

20 Jahre Altersübergangsforschung. Eine Skizze zur Bilanz der Entwicklungstrends und Forschungsperspektiven¹

M. Brussig

Zusammenfassung

Der Beitrag bilanziert zum einen Entwicklungen der letzten 20 Jahre in der Alterserwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens sowie bei Übergängen in Altersrente. Zum anderen skizziert der Beitrag theoretische Ansätze zur Analyse von Altersübergängen. Der Beitrag geht sowohl auf das klassische Push- und Pull-Paradigma ein, wie auch auf neuere Ansätze der Klassentheorie, der Lebensverlaufsforschung sowie der Kulturosoziologie, die in den letzten 20 Jahren in produktiver Weise auf Fragestellungen der Altersübergangsforschung angewendet und weiterentwickelt werden konnten.

Einleitung

Ziel des Beitrages ist es, die Trends des Übergangs vom Erwerbsleben in Rente der letzten 20 Jahre in Deutschland zusammenfassend darzustellen und zu skizzieren, welche Forschungsansätze zur Analyse des Altersübergangs sich herausgebildet haben. Die Betonung liegt auf „Zusammenfassung“ und „Skizze“, denn angesichts der thematisch und institutionell ausdifferenzierten, kontinuierlichen und multidisziplinären Forschung zum Altersübergang kann eine einzelne Darstellung, erst recht innerhalb eines Aufsatzes, nur lückenhaft sein. Sie kann sich aber umso mehr Zuspitzungen erlauben und dadurch versuchen, Orientierungswissen in einem vielfach fragmentierten Forschungsfeld anzubieten. Ausgangspunkt ist der von Christoph von Rothkirch herausgegebene Sammelband „Altern und Arbeit“, in dem in über 30 Einzelbeiträgen Erfahrungen und Trends, wie sie sich am Beginn des 21. Jahrhunderts für Deutschland abzeichneten, dargestellt wurden (von Rothkirch 2000). Die Forschung in diesem Themenfeld hat seitdem nicht nachgelassen. Die Erwerbsbeteiligung der Älteren ist seitdem – trotz vieler und gut begründeter Vorbehalte – deutlich angestiegen (siehe hierzu Abschnitt 2) und zugleich hat sich das Spektrum

der Untersuchungsansätze, mit denen Veränderungen in der Erwerbsintegration Älterer erklärt werden können, deutlich erweitert (Abschnitt 3).

Warum ist eigentlich die Forschung zum Übergang vom Erwerbsleben in Rente so vielfältig? Dies hängt mit der *politischen Gestaltung* und der *institutionellen Heterogenität* des Altersübergangs und sicher auch mit der Vielfalt der Einflussfaktoren zusammen. Die *politische Gestaltung* strebt nach einer Weiterentwicklung des Sozialstaates – nicht notwendigerweise nach seinem Ausbau – und hat dafür Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, zu denen der demografische Wandel, wissenschaftliche Erkenntnisse über Ursachen und Folgen menschlicher Alterungsprozesse und nicht zuletzt gesellschaftliche Auffassungen, die sich in Wählerpräferenzen ausdrücken, gehören. Die demografischen Entwicklungen sind seit Langem bekannt und von großer Trägheit, so insbesondere die Verlängerung der Lebenserwartung und Geburtenraten unterhalb der Nettoreproduktionsrate, was in Kombination relativ rasch zu einer Alterung und mittelfristig zu einer Schrumpfung der Bevölkerung führt. Aufgrund von Zuwanderung und wirtschaftlichem Strukturwandel lassen sich die genauen Folgen des demografischen Wandels jedoch nur schwer prognostizieren. Sicher ist jedoch, dass die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung für jede Form der Alterssicherung problematisch ist, wenngleich umstritten ist, in welchem Ausmaß dies der Fall ist.

In diesem Punkt hat in den letzten 20 Jahren ein bemerkenswerter Umschwung in Deutschland stattgefunden. Schon Ende der 1980er-Jahre, insbesondere aber in den 1990er-Jahren und noch im anschließenden Jahrzehnt wurden Renten- und Arbeitsmarktreformen unter dem Stichwort der Aktivierung verabschiedet, die darauf zielen, den Vorruhestand und die Frühverrentung zu begrenzen, die Erwerbsphasen zu verlängern und einen späteren Renteneintritt zu erreichen. Vorläufiger Endpunkt dieser Entwicklung war das Gesetz von 2007, mit dem zwischen 2012 und 2031 schrittweise die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre angehoben wird. Zum ersten Mal in der über hundertjährigen Geschichte der Gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland wurde damit die Regelaltersgrenze heraufgesetzt. Innerhalb von Europa gehört Deutschland damit zu den Vorreitern (Brussig und Knuth 2011). Begünstigt wurde die Politik der Aktivierung durch eine zunehmend verbreitete Auffassung, dass die Verrentung von Personen vor dem 60. Lebensjahr volkswirtschaftlich eine Verschwendung von Humankapitel darstellt und ältere Menschen durch den Ausschluss von Erwerbstätigkeit in ihren Chancen auf soziale Teilhabe beeinträchtigt werden. Speziell die Finanzierung der Alterssicherung gewinnt, wenn Personen im rentennahen Alter weiterhin in die Alterssicherung einzahlen, anstatt vorzeitig eine Rente zu beziehen. Unter dem Stichwort „Aktives Al-

tern“ (bzw. „Active Ageing“) wurden diese Überlegungen mit Hinweis auf eine weitere Folge des demografischen Wandels gestützt, nämlich die anhaltende berufliche Leistungsfähigkeit im Alter bzw. das Zurückweisen einer „Defizithese des Alters“ (OECD 1995, Schmid und Hartlapp 2008).

Nun ist innerhalb der letzten 20 Jahre das Pendel etwas zurückgeschwungen. Neue Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbeginns wurden geschaffen (übrigens in demselben Gesetz, mit dem die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre angehoben wurde). Weitgehend unbekannt in der Forschung ist, was aus den Vorruhestandsprogrammen von Großunternehmen geworden ist, die anscheinend nach wie vor zum personalpolitischen Repertoire im Strukturwandel gehören. Die Forschung zum Altersübergang ist also bereits deshalb so vielfältig und dauerhaft aktuell, weil sich die politischen Rahmenbedingungen fortwährend ändern und speziell in signifikanter Weise in den letzten 20 Jahren geändert haben.

Die *institutionelle Heterogenität* zeigt sich darin, dass beim Übergang von Erwerbstätigkeit in Rente zwei Regelsysteme aufeinanderstoßen – der Arbeitsmarkt und die Alterssicherung – die zwar beide miteinander verbunden sind, aber gleichwohl unterschiedlich geregelt sind, unterschiedliche Akteure mit ihren Handlungsmöglichkeiten und Interessen kennen und in denen jeweils eigene Politikziele verfolgt werden. Der Zugang in Rente lässt sich nicht verstehen, ohne den Arbeitsmarkt für Ältere in den Blick zu nehmen. Und die Erwerbstätigkeit der Älteren wird man nicht verstehen, wenn man nicht zugleich das Rentensystem, insbesondere die Rentenzugangsmöglichkeiten, kennt. Die Akteure – Beschäftigte, Unternehmen, Träger der Sozialversicherungen und ihre jeweiligen Interessenvertreter, die sich in der politischen Arena treffen – kennen natürlich beide Regelsysteme und versuchen, sie in ihrem Handeln aufeinander zu beziehen. Man könnte die Phase des Altersübergangs geradezu dadurch definieren, dass man sie als jene Lebensphase auffasst, in der Entscheidungen zur Erwerbstätigkeit mit Blick auf den Rentenzugang getroffen werden und dadurch die Bedeutung des wechselseitigen Bezugs beider Regelsysteme betonen, anstatt, wie beinahe ausschließlich praktiziert, eine bestimmte Altersspanne (etwa von 50 oder 55 bis 70 Jahren) zu betrachten.

Was für die Akteure in ihrem alltagspraktischen Handeln selbstverständlich ist – beide Regelsysteme aufeinander zu beziehen – ist in der Forschung schwer. Denn Forschung braucht Daten, und die Daten kommen meist entweder von der Bundesagentur für Arbeit und betreffen die Erwerbstätigkeit (aber nicht den Renteneintritt) oder von der Deutschen Rentenversicherung und betreffen die Rente (aber nur ganz unzureichend die Erwerbstätigkeit). Die Datenbestände beider Träger der Sozialversicherungen – die in wesentlichen Bestandteilen sogar einem gemeinsamen

Meldeverfahren entstammen – besser zu integrieren, ist eine wichtige aktuelle Aufgabe, von der anzunehmen ist, dass sie in einem erneuten Rückblick auf die „künftig letzten“ 20 Jahre als gelöst bezeichnet werden wird. Abgesehen von einzelnen Forschungsprojekten, in denen eine integrierte Datenbasis zur Verfügung steht,² dominiert ein Vorgehen, in dem Daten und Befunde, die in den beiden Bereichen der Erwerbstätigkeit und des Rentenzugangs getrennt voneinander gewonnen wurden, interpretativ aufeinander bezogen werden. Aber noch vor 20 Jahren war die Perspektive noch einmal deutlich weniger komplex, denn es dominierte eine Betrachtungsweise, die den Altersübergang entweder als Rentenzugang oder als Erwerbsaustritt konzipiert hat. Dies geschah in der Annahme, dass beides, der Erwerbsaustritt und der Renteneintritt, im Leben einer Person zeitlich zusammenfällt. Die Tatsache, dass dies keineswegs notwendig und empirisch sehr oft nicht so ist, ist vielleicht die wichtigste einzelne Erkenntnis, die die Altersübergangsforschung begründet, indem der Altersübergang – im engeren Sinne – als eine Übergangsphase und nicht einfach als Übergangspunkt aufgefasst wird.

Ein so umrissenes Verständnis von Altersübergangsforschung hat sich in den letzten 20 Jahren vielleicht nicht erst entwickelt, hat aber – zumindest – erheblich an Akzeptanz gewonnen. Ein so verstandenes Konzept des Altersübergangs ist ein fruchtbares Konzept, dessen Leitfragen lauten:

- (1) Welche Pfade des Altersübergangs lassen sich unterscheiden?
- (2) Aufgrund welcher Faktoren nutzen Personen einen bestimmten Pfad des Altersübergangs?
- (3) Welche Theorien sind geeignet, die Zusammenhänge von Bedingungsfaktoren und Altersübergangsverläufen zu erklären?
- (4) Welche Daten werden benötigt, um die theoretisch gestützten Vermutungen zu überprüfen und ein aussagekräftiges Bild vom Altersübergang zu zeichnen?

Der folgende Abschnitt der hier vorgelegten Skizze befasst sich mit der ersten und zweiten Frage, der daran anschließende Abschnitt wendet sich der dritten und vierten Frage zu.

1. Entwicklungstrends des Altersübergangs in Deutschland: eine Zusammenfassung

Schon seit Längerem wird für Deutschland konstatiert, dass die Alterserwerbsbeteiligung – das ist der Anteil Erwerbstätiger unter den älteren Personen, in der Regel zwischen 55 und unter 65 Jahren – ansteigt.³ Ein An-

stieg ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu verzeichnen, in Ostdeutschland und in Westdeutschland und in allen Qualifikationsniveaus. In den Details mag sich der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung zwischen verschiedenen sozioökonomischen Gruppen unterscheiden, aber er ist in allen gängigen sozioökonomischen Gruppen anzutreffen und in diesem Sinne universell. Die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung erfolgt überwiegend in versicherungspflichtiger Beschäftigung und wird nicht – wie mitunter befürchtet wird – vor allem durch mehr geringfügige Beschäftigung erreicht. Zwar sind unter Frauen und in den rentennahen Altersjahren größere Anteile teilzeitig und geringfügig beschäftigt, und das hat sich in den Jahren erhalten, in denen die Alterserwerbsbeteiligung gestiegen ist. Aber die höhere Erwerbsbeteiligung im Alter wurde nicht (oder nur zu einem geringen Teil) durch prekäre Beschäftigung erkaufte. Historisch neu ist schließlich, dass auch während der Wirtschaftskrise infolge der Finanzmarktkrise ab 2009 die Alterserwerbsbeteiligung nicht zurückging, sondern weiter anstieg. Ältere dienten zumindest in gesamtwirtschaftlicher Betrachtung nicht mehr als Manövriermasse zur Entlastung des Arbeitsmarktes.⁴ Der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung war so massiv, dass Deutschland innerhalb von 15 Jahren in dieser Hinsicht aus dem europäischen Mittelfeld in die Spitzengruppe vorgestoßen ist und innerhalb der Euro-Länder sogar die höchste Alterserwerbsbeteiligung verzeichnet.

Besonders hervorzuheben ist, dass der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit wesentlich auf spätere, in ein höheres Lebensalter verlagerte, Erwerbsaustritte zurückzuführen ist. Dies ist keinesfalls selbstverständlich. Immerhin ist – nicht zuletzt dank der anhaltenden Bildungsexpansion auch unter Frauen – die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen, was sich mit fortlaufender Zeit auch in einer steigenden Erwerbsbeteiligung auch älterer Frauen zeigt. Doch wenn diese Frauen nach wie vor mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden (und auch die Männer wie bisher in Rente gehen würden), dann wäre zwar die Alterserwerbsbeteiligung gestiegen, aber nicht das Erwerbsaustrittsalter. Es lässt sich aber zeigen, dass das Erwerbsaustrittsalter im Durchschnitt angestiegen ist – dass also im Durchschnitt länger gearbeitet wird bzw. sich die Erwerbsphasen verlängert haben –, und dies trägt zum Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung bei.⁵

Das Ausmaß, in dem das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter gestiegen ist, ist beachtlich. Die Werte unterscheiden sich je nach Datengrundlage und Messkonzept, aber einer Berechnung zufolge lag das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter für Personen des Jahrgangs 1942 bei 60,3 Jahren und bei Personen des Jahrgangs 1947 (also nur fünf Geburtsjahrgänge entfernt) bei 61,3 Jahren (Brussig 2015a, S. 8). Allerdings haben die Analysen zum Erwerbsaustrittsalter auch gezeigt, dass der Erwerbsaustritt im Durch-

schnitt lange vor der Regelaltersgrenze (und auch vor dem Erreichen eines frühestmöglichen Rentenzugangs) erfolgt, und dass im Durchschnitt sogar die Zeitspanne zwischen dem letzten Ausscheiden aus versicherungspflichtiger Beschäftigung und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt insgesamt sogar zugenommen hat. Weiterhin lässt sich den Daten entnehmen, dass das Erwerbsaustrittsalter stark von der Branche abhängt. Hier scheinen sich sowohl die Arbeitsbedingungen (bei verbreiteter körperlicher Arbeit ist ein früheres Ausscheiden festzustellen) als auch die Vertretungsmacht der Beschäftigten (bei starken Personalvertretungen ist ein späteres Ausscheiden festzustellen, das oft durch Altersteilzeit noch etwas hinausgezögert wird) auszuwirken, was dazu führt, dass etwa im Bau oder im Hotel- und Gaststättengewerbe der Erwerbsaustritt deutlich früher erfolgt als im öffentlichen Dienst.

Die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung und die Verlängerung der Erwerbsphasen haben einen unerfreulichen Nebeneffekt, und das ist eine Zunahme der Arbeitslosigkeit im Alter. Diese resultiert zum einen daraus, dass Arbeitslosigkeit ein Risiko bei Erwerbsbeteiligung ist, und wenn sich die Erwerbsbeteiligung bis ins Alter ausweitet, dann gilt dies auch für die Arbeitslosigkeit. Zum anderen resultiert die Zunahme der Arbeitslosigkeit im Alter daraus, dass anders als in der Vergangenheit Arbeitslose nicht mehr schnell in Rente wechseln können. Seit dem Auslaufen der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“ (letztmalig für Personen des Jahrgangs 1952, also auslaufend in den Jahren 2015 bis 2018) stellt Arbeitslosigkeit keine Voraussetzung für einen vorzeitigen Rentenzugang dar. Ohnehin hat die rentenrechtliche Option – in Deutschland während der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er-Jahre eingeführt –, aufgrund von Arbeitslosigkeit vorzeitig eine Altersrente zu beziehen, in signifikantem Ausmaß Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens erst erzeugt, bevor sie sie durch den Übergang in Rente bekämpft hat (Knuth und Kalina 2002).

Die Arbeitsmarktpolitik hat auf diese Entwicklungen – mehr Ältere in Beschäftigung, längere Erwerbsphasen, steigende Zahl älterer Arbeitsloser – widersprüchlich reagiert. Einerseits ist in den Förderstatistiken zu erkennen, dass in der jüngeren Vergangenheit die Förderung auf ältere Arbeitslose faktisch ausgeweitet wurde (rechtlich war sie ohnehin stets geboten), freilich in nur sehr geringem Ausmaß, wenn die Arbeitslosen jenseits von 60 Jahren sind. Andererseits sind nach wie vor Vorschriften in Kraft – und teilweise verschärft – die bewirken, dass ältere Arbeitslose nicht als arbeitslos ausgewiesen werden. Sofern ältere Arbeitslose in der Grundsicherung sind (also Arbeitslosengeld II beziehen), sind sie verpflichtet, zum frühestmöglichen Zeitpunkt, also auch mit Abschlagen, eine Altersrente zu beziehen, wenn sie dadurch den Bezug von Leistungen der Grundsicherung be-

enden können. Hier betreibt die Arbeitsmarktpolitik nach wie vor das Geschäft der Frühverrentung, anstatt sich auf ihr Kerngeschäft, nämlich die Arbeitsvermittlung, zu konzentrieren. Empirisch zeigt sich, dass ALG-II-Beziehende auch ohne Verpflichtung zum vorzeitigen Rentenbeginn eigenständig oft den frühestmöglichen Verrentungszeitpunkt wählen – sei es, um den Anforderungen der Jobcenter zu entkommen, oder sei es, weil der Rentenanspruch höher ist als der individuelle Anspruch auf ALG II – während bei einem anderen Teil der ALG-II-Beziehenden die Verpflichtung zum vorzeitigen Rentenbezugszeitpunkt ins Leere läuft, weil sie nicht die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Rentenbezug erfüllen, sondern nur einen Anspruch auf die Regelaltersrente haben, die nicht vorzeitig bezogen werden kann (Brussig 2015b).

Insgesamt zeigt sich in den letzten 20 Jahren ein zunächst steigendes, zuletzt stagnierendes Rentenzugangsalter,⁶ doch zugleich werden eine Polarisierung beim Rentenzugangsalter und eine Differenzierung beim Rentenzugang sichtbar. Rentenzugänge konzentrieren sich zunehmend entweder auf die (seit 2012 stetig steigende) Regelaltersgrenze oder auf den frühestmöglichen Rentenzugang mit 63 Jahren (Polarisierung) (Kaboth und Brussig 2019). Dies geht einher mit einer Differenzierung in „Frührentner“ und „Spätrentner“. Trotz rentenrechtlicher Reformen und arbeitsmarktpolitischer Initiativen gibt es nach wie vor eine Frühverrentung, und es stellt sich die Frage, wer vorzeitig in Altersrente geht, und warum dies geschieht.

Die soziale Charakteristik der „Frührentner“ – Personen, die vor der Regelaltersgrenze in Altersrente gehen – ist eine der zentralen Fragen der Altersübergangsforschung. Die vorliegenden Untersuchungen lassen drei distinkte Ursachen erkennen. Zum einen gehen Beschäftigte vorzeitig in Altersrente, wenn sie sich nicht mehr den Belastungen des Arbeitslebens gewachsen fühlen. Sie „müssen“ ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, wobei dieses „müssen“ zwar aus objektivierbaren Bedingungen folgt (den Arbeitsanforderungen und der eigenen Leistungsfähigkeit), aber in dem Sinn individuell definiert ist, als dass sie für sich keine andere (oder zumindest keine bessere) Möglichkeit sehen, als vorzeitig in Rente zu gehen. Zum Zweiten gehen Personen in Altersrente, weil sie dazu verpflichtet werden, also ganz unmittelbar in Rente gehen „müssen“. Dies trifft auf einige der ALG II-Beziehenden zu, die aufs Ganze gesehen sicher nur eine kleine Gruppe im Rentenzugang ausmachen. Nichtsdestotrotz stellt die rechtliche Verpflichtung zum vorzeitigen Rentenzugang eine ganz eigene Ursache dar. Hierzu können vielleicht auch Personen gezählt werden, die im Zuge betrieblichen Personalabbaus in Vorruhestandsprogramme überführt und quasi-zwangsverrentet werden. Ihre Anzahl ist unbekannt. Eine dritte Ursache

wurde bislang nur am Rande angesprochen, nämlich das ausdrückliche „Wollen“ von Beschäftigten, vorzeitig in Rente zu gehen. Dafür spricht, dass Personen mit überdurchschnittlichen Rentenzahlungsbeträgen oft Abschlüsse in Kauf nehmen, also vorzeitig in Rente gehen. Hier ist zu vermuten, dass sie die Belastungen des Arbeitslebens gegen den Zeitwohlstand der Rente auch um den Preis einer geminderten Altersrente eintauschen.

Auch wenn sich diese drei Ursachen theoretisch-begrifflich klar unterscheiden lassen, können sie sich auf individueller Ebene in schwer entwirrbarer Weise vermischen. Seit einiger Zeit gibt es Diskussionen zu der Frage, ob sich unter den „Frührentnern“ in steigendem Ausmaß soziale Risiken befinden, die keine freie Wahl beim Rentenzugang hatten und insofern eine wachsende soziale Ungleichheit beim Rentenzugang – mit nachteiligen Folgen für die Alterssicherung – zu verzeichnen ist.

Die Entwicklungen beim Altersübergang der letzten 20 Jahre lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die rechtliche Anhebung der Altersgrenzen schneller voranstieg, als die Versicherten durch verlängerte Erwerbsphasen nachziehen konnten. Das Rentenrecht hat sich als Vorreiter erwiesen; vom Rentenrecht gehen zweifellos starke Impulse für verlängerte Erwerbsphasen und spätere Erwerbsaustritte und Renteneintritte aus. Die Arbeitsmarktpolitik ist verzögert nachgezogen und bleibt bislang ambivalent, d.h. nicht frei von Frühausgliederungsoptionen. Die große Unbekannte im Feld sind die Unternehmen. Dabei prägen sie durch Arbeits- und Laufbahngestaltung, durch Rekrutierung und Personalpolitik die Beschäftigungschancen. Zudem bilden sie eine weitere Säule der Alterssicherung mit eigenen Regelungen. Welche betrieblichen Ansätze zur Gestaltung von Altersübergängen gibt es? Wie stellen sich Betriebe auf den demografischen Wandel ein? Versuchen die Unternehmen, angesichts knapper werdender Nachwuchskräfte das Altern im Betrieb zu ermöglichen, ältere Beschäftigte zu halten und ältere Bewerber neu einzustellen? Oder halten sie am Vorruhestand als einer lange eingespielten Variante sozialverträglichen Personalabbaus fest, wenn der betriebliche Strukturwandel Personalabbau erfordert? Können Unternehmen beides zugleich praktizieren: altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen und Vorruhestandsprogramme auflegen? – Diese Fragen werden in der aktuellen empirischen Forschung zu wenig untersucht.

2. Forschungsansätze

2.1 Einleitung

Typischerweise wird der Altersübergang als eine individuelle Entscheidung zur Fortführung bzw. Aufgabe der Erwerbstätigkeit und als Eintritt in Rente aufgefasst und analysiert. Diese heute nahezu selbstverständliche Konzeption wurde aber erst vor gut 20 Jahren in die Forschung eingebracht (für Deutschland insbesondere durch Schmidt 1995, Viebrok 1997 und Riphahn und Blau 1998). Neu war eine ökonomische Betrachtungsweise, mit der individuelle Unterschiede im Altersübergang und rationale Abwägungen als Gründe hierfür untersucht wurden. Der zugrunde liegende theoretische Ansatz wird oft als Push- und Pull-Ansatz bezeichnet und dominiert in der Forschung bis heute. Er wird im folgenden Abschnitt genauer skizziert (Abschnitt 3.2). Doch dieser Ansatz ist nicht unwidersprochen geblieben. Es haben sich verschiedene Perspektiven herausgebildet, die ebenfalls das individuelle Altersübergangsverhalten in den Mittelpunkt bringen, aber nicht individuelle Nutzenabwägungen in den Mittelpunkt stellen bzw. die das individuelle Vermögen, über den Altersübergang frei und mit einer Auswahl unterschiedlicher Alternativen entscheiden zu können, stark relativieren. Besondere Verbreitung erlangten Ansätze, die die Klassenzugehörigkeit, den Lebensverlauf sowie die Kultur in einer Gesellschaft zum Ausgangspunkt eines Erklärungsmodells machten. In der Ausdifferenzierung der theoretischen Perspektiven auf den Altersübergang – die ihrerseits selbst in grundlegenden soziologischen Theorien wurzeln – liegt die zentrale theoretische Innovation der Altersübergangsforschung in den letzten 20 Jahren. Diese Ansätze werden im Folgenden umrissen (Abschnitt 2.3 bis 2.5).

2.2 Push und Pull

Entsprechend dem Push- und Pull-Ansatz treffen Individuen die Entscheidungen im Altersübergang auf der Grundlage der individuell vorhandenen (und hauptsächlich monetär gefassten) Ressourcen vor dem Hintergrund von Anreizen, mit denen sie sich konfrontiert sehen. In diesem Modell handeln die Individuen rational und optimieren ihren Aufwand und Ertrag. Die Individuen sehen sich in diesem Modell zwei unterschiedlichen Kräften ausgesetzt, nämlich zum einen solchen, die sie aus Beschäftigung hinausdrängen (oder „stoßen“ bzw. „to push“) und zum anderen solchen, die sie in die Rente hineinziehen („to pull“). Im Regelfall werden die

Push-Faktoren als wirtschaftliche Faktoren und insbesondere als Arbeitsmarktchancen gefasst. Die Pull-Faktoren umfassen sozialpolitische Faktoren und insbesondere die Generosität bzw. Restriktivität beim Rentenanspruch und Rentenzugang bzw. bei der Regulierung des Vorruhestands und der Frühverrentung (Arnds und Bonin 2003; Ebbinghaus und Hof-äcker 2013).

Die Optimierungsentscheidung, die Individuen treffen, erfolgt auf der Grundlage eines sog. Optionswertmodells (Stock und Wise 1990). Hier wird die Option, weiterhin beschäftigt zu sein, abgewogen gegen die Option, in Rente zu gehen. Mit zunehmendem Alter wird es für Individuen schwieriger, weiterhin beschäftigt zu bleiben, während gleichzeitig – bei einer unbekannten, aber gegebenen fernerer Lebenserwartung – sich die Rentenbezugsdauer verkürzt und somit das Alterssicherungsvermögen in kürzerer Zeit verbraucht werden kann. Infolgedessen verschiebt sich mit steigendem Alter die Optimierungsentscheidung zulasten einer Weiterbeschäftigung und zugunsten des Renteneintritts.

Individuen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Präferenzen (wie lange wollen sie arbeiten?), vor allem unterscheiden sich Individuen hinsichtlich ihrer Ressourcen, insbesondere ihrer Beschäftigungschancen und der erworbenen Alterssicherungsansprüche. Um diesen Erklärungsansatz zu überprüfen, werden Daten benötigt, die zum einen die Anreize erfassen, die von den Arbeitsmarktchancen und dem Rentenrecht ausgehen, zum Zweiten die individuelle Ressourcenausstattung für eine Weiterbeschäftigung bzw. Verrentung erfassen und zum Dritten subjektive Faktoren der Individuen wie ihre Wahrnehmung und Präferenzen abbilden können. Dies können – mit ihren jeweiligen, mehr oder weniger großen Einschränkungen – sowohl Befragungsdaten leisten, in denen Individuen befragt werden (und die Angaben zu ihren Altersübergangsentscheidungen oder zumindest ihren Absichten), als auch Prozessdaten von Sozialversicherungen bzw. Kombinationen aus beidem, zu denen Informationen über die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen hinzugefügt werden.

Vermutlich die meisten empirischen Studien der letzten 20 Jahre, die soziale Unterschiede beim Altersübergang erklären wollen, sind explizit oder implizit dem Push- und Pull-Ansatz zuzurechnen, zumal die Kategorien dieses Ansatzes (was zählt als Anreiz, was zählt als Ressource?) unscharf sind. Die Stärken dieses Ansatzes liegen zum einen in der konzeptionellen Einfachheit: Vieles von dem, was man an Informationen bei Individuen erheben oder aus dem Kontext hinzufügen kann, lässt sich theoretisch-konzeptionell einordnen, etwa das Qualifikationsniveau, das Einkommen, die gesundheitliche Leistungsfähigkeit usw. Einige häufig ver-

wendete Faktoren sind mehrdeutig; so lässt sich etwa der Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin sowohl als Ressource als auch als Präferenz für die eigene Entscheidung auffassen. Die konzeptionelle Einfachheit erlaubt, operationalisierbare Hypothesen zu den individuellen Entscheidungen im Altersübergang zu treffen. Die Stärken dieses Ansatzes liegen zum Zweiten in den Ergebnissen, denn gestützt auf den Push- und Pull-Ansatz können soziale Unterschiede beim Rentenzugang und ihr Wandel in der Zeit sichtbar gemacht und interpretiert werden. Die Ergebnisse und die durch diesen Ansatz unterstellten Mechanismen legen Schlussfolgerungen nahe, um Politikziele wie z.B. die Stabilisierung der Rentenfinanzen durch längere Erwerbsphasen zu erreichen.

Jedoch weist dieser Ansatz auch Schwächen auf, die an dieser Stelle nur skizziert werden können. Zum einen teilt dieser Ansatz die Schwächen von Rational-Choice-Ansätzen generell, nämlich dass Individuen optimieren könnten (und würden), und dass sie ihr Handeln entsprechend ihrer Präferenzen ausrichten bzw. bei veränderten Anreizen neu ausrichten. Diese Annahmen über soziales Handeln sind zweifellos rational und nachvollziehbar, empirisch aber nur teilweise zutreffend. Zum Dritten – und dies bezieht sich stärker auf den spezifischen Gehalt des Push- und Pull-Ansatzes – ist der Inhalt dessen, was mit „Push“ und „Pull“ gemeint ist, keineswegs so klar, wie es erscheint. Es ist nämlich nicht zwingend, dass wirtschaftliche bzw. arbeitsmarktbezogene Faktoren stets eine aus Beschäftigung „hinausdrängende“ Wirkung haben müssten; eine gute konjunkturelle Lage, Fachkräftemangel oder auch Altersteilzeitregelungen können eine gegenteilige Wirkung haben, ebenso wie auch Rentenreformen und Rentenkürzungen bewirken können, dass von ihnen weniger ein „Hineinziehen“ in die Rente ausgeht (siehe auch Ebbinghaus und Hofäcker 2013). Allgemein gesprochen: in der Rede von „Push“ und „Pull“ werden unzulässigerweise die beiden den Altersübergang betreffenden Regelsysteme (Arbeitsmarkt und Alterssicherung) einerseits und die Wirkung von sozialen Mechanismen (für und gegen einen Verbleib in Beschäftigung bzw. Übergang in Rente) andererseits vermischt. Viertens schließlich wird in diesem Ansatz der Austritt aus Beschäftigung mit dem Eintritt in eine Rente gleichgesetzt. Empirische Untersuchungen zum Altersübergang zeigen, dass ein Austritt aus Beschäftigung nicht immer durch einen Rentenbeginn begleitet wird, wie auch ein Renteneintritt zunehmend weniger zwingend einen Austritt aus Beschäftigung bedeutet.

2.3 Klassenzugehörigkeit

Unter Klassen versteht man in der Sozialforschung große Menschengruppen, die sich hinsichtlich ihrer Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten, aber auch hinsichtlich ihres Alltagshandelns und ihrer Interessen unterscheiden. Es gibt eine Vielzahl von Klassenkonzepten, die sich vor allem darin unterscheiden, was unter maßgeblichen Bestimmungsfaktoren für die Klassenstruktur einer Gesellschaft verstanden wird (worauf Klassen also beruhen) und wie Klassen innerhalb einer Gesellschaft zueinanderstehen (insbesondere, ob die an Klassen gebundenen Interessenunterschiede zu einer Klassenegnerschaft führen). Weiterhin unterscheiden sich Klassentheorien danach, aufgrund welcher Merkmale Individuen eine bestimmte Klassenzugehörigkeit aufweisen. Hier ist ein markanter Unterschied, ob sich die Klassenzugehörigkeit objektivierend zuschreiben lässt oder an ein bestimmtes politisches Bewusstsein oder alltagskulturelles Verhalten gebunden ist. Darüber hinaus unterscheiden sich Klassenkonzepte danach, wie stabil die Klassenzugehörigkeit einer Person angenommen wird: Wird sie aus dem Elternhaus mitgegeben (weshalb der väterliche Beruf eine wichtige Information ist), oder kann sie auch nur einen womöglich kurzen Lebensabschnitt (z.B. die ersten Arbeitsjahre) umfassen? – Hiermit ist angedeutet, dass es eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten gibt, um Klassen zu identifizieren. In der empirischen Arbeitsmarktforschung dominieren Ansätze, die Arbeitsmarktpositionen zugrunde legen und die Art der Arbeit (körperliche und geistige bzw. weiter ausdifferenziert nach Wirtschaftsbereichen), das Qualifikationsniveau und den beruflichen Status unterscheiden und dabei in erster Linie vom ausgeübten Beruf ausgehen. So wird nach der European Socio-Economic Classification (ESeC) die Gesamtheit der Erwerbstätigen in neun Klassen differenziert (Rose und Harrison 2007).⁷ Auch der weitverbreiteten ISCO-Klassifizierung (der internationalen Standardklassifizierung von Berufen) liegt ein beruflich orientiertes Klassenverständnis zugrunde (Brauns et al. 2000, Erikson und Goldthorpe 1993; Erikson et al. 1979).

Eine Analyse des Altersübergangs, die individuelle Unterschiede auf der Grundlage der Klassenzugehörigkeit analysiert, kann Probleme überwinden, denen Push- und Pull-Ansätze ausgesetzt sind (für ein Beispiel siehe etwa Radl 2013). Das empirische Ergebnis, dass sich in bestimmten Personengruppen Risiken kumulieren und dort frühe Renteneintritte und/oder niedrige Alterseinkommen anzutreffen sind, lässt sich plausibler als Ergebnis von Klassenzugehörigkeit und Klassenstruktur verstehen und nicht – wie im Optionswertmodell des Push- und Pull-Ansatzes angenommen – als Ergebnis einer individuellen Wahlentscheidung, von der stets sugge-

riert wird, es wäre eine freie Entscheidung (denn sonst wäre es keine Wahl). Der Klassentheorie zufolge sind diese Unterschiede Ausdruck von Klassenpositionen und der an die Klassenzugehörigkeit gebundenen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten.

Jedoch weisen Klassenkonzepte ihrerseits Probleme auf, die sich entweder auf das Konzept oder auf die Operationalisierung zurückführen lassen. Gegenüber der dominanten *Operationalisierung* von Klassen als Berufsgruppen bzw. Kombinationen von Berufszugehörigkeit und Wirtschaftsbereich ist kritisch zu fragen, warum gerade Berufe bzw. Berufsgruppen um so viel bedeutender sein sollen als etwa die Zugehörigkeit zu einem Betrieb, in dem über die Personalarbeit und Arbeitsgestaltung über Berufsverläufe, Vorruhestandsoptionen und Zusatzversorgungen (alles relevante Aspekte für die individuellen Altersübergangsoptionen) entschieden wird. Die Beamten beispielsweise teilen ja weniger ein bestimmtes Tätigkeitsspektrum als vielmehr den Staat als Arbeitgeber, und sie weisen deshalb gegenüber den übrigen Erwerbstätigen Besonderheiten in ihrem Altersübergang auf (Fröhler 2015; Himmelreicher et al. 2008). *Konzeptionell* besteht ein typisches Problem von Klassenkonzepten bei der Analyse von Altersübergängen darin, wie sich nun genau die Entscheidung für den Altersübergang herstellt – denn auf der Mikroebene der individuellen Person handelt es sich um einen individuellen Handlungsakt –, und dieses Problem besteht erst recht angesichts der Vielfalt, mit der sich Klassen konzeptualisieren lassen. Jedes dieser unterschiedlichen Konzepte müsste mit einer eigenen Handlungstheorie aufwarten.

Dessen ungeachtet handelt es sich bei den Klassentheorien um eine vielfach unterschätzte Perspektive für die Analyse des Altersübergangs. Insbesondere die Vorstellung, dass sich Risiken kumulieren können und die Ressourcen und Optionen bestimmter (Klassen)Positionen nicht beliebig variieren, ist von hohem Wert. Auch die Idee, dass es gegenläufige Interessen an der Gestaltung des Altersübergangs geben könnte (in der Klassentheorie sind sie an das Klassenbewusstsein gebunden), ist analytisch vielversprechend. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die Operationalisierung dieser Konzepte und deren empirische Erfassung selbst unter den stark empirisch orientierten Klassenkonzepten – konkret: die Erfassung der typischen Arbeitsbedingungen und -belastungen von Berufen – ein äußerst anspruchsvolles und nicht befriedigend gelöstes Problem darstellt. Zudem, und dies ist als weitere Stärke der Klassentheorien festzuhalten, bieten Klassentheorien den Anschluss an sozialtheoretische Untersuchungen über den Altersübergang hinaus.

2.4 Lebensverlauf

Die Lebensverlaufsfor­schung bietet eine Erklärung sozialer Unterschiede und individueller Entscheidungen im Altersübergang, die sich sowohl vom Push- und Pull-Ansatz als auch von Klassenmodellen unterscheidet. „Mit dem Begriff Lebensverlauf bezeichnet man die Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen bzw. Handlungsfeldern von der Geburt bis zum Tod. Der Lebensverlauf kennzeichnet damit die sozialstrukturelle Einbettung von Individuen im Verlauf ihrer gesamten Lebensgeschichte vornehmlich als Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, d.h. als Mitgliedschaften in institutionellen Ordnungen. Ein wichtiger Aspekt von Lebensverläufen ist ihre zeitliche Binnenstruktur, wie z.B. die Verweildauer in bestimmten Zuständen sowie die Altersverteilung bei Übergangsereignissen“ (Mayer 1998, S. 438). In der Lebensverlaufsfor­schung werden folglich Ereignisse bzw. Soziallagen von Individuen zum Zeitpunkt ihres Auftretens und ihrer Abfolge im individuellen Leben betrachtet. Der Zeitpunkt des Auftretens umfasst sowohl das Alter einer Person als auch den kalendarischen Zeitpunkt wie auch den Zeitabstand von zwei Ereignissen bzw. die Dauer eines Zustandes.

Für die Altersübergangsfor­schung sind vor allem zwei Aspekte hervorzuheben, die mit dem Konzept des Lebensverlaufs verbunden sind: Zum einen werden Wirkungen und Wechselwirkungen verschiedener Lebensbereiche innerhalb des Lebensverlaufs betrachtet. Dieser Aspekt wird als „*Mehrdimensionalität*“ bezeichnet (Blossfeld und Huinink 2001; Trischler 2014, S. 14). Für eine Person sind Entscheidungen in so unterschiedlichen Bereichen wie Arbeit und Freizeit, Bildung und Familie zu treffen. Diese unterschiedlichen Lebensbereiche konkurrieren um Ressourcen, die eine Person auf einen Bereich verwenden kann. Vielfach entsprechen diesen unterschiedlichen Bereichen ausdifferenzierte gesellschaftliche Subsysteme mit jeweils eigenen Regulierungen und Ansprüchen, die zueinander in Widerspruch geraten können (Brettschneider et al. 2019). Auf der Ebene der einzelnen Person sind aber die konkurrierenden und teilweise widersprüchlichen Anforderungen zu integrieren. Auf diese Weise greifen unterschiedliche Lebensbereiche und gesellschaftliche Subsysteme auf der Ebene der Einzelperson ineinander. Derartige Wechselwirkungen aufgrund der Multidimensionalität von Lebensverläufen werden etwa in Klassenanalysen kaum berücksichtigt, die sich auf Arbeitsmarktpositionen konzentrieren.

Der zweite Aspekt betrifft die *Zeitlichkeit* der Lebensverläufe. Hier ist vor allem die Abhängigkeit aktueller Situationen und Handlungsmöglichkeiten von früheren Erfahrungen und Entscheidungen hervorzuheben. In

der Lebensverlaufsforchung werden Prozesse und Entwicklungen und nicht nur die zu einem gegebenen Zeitpunkt beobachtbaren Zustände in den Blick genommen (Verlaufs- bzw. Längsschnittperspektive statt Querschnittsbetrachtung). Eine aktuelle Entscheidung lässt sich also nicht nur aus den aktuellen Bedingungen heraus verstehen, sondern erst unter Berücksichtigung früherer Entscheidungen und Absichten.

Aus diesen Grundüberlegungen heraus lassen sich wichtige Einsichten etwa zur „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ (Kohli 1985), also der Prägung von Lebensläufen durch Altersnormen und zu sozialen Strukturen, zum sozialen Wandel sowie zum Ineinandergreifen von Institutionen und Individuen (das sog. Mikro-Makro-Problem) gewinnen (Mayer 1990). Dies gilt auch für die Altersübergangsforschung (Trischler 2014).

Der Altersübergang ist ein klassisches Beispiel, um die These der (anhaltenden) Institutionalisierung von Lebensläufen durch Altersregulierungen insbesondere im Rentenrecht, aber auch im Arbeitsförderungsrecht zu belegen (Kohli 1988, 2000). Den Akteuren sind die rentenrechtlichen Altersgrenzen bekannt, und sie richten ihr Handeln danach aus. In diesem Punkt gibt es eine starke Gemeinsamkeit mit dem Push- und Pull-Ansatz. Der Unterschied besteht darin, dass die Lebensverlaufsforchung die vereinheitlichende oder zumindest die strukturierende Wirkung von institutionalisierten Altersgrenzen betont, während im Push- und Pull-Ansatz die Entscheidungen als individualisiert-atomistisch gefasst werden.

Die Lebensverlaufsforchung betont zudem kumulative Effekte, welche die Ressourcenausstattung von Individuen zum Zeitpunkt der Übergangsentscheidung beeinflussen. Doch im Unterschied zur Klassentheorie ergibt sich die Kumulation nicht aus den Besonderheiten einer bestimmten Klassenposition (in der z.B. körperlich schwere Arbeit mit geringer Bezahlung einhergehen kann), sondern aus dem zurückgelegten Lebensverlauf.

Darüber hinaus regt die Lebensverlaufsforchung zur Untersuchung von „linked lives“ an, mit der gezeigt werden kann, dass der individuelle Renteneintritt im Haushaltskontext und also unter Berücksichtigung des Haushaltseinkommens und dem Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin und mithin nicht nur individuell entschieden wird (Allmendinger 1990), wobei sich abzeichnet, dass die „Ruhestandsoptionen des Partners/der Partnerin (...) ihre Wirkungen eher in einem Kontext von Wahlfreiheit als in einem Kontext des erzwungenen Ausscheidens“ entfalten (Brussig 2011, S. 154).

Sozialer Wandel wird oft anhand einer Analyse von Kohortenunterschieden sichtbar. Auch dies gilt für die Altersübergangsforschung, zumal rentenrechtliche Änderungen oft an Geburtstagen der Versicherten ausgerichtet sind. Aus Gründen des Vertrauensschutzes beinhalten rentenrecht-

liche Regelungen oft einen beträchtlichen zeitlichen Vorlauf, d.h. die betreffenden Gesetze sind bereits verabschiedet, werden aber erst künftig wirksam. Aber auch die Veränderung von typischen Altersphänomenen, wie etwa der Berufseinstiegsphase mit häufigen Beschäftigungswechseln oder die Erwerbsaustrittsphase mit hohem Arbeitslosigkeits- und Krankheitsrisiko lässt sich im Kohortenvergleich analysieren. Insofern enthält die Lebensverlaufsforchung auch ein Programm zur Analyse sozialen Wandels.

2.5 Kultur

Ähnlich wie das Konzept von Klassen ist das Konzept von Kultur außerordentlich vielfältig (siehe, auch für das Folgende, Jansen 2012, 2013). Es lässt sich aber ein gemeinsames Verständnis von Kultur in der Soziologie dahingehend ausmachen, dass die Kultur die gemeinsam geteilten Werte, Leitbilder und Wissensbestände von Menschen in einer Gesellschaft beinhaltet. Dabei gelten Werte als das zentrale Merkmal einer Kultur. Bei Werten handelt es sich um abstrakte Verhaltensorientierungen, welche die dominierenden „Vorstellungen des Wünschenswerten“ widerspiegeln (Gerhards 2006, S. 19–20). Werte werden zum einen durch die Sozialisation internalisiert und als soziale Normen verinnerlicht, und zum anderen durch Institutionalisierung in Regeln und Handlungspraxen vergegenständlicht, d.h. in eine von der einzelnen Person unabhängige Existenz gebracht. Das für die Kultur charakteristische ist, dass es sich um gemeinsam geteilte, als selbstverständlich angenommene Normen und Institutionalisierungen handelt.

Während sich noch ein gemeinsames Verständnis zumindest von zentralen Merkmalen des Konzepts von Kultur gewinnen lässt, gehen die Auffassungen deutlich auseinander, wenn es um die Frage geht, wie eine Kultur das Handeln von Personen beeinflusst. Entsprechend einer Unterscheidung von Clarke (2004) lässt sich die Wirkungsweise einerseits als „culture as property“ und andererseits als „culture as practice“ charakterisieren. In der ersten Variante wird angenommen, dass die Kultur wie eine Eigenschaft von Individuen diese in ihrem Handeln lenkt, während in der zweiten Variante die Kultur durch wechselseitiges Handeln (Interaktionen) immer wieder reproduziert wird, und dabei solche Interaktionen einfacher ablaufen, die sich auf eingeübte (kulturell verankerte) Handlungsmuster stützen können. In beiden Fällen kommt der Kultur eine Wirkung auf das Handeln zu, die eigenständig gegenüber den bislang angesprochenen Me-

chanismen von Anreizen (Push und Pull), der Klassenposition und des Lebensverlaufs ist.

Nun ist anzunehmen, dass auch der Altersübergang kulturell geprägt ist, zumal das Konzept von Kultur für die Analyse von Sozialpolitik und Sozialstaaten genutzt wird (Pfau-Effinger 2009). Es gibt innerhalb von Gesellschaften kulturell geprägte Auffassungen über den Übergang von Erwerbstätigkeit in Rente und über die Erwerbstätigkeit vor und während der Rente bzw. eingeübte Praktiken hierzu, und diese unterscheiden sich teilweise erheblich zwischen Ländern (Jansen 2012, 2013). Aus Sicht der empirischen Sozialforschung ist es eine besondere Herausforderung, Kultur so zu erfassen, dass sie sich sowohl von den institutionalisierten Anreizen als auch von den individuellen Ressourcen wie auch von individuellen Präferenzen abgrenzen lässt. Denn während sich Anreize, Ressourcen und Präferenzen gezielt sozialpolitisch beeinflussen lassen, ist dies bei der Kultur kaum und jedenfalls nicht nur durch einen auf das Feld der Sozialpolitik beschränkten Handlungsansatz möglich. Aus diesem Grund – der geringen Beeinflussbarkeit der Kultur durch politische Intervention – stellt der kultursoziologische Ansatz in der Altersübergangsforschung auch eine besondere Provokation für eine gestaltungsorientierte Forschung und für die Politik dar. Gerade der Vergleich von europäischen Ländern öffnet aber auch den Blick dafür, dass im Zuge der europäischen Einigung zunehmende Regelungsbereiche staatenübergreifend gestaltet werden, und hierzu gehört auch der Arbeitsmarkt. Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Portabilität von Alterssicherungsansprüchen beeinflussen möglicherweise auch die Erwerbstätigkeit im Alter und den Altersübergang.

3. Fazit und Ausblick

In den zurückliegenden 20 Jahren hat sich die Forschung zum Altersübergang vielfältig entwickelt. Nicht nur, dass die Berichterstattung zum Altersübergang fundierter wurde und sich die Datengrundlagen – bei allen verbleibenden Lücken – ganz wesentlich verbessert haben. Auch die theoretischen Grundlagen haben sich ausdifferenziert und bieten genug Raum für Weiterentwicklungen. Gibt es angesichts dieser Entwicklungen, die allesamt Indikatoren für den „wissenschaftlichen Fortschritt“ darstellen, auch Themen, Fragestellungen und Erklärungsansätze, in denen die Forschung vor 20 Jahren schon weiter war als heute?

Nach meinem Dafürhalten gibt es tatsächlich ein solches Teilgebiet innerhalb der Altersübergangsforschung, und das ist die Rolle der Betriebe bzw. ArbeitgeberInnen. In ihrem aktuellen Überblick über den internatio-

nalen Stand der Forschung markieren Henkens et al. (2018) das Arbeitgeberverhalten als die zentrale offene Frage der Altersübergangsforschung: „(T)he overarching question is whether employers’ behaviors are going to change now the contours of an aging work force become visible and real“ (Henkens et al. 2018, S. 808). In den letzten 20 Jahren wurden Untersuchungen vorgelegt, die auf einer repräsentativen Datengrundlage – oft auf Grundlage des IAB-Betriebspanels – die Verbreitung personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere, die Einstellung von Personalverantwortlichen gegenüber Älteren und die Neueinstellung von Älteren thematisierten (siehe etwa Bellmann et al. 2006; Bellmann und Leber 2005; Leber et al. 2013). Daneben stehen Untersuchungen zur Produktivität älterer Beschäftigter und zur Personalpolitik gegenüber Älteren (siehe etwa Brussig und Leber 2019; Frosch et al. 2011; Zwick und Göbel 2010). Weitgehend abgerissen – mit Ausnahme der komplexen Branchenstudien von Fröhler et al. (2013) und Bellmann et al. (2018) – sind demgegenüber fallstudienbasierte Untersuchungen, die die betriebliche Personalpolitik gegenüber Älteren einbetten in die Gesamtheit von widersprüchlichen und auszubalancierenden Ansprüchen und Erwartungen von ArbeitgeberInnen, Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten und nicht zuletzt „der Gesellschaft“, wie sie etwa von Kohli und Wolf (1987), Dohse et al. (1982) und auch Behrens (1994, 2000, 2001) vorgelegt wurden. In diesen Untersuchungen werden Betriebe als Konfliktarena und als interessengeleitete und mit Ressourcen und strategischer Handlungsfähigkeit ausgestattete Akteure zugleich konzeptualisiert, und insofern gehen sie über die oben skizzierten Ansätze hinaus, welche Individuen in gesellschaftlichen Umwelten sehen. Wie oben dargestellt, sind die betrieblichen Strategien bei der Gestaltung von Altersübergängen sowohl hinsichtlich der Ziele als auch der Vorgehensweisen zu wenig bekannt. Erst auf der Grundlage revitalisierter betrieblicher Ansätze in der Altersübergangsforschung wird sich einschätzen lassen, wie virulent die Option eines betrieblich veranlassten Vorruhestands nach wie vor ist, und wie Betriebe auf die massiven Herausforderungen des Strukturwandels der laufenden industriellen Revolution und des Umstiegs auf nachhaltige Geschäftsmodelle mit älter werdenden Belegschaften reagieren.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensläufe. In: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft, Nr. 31, S. 272–303.
- Arnds, Pascal; Bonin, Holger (2003): Institutionelle Faktoren des Rentenzugangs. Ein Überblick aus ökonomischer Perspektive. In: Matthias Herfurth, Martin Kohli, Klaus Zimmermann und Wolfgang Clemens (Hrsg.): *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsituation Älterer*. Opladen: Leske + Budrich, Sozialwissenschaften im Überblick, S. 65–91.
- Behrens, Johann (1994): Der Prozess der Invalidisierung – das demographische Ende eines historischen Bündnisses. In: Christoph Behrend (Hrsg.): *Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarkts? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der sozialpolitischen Diskussion*. Berlin: DZA, Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit, Bd. 90, S. 105–135.
- Behrens, Johann (2000): Was Demographie mit Kinderkriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt – Illusionen im Trendmodell der Arbeitszeit. In: Christoph von Rothkirch (Hrsg.): *Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft: Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Berlin: Sigma, S. 228–259.
- Behrens, Johann (2001): Was uns vorzeitig „alt aussehen“ lässt. Arbeits- und Laufbahngestaltung – Voraussetzung für eine länger andauernde Erwerbstätigkeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 3/4, S. 14–22.
- Bellmann, Lutz; Gewiese, Tilo; Leber, Ute (2006): *Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb*. Abschlussbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2004. In: *Arbeit und Beruf, Fachzeitschrift für die Aufgaben der BAA* 56 (6), S. 169–170.
- Bellmann, Lutz; Brandl, Sebastian; Dummert, Sandra; Guggemos, Peter; Leber, Ute; Matuschke, Ingo (2018): *Altern in Betrieb. Alterung und Alter(n)smanagement in kleineren und mittleren Unternehmen – vom Einzelfall zur professionalisierten Systematik*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (HBS-Study, 393).
- Blossfeld, Hans-Peter; Huinink, Johannes (2001): Lebensverlaufs-forschung als sozialwissenschaftliche Forschungsperspektive. Themen, Konzepte, Methoden und Probleme. In: *BIOS* 14 (2), S. 5–31.
- Brauns, Hildegard; Steinmann, Susanne; Haun, Dietmar (2000): Die Konstruktion des Klassenschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (EGP) am Beispiel nationaler Datenquellen aus Deutschland, Großbritannien und Frankreich. In: *ZUMA-Nachrichten* 24 (46), S. 8–63.
- Brettschneider, Antonio; Brussig, Martin; Klammer, Ute; Knuth, Matthias (2019): Von der „Guten Arbeit“ zur „Guten Erwerbsbiografie“ – Voraussetzungen, Widersprüche, Gestaltungsperspektiven. In: *Sozialer Fortschritt* 68 (11), S. 840–845.

- Brüssig, Martin (2011): Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt: „Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge. In: Deutsche Rentenversicherung 66 (2), S. 143–160.
- Brüssig, Martin (2015a): Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer. Duisburg (Altersübergangs-Report, 2015–01).
- Brüssig, Martin (2015b): In die Rente wider Willen? In: WSI-Mitteilungen 68 (6), S. 407–416.
- Brüssig, Martin; Knuth, Matthias (2011): Am Vorabend der Rente mit 67: Erkenntnisstand und Erkenntnislücken zur Entwicklung der Erwerbschancen Älterer. In: WSI-Mitteilungen 64 (3), S. 99–106.
- Brüssig, Martin; Knuth, Matthias; Mümken, Sarah (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: transcript (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 187).
- Brüssig, Martin; Leber, Ute (2019): After early retirement: the variety of human-resource strategies of firms towards older employees. In: J Labour Market Res 53 (1), S. 543.
- Brüssig, Martin; Postels, Dominik; Zink, Lina (2019): Erwerbsverläufe von Frauen und Männern mit niedrigen Versichertenrenten. Berlin: Duncker & Humblot (Sozialpolitische Schriften, 96).
- Clarke, John (2004): Changing Welfare, changing states: New directions in social policy. London: Sage Publications.
- Dohse, Knuth; Jürgens, Ulrich; Russig, Harald (Hrsg.) (1982): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik. Ffm/NY: Campus.
- Ebbinghaus, Bernhard; Hofäcker, Dirk (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies: A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 38 (4), S. 841–880, zuletzt geprüft am 17.02.2014.
- Erikson, Robert; Goldthorpe, John H. (1993): The constant flux. A study of class mobility in industrial societies. Oxford: Clarendon Press (Clarendon paperbacks).
- Erikson, Robert; Goldthorpe, John H.; Portocarero, L. (1979): International Class Mobility in Three Western European Societies. In: British Journal of Sociology 30 (415–441).
- Frick, Joachim R.; Groh-Samberg, Olaf; Schupp, Jürgen; Spieß, Katharina (Hrsg.) (2008): 25 Wellen Sozio-oekonomisches Panel. In: Vierteljahrshefte für Wirtschaftsforschung 3.
- Fröhler, Norbert (2015): Der Übergang in die Beamtenversorgung im beschäftigungspolitischen Wandel. Eine empirische und analytische Bestandsaufnahme. 1. Aufl. Baden-Baden: edition sigma (Modernisierung des öffentlichen Sektors, 46, Sonderband).

- Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): *Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven*. 1. Aufl. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 150).
- Frosch, Katharina; Goebel, Christian; Zwick, Thomas (2011): Separating wheat and chaff. Age-specific staffing strategies and innovative performance at the firm level. Mannheim (ZEW Discussion Paper, 11–047).
- Gerhards, Jürgen (2006): *Kulturelle Unterschiede in der Europäischen Union. Ein Vergleich zwischen Mitgliedsländern, Beitrittskandidaten und der Türkei*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Henkens, Kène; van Dalen, Hendrik P.; Ekerdt, David J.; Hershey, Douglas A.; Hyde, Martin; Radl, Jonas et al. (2018): What We Need to Know About Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. In: *Gerontologist* 58 (5), S. 805–812.
- Himmelreicher, Ralf K.; Sewöster, Daniela; Scholz, Rembrandt; Schulz, Anne (2008): Die fernere Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären im Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen* 5, S. 274–280.
- Hochfellner, Daniela; Müller, Dana; Wurdack, Anja (2011): BASiD – Biografiedaten ausgewählter Sozialversicherungsträger in Deutschland. Nürnberg (FDZ Datenreport, 09/2011).
- Jansen, Andreas (2012): *Altersübergangskulturen in Europa. Der Einfluss kulturell geprägter Normen und kultureller Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa*. Dissertation. Duisburg: Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie.
- Jansen, Andreas (2013): *Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa*. In: *Köln Z Soziol* 65 (2), S. 223–251.
- Kaboth, Arthur; Brüssig, Martin (2018): *Alterserwerbsbeteiligung in Europa auch in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise im Aufschwung?* Duisburg (Altersübergangs-Report, 2018–01).
- Kaboth, Arthur; Brüssig, Martin (2019): *Trotz steigender Altersgrenzen stagniert das durchschnittliche Rentenzugangsalter Aktuelle Entwicklungen im Rentenzugang*. Duisburg (Altersübergangs-Report, 2019–02).
- Knuth, Matthias; Kalina, Thorsten (2002): Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. In: *European Societies* 4, S. 393–418.
- Kohli, Martin (1985): *Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1), S. 1–29.
- Kohli, Martin (1988): *Die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung der Altersgrenze*. In: Winfried Schmähl (Hrsg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*. Tübingen: J.C.B.Mohr, S. 36–53.

- Kohli, Martin (2000): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie; Supplement (1), S. 15–23.
- Kohli, Martin; Wolf, Jürgen (1987): Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. Das Beispiel des Vorruhestands. In: Soziale Welt 38, S. 92–109.
- Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 13/2013).
- Mayer, Karl Ulrich (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 31, S. 7–21.
- Mayer, Karl Ulrich (1998): Lebensverlauf. In: Bernhard Schäfers und Wolfgang Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske + Budrich, S. 438–451.
- Mika, Tatjana; Czaplicki, Christin (2010): Share-RV: eine Datengrundlage für Analysen zur Alterssicherung, Gesundheit und Familie auf der Basis des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe und der Daten der Deutschen Rentenversicherung. In: RV aktuell 12, S. 396–400.
- OECD (1995): The transition from work to retirement. Paris.
- Pfau-Effinger, Birgit (2009): Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 34 (3), S. 3–21.
- Radl, Jonas (2013): Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. In: European Sociological Review 29 (3), S. 654–668, DOI: 10.1093/esr/jcs045.
- Riphahn, Regina T.; Blau, David M. (1998): Labor Force Transitions of Older Married Couples in Germany (IZA discussion paper, 5).
- Rose, David; Harrison, Eric (2007): The European socio-economic classification: A new social class schema for comparative European research. In: European Societies 9 (3), S. 459–490.
- Rothkirch, Christoph von (Hrsg.) (2000): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft: Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Sigma.
- Schmid, Günther; Hartlapp, Miriam (2008): Aktives Altern in Europa. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 18–19, S. 6–15.
- Schmidt, Peter (1995): Die Wahl des Rentenalters. Eine theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland. Frankfurt am Main: Lang.
- Stock, J.; Wise, David A. (1990): Pensions, the Option Value of Work, and Retirement. In: Econometrica 58, S. 1151–1180.
- Trischler, Falko (2014): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Viebrok, Holger (1997): Das Arbeitsangebot im Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand. Eine Analyse der Arbeitsanreize durch sozialrechtliche Regelungen in der Spätphase des Erwerbslebens. Frankfurt am Main: Lang.
- Zähle, Tanja; Möhring, Katja; Krause, Peter (2009): Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand. In: WSI-Mitteilungen 62 (11), S. 586–595.
- Zwick, Thomas; Göbel, Christian (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim (ZEW Discussion Paper, 10–069).

Referenzen

- 1 Für Hinweise zu einer früheren Fassung danke ich Matthias Knuth, Susanne Drescher, Susanne Enssen, Andreas Jansen und Arthur Kaboth.
- 2 Zu nennen ist hier das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), was sich als wichtigste Längsschnitt-Haushaltsbefragung etabliert hat, sowie BASiD als ein Beispiel für einen Datensatz, in dem BA-Daten und DRV-Daten verknüpft werden; ein weiteres Beispiel ist SHARE-RV. Zum SOEP siehe Frick et al. 2008; ein Beispiel für eine Anwendung in der Altersübergangsforschung ist Zähle et al. 2009. Zu BASiD siehe Hochfellner et al. 2011 und für eine Anwendung Brussig et al. 2019. Zu SHARE-RV siehe Mika und Czaplicki 2010.
- 3 Der Großteil der in diesem Abschnitt berichteten Befunde und Entwicklungstrends verdankt sich dem Altersübergangsmonitor, einem seit 2003 bestehenden Berichtssystem zum Übergang von Erwerbstätigkeit in Rente, dessen Ergebnisse in Brussig et al. 2016 zusammengefasst vorgelegt wurden.
- 4 Dies gilt auch für EU-Länder. In Ländern, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2009 stärker getroffen wurden, als dies in Deutschland der Fall war, trugen nicht die Älteren, sondern die Jugendlichen die Hauptanpassungslast (siehe Kaboth und Brussig 2018).
- 5 Neben der breiteren Erwerbsbeteiligung und der Verlängerung der Erwerbsphasen wird mitunter auf eine dritte Komponente der steigenden Alterserwerbsbeteiligung hingewiesen, die sich aus der ungleichen Besetzung der Altersjahrgänge ergibt. Die Jahrgänge der um 1945 herum Geborenen sind schwach besetzt, und diejenigen der um 1955 herum Geborenen sind stark besetzt. Die altersstypisch niedrige Erwerbsbeteiligung der 60-Jährigen fiel in den Jahren um 2005 aufgrund der schwach besetzten Jahrgänge von 60-Jährigen weniger ins Gewicht als die alterstypisch höhere Erwerbsbeteiligung der 50-Jährigen aus stark besetzten Geburtsjahrgängen. Dieser als „demographischer Rückenwind“ bezeichnete Effekt erleichterte es der Politik, die gewünschte Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung zu verstärken.
- 6 Das (durchschnittliche) Rentenzugangsalter ist ein Querschnittsindikator und somit von der zahlenmäßigen Stärke der Eintrittskohorten beeinflusst (siehe Fußnote 5). Die Polarisierung (Konzentration von Rentenzugängen auf den frühestmöglichen Eintritt anstelle einer gleichmäßigen Verteilung über den gesamten Alterskorridor hinweg) trägt zusätzlich zu einer Stagnation des durchschnittlichen Rentenzugangsalters bei.

- 7 Hierzu gehören Upper salariat, Lower salariat, Intermediate, Self-employed, Farmers, Manual supervisors, Lower sales and service, Skilled manual, Routine occupations.