

2 Altersübergang

Begriff und Untersuchungskonzepte

2.1 Der Begriff des Altersübergangs

Der Begriff »Altersübergang« beschreibt den Übergang von Menschen aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Gesamtheit aller Altersübergänge bildet typische Strukturen aus – etwa hinsichtlich der Altersspanne, der Formen des Übergangs und der Gründe hierfür –, die sich innerhalb und zwischen Gesellschaften unterscheiden können und deshalb Ausdruck sozialer Differenzierung sind.

Wie der Eintritt in den Arbeitsmarkt nach der Schul- und Berufsausbildung gehört auch der Altersübergang zu den kritischen Übergängen im Lebensverlauf. Auch der Altersübergang ist biografisch zu »bewältigen«, also subjektiv in die eigene Deutung des zurückgelegten und weiteren erwarteten Lebens einzuordnen. Wie bei anderen kritischen Übergängen bestehen Risiken für die biografische Bewältigung des Altersübergangs. Im Kern bestehen die Risiken des Altersübergangs darin, dass ein Wechsel zwischen zwei unterschiedlichen Formen der Existenzsicherung erfolgt: von Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt, durch die Einkommen aus eigener Arbeit erwirtschaftet wird, hinüber zum Ruhestand, in der das Einkommen aus Transferleistungen besteht. Beide Formen der Existenzsicherung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand, unterscheiden sich nicht nur in der Form und Höhe des Einkommens, sondern auch in den gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen, die die biografische Selbstdeutung beeinflussen. Risiken des Altersübergangs entstehen insbesondere dann, wenn die Integration in Erwerbstätigkeit schon aufgelöst wird, ohne dass bereits der Ruhestand erreicht ist. Sie können aber auch dann entstehen, wenn der Ruhestand gegen die individuellen Interessen »verordnet« wird.

Durch die Regulierung des Arbeitsmarktes und des Ruhestands ist die Abgrenzung zwischen Erwerbssphäre und Ruhestand wesentlich durch Altersgrenzen institutionalisiert. Diese Abgrenzung ist gesellschaftspolitisch umkämpft; sie wird beständig verhandelt, und von Zeit zu Zeit werden Altersgrenzen neu

justiert. Insbesondere durch die demografische Alterung und die steigende Lebenserwartung werden Fragen über die angemessenen Altersgrenzen aufgeworfen, deren Institutionalisierung auch die Verteilungsgerechtigkeit zwischen Generationen und Probleme der Finanzierbarkeit der Alterssicherung betrifft. Das Konzept des Altersübergangs zielt darauf, dessen gesellschaftliche Gestaltung und individuelle Bewältigung an der Grenze der Bereiche Erwerbstätigkeit und Ruhestand zu analysieren, die hinsichtlich der materiellen Existenzsicherung wie auch der sozialen Erwartungen grundverschieden sind.

Der Altersübergang ist nicht allein durch institutionelle Altersgrenzen definiert. Akteure handeln schon im Voraus in Kenntnis dieser Altersgrenzen. In einem konzeptionellen Sinne beginnt der Altersübergang, wenn individuelle Handlungen mit Blick auf den Ruhestand unternommen oder unterlassen werden, und er endet, wenn die Bindung an eine eventuelle weitere Erwerbstätigkeit vollständig aufgelöst ist, der »Ruhestand« also vollständig und irreversibel geworden ist. Dieses Begriffsverständnis des Altersübergangs zeigt zum einen an, dass der Altersübergang schon sehr lange vor dem Erwerbsaustritt und dem Ruhestandseintritt beginnen kann. Dadurch wird zweitens deutlich, dass Handlungen und Überlegungen zum individuellen Altersübergang zwar früh einsetzen können, mit zunehmendem Alter aber an Bedeutung gewinnen. So verstanden ist der Altersübergang eher ein am Beginn graduell einsetzender und am Ende allmählich auslaufender Prozess als eine zeitlich scharf bestimmte Phase oder gar ein einzelnes Ereignis. Drittens ist für das Konzept des Altersübergangs zentral, dass es sich um eine Lebensphase handelt, die mehrere Ereignisse beinhaltet, die zeitlich zusammenfallen können, aber nicht koinzidieren müssen. Der Altersübergang enthält zumindest den Erwerbsaustritt einerseits und den Ruhestandseintritt andererseits.

Viertens schließlich ist für den Altersübergang charakteristisch, dass verschiedene Akteure Beginn und Ende ein und desselben Altersübergangs auf unterschiedliche Weise definieren und mit Handlungsfolgen versehen können. In der Personalpolitik von Betrieben spielen Altersstrukturen mitunter eine erhebliche Rolle. Betriebe rechnen unter Umständen über lange Zeiträume mit dem Verbleib und Ausscheiden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führen auch deshalb Altersgrenzen für Neueinstellungen und Aufstiege ein. Unter Umständen stellen Betriebe einen älteren Bewerber nicht ein oder investieren nicht in seine Weiterbildung, weil sich die Investition wegen des von ihnen erwarteten Erwerbsausstiegs nicht mehr lohnt, während sich der betreffende Bewerber oder Mitarbeiter gerade deshalb um eine Einstellung bzw. Weiterbildung bemüht, weil er weiter erwerbstätig sein möchte.

Der Altersübergang ist mithin ein individueller Lebensabschnitt, der Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt als markante Ereignisse umfasst, dessen Beginn und Ende nicht scharf bestimmt sind und von verschiedenen Akteuren unterschiedlich definiert werden können und dessen subjektive Bedeutung sich im Lebensverlauf verändert. Die Altersspanne, innerhalb derer sich individuelle Prozesse des Übergangs von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand vollziehen, ist daher nicht allein durch institutionelle Altersgrenzen gegeben. Mit der Verschiebung der Altersgrenzen und der Differenzierung von Altersübergängen verlagert sich das Ende in spätere Lebensjahre und weitet sich zeitlich aus. Die empirische und an sozialstrukturellen Unterschieden interessierte sozialwissenschaftliche Forschung nutzt als Lebensspanne für den Altersübergang das Alter zwischen ca. 55 und ca. 70 Jahren. Diese Spanne umfasst die Spätphase des Erwerbslebens und die ersten Jahre nach Erreichen des Lebensalters, das für eine Altersrente in der Rentenversicherung erforderlich ist.

2.2 Forschungsfragen und Forschungsprobleme bei der Analyse von Altersübergängen

Wenn Altersgrenzen des Erwerbszwangs neu justiert und Reserven der gesellschaftlichen Erwerbsfähigkeit stärker ausgereizt werden, stellen sich die sozial strukturierten individuellen Unterschiede der Markt- und Erwerbsfähigkeit als soziale Risiken dar. Der Altersübergang ist sowohl Folge als auch Ursache sozialer Unterschiede und mithin Gegenstand soziologischer Forschung. Typische Fragestellungen sind:

- In welchem Lebensalter liegen Erwerbsaustritt und Rentenalter? Gibt es eine späte Erwerbsphase, und durch welche Besonderheiten und Arbeitsmarktrisiken ist sie gekennzeichnet? Gibt es umgekehrt ein frühes Rentenalter, das gegenüber dem späten Rentenalter noch Besonderheiten aufweist?
- Welche Formen des Altersübergangs lassen sich beobachten? Welche Rolle spielen verschiedene Formen der Nichterwerbstätigkeit – insbesondere Arbeitslosigkeit, Krankheit und sozialstaatliche Transferzahlungen – sowohl hinsichtlich ihrer Häufigkeit als auch ihrer Dauer im Altersübergang?
- Welche Gründe lassen sich für den Zeitpunkt und die Formen des Altersübergangs benennen? Welche Rolle spielen individuelle Wünsche und Handlungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktchancen, betriebliche Strategien und sozialstaatliche Institutionen? Wie wirken verschiedene Akteure und Bedingungen

zusammen, in deren Ergebnis bestimmte Formen oder Muster des Altersübergangs zu beobachten sind?

- Welche Folgen haben Zeitpunkt und Form des Altersübergangs für den weiteren Lebenslauf, insbesondere für die soziale Sicherung im Alter, aber auch für die Gesundheit, Lebenszufriedenheit und Zeitverwendung?
- Welche sozialen Unterschiede bestehen, und wie stark wirken sich typische soziale Unterschiede – etwa hinsichtlich der Vermögensausstattung oder der Arbeitsmarktposition – auf Zeitpunkt, Form und Folgen des Altersübergangs aus?
- Welche Möglichkeiten bestehen zur sozialpolitischen Gestaltung von Altersübergängen, und mit welchen sozialpolitischen Zielen wird in Altersübergänge eingegriffen?
- Mit welchen gesellschaftlichen Diskursen werden Altersübergänge wahrgenommen und gedeutet, relevante soziale Unterschiede bewertet und die entsprechenden sozialpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten kommentiert?
- Wie haben sich Altersübergänge im historischen Wandel verändert, und wie unterscheiden sie sich zwischen Gesellschaften?

Mit diesen Fragen ist ein weitreichendes Forschungsprogramm umrissen. Die Forschung hierzu sieht sich mit zumindest drei Problemen konfrontiert, die für empirische Forschung typisch, bei der Analyse von Altersübergängen aber besonders ausgeprägt sind.

Zum einen sind geeignete Indikatoren für den Altersübergang zu bestimmen. In Deutschland und im internationalen Vergleich spielt beispielsweise die Alterserwerbsbeteiligung eine herausgehobene Rolle. Streng genommen enthält die Alterserwerbsbeteiligung nur eine Information über die »Breite« der Erwerbsbeteiligung innerhalb eines bestimmten Altersspektrums, aber keine Information über den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts. Wie in Kapitel 4.3 gezeigt wird, kann sich die Alterserwerbsbeteiligung verändern, ohne dass sich das Erwerbsaustrittsalter verändert. Das Erwerbsaustrittsalter wiederum ist insofern schwer zu bestimmen, als dass – im Unterschied zum Renteneintrittsalter – ungewiss ist, ob nach einem Erwerbsaustritt nicht irgendwann noch einmal eine neue Beschäftigung aufgenommen wird. Das Renteneintrittsalter ist demgegenüber eindeutig, aber dominant von Rentenzugangsmöglichkeiten geprägt. Wenn künftig kaum noch vorzeitig beziehbare Altersrenten bestehen und ein Renteneintritt überwiegend nur noch an der Regelaltersgrenze möglich ist, konzentrieren sich die Renteneintritte auf dieses Alter, ohne dass damit etwas über den Altersübergang im Sinne des Erwerbsaustritts und über die späte Erwerbsphase ausgesagt ist.

Zum Zweiten wirkt eine Vielzahl von Einflussfaktoren zusammen, die den Altersübergang prägen (siehe dazu auch Kapitel 2.3). Zum Teil interagieren diese Einflussfaktoren miteinander, zum Teil sind sie unabhängig voneinander. Beispielsweise genügt es nicht, allein die unterschiedlichen Möglichkeiten für einen vorzeitigen Renteneintritt zu beachten. Von Bedeutung sind auch arbeitsmarktpolitische Regelungen, die bei Arbeitslosigkeit oft erleichterte Bedingungen am Ende des Erwerbslebens vorsehen und eine Form des Ruhestands darstellen können. Einflusreich können auch altersspezifische Regelungen etwa bei der Zuerkennung einer Schwerbehinderung sein, die wiederum an Regelungen etwa zum Kündigungsschutz bzw. zur Weiterbeschäftigung und zum Rentenzugang geknüpft sein können. Neben Regelungen, die gewissermaßen horizontal miteinander verbunden sind, gibt es auch vertikale Verknüpfungen im Wechselspiel von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen. Gesetzliche Regelungen entfalten ihre Wirkung unter Umständen erst aufgrund tarifvertraglicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen, wie dies etwa bei der Altersteilzeitarbeit der Fall ist (siehe Kapitel 5.4).

Drittens überlagern sich beim Altersübergang Alterseffekte, Kohorteneffekte und historische Effekte. Es handelt sich beim Altersübergang um eine Phase im höheren Lebensalter. Mithin spielen alterstypische Effekte – nachlassende gesundheitliche Leistungsfähigkeit, Stabilität der erreichten Einkommens- und Vermögenslage, Wandel der familiären Verpflichtungen – eine Rolle für die Entscheidungen zum Erwerbsverhalten und Ruhestandsbeginn. Allerdings ändern sich Gesundheitschancen, materieller Wohlstand und Familienstrukturen, sodass sich Kohorteneffekte in Veränderungen im Altersübergang niederschlagen können. Dies gilt auch für historische Effekte, also etwa Veränderungen in den Erwerbschancen und in der sozialen Sicherung: Dass die Altersgrenzen für die Altersrenten in der Rentenversicherung in Deutschland über fast das gesamte 20. Jahrhundert hinweg sanken, hing nicht etwa mit einem sich verschärfenden Alterseffekt schwächer werdender Arbeitsfähigkeit der späteren Kohorten zusammen, aufgrund dessen ein früheres Rentenalter umgesetzt wurde, sondern mit den historischen Ereignissen einer stärker ausgebauten sozialen Sicherung im Alter.

2.3 Erklärungsansätze und Einflussfaktoren des Altersübergangs

Zur Analyse von Altersübergängen gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Erklärungsansätze und Forschungstraditionen, die sich in vier grundverschiedene Richtungen differenzieren lassen.

Spezifisch auf den Altersübergang bezogen ist die älteste Tradition, die *Lebenslaufforschung*, innerhalb derer die Idee vom institutionalisierten Lebenslauf eine besonders weite Verbreitung erfahren hat (Heinz 2007). In seinem klassischen Aufsatz zur »Institutionalisierung des Lebenslaufs« hat Kohli 1985 den Lebenslauf als ein Produkt gesellschaftlicher Modernisierung dargestellt. »Lebenslauf kann ähnlich wie Geschlecht als eine soziale Institution konzeptualisiert werden [...] im Sinne eines Regelsystems, das einen zentralen Bereich oder eine zentrale Dimension des Lebens ordnet« (Kohli 1985, S. 1). Dies ergibt sich aus der abnehmenden Zufälligkeit des Todes, der sich über eine lange historische Entwicklung hinweg auf das höhere Lebensalter konzentrierte und damit die Lebensspanne individuell und gesellschaftlich planbarer und gestaltbarer machte. Durch gesellschaftliche Differenzierung und Modernisierung gewannen kalendarische Altersgrenzen, ausgedrückt in vollendeten Lebensjahren, an Bedeutung (z. B. für Schulpflicht und Volljährigkeit), als deren Ergebnis sich die klassische Dreiteilung des Lebenslaufs in Vorerwerbsphase, Erwerbsphase und schließlich auch Nacherwerbsphase herausbildete.

Gerade der institutionalisierte Altersübergang ist für Kohli ein deutliches Beispiel für die Wirkmächtigkeit der Institution Lebenslauf. Denn im Altersübergang – und hier nicht nur bei den Regulierungen zum Rentenbeginn, sondern auch bei Höchstaltersgrenzen zur Ausübung von Beschäftigung, die in Tarifverträgen und beruflichen Ordnungen festgelegt sind – wird an starren Altersgrenzen festgehalten, welche sich an vollendeten Lebensjahren ausrichten, obwohl die normativen gesellschaftlichen Leitbilder bereits Prozesse der Individualisierung und der fallweisen Angemessenheit beim Zugang zu Sozialleistungen bzw. beim Ausschluss von Tätigkeiten betonen. Gründe für die Beharrungskraft starrer Altersgrenzen sind nicht nur verwaltungspraktische Vorteile, wenn eine Rente aufgrund des Alters und nicht allein aufgrund eines individuellen Nachweises fehlender Erwerbsfähigkeit beansprucht werden kann, sondern auch die Vorteile einer quasi-automatischen Alterssukzession für die betriebliche Personalarbeit und andere Bereiche, in denen Positionszuweisungen und die mit den Positionen verbundenen Chancen reguliert werden sollen. In der Tradition des institutionalisierten Lebenslaufs erscheint der Altersübergang als eine gesellschaftliche Regulierungsleistung bzw. als eine gesellschaftliche Lösung für das Problem, die Grenzen des Arbeitsmarktes in zeitlich-biografischer Hinsicht zu definieren (Kohli 2000).

In der empirischen Forschung eine größere Bedeutung gewonnen haben Forschungen, die unter der Bezeichnung der »Push-und-Pull-Ansätze« zusammengefasst werden. In diesen Forschungen erscheint der Altersübergang als ein individuelles Entscheidungsproblem, das im Wechselspiel von umweltseitigen

Anreizen, individuellen Ressourcen sowie individuellen Präferenzordnungen gelöst wird. Demnach gibt es Bedingungen, die den Verbleib in einem bestimmten Status erschweren und deshalb bewirken, dass Individuen aus diesem Status herausgedrängt werden (»Push-Faktoren«). Eine schlechte Gesundheit erschwert es beispielsweise, weiter erwerbstätig zu sein. Umgekehrt gibt es Bedingungen, die den Wechsel in einen anderen Status erleichtern oder attraktiv machen, weshalb ein derartiger Wechsel öfter oder schneller auftritt (»Pull-Faktoren«). Hohe individuelle Anwartschaften in der Alterssicherung beispielsweise bewirken, dass der Wechsel in den Ruhestand erleichtert wird. In welche Richtung derartige Bedingungen wirken und wofür genau sie Anreize setzen, hängt von der individuellen Präferenzordnung ab. Diesen Forschungen unterliegt daher ein mehr oder weniger ausgeprägter mikroökonomischer bzw. utilitaristischer Rahmen der rationalen Wahl (Coleman/Fararo 1992 bzw. aus einer ökonomischen Perspektive und auf das Problem des Altersübergangs bezogen: Stock/Wise 1990).

Der Ansatz ist wegen seiner empirischen Offenheit attraktiv. Faktoren beliebiger Art sowohl auf der individuellen als auch auf der institutionellen Ebene können in empirische Analysen integriert werden. Der Ansatz erscheint außerdem wegen der klaren Schlussfolgerungen attraktiv, die er nahelegen scheint und die darin bestehen, für ein gesellschaftspolitisch erwünschtes Ziel die Anreize entsprechend zu ändern – und das bedeutet beim Altersübergang die Bedingungen der materiellen Existenzsicherung aus eigener Erwerbstätigkeit oder sozialstaatlichen Leistungen. Dabei wird, und das ist eine häufige Kritik, das Vermögen von Individuen, auf Anreize zu reagieren, häufig überschätzt. Die Konzeptualisierung des Altersübergangs als ein Optimierungs- und Entscheidungsproblem erscheint deshalb mitunter als zu eng.

Ein weiteres Problem kommt hinzu, da in diesem Ansatz Übergänge (und deren Gründe aufgrund von Push und Pull) betont werden, während der Verbleib in Erwerbstätigkeit ebenso erklärungsbedürftig sein kann: Veränderungen beim Altersübergang sind nicht nur durch (spätere) Übergänge, sondern auch durch einen längeren Verbleib in Beschäftigung bzw. im Arbeitsmarkt geprägt. Statusstabilität wird weniger thematisiert als der Wechsel zwischen zwei Status. Ein späterer Renteneintritt setzt jedoch eine größere Stabilität der Erwerbstätigkeit voraus. Ob diese allein oder auch nur primär dadurch zu erreichen ist, dass die Anreize für Wechsel verringert werden – oder nicht wirksamer durch inhärente Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann –, ist eine offene Frage.

In einem dritten Ansatz wird weniger die individuelle Präferenzordnung und die sich daraus ableitende Übergangsentscheidung thematisiert als vielmehr die *sozialstrukturelle Position* (Radl 2013). Es sind die – je nach Grundsatzentschei-

derung für eine spezifische Theorie der Sozialstrukturanalyse – positions- bzw. schicht- oder klassenspezifischen Ressourcen und Rechte, die Individuen in die Lage versetzen, ihren Altersübergang zu einem bestimmten Zeitpunkt und in einer bestimmten Form zu realisieren. Die beobachteten Übergänge erscheinen dann nicht notwendigerweise als frei gewählte Entscheidungen, die externen Anreizen folgen. Zu erklären ist folglich nicht nur, welche Ressourcen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben erlauben oder einen Renteneintritt beschleunigen, sondern auch, auf welche Weise es zu den beobachteten sozialstrukturellen Unterschieden in der Verteilung von Ressourcen und Rechten gekommen ist. Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit auch im höheren Erwerbsalter oder den Strukturwandel der Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens wird man nur sehr unzureichend mit einem Wandel individueller Präferenzordnungen erklären können – obwohl dies sicher auch eine Rolle spielt – als vielmehr mit politischen Maßnahmen, die darauf zielen, die Ressourcen und Rechte, die an bestimmte Sozialstatus geknüpft sind, zu verändern – und damit auch die soziale Struktur einer Gesellschaft, indem etwa Arbeitslosigkeit politisch weniger akzeptiert wird, die Erwerbsteilhabe von Frauen gestärkt werden soll oder das Lebensmodell der Hausfrauenehe an Akzeptanz einbüßt.

Ein vierter Ansatz ist gegenüber dem sozialstrukturellen Ansatz, der Altersübergänge als ein Status- und Ressourcenproblem betrachtet, gewissermaßen skeptisch und betont demgegenüber kulturelle Faktoren bzw. interpretiert beobachtete Altersübergänge als Ausdruck einer »*Altersübergangskultur*«. Obwohl der Begriff der Altersübergangskultur seit Langem Bestandteil der Forschung ist (z.B. Guillemard/Argoud 2004), ist er wieder neu in die Forschung eingeführt worden (Jansen 2013), indem gezeigt wurde, dass die in einer Gesellschaft verbreiteten Normen und Werte zum Altersübergang mit dem tatsächlichen Verhalten beim Altersübergang korrespondieren. »Kultur« trägt den Doppelcharakter eines handlungsermöglichenden und handlungsbegrenzenden Interpretationsrahmens in sich, der von Individuen geteilt wird und nicht beliebig wählbar ist. Von den hier vorgestellten Ansätzen ist ein kulturalistischer Interpretationsrahmen derjenige, der am meisten dem Strukturalismus zuneigt, also der Vorstellung, dass es gesellschaftliche Strukturen gibt, die sich einer bewussten und gezielten Einflussnahme entziehen. In der praktischen Konsequenz erscheinen Veränderungen im Altersübergang dann nur allmählich und eher langsam möglich. Dafür sprechen zumindest die anhaltenden Unterschiede zwischen Gesellschaften, selbst wenn es – wie in Europa – übergreifende politische Absichten zur Anhebung der Alterserwerbstätigkeit und zum Aufschub des Erwerbsaustritts gibt.

Empirische Studien zum Altersübergang haben auf den Einfluss einer Reihe von Bedingungen aufmerksam gemacht. Sie lassen sich grob in Bedingungen des institutionellen Umfelds, der Beschäftigungsmöglichkeiten, der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und des Haushaltskontextes differenzieren (vgl. für aktuelle umfassende Übersichten Trischler 2014; Hasselhorn/Apt 2015).

Das *institutionelle Umfeld* umfasst die Regeln, die für den Verbleib eines Individuums in einem Status oder für einen Statuswechsel gelten. Je nach theoretischem Ansatz verkörpern Anreize oder Ressourcen und Rechte diese Regeln. Ihre Reichweite variiert: Einige Regeln umfassen nicht mehr als die Beschäftigten eines Betriebs, andere umfassen alle Beschäftigte im Geltungsbereich eines Tarifvertrags oder alle Angehörigen einer bestimmten Kohorte und wieder andere haben gesellschaftsweite Gültigkeit. Das institutionelle Umfeld wird oft mit verschiedenen Politikfeldern gleichgesetzt, insbesondere dem Rentenrecht, der Arbeitsmarktpolitik und dem Arbeitsrecht sowie der Tarifpolitik. In einem weiter gefassten Verständnis sind auch Kulturen und Diskurse dazuzurechnen.

Obwohl alle Akteure in einem gemeinsamen institutionellen Umfeld handeln, verfolgen sie unterschiedliche Interessen und versuchen, das institutionelle Umfeld – die bestehenden Regeln – für ihre Interessen zu nutzen. Was eine bestimmte Regel für das Handeln bedeutet, ist keineswegs immer klar. Akteure sind kreativ in der Nutzung der institutionellen Bedingungen, und selbst politische Maßnahmen, die explizit darauf zielen, Anreize für erwünschtes Handeln zu setzen, verändern dadurch nicht die Interessen und können deshalb auch nicht das Handeln in einer bestimmten Weise steuern. Wegen der Kreativität und Interessenbindung der Akteure wird das institutionelle Umfeld laufend geändert. Das institutionelle Umfeld ist eher eine Arena gesellschaftlicher Auseinandersetzungen als ein stabiler Handlungsrahmen. Aus diesem Grund ist die Widersprüchlichkeit des institutionellen Rahmens – etwa die Gleichzeitigkeit von aktivierender Arbeitsmarktpolitik und Frühverrentungsanreizen – eher der Normalfall als die Ausnahme (Heclo 1994).

Die *Beschäftigungsmöglichkeiten* umfassen Art und Anzahl der Arbeitsplätze, die für Erwerbstätige in der Endphase ihres Erwerbslebens zur Verfügung stehen. Dies hängt von der generellen Wirtschaftsstruktur einer Gesellschaft und darüber hinaus von der wirtschaftlichen Lage und arbeitsrechtlichen Bedingungen ab. Für bestimmte Tätigkeiten gibt es maximale (und minimale) Altersgrenzen. Von noch größerer Bedeutung sind Arbeitsbedingungen, die in einigen Arbeitsfeldern so beschaffen sind, dass die Tätigkeiten sehr oft schon vor Erreichen des Rentenalters aufgegeben werden müssen oder umgekehrt häufig auch noch danach ausgeübt werden können. Eine präzise Bestimmung der Faktoren ist Gegenstand aktueller Diskussionen (Bödeker et al. 2006; Brüssig/

Jansen/Knuth 2011), entzieht sich bislang aber einer ausreichend genauen Operationalisierung.

Eine wahrscheinlich noch wichtigere Komponente sind die konjunkturell schwankenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Veränderungen in der Arbeitskräftenachfrage wirken sich schnell auf die Beschäftigungssituation der Älteren aus. Steigende Arbeitskräftenachfrage bei wirtschaftlichem Wachstum kann zu einem erheblichen Teil dadurch befriedigt werden, dass altersbedingte Ausgliederungen unterlassen werden. Sinkende Arbeitskräftenachfrage in der Wirtschaftskrise hat lange zu einer Ausgliederung gerade der Älteren geführt, weil die Frühverrentung eine bessere Absicherung als die Arbeitslosigkeit bot. Von allen hier angerissenen Einflussfaktoren ist die Rolle der konjunkturell bedingten Beschäftigungsmöglichkeiten die am wenigsten untersuchte, wenn es darum geht, den Wandel des Altersübergangs zu erklären.

Die *individuelle Beschäftigungsfähigkeit* beschreibt das individuelle Vermögen, eine gegebene Tätigkeit tatsächlich ausführen zu können. Dieses hängt maßgeblich von der körperlichen und seelischen Gesundheit ab und umfasst weitere Merkmale, die von Persönlichkeitsmerkmalen über Kompetenzen und Qualifikationen bis hin zu Erwerbsorientierungen reichen. Zu den am intensivsten untersuchten Fragen in diesem Themenfeld gehört, ob sich die individuelle Beschäftigungsfähigkeit altersbedingt verändert, und insbesondere, ob sie sich verschlechtert. Die Antworten fallen je nach untersuchtem Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Gesundheit, Persönlichkeitsmerkmale, Kompetenzen), aber auch in Abhängigkeit vom Vergleichsmaßstab (z.B. geleisteter Output, erzielt Einkommen, Fehlerrate, Vorgesetzteneinschätzung) unterschiedlich aus.

Aus der Vielzahl der Ergebnisse (vgl. für Überblicksstudien etwa Skirbekk 2004; Börsch-Supan/Düzgün/Weiss 2005; van den Berg et al. 2009) lassen sich mit einiger Vergröberung zwei herausstellen. Zum einen sind beobachtete Alterseffekte, insbesondere ein altersbedingter Leistungsabfall, bei den meisten Beschäftigten in den meisten Dimensionen nicht in einem Ausmaß festzustellen, dass ein Rückzug aus Erwerbstätigkeit aus Altersgründen zwingend notwendig wäre. Die Anforderung nach Spitzenleistungen, die sich oft und gerade in körperlicher Hinsicht auf ein schmales und frühes Altersspektrum konzentrieren, ist eben keine Normalanforderung im Alltagsbetrieb. Zum Zweiten nehmen Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe mit steigendem Alter zu. Die Leistungsfähigkeit von Personen in der Endphase ihres Erwerbslebens lässt sich noch schlechter generalisieren, als dies bei Jugendlichen der Fall ist.

Auch der *Haushaltskontext* deckt mehrere Aspekte ab. Er umfasst zum einen die finanzielle Situation, die ein Leben ohne Erwerbseinkommen auf Dauer mehr oder weniger gut ermöglicht. Hierzu gehören in erster Linie Rentenan-

sprüche unter Einschluss der Alterssicherung des Partners, aber auch die betriebliche und private Vorsorge, vorhandenes Vermögen wie auch umgekehrt bestehende Zahlungsverpflichtungen. Sieht man einmal von den Bezieherinnen und Beziehern ganz niedriger Renten ab (deren Alterssicherung oft primär anderen Quellen entstammt), zeigen empirische Studien wiederholt, dass betriebliche und private Vorsorge kumulierende statt ausgleichende Effekte haben: Wer eine gute gesetzliche Rente bezieht, kann mit höherer Wahrscheinlichkeit eine gute Absicherung aus der betrieblichen und privaten Vorsorge erwarten und umgekehrt (TNS Infratest 2012; Frommert 2012). Allerdings muss die finanzielle Situation im Haushaltskontext gesehen werden. Ehefrauen mit einer minimalen eigenen Rente sind oft – wie bereits in der Erwerbsphase – durch das Einkommen ihres Ehemannes versorgt, und diese Versorgung wirkt auch nach dem Tod des Ehemannes fort, indem eine Witwenrente als Anteil der Altersrente des Ehemannes an die Ehefrau gezahlt wird. »Haushaltskontext« meint aber auch, dass die Entscheidungsbildung über den Altersübergang nicht allein auf individueller Ebene geschieht, sondern häufig in Abstimmung der Ehepartner erfolgt, sodass auch der Altersübergang gemeinsam bzw. in enger zeitlicher Nähe erfolgt. Hieraus kann sich ein Übergangsverhalten ergeben, das eben nicht den Beschäftigungsbedingungen am individuellen Arbeitsplatz oder der eigenen Leistungsfähigkeit, dafür aber der Verknüpfung mit der Entscheidung des Ehepartners oder der Ehepartnerin unterliegt (Allmendinger 1990; Trischler/Kistler 2011b).

