entwicklungsländer in denen dann investiert wird. Und wenn dann in ein paar  
11 Jahren Deutschland so alt ist, dass ein großer Teil der Leute das Geld zurück haben will um  
12 ihren Ruhestand zu finanzieren, dann wird das Geld wieder aus Ländern, die dann mit  
13 Infrastruktur produzieren können und viele Leute im erwerbsfähigen Alter haben, da fließt  
14 das dann zurück. Das heißt: Unterschiede zwischen Ländern in der Bevölkerungsalterung  
15 führen zu Kapitalströmen zwischen den Ländern. Und die Kapitalströme helfen auch  
16 Probleme mit der Rentenversicherung auszugleichen. Wenn wir ein geschlossenes Land  
17 wären, dann wäre es völlig egal, ob wir unsere Rente über die umlagefinanzierte,  
18 gesetzliche Rente finanzieren oder ob wir es privat anlegen: wenn wirklich alle alt sind, alle  
19 wollen ihr Geld zurück, dann ist einfach nichts da, egal ob das gesetzlich oder privat  
20 finanziert ist. Wenn man das aber über Länder machen kann, und in anderen Ländern gibt  
21 es in dem Moment dann auch Leute, die viel Geld anlegen wollen, dann lässt sich das  
22 ausgleichen.  
23 Das heißt, es hat Auswirkungen auf Kapitalmärkte, Auswirkungen auf Konsummärkte oder  
24 Gütermärkte. Da gibt es Forschungen [...].  
25 Zunächst mal: Was ist der Unterschied zwischen Alt und Jung? Also, um es mal plakativ zu  
26 machen: Junge brauchen Schaukelpferde und die Alten brauchen Schaukelstühle.  
27 Und wenn die Bevölkerung insgesamt altert, dann kann man sich vorstellen, dass  
28 insgesamt sich die aggregierte Nachfrage sich von den Schaukelpferden zu den Schaukel-  
29 stühlen verschiebt. Und das hat dann letztlich auch wieder Auswirkungen auf die Arbeits-  
30 märkte, weil insgesamt manche Sektoren schrumpfen werden und andere Sektoren  
31 wachsen werden, d.h. dann auch insgesamt die Arbeitskräfte von einem Sektor zum ande-  
32 ren wandern müssen.  
33 Ein anderes Projekt das wir haben, das sich mit Arbeitsmärkten und Produktion beschäftigt,  
34 ist die Frage wie ist der Unterschied in der Produktivität zwischen älteren und jüngeren  
35 Leuten? Gerade das Vorurteil ist ja: ab einem bestimmten Alter geht es mit der Produktivität  
36 bergab. Und wenn das stimmt, dann stehen wir natürlich vor großen Problemen, wenn in  
37 den nächsten 10, 20 oder 30 Jahren der Anteil der Über-50-, der Über-55-Jährigen sich  
38 mehr als verdoppeln wird, innerhalb der Belegschaften. Und wenn die weniger können,  
39 dann kann natürlich insgesamt die Wirtschaft weniger leisten.  
40 Erste Ergebnisse zeigen, dass das nicht so krass ist, allerdings ist das ein spezielles  
41 Projekt, das heißt wir schauen uns an wie das in der Automobilbranche und zwar in der  
42 Montage am Fließband ist, wo wir dachten, ja, wenn es da im Alter nicht schlechter wird,  
43 dann ist es wahrscheinlich anderswo noch rosiger, weil wir dachten, am Fließband spielt  
44 Erfahrung eine relativ geringere Rolle und körperliche Fitness eine stärkere, und was wir da  
45 finden, ist, zumindest in dem Bereich in dem wir es beobachten können, ist, dass die  
46 Produktivität nicht nachlässt. Was ich meine mit ‚in den Bereichen, in denen wir es  
47 beobachten können‘ ist, dass es nicht so wahnsinnig viele Alte überhaupt gibt ... im Werk.  
48 Das liegt vor allem, an den bislang recht großzügigen Frühverrentungsmöglichkeiten,  
49 über die Unternehmen einfach Personalgebaut haben, im Einverständnis mit den Arbeit-  
50 nemern für die das auch attraktiv war. Also, der Anteil der Über-50-Jährigen ist sehr, sehr  
51 gering. [...] Was wir finden ist, dass die Produktivität mehr oder weniger gleich bleibt.“  
52 MUSKAT: „Wenn ich da nachhaken darf: Das ist natürlich jetzt gerade eines von den Argumenten, die  
53 auch immer genannt werden, die nachlassende Leistungsfähigkeit, nachlassende  
54 Produktivität, die ja auch immer zu der gerne genommenen Frühverrentungspraxis geführt  
55 hat. Wenn man das dann durchdenkt, ist das Argument für die Zukunft: Alte können  
56 genauso gut wie Junge.“  
57 WEISS: „Also, das finden wir jetzt in diesem speziellen..., da ist mehr eine Fallstudie. Ich denke, es  
58 kommt im Wesentlichen darauf an: In den Bereichen, in denen Erfahrungen eine Rolle  
59 spielt ist es sicher stärker so, dass die Produktivität weniger nachlässt, in anderen Bereichen  
60 vielleicht weniger.  
61 Aber letztendlich, selbst wenn man findet, dass die Älteren weniger produktiv sind: Die  
62 ganz Jungen sind's auch. Also, wenn man zeigt; anfänglich ist die Produktivität auch niedrig  
63 und dann steigt sie erst mal an, weil Erfahrung wichtiger wird und irgendwann überwiegen

64 sicherlich das Nachlassen körperlicher und kognitiver Fähigkeiten. Ob das jetzt nach 60  
65 nachlässt oder ab 70 oder ab 50,  
66 so oder so sind sicherlich die meisten 65-Jährigen produktiver als die meisten 20-Jährigen.  
67 Sie sind vielleicht nicht mehr so produktiv wie die 40-Jährigen oder die 50-Jährigen, die am  
68 Höhepunkt ihrer Produktivität sind. Aber was soll's, ich glaube man muss sich dann auch  
69 damit abfinden, dass sich Dinge auch wieder verschlechtern können. Das heißt aber nicht,  
70 das die unnützlich sind, die haben immer noch eine hohe Produktivität, sie ist vielleicht nicht  
71 mehr ganz so hoch wie vorher, aber man wird so oder so auf die angewiesen sein, weil, es  
72 kommen ja von unten so wenig nach, man wird auf jeden Falle mit denen arbeiten müssen.  
73 Man muss sich vielleicht auch ein bisschen davon verabschieden, dass der Lohn im Leben  
74 immer weiter steigt, weil, dann kann es sich für Unternehmen tatsächlich irgendwann nicht  
75 mehr lohnen mit denen zu produzieren...[...]  
76 Ein anderes Projekt das wir kürzlich hatten, beschäftigt sich mit der Frage: Was passiert  
77 eigentlich, wenn man das Rentenalter hoch setzt, nehmen dann nicht die Alten den Jungen  
78 die Arbeitsplätze weg? Die haben ja sowie schon zuwenig...Was wir finden, ist sogar das  
79 Gegenteil [...]  
80 Wenn man sich jetzt so Leute vorstellt, so 60, 67, 65 Jahre alt, die eigentlich noch arbeiten  
81 können: Wenn man die in Rente schickt, dann haben die auf einmal sehr viel mehr Zeit,  
82 aber weniger Geld natürlich [...] müssen ihre Ausgaben einschränken, und die Frage ist  
83 jetzt: Wo schränken sie ein? Sie haben ja mehr Zeit, das heißt, sie können Dinge jetzt  
84 selbst machen. Die Überlegung ist, das sie an den Gütern sparen, die sie auch selbst  
85 produzieren können: keine Putzfrau, sie kaufen die Getränke selbst, lassen sie nicht mehr  
86 liefern, sie machen Reparaturen im Haus selbst, sie gehen nicht mehr so oft ins  
87 Restaurant, sie lassen sich keine Pizza liefern, machen die selbst [...], sie passen auf ihre  
88 Enkel auf, die bisher professionell betreut wurden. Das heißt, es fällt da eine Menge an  
89 Dienstleistungsnachfrage weg. Und das Problem ist, das die ganz speziell... also die Dinge  
90 die jeder selbst machen kann, das sind ja quasi per Definition Dinge die Niedrigqualifizierte  
91 herstellen oder anbieten [...], das heißt speziell die Nachfrage nach Niedrigqualifizierten  
92 würde sinken, wenn die Leute aufhören zu arbeiten, oder vielmehr, wenn sie länger arbei-  
93 ten würde sie steigen [...]  
94 Und das gilt nicht nur, wenn man das Rentenalter hoch setzt, das gilt auch insgesamt,  
95 wenn man die Wochenarbeitszeit verlängert, oder wenn mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt  
96 ... *drängen*, wie man so schön sagt, es sind aber immer die gleichen Effekte [...]  
97 Auf jeden Fall ist das Argument falsch, wenn die Frauen auch arbeiten wollen, nehmen sie  
98 den Männern die Arbeitsplätze weg. Und tatsächlich ist es auch so, wenn man sich  
99 Ländern anguckt, wie Spanien, Italien, Deutschland, in denen die Erwerbsquote der Frauen  
100 relativ niedrig ist und dann vergleicht mit Ländern wie Skandinavien aber auch USA [...],  
101 diese Länder haben erstens eine geringere Arbeitslosigkeit, aber auch die Fertilität ist  
102 wesentlich höher. Also die Tatsache, dass die Leute dort mehr arbeiten führt nicht dazu,  
103 dass sie weniger Kinder bekommen, sondern ganz im Gegenteil [...] Also auch der  
104 Zusammenhang, das man sagt, Frauen sollten nicht arbeiten, denn dann bekommen sie  
105 zuwenig Kinder, scheint so nicht zu stimmen. Ein Problem in Deutschland könnte sein,  
106 dass der Mangel an Kindergärten, Kindertagesplätzen dazu führt, dass Frauen, die berufstätig  
107 bleiben wollen weniger Kinder bekommen.  
108 Wenn man sich die heute 50, 60 oder 70-Jährigen anguckt, das ist nicht klar ob das ein  
109 Alters- oder ein Kohorteneffekt ist. Die Leute sind kurz vor, mitten oder kurz nach dem  
110 Krieg geboren, da musste man sparen, da ist in den Köpfen drin. Die haben auch als sie  
111 zwanzig oder dreißig waren das Geld nicht verschleudert. Während die Leute die heute 30  
112 sind, die geben vielleicht auch im Alter von 50 oder 60 viel aus, während die Generation  
113 unsrer Eltern, die ist halt damit aufgewachsen, man muss immer Geld zurücklegen, falls es  
114 mal schlechte Zeiten gibt. Die haben zwar mittlerweile längst kapiert, das das Geld reicht,  
115 aber sie sind halt genügsam, dann geben wir es halt nicht aus, dann vererben wir es  
116 unseren Kindern, dann sollen die sich was schönes davon leisten. Das ist einfach in den  
117 Köpfen drin, die Generation ist geprägt durch Krieg und die Nachkriegszeit.[...]  
118 Solange Einkommen da ist wird es ausgegeben.“  
119

---

- 1 Das Gespräch mit Herrn Andreas WILBERS fand als Pretest am 20.10.2005 an der Fachhochschule  
2 Braunschweig/Wolfenbüttel in Salzgitter statt. (Zitiert als WILBERS 2005, Z. )
- 1 WILBERS: „[...] Ansonsten im Touristikbereich ergibt sich der DW dadurch, das man sich fragt, welche  
2 Zielgruppen man zukünftig als Reiseveranstalter anspricht und wie sich diese Zielgruppen  
3 im Laufe der Zeit verändern werden. [...]“
- 4 MUSKAT: „Gibt es im Tourismusbereich, aus Ihrer Sicht schon ein Erkennen der Situation Demo-  
5 graphischer Wandel, was kommt da auf uns zu, in wie weit betrifft das den Tourismus?“
- 6 WILBERS: „Also es ist noch relativ zurückhaltend, einerseits ist die Zielgruppe der Senioren... also  
7 Demographischer Wandel bezieht sich fast immer darauf, dass man als Kundengruppe die  
8 Gruppe der älteren Menschen, der Senioren in den Fokus nimmt. Also Tourismus kann  
9 relativ wenig dafür tun, dass mehr Kinder in die Welt gesetzt werden, man kann der  
10 Bevölkerung ja auch nicht...  
11 Also, es bezieht sich eher darauf zu sagen, es gibt eine Gruppe von Menschen, die von der  
12 Anzahl her immer größer wird, die derzeit wohl auch über Geld verfügt und dass man sich  
13 dieser Zielgruppe stärker annimmt. Man befindet sich da im Tourismus immer in so einem  
14 Zwiespalt, auf der einen Seite möchte man für diese Zielgruppen etwas anbieten, auf der  
15 anderen Seite möchten die Senioren oft so behandelt werden wie alle anderen Menschen  
16 auch. Wenn man jetzt sagt ‚Wir haben einen Katalog Seniorenreisen‘, dann mag das nicht  
17 unbedingt zum Erfolg führen, selbst wenn die Anzahl der potentiellen Kunden groß ist, weil  
18 diese Menschen sich selber nicht darunter subsumieren.  
19 Was ich allerdings vermisse sind, im größeren Stile, Reisen bei denen man auf die  
20 Bedürfnisse eingeht, denn ältere Menschen sind tendenziell vielleicht kranker als junge  
21 Menschen. Und diesem Bedürfnis auch unterwegs sicher gepflegt zu werden, auch in  
22 gesundheitlicher Hinsicht, der mag vielleicht von dieser Zielgruppe gewünscht sein, dem  
23 wird aber in dem Maße noch nicht Rechnung getragen, wie man das vielleicht machen  
24 könnte.“
- 25 MUSKAT: „Besteht aus Ihrem Gefühl heraus der Blick auf Seniorenreisen als einheitliche Zielgruppe?  
26 Oder würden Sie von Ihrem Empfinden trennen wollen in unterschiedliche Bereiche: jünge-  
27 re, mittlere, ältere Senioren möglicherweise?“
- 28 WILBERS: „Ja, also man kann da sicherlich unterscheiden, man kann auch von den Ansprüchen der  
29 Senioren unterscheiden, also nicht nur am Alter, sondern auch was die machen wollen.  
30 Also, es gibt sicherlich Senioren die sagen ‚Ich möchte Studienreisen durchführen‘, es gibt  
31 Senioren die sagen ‚Ich möchte irgendwo in warmen Gefilden überwintern‘, es gibt  
32 Senioren die sagen ‚Ich möchte ein Kur während meines Urlaubs durchführen‘. Also ich  
33 glaube, dass man die Senioren unterteilen kann in diverse Aspekte, also nicht nur nach  
34 dem Alter, sondern wie andere Zielgruppen auch, nur eben mit dem Fokus, es handelt sich  
35 um ältere Menschen, also man muss das Programm vielleicht etwas anders gestalten. So  
36 ganz spezifische Bedürfnisse, wie das ältere Menschen vielleicht haben, wie ich das eben  
37 sagte, Gesundheitsaspekte, dass die noch mit berücksichtigt werden oder Transport von  
38 Gepäck. Jüngere Menschen schleppen das halt mit sich, der Ältere sagt ‚Ich möchte das  
39 vorgeschickt haben‘ oder ‚Ich brauche einen Gepäckträger vor Ort‘, solche Aspekte. Das  
40 also den Handicaps, die dort vielleicht vorliegen, das man denen etwas besser begegnet.“
- 41 MUSKAT: „Kann man sagen: dieser Wunsch nach mehr Service oder mehr Komfort ist etwas was mit  
42 dem Handicap des Älteren zu tun hat? Oder könnte man auch sage: die Reiseerfahrung  
43 der Deutschen als Reisenden nimmt insgesamt zu und man wünscht sich mehr Service,  
44 man wünscht sich mehr Dienstleistung?“
- 45 WILBERS: „Also grundsätzlich, die Reiseerfahrung sicherlich ist da in breiten Schichten. Der Wunsch  
46 nach Service ist da, es muss halt ein vernünftiges Preis-Leistungs-Verhältnis nach wie vor  
47 da sein. Also, der Service äußert sich darin dass mehr und mehr Menschen z.B. nach  
48 All-Inclusive-Angeboten nachfragen, im Pauschalreisebereich. Und das versteht man  
49 sicherlich auch unter mehr Service, der ganze Urlaub ist vorher bezahlt und man braucht  
50 keine Extras mehr vor Ort zahlen. Was aber die anderen Servicedienstleistungen, die ich  
51 eben angesprochen hatte, wie Gepäcktransfer und ähnliches angeht, da mögen die  
52 Deutschen noch so reiseerfahren sein wie sie wollen, am liebsten schleppen sie halt ihr  
53 Gepäck selber. Und das mag dann erst im Alter, dass man immer noch schleppt, aber dass  
54 man das als große Last empfindet und dass man da dann doch eine Dienstleistung hat.  
55 Wobei man in Deutschland immer Schwierigkeiten hat diese Dienstleistung als Extradienst-  
56 leistung, als Extra honoriert zu bekommen, sondern sie müssen eigentlich auch immer im  
57 Preis inkludiert sein, sonst wird's immer schwierig. Also, wenn man sagt, das Gepäckstück  
58 kostet fünf Euro Transport, dann haben wir bei den Deutschen immer Schwierigkeiten.  
59 Wenn man sagt, die Gesamtpreise um hundert Euro teurer macht, sagt, folgende Dienst-  
60 leistungen sind jetzt inkludiert, dann ist es wieder in Ordnung.“

- 61 MUSKAT: „Zur Reiseentwicklung gibt es bei Senioren grundsätzlich zwei mögliche Szenarien,  
62 entweder werden die zukünftigen Senioren so verreisen wie die heutigen Senioren schon,  
63 d.h. wenig Fernreisen, gerne in Deutschland, gerne in der Nähe. Oder, zweites Szenario  
64 wäre, die künftigen Senioren werden so verreisen wie sie es heute schon, in jüngeren  
65 Jahren tun. Könnten Sie in die Richtung argumentieren?“
- 66 WILBERS: „Ich glaube schon dass der Anteil derjenigen, die etwas aufwendigere Reisen in Anspruch  
67 nehmen, also auch Fernreisen, das diese Zielgruppe zunehmen wird, also die gibt es ja  
68 heute schon, aber ich denke, dass sie zunehmen wird. Ich glaube auch, dass die  
69 Menschen insgesamt fitter sind. Es kommt ein bisschen, denke ich darauf an wie sich  
70 Politik niederschlägt, also z.B. wie lange die Menschen arbeiten in Zukunft. Heute  
71 empfindet man Senioren ja schon als, würde ich sagen, so um die 60 herum, weil viele  
72 Menschen da halt in Rente sind. Wenn sich das Rentenalter mal verschiebt, dann kann es  
73 ja da auch eine Einstellungsänderung geben, dass man sagt, der 60-Jährige, wenn er noch  
74 voll im Berufsleben ist, der sagt „Ich mach jetzt keine Seniorenreisen, ich bin doch noch aktiv  
75 im Berufsleben“. Also wird sich eventuell das Alter nach hinten verschieben und dann  
76 kommt es darauf an wie die Menschen körperlich gesund sind, davon hängt, denke ich eine  
77 ganz Menge von ab, welche Ziele man sich zumutet.“
- 78 MUSKAT: „Erwarten Sie eine solche Verschiebung des Renteneintrittsalters?“
- 79 WILBERS: „Ja, erwarte ich. Betrifft uns beide auch [lacht].“
- 80 MUSKAT: „Richtig [lacht]. Zweite Frage, zweiter Begriff in derselben Frage: wenn 60-Jährige in  
81 Zukunft noch nicht Senioren sein wollen, müsste man das Thema Seniorenreisen  
82 möglicherweise unter einem ganz anderen Begriff heute schon angehen und wenn ja, unter  
83 welchem? Wenn die Senioren nicht als Senioren behandelt werden wollen?“
- 84 WILBERS: „Ja, Tatsache ist, dass die Senioren nicht als Senioren, also aus meiner Erfahrung heraus,  
85 nicht als Senioren angesprochen werden wollen. Das habe ich jetzt auch im politischen  
86 Bereich gemerkt: es gibt in meiner Partei, in der ich politisch tätig, bin eine *Seniorenunion*  
87 und derjenige, der das jetzt als Vorsitzender führt, der hat selber gesagt ‚Eigentlich bin ich  
88 ja gar kein Senior‘, obwohl er Mitte 60 ist. Und ein anderer, der auch in diese Altersgruppe  
89 hineinfiel, der hat gesagt: ‚Da geh ich nicht hin‘.  
90 Von daher ist tatsächlich das Ansprechen dieser Leute, über den Begriff Senior wird  
91 schwierig sein, sondern man muss es eher unter das Thema und unter die Beschreibung  
92 des Angebotes, denke ich, setzen. Also die Leistungen, die dort inkludiert sind, so dass  
93 diejenigen, die vielleicht Senioren sind, das aber nicht sein wollen, dass die durch die  
94 Beschreibung des Angebotes sich angesprochen fühlen. Der Begriff Senior scheint etwas  
95 negativ belegt zu sein... bei den Betroffenen. [...]“
- 96 MUSKAT: „[mögliches Negativszenario] ... Damals in den Goldenen Neunzigern und zu Beginn des  
97 21. Jahrhunderts konnten die Menschen noch um die Welt reisen, das können wir heute  
98 nicht mehr...“
- 99 WILBERS: „Ja, also es wird immer eine Klientel geben, die reisen kann. Die wird auch relativ groß  
100 sein, das zeigt auch die Erfahrung in vielen anderen Ländern. Es wird immer eine Klientel  
101 geben von 30 bis 50% der Menschen, die keine Probleme haben mit Geld. Da wird es  
102 immer einen gut verdienenden Mittelstand geben, der auch vernünftig vorsorgt fürs Alter,  
103 die ihr Häuschen haben, ihre Eigentumswohnung haben und damit eine Entlastung im  
104 Alter, was Mietzahlungen angeht, schaffen. Und die auch gesund sind und verreisen  
105 können.  
106 Diejenigen die so an der Grenze sind werden in Zukunft Schwierigkeiten haben. Die heute  
107 bis zum letzten Euro ihr Geld quasi ausgeben, aber noch gut davon leben. Da wird irgend-  
108 wann genau dieser Klick kommen, dass genau dieser Euro fehlt, um diese Wünsche später  
109 zu befriedigen. Weil's einfach zu knapp kalkuliert ist. Da wird eine Gruppe von 10 oder  
110 20%, Minimum, der Bevölkerung, die wird da...da besteht eine Gefahr, dass die kippt. Das  
111 die sich das nicht mehr leisten können.“
- 112