

M. Kohli

## Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus?<sup>1</sup>

### Age boundaries as a regulation of individual life courses: An anachronism?

**Summary** As part of the modern institutionalization of the life course, chronological age boundaries have become highly salient even though they seem to contradict many of the values and systemic requirements of modern societies. During the past few decades, strict age boundaries have been increasingly criticized, and empirically they have become somewhat more

fluid. Are they today an anachronism? I treat this question by focusing on the age boundary between work and retirement, and distinguish two levels: its weight for structuring behavior and its meaning for the actors. On both levels, the age boundary is still highly effective. As a last step, I discuss whether the age boundary is (still) “reasonable”, especially with regard to the functional conditions of labor markets and social security systems.

**Key words** Age boundary – life course – retirement

**Zusammenfassung** Chronologische Altersgrenzen haben im Zuge der modernen Institutionalisierung des Lebenslaufs stark an Bedeutung gewonnen, obwohl sie dem Wertekanon und den Systemerfordernissen moderner Gesellschaften in mehrfacher Hinsicht zu widersprechen scheinen. In

den letzten Jahrzehnten hat sich die Kritik an starren Altersgrenzen verschärft, und empirisch zeigen sie eine gewisse Aufweichungstendenz. Kann man sagen, daß sie heute einen Anachronismus darstellen? Diese Frage wird vor allem am Beispiel der Altersgrenze zwischen Erwerbsleben und Ruhestand behandelt. Dabei wird zwischen zwei Ebenen der empirischen Institutionalisierung der Altersgrenze unterschieden: ihre Verhaltenswirksamkeit und ihre Bedeutung für die Akteure. Es zeigt sich, daß die Altersgrenze auf beiden Ebenen nach wie vor eine hohe Verbindlichkeit hat. Abschließend wird diskutiert, in wieweit die Altersgrenze (noch) „vernünftig“ ist (insbesondere im Hinblick auf die Funktionsbedingungen des Arbeitsmarktes und des sozialen Sicherungssystems).

**Schlüsselwörter** Altersgrenze – Lebenslauf – Ruhestand

<sup>1</sup> Harald Künemund danke ich für die vielfältige Unterstützung und Zusammenarbeit.

Martin Kohli (✉)  
Freie Universität Berlin  
Institut für Sonologie  
Babelsberger Straße 14–16  
10715 Berlin

Amerika, hast Du es besser? “Green Thumb ... has announced the winner of this year’s Oldest Worker Award. Milton W. Garland, 102, works 20 hours a week for the Frick company, a subsidiary of York International, in Waynesboro, PA, where he has worked for the past 78 years. Mr. Garland is a mechanical engineer and refrigeration expert...” (10).

In den USA – so mag es scheinen – gibt es keine verbindliche Altersgrenze mehr. Zwangsverrentung ist längst als verfassungswidrig erklärt worden. Deutschland dagegen schickt

seine älteren Arbeitnehmer in die Rente, indem es zuläßt, daß das Arbeitsverhältnis beim Erreichen der Rentengrenze durch tarifvertragliche Bestimmung automatisch beendet wird. Man kann dies als typischen Modernisierungsrückstand deuten, anders gesagt: als Ausdruck des vielgescholtenen Reformstaus am „Standort“ Deutschland. Der Autor schlägt zunächst eine zurückhaltendere Deutung vor: als Ausdruck unterschiedlicher arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Strukturbedingungen und institutioneller Zusammenhänge. Dies gilt es jetzt zu prüfen.

## Altersgrenzen im Rahmen der Institutionalisierung des Lebenslaufs

Altersgrenzen beziehen sich auf die Gliederung der Gesellschaft nach Lebensphasen. Diese Gliederung ist eine der möglichen Dimensionen der *Naturalisierung von Gesellschaft*. Naturalisierung heißt, daß von Menschen geschaffene gesellschaftliche Ordnungen sich als etwas Natürliches präsentieren, anders gesagt, daß Selbstverständlichkeit durch den Rekurs auf Biologisches gewonnen wird. Andere Formen der Naturalisierung sind Geschlecht oder Verwandtschaft. Daß jede Naturalisierung sich auch auf ein biologisches Element stützt, ist offensichtlich und macht ihre Plausibilität aus (wie am deutlichsten das Beispiel Geschlecht zeigt). Aber es ist nur der Grundstoff für die gesellschaftliche Konstruktion. Dies wird allein schon durch die große Spannweite der gesellschaftlichen Lösungen des Problems der Lebensalter – oder der gesellschaftlichen Nutzung der durch sie gebotenen Möglichkeiten – belegt. Die Art, wie Gesellschaften Lebensalter praktisch und begrifflich gliedern und bestimmte Lebensläufe vorschreiben oder als erstrebenswert definieren, ist außerordentlich vielfältig, wie die ethnologische Forschung anschaulich nachweist (6).

Daraus darf jedoch nicht geschlossen werden, die Gliederung sei frei wählbar. Sie muß vielmehr als Teil der Sozialstruktur insgesamt verstanden werden. Um zu zeigen, wie die Altersgliederung moderner Gesellschaften des westlichen Typs entstanden und welcher Dynamik sie heute ausgesetzt ist, ist eine strukturgeschichtliche Analyse erforderlich (z.B. 5). Die wichtigsten historischen Veränderungen wurden vom Autor mit dem Konzept der „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ zusammengefaßt (14). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs war einer der wesentlichen historischen Prozesse auf dem Weg in die Moderne. Institutionalisierung bedeutet eine Ausdifferenzierung des Lebenslaufs sowohl auf der Ebene der Sozialstruktur als auch auf derjenigen des Handelns: sowohl als positionale Sequenz als auch biographischer Orientierungsrahmen. Dieser Prozeß hat eine zunehmend klarere Gliederung nach Lebensphasen und Altersgruppen auf der Grundlage des chronologischen Alters mit sich gebracht.

Der strukturelle Grundtatbestand dafür ist die *gesellschaftliche Organisation der Arbeit*. Wenn wir heute von einer „alternden Gesellschaft“ sprechen, so beziehen wir uns offensichtlich darauf, daß es eine Zäsur zwischen „erwerbstätig“ und „nicht mehr erwerbstätig“ gibt. Denn die chronologische Altersgrenze (60 oder 65 Jahre), die für die Definition einer „alternden Gesellschaft“ meist herangezogen wird, hat – wie die gerontologische Forschung inzwischen in aller wünschbaren Klarheit demonstriert hat – weniger mit biologischen oder psychischen Prozessen zu tun als vielmehr mit der Veränderung in der sozialen Partizipation, die in diesem Alter für den größten Teil der Männer (und zunehmend auch für die Frauen) stattfindet: dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Am Beispiel des höheren Alters läßt sich demnach die soziale Konstruktion der Lebensalter besonders gut veranschaulichen. Für das höhere Alter ist die *Herausbildung des modernen Ruhestandes* die entscheidende strukturelle Veränderung. Es gehört zur Paradoxie der gesellschaftlichen Rationalisierung, daß im Zuge der Entwicklungsdynamik, durch die sich die strukturelle Bedeutung der Arbeit verstärkte, zugleich die Lebensphase jenseits der Arbeit an eigenem Gewicht gewann. Die empirischen Befunde zeigen, daß bis etwa zu Beginn des 20. Jahrhunderts das höhere Alter in quantitativen Begriffen marginal war. Erst seither ist es zu einer Verallgemeinerung des Alters als „Ruhestand“ gekommen (12): Ein zunehmender Teil der Menschen erreicht inzwischen das Rentenalter, und ein zunehmender Teil derjenigen, die das Rentenalter erreichen, geht auch tatsächlich in den Ruhestand. Wir haben es heute mit einer strukturell klar abgrenzbaren Altersphase von erheblicher Länge für den überwiegenden Teil der Bevölkerung zu tun – also mit Alter als einem selbstverständlichen und eigenständigen Teil der Normalbiographie.

Zu Beginn dieser Entwicklung war eine Deutung des höheren Alters im Sinne einer Naturalisierung noch eher plausibel als heute. Im 19. Jahrhundert wurde es weitgehend mit „Altersschwäche“ identifiziert, und in der Diskussion um das Bismarck'sche Vorhaben einer Invaliditäts- und Altersversicherung wurde die vorgesehene Rentengrenze von 70 Jahren als eine Art natürlicher Invaliditätsgrenze betrachtet (18). Inzwischen ist dies längst nicht mehr haltbar und wird auch von kaum jemandem noch so gesehen. Die Verselbständigung der Altersphase und ihre Ausdehnung an beiden Enden – durch den früheren Übergang in den Ruhestand und die längere Lebensdauer – hat dazu geführt, daß sie heute nicht mehr als „Restzeit“ verstanden werden kann, die es irgendwie zu durchleben gilt; sie erfordert vielmehr den Entwurf neuer biographischer Projekte und stellt die Frage nach der Beteiligung am sozialen Leben in neuer Form.

Ist die Altersgrenze als gesellschaftliches Regulativ für die Lebensführung demnach heute zu einem *Anachronismus* geworden? Um diese Frage zu beantworten, ist zunächst zu klären, was dieses Regulativ überhaupt regelt, anders gesagt, welche Funktionen es hat. Die Altersgrenze des Ruhestandes hat im wesentlichen vier Funktionen:

- Sie regelt den Austritt aus dem („regulären“) Erwerbsleben, also die Beendigung des Arbeitsvertrages (*Arbeitsmarktfunktion*).
- Sie regelt den Zugang zu bestimmten Leistungen des Systems sozialer Sicherung, z.B. in Form einer Altersrente als Lohnersatz (*sozialpolitische Funktion*).
- Sie gibt einen Orientierungspunkt für die subjektive Gliederung und Planung des Lebens (*kognitive Funktion*).
- Sie liefert ein Kriterium für den legitimen Abschluß – und damit den „Erfolg“ – des Arbeitslebens (*moralische Funktion*).

Die Regelung dieser Tatbestände in der Form fester Altersgrenzen erzeugt allerdings erneut eine Paradoxie, und zwar im Hinblick auf die kulturell-normativen ebenso wie die sozialstrukturellen Bedingungen der Moderne. Feste Altersgrenzen sind mit einigen grundlegenden Aspekten des Wertekanons und der Systemerfordernisse moderner Gesellschaften unverträglich. Was den *Wertekanon* betrifft, stehen zwei Aspekte im Vordergrund:

- Feste Altersgrenzen widersprechen dem Grundsatz der *Gleichbehandlung* aller Altersgruppen (Universalismus), können also als eine Form der Diskriminierung nach Alter betrachtet werden; dies hat in einigen Ländern (Vorreiter waren hier die USA) zu entsprechenden verfassungsrechtlich begründeten Verboten geführt.
- Feste Altersgrenzen widersprechen dem Grundsatz der *Wahlfreiheit* (Individualisierung), können also als eine unberechtigte Einschränkung des individuellen Freiheitspielraums gelten.

Bezüglich der *Systemerfordernisse* werden insbesondere folgende Aspekte angeführt:

- Feste Altersgrenzen führen zum *Brachliegen von Humankapitalressourcen*, etwa in Form derjenigen „jungen Alten“, die noch erwerbsbereit und erwerbsfähig sind.
- Sie behindern, da – wie immer wieder nachgewiesen worden ist (z.B. 4) – das Leistungspotential nur wenig mit dem chronologischen Alter korreliert, die *optimale Allokation von Arbeitskräften*.
- Sie vertiefen, da sie nicht auf die sich verändernden demographischen Bedingungen reagieren, die *Finanzierungsprobleme des Rentensystems*.
- Sie vernachlässigen, indem sie auf dem klassischen normalbiographischen Modell des dauerhaften Vollzeit-erwerbs aufbauen, den *Wandel der Erwerbsverläufe* in Richtung Flexibilisierung und biographische Unsicherheit.

Diese Widersprüche verstärken sich – so wird heute oft argumentiert (für eine pointierte Form vgl. 17) – im Zuge des *Globalisierungsdrucks*, dem die modernen Volkswirtschaften unterliegen, und machen eine vernünftige Anpassung an diesen Druck unmöglich.

Angesichts dieser Paradoxien scheint sich die Frage, ob feste Altersgrenzen ein Anachronismus seien, von selbst zu bejahen. Zur Zeit stehen dabei vor allem die genannten Systemprobleme im Zentrum der Diskussion. Man könnte zwar manche von ihnen bewältigen, indem man die Altersgrenze des Ruhestandes (längerfristig) nach oben verlegt (27). Gewöhnlich wird heute jedoch eine grundlegendere Reform angemahnt. Manche sehen das Heil in einer möglichst vollständigen *Flexibilisierung* der Altersgrenze (vgl. 13). Darunter ist einerseits eine größere Wahlmöglichkeit des Zeitpunkts des Übergangs zu verstehen, andererseits die Möglichkeit, den Übergang nicht vollständig zu einem bestimmten Zeitpunkt zu

vollziehen. Letzteres schließt den „gleitenden“ Übergang, also eine Phase von Teilzeitarbeit, ebenso ein wie die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einem ersten Ausstieg. Radikaler sind die Forderungen nach einer gänzlichen *Abschaffung* verbindlicher öffentlicher Regulative (also einer „Kündigung“ des Generationenvertrages) durch Übergang zu einem reinen Marktmodell des Erwerbslebens, das – über einem staatlich verantworteten Sockel zur Existenzsicherung für alle – nur noch durch betriebliche und private Sicherung flankiert würde; eine Altersgrenze bestünde dann nicht mehr.

---

## Die empirische Realität der Altersgrenzen

Um diese Überlegungen zu würdigen, ist es erforderlich, die empirische Realität der Altersgrenzen ins Auge zu fassen. Zunächst wird auf ihre gegenwärtige Verhaltenswirksamkeit und danach auf ihre subjektive Bedeutung eingegangen.

### Verhaltenswirksamkeit

Die Institutionalisierung der Altersgrenzen umfaßte auch ihre rechtliche Verankerung. Heute gibt es praktisch keine rechtliche Altersgrenze mehr, die nicht bestritten wird – einschließlich derjenigen für Kinder bzw. „Minderjährige“, etwa im Hinblick auf ihre politische oder sexuelle Mündigkeit. Den sozialwissenschaftlichen Hintergrund dafür bilden Argumente, wonach auch die Lebensphase Kindheit nicht einfach durch Naturgegebenheiten geschaffen, sondern eine soziale Konstruktion sei (2). Am stärksten in der Kritik ist die Altersgrenze des Ruhestandes, auf die sich der Autor im folgenden konzentrieren wird.

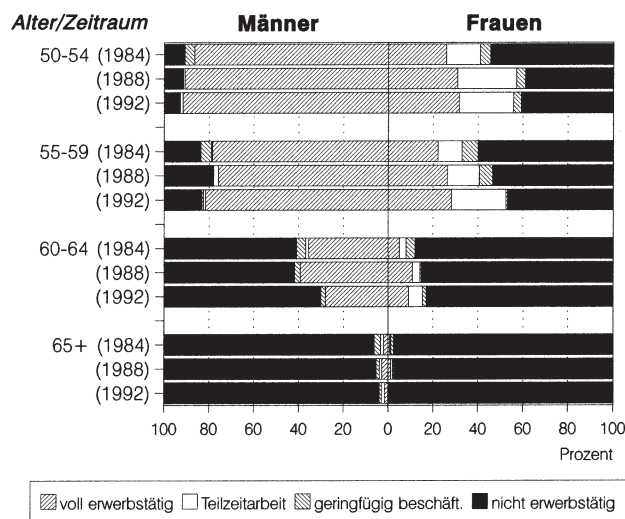
Die Vielfalt rechtlicher Abgrenzungen des höheren Alters bzw. Ruhestandes ist beeindruckend (11), auch wenn man politische und zivilrechtliche Aspekte beiseite läßt und sich auf die arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Aspekte beschränkt. Eine Übersicht über die sozialrechtlichen Optionen des Überganges in den Ruhestand in Deutschland (9) zeigt (auf dem Stand von 1996) neben dem direkten Übergang von einer Erwerbstätigkeit in die „Regel-Altersrente“ noch zehn weitere Optionen – von der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente über die verschiedenen „Vorruhestands“-Modelle und Möglichkeiten zu einem vorzeitigen Altersrentenbezug bis zur Teilrente. Dieses breite rechtliche Repertoire ist jedoch im Verhalten der Akteure fast ausschließlich nur in einer Richtung hin ausgeschöpft worden, nämlich in Richtung eines frühen Erwerbsaustritts. Man kann die rechtlichen Optionen als institutionalisierte „Pfade“ des Übergangs bezeichnen; die vergangenen Jahrzehnte waren in den entwickelten Ländern durch eine kreative Vervielfältigung und ständige Umgestal-

tung dieser Pfade im Interesse der Ermöglichung eines vorgezogenen Übergangs in den Ruhestand gekennzeichnet (13).

Auf der Verhaltensebene ist der Trend zum frühen Ruhestand in der Tat die vorherrschende Entwicklung der letzten drei Jahrzehnte in diesem Bereich (16). Auch die vielfältigen Bemühungen um eine Flexibilisierung des Übergangs haben daran bisher kaum etwas geändert. Die empirischen Befunde zeigen, daß die Flexibilisierung des Übergangs bisher im wesentlichen auf die Aggregatebene beschränkt geblieben ist: Die Übergangsphase ist bei den jüngeren Übergangskohorten insgesamt länger und durch die Vielzahl institutioneller Pfade diffuser geworden. Damit hat sich die zeitliche Varianz der individuellen Übergänge erhöht. Auf der Individualebene dagegen sind die Flexibilisierungsoptionen bisher kaum genutzt worden. Wo durch die institutionellen Veränderungen eine gewisse Wahlmöglichkeit eröffnet wurde, führte dies hauptsächlich zu einer Nutzung zum frühest möglichen Zeitpunkt, d.h. zu einer allgemeinen Senkung des Rentenzugangsalters. Die verschiedenen Altersteilzeitregelungen, die in der Bundesrepublik bisher angeboten wurden, sind von den Beteiligten nicht angenommen worden; weder von Seiten der älteren Arbeitnehmer noch von Seiten der Betriebe bestand ein nennenswertes Interesse daran. Das gleiche trifft auf die anderen Möglichkeiten zu einem flexiblen (gleitenden) Übergang zu: Auch sie wurden regelmäßig dazu genutzt, zum frühest möglichen Zeitpunkt auszuschneiden. Das einzige Teilruhestandsmodell, das empirisch in nennenswertem Umfang realisiert wurde, war das schwedische (26); es stand im Kontext einer Arbeitskräftemangel, die den Betrieben einen Anreiz gibt, ihre älteren Arbeitskräfte sogar auf Teilzeitbasis zu halten. Inzwischen hat die verschlechterte Arbeitsmarktsituation jedoch auch in Schweden zu dessen Abbau geführt.

Abb. 1 dokumentiert, wie sich die Lage und Form des Übergangs in Westdeutschland von 1984–1992 entwickelt hat. Bei den 50–54jährigen Männern hat die Erwerbsbeteiligung in diesem Zeitraum ganz leicht zugenommen; bei den 60–64jährigen ist sie dagegen weiter gesunken – mehr als zwei Drittel dieser Altersgruppe sind 1992 nicht mehr erwerbstätig. Die Zwischenpositionen zwischen voller und gar keiner Erwerbstätigkeit – Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung – sind bei den Männern kaum vertreten und sind im Zeitverlauf sogar noch leicht zurückgegangen. Von einer Flexibilisierung des Übergangs kann insofern keine Rede sein.

Bei den Frauen hat der Anteil der Erwerbstätigen unter 60 Jahren deutlich zugenommen. Dies bedeutet nicht etwa, daß der Übergang in den Ruhestand später stattfindet, sondern liegt daran, daß die Erwerbstätigkeit in den frühen und mittleren Phasen des Lebenslaufs zugenommen hat. Eine Kohortenbetrachtung zeigt, daß jede jüngere Kohorte ihren Übergangsprozeß von einem höheren Niveau der Erwerbstätigkeit aus beginnt, aber dennoch früher abschließt. Ein beträchtlicher Teil der Zunahme der Erwerbstätigkeit geht bei den Frauen auf



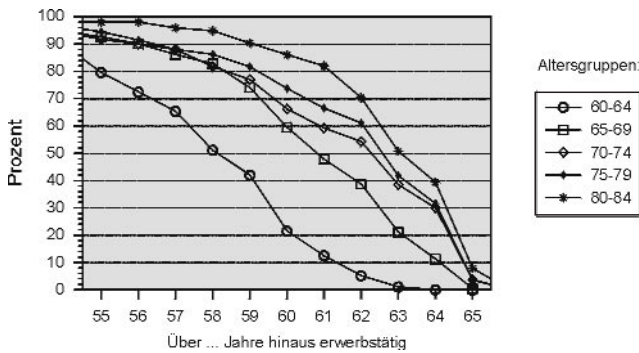
**Abb. 1** Erwerbsbeteiligung älterer Personen in Westdeutschland nach Geschlecht und Alter in den Jahren 1984, 1988 und 1992 (in %); Datenbasis: Das Sozio-ökonomische Panel (West) 1984, 1988 und 1992, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen (aus: 7, S. 122)

das Konto von Teilzeitarbeit. Hier kann man also von einer zunehmenden Flexibilität sprechen, wenn dies auch wiederum weniger ein Charakteristikum der Übergangsphase in den Ruhestand als der Beschäftigung über den ganzen Lebenslauf hinweg ist.

Seit 1990 hat sich der Trend zum frühen Ruhestand bei den Männern nicht etwa umgekehrt, sondern sogar noch etwas vertieft. Die Erwerbsbeteiligung der 55–64jährigen Männer ist bis 1994 nochmals deutlich zurückgegangen und hat sich seither ungefähr stabilisiert (20). Der Rückgang kann in Deutschland mit der Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern in Verbindung gebracht werden; er ist aber nicht auf Deutschland beschränkt, sondern findet sich als generelles Muster in fast allen europäischen OECD-Ländern. Einen gewissen Kontrast dazu bilden die USA, wo die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe nach einem Rückgang in den frühen 90er Jahren inzwischen wieder auf das Niveau von 1990 zurückgekehrt ist.

Die Abb. 2 und 3<sup>2</sup> zeigen den Übergangsverlauf – im Sinne nicht des Rentenbeginns, sondern des strukturell wichtigeren Ereignisses, nämlich des Endes der Erwerbstätigkeit – für die einzelnen Altersgruppen derjenigen, die dieses Ereignis schon

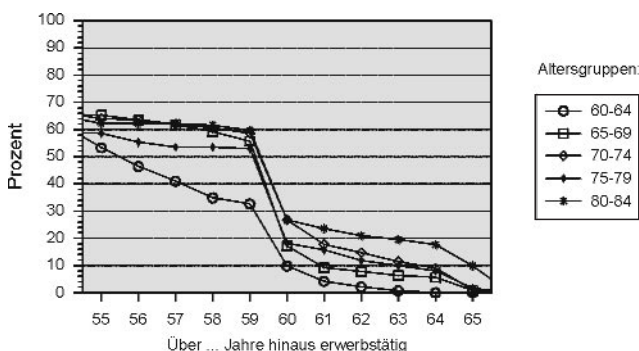
<sup>2</sup> Die Daten stammen aus dem Alters-Survey, einer großen repräsentativen Befragung der deutschen Bevölkerung von 40–85 Jahren. Der Alters-Survey wird unter der Leitung von Martin Kohli und Freya Dittmann-Kohli von der Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (Berlin) und der Forschungsgruppe Psychogerontologie (Nijmegen) in Kooperation mit infas-Sozialforschung (Bonn) durchgeführt und wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.



**Abb. 2** Faktisches Ende der Erwerbstätigkeit nur ehemals erwerbstätige Männer, Alters-Survey 1996, n = 1087, gewichtet)

hinter sich haben.<sup>3</sup> Die Daten belegen, daß bei den Männern jede jüngere Kohorte früher aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist; bei den Frauen ist dieses Muster in etwas abgeschwächter Form ebenfalls erkennbar. Die Männer vollziehen den Übergang zu relativ gleichmäßigen Anteilen zwischen 57 und 65 Jahren; bei den Frauen ist eine klare Konzentration auf das 60. Altersjahr zu sehen. Auch daraus wird deutlich, daß der Übergang jeweils zum institutionell frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgte. Über 65 hinaus sind – mit Ausnahme der ältesten Kohorte – kaum noch Frauen und nur wenige Männer erwerbstätig geblieben.

Die Vergleichsdaten für die Erwerbstätigkeit der über 65-Jährigen (15, 21) weisen wiederum nach, daß Deutschland hier keineswegs einen Sonderweg geht, auch wenn es mit rund 4 % bei den Männern und 1,5 % bei den Frauen (für 1995) deutlich niedriger liegt als die USA mit 16 bzw. 9 %. Allerdings erscheint auch der Wert für die USA als nicht besonders hoch, wenn man von der Vorstellung ausgeht, die Aufhebung der Zwangsverrentung hätte zu einer entsprechenden Verhaltensänderung führen müssen. Der Wert für die Bundesrepublik ist durchaus erstaunlich und erklärungsbedürftig. Obwohl für die meisten Rentner keine starke ökonomische Notwendigkeit



**Abb. 3** Faktisches Ende der Erwerbstätigkeit (nur ehemals erwerbstätige Frauen, Alters-Survey 1996, n = 915, gewichtet)

zur Weiterarbeit besteht, steht umgekehrt nach 65 auch keine ökonomische Strafe darauf, da ja dann – im Gegensatz zu den USA – ohne Rentenminderung beliebig hinzuverdient werden kann. Es wäre also ein höheres Arbeitsangebot der Rentner zu erwarten. Noch bemerkenswerter ist die niedrige Arbeitsnachfrage von seiten der Betriebe. Rentnerarbeit ist ja billig (da öffentlich subventioniert), flexibel und mit geringen Transaktionskosten behaftet – sie ist also genau die Form von Arbeit, deren Fehlen in der verbreiteten Diskussion über die deutschen „Standortnachteile“ immer wieder beklagt wird. Daß sie so wenig genutzt wird, hängt mit offensichtlich tief-sitzenden Strukturbedingungen des Arbeitsmarktes und der betrieblichen Arbeitskräftepolitik zusammen (vgl. 1, 13, 23). Der Verweis auf „Altersdiskriminierungen“ greift eine Form der Begründung dieses Trends auf, die vor allem in den angelsächsischen Ländern verbreitet ist, deren Übertragbarkeit auf die deutsche Situation jedoch angesichts der hier vorherrschenden Kooperation der verschiedenen Akteure im Verrentungsgeschehen problematisch ist

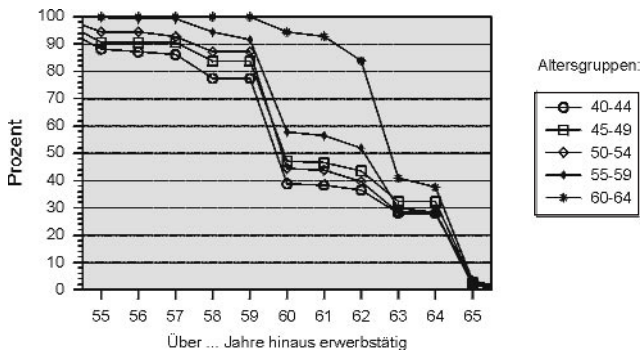
### Bedeutung

Unter der Vielzahl möglicher kognitiver und moralischer Bedeutungsgehalte der Altersgrenze des Ruhestandes sollen hier zwei Aspekte einer empirischen Prüfung unterzogen werden, nämlich einerseits die Orientierungswirksamkeit der Altersgrenze als Planungsgröße für die älteren Erwerbstätigen und andererseits ihre Bedeutung für die Alterskategorisierung, also für die subjektive Gliederung des Lebenslaufs.

Man kann davon ausgehen, daß für die schon abgeschlossenen Übergänge in den Ruhestand die Altersgrenze nicht nur verhaltenswirksam war, sondern sie in die Überlegungen der Akteure auch als Orientierungsgröße einging, wobei im einzelnen durchaus Differenzen zwischen gewünschtem, geplantem und faktisch realisiertem Übergangszeitpunkt in den Ruhestand auftreten können. Wie steht es nun mit der Bedeutung der Altersgrenze für die noch Erwerbstätigen – für welchen Zeitpunkt planen sie die Beendigung ihres Erwerbslebens? Die Abb. 4 und 5 zeigen die entsprechenden Befunde.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Die hier ausgewiesenen Altersgruppen können als Kohorten verstanden werden, die ihr Erwerbsleben in unterschiedlichen historischen Perioden beendeten. Die jüngste Gruppe, die der 60–64-Jährigen, ist nur bedingt mit den andern Gruppen vergleichbar, da in ihr die frühen Übergänger überrepräsentiert sind: Diejenigen, die über 64 hinaus erwerbstätig blieben, sind in ihr überhaupt nicht vertreten, diejenigen mit Erwerbstätigkeit über 60 hinaus zu geringeren Anteilen.

<sup>4</sup> Auch hier ist zu berücksichtigen, daß die über 55-Jährigen die jeweils früheren Austrittszeitpunkte schon hinter sich haben. Besonders stark fällt dies für die Gruppe der 60–64-Jährigen ins Gewicht, die deshalb wiederum nur beschränkt mit den andern Altersgruppen bzw. Kohorten vergleichbar ist.

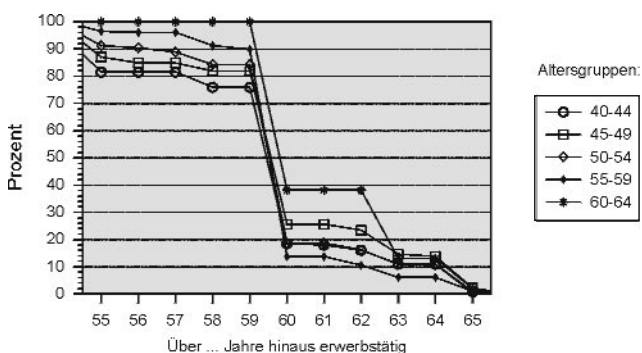


**Abb. 4** Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit (nur hauptberuflich erwerbstätige Männer, Alters-Survey 1996, n = 941, gewichtet)

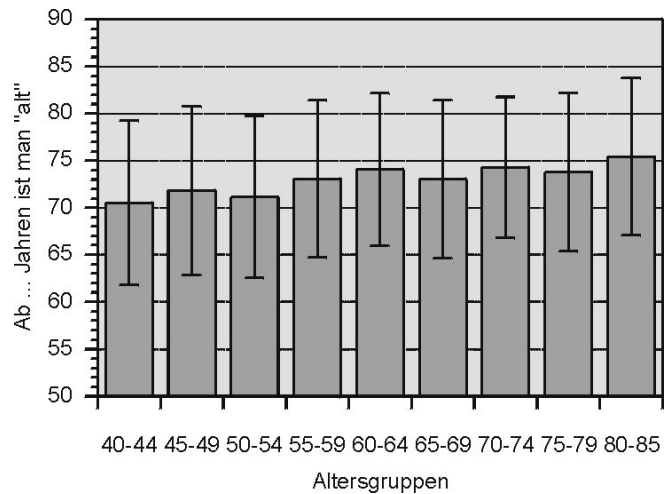
Bei den Männern gibt es im wesentlichen zwei Gruppen: die größere, die mit 60, und die etwas kleinere, die mit 65 ihr Erwerbsleben abzuschließen plant. Bei den Frauen ist die Klumpung noch eindeutiger: Die große Mehrheit plant ihren Ausstieg mit 60 Jahren; nur etwa zwischen 15 und 25 % rechnen mit einem längeren Verbleiben in der Erwerbsarbeit. Ein ähnlich hoher Anteil bei beiden Geschlechtern plant einen frühen Ruhestand vor 60. Über 65 hinaus plant praktisch niemand erwerbstätig zu bleiben.

Die Orientierungswirksamkeit der Altersgrenze bei 60 und bei den Männern auch in geringerem Maße bei 65 Jahren ist also nach wie vor hoch. Wenn es nach der Planung der Individuen selber ginge, würde sich die Altersgrenze sogar noch schärfer profilieren als es in den faktischen Übergängen der Fall ist.

Insgesamt fällt demnach in den Plänen eine starke Übereinstimmung auf. Auch die Unterschiede zwischen den Altersgruppen bzw. Kohorten sind erstaunlich gering. Die jüngeren Gruppen planen einen noch etwas früheren Ausstieg als die älteren. Es läßt sich mittels der vorliegenden Querschnittsdaten nicht entscheiden, ob dies auf einen Alterseffekt dergestalt hin-



**Abb. 5** Geplantes Ende der Erwerbstätigkeit (nur hauptberuflich erwerbstätige Frauen, Alters-Survey 1996, n = 581, gewichtet)



**Abb. 6** „Ab welchem Alter würden Sie jemanden als alt bezeichnen?“ (Mittelwerte und Standardabweichungen, Alters-Survey 1996, n = 3731, gewichtet)

deutet, daß mit zunehmender Nähe zur Rentengrenze diese in der Planung etwas weiter hinausgeschoben wird, oder ob es sich um einen Kohorteneffekt im Sinne einer zunehmenden Abwendung von der Erwerbsarbeit handelt. Eine Tendenz zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist aber jedenfalls in den Plänen in keiner Weise zu erkennen.

Die Bedeutung der Altersgrenze für die subjektive Gliederung des Lebenslaufs stellt sich anders dar. Zunächst geht es um die Alterskategorisierung im engeren Sinne, nämlich um die Frage, ab welchem Alter man jemanden als alt bezeichnet (Abb. 6). Es ist in den Befunden offensichtlich, daß die Rentengrenze nicht mehr den Beginn des so bezeichneten Alters markiert. Der Übergang in den Ruhestand ist heute nicht mehr das Ereignis, das jemanden „alt“ macht; der Beginn des Alters wird auf gut 10 Jahre später angesetzt, nämlich zwischen 70 und 75 Jahren. Die Altersdefinition der Gesellschaftsmitglieder entspricht also in den Grundzügen den gängigen Gliederungsvorschlägen in Wissenschaft und Öffentlichkeit, die in der Phase bis etwa 75 Jahren eine neue Lebensphase des „jungen Alters“ sehen. Es scheint sich eine neue Altersgrenze zu konstituieren, die zwar keine sozialstrukturelle Relevanz hat, wohl aber eine gewisse soziokulturelle und psychologische Zäsur bildet.

Dabei ist mit zunehmendem Alter der Befragten eine leichte Höherstufung zu erkennen; die Differenz zwischen den Mittelwerten der 40-44-Jährigen und der 80-85-Jährigen beträgt rund 5 Jahre. Insgesamt fällt aber doch der erhebliche Konsens zwischen den Altersgruppen auf. Der Befund anderer Studien – allerdings meist mit sehr spezifischen Stichproben –, nach denen es eine Tendenz gibt, die Altersgrenze mit zunehmender Annäherung an sie weiter hinauszuschieben (22, 24), wird also in unserer Repräsentativstichprobe nur in gerin-

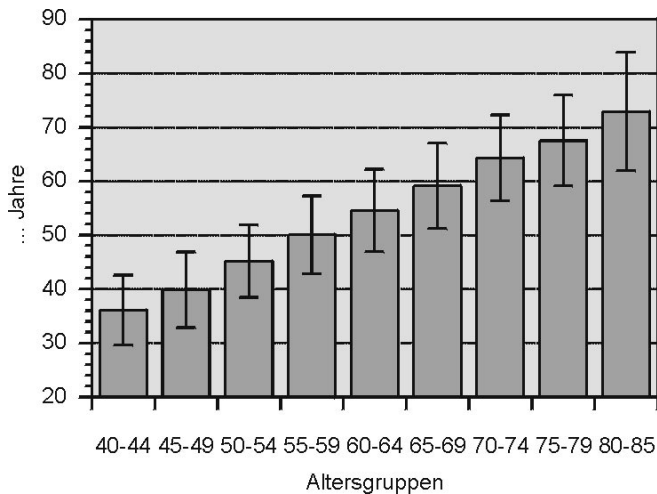


Abb. 7 „Wie alt fühlen Sie sich?“ (Mittelwerte und Standardabweichungen, Alters-Survey 1996, n = 4564, gewichtet)

gem Maße bestätigt. Der Konsens impliziert, daß die unter 70Jährigen sich selber noch nicht als alt bezeichnen würden, die 70–74Jährigen sich gerade am Übergangspunkt sehen und die über 75Jährigen sich zu den Alten rechnen. Wie unsere weiteren Befunde (nicht in der Abbildung) zeigen, tragen die Frauen ihrer höheren Lebenserwartung insofern teilweise Rechnung, als sie den Beginn des Alters im Mittel (und konsistent über die Altersgruppen hinweg) rund 2 Jahre später ansetzen als die Männer.

Eine häufig untersuchte Dimension der subjektiven Gliederung des Lebenslaufs ist das eigene „Alterserleben“ bzw. „Altersselbstbild“ (3, 8, 22, 25), operationalisiert etwa über die Frage, wie alt man sich fühlt (Abb. 7).<sup>5</sup> Auch hier ergibt unsere Repräsentativstichprobe ein überraschend konsistentes Bild, das jeder Altersgrenze zuwiderläuft, aber sich dennoch klar auf die Chronologie des Lebenslaufs bezieht: Die Befragten fühlen sich im Mittel rund 10 Jahre jünger, als sie ihrem chronologischen Alter nach sind. Im Gegensatz zu andern Studien (22) nimmt diese Differenz mit zunehmendem Alter nur ganz leicht zu. Ein Unterschied zwischen Männern und Frauen ist hier nicht gegeben. Daß man sich jünger fühlt, als es dem eigenen chronologischen Lebensalter entspricht, wird in der psychologischen Literatur gewöhnlich als Ausdruck eines positiven Selbstbildes interpretiert (25). In der Tatsache, daß die subjektive „Verjüngung“ zu einem allgemein verbreiteten Phänomen geworden ist, könnte man das Bewußtsein eines soziokulturellen Wandels sehen: nämlich einer Verjüngung

der Persönlichkeitsstrukturen, der die überkommenen Alterstypisierungen nicht mehr entsprechen.

### Sind Altersgrenzen (noch) „vernünftig“?

Die Frage nach der „Vernunft“ eines gesellschaftlichen Arrangements scheint unmittelbar eine normative Antwort zu verlangen. Es lohnt sich aber, zuerst nochmals einige Folgerungen aus dem hier angestellten Durchgang durch die empirischen und analytischen Argumente zu ziehen.

Es wird heute zuweilen argumentiert, der Institutionalisierungsprozeß des höheren Alters habe sich inzwischen umgekehrt; anstelle einer klaren Teilung zwischen Erwerbsleben und Ruhestand komme es zunehmend zu Mischformen und Mehrfachsequenzen. In der Tat weisen die präsentierten Befunde – ähnlich wie in andern Bereichen des Lebenslaufs – auf gewisse Tendenzen zur *De-Institutionalisierung* hin. Sie betreffen jedoch nur einige Dimensionen der Übergangsphase selber. Diese ist im Aggregat länger und vielfältiger geworden; das mittlere Alter beim Austritt aus dem Erwerbsleben ist in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen, und im Zuge dieser Entwicklung haben sich neue institutionelle Pfade zwischen Erwerbsleben und Rente herausgebildet. An die Stelle einer (relativ) klar gezogenen Altersgrenze ist also eine längere Phase getreten, innerhalb derer die Bevölkerung ihren Übergang vollzieht. Auf individueller Ebene herrscht allerdings (in Deutschland) nach wie vor der vollständige Übergang zu einem Zeitpunkt vor; von Flexibilisierung im Sinne eines „gleitenden“ Überganges oder einer späteren Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit ist noch wenig zu sehen.

Auf der Ebene des *Verhaltens* hat sich die Altersgrenze demnach bisher als sehr resistent erwiesen. Die Auflockertendenzen dürften weitergehen, aber längst nicht so weit, daß es zu einer völligen Flexibilisierung der Spätphase des Erwerbslebens kommt.

Auf der Ebene der *Bedeutung* schlägt sich die starke Steuerungswirkung der Altersgrenze für das Verhalten ebenfalls nieder, wie sich aus der Planung des Erwerbsaustritts ablesen läßt. Auch als kognitiver Orientierungspunkt hat die Altersgrenze somit bisher kaum an Bedeutung eingebüßt. Dagegen markiert sie nicht mehr den Beginn der Lebensphase, in der man alt ist. Dieser Beginn wird von den Gesellschaftsmitgliedern mit hoher Übereinstimmung später angesetzt, nämlich auf etwa 70–75 Jahre. Es hat sich also im gesellschaftlichen Bewußtsein eine neue soziokulturell relevante Altersgrenze konstituiert, die im Unterschied zu derjenigen des Ruhestandes jedoch keine sozialstrukturelle Verankerung aufweist. Ganz ohne Bezug auf eine Altersgrenze kommt das Altersselbstbild aus; es definiert sich ausschließlich mit Bezug auf das individuelle Alter, also auf die Chronologie des Lebenslaufs.

<sup>5</sup> Die entsprechende Frage im Alters-Survey lautete: „Einmal abgesehen von Ihrem tatsächlichen Alter: Wenn Sie es in Jahren ausdrücken sollen, wie alt fühlen Sie sich?“

Angesichts der eingangs genannten strukturellen und normativen Paradoxien, die die Altersgrenze erzeugt, ist ihre Resistenz überraschend. Wie läßt sie sich **erklären**? Altersgrenzen sind soziale Konstruktionen. Aber daß ein Tatbestand sozial konstruiert ist, heißt nicht, daß er beliebig umkonstruiert werden kann und damit zur Disposition steht. Die Altersgrenze des Ruhestandes hängt mit grundlegenden Systembedingungen des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung moderner Gesellschaften zusammen, und diese Zusammenhänge müssen zunächst erkannt werden. Das ist ein weites Feld, das hier nur mit einigen knappen Bemerkungen umrissen werden kann (ausführlicher 13, 16, 19).

Auf der Seite des *Arbeitsmarktes* – der *push*-Seite – liegt ein wesentlicher Zusammenhang darin, daß die moderne Normalerwerbsbiographie ein starkes Element von Seniorität enthält. Daraus folgt, daß Betriebe ein Interesse an einer geregelten – und manchmal an einer möglichst frühen – Ausgliederung der älteren Arbeitnehmer haben. Aus ökonomischer Sicht wird dieses Interesse hauptsächlich über Kostenmodelle beschrieben, etwa Transaktionskosten oder Effizienzlöhne, aus soziologischer Sicht über Strukturmodelle wie etwa Vakanzketten- oder Turniermobilität, in denen sich Ansätze der Arbeitsmarktsoziologie mit solchen der Organisationsdemographie verbinden.

Dieser Arbeitsmarktstruktur muß auf der andern Seite – der *pull*-Seite – ein Auffangsystem in Form einer sozialen *Sicherung* entsprechen. Der Übergang in den Ruhestand hängt (auch) von der Attraktivität der Sicherungsoptionen ab. Dies ist ein immer wieder bestätigter Befund insbesondere der mikroökonomischen Forschung, auch wenn diese Forschung zu einem großen Teil insofern verkürzt bleibt, als sie nicht thematisiert, wovon die Ausgestaltung der Sicherungsoptionen ihrerseits abhängt. Daß diese Sicherungsoptionen existieren, hängt wiederum auch mit den Interessen der Betriebe zusammen. Das Vorhandensein eines Rentensystems und die Tatsache, daß der Ruhestand ein normal erwartbarer Teil des Lebenslaufs ist, machen einen früheren Übergang in den Ruhestand zum legitimsten Weg der Ausgliederung von Arbeitskräften. Um Personal abzubauen oder umzuschichten, sind die Betriebe an verlässlichen institutionellen Ausgliederungspfaden interessiert.

Diese Zusammenhänge gelten für alle modernen Gesellschaften, sie sind aber je nach institutionellem Regime unterschiedlich ausgeprägt und weisen eine unterschiedliche Dynamik auf. Der *Vergleich* zwischen solchen Regimes – etwa zwischen dem „liberalen“ der USA und dem „konservativen“ bzw. korporatistischen Deutschlands – läßt die Zusammenhänge deshalb besonders profiliert erscheinen, und zugleich bietet er auch einen Anschluß an *normative* Überlegungen.

Was den Arbeitsmarkt betrifft, so könnte man einwenden, die beschriebenen Zusammenhänge würden zunehmend irrelevant, weil die auf Seniorität gegründete Normalerwerbsbiographie ohnehin am Abbröckeln sei und in Kürze gänzlich

obsolet werde; an ihre Stelle trete als neue Normalität eine Patchwork-Erwerbsbiographie, für die eine Altersgrenze keine Funktion mehr habe. Sofern dies eine unvermeidliche Entwicklung ist, sind die USA in der Tat weiter. Es ist aber ein Unterschied, ob man wie in den USA diese Entwicklung unterstützt und vorantreibt oder ob man wie in Deutschland Institutionen der Verstetigung schafft, die ihr bis zu einem gewissen Grad entgegenwirken oder sie auffangen.

Was die soziale Sicherung betrifft, so sind die Optionen umso flexibler, je geringer der Anteil der öffentlichen Renten und je höher derjenige von betrieblichen Leistungen und individuellem Sparen ist. Hier gibt es ebenfalls eine beträchtliche Differenz zwischen den USA und Deutschland. Man könnte argumentieren, aufgrund der Finanzierungsprobleme der öffentlichen Rentensysteme sei eine Zunahme der betrieblichen und privaten Anteile unvermeidlich, und in dieser Richtung sind die USA wiederum weiter vorangeschritten. Es bleibt aber die Frage, wie weit man hier gehen will oder wie weit man stattdessen Veränderungen innerhalb eines öffentlichen Sicherungssystems – etwa im Hinblick auf eine längerfristige Erhöhung der Altersgrenze – anvisiert.

---

## Abschluß

Die Altersgrenze des Ruhestandes – so das Fazit – ist Teil eines komplexen Systems von Institutionen, dessen einzelne Elemente nicht beliebig austauschbar sind. Dazu gehört zum einen die Regulierung der Erwerbsbiographie, zum andern der Anspruch auf eine lohnensetzende öffentliche Rente. Wenn man die Wahl hat zwischen einem kontinentaleuropäischen-korporatistischen und einem angelsächsisch-liberalen System, wird man im Hinblick auf die Wohlfahrt der Älteren eher für das erste optieren, auch wenn man damit gewisse Rigiditäten in Kauf nehmen muß, die einigen wesentlichen Aspekten des modernen Wertekanons ebenso widersprechen wie einigen Systemerfordernissen moderner Gesellschaften. Diese Option macht allerdings nur solange Sinn, als die Systemerfordernisse in anderer Weise erfüllt werden können; andernfalls wären die Wohlfahrtsziele längerfristig nicht mehr erreichbar.

Es geht darüber hinaus auch um den Ort gesellschaftlicher Entscheidungen. Das kontinentaleuropäische Modell impliziert eine ständige politische Aushandlung dessen, was Solidarität kosten darf und welcher Verzicht an anderer Stelle dafür akzeptiert wird. Angesichts der Steuerungsprobleme moderner politischer Systeme könnte man in der Präferenz für dieses Modell eine naive Vorstellung von Politik sehen. Es spricht aber vieles dafür, die Auseinandersetzung über solche grundlegenden Vorgaben für die individuelle Lebensführung weiterhin zur Sache der Politik zu machen, statt sie völlig den Arbeits- und Kapitalmärkten zu überlassen. In diesem Sinne sind Altersgrenzen kein Anachronismus.



## Literatur

1. Bäcker G, Naegele G (1993) Geht die Entberuflichung des Alters zu Ende? In: Naegele G, Tews HP (Hrsg) *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters*. Westdeutscher Verlag, Opladen, S 135–157
2. Bühler-Niederberger D (1998) „Natürliche“ Grenzen der Gesellschaft: Von der Konstruktion des Kindes im soziologischen Denken (Ms)
3. Dittmann-Kohli F (1995) *Das persönliche Sinnsystem*. Hogrefe, Göttingen
4. Dittmann-Kohli F, Sowarka D, Timmer E (1997) Beruf und Alltag: Leistungsprobleme und Lernaufgaben im mittleren und höheren Erwachsenenalter. In: Weinert F, Mandl H (Hrsg) *Psychologie der Erwachsenenbildung*. Hogrefe, Göttingen, S 197–235
5. Ehmer J (1990) *Sozialgeschichte des Alters*. Suhrkamp, Frankfurt/M
6. Elwert G, Kohli M, Müller HK (Hrsg) (1990) *Im Lauf der Zeit. Ethnographische Studien zur sozialen Konstruktion von Lebensaltern*. Breitenbach, Saarbrücken
7. Ernst J, Szydlik M (1995) Übergänge in den Ruhestand in Westdeutschland. In: Kohli M (Hrsg) *Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand*. Freie Universität, Berlin, S 119–188
8. Filipp S-H, Ferring D (1989) Zur Alters- und Bereichsspezifität subjektiven Alterserlebens. *Z Entwpsych Päd Psych* 21: 279–293
9. Gatter J, Schmähl W (1996) Vom Konsens zum Konflikt – Die Frühverrentung zwischen renten- und beschäftigungspolitischen Interessen. In: Bremer Gesellschaft für Wirtschaftsforschung eV (Hrsg) *Massenarbeitslosigkeit durch Politikversagen?* Lang, Frankfurt/M, S 183–204
10. Green Thumb Honors America's Oldest Worker (1998) *Gerontology News* (June), p 10
11. Igl G (1999) Zur Problematik der Altersgrenzen in juristischer Perspektive. *Z Gerontol Geriat*, dieses Heft
12. Kohli M (1998) Alter und Altern der Gesellschaft. In: Schäfers B, Zapf W (Hrsg) *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Leske + Budrich, Opladen, S 1–11
13. Kohli M (1993) Altersgrenzen als Manövriermasse? Das Verhältnis von Erwerbsleben und Ruhestand in einer alternden Gesellschaft. In: Strümpel B, Dierkes M (Hrsg) *Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik*. Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S 177–208
14. Kohli M (1985) Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. *Kölner Z Soz Sozpsych* 37: 1–29
15. Kohli M, Künemund H (1996) *Nachberufliche Tätigkeitsfelder: Konzepte, Forschungslage, Empirie*. Kohlhammer, Stuttgart
16. Kohli M, Rein M, Guillemard A-M, van Gunsteren H (eds) (1991) *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge University Press, New York
17. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997) *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland*. IWG, Bonn
18. Kondratowitz H-J (1993) Zum historischen Konstitutionsprozeß von „Altersgrenzen“. In: Conrad C, Kondratowitz H-J (Hrsg) *Gerontologie und Sozialgeschichte*. Berlin, DZA, S 379–411
19. Naschold F, de Vroom B (eds) (1994) *Regulating employment and welfare*. De Gruyter, Berlin
20. OECD (1998) *Employment Outlook*. OECD, Paris
21. OECD (1997) *Labour Force Statistics 1967–1996*. OECD, Paris
22. Perrig-Chiello P (1998) Geschlechtstypisierende und geschlechtstypische Aspekte des Alterns (Ms)
23. Rosenow J, Naschold F (1993) Ältere Arbeitnehmer – Produktivitätspotential oder personalwirtschaftliche Dispositionsmasse? *Z Soz Fortschritt* 42: 146–152
24. Seccombe K, Ishii-Kuntz M (1991) Perceptions of problems associated with aging. *The Geront* 31: 527–533
25. Smith J, Baltes PB (1996) Altern aus psychologischer Perspektive: Trends und Profile im hohen Alter. In: Mayer KU, Baltes PB (Hrsg) *Die Berliner Altersstudie*. Akademie Verlag, Berlin, S 221–250
26. Wadensjö E (1991) Sweden: Partial retirement. In: Kohli et al., pp 284–323
27. Wagner G (1998) Verteilungspolitische Probleme der Alterssicherung. *Z Gerontol Geriat* 31: 377–381