

Martin Brussig, Hans Martin Hasselhorn (Hrsg.)

Gerechtigkeit im Altersübergang. Stand, Perspektiven und Rollen der Forschung

AUF EINEN BLICK

- Der demografische Wandel gehört zu den zentralen Herausforderungen in vielen modernen Gesellschaften. Infolgedessen geraten auch Übergänge von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase und deren Gestaltung durch gesellschaftliche Normen, individuelles Verhalten und betriebliche Strategien in den Blick.
- Die gesellschaftliche und individuelle Gestaltung des Altersübergangs enthält wirkmächtige Vorstellungen von Gerechtigkeit, die in der Forschung aber nur unzureichend thematisiert werden. Insbesondere werden die Potenziale interdisziplinärer Arbeit bislang nicht ausgeschöpft.
- Die vorliegende Studie dokumentiert die Ergebnisse eines interdisziplinären Workshops mit dem Ziel, die verschiedenen Perspektiven und Zugänge zur Erforschung von Gerechtigkeit im Altersübergang vorzustellen.

ABSTRACT DEUTSCH

Die vorliegende DIFIS-Studie dokumentiert die Ergebnisse eines Scoping-Workshops, der vom 5. bis 7. Februar 2024 in Hannover stattfand und von der Volkswagen-Stiftung gefördert wurde. Unter dem Titel *Gerechtigkeit im Altersübergang. Stand, Perspektiven und Rollen der Forschung* tauschten sich 21 Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Disziplinen aus. Die vorliegende Studie besteht aus zwei Teilen. Teil A enthält ein zusammenfassendes Positionspapier mit einem Überblick zum interdisziplinären Forschungsfeld des Altersübergangs. Teil B enthält die Einzelbeiträge aller teilnehmenden Wissenschaftler*innen mit ihren disziplinären und persönlichen Schwerpunktsetzungen.

ENGLISH ABSTRACT

This DIFIS study documents the results of a scoping workshop that took place in Hanover from February 5th to 7th 2024 and was funded by the Volkswagen Foundation. Under the title *Justice in retirement transition. Taking stock and looking ahead, and roles of research*, 21 researchers from various disciplines presented and discussed problems, results and methodological approaches from their respective backgrounds. This study consists of two parts. Part A contains a summarising position paper with an overview of the interdisciplinary research field of retirement transitions. Part B contains the individual contributions of all participating researchers with their disciplinary background and personal experiences.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Teil A: Gerechtigkeit im Altersübergang – Positionspapier	5
1.1.	Einleitung.....	5
1.2.	Wie lässt sich Gerechtigkeit im Altersübergang verstehen?	6
1.3.	Stand des Wissens und vordringlicher Forschungsbedarf	8
1.4.	Welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?	13
2	Teil B: Kurzpapiere der Teilnehmer*innen	17
2.1.	Warum die betriebliche Arbeitswelt für Ältere wenig attraktiv ist und wie mithilfe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Altersübergänge gerechter gestalten werden können (Elke Ahlers).....	17
2.2.	Das Sollen kennen. Überlegungen zu einer Ethik des Altersübergangs in kartografischer Absicht (Claudius Bachmann).....	22
2.3.	Was sind „gerechte“ Rentenreformen? (Bernhard Boockmann)	25
2.4.	Altersübergang und Soziale Sicherung (Martin Brussig)	28
2.5.	„Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs – (mögliche) Beiträge der Arbeitspsychologie (Melanie Ebener).....	31
2.6.	(Un-)Gerechtigkeiten im Altersübergang – betriebliche Handlungskontexte der Erwerbs(des)integration (Frerich Frerichs).....	35
2.7.	Gerechtigkeit im Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand aus Sicht der Arbeitsepidemiologie – eine subjektive Skizze (Hans Martin Hasselhorn).....	38
2.8.	Gerechtigkeit im Altersübergang – Sozialethische Perspektiven (Marianne Heimbach-Steins)	42
2.9.	Was heißt „Gerechtigkeit im Altersübergang“? (Moritz Heß)	46
2.10.	Gerechtigkeit im Altersübergang: Eine arbeitsmarkt- und lebenslaufsoziologische Perspektive (Dirk Hofäcker)	49
2.11.	Gerechtigkeit im Altersübergang – einige Reflexionen für den Scoping-Workshop (Ute Klammer)	56
2.12.	Dimensionen von „Gerechtigkeit im Altersübergang“ (Laura Naegele)	59
2.13.	Gerechtigkeitskriterien und ihre Anwendung auf Altersübergänge (Frank Nullmeier)	62
2.14.	Maßstäbe von „Gerechtigkeit im Altersübergang“ (Simone Scherger).....	64
2.15.	Überlegungen zu Gerechtigkeit im Altersübergang (Ruth Maria Schüler).....	69
2.16.	Übergang in den Ruhestand – Gleichberechtigte Möglichkeiten für jeden? (Julia Simonson, Laura Romeu Gordo, Oliver Huxhold)	73
2.17.	The influence of employment and working conditions over the life course on health and labour market participation in later life (Morten Wahrendorf)	76
2.18.	Der Rentenübergang aus Perspektive einer Reflexiven Übergangsforschung/Doing Transitions (Anna Wanka).....	79
2.19.	Zur Rolle von Ageismus im Übergang in den Ruhestand (Susanne Wurm).....	82
2.20.	Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden? (Hannes Zacher)	85

2.21. Rentenoptionen für Beschäftigte, die nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten können (oder wollen) (Thomas Zwick)	88
3 Teilnehmer*innen	90

1 Teil A: Gerechtigkeit im Altersübergang – Positionspapier

1.1. EINLEITUNG¹

Der Sinn für Gerechtigkeit ist menschlich universell. Verletzte Gerechtigkeit und der Wunsch nach Gerechtigkeit sind starke Motive für Menschen, sich zu organisieren, politisch zu artikulieren und persönliche Risiken einzugehen. Gerechtigkeit ist ein Maßstab, der an Institutionen, politische Prozesse und staatliche Entscheidungen und ihre Ergebnisse angelegt wird. Doch es sind nicht nur die Bewertungen einer Sache als „gerecht“ oder „ungerecht“ umstritten. Auch die Maßstäbe und Prozesse, entlang derer Bewertungen als gerecht oder ungerecht erfolgen, sind umstritten. Für die Debatten im modernen Sozialstaat sind Fragen der Gerechtigkeit vor allem Fragen zu Verfahren zur Sicherung der Teilhabe und zur Verteilung von Rechten, Gütern und Leistungen. Hier bewährt sich, Verteilungsprinzipien aufgrund von Gleichheit, Bedarf und Leistung zu unterscheiden.

Der demografische Wandel gehört zu den zentralen Herausforderungen in vielen modernen Gesellschaften. Sinkende Geburtenraten und steigende Lebenserwartung bewirken, dass der Anteil der älteren Bevölkerung gegenüber dem der jüngeren steigt. Dies hat komplexe und vielfach unbekannte Auswirkungen. Sicher aber ist, dass die modernen Systeme der Alterssicherung in Form von Rentenversicherungen mit ihrer zentralen Unterscheidung zwischen einer Phase des Erwerbs von Anwartschaften und einer Phase der Auszahlung für die Dauer der dann noch verbleibenden Lebenszeit („Ruhestand“, Altersrente, Pension) vor immense Herausforderungen gestellt werden. Diese moderne Form der Alterssicherung, die einen scharfen Bruch zwischen der Anwartschaft – in der Regel in Erwerbstätigkeit – und der Auszahlung, eben einen „Altersübergang“, impliziert, ist nicht nur ein zentraler Pfeiler moderner Sozialstaaten in wohlhabenden Industrieländern, sondern weltweit vorhanden.

Die institutionelle Gestaltung des Übergangs von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase und das Verhalten von Personen (und Betrieben) im Altersübergang prägen das Leben von Menschen in der Phase des Ruhestands. Aufgrund entsprechender individueller Planungen beeinflusst diese Gestaltung aber auch schon die Zeit vor Beginn des Ruhestands. Durch die Einbettung und sozialen Beziehungen der Menschen in Familien und in der Abfolge der Generationen sind auch Kinder und Partner derjenigen betroffen, die sich im Altersübergang befinden, wie auch die Kollektive, in denen Personen einen Altersübergang erleben, insbesondere Belegschaften in Arbeitsorganisationen.

¹ Das Positionspapier ist ein Ergebnis des Workshops, an dem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch ihre Beiträge für den Workshop oder im Nachgang durch Kommentare und Vorschläge, teilweise auch durch den Entwurf von Absätzen oder (Teil-)Abschnitten, beigetragen haben. Die Redaktion lag bei Martin Brussig und Hans Martin Hasselhorn. Wir danken insbesondere Claudius Bachmann, Bernhard Boockmann, Melanie Ebener, Marianne Heimbach-Steins, Dirk Hofäcker, Ute Klammer, Simone Scherger, Ruth Schüler, Susanne Wurm, Hannes Zacher und Thomas Zwick.

Ausgangspunkt des Workshops war, dass in der gesellschaftlichen und individuellen Gestaltung des Altersübergangs Gerechtigkeitsannahmen und -erwartungen stecken, die wirkmächtig sind, in der Forschung aber nur unzureichend thematisiert werden. Sie explizit zu machen würde, so die zweite Ausgangspunkt, in der Forschung in den Disziplinen, die mit dem Altersübergang befasst sind, neue Impulse auslösen. Der Workshop diente der Selbstverständigung, Weiterentwicklung und Vernetzung. Die Ergebnisse der Diskussion sind in dieses Positionspapier eingeflossen, mit dem über den Stand und die Perspektiven der Altersübergangsforschung Rechenschaft abgelegt wird. Bewusst wurde der offene und un abgeschlossene Charakter der Diskussion bewahrt. Es gehört, um dies bereits hier vorwegzunehmen, zu den zentralen Einsichten des Workshops, dass nicht nur zentrale empirische Detailfragen, sondern auch grundlegende begriffliche und konzeptionelle Fragen gerade im interdisziplinären Austausch weitgehend ungeklärt sind. Nicht zuletzt deshalb wurden sie kontrovers (und nur teilweise konsensual) diskutiert.

1.2. WIE LÄSST SICH GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG VERSTEHEN?

Gerechtigkeit ist ein normatives Konzept und ergibt sich nicht aus Mehrheitsmeinungen, auch wenn diese stark artikuliert werden oder von einer erdrückenden Mehrheit geteilt werden. Aufgabe der Wissenschaft ist, die unterschiedlichen, im gesellschaftlichen Diskurs umstrittenen Auffassungen über die der Gerechtigkeit innewohnenden Kriterien – beispielsweise Gleichheit, Bedarf, Leistung – zu rekonstruieren und damit die Basis von Gerechtigkeitsurteilen aufzudecken. Deren Angemessenheit kann Gegenstand von Kritik sein. Nicht nur Meinungen und Wertorientierungen beruhen auf Gerechtigkeitskriterien, diese können implizit und explizit auch in Institutionen enthalten sein. Dies gilt auch für Fragen des Altersübergangs, also eines Statuswechsels aufgrund einer Grenze, die zumindest auch mit dem Alter verknüpft ist.

Bereits hier ist zu hinterfragen, warum das Alter an sich einen Anspruch auf eine Rentenzahlung begründen sollte. Einerseits spiegeln Altersgrenzen einen Schutzgedanken wider und geben Orientierung in der Lebensplanung, andererseits können sie auch als Altersdiskriminierung verstanden werden. Faktisch ist in den letzten Jahren eine Aufweichung normierter Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand festzustellen, in Deutschland zuletzt sichtbar durch den Wegfall der Zuverdienstgrenzen nach Renteneintritt. Ein alternatives Denkmodell löst sich von fixen Altersgrenzen und implementiert individuell unterschiedliche, flexible Altersgrenzen. Menschen, die lange in körperlich, geistig oder emotional besonders belastenden Berufen tätig waren – und oft genug ein geringeres Einkommen erzielten –, haben eine kürzere Lebenserwartung. Ein einheitliches Anheben der Altersgrenzen für alle Erwerbstätigen würde diese Ungleichheit verschärfen und könnte damit auch Ungerechtigkeiten weiter verstärken. Eine noch weiter reichende Alternative wäre die Vorstellung von „Optionszeiten“, mit denen Erwerbstätigen in ihrem Lebenslauf ermöglicht wird, ein definiertes Pensum „freier Jahre“ zu nehmen, und dies nicht allein auf das hohe Lebensalter zu beschränken. Die Kriterien von **Gleichheit**, **Bedarf** und **Leistung** – die klassischen Kriterien zur Beurteilung legitimer Ungleichheit – lassen sich auch an Altersübergänge anlegen:

- Das **Gleichheitsprinzip** bezieht sich auf die Idee, dass Menschen in gleicher Situation gleichbehandelt werden, insbesondere unabhängig von Geburt, aber auch unabhängig von bisheriger und erwartbarer Leistung. Wenn es schon Altersgrenzen geben muss – und dafür gibt es starke Argumente –, dann sollten sie nach dem Gleichheitsprinzip für alle gleich sein und einen einheitlichen Übergang in Rente ermöglichen.
- Beim **Bedarfsprinzip** geht es darum, dass jeder Mensch gemäß seinen Bedürfnissen (und also gerade nicht ebenso wie alle anderen) unterstützt und versorgt wird,

unabhängig von anderen Faktoren wie erworbener Verdienst oder eigene Leistungsfähigkeit. Bezogen auf den Altersübergang könnte das zum Beispiel bedeuten, dass eine Rente dann ausgezahlt wird, wenn das individuelle Leistungsvermögen altersbedingt bzw. aufgrund der Beanspruchung der individuellen Ressourcen während der Erwerbsphase geschwunden ist.

- Nach dem **Leistungsprinzip** werden Güter auf der Grundlage der individuellen Leistungen verteilt. Demnach würde beispielsweise die Höhe der Rente von der vorherigen Leistung abhängen, oder der Altersübergang nicht entlang von Altersgrenzen, sondern entlang von Leistungen möglich sein, also zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Rentenanspruch hoch genug ist, um davon leben zu können. Das Leistungsprinzip zeigt sich in der Rentenversicherung in Deutschland ausgeprägt in der Äquivalenz von Beitragszahlungen und Rentenhöhe.

Diese Beispiele zeigen, dass Rentenversicherungen und damit auch die Gestaltung des Altersübergangs unterschiedliche Gerechtigkeitsprinzipien in sich tragen. Sie folgen keiner mathematischen Formel, sondern sind im historischen Wandel und politisch gestaltbar. Die Frage nach der Gestaltung drängt sich umso mehr auf, wenn diese Kriterien von Gerechtigkeit in Widerspruch zueinander stehen und die Stärkung des einen Prinzips auf Kosten eines anderen geht. Die Gestaltung des Altersübergangs kann sich nicht ebenso am Prinzip von Gleichheit wie am Prinzip von Leistung ausrichten.

Angesichts des Umstands, dass verschiedene, teils widersprüchliche Gerechtigkeitsprinzipien beim Altersübergang zu betrachten sind, überrascht nicht, dass sich die wissenschaftlichen Disziplinen auf das Gerechtigkeitsproblem (was ist gerecht?) auf unterschiedliche Weise beziehen. Daraus resultieren innerhalb der Wissenschaft unterschiedliche Handlungsmodelle (siehe dazu unten).

Ein anderer, stärker handlungsorientierter Zugang dazu, mit der Komplexität der Frage der Gerechtigkeit im Altersübergang umzugehen, wäre der gleichzeitige Einbezug sehr vieler objektiver Einflussfaktoren in Entscheidungen zum Altersübergang mittels künstlicher Intelligenz (KI). Es ist in der Theorie vorstellbar, dass Algorithmen der KI die fernere individuelle Lebenserwartung ebenso berücksichtigen wie die Gesamtheit der Rentenansprüche und Beitragszahlungen für die Dauer des Rentenbezugs und weitere Faktoren, und daraus einen individuellen Übergangszeitpunkt ableiten. Doch lässt sich durch KI der ‚richtige‘, d. h. z. B. der ökonomisch kluge, institutionell nachhaltige und psychologisch faire Zeitpunkt bestimmen, zu dem man eine volle Altersrente beanspruchen kann? Ohne dass der Scoping-Workshop eine besondere KI-Expertise versammelte, wurde dies zurückgewiesen: KI kann den Widerspruch zwischen dem gesellschaftlich Tragbaren und dem gesellschaftlich Akzeptierten nicht auflösen. Ein weiteres Problem ist, dass KI-Algorithmen häufig auf Daten basieren, die durch diskriminierende Praktiken verzerrt sein könnten. Vor allem aber: Die Diskussion von Normen lässt sich nicht allein datenbasiert führen, bzw. dies wäre für sich bereits eine normative Entscheidung, die weithin als unzureichend bewertet wird.

Diese wenigen Bemerkungen deuten bereits die Komplexität von Überlegungen zur Gerechtigkeit im Altersübergang an. Aber auch der Begriff des Altersübergangs ist keinesfalls selbstverständlich.

Altersübergang meint in seinem Kern den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Dies ist kein singuläres Ereignis wie z. B. eine Rentenbewilligung, sondern eine Phase im Lebensverlauf, die gekennzeichnet ist von individuellen Abwägungen, Planungen und Handlungen in Hinsicht auf den individuellen Zeitpunkt des Rückzugs aus Erwerbstätigkeit und des Findens und des Aufbaus neuer sozialer Rollen und Aktivitäten im Ruhestand. Die individuellen Entscheidungen zum Altersübergang sind biografisch, durch Arbeitskontexte und institutionell geprägt. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen und durch verschiedene Akteure (Individuen, Familien, Betriebe, Tarifpartner, Staat) (Brussig et al. 2016; Henkens et al. 2018). Altersübergänge zeigen sich in individuellen Entscheidungen. Letztlich sind aber

alle Akteure, mit denen die Individuen, die sich im Altersübergang befinden, persönlich, organisational und institutionell verbunden sind, aktiv oder passiv beteiligt. Beispiele für diese Akteure sind Familienangehörige, Kollegen und Kolleginnen oder Beitragszahler*innen bzw. Rentempfänger*innen.

Dieses Konzept des Altersübergangs, schon bereits die Wortwahl, lässt sich kritisieren. Ist das, was so erfasst wird, nicht vielmehr ein Rentenübergang, und gibt es nicht ganz unterschiedliche Altersübergänge (darunter auch solche in jugendlichem oder kindlichem Alter)? Wird durch die Gleichsetzung von Rentenübergang mit Altersübergang nicht auch die Rentenphase als eine Phase von eingeschränkter Aktivität abqualifiziert, und werden damit nicht die Potenziale, die im höheren Lebensalter stecken, abgewertet? Hier mögen auch Begriffs-konventionen mit hineinspielen, aber es wird deutlich, dass „Rentenfragen“ auch „Übergangs-fragen“ sind, denen Vorstellungen vom Lebensalter zugrunde liegen, und dass Fragen zur Gerechtigkeit in Rentensystemen auch Fragen zur Gerechtigkeit des Übergangs in die Rentenphase umfassen.

Der Altersübergang wird aus der Perspektive mehrerer Disziplinen untersucht, die jede für sich wiederum mit unterschiedlichen Prämissen, Theorien, Methoden und Daten operieren (Brussig 2021), insbesondere die Soziologie, Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Psychologie und Arbeitswissenschaft. Selbst innerhalb der Disziplinen können die bearbeiteten Fragen und Theorien weit voneinander entfernt liegen (Shultz und Fisher 2017), während teilweise über Disziplinengrenzen hinweg Theorien und Methoden geteilt werden. Die Heterogenität der Altersübergangsforschung ist also nicht nur disziplinär bedingt.

1.3. STAND DES WISSENS UND VORDRINGLICHER FORSCHUNGSBEDARF

STAND DES WISSENS

Der Stand des Wissens wird im Folgenden entlang der maßgeblichen Themenfelder skizziert, wobei zuerst auf das Feld des bereits angesprochenen „Altersübergangs“ eingegangen wird und anschließend auf die damit verbundenen Felder von „Arbeit und Ruhestand“ und schließlich auf die „Gerechtigkeit im Altersübergang“. Anschließend werden zentrale Übereinstimmungen und markante Kontroversen, wie sie auf dem Scoping-Workshop zutage traten, umrissen.

Der Altersübergang in der Wissenschaft

Eine intensiviertere sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Altersübergang in Deutschland begann in den 1990er-Jahren. Die Einführung flexibler Altersgrenzen, wachsende Arbeitsmarktprobleme und notwendige Rentenreformen hatten gezeigt, dass der Altersübergang sowohl als Ergebnis der Entscheidungen von Beschäftigten als auch von Betrieben verstanden werden kann. Seitdem werden verschiedene Ursachen und Folgen der Entscheidungen zu Übergängen vom Erwerbsleben in den Ruhestand untersucht. Der Fokus lag dabei stets auf Übergängen aus abhängiger, überwiegend sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in eine gesetzliche Altersrente, während Altersübergänge von Selbstständigen und Beamten nur am Rande untersucht wurden, und die Hybridisierung von Erwerbsarbeit und Rentenbezügen erst in neuerer Zeit an Aufmerksamkeit gewinnt.

Zu den Ungleichheiten im Altersübergang liegen bereits eine Reihe von Forschungsbefunden vor (z. B. Hasselhorn und Apt 2015), insbesondere zu Unterschieden zwischen Frauen und Männern, zwischen Personen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus, zum Einfluss vorhandener Rentenansprüche und Rentenzugangsmöglichkeiten und zur Rolle des Erwerbsverlaufs vor dem Altersübergang, insbesondere mit Blick auf Arbeitslosigkeit. Auch der Einfluss der konkreten Arbeitsbedingungen sowie von gesundheitlichen Faktoren ist vielfältig

untersucht, wobei bereits hier unterschiedliche disziplinäre Schwerpunkte deutlich wurden. Hingegen ist die Intersektionalität, also das Zusammenwirken der verschiedenen Determinanten des Altersübergangs, vergleichsweise wenig erforscht.

Zur Erklärung dieser Ungleichheiten haben sich in der Soziologie, in den Wirtschaftswissenschaften und der Politikwissenschaft unterschiedliche Theorien etabliert, die sich jeweils vielfältig ausdifferenziert haben. Zentrale Ansatzpunkte in den Sozialwissenschaften sind die Identifikation von institutionellen Erwerbs- bzw. Ruhestandsanzügen, die vom Arbeitsmarkt und vom Rentensystem ausgehen, und von Ressourcen, über die die Individuen verfügen. Ein wesentliches Ergebnis dieser Untersuchungen ist, dass eine klare Unterscheidung in „freiwillige“ und „unfreiwillige“ Altersübergänge (die als ein Kriterium zur Beurteilung „gerechter“ Altersübergänge hinzugezogen werden könnten) oft nicht getroffen werden kann. In neuerer Zeit gewinnen Ansätze an Gewicht, die die Praxis (doing) als strukturbildende Kraft betrachten, d. h. durch alltägliches Handeln prägen sich Normen aus, an denen Personen sich orientieren. Gerade qualitative Forschungsansätze zeigen die Komplexität des Entscheidungsraums, in dem Personen ihre Abwägungen zum Zeitpunkt und zur Art des Altersübergangs treffen, den sie oft nur begrenzt überblicken können. Dies legt es nahe, Daten und Methoden der Lebenslaufforschung zu nutzen und den Altersübergang nicht als ein isoliertes Ereignis zu betrachten, sondern als eingebettet in die vorherige Biografie, aber auch in die Vorstellungen vom künftigen Leben zu verstehen.

Arbeit und Ruhestand

Arbeit – zweckgerichtete organisierte menschliche Tätigkeit mit dem Ziel, etwas herzustellen oder zu verbessern, oft in Zusammenarbeit mit anderen und mit Werkzeugen bzw. Maschinen – wird von Menschen ambivalent erfahren. Auf der einen Seite ist Arbeit sowohl intrinsisch als auch instrumentell „gut“, d. h. sie verschafft Bestätigung und Anerkennung und trägt zum Lebensunterhalt bei. Auf der anderen Seite ist Arbeit vielfach auch Quelle von Belastungen und kann die Gesundheit gefährden. Gerade im höheren Alter kann schlecht angepasste Arbeit die Leistungsfähigkeit überfordern. Allerdings ist eine solche Anpassung aufgrund des kooperativen Charakters von Arbeit und ihrer Organisation in leistungsorientierten Betrieben nicht beliebig möglich. Offensichtlich gibt es einen Trade-off zwischen der vom Arbeitgeber erwarteten Arbeitsproduktivität und den Schutzanforderungen in der Arbeit. Gerade in den Arbeitswissenschaften sind die Anforderungen an „Gute Arbeit“ und Mindestnormen des Arbeitsschutzes vielfach untersucht. Demgegenüber weniger eindeutig formuliert sind sozialpolitische Anforderungen an das Rentensystem aufgrund von Arbeitsbelastungen oder Arbeitsleistungen; was angesichts der durchlaufenen Arbeitsbiografie einen „gerechten Altersübergang“ konstituiert, lässt sich nicht allein mit arbeitswissenschaftlichen Mitteln feststellen.

Die der Arbeit innewohnende Ambivalenz gilt – nur umgekehrt – auch für den Ruhestand: Der Ruhestand gilt traditionell als Befreiung vom „Arbeitsleid“, aber teilweise wird die Veränderung in sozialen Beziehungen, Sinnerleben und Tagesstrukturierung, aber auch das Ausscheiden aus einer sinnstiftenden Tätigkeit durch den Eintritt in den Ruhestand als Verlust erlebt.

Während die empirischen Wissenschaften diese Ambivalenz von Arbeit und des Ruhestandes erfassen und die maßgeblichen Faktoren dafür untersuchen, wann und für wen die Vor- und Nachteile überwiegen, sind die politischen Konjunkturen eindeutiger. Seit mehr als 20 Jahren gibt es in Deutschland und Europa Politiken des aktiven Alterns (Active Ageing), in denen die Vorteile langer Erwerbsphasen und die Vorteile eines aktiven Ruhestandes sowohl für ältere Menschen als auch für Gesellschaften insgesamt betont werden. Dem entsprechen Reformen im Arbeitsmarkt und in der Rente, die auf längere Erwerbsphasen zielen und die hierfür nicht nur auf den demografischen Wandel, sondern auch auf die Potenziale des Alters hinweisen. Doch in den sozialpolitischen Diskursen zum aktiven Altern werden die

Grenzen der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter und die Anforderungen an gerechte Renten gerade angesichts der ambivalenten Wirkungen von Arbeit auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen oft nur unzureichend berücksichtigt.

Die sozialpolitischen Debatten um die Möglichkeiten und Grenzen verlängerter Erwerbsphasen lassen oft einen weiteren Aspekt in den Hintergrund treten, der zunächst von feministischer Seite geltend gemacht wurde, inzwischen aber seit Langem in den Sozialwissenschaften diskutiert wird, nämlich eine oftmals vorgenommene Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit bzw. entlohnter Arbeit. Erhebliche Anteile in der Zeitverwendung gerade von Frauen werden für Tätigkeiten aufgewandt, die die Reproduktion von Arbeitskraft sicherstellen, ohne dass sie der Arbeit im herkömmlichen Sinn zugerechnet werden. Entsprechend werden sie auch bei der Bestimmung von Rentenhöhen bzw. Ansprüchen allenfalls teilweise berücksichtigt. Auch Pflege von Angehörigen, das Ehrenamt und politisches Engagement wären hier zuzurechnen. Vor diesem Hintergrund gibt es Versuche, Art und Umfang dieser Arbeiten zu bestimmen und sie im Rahmen von renten- und anderen sozialpolitischen Regelungen angemessen zu berücksichtigen.

Gerechtigkeit im Altersübergang

Gerechtigkeit ist eine zentrale Frage in der ethischen Forschung, aber schon in der soziologischen Ungleichheitsforschung ist sie eigentümlich absent. Speziell in Studien zum Altersübergang sind Fragen zur Gerechtigkeit nahezu durchgängig berührt, doch sie werden nur selten explizit angesprochen. Es gibt zumindest in der soziologischen Ungleichheitsforschung eine bemerkenswerte Unsicherheit zum Zusammenhang von Ungleichheit und (Un-)Gerechtigkeit; darüber hinaus scheint es disziplinspezifische Herangehensweisen und Bewertungen des Gerechtigkeitsbegriffs zu geben. Beispielsweise spielen in der Psychologie die subjektive Bewertung als „ungerecht“ und daraus folgende Emotionen wie Ärger sowie Intentionen und Handlungen, um Gerechtigkeit (ggf. auf einer anderen Ebene) wiederherzustellen, eine herausgehobene Rolle, während in der Soziologie oft eine objektiv identifizierte Ungleichheit (etwa an sozialen Teilhabechancen) einen Verdacht auf bzw. ein Risiko für Ungerechtigkeit begründet.

MARKANTE KONTROVERSE

In den vorstehenden Absätzen wurde versucht, den Stand des Wissens aus multidisziplinärer und multitheoretischer Perspektive zu umreißen. Hierzu gehören auch markante Kontroversen, die teilweise bereits angeklungen sind. Zwei davon sind für das Verständnis von Gerechtigkeit im Altersübergang besonders zu erwähnen, auch wenn sie – wie der Stand der Forschung – nur in Stichworten präsentiert werden können:

Defizitorientierung vs. Potenzialorientierung

Es gibt unterschiedliche sozialpolitische, aber auch wissenschaftliche Perspektiven auf die Frage, ob im höheren Erwerbsalter eher die Potenziale oder die Defizite aufgrund des Alters in den Blick genommen werden. Eine Potenzialorientierung begründet individuelle Mitbestimmung und Autonomie, sie steht tendenziell kritisch zu Altersnormen. Eine Defizitorientierung nimmt eher altersbedingte Einschränkungen in den Blick. Beide Perspektiven werden problematisch, wenn sie übergeneralisiert werden. Und sie implizieren sehr unterschiedliche sozialpolitische Schlussfolgerungen für den Altersübergang, etwa hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Altersrente oder der individuellen Verantwortung, den Übergang in Rente zu gestalten. Die Interessen jeweils großer Teile der (älteren) Bevölkerung würden verfehlt, wenn sich die Sozialpolitik einseitig auf eine der beiden Perspektiven ausrichten würde.

Individualisierung vs. Standardisierung

Der Altersübergang unterliegt gesellschaftlichen Ordnungsvorstellungen zum Zeitpunkt des Übergangs, die Menschen Orientierung bieten, aber auch im Widerspruch zu individuellen Vorstellungen stehen können („Chrononormativität“). Gerade aus der Sicht des Einzelnen spricht vieles für individualisierte Altersübergänge, also Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand, die an individuellen Wünschen, Beschränkungen und Möglichkeiten ausgerichtet sind. Sozialstaatliche Regelungen sollten so beschaffen sein, dass individuelle Ressourcen Berücksichtigung finden und individuelle Wünsche nach Möglichkeit umgesetzt werden können. Dies wird als eine Voraussetzung dafür gesehen, individuelle Potenziale im Alter ausschöpfen zu können, aber gleichzeitig auch individuelle Grenzen anzuerkennen. Durch die Individualisierung erhöht sich das Bedürfnis nach Gestaltung des eigenen Übergangs, und mitunter wird dem Individuum auch eine höhere Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Übergangs zugewiesen. Der Forderung nach Individualisierung wird entgegengehalten, dass explizite, staatlich vorgegebene Altersgrenzen eine Orientierung nicht nur für ältere (und jüngere) Beschäftigte, sondern auch für Betriebe schaffen, etwa für Personalplanungen, Sukzessionsregeln, Entgeltstrukturen etc. Zudem profitieren von Politiken der Individualisierung vor allem diejenigen mit tatsächlichen Wahlmöglichkeiten, während sie für Menschen mit geringen Ressourcen oft Risiken bergen. Eine sozialpolitische Herausforderung besteht in dem Interessenausgleich zwischen individuellen und betrieblichen Ordnungslogiken des Ruhestandsübergangs.

VORDRINGLICHER FORSCHUNGSBEDARF

Ein Begriff von Gerechtigkeit

Für zukünftige Forschung zum Thema des Workshops bedarf insbesondere der Begriff der Gerechtigkeit einer weiterführenden Explikation. Hier könnte der Ethik eine zentrale Rolle als Orientierungswissenschaft zukommen. Während aus der sozioökonomischen Forschung mittlerweile unzählige Befunde zu Ungleichheiten vorliegen, erscheint der (Un-)Gerechtigkeitsbegriff sowohl theoretisch als auch empirisch erstaunlich diffus. Dessen ungeachtet sind Gerechtigkeitsnormen in sozialpolitischen Regelungen und Ergebnisdiskussionen empirischer Analysen oft eher implizit enthalten und werden oft nur oberflächlich diskutiert bzw. einbezogen. Neben der Frage, auf welchen konkreten Gegenstand sich Gerechtigkeitsfragen beziehen sollten (etwa die Frage der Rentenhöhe, der Freiwilligkeit des Renteneintritts oder des Eintrittszeitpunkts in den Ruhestand), konkurrieren hinsichtlich der durch das Rentensystem gewährten Ansprüche mehrere Konzeptionen von Gerechtigkeit miteinander (insb. der Bedarfsgerechtigkeit, der Leistungsgerechtigkeit). Aktuelle gesellschaftliche Debatten fügen diesen Aspekten weitere Dimensionen von Gerechtigkeit (Generationengerechtigkeit, Umweltgerechtigkeit) hinzu. Gleichzeitig könnte eine konstruktivistisch angelegte Forschungsperspektive nähere Einblicke in die Frage geben, wie Gerechtigkeitsdiskurse entstehen bzw. Eingang in die öffentliche Diskussion finden („un/doing justice“).

Ein Überblick über den derzeitigen Forschungsstand vermittelt den Eindruck, dass bisherige Forschungen zu Gerechtigkeit im Altersübergang disziplinär weitgehend fragmentiert stattfinden. Wenn überhaupt, dann verwenden die verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedliche Modelle von Gerechtigkeit unter Maßgabe (fach-)spezifischer Leitkategorien und überprüfen diese auf Basis spezifischer Daten. Mit Blick auf zukünftigen Forschungsbedarf lassen sich dementsprechend zum einen die gegenwärtigen disziplinspezifischen Fachdiskurse betrachten. Zum anderen könnte eine stärker interdisziplinäre Perspektive eine Zielsetzung für zukünftige Forschung bilden.

Fachspezifische Diskurse

Spezifikum des Diskurses in der **Ökonomie** ist die Betrachtung von Ruhestandsübergängen als rationale Entscheidungsprobleme von Individuen (*homo oeconomicus*). Von Bedeutung sind hier entsprechend die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Individuen im Hinblick auf ihren Nutzen. Gleichzeitig beschäftigt sich gerade die Ökonomie mit den Herausforderungen, die sich aus der Summe individueller (rationaler) Entscheidungen vor dem Hintergrund eines kollektiv organisierten Rentensystems ergeben. Hier werden Fragen der Anreizwirkung und von unbeabsichtigten Effekten politischer Maßnahmen nach unterschiedlichen Gerechtigkeitsdimensionen beleuchtet. Für zukünftige Forschung erscheinen insbesondere Konstellationen interessant, in denen individuelle Rationalitäten des Altersübergangs mit moralischen Gerechtigkeitsprinzipien (etwa der Gleichheit oder Chancengerechtigkeit) in Einklang gebracht werden können – beispielhaft wurden im Workshop hier etwa Fragen der Gerechtigkeit in der Erwerbsminderungsrente diskutiert. Auch könnten Ansätze der neueren ökonomischen Experimentalforschung zum Tragen kommen.

Die **Psychologie** geht demgegenüber vom Individuum aus, wobei hier häufiger die individuelle Persönlichkeit und die psychosozialen Anforderungen (etwa aufgrund der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege), Risiken (etwa aufgrund prekärer Beschäftigungsbedingungen) und Ressourcen (z. B. die Handlungsautonomie der Person; *agency*) Ausgangspunkt des Interesses ist. Hier liegt eine Reihe von Forschungsarbeiten zu den altersbezogenen Beschränkungen von *Agency*, in der Arbeits- und Organisationspsychologie meist unter besonderer Berücksichtigung betrieblicher Kontexte, vor. Zukünftige Forschungsansätze könnten noch stärker auf Potenziale und Möglichkeiten des Alter(n)s fokussieren und dabei insbesondere den limitierenden Faktor des *Ageism* insbesondere am Arbeitsplatz in den Blick nehmen, also Vorurteile, negative Altersstereotype und diskriminierende Verhaltensweisen aufgrund des Alters. Dies schließt auch einen gegen sich selbst gerichteten *Ageism* ein. Altersübergänge könnten fluide und weniger entlang von starren chronologischen Altersgrenzen konzeptualisiert werden. Profitieren würde eine psychologische Forschungsperspektive auch von dem Einbezug externer Umwelten des Altersübergangs, etwa der Familie, des betrieblichen Kontexts und des breiteren gesellschaftlichen Rahmens.

Maßgeblich für Forschung in der **Soziologie** ist die Kontextualisierung von Altersübergängen im Rahmen gesellschaftlicher Institutionen, unter deren Vorgaben und Restriktionen sich individuelles Handeln vollzieht. Diese Institutionen modellieren – v. a. im Falle Deutschlands – einen idealtypischen Standardlebenslauf, der eine verlässliche Orientierungsgröße für Altersübergänge, aber auch für Entscheidungen in vorgelagerten Lebensphasen bildet. Chronologische Altersgrenzen, etwa für den Bezug wohlfahrtsstaatlicher Leistungen, stellen lange zentrale Marker in diesem Standardmodell des Lebenslaufs dar (Klammer 2021), werden aber zunehmend unter dem Stichwort „Chrononormativität“ kritisch diskutiert. Neue Forschungsperspektiven ergeben sich durch aktuelle gesellschaftliche Wandlungsprozesse, die die Frage nach neuen, ergänzenden oder alternativen Orientierungspunkten jenseits chronologischer Altersgrenzen stellen. Aus gerechtigkeits-theoretischer Sicht ist dabei insbesondere die Frage relevant, wie die zunehmende individuelle Komplexität und Variabilität von Lebensverlaufsmustern (etwa in Form von Erwerbspausen im Lebenslauf, parallelen Care-Verpflichtungen) in gerechte Formen des Altersübergangs umgesetzt werden können.

Auch in der **arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Forschung** ist eine Betrachtung heterogener individueller Lebens-, Arbeits- und Gesundheitsverläufe ein wesentlicher Aspekt zur Untersuchung von gesundheitlichen Chancen(un)gleichheiten, die die Basis einer anschließenden Gerechtigkeitsdebatte bilden könnten. Der konkrete Begriff der Gesundheit (welche Dimensionen werden adressiert?) und individuelle Gesundheitsverläufe, die die Forschung bereits auf Basis elaborierter Längsschnittstudien nachbilden kann, bedürften einer differenzierteren Betrachtung. Ebenso sollten die betrieblichen Möglichkeiten eines gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitslebens und die dafür notwendigen

Rahmenbedingungen stärker in den Blick genommen werden. Zudem ist es nötig, eine Lebenslaufperspektive einzunehmen, die über die Betrachtung kumulativer Effekte hinausgeht und Prinzipien der Lebenslaufperspektive (z. B. Timing-Effekte, lebenslange Entwicklungen und verbundene Lebensläufe) berücksichtigt.

Fachübergreifende Diskurse

Disziplinübergreifend fokussieren bisher existierende Forschungen weitgehend auf den Altersübergang, die tatsächlichen Übergangsmuster und ihre Ursachen sowie die damit verbundenen Gerechtigkeitskonsequenzen. Zukünftige Forschung sollte gleichwohl stärker auch den Altersübergang als Ursache („Weichensteller“) für weitere Entwicklungen im Lebensverlauf in den Blick nehmen. Der Altersübergang wird dann als „unabhängige Variable“ betrachtet, insofern er selbst auch das weitere Leben (etwa den weiteren Alterungsprozess, gesundheitliche Verläufe, Chancen nachberuflicher Teilhabe etc.) beeinflusst. Aus Gerechtigkeitsperspektive in den Blick geraten damit auch die Verteilungskonsequenzen des Altersübergangs, wobei sowohl intendierte als auch nicht intendierte Effekte in den Blick genommen werden sollten.

Zukünftige interdisziplinäre Forschung wäre zudem auf eine verbesserte Datenlage angewiesen. Aktuell gelten insbesondere Probleme bei der Messung inhaltlich relevanter Kategorien, wie etwa genauer beruflicher Verläufe, als problematisch. Selbst bei zentralen Indikatoren – etwa Arbeitsmarktchancen und die Nachfrage nach bestimmten Tätigkeiten, die bislang primär über Bildung gemessen werden – liegen bislang nur vergleichsweise ungenaue „Proxy-Indikatoren“ vor. An anderen Stellen konkurrieren verschiedene Messkonzepte miteinander. Eine fokussierte Entwicklung interdisziplinär nutzbarer Standardindikatoren würde den interdisziplinären Dialog erleichtern.

Wünschenswert wäre es hinsichtlich der Datenverfügbarkeit, wenn existierende Datensätze unterschiedliche fachspezifische, aber auch fachübergreifende Indikatoren enthielten. Für die empirische Gerechtigkeitsforschung wäre etwa die simultane Messung von individuellen Gerechtigkeitseinstellungen und Präferenzen sowie abstrakten Einschätzungen zu sozialer Gerechtigkeit sinnvoll. Zu beachten wäre jedoch, dass die simultane Berücksichtigung vieler verschiedener Faktoren bei derzeit existierenden Datensätzen meist zu Fallzahlproblemen bei statistischen Analyseverfahren führt; wünschenswert wären daher entsprechend umfangreiche Datensätze und das Zusammenführen bereits vorhandener Daten. Gerade die Forschung zu Altersübergängen würde von der Verknüpfung von Daten unterschiedlicher Stellen profitieren, da im Altersübergang verschiedene Lebensbereiche (Familie, Arbeit, Lebensziele; oder eben auch: Arbeitsmarkt und Sozialstaat) auszubalancieren sind. Zu denken ist darüber hinaus auch an neue Datenquellen, die weniger auf Befragungen und Experimente zurückgehen und stärker an Alltagshandeln und Diskurse anknüpfen.

Da in verschiedenen Disziplinen langfristige Entwicklungszeiträume eine zentrale Rolle für die Untersuchung von Gerechtigkeit im Altersübergang spielen, wäre mit Blick auf das Forschungsdesign die verstärkte Förderung von Längsschnittstudien – idealerweise Panelstudien – einzufordern, um frühere (und ggf. anschließende) Lebens- und Erwerbsverläufe in den Blick nehmen zu können. Dies ist insbesondere auch für die Untersuchung von Diskontinuitäten im Lebenslauf und deren Folgen bedeutsam, die im Rahmen von Querschnittstudien meist nur bedingt erfasst werden können.

1.4. WELCHE HANDLUNGSMODELLE BESTEHEN FÜR DIE WISSENSCHAFT?

Die empirische Altersübergangsforschung bringt zahlreiche Ungleichheiten ans Licht und identifiziert personale und soziale Determinanten für die ungleichen Ausgestaltungen von Altersübergängen. Aber wann sind diese Ungleichheiten – und damit deren Ursachen –

gerechtigkeitsrelevant? Ist es überhaupt Aufgabe der Wissenschaft, diese Wertung vorzunehmen – und wenn ja, wie?

Soll die Altersübergangsforschung ihre empirischen Befunde in Hinblick auf Gerechtigkeit bewerten?

Über die Aufgaben, Ziele und Funktionen von Wissenschaft lässt sich streiten. Wissenschaft steht nicht außerhalb der Gesellschaft, sondern ist selbst ein Teil von ihr. Deshalb ist es auch mit Blick auf die Wissenschaft legitim, nach ihren spezifischen Verantwortlichkeiten für das Wohlergehen und den Fortschritt der Gesellschaft zu fragen. Denn es gehört zum aufklärerischen Selbstverständnis von Wissenschaft, in der Öffentlichkeit zu wirken. Die Gesellschaft hat ein Recht, von der Wissenschaft, die sie fördert, etwas zu ihrem eigenen Wohl – dem Gemeinwohl – zurückzubekommen. In diesem weiten Sinn hat die Wissenschaft also immer auch die Verantwortung, gesellschaftliche Transformationsprozesse von außen zu beschreiben, sie aber zugleich auch anzustoßen („transformative Wissenschaft“, s. u.).

Nun gilt in modernen Gesellschaften soziale Gerechtigkeit als eine der zentralen Zielperspektiven, anhand derer sich Gemeinwohl und Fortschritt einer Gesellschaft ablesen lassen. Aus dieser Perspektive ist es geboten, dass auch die Wissenschaft nach ihren Verantwortlichkeiten fragt (und sich anschließend dazu bekennt), zu einem Mehr an Gerechtigkeit (nicht zu verwechseln mit Gerechtigkeit als idealem Zustand) und damit zu einem gelingenden Zusammenleben beizutragen.

Mit Blick auf die Altersübergangsforschung kann dies bedeuten, dass die empirisch feststellbaren Ungleichheiten auf ihre gerechtigkeitsethische Relevanz hin zu befragen und zu entschlüsseln sind. Hier werden die Wissenschaftler*innen der Alterssicherungsforschung nicht nur als Expert*innen zur Datenerhebung gebraucht, sondern müssen Befunde auch interpretieren oder gar übersetzen. Denn die mit oft komplexen Methoden erarbeiteten empirischen Ungleichheitsbefunde im Altersübergang bedürfen der gerechtigkeitsethischen Interpretation, damit mithilfe dieser Ergebnisse Lösungen gesellschaftlicher Gerechtigkeitsprobleme mitgestaltet werden können.

Wie kann die Altersübergangsforschung ihre empirischen Befunde in Hinblick auf Gerechtigkeit bewerten?

Von der (paradigmatischen) Frage, ob die Altersübergangsforschung ihre empirischen Befunde in Hinblick auf Gerechtigkeit bewerten soll, zu unterscheiden ist die (pragmatische) Frage, wie sie dies tun kann. Konkret, inwiefern sind Ungleichheiten im Altersübergang auch als Ungerechtigkeiten zu bewerten, die ggf. durch soziale und/oder politische Prozesse, Maßnahmen und Strategien zu adressieren sind?

Gerechtigkeitsfragen sind normativ, also fragen danach, was gerechterweise sein soll oder nicht sein soll. Deshalb haben Ungleichheiten immer dann als Ungerechtigkeiten zu gelten, wenn sie ethisch nicht zu begründen oder zu rechtfertigen sind. Sollensforderungen der Gerechtigkeit fungieren hier also als Maßstab zur kritischen Bewertung sozialer Ungleichheitsgegebenheiten oder sozialpolitischer Maßnahmen und Institutionen. Um also ungerechtfertigte Ungleichheiten von aus gerechtigkeitstheoretischer Perspektive unerheblichen Ungleichheiten unterscheiden zu können, bedarf es zwar nicht unbedingt einer umfassenden Theorie davon, was (ideale) Gerechtigkeit im Altersübergang bedeutet, aber zumindest begründete Sollens-Maßstäbe und -kriterien der (Un-)Gerechtigkeit, die Urteile dazu erlauben, welche Verteilungsergebnisse mehr und welche weniger gerecht sind.

Hierfür können zwei Herangehensweisen relevant sein: Zum einen kann es darum gehen, gesellschaftlich bzw. kulturell eingebettete, performativ wirksame Formen von Normativität (Sollens-Vorstellungen) zu identifizieren und zu „kartographieren“ im Hinblick darauf, wie eine ethisch qualifizierbare Zielperspektive für den Altersübergang aussieht und worin die spezifischen normativen Vorstellungen bestehen, die sich an die Art und Weise der Zielerreichung

richten. Zum anderen können ethische Gerechtigkeitsmaßstäbe vorgestellt, begründet und an Phänomene der Ungleichheit im Altersübergang angelegt werden, um gangbare und zielführende Wege hin zu einem Mehr an Gerechtigkeit zu identifizieren. Beide Herangehensweisen sind notwendig und ergänzen einander.

Das Herausfordernde dabei ist, dass nicht nur die erfahrungsweltlich feststellbaren Ungleichheiten einer kritischen Bewertung anhand von Sollens-Maßstäben unterzogen werden müssen, sondern eben diese Sollens-Maßstäbe selbst auch Teil einer kritischen Reflexion sein sollten. Denn auch für Sollens-Maßstäbe und -kriterien gilt, was gemeinhin für wissenschaftliche Einsichten gilt, nämlich, dass sie unter einen Kontingenzvorbehalt zu stellen sind. Es ist also zu berücksichtigen, dass sich Sollens-Maßstäbe im Zuge des gesellschaftlichen Wandels ändern. Zweifel, Skepsis und Selbstkritik gehören in besonderer Weise auch zu einer Wissenschaftspraxis dazu, die sich für Gerechtigkeitsfragen interessiert. Der Kontingenzvorbehalt gerechtigkeithethischer Sollens-Vorstellungen macht diese nun keinesfalls beliebig, impliziert aber, wie bestreitbar und relativ sie sind, und betont deshalb ihre prinzipielle Begründungsbedürftigkeit.

Damit wird die Altersübergangsforschung aber zu einem genuin inter- und transdisziplinären Unterfangen, das empirisch vorfindliche (oder prognostizierbare) Ungleichheiten zum Ausgangspunkt normativer Reflexion nimmt und davon ausgehend danach fragt, ob und inwiefern sie auch ungerecht sind. Umgekehrt formuliert: Die philosophisch-ethische Suche nach den Bedingungen der Möglichkeit einer größeren Gerechtigkeit im Altersübergang findet auf der Grundlage einer genauen Kenntnis der tatsächlichen Verhältnisse statt. In diesem inter- und transdisziplinären Zusammenspiel kann die Altersübergangsforschung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Sie ist dann – in einem weiten Sinn – politisch, denn sie betrifft eine zentrale Lebensphase des Menschen, die politisch gestaltet wird.

Handlungsmodelle der Wissenschaft

Nach der oben diskutierten Aufgabe der ethischen Bewertung von Ungleichheiten im Altersübergang durch die Wissenschaft stellt sich die Frage, welche Rolle die Wissenschaft bei sich ggf. anschließenden Handlungen einnehmen kann oder soll.

Wenn die Forschung zum Altersübergang Fragen der Gerechtigkeit aufwirft, kann sie dies losgelöst von der Vorstellung tun, dazu beitragen zu wollen, dass festgestellte Ungerechtigkeiten und deren Folgen zumindest gesellschaftlich diskutiert, überprüft und ggf. politisch abgemildert werden? Ist es mit dem obersten Primat der Wissenschaft, dem Evidenzgewinn, allein getan? Hier positionieren sich wissenschaftliche Disziplinen erkennbar verschieden: Während die Psychologie als Natur- bzw. Lebenswissenschaft in großen Teilen eher sozialpolitisch abstinent erscheint, stehen Sozialethik, Soziologie und Wirtschaftswissenschaft der Politikberatung näher, wenn auch mit teilweise unterschiedlichem Tenor.

Handlungsmodell: (Nur) Wissen schaffen

In der Wissenschaft ist die Auffassung zu finden, dass ihre Aufgabe allein der Wissensgewinn sei und nicht etwa die, sich zu positionieren. Eine Positionierung in normativen Fragen könne dazu führen, dass sie sich angreifbar macht und an Glaubwürdigkeit auch in Sachfragen verliert. Ein Beispiel für dieses Handlungsmodell ist, dass Forschungsergebnisse, aus denen Schlussfolgerungen in Hinsicht auf Gerechtigkeit im Altersübergang gezogen werden können, allein in wissenschaftlichen Zeitschriften oder Diskussionspapieren publiziert würden.

Handlungsmodell: Wissen bereitstellen

Eine Weiterführung der obigen Position wäre die Bereitstellung des gewonnenen Wissens auch außerhalb der Wissenschaft im engeren Sinne. Dies kann die Formulierung von Handlungsempfehlungen an – auch politische – Akteure einschließen. Diese wären aber analytisch klar von wissenschaftlich erarbeiteten Befunden zu trennen. Sie könnten beispielsweise

Modelle gerechterer Regulierungen von Altersübergängen vorstellen und zur politischen Diskussion stellen.

Handlungsmodell: Gesellschaft beeinflussen

Die Idee, dass sich die Wissenschaft als Teil der Gesellschaft an deren Gestaltung beteiligt, findet im Begriff der „transformativen Wissenschaft“ Ausdruck. Diese beobachtet und beschreibt gesellschaftliche Transformationsprozesse von außen, will sie aber auch selber mit anstoßen, wodurch sie zum Akteur wird (Schneidewind 2015). Im Kontext der Gerechtigkeit im Altersübergang kann die Verantwortungsethik durchaus nahelegen, dass sich handlungsorientierte wissenschaftliche Disziplinen mit ihren Ergebnissen – etwa über (soziale) Medien – an die breite Öffentlichkeit wenden – mit dem Ziel, wegweisende Impulse zu setzen.

2 Teil B: Kurzpapiere der Teilnehmer*innen

2.1. WARUM DIE BETRIEBLICHE ARBEITSWELT FÜR ÄLTERE WENIG ATTRAKTIV IST UND WIE MIT HILFE EINES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS ALTERSÜBERGÄNGE GERECHTER GESTALTEN WERDEN KÖNNEN

Elke Ahlers

PROBLEMDEFINITION

Die politische Debatte, ältere Beschäftigte zur Fachkräftesicherung länger im Erwerbsleben zu halten, trifft auf eine Arbeitswelt, die als schnelllebig und effizienzgetrieben beschrieben wird (Waltersbacher et al. 2023). Nicht nur ältere Beschäftigte fühlen sich angesichts von Personalengpässen, digitalem Wandel, wiederholten betrieblichen Reorganisationen und Weiterbildungsnotwendigkeiten überfordert (DGB-Index Gute Arbeit 2019, 2022; Baumgardt 2023). Berichte von Krankenkassen zu erschöpften Arbeitnehmer*innen (Baumgardt 2023) oder der Rentenversicherung zu hohen Abgängen in die Erwerbsminderungsrente aus gesundheitlichen Gründen (DRV 2021) bestätigen dies. Viele müssen das Erwerbsleben aus gesundheitlichen Gründen beenden. Allerdings können sich manche trotz erster gesundheitlicher Einschränkungen für einen Verbleib im Arbeitsleben entscheiden, wenn die Arbeitswelt als befriedigend und positiv wahrgenommen wird (Schmiederer 2020). Die individuelle Wahrnehmung der betrieblichen Arbeitswelt kann also ein Faktor sein, der über Verbleib oder Rückzug aus dem Arbeitsleben entscheidet.

Vieles jedoch deutet darauf hin, dass die heutige betriebliche Arbeitswelt wenig auf einen längeren Verbleib älterer Beschäftigter ausgerichtet ist und die Beschäftigten kaum als Menschen mit individuellen Bedürfnissen wahrgenommen werden. Stattdessen werden die Beschäftigten mit politischen Forderungen nach längerer Erwerbstätigkeit konfrontiert – ohne die notwendige Unterstützung zu erfahren. Vielfältige Befunde des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigen politischen Handlungsbedarf, aber auch ‚Lichtblicke‘, die für eine humanere Arbeitswelt und somit auch bessere Beschäftigungsbedingungen Älterer genutzt werden können.

DER EMPIRISCHE BLICK IN DIE BETRIEBLICHE ARBEITSWELT

Noch erhebliche Potenziale bei Weiterbildungsangeboten von Betrieben: In Zeiten des digitalen Wandels gilt der in Wirtschaft und Gesellschaft vermittelte Anspruch des lebenslangen Lernens für breite Kreise als selbstverständlich. Aber gerade ältere Beschäftigte beobachten dies mit gemischten Gefühlen oder sehen darin gar eine Bedrohung. Viele befürchten, bei Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu den jüngeren Kolleg*innen nicht mithalten zu können. Zudem fühlen sie sich mit ihren Ängsten und Befürchtungen im Hinblick auf Veränderungen am Arbeitsplatz nicht wahrgenommen. In vielen Weiterbildungsmaßnahmen fehlt die nötige Sensibilität für die Belange Älterer. Auch Betriebs- und Personalräte sehen hier Schwierigkeiten und Herausforderungen: Nur 12 % von ihnen geben an, dass es spezielle Weiterbildungsangebote für besondere Beschäftigtengruppen gibt, etwa für ältere Beschäftigte (Erol und Ahlers 2023). Zudem können nur 38 % bestätigen, dass den Beschäftigten für Weiterbildung im betrieblichen Alltag genügend Zeit zugestanden wird. Und 52 % halten die finanzielle Unterstützung der Beschäftigten für unzureichend. Damit müssen die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung Älterer als unzureichend beurteilt werden – sie hemmen die Weiterbildungsbereitschaft alternder Belegschaften eher, als dass sie sie fördern. Zwar sind mit Blick auf Weiterbildung mitbestimmte Betriebe im Vergleich zu Unternehmen ohne Betriebsrat deutlich besser aufgestellt (Lammers et al. 2022), doch finden sich auch hier erhebliche Lücken, die sich auf die Beschäftigung Älterer auswirken können.

Personalengpässe und hohe Arbeitsintensität als betriebliche Realität: Die betriebliche Arbeitswelt ist seit Jahren gekennzeichnet durch Personalengpässe und wachsende Schwierigkeiten, offene Stellen besetzen zu können. In der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung geben drei von vier Befragten an, sich in den vergangenen zwei Jahren mit der zu geringen Personalstärke im Betrieb beschäftigt zu haben (75 %). Fast jede vierte Arbeitnehmervertretung, die mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten konfrontiert ist (24 %), sieht die Ursache dafür in den schlechten Konditionen der offenen Stellen, etwa im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen (Ahlers und Villalobos 2022). Wenn die Arbeitsbedingungen von Betriebsrat und Belegschaft als schlecht wahrgenommen werden, ist zu erwarten, dass dies eine hohe Fluktuation im Personalbestand begünstigen und einen Teufelskreis aus weiterer Arbeitsintensivierung, schlechtem Betriebsklima und letztendlich weiterem Personalabgang auslösen kann. Ein solches Umfeld ist damit auch für Ältere im Betrieb wenig unterstützend.

Wenig betriebliche Initiativen zur Beschäftigungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung Älterer: Zwar sind Betriebs- und Personalräte überzeugt, dass Unternehmen etliche Mitarbeiter*innen länger im Job halten könnten, wenn sie sich stärker um altersgerechte Arbeitsbedingungen bemühen würden. Zugleich betonen sie aber, dass die Arbeitgeber dafür nicht genug tun: 40 % der Betriebs- und Personalräte bewerten die bisherigen betrieblichen Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen für Ältere mit den Schulnoten 5 oder 6. Knapp 28 % geben lediglich eine 4 (Blank und Brehmer 2023). Diese Zahlen legen nahe, dass zu wenig getan wird, um ältere Beschäftigte im Betrieb zu halten.

Potenziale der betrieblichen Gesundheitsprävention besser nutzen: Potenziale für eine Verbesserung der Situation liegen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Ahlers und Villalobos 2023). Sowohl Angebote an präventiven Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) als auch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zur Wiedereingliederung nach längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten sind zumindest in größeren und mitbestimmten Betrieben seit einigen Jahren zunehmend häufiger zu finden. Allerdings ist die Umsetzung des BEM auch gesetzlich verpflichtend. Die ebenfalls gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz werden in mitbestimmten Betrieben von Jahr zu Jahr stärker umgesetzt. All dies trägt im Idealfall zu einer altersgerechten

und gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit bei. Gerade über Gefährdungsbeurteilungen und das BEM können die faktischen Arbeitsbedingungen und -belastungen, aber auch die individuellen Bedürfnisse der älter werdenden Beschäftigten (z. B. Arbeitszeitwünsche, Qualifizierungsbedarfe etc.) systematischer in den Blick genommen werden. Die – auf den ersten Blick – erfreulichen und gestiegenen Umsetzungsquoten sind jedoch noch kein Garant dafür, dass deren Potenzial auch ausgeschöpft wird. Zu oft werden Gefährdungsbeurteilungen nur halbherzig und technokratisch ‚abgearbeitet‘ oder geraten unmittelbar nach der Analyse ins Stocken, weil im Unternehmen die Bereitschaft für nötige Handlungsschritte fehlt (etwa Eingriffe in die gewohnte Arbeitsorganisation oder in das gewohnte Führungsverhalten). Und tatsächlich setzt auch nur ein Teil der Betriebe und Dienststellen die im Zuge der Gefährdungsbeurteilungen entstandenen Ideen und abgeleiteten Maßnahmen in den Betrieben vollständig um (Ahlers und Villalobos 2023). Dennoch zeigen die Befunde eine veränderte Aufgeschlossenheit, sich mit Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz zu beschäftigen. Wenn also die Möglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagement ernsthafter und bedachter genutzt würden, käme dies einer nachhaltigen Gestaltung besserer und individuell passenderer Arbeitsbedingungen zuzunutzen. Gerade auch ältere Beschäftigte würden davon profitieren.

WAS BEDEUTEN DIESE BEFUNDE FÜR DEN GERECHTIGKEITSDISKURS IM ALTERSÜBERGANG?

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die betriebliche Arbeitswelt in vielen Bereichen zu wenig sensibel ist für die Bedürfnisse älterer Belegschaften. Auch werden Instrumente, die schon jetzt für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt zur Verfügung stehen und die auch Älteren zugutekommen, zu wenig genutzt. Die heutige Arbeitswelt ermöglicht es Beschäftigten kaum, auch nur bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter im Berufsleben stehen zu können. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre, so wie sie derzeit von einigen politischen Akteuren diskutiert wird, erscheint aus diesem Blickwinkel illusorisch. Die hier gezeigten Rahmenbedingungen, die durch Personalengpässe in den Belegschaften und hohen Arbeitsdruck für die Beschäftigten gekennzeichnet sind, sind für Ältere wenig Anreiz und Spielraum, sich für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu entscheiden. Auch der digitale Wandel, der mit neuen Anforderungen und Weiterbildungsnotwendigkeiten einhergeht, ist für viele Ältere eher beängstigend, als dass er sie in ihrem Wunsch bestärkt, länger arbeiten zu wollen.

Gerade Gefährdungsbeurteilungen und das BEM würden bei ernsthafter Umsetzung deutliches Potenzial bieten – besonders mit Blick auf eine verstärkte Einbindung der Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Nutzung dieses Potenzials erfordert jedoch ein deutlich stärkeres Aufeinanderzugehen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen, um die individuellen Interessen und Möglichkeiten in Übereinstimmung zu bringen. Unterstützung könnten hier Betriebs- und Personalräte bieten. Betriebsvereinbarungen eignen sich zur Stärkung von Partizipationsmöglichkeiten für (ältere) Beschäftigte bei der Aushandlung und Gestaltung individuell passenderer Arbeitsbedingungen.

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

In diesen Zeiten, in denen viel über Mitarbeiterbindung diskutiert wird, sind partizipative und ganzheitliche Ansätze nötig. Es gilt, stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten sowie deren Arbeits- und Lebenswelt einzugehen und gemeinsam nach passfähigen Arbeitsbedingungen zu schauen. Dies gilt nicht nur für Ältere, sondern im Zuge einer wachsenden Vielfalt in der betrieblichen Arbeitswelt auch für Frauen, junge Eltern, Migrant*innen,

gesundheitlich Beeinträchtigte oder Menschen, die sich in Weiterbildung befinden. Ein als fortlaufender Prozess angelegtes partizipatives BGM hat das Potenzial, die Beschäftigten mit ihren Bedürfnissen, etwa nach angepassten Arbeitszeitkonzepten oder besonderen Qualifizierungswünschen etc. stärker einzubinden. Gelingen kann dies etwa über gesundheitspräventive Führungskonzepte, bei denen eine vertrauensvolle und sensible Kommunikation mit den Beschäftigten im Vordergrund steht, und über ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen, die als laufender Prozess angelegt sind und im Idealfall über die betriebliche Interessenvertretung begleitet werden. Dies wären Ansätze, um das Vertrauen zum Unternehmen und in die Arbeitswelt zu steigern und damit die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Das BGM würde also nicht allein mit dem Ziel antreten, die Beschäftigten über Sportangebote oder Ernährung bis zum Rentenalter gesundheitlich fit zu halten (so wie es heute vielfach angelegt ist), sondern wäre ein Instrument zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Beschäftigten. Im Idealfall ließen sich so nicht nur die konkreten Arbeitsbedingungen verbessern, sondern unter den Beschäftigten bereits in jüngeren Jahren eine Vertrauenskultur aufbauen, mit der frühzeitig auch Ängste und Unsicherheiten aufgefangen werden können. Notwendig dafür ist jedoch eine verbindliche politische und rechtliche Unterstützung durch tarifliche oder gesetzliche Regulierung sowie über Betriebsvereinbarungen, um die Beschäftigten abzusichern und um die Angebote nicht nur privilegierten Beschäftigtengruppen zukommen zu lassen.

Literatur

- Ahlers, E. und Quispe Villalobos, V. 2022. Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. *WSI Report* 76, Juli 2022, Düsseldorf.
- Ahlers, E. und Quispe Villalobos, V. 2023. Betriebliche Arbeitswelt und Potenziale des Betrieblichen Gesundheitsschutzes. Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. *WSI Report* 89, Oktober 2023, Düsseldorf.
- Baumgardt, J. 2023. Wie geht es Angestellten in Deutschland? Ergebnis repräsentativer Beschäftigtenbefragungen im Rahmen des Fehlzeiten-Reports 2020 bis 2023. In *Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten*, Hrsg. B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer und H. Schröder, 147–170, Berlin: Springer-Verlag.
- Blank, F. und W. Brehmer. 2023. Durchhalten bis zur Rente? Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten. *WSI-Report* 85, Juni 2023. Düsseldorf.
- Deutsche Rentenversicherung. 2021. Psychische Erkrankungen häufigste Ursache für Erwerbsminderungen. Pressemitteilung. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilungen_archiv/2021/2021_11_30_psych_erkrankungen_erwerbsminderung.html. Zugegriffen: 23. Oktober 2024.
- DGB-Index Gute Arbeit. Report. 2019. Arbeiten am Limit. Themenschwerpunkt Arbeitsintensität. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++07123474-1042-11ea-bc98-52540088cada>.
- DGB-Index Gute Arbeit. Report. 2022. Digitale Transformation. Veränderung der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++e9c777a4-507f-11ed-9da8-001a4a160123>.
- Erol, S. und E. Ahlers. 2023. Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation. *WSI-Policy Brief* 77. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008599/p_wsi_pb_77_2023.pdf.
- Hollederer, A. und F. Wießner. 2015. Prevalence and Development of Workplace Health Promotion in Germany – Results of the IAB Establishment Panel 2012. *Int Arch Occup Environ Health* 88: 861–873. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-014-1012-z>.

- Lammers, A., F. Lukowski und K. Weis. 2022. The relationship between works councils and firms' further training provision in times of technological change. *British Journal of Industrial Relations* 61/2: 392–424.
- Schmiederer, S. 2020. Frühausstieg aus und Weiterverbleib im Erwerbsleben von älteren Beschäftigten im Zusammenhang mit Gesundheit. *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Fokus April 2020, 1. Auflage, Dortmund. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Erwerbsausstieg.html>.
- Waltersbacher, A., M. Meschede, H. Klawisch und J. Baumgardt. 2023. Zukunftsfähigkeit von Organisationen, Zukunftsangst und die Gesundheit von Mitarbeitenden. *Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten*, Hrsg. B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer und H. Schröder, 115–145, Berlin: Springer-Verlag.

2.2. DAS SOLLEN KENNEN. ÜBERLEGUNGEN ZU EINER ETHIK DES ALTERSÜBERGANGS IN KARTOGRAFISCHER ABSICHT

Claudius Bachmann

Von der Ethik wird gemeinhin erwartet, dass sie in moralrelevanten Situationen Orientierungen bieten und Begründungen liefern kann. Diese Aufgabe lässt sich in zweifacher Weise einlösen: In der ersten Variante kann die Ethik – wie mit einem Kompass – normative Richtungsanzeigen vornehmen: Sie begründet ethische Maßstäbe (Gerechtigkeitsmaßstäbe) und legt diese an den Beratungsgegenstand an, um gangbare und zielführende Wege zu identifizieren (Workshop-Beitrag Heimbach-Steins).

Ein solcher ‚Kompass-Ansatz‘ erfasst aber eine zentrale ethische Dimension nicht, der vor allem in modernen und pluralen Gesellschaften eine zunehmende Bedeutung zukommt. Dabei handelt es sich um gesellschaftlich bzw. kulturell eingebettete, performativ hochwirksame Formen von Normativität (‚Sollens-Vorstellungen‘), für die ich den Begriff der normativen Tiefenstrukturen verwenden werde. Ich werde deshalb einen alternativen Ethik-Typus skizzieren, der stattdessen eine Landkarte zeichnet, um das normative Terrain des Altersübergangsdiskurses zu erkunden und zu kartografieren. Dabei gehe ich entlang dreier Fragen vor: Was hat es mit der eben angesprochenen Normativität eigentlich auf sich? Warum ist sie in ethischer Hinsicht für die Altersübergangsforschung relevant? Und was ist der Mehrwert einer solchen Landkarten-Ethik?

Was hat es mit den normativen Tiefenstrukturen auf sich?

Der Begriff der ‚Tiefenstruktur‘ ist der Linguistik entlehnt und bezeichnet dort eine tieferliegende Ebene, die dann in verschiedenen Variationen als Sätze, die wir hören oder lesen, an die Oberfläche kommen kann. In Analogie zu den linguistischen Tiefenstrukturen geht es im Folgenden also nicht um einzelne ethische Argumente oder konkrete Konzepte, sondern um jene Sollens-Vorstellungen, die den Altersübergangsdiskurs (‚Oberfläche‘) normativ grundieren. In Fortsetzung dieser Analogie können (mindestens) vier weitere ethisch relevante Aspekte der normativen Tiefenstrukturen profiliert werden:

- Normative Tiefenstrukturen sind Grundlegend. So wie die linguistischen Tiefenstrukturen die Grundlage von Sätzen sind, so bilden auch die normativen Tiefenstrukturen das Fundament, auf dem ein normatives Urteil aufbauen muss, um in einer Gesellschaft verstanden werden zu können, und auf dem eben auch die ethische Reflexion fußt. Ob wir im Diskurs über die sozial gerechte, ethisch richtige Ausgestaltung von Altersübergängen ethische Problemlagen identifizieren, nach Ursachen forschen oder Lösungen entwickeln, all dies können wir nur innerhalb der Grenzen tun, die die normativen Tiefenstrukturen konstituieren.
- Zweitens haben Tiefenstrukturen großen Einfluss auf die Oberflächenstruktur, ethisch gewendet: Sie sind performativ wirksam. Sie prägen Identitäten, Verhaltensweisen, Interessen und Diskurse sozialer Akteure ebenso wie die Gestaltung und Umsetzung sozialpolitischer Institutionen (Altersübergangsregelungen; Alterssicherung), bis hin zu der Frage, welche Forschungsdesigns angewandt und wie statistische Daten in der sozialpolitischen Forschung generiert werden.
- Drittens sind normative Tiefenstrukturen kulturell eingebettet und historisch gewachsen, d. h. sie sind mit gesellschaftlichen Lebensformen verbunden und befinden sich, wenn auch relativ stabil, in einem ständigen Wandel.
- Und das bedeutet viertens, dass normative Tiefenstrukturen vielfältig, spannungsvoll und/oder hierarchisch miteinander verbunden sind. Die Analogie zu den linguistischen Tiefenstrukturen wird hier also auch deshalb verwendet, um der

Mehrdimensionalität Ausdruck zu verleihen, die sich mit Blick auf die Sollens-Erwartungen innerhalb eines pluralen Altersübergangsdiskurses ergibt: Es entsteht weder ein einheitliches System noch ein ungeordnetes Sammelsurium, sondern – daher das Bild der Struktur – ein Gefüge aus miteinander verbundenen oder miteinander in Spannungen stehenden Sollens-Vorstellungen.

Warum ist die Analyse normativer Tiefenstrukturen in ethischer Hinsicht für die Altersübergangsforschung relevant?

Ein Ethik-Ansatz, der sich für eben diese normativen Tiefenstrukturen interessiert, trägt der Tatsache Rechnung, dass die sozialpolitische und -ethische Debatte zum Thema Altersübergang nicht in einem normativ wertfreien Raum, sondern auf einer Folie soziokultureller Deutungsmuster und normativer Hintergrundannahmen stattfindet. Dabei handelt es sich um kollektiv vorhandene, dabei aber unterschiedlich konkrete oder vage Sollens-Vorstellungen, die normativ-evaluative Informationen zu den beiden wesentlichen normativen Dimensionen enthalten:

- Ziel („Was soll erreicht werden?“): Wie sieht eine ethisch qualifizierte/qualifizierbare Zielperspektive für Altersübergänge aus (z. B. personengerecht, nicht exkludierend oder stigmatisierend, selbstbestimmt/partizipativ etc.)?
Normative Teilaspekte betreffen etwa die Fragen:
 - Anhand welcher Sollens-Vorstellungen werden der Ausgangszustand, der Endzustand und die Übergangsphase ethisch qualifiziert?
→ Prägung des Altersübergangs durch Arbeits-, Alters- und Übergangsnormen bzw. Arbeits-, Alters- und Übergangsbilder. In jedem Fall handelt es sich dabei nicht um eine natürliche Gegebenheit, sondern um soziale Konstruktionen, i. e. normative Differenzierungsbegriffe, die sozialen Status (Rollen, Positionen) zuweisen und soziale Wertigkeiten (re-)produzieren.
 - Was steht normativ in der Phase des Übergangs auf dem Spiel?
→ Z. B. Altersübergang als freiheitlicher, selbstbestimmter Entscheidungsprozess, den es sozialpolitisch zu sichern oder zu ermöglichen gilt vs. Altersübergang als sozial oder kulturell bedingter Prozess, dessen determinierende Pfadabhängigkeiten sozialpolitisch zu kompensieren oder aufzubrechen sind.
- Art und Weise („Wie soll dieses Ziel erreicht werden?“): Worin bestehen die spezifischen Sollens-Vorstellungen, die die Art und Weise im Hinblick darauf ethisch qualifizieren, wie dieses Ziel erreicht wird?
→ Allgemein ist davon auszugehen, dass es angesichts kultureller und sozialer Heterogenität vielfältige und auch gegenläufige Sollens-Vorstellungen an die Gestaltung des Altersübergangs gibt, die unterschiedlichen normativen Sphären angehören und auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sein können (volkswirtschaftliche Gesamtbilanz; gesellschaftliche Teilhabe; Vorstellungen vom guten Leben etc.).

Die Antworten auf diese Fragen – unabhängig davon, ob sie aus Politik, Zivilgesellschaft oder Wissenschaft stammen – sind in hohem Maße normativ, bisweilen explizit, bleiben oft jedoch implizit und daher kaum reflektiert. Die Rekonstruktion und Analyse der normativ hochwirksamen Tiefenstrukturen tragen dem sozialetisch relevanten Sachverhalt Rechnung, dass diese in erheblichem Maße Einfluss nehmen (i) auf die individuellen Altersübergangsverhalten, (ii) auf die Ausgestaltung und Implementierung sozialpolitischer Institutionen und Arrangements ebenso wie auf deren gesellschaftliche Legitimation, (iii) bis hin zu Forschungspraxis und Theoriedesign in der Sozialpolitikforschung. Denn indem normative Tiefenstrukturen im Terrain des Altersübergangsdiskurses Orientierungen ermöglichen und Positionierungen erfordern, bieten sie Plausibilitätsmuster, stiften Legitimation und Akzeptanz und können deshalb einerseits – empirisch – zu den Bedingungsfaktoren für Altersübergangsverläufe

gerechnet werden und tragen andererseits – gerechtigkeitsethisch – ganz konkret zu Besser- und Schlechterstellungen bei.

Aus sozialetischer Sicht ist es also entscheidend, solche Normativitätsvorstellungen explizit zu machen, Hierarchiekonstellationen offenzulegen und Spannungen zu anderen Normativitätsvorstellungen auszuweisen. Dies geschieht in der Absicht, deren ethische wie gesellschaftlich praktische Implikationen einem gesellschaftlich politischen Diskurs zugänglich zu machen. Nicht zuletzt sind nur durch ein solches exploratives Sichtbarmachen die Fallen etablierter Deutungs-, Wahrnehmungs- und Argumentationsmuster zu umgehen, die Stereotypisierungen, Stigmatisierungen, aber auch asymmetrische Machtverhältnisse reproduzieren (können).

Was ist der Mehrwert einer Landkarten-Ethik?

Die abschließende Frage ist also, wie uns die Landkarte dabei hilft, in Gesellschaft, Politik und Wissenschaft(ethik) unseren Weg im unübersichtlichen Terrain des Altersübergangsdiskurses zu finden. Der Zweck einer Landkarte ist nun nicht nur, ein bestimmtes Terrain zu visualisieren oder grafisch nachzubilden, sondern ihren Nutzer*innen Orientierungswissen anzubieten. In diesem Sinn geschieht auch das Erstellen einer normativen Karte nicht in rein deskriptiver, sondern in ethisch-orientierender Absicht. Mit Blick auf das Terrain der Altersübergänge zeigt eine solche Karte – hier kann ich natürlich nur anekdotisch-exemplarisch andeuten – markante Landschaftsmerkmale (beispielsweise eine Dominanz der evaluativen Kontinuität zwischen Erwerbsarbeit und Alter), tektonische Spannungen, die ethisch aufgegriffen und normativ ausgearbeitet werden müssen, oder auch potenzielle Bruchkanten, die abzustürzen und die auf ihnen ruhenden Institutionen (etwa das Alterssicherungssystem) mitzureißen drohen. Diese Aufgabe ist besonders wichtig angesichts der Diversität normativer Erwartungen und Leitvorstellungen, die sich aus dem sozialen, kulturellen und generationalen Heterogenisierungsprozess moderner Gesellschaften speist.

Aus einem solchen Aufgabenzuschnitt ergeben sich mindestens drei Implikationen für die Rolle, die die Ethik innerhalb dieses vielschichtigen Forschungsgebiets einnehmen kann:

- Erstens fiele der Ethik die normativ-explorative Rolle zu, in dieser interdisziplinär reichhaltigen Debattenlage zu einem weiten, normativ gehaltvollen Verständnis des Themas ‚Altersübergang‘ beizutragen. Auf diese Weise könnte die Ethik den Altersübergangsdiskurs gegenüber fachwissenschaftlich vereinzeln, möglicherweise reduktionistischen Tendenzen (bspw. funktionalistischen oder ökonomistischen Verkürzungen) für plurale Deutungsansprüche und -perspektiven offenhalten.
- Die normative Spurensuche in ethisch-orientierender Absicht erfordert eine integrative Herangehensweise an das komplexe Querschnittsthema Altersübergang. Eine Landkarte der normativen Tiefenstrukturen bietet einen gemeinsamen Rahmen, um gerechtigkeitsrelevante Fragen und Probleme im Kontext des Altersübergangs zu analysieren, zu verstehen und ggf. auch Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Der Ethik käme also zweitens die integrative Rolle zu, normatives Orientierungswissen in einem vielfach fragmentierten Forschungsfeld zu erschließen.
- In der interdisziplinären Zusammenarbeit schließlich nähme die Ethik nicht mehr die Rolle derjenigen Disziplin ein, die den anderen Disziplinen die (normative) Richtung vorgibt, die diese dann für sie umsetzen. Die Ethik ist Teilnehmerin an einer gemeinsamen interdisziplinären (transdisziplinären?) Exkursion, wobei sie darauf spezialisiert ist, die relevanten, normativ-evaluativen Informationen zu erkunden, zu dokumentieren und zueinander zu positionieren.

2.3. WAS SIND „GERECHTE“ RENTENREFORMEN?

Bernhard Boockmann

Im Folgenden geht es um die intragenerationale Gerechtigkeit innerhalb des gesetzlichen Rentensystems, also die Gerechtigkeit zwischen unterschiedlichen Gruppen von Versicherten. Diese Frage stellt sich unter anderem mit Bezug auf Rentenreformen, die den vorzeitigen Bezug einer Altersrente erleichtern oder erschweren (Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Altersrente für Frauen, Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit).

Alle Versicherten innerhalb der Zielgruppe einer Reform sind prinzipiell von der Reform in derselben Weise betroffen, diese kann aber je nach individuellen Voraussetzungen sehr unterschiedliche Auswirkungen haben. Für manche Versicherte ist z. B. eine Erhöhung des vorzeitigen Renteneintrittsalters nicht spürbar, weil sie ohnehin geplant hatten, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten. Andere haben mit dem vorzeitigen Zugang in die Rente gerechnet und mussten umdisponieren. Die Analyse bezieht sich sowohl auf Geschlechterunterschiede als auch auf verschiedene Qualifikationsniveaus.

Unzureichende Erkenntnisse und weiterer Forschungsbedarf bestehen besonders bei den Auswirkungen von Rentenreformen auf die Altersarmut, hierbei sollte ein besonderer Fokus auf der Situation von Frauen liegen.

AUSGANGSPUNKT: EMPIRISCHE ERGEBNISSE ZU RENTENREFORMEN

Im Zentrum eines durch das Forschungsnetzwerk Alterssicherung geförderten und am IAW durchgeführten Projekts stand die Fragestellung, inwiefern Berufscharakteristika wie etwa die Arbeitsbelastung einen Einfluss darauf haben, wie gut sich Beschäftigte an durch Rentenreformen veränderte Rahmenbedingungen anpassen können (zum Folgenden: Boockmann et al. 2023). Als Rentenreform wurde zum einen die Abschaffung der besonderen Altersrente für Frauen betrachtet, wodurch Frauen nicht mehr die Möglichkeit hatten, im Alter von 60 Jahren vorzeitig in die Altersrente zu gehen. Zum anderen ging es um die Abschaffung der Altersrente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit, die wiederum überwiegend von Männern in Anspruch genommen wurde. Beide Reformen wurden 1999 beschlossen, erst 2012 erreichten die von der Reform betroffenen Kohorten jedoch das Alter, in dem sie ohne die Reform in die vorzeitige Rente hätten eintreten können. Ein langer Zeitraum also, sodass den Betroffenen Zeit blieb, ihre Erwerbs- und Rentenentscheidungen an den neuen Rahmen anzupassen.

Die Untersuchung basiert auf Daten der Deutschen Rentenversicherung und umfasst alle Versicherten der Geburtsjahrgänge 1951 und 1952. Um Berufscharakteristika – beispielsweise die arbeitsbedingten Belastungen, denen Angehörige eines Berufes im Mittel ausgesetzt sind – betrachten zu können, wurden den Rentenversicherungsdaten Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zugespielt. Die Untersuchungen wurden mittels eines Regression-Discontinuity-Designs und Subgruppenanalysen durchgeführt.

Die Analysen zeigen zunächst für die Abschaffung der Altersrente für Frauen beziehungsweise der Altersrente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit, dass der Anteil an erwerbstätigen Personen infolge der Reform deutlich steigt, während der Anteil an Rentenbeziehenden deutlich zurückgeht. Allerdings ist auch ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu erkennen. Die Ergebnisse für die Altersrente für Frauen stehen im Einklang mit der vorhandenen Literatur (z.B. Geyer und Welteke 2021). Im Rahmen der Heterogenitätsanalysen zeigt sich unter anderem, dass hohe arbeitsbedingte Belastungen im Vergleich zu niedrigen mit einer geringeren Ausweitung der Erwerbstätigkeit und einem größeren Anstieg der Arbeitslosigkeit nach Abschaffung der Altersrente für Frauen einhergehen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es nicht allen Beschäftigten gleichermaßen möglich ist, sich an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. Arbeitskräfte, die eine belastende Beschäftigung ausüben, müssen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (und teilweise die Grundsicherung) in Anspruch nehmen, was Minderungen der Rentenansprüche gegenüber der Situation vor der Reform hervorruft. Dies trifft vermutlich meistens Arbeitskräfte, die nicht nur stärker belastet, sondern auch geringer qualifiziert und schlechter bezahlt sind als andere Arbeitskräfte.

Eine zweite Dimension der Benachteiligung lässt sich zwischen Männern und Frauen feststellen. Während bei den Männern, die von der Abschaffung der Altersrente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit betroffen waren, die verminderten Rentenzugänge genau der Summe von zusätzlicher Beschäftigung, zusätzlicher Arbeitslosigkeit und (in weit geringerem Maße) zusätzlicher Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrente entsprechen, spielt bei den Frauen noch ein weiterer Erwerbszustand eine Rolle: Etwas mehr als ein Drittel der Frauen, die infolge der Reform nicht bereits mit 60 in die Rente wechseln konnten, sind weder beschäftigt noch arbeitslos und damit vermutlich weit überwiegend im Zustand der Nichterwerbstätigkeit, in dem sie gar keine Rentenansprüche mehr erwerben, oder in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung.

Im Ergebnis müssen betroffene arbeitslose Männer mit belastenden Tätigkeiten und arbeitslose oder nicht erwerbstätige Frauen gegenüber Männern bzw. Männern mit weniger belastenden Tätigkeiten Abschläge bei der Rente hinnehmen.

Weitere Ergebnisse aus demselben Projekt zeigen, dass die Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) von Personen, die belastende Tätigkeiten ausüben, stärker in Anspruch genommen wird als von Personen in weniger belastenden Tätigkeiten (Boockmann et al. 2024). Diese Personengruppe reduziert infolge der Einführung dieser Rentenart ihre Erwerbstätigkeit, in geringerem Maße vermeidet sie dadurch auch Arbeitslosigkeit.

BEWERTUNG AUS GERECHTIGKEITSSICHT

Wie sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu bewerten? Auf der einen Seite wird darauf hingewiesen, dass Frauen bei Geltung des Äquivalenzprinzips durch ihre Erwerbsverläufe gegenüber Männern benachteiligt sind (Klenner et al. 2016). Diese Benachteiligung verschärfte sich durch die Abschaffung der Altersrente für Frauen.

Auf der anderen Seite werden Frauen durch das Rentensystem begünstigt, zum Beispiel durch die Anrechnung von Erziehungszeiten oder durch ihre höhere Lebenserwartung (Faik/Köhler-Rama 2011). Auch die gesonderte Altersrente für Frauen war ein solcher spezifischer Vorteil für Frauen, der nicht mit dem Äquivalenzprinzip vereinbar war.

Es kommt also darauf an, welche Gerechtigkeitsvorstellungen durch die gesetzliche Rentenversicherung verwirklicht werden sollen. Handelt es sich (nur) um das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, dann wird diese durch das Äquivalenzprinzip in der Rentenversicherung verwirklicht. Die Altersrente für Frauen war eine Abweichung von diesem Prinzip und ihre Abschaffung stellt daher eine Rücknahme eines durch die Leistungsgerechtigkeit nicht begründeten Vorteils dar.

Traditionell hat sich der Sozialstaat aber gerade in Bezug auf die Alterssicherung nicht auf die Leistungsgerechtigkeit beschränkt, sondern weitergehende Verteilungsziele verfolgt. Gerade die Altersrente nach Arbeitslosigkeit hatte die Funktion, insbesondere die Einkommensrisiken älterer Un- und Angelernter, die ab dem 55. Lebensjahr ungleich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, zu mindern (Mika und Baumann 2008). Aus diesem Blickwinkel ist nach den tatsächlichen Verteilungskonsequenzen der Rentenreformen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Versicherten zu fragen.

FORSCHUNGSBEDARF

Es wäre zunächst wichtig, das Ausmaß der Verteilungskonsequenzen genauer zu bestimmen. Die Fragestellung führt so zurück zur Empirie: Wie stark sind die benachteiligten Gruppen in ihrer finanziellen Altersvorsorge beeinträchtigt?

Bisher liegt Evidenz zu den Kausaleffekten von Rentenreformen auf den Erwerbszustand vor (Geyer und Welteke 2021; Boockmann et al. 2023). Weitere Untersuchungen gibt es zu den Wirkungen auf die private Ersparnis (Etgeton et al. 2023) und die Gesundheit (Barschkett et al. 2022). Untersuchungen über die kausalen Verteilungseffekte von Rentenreformen und die Häufigkeit von Altersarmut sind dagegen nach wie vor ein wichtiges Desiderat.

Literatur

- Barschkett, M., J. Geyer und P. Haan. 2022. Anhebung des Renteneintrittsalters hat negative Konsequenzen für die Gesundheit. *DIW Wochenbericht* 41/2022: 527–533.
- Boockmann, B., N. Herdegen und M. Kroczeck. 2023. Tightening Access to Early Retirement: Who can adapt? *IZA Discussion Paper* 16292. Bonn.
- Boockmann, B., N. Herdegen und M. Kroczeck. 2024. Arbeitsbedingte Belastungen, technologischer Wandel und die Wirkung von rentenrechtlichen Änderungen auf den Renteneintritt. *Deutsche Rentenversicherung* 2/2024, im Erscheinen.
- Etgeton, S., B. Fischer und H. Ye. 2023. The effect of increasing retirement age on households' savings and consumption expenditure. *Journal of Public Economics* 221/104845.
- Faik, J. und T. Köhler-Rama. 2011. Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung – Wer soll für die unterschiedlichen Lebenserwartungen von Frauen und Männern zahlen? *Wirtschaftsdienst* 91/1: 61–67.
- Geyer, J. und C. Welteke. 2021. Closing Routes to Retirement for Women: How Do They Respond? *Journal of Human Resources* 56/1: 311–341.
- Klenner, C., P. Sopp und A. Wagner. 2016. Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. *WSI Report* 29/März 2016.
- Mika, T. und J. Baumann. 2008. Soziale Konsequenzen der Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose. *WSI-Mitteilungen* 61/11-12: 605–611.

2.4. ALTERSÜBERGANG UND SOZIALE SICHERUNG

Martin Brüssig

Das Rentenzugangsalter anzuheben, ist eine naheliegende Lösung für gleich mehrere Probleme: Steigende Lebenserwartung, bessere Gesundheit und bessere Arbeitsbedingungen lassen längere Erwerbsphasen realistisch erscheinen, und vielfach werden positive Wirkungen von Erwerbsteilhabe auch über die finanziellen Aspekte hinaus betont. Eine höhere Regelaltersgrenze ist bei längeren Erwerbsphasen geboten. Mit den verlängerten Erwerbsphasen ist zugleich die zentrale Bedingung für eine höhere Regelaltersgrenze benannt. Ausgehend von dem Befund (s. u.), dass längere Erwerbsphasen nicht für alle gleichermaßen möglich sind, stellen sich die Fragen, (a) wie festgestellt werden soll, ob eine Quasi-Erwerbsverpflichtung besteht (bzw. unter welchen Bedingungen ein Rentenzugang ermöglicht wird) und (b) wie die Kosten, die in diesem Zusammenhang entstehen,² aufgeteilt werden. Es ist zu vermuten, dass sich jene Antworten durchsetzen, die von den Beteiligten (Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern, politischen Interessenvertretungen) als gerecht bewertet werden.

Der Stand des Wissens in dieser Frage lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Erwerbsphasen haben sich in Deutschland in den letzten ca. 20 Jahren in einem Ausmaß verlängert, der beim Einstieg in die Rentenreformen in den 1990er Jahren vielfach nicht für möglich gehalten wurde.
- Ein erheblicher Teil der Beschäftigten ist zu einer längeren Erwerbsphase aber nicht in der Lage; ein wesentlicher Grund dafür liegt in einer nachlassenden Gesundheit sowie in schlechten Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt in fehlenden passenden Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Die bestehenden Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenzugangs in Deutschland sind weder problemadäquat noch zielgenau: Die Erwerbsminderungsrente ist zu restriktiv und sichert deshalb viele Personen nicht, die altersbedingt nicht länger erwerbstätig sein können, und die Altersrenten für langjährig und besonders langjährig Versicherte ermöglichen einen Erwerbsausstieg auch jenen, die länger arbeiten könnten.

Angesichts dieses Wissensstandes gibt es nach meinem Dafürhalten vier vordringliche Forschungsbedarfe:

Wie kann eine zielgenaue und problemadäquate Absicherung eines vorzeitigen Rentenzugangs beschaffen sein?

Nach meiner Wahrnehmung werden drei Optionen zur Weiterentwicklung des Altersübergangs diskutiert: eine Anpassung an die fernere Lebenserwartung, die Einrichtung von Belastungskonten und die Einführung einer Berufsunfähigkeit im Alter.

Die Regelaltersgrenze mit der ferneren Lebenserwartung der Geburtskohorte steigen zu lassen, ist zuletzt von einer Mehrheit des Sachverständigenrates befürwortet worden, aber bereits dort auf Widerspruch gestoßen (Sachverständigenrat 2023). Diese Lösung scheint einfach, und es gibt internationale Vorbilder. Jedoch sind andere Sachverhalte als die Geburtskohorte prägender für die fernere Lebenserwartung (z. B. Geschlecht, sozioökonomischer Status, vermutlich die Arbeitsbelastungen). Zudem gibt es Anzeichen dafür, dass die Lebenserwartung nicht weiter steigt. Nicht zuletzt: Die Rentenversicherung ist eine Versicherung gegen die Risiken eines langen Lebens; es ist nicht das Ziel einer Rentenversicherung, dass alle die Rente gleich lang beziehen.

² Zu denken ist hier nicht nur an den Rentenbezug, sondern auch an Prävention und Rehabilitation/Return to Work, um lange Erwerbsphasen zu erreichen.

Die Idee der Belastungskonten beinhaltet, dass Arbeitsbelastungen während des Erwerbslebens so aufgezeichnet werden, wie dies mit Rentenbeiträgen der Fall ist, und dass beim Erreichen eines bestimmten, noch festzulegenden, Standes eine vorzeitige Rentenzugangsmöglichkeit eröffnet wird (siehe für eine kritische Zusammenfassung Brussig et al. 2011). Diese Idee ist in der Theorie möglicherweise perfekt, hat aber beträchtliche praktische Probleme (u. a. valide Erfassung der Belastungen, es müssen unterschiedliche Belastungsarten zueinander vergleichbar gemacht werden, Umgang mit Belastungen aus Erwerbstätigkeit außerhalb der Rentenversicherungspflicht, lange Anlaufphase, Bestimmung der Schwellenwerte). Lassen sich diese praktischen Probleme unverkürzt lösen, also in einer Art, dass nicht doch wieder politische Durchsetzbarkeit über Gerechtigkeitsaspekte siegt?

Die Berufsunfähigkeit im Alter beinhaltet, dass auf individuellen Antrag von der Rentenversicherung festgestellt wird, ob jemand im Alter aus gesundheitlichen Gründen in der Lage ist, den langjährig ausgeübten Beruf oder die langjährig ausgeübte Tätigkeit oder einen angemessenen Verweisberuf auszuüben. Sofern das nicht der Fall ist, soll ein vorzeitiger Altersrentenzugang ermöglicht werden (siehe hier: Brussig 2023). Eine offene Frage ist die zu den Auswirkungen auf Prävention und Rehabilitation, die eine Verwirklichung dieses Vorschlags nach sich ziehen würde.

Wie viele und welche Personen wären davon betroffen, und welche Auswirkungen hätte dies?

Jeder dieser drei Vorschläge würde unterschiedliche Folgefragen nach sich ziehen. Ich konzentriere mich auf den dritten Vorschlag (‚Berufsunfähigkeit im Alter‘). Hier ist eine zentrale Frage, wie viele Beschäftigte in welchen Tätigkeitsbereichen betroffen wären. Es ist zwar unstrittig, dass gesundheitliche Einschränkungen einen wichtigen Grund für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben darstellen, aber es ist unbekannt, wie viele Personen tatsächlich davon betroffen sind und in welchen Bereichen sie arbeiten und gearbeitet haben. Ebenso ist unbekannt, welche Erwerbsverläufe sie durchlaufen haben und ob sie in Antizipation ihrer beruflichen Zukunft schon Tätigkeitsfelder gewechselt haben, um den steigenden Altersgrenzen gerecht zu werden. Welche Forschungsansätze wären geeignet?

Was prägt die subjektiven Einschätzungen zu gerechten Formen des Altersübergangs?

Vorzeitige (wie auch aufgeschobene) Altersübergänge erfolgen nicht nur aus Gründen der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit, und ein Interesse an flexiblen Rentenzugangsmöglichkeiten gibt es auch aus weiteren Gründen. Es stellt sich die Frage, anhand welcher Kriterien Versicherte die bestehenden und potenziellen Möglichkeiten eines flexiblen Rentenzugangs beurteilen, und worin diese Kriterien begründet sind: In den Risiken, die man für sich selbst wahrnimmt? In den Erfahrungen, die man bei Beobachtungen im eigenen Umfeld gesammelt hat? In den Erfahrungen, die die Eltern oder frühere Rentenzugänge gemacht haben? Oder in eher abstrakten Vorstellungen von Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit? Oder geht es eher um eigenständige Lebensentwicklungsziele, die man mit der Rentenphase verbindet?

Internationale Erfahrungen

Die Diskussionen sind sehr stark durch das Rentenrecht in Deutschland geprägt, doch die Problembeschreibungen scheinen universell zu sein. Welche Diskussionen und Lösungen gibt es in anderen Ländern mit ähnlichen Arbeitswelten und ähnlichen (aber auch: mit unterschiedlichen) Formen der Absicherung bei Alter und Erwerbsminderung?

Die Frage der Handlungsmodelle für die Wissenschaft wird oft unter dem Aspekt besprochen, wie „engagiert“ oder „aktivistisch“ Wissenschaft sein soll oder darf. Ich möchte demgegenüber einen anderen Aspekt ansprechen, nämlich die Frage, ob die Wissenschaft dem folgen soll, was „wichtig“ ist, oder dem, was „neu oder unbekannt“ ist. Wenn die Wissenschaft dem folgt, was ‚wichtig‘ ist, dann müsste argumentiert werden, inwiefern der Altersübergang und die

Gerechtigkeit im Altersübergang wichtig sind (etwas, das wir in der Vorbereitung des Workshops unterstellt haben). Wenn die Wissenschaft dem folgt, was „neu oder unbekannt“ ist, dann sollte sie sich den im Workshop aufgeworfenen Fragen widmen.

Literatur

- Brussig, M. 2023. Berufsunfähigkeit im höheren Erwerbsalter. *DIFIS-Impuls* 1/2023. Duisburg und Bremen: DIFIS. <https://difis.org/f/99f9324532.pdf>.
- Brussig, M., A. Jansen und M. Knuth. 2011. *Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. 2023. *Wachstumsschwäche überwinden – in die Zukunft investieren. Jahresgutachten 2023/24*. Wiesbaden.

2.5. „GERECHTIGKEIT“ IM KONTEXT DES ALTERSÜBERGANGS – (MÖGLICHE) BEITRÄGE DER ARBEITSPSYCHOLOGIE

Melanie Ebener

Die Untersuchung des Altersübergangs boomt auch in der Arbeitspsychologie. Ebenso ist Gerechtigkeit(serleben) in der Psychologie ein gut untersuchtes Phänomen. Jedoch beziehen anteilig nur sehr wenige Studien beide Aspekte gleichzeitig ein. Dazu kommt, dass sozialkritische Diskussionen in der Tradition der internationalen Arbeitspsychologie nicht etabliert sind. Daraus resultiert, dass diese Disziplin sowohl mit Forschungsergebnissen als auch mit Diskussionen auf der Meta-Ebene bislang nur begrenzt zu den Fragestellungen des Workshops beitragen kann.

Allerdings gibt es bewährte theoretische Ansätze, die hier leicht fruchtbar gemacht werden könnten, da sie Aspekte von Gerechtigkeit explizit oder implizit enthalten. Unterhalb der Ebene ganzer Theorien oder Konzepte können auch einzelne Erkenntnisse Impulse für andere Disziplinen bieten, wie hier exemplarisch gezeigt werden soll.

Ausgangspunkte

Die Untersuchung der letzten Arbeitsjahre und des Übergangs in die Rente ist ein relevantes, sich gerade in den letzten Jahren weiter differenzierendes Forschungsfeld der Arbeitspsychologie. Der entsprechende Diskurs ist allerdings meist ‚sozialkritisch abstinenter‘. Dies wurde in den letzten Jahren für die gesamte Arbeitspsychologie kritisiert (Islam und Sanderson 2022). Speziell mit Bezug auf den Altersübergang werden geprägte Argumentationen (als aktuelles Beispiel: „Motivating older employees both to prolong their working lives and to stay active even after retirement has become increasingly important due to rising old-age dependency ratios“; Drazic et al. 2023) angewendet, die der pflichtgemäßen Hinführung zum eigentlichen Untersuchungsgegenstand dienen, deren Normativität und gesellschaftliche Implikationen aber fast nie kritisch reflektiert werden. Auch darum wird man in der Arbeitspsychologie kaum explizite Antworten auf **Leitfrage 1**, wie Gerechtigkeit im Kontext des Altersübergangs verstanden werden kann, finden.

Nun hat die Psychologie die generelle Bedeutung von Gerechtigkeit („justice“ oder „fairness“) für den Menschen schon seit Jahrzehnten erkannt und intensiv untersucht. Die Disziplin versteht es aber nicht als ihre Aufgabe, zu beschreiben oder zu diskutieren, was Gerechtigkeit **ist**, sondern zu verstehen, was Personen dazu bringt, ein Phänomen als gerecht zu **empfinden**, inkl. Antezedenzen und Konsequenzen dieser Empfindung. Entsprechende empirische Erkenntnisse, gerade aus repräsentativen Studien, könnten in die transdisziplinäre Diskussion darüber einfließen, was beim Altersübergang als gerecht gelten **soll**, ohne dass die Diskussion dadurch einem naturalistischen Fehlschluss erliegen sollte.

Die Psychologie hat Gerechtigkeit(serleben) in der Arbeit in verschiedener Hinsicht erforscht. Da diese Untersuchungen nur zu einem sehr kleinen Teil auf den Altersübergang gerichtet waren, werden hier – ersatzweise und subjektiv ausgewählt – Konzepte vorgestellt, die sich gut darauf beziehen ließen. Mit ihrer Hilfe kann jeweils sowohl die Frage untersucht werden, wie sich erlebte Gerechtigkeit in der Arbeit auf den Altersübergang auswirkt (z. B. verlangsamend), als auch die, wie die Gerechtigkeit des Übergangs selber sich auf Wohlbefinden und Gesundheit in der Nach-Erwerbsphase auswirkt. Mit dieser kleinen Übersicht wird daher neben **Leitfrage 2** nach dem Stand des Wissens auch bereits **Leitfrage 3** (Forschungsbedarf/Forschungsmöglichkeiten) adressiert.

Ganz explizit wurde die Rolle des Gerechtigkeitserlebens in Arbeitsorganisationen unter dem Label „organizational justice“ erforscht, oft anhand der Facetten distributive,

prozedurale, interpersonelle und informationale Gerechtigkeit (Streicher et al. 2008; vgl. Beitrag Zacher). Organisational Justice zeigte im Längsschnitt Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit von Beschäftigten (Elovainio et al. 2015; Eib et al. 2018). Eine Untersuchung ist also sowohl aus humanistischer als auch aus Public-Health-Sicht relevant. Barnes-Farrell (2003) geht davon aus, dass es vor allem bei der Untersuchung früher Ausstiege wichtig sei, zu untersuchen, als wie fair ältere Beschäftigte Angebote von Ausstiegsanreizen erlebt haben; diese Anregung hat sich aber m. W. nicht in der Forschung niedergeschlagen.

Die Idee der distributiven Gerechtigkeit findet sich ebenfalls in der Equity-Theorie nach Adams wieder. Dieser zufolge vergleichen Beschäftigte das Verhältnis von eigenem Aufwand zu Gegenleistungen des Arbeitgebers damit, wie das entsprechende Verhältnis bei anderen, z. B. einem Kollegen, ausfällt. Stimmen diese beiden Verhältnisse nicht überein, erleben Beschäftigte eine unangenehme Spannung („inequity“) und versuchen, diese aufzulösen, nämlich durch Umbewertung, Veränderung des eigenen Aufwands (z. B. verringerte Leistung) oder Verlassen der Austauschbeziehung (z. B. Kündigung). Inequity zeigte Zusammenhänge mit Burn-out und Absentismus (z. B. Taris et al. 2002), mögliche Anwendungen auf den Altersübergang liegen daher auf der Hand.

Ebenfalls der distributiven Gerechtigkeit zugeordnet werden könnte das Konzept des „psychologischen Vertrags“ nach Rousseau. Darunter werden Überzeugungen von Beschäftigten dazu verstanden, was sie und der Arbeitgeber einander schulden, ohne dass es darüber explizite Vereinbarungen gibt. Der Bruch eines psychologischen Vertrages durch den Arbeitgeber („Ungerechtigkeit“) beeinträchtigt die Arbeitsleistung und Motivation von Beschäftigten und begünstigt das Verlassen der Organisation. Bal et al. (2010) zeigten an einer Stichprobe älterer Beschäftigter, dass die (subjektive) Erfüllung psychologischer Verträge durch den Arbeitgeber sich darauf auswirkt, wie verpflichtet sie sich ihm fühlen.

Schließlich ist noch zu überlegen, ob sich zwei weitere Konzepte der Arbeitspsychologie (bzw. ihres vom Arbeitsschutz geprägten, interventionsorientierten Zweigs) ggf. einer ganzheitlichen Sicht von Bedarfsgerechtigkeit zuordnen lassen. Diese befassen sich weniger mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben als vielmehr mit dessen Gestaltung (teils mit gezieltem Blick auf die letzten Erwerbsjahre). Da ist erstens das Konzept der „menschengerechten Arbeitsgestaltung“, das normativ fordert, Arbeit müsse ausführbar, schädigungslos, zumutbar und persönlichkeitsförderlich (!) sein (Hacker 1986, zitiert nach Schlick 2018). Zum anderen ist an die Arbeitsgestaltung zu denken, die „alternsgerecht“ (eher primärpräventiv, zukunftsorientiert) und/oder „altersgerecht“ (eher kompensatorisch, lebensphasenorientiert) versucht, Beeinträchtigung der Arbeitnehmenden durch Arbeitsbelastungen zu verhindern (Mühlenbrock 2017).

Zwei exemplarische Impulse zum Thema seitens der Arbeitspsychologie

Gerechtigkeit ist nicht allein Merkmal einer Situation: Personen unterscheiden sich in dem Ausmaß, in dem sie dazu neigen, Ereignisse generell für gerecht zu halten („belief in a just world“ nach Lerner 1965). Dieser Unterschied weist eine gewisse Stabilität auf. Personen mit dieser Neigung zeigen geringere Beanspruchung durch ungünstige Arbeitsbedingungen, höheres Commitment gegenüber dem Arbeitgeber und eine schwächere Neigung, den Arbeitgeber zu verlassen, was adaptiv, aber auch maladaptiv sein kann (Otto und Schmidt 2007). Im Zusammenhang mit dem Übergang in die Rente sollten Persönlichkeitsunterschiede im Gerechtigkeitserleben nicht ausgeblendet werden, auch wenn es sich nicht um gestaltbare Aspekte handelt. Über rein individualistische Betrachtungen solcher Unterschiede im Gerechtigkeitserleben hinaus wäre an dieser Stelle der Einbezug soziologischer Konzepte interessant (z. B. des Habitus nach Bourdieu).

Eine Gerechtigkeitseinschätzung ist immer nur eine Momentaufnahme in einem fortlaufenden Prozess. Arbeitnehmende haben mit der Führungskraft und der Arbeitsorganisation eine Vorgeschichte, die Erwartungen bzgl. zukünftiger Erfahrungen weckt. Rodell und

Colquitt (2009) konnten zeigen, dass solche Erwartungen („anticipatory justice“) die Einschätzung der Gerechtigkeit einer betrieblichen Maßnahme vier Monate später beeinflussen. Dies ist auf verschiedenen Wegen erklärbar, z. B. durch veränderte Informationsverarbeitung der Befragten. Der Befund weist (ebenso wie die Ergebnisse des vorigen Abschnittes) darauf hin, dass Gerechtigkeit(erleben) aus einer temporalen Perspektive untersucht werden muss („‘what happens‘ rather than ‘what is‘“; Roe 2008, S. 37).

Handlungsmodelle für die Wissenschaft

Es gibt im Forschungsfeld etliche verbreitete Forderungen zur Methodik: Mixed-Method-Studien, größere Datenvielfalt über Befragungsdaten hinaus, repräsentative Studien, längsschnittliche Untersuchungen. Aus verschiedenen Gründen wären hier interdisziplinäre Projekte zu bevorzugen, die nie ohne erhöhten Aufwand durchgeführt werden können.

Speziell für die Arbeitspsychologie wäre bereits die Aufwertung qualitativer Forschung ein Fortschritt (wenn der Schritt zu Mixed-Methods nicht direkt gegangen werden kann). Zweitens würde die Disziplin gewinnen, wenn die Untersuchung von Gerechtigkeit(erleben) nicht nur mit Blick auf Vorgesetzte und Arbeitsorganisation, sondern auf Objekte der Makro-Ebene (wie ‚Staat‘, ‚Rentenregelung XY‘, aber zunehmend auch andere Altersgruppen) geschähe, welche außerhalb des typischen Bereichs der Arbeitspsychologie liegen (Islam und Sanderson 2022). Gerade angesichts der öffentlichen Rentendebatten der letzten Jahre könnte die Bedeutung der Makroebene für das Gerechtigkeitserleben der Beschäftigten zugenommen haben und weiter zunehmen.

Von politischer Positionierung ist das Gros der arbeitspsychologischen Forschung weit entfernt und möchte das auch sein. Seit einigen Jahren gibt es allerdings neue Entwicklungen (<https://fowop.eu/>). Eine Zusammenarbeit mit Disziplinen, die hier andere Prägungen mitbringen und die die Rolle des Wissenschaftlers, der Wissenschaftlerin im Spannungsfeld von „Objektivität“ und „Positionierung“ schon länger diskutieren, könnte die fachinterne Debatte voranbringen.

Literatur

- Bal, P. M., P. G. Jansen, M. E. van der Velde, A. H. de Lange und D. M. Rousseau. 2010. The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior* 76/3: 474–486, DOI: 10.1016/j.jvb.2010.01.002.
- Drazic, I., C. C. Schermuly und V. Büsch. 2023. Empowered to Stay Active: Psychological Empowerment, Retirement Timing, and Later Life Work. *Journal of adult development*: 1–18, DOI: 10.1007/s10804-023-09453-8.
- Eib, C., C. Bernhard-Oettel, L. L. Magnusson Hanson und C. Leineweber. 2018. Organizational justice and health: Studying mental preoccupation with work and social support as mediators for lagged and reversed relationships. *Journal of occupational health psychology* 23/4: 553–567, DOI: 10.1037/ocp0000115.
- Elovainio, M., T. Heponiemi, M. Jokela, C. Hakulinen, J. Penseau, A.-M. Aalto und M. Kivimäki. 2015. Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of occupational health psychology* 20/3: 289–300, DOI: 10.1037/a0038684.
- Islam, G. und Z. Sanderson. 2022. Critical positions: Situating critical perspectives in work and organizational psychology. *Organizational Psychology Review* 12/1: 3–34, DOI: 10.1177/20413866211038044.
- Mühlenbrock, I. 2017. Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DOI: 10.21934/baua:praxis20161116.

- Otto, K. und S. Schmidt. 2007. Dealing with Stress in the Workplace. *European Psychologist* 12/4: 272–282, DOI: 10.1027/1016-9040.12.4.272.
- Rodell, J. B. und J. A. Colquitt. 2009. Looking ahead in times of uncertainty: the role of anticipatory justice in an organizational change context. *The Journal of applied psychology* 94/4: 989–1002, DOI: 10.1037/a0015351.
- Roe, R. A. 2008. Time in Applied Psychology. *European Psychologist* 13/1: 37–52. DOI: 10.1027/1016-9040.13.1.37.
- Schlick, C. 2018. *Arbeitswissenschaft*. 4. Auflage. Springer Berlin Heidelberg: Imprint Springer Vieweg, DOI: doi.org/10.1007/978-3-662-56037-2.
- Streicher, B., E. Jonas, G. W. Maier, D. Frey, R. Woschée und B. Waßmer. 2008. Test of the Construct and Criteria Validity of a German Measure of Organizational Justice. *European Journal of Psychological Assessment* 24/2: 131–139, DOI: 10.1027/1015-5759.24.2.131
- Taris, T. W., R. Kalimo und W. B. Schaufeli. 2002. Inequity at work: Its measurement and association with worker health. *Work & Stress* 16/4: 287–301, DOI: 10.1080/0267837021000054500.

2.6. (UN-)GERECHTIGKEITEN IM ALTERSÜBERGANG – BETRIEBLICHE HANDLUNGSKONTEXTE DER ER- WERBS(DES)INTEGRATION

Frerich Frerichs

Mit der sukzessiv herbeigeführten Anhebung der Altersgrenzen für den Rentenbezug und der Einführung von Rentenabschlägen bei einem vorgezogenen Übergang in den Ruhestand wurden zum einen die vorgängig dominierenden arbeitsmarktpolitischen Entlastungsargumente – auch im Sinne eines „generationengerechten“ Ausgleichs von Arbeitsplatzdefiziten – durch primär rentenpolitische Zielsetzungen abgelöst. Zum anderen wurden auch die humanisierungspolitischen Überlegungen bezogen auf einen vorgezogenen Renteneintritt bei stark belastenden Arbeitsbedingungen zugunsten rentenpolitischer Ziele in den Hintergrund gedrängt.

Allerdings ist damit keineswegs sichergestellt, dass Arbeitskräfte in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit vollumfänglich und produktiv in Erwerbsarbeit integriert sind und ältere Beschäftigte tatsächlich bis zum Erreichen der Altersgrenzen im Betrieb verbleiben. So sind z. B. die Erwerbstätigenquoten von älteren Geringqualifizierten ebenso unterdurchschnittlich wie die in den Altersjahrgängen ab 60 Jahren. Zudem zeigt sich, dass in der Spätphase der Erwerbsarbeit eine Beschäftigung oft nur noch mit reduziertem Arbeitsumfang realisiert wird – insbesondere bei den älteren Frauen liegt der Anteil der Teilzeit- und der geringfügig Beschäftigten sehr hoch. Viele Beschäftigte scheiden zudem vorzeitig aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen aus dem Erwerbsleben aus, der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Renten neuzugängen ist hoch.

Ungerecht erscheinen diese Ungleichheiten in der Erwerbsintegration insbesondere dann, wenn die betrieblichen Arbeitsbedingungen eigentlich eine verbesserte Integration ermöglichen würden. Die vor allem betrieblicherseits erforderlichen personalpolitischen Rahmenbedingungen und Maßnahmen bezogen auf eine altersübergreifende Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Personalentwicklung fehlen aber noch weitgehend und es bestehen weiterhin eminente Beschäftigungsrisiken, die von den konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausgehen.

Die vorliegenden Befunde legen dabei eine differenzielle Produktivitätsentwicklung beim Altern im Betrieb nahe, und zwar in Abhängigkeit von Anregungsniveau und Belastungsmerkmalen der dominanten Arbeitsstrukturen. Insbesondere aufgrund der kumulativen Effekte von psycho-physischen Herausforderungen über den Erwerbsverlauf kommt einer Längsschnittperspektive eine hohe Bedeutung zu, und es sind besondere Qualifizierungsrisiken und -potentiale, Gesundheitsrisiken und -ressourcen sowie Motivationsveränderungen zu konstatieren. So kann eine langfristige Tätigkeit an einem Arbeitsplatz mit hoher Belastungsexposition und fehlenden Möglichkeiten für körperliches und kognitives Training Alterungsprozesse beschleunigen, umgekehrt können gesundheits-, qualifikations- und motivationsförderliche Arbeitszusammenhänge Leistungsrückgänge verzögern bzw. die Kompensation von Defiziten ermöglichen.

Es ist allerdings notwendig, alterstypische Risikofaktoren und Leistungspotentiale auf dem Hintergrund der je spezifischen Humanressourcennutzung im Betrieb zu thematisieren. Neben der tätigkeits-, branchen- und betriebsgrößenspezifischen Analyse und der Reflexion genereller Veränderungen in der Arbeitswelt durch Rationalisierungsprozesse und neue Technikkonzepte hat sich hierfür in der Vergangenheit eine Verknüpfung der alternerspezifischen Beschäftigungsrisiken mit Systematisierungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen im Sinne von Produktionsregimen erwiesen. In diesem Erklärungsansatz wird von unterschiedlichen Strategien der Humanressourcennutzung in Unternehmen ausgegangen, die mit jeweils besonderen Belastungssyndromen und Möglichkeiten der Qualifikations- und

Motivationsentwicklung einhergehen. Während z. B. in einem tayloristischen System Belastungen durch ein hohes Maß an direkter Leistungskontrolle (z. B. Akkordlohn) generiert werden, sind die Tätigkeitsanforderungen in den hierarchiearmen und hochflexiblen betrieblichen Organisationen durch eine hohe inhaltliche Komplexität gekennzeichnet und bringen einen großen Entscheidungs- und Verantwortungsdruck – und dies erst mal unabhängig davon, ob es sich um einen Klein- oder Großbetrieb, um einen Dienstleistungs- oder Produktionsbetrieb handelt.

Eine altersn„gerechte“ Arbeits- und Organisationsgestaltung zeichnet sich in besonderer Weise dadurch aus, dass sie den altersgruppenspezifischen Unterschieden und den intraindividuellen, sich über die Lebensspanne vollziehenden Veränderungsprozessen hinsichtlich der Leistungspotenziale und persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten in besonderer Weise Rechnung trägt und eine Integration in die Erwerbsarbeit so weit wie möglich gewährleistet. Im Sinne eines lebenslauforientierten und zugleich generationengerechten Personal- und Diversitätsmanagements sind dabei alle Altersgruppen im Betrieb in den Blick zu nehmen. Die bestehenden Beschäftigungsrisiken erfordern eine längerfristig angelegte, aktive Förderung von Bedingungen, die eine Arbeit in den mittleren und höheren Lebensjahren auch objektiv ermöglichen.

Entsprechende Handlungsansätze, die den älteren Beschäftigten einen dauerhaften Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen, sind aufgrund einer Vielzahl an wissenschaftlichen Analysen, Handlungsleitfäden und Übersichten vorbildlicher Praxis seit Längerem bekannt. Die breitenwirksame Implementation des Alter(n)smanagements muss aber als unzureichend angesehen werden. Nicht nur zeigen sich in kleineren und mittleren Betrieben Umsetzungsdefizite, die eine stärkere überbetriebliche Vernetzung und Förderung notwendig machen. Die Einführung von Alter(n)smanagement muss aufgrund der aufgezeigten Unterschiede in der Humanressourcennutzung auch die Interessen(gegensätze) der betrieblichen Akteure stärker in den Blick nehmen bzw. ihre aktivierende Rolle bewusst anerkennen und fördern. Bisher vorliegende Evaluationen verweisen darauf, dass z. B. durch diesbezügliche Demografietarifverträge nicht nur die betriebsdemografischen Herausforderungen stärker in das Blickfeld von Betriebsräten, Personalleitern und Geschäftsführung geraten, sondern auch konkrete Handlungsanforderungen und -anreize damit verbunden sind. Unterentwickelt ist dabei aber bisher die Verknüpfung der arbeitsgestalterischen Perspektive mit leistungs- und entgeltpolitischen Problemstellungen im Betrieb (z. B. – aber nicht nur – bei Akkordlohn und/oder Schichtarbeit). Des Weiteren muss einschränkend berücksichtigt werden, dass u. a. aufgrund der stagnierenden bzw. zurückgehenden tarifpolitischen Bindung eine Strategie der „(Demografie-)Vertarifflichung“ bei der Schaffung alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen zu selektiv ist.

Derzeit fehlen zum Abbau von Ungerechtigkeiten beim Altersübergang bzw. zur Reduzierung der ungleich verteilten Chancen zum Verbleib in der Erwerbsarbeit weitergehende flankierende Maßnahmen in der staatlichen Arbeitsmarkt-, Arbeitszeit- und Sozialpolitik. Auch wenn weiterhin von einer primären Verantwortungszuweisung an die Unternehmen auszugehen ist, ist eine integrierte Strategie von betrieblichen und staatlichen Regelungsfeldern gefordert, einschließlich einer sehr viel stärkeren Verbetrieblichung von Maßnahmen und Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dies betrifft vor allem Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Rehabilitation, der Qualifizierung und Weiterbildung und auch der Förderung von Arbeitszeitflexibilisierung. So ist eine bessere Verankerung und Implementierung von "zweiten Weiterbildungsphasen" im Betrieb ebenso erforderlich wie die Förderung von erwerbsbiografischer Kontinuität durch die Unterstützung bei „kritischen“ erwerbsbiografischen Statusübergängen und Vereinbarkeitsproblematiken. Bezogen auf Arbeitsplätze mit begrenzter Tätigkeitsdauer, d. h. solchen, auf denen eine Beschäftigung bis zur Altersgrenze normalerweise nicht möglich ist, stellt sich die Frage nach sozialverträglichen, „gerechten“ Ausgleichsmaßnahmen. Ob die gegenwärtige Ausgestaltung der Erwerbsminderungsrente

diesen Anforderungen entspricht, ist ebenso fraglich wie die gegenwärtige betriebliche Nutzung von Altersteilzeit als reine Personalabbaumaßnahme.³

Forschungsstrategisch ist für eine stärker integrierte Zusammenschau von Wirkbeziehungen im Sinne einer Mehrebenenanalyse zu plädieren. Theoretisch wäre hier ein transdisziplinäres Erklärungsmodell vorteilhaft, das die für die betriebliche Ebene relevanten Erklärungsansätze industriesoziologischer und auch sozialpolitikwissenschaftlicher Provenienz mit den eher mikroanalytisch orientierten Ansätzen aus der Psychologie und Arbeitswissenschaft, die sich vorwiegend Fragen der individuellen Leistungsfähigkeit bzw. der Auswirkung einzelner Arbeitssysteme widmen, verknüpft und diese wiederum mit den eher makroökonomisch orientierten Ansätzen der Arbeitsmarkttheorie verbindet, die den Einfluss überbetrieblicher ökonomischer Strukturprozesse ins Zentrum stellen. Auch methodisch wäre sehr viel stärker als in der Vergangenheit eine Verknüpfung quantitativer Analysen auf Makro-, Meso und Mikroebene mit qualitativ orientierten Untersuchungen auf den jeweiligen Ebenen zu realisieren. Nur so geraten arbeitsmarkt-, unternehmens- und subjektstrategische Entscheidungen in den Blick, die wesentlich mitbestimmen, ob und warum Altersübergänge so und nicht anders ausgerichtet und welche „Gerechtigkeitsvorstellungen“ dabei mit einbezogen werden.

³ Vgl. zuletzt der VW-Personalvorstand Gunnar Kilian zum Personalsparpaket des VW-Konzerns im November 2023 vor Vertrauensleuten der IG-Metall in Wolfsburg: „Wir müssen die demografische Kurve konsequent als Vorteil nutzen, Altersteilzeit und Ruhestandsregelungen in den kommenden Jahren maximal nutzen.“

2.7. GERECHTIGKEIT IM ÜBERGANG VOM ARBEITSLEBEN IN DEN RUHESTAND AUS SICHT DER ARBEITSEPIDEMIOLOGIE – EINE SUBJEKTIVE SKIZZE

Hans Martin Hasselhorn

Ziel dieser Skizze ist, darzustellen, wo die Arbeitsepidemiologie soziale Ungleichheiten und Hinweise auf soziale Ungerechtigkeit im Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand findet, und für eine daraus resultierende Verantwortung für die Wissenschaft zu argumentieren.

Sicht der Arbeitsepidemiologie

Die Sozialepidemiologie betrachtet Zusammenhänge zwischen der sozialen Lage und der Gesundheit. Die Arbeitsepidemiologie, die ich als eine Unterform der Sozialepidemiologie ansehe, legt ihren Fokus dabei auf die Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit. Als Endpunkte schließt sie auch die Erwerbsteilhabe ein und damit den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. In den letzten Jahren wird auch in der arbeitsepidemiologischen Forschung immer wieder eine Lebenslaufperspektive (Elder et al. 1997; Wahrendorf 2019) eingenommen. Diese Sichtweise betont die Bedeutung früherer Lebensereignisse für den Lebenslauf, wie zum Beispiel soziale Herkunft sowie Lebensereignisse wie Ausbildungsentscheidungen, Eheschließungen, aber auch Krankheitserfahrungen. Wenn es um die Frage der Gerechtigkeit im Altersübergang geht, wird die Lebenslaufperspektive bedeutend, da aus ihrer Sicht unter anderem kumulative Risiken und Chancen bestimmter Erwerbsgruppen aufgedeckt werden.

Soziale Ungleichheit und soziale Ungerechtigkeit

Ungleichheit zwischen sozialen Gruppen findet sich in verschiedensten Bereichen der Gesellschaft. Unterschieden wird in der Sozialepidemiologie zwischen der **horizontalen** sozialen Ungleichheit, wenn die Ungleichheit auf primär nicht hierarchischen Merkmalen wie Alter oder Geschlecht beruht, und der **vertikalen** sozialen Ungleichheit, wenn sie auf Statusmerkmalen wie Einkommen oder Bildung beruht (Mielck und Wild 2021). Gleichwohl sind alle diese Unterschiede mit der ungleichen Verteilung von beispielsweise Gesundheit und auch von Chancen und Risiken im Altersübergang verbunden. Dort, wo soziale Ungleichheit regelmäßig mit Vor- oder Nachteilen einhergeht, könnte eine soziale Ungerechtigkeit vorliegen (Mielck und Wild 2021).

Wo wird in der arbeits- und sozialepidemiologischen Forschung soziale Ungerechtigkeit im Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand erkannt?

In den vergangenen 20 Jahren hat die Forschung zum Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand in den westlichen industrialisierten Ländern einen starken Aufschwung erlebt. Dies gilt ebenfalls für die „Politik des verlängerten Arbeitslebens“, die „extended working life (EWL) policy“. Zahlreiche Ergebnisse verschiedenster wissenschaftlicher Disziplinen deuten recht homogen darauf hin, dass Beschäftigtengruppen mit niedrigem sozioökonomischen Status deutlich höheren Risiken beim Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand ausgesetzt sind als andere. Diese Gruppen werden charakterisiert durch geringere berufliche Qualifikation, vorwiegend manuelle Tätigkeiten, geringe finanzielle Ressourcen und teilweise unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Die höheren Risiken mit ihren Folgen können als Ungerechtigkeit verstanden werden, da sie regelmäßig mit – häufig strukturell bedingten – Nachteilen einhergehen und sich im Laufe des Erwerbslebens fortschreiben, addieren oder multiplizieren, während sich bei anderen Beschäftigtengruppen eher Vorteile kumulieren. Die Risiken wirken sich im Lebenslauf aus auf die Gesundheit, finanzielle Ressourcen, Teilhabe, soziale Anerkennung und damit – übergreifend – auf die Lebensqualität.

Zu den empirisch belegten Nachteilen, die Beschäftigtengruppen mit niedrigem sozioökonomischen Status vermehrt erfahren, gehören die folgenden:

- Kumulative Risiken für die Gesundheit und Anerkennung
 - Beschäftigtengruppen mit niedrigem sozioökonomischen Status erleben weniger Anerkennung in der Gesellschaft.
 - Beschäftigtengruppen mit niedrigem sozioökonomischen Status sind vermehrt und oft erwerbslebenslang Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die nicht etwa vorwiegend persönlichkeits- und gesundheitsförderlich sind (wie etwa bei Professor*innen), sondern gesundheitliche Risiken beinhalten, die sich kumulieren können.
 - Die Risiken und Folgen der gesundheitsschädlichen Erwerbsarbeit werden in aller Regel von den betroffenen Beschäftigten selbst getragen. Eine Kompensation erfolgt lediglich in den relativ seltenen Fällen von anerkannten Arbeitsunfällen bzw. Berufskrankheiten über die gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) sowie (häufiger) über eine Erwerbsminderungsrente (SGB VI), die allerdings mit einem erhöhten Armutsrisiko verbunden ist. Diese Kompensationswege decken aber nur einen kleinen Teil der arbeitsbedingten Gesundheitslast in der Erwerbsbevölkerung ab.
 - Es liegen Hinweise darauf vor, dass das längere Arbeiten (z. B. bis zur Regelaltersgrenze) bei gering qualifizierten Beschäftigten mit schlechterer Gesundheit im Rentenalter assoziiert ist, nicht aber bei höher Qualifizierten.
- Kumulative Risiken für die Erwerbsteilhabe
 - Beschäftigte mit geringer beruflicher Qualifikation scheiden im Mittel deutlich früher aus dem Erwerbsleben aus als solche mit höherer Qualifikation. Bis zum 60. Lebensjahr erfolgt der Ausstieg meist „unfreiwillig“, d. h. vorwiegend infolge von Krankheit oder Arbeitslosigkeit – beides ist mit einem Armutsrisiko verbunden.
 - Ein signifikanter Teil der Beschäftigten mit niedrigem sozioökonomischen Status, die dennoch das 60. Lebensjahr in Erwerbstätigkeit erreichen, ist aus finanziellen Gründen gezwungen, ‚länger‘ zu arbeiten. Dies erfolgt oft trotz schlechter Arbeitsbedingungen, schlechter eigener Arbeitsfähigkeit und unter Ignorierung der eigenen schlechten Gesundheit.
 - Beschäftigte aus Haushalten mit einem sehr geringen Haushaltseinkommen (<60 % Medianeinkommen) haben eine deutlich kürzere Lebenserwartung. Deren ferne Lebenserwartung ab dem Alter von 65 Jahren liegt bei Frauen 3,7 Jahre unter der der höchsten Einkommensgruppe (≥ 150 % Medianeinkommen). Bei Männern beträgt der Unterschied 6,6 Jahre.
Daraus abgeleitete eigene orientierende Berechnungen zeigen Folgendes: Bei einer flächendeckenden Umsetzung der „Rente mit 67“ können Frauen der höchsten Einkommensgruppe damit rechnen, für jedes Jahr in Erwerbstätigkeit 0,48 Jahre in Rente zu erleben; bei der niedrigsten Einkommensgruppe sind dies 0,31 Jahre. Bei Männern wäre der Unterschied noch größer: nämlich 0,43 vs. 0,23 Rentenjahre pro Erwerbsjahr.
Würde man die Regelaltersgrenze **für alle** um 3 Jahre auf das 70. Lebensjahr anheben, würden sich die heutigen sozialen Unterschiede weiter vergrößern: Frauen: 0,39 vs. 0,23 Rentenjahre pro Erwerbsjahr, Männer: 0,33 vs. 0,15 Rentenjahre pro Erwerbsjahr).
Übergreifend wird in der Literatur zur Thematik festgestellt, dass die EWL-Policies den Trend zur Individualisierung der Risiken des Übergangs in den

Ruhestand verstärken, was ebenfalls vor allem zum Nachteil der Beschäftigten-Gruppe mit niedrigem sozioökonomischem Status ist.

Warum sollte die Wissenschaft hier aktiv werden?

Verschiedene Forschungsgruppen haben beschrieben, dass gerade die EWL-Policies soziale Ungerechtigkeiten bereits vergrößert haben, und drücken die Sorge aus, dass die Weiterführung der EWL-Policy diese verstärken könnten – bzw. sogar, dass die Umsetzung der Policies scheitern könnte, wenn man die Gruppen, die den gesteigerten Anforderungen nicht gerecht werden können, übersehen würde (siehe z. B. EXTEND-Abschlussbericht, Beach und Bedell 2019).

In Zeiten älter werdender Gesellschaften und knapper öffentlicher Kassen steigt der Druck auf die Politik, die „Rente“ neu zu definieren und zu regulieren. Allerdings ist der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand ein komplexes Phänomen und nicht leicht zu verstehen, weder für die Akteure in der Gesellschaft noch für die Politik. Hier gerät die Forschung in den Fokus des Interesses: Sie soll diesen Übergang untersuchen, beschreiben, erklären und schließlich künftige Szenarien vorhersagen und entwickeln.

Meine Befürchtung ist, dass die Interessen bestimmter Gruppen bei der in den kommenden Jahren anstehenden Runde der gesellschaftlichen Aushandlung zur Neuregulierung des Übergangs nicht ausreichend zur Geltung kommen könnten. Dies sind insbesondere Beschäftigtengruppen mit niedrigem sozioökonomischem Status. Sie haben keine relevante Lobby, die sich im gesellschaftlichen Diskurs für sie einsetzen könnte. Dagegen produziert die Wissenschaft zahlreiche Evidenz, die diese Gruppen als Risikogruppen im Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand identifiziert. Hier zeigt sie nicht nur Einzelbefunde auf, die ja durchaus von der Öffentlichkeit wahrgenommen werden (z. B. die z. T. deutlich kürzere Lebenserwartung der Risikogruppen), sondern Wechselwirkungen sowie kumulierte Risiken und deren Auswirkungen. Diese differenziertere Evidenzlage sollte die Wissenschaft den Stakeholdern, einschließlich der Entscheidungsträger, rechtzeitig vor dem Treffen politischer Entscheidungen vorlegen.

Literatur

- Beach, B. und G. Bedell. 2019. *The EXTEND project: exploring pension reforms, work, and inequalities*. International Longevity Centre UK, London. <https://ilcuk.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/The-EXTEND-Report-Exploring-pension-reforms-work-and-inequalities.pdf>. Zugegriffen: 17. Januar 2024.
- Elder, G. H., M. Kirkpatrick Johnson und R. Crosnoe. 1997. The Emergence and Development of Life Course Theory. In *Handbook of the Life Course*, Hrsg. J. T. Mortimer und M. J. Shanahan, 3–19, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Hasselhorn, H., N. Dragano, D. Hofäcker und M. Wahrendorf. 2019. Soziale Ungleichheit beim Übergang von der Arbeit in den Ruhestand. *Z Gerontol Geriat* 52/1: 1–2. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00391-019-01508-4>. Zugegriffen: 17. Januar 2024.
- Hasselhorn, H. M. 2020. Social inequalities in the transition from work to retirement. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health – From Macro-level to Micro-level Evidence*, Hrsg. T. Theorell, 105–130. Springer Cham. DOI: [10.1007/978-3-030-05031-3_32-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_32-1). Zugegriffen: 17. Januar 2024.
- Mielck, A. und V. Wild. 2021. *Gesundheitliche Ungleichheit – Auf dem Weg von Daten zu Taten. Fragen und Empfehlungen aus Sozial-Epidemiologie und Public-Health-Ethik*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Wahrendorf, SM. 2019. *Arbeitsbedingungen im Lebenslauf und Gesundheit im Alter – Schriftliche Habilitationsleistung zur Erlangung der Venia Legendi für das Fach*

Medizinische Soziologie an der Hohen Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. https://docserv.uni-duesseldorf.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-55680/Habilitation_Wahrendorf_final-2.pdf. Zugegriffen: 17. Januar 2024.

2.8. GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG – SOZIAL-ETHISCHE PERSPEKTIVEN

Marianne Heimbach-Steins

Die folgende explorative Skizze zielt darauf, Maßstäbe zu skizzieren, anhand deren Gerechtigkeitsherausforderungen im Altersübergang normativ konkretisiert werden können (metaphorisch gesprochen: Kompass-Modus, vgl. Impulspapier Bachmann). Ein Verständnis des Gegenstands Altersübergang sowie Annahmen zu Potenzialen, Risiken und Erwartungen der Personen(gruppen), für die der Weg definiert werden soll, müssen vorausgesetzt werden (Kartierungsaufgaben).

Maßstäbe für Gerechtigkeit im Altersübergang entwickeln

Die Aufgabe, die Phase des Altersübergangs gerecht zu gestalten, bezieht sich auf verschiedene Ebenen:

- Für die individuelle Biografie evoziert der Altersübergang als kritische Phase gerechtigkeitsbedeutsame Fragen, z. B. in Bezug auf soziale und wirtschaftliche Teilhabe.
- Individuelle Rechte/Ansprüche korrelieren mit (divergenten) Lebensverlaufsmustern einer Kohorte/Generation, zwischen denen ggf. ein gerechter Ausgleich anzustreben ist (soziale Gerechtigkeit, ausdifferenziert in Richtung Geschlechtergerechtigkeit etc.).
- Gerechtigkeitsansprüche innerhalb einer Kohorte bzw. Generation sind mit den Ansprüchen der jüngeren und älteren Generationen zu korrelieren (synchrone/diachrone Generationengerechtigkeit).

(Individuelle wie politische) Antworten hängen ab von normativen Leitvorstellungen/Wertprioritäten/Zielsetzungen in Bezug auf:

- Lebensführung, Lebensstandard, Lebensqualität (individuell und sozial),
- gesellschaftlichen Austausch/Zusammenhalt/Gesellschaftsmodell,
- politische Steuerung, die die (demokratisch für die ganze Gesellschaft auszuhandelnden) normativen Prioritäten und Ziele mit kurz- und langfristigen volkswirtschaftlichen Dynamiken und Potenzialen korrelieren und (wiederum demokratisch zustimmungsfähig) umsetzen muss.

Dimensionen der Gerechtigkeit im Altersübergang

Das Folgende basiert auf der sozialetisch begründeten Annahme, die Beteiligungsgerechtigkeit bilde den normativen Kern sozialer Gerechtigkeit, dem Verteilungsgerechtigkeit sowie Tausch-/Vertragsgerechtigkeit und Verfahrensgerechtigkeit zuzuordnen sind; der Fokus liegt auf Beteiligungs- und Verteilungsgerechtigkeit; der Ansatz ist ausbaufähig). Ergänzend wird eine Anerkennungstheoretische Perspektive eingeführt.

Gerechte Teilhabe-/Beteiligungschancen

Der gerechtigkeitsethisch grundlegende personale Anspruch auf Beteiligung/Teilhabe wird im Übergang aus dem Erwerbsleben in die ‚Nacherwerbsphase‘ in dem Maße prekär, wie a) Arbeit vorrangig mit Erwerbsarbeit identifiziert, b) soziale Teilhabe und gesellschaftliche Anerkennung über die Partizipation an Erwerbsarbeit vermittelt und c) Arbeit (idealiter) als prominentes Medium personaler Sinnstiftung aufgefasst wird (Kruip 2022a: 365).

Biografische Veränderungen in Bezug auf Erwerbsbeteiligung korrelieren gerechtigkeitsrelevant mit lebenslaufbezogenen Einflussfaktoren und betreffen v. a. wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe einschl. (Weiter-)Bildung und Wissenserwerb sowie ggf. gesundheitsbezogene Teilhabe.

Normativer Anspruch: (individuelle) Beteiligungsfähigkeit und (sozial vermittelte) Beteiligungschancen im Altersübergang und über diesen hinaus sichern (Kruip 2022b: 380–381.)

Gerechte Verteilung von Gütern

Den sich verändernden Beteiligungsmustern im Übergang entspricht eine neue bzw. andere Verteilung von Gütern und Positionen, die sich auf die Beteiligungsfähigkeit auswirken wird bzw. auswirken kann. Nach welchem Maßstab und welchen Resultaten (absolut; relativ zum Status quo ante) die Verteilung als gerecht gelten kann, bedarf – oberhalb bestimmter Schwellen (s. u.) – gesellschaftlicher Aushandlung:

- Bedarf(sgerechtigkeit) (prospektiv) – Maßstab?
 - Lebensunterhaltsicherung,
 - Lebensstandardsicherung,
 - Lebensqualität (komplexer Maßstab, nicht nur ökonomische Aspekte ...),
 - gutes Leben (divergente partikulare Maßstäbe).

Gesellschaftspolitische Fragen:

- Wer beansprucht/definiert/etabliert welche Maßstäbe?
 - Wie sind Prozesse des Altersübergangs zu gestalten, damit Vorstellungen vom guten Leben auch „jenseits“ des Übergangs für alle gerecht gelebt werden können?
 - (Ab) wann muss der Übergang prospektiv anvisiert werden, damit später eintretende ökonomische und soziale Veränderungen keine harten Brüche provozieren?
 - Welche politischen Anreize sollten gesetzt werden, um die Einzelnen zu einer vorausschauenden Gestaltung des Übergangs zu motivieren/zu befähigen?
- Leistung(sgerechtigkeit) (retrospektiv) – welche Leistung, wie gemessen?
 - „Alterslohn für Lebensleistung“ – bezogen auf reguläre Erwerbstätigkeit,
 - (Wie) werden nicht erwerbsförmige, gemeinwohlrelevante Lebensleistungen (Kindererziehung; Pflege; ehrenamtliches Engagement) berücksichtigt?

Ungleichheiten in der Verteilung sind – unter dem Vorzeichen menschenrechtlicher Gleichheit – grundsätzlich rechtfertigungspflichtig (J. Rawls). Nach welchen Kriterien sind Ungleichheiten als Ungerechtigkeiten zu identifizieren?

- bezogen auf den Prozess des Altersübergangs und den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit/den Einstieg in die Altersversorgung,
- bezogen auf den Erwerb von Sicherungsansprüchen aus unterschiedlichen Arbeits-/Tätigkeitsformen und -umfängen: vgl. Leistungs- und Leistungschancengerechtigkeit in Bezug auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Möglichkeit privater Altersvorsorge; Geschlechterasymmetrien.

Ursachen bestehender Ungleichheiten müssen ergründet werden, um ungleiche Voraussetzungen bzw. Implikationen zu identifizieren (Kartierungsaufgabe, vgl. Impuls Bachmann) =>

- Dekonstruktion von Normalitätsannahmen, überlieferten normativen Erwartungen, dominanten vs. marginalisierten Perspektiven etc.,
- diversitätssensible Fortschreibung/Differenzierung von Gerechtigkeitsmaßstäben => via intersektionale Analysen (Gender – Race – Class; Alter/n als Diskriminierungskategorie),
- Aufbrechen verfestigter struktureller Ungerechtigkeiten => Umdenken bzgl. der Maßstäbe gerechter Verteilung.

Normativer Anspruch: Altersübergang so vorbereiten und begleiten, dass personen- und gemeinwohlrelevante „Leistungen“ mindestens lebensunterhaltsichernd wirksam werden.

Anerkennung

Gerechtigkeit betrifft elementar die gleichberechtigte Achtung der Person als Trägerin grundlegender Freiheits- und Teilhaberechte unabhängig von bestimmten Leistungen und unabhängig von der Erfüllung spezifischer Rollenerwartungen. Diese Gerechtigkeitsperspektive provoziert angesichts der Veränderung von Positionen/Rollen im Altersübergang die Frage, als wer/was das Individuum Anerkennung als Person, Achtung als Rechtssubjekt und soziale Wertschätzung als Mitglied der Gesellschaft erfährt (Honneth).

- (Inwieweit) hängt Anerkennung daran, dass jemand Leistungsträger / „produktiver“ Akteur (gewesen) ist / trägt dieses Kriterium über den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit hinaus?
- Was sichert soziale Wertschätzung, wenn die „Produktivität“ nachlässt bzw. nicht mehr abgefragt/eingefordert wird?

Herausforderungen (gesellschaftlich/politisch, ggf. auch unternehmerisch):

- individuelle Potenziale zur sozialen Gestaltung im Altersübergang und darüber hinaus motivieren, aktivieren und anerkennen,
- professionelles Wissen/Erfahrung und Lebenserfahrung als gesellschaftliche Ressourcen erhalten und älteren Personen (neue) Quellen der Wertschätzung und Anerkennung erschließen,
- Rahmenbedingungen für individuelle Beteiligung und Lebensqualität erhalten.

Normativer Anspruch: Altersübergang so vorbereiten, begleiten und gesellschaftlich konnotieren, dass der (schrittweise) Ausstieg aus der (Erwerbs-)Arbeit und der Rückgang der „Produktivität“ nicht einen (schleichenden) Entzug personaler (grundrechtlicher) Anerkennung provozieren (Bachmann und Heimbach-Steins 2022: 31–32).

Forschungsbedarf – zwei Hinweise

Den Altersübergang als eigene Lebensphase gerechtigkeitsbezogen zu untersuchen, ist aus sozialetischer Sicht ein Desiderat. Die Wirkungen des Übergangs im Alter sind bisher eher im Blick ethischer Forschung als die delikate Frage, welche Gerechtigkeitsbewandnis der Übergangsphase selbst zukommt. Folgende Ansätze könnten für eine gerechtigkeitspezifische Reflexion des Altersübergangs gewinnbringend weiterverfolgt werden:

Lebenslaufbezogene Sozialethik

Die Perspektive der Lebenslaufforschung und einer lebenslauforientierten (Sozial-)Politik sozialetisch zu adaptieren, stärkt prozessorientierte, also zeitsensible, sowie kontext- und diversitätssensible ethische Herangehensweisen an soziale Gegebenheiten und Dynamiken gegenüber einer (tendenziell „zeitenthoben“) prinzipienorientierten ethischen Forschung. Als sozialetische Adaption der Lebenslauforientierung bietet sich die normative Perspektive der Verantwortungsmöglichkeit an (Heimbach-Steins 2012). Mit dem Fokus auf Ermöglichung wird die Brücke zur Gerechtigkeit geschlagen. Die Phase „Altersübergang“ (mit ihren Randunschärfen) unter diesem Vorzeichen stärker in den sozialetischen Blick zu rücken, dürfte helfen, die Diversität der Modi des Altersübergangs sowie erwartbare Gerechtigkeitslücken und -herausforderungen zu identifizieren und gerechtigkeitsbezogen zu reflektieren.

Eine Schwellenkonzeption gerechter Beteiligung?

In Auseinandersetzung mit den egalitären wie nicht egalitären Verständnisweisen von Chancengleichheit/-gerechtigkeit in der Bildungs- und Erziehungsphilosophie wird eine

Schwellenkonzeption vorgeschlagen (u. a. Giesinger 2007), um zu klären, unter welchen Bedingungen Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung rechtfertigungsfähig seien. Analog könnte es sinnvoll sein zu prüfen, ob auch für die gerechte Gestaltung der Lebensphase Altersübergang eine Schwellenkonzeption fruchtbar gemacht werden kann. Dafür spricht die Herausforderung, die lebenslaufspezifisch sehr diversen Bedingungen des Altersübergangs (und des Alter/n/s) mit dem Anspruch zu korrelieren, Beteiligungsfähigkeit und Quellen der Anerkennung unabhängig von nicht individuell zu verantwortenden (konstitutionellen, sozialen), aber politisch ggf. kompensierbaren Bedingungsfaktoren zu sichern. Das kann sich auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabechancen (einschl. Bildung) sowie Ressourcen der Gesundheitsversorgung beziehen.

2.9. WAS HEISST „GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG“?

Moritz Heß

Aus meiner Sicht ist das Thema „Gerechtigkeit im Altersübergang“ von hoher wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz. Der bisherige Forschungsstand zu dem Thema ist vielfältig und findet sich in vielen Disziplinen. In der Erhebung, Systematisierung und Auswertung des bisherigen Forschungsstandes besteht aus meiner Sicht vordringlicher Forschungsbedarf. So können verschiedene Perspektiven auf das Thema "Gerechtigkeit im Altersübergang" dargestellt und Forschungslücke identifiziert werden. Persönlich spannend finde ich die Forschung zu subjektiven Einstellungen zu Gerechtigkeit im Altersübergang. Welche sozialen Gruppen finden „was, unter welchen Bedingungen“ gerecht.

Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden?

Bei der Frage danach, was „Gerechtigkeit“ im Altersübergang ist, ist aus meiner Sicht wohl eher juristische oder philosophische als soziologische oder gerontologische Expertise gefragt. Und ich denke, es gibt auch mehrere „Gerechtigkeiten“ (gibt es den Plural von Gerechtigkeit überhaupt als Wort?) im Kontext des Altersübergangs. Eine mögliche „Gerechtigkeit“ wäre eine „Leistungsgerechtigkeit“; „wer mehr leistet, bekommt auch mehr“. Diese wäre sicherlich eine Gerechtigkeit, die dem Äquivalenzprinzip der Deutschen Rentenversicherung entspricht; „wer mehr einzahlt, bekommt mehr Rente“. Eine „Bedarfsgerechtigkeit“ würde die Höhe der Rente nach dem Bedarf feststellen. Eine „Gleichheitsgerechtigkeit“ würde allen die gleiche Rente zuteilen.

Dann stellt sich die Frage, zwischen wem, d. h. welchen Gruppen, es im Kontext des Altersübergangs „gerecht“ zugehen soll. Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit könnten unter anderem bestehen zwischen Männern und Frauen (oder weiteren Geschlechtern), zwischen Menschen mit niedrigem und hohem sozioökonomischen Status oder Position, zwischen Menschen in West- und Ostdeutschland sowie zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Gerecht oder ungerecht könnte sich der Altersübergang auch zwischen abhängigen Beschäftigten und Selbstständigen sowie Beamten verteilen und auch zwischen Generationen.

Drittens stellt sich die Frage, ob etwas, was ungleich ist, auch (un)gerecht ist.

Schließlich besteht die Frage, was beim Altersübergang alles gerecht sein kann: Das gesetzliche Renteneintrittsalter (für alle gleich, zu hoch oder zu niedrig, sollte ganz abgeschafft werden), die Höhe der Rente, die Art der Finanzierung, das Verhältnis von Beitrag zu Rente etc.

Wie stellt sich der Stand des Wissens zu Gerechtigkeit im Altersübergang dar?

Aus meiner Sicht gibt es schon einiges zum Thema Gerechtigkeit oder Ungleichheiten im Altersübergang. Ich würde hier meine limitierte und subjektive Sicht präsentieren. Eigene Forschungen basieren insbesondere auf dem DFG-Projekt *Determinanten der Ruhestandsentscheidung in Europa und den USA: Ein internationaler Vergleich institutioneller, betrieblicher und individueller Faktoren*, dem JPI-MYBL Projekt *EXTEND – Social inequalities in extending working lives of an ageing workforce* und meiner Dissertation. Beispielhafte Ergebnisse sind: Menschen mit niedrigem sozioökonomischen Status möchten früher in Renten gehen, als sie dies erwarten können, während Menschen mit hohem sozioökonomischen Status eher glauben, das gewünschte und erwartete Renteneintrittsalter in Einklang bringen zu können (Hess, 2018). Menschen mit niedrigem sozioökonomischen Status sind schlechter informiert oder haben weniger Wissen über Reformen, die auf einen späteren Renteneintritt zielen (Holman et al. 2020).

Hierbei stellt sich die Frage, ob diese Ergebnisse zum Thema des Workshops passen. Spezifisch zum Thema Gerechtigkeit im Altersübergang fallen mir folgende Studien ein:

- Blum, S. 2019. Reform narratives and argumentative coupling in German pension policy: constructing the ‘deserving retiree’. *Policy and Society* 38/3: 389–407.
- Bohmeyer, A., A. Lob-Hüdepohl und C. Mandry. 2008. Gerechte Rente – eine sozialethische Analyse der normativen Diskurse im Kontext der gesetzlichen Rentenversicherung. Projektbericht für das FNA.
- Döring, D., F. Nullmeier, R. Pioch und G. Vobruba. 1995. *Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat*. Marburg: Schüren.
- Franke, J. und J. Simonson. 2018. Social Justice Beliefs Regarding Old-Age Provisions in Germany: A Latent Profile Analysis. *Social Justice Research* 31: 182-205.
- Jeene, M., W. van Oorschot und W. Uunk. 2013. Popular criteria for the welfare deservingness of disability pensioners: the influence of structural and cultural factors. *Social Indicators Research* 110/3: 1103–1117.
- Kistler, E. und P. Heinecker. 2017. Wie hat sich die Akzeptanz der Gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren entwickelt? Analyse neuester Umfrage-Ergebnisse zu Akzeptanz von und Wissen über die Gesetzliche Rentenversicherung. Projektbericht für das FNA.
- Kohli, M. 1987. Retirement and the moral economy: an historical interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies* 1/2: 125–144.
- Schmitz, J. und J. Friedrich. 2016. Legitimationsfragen der gesetzlichen Rentenversicherung. In *Legitimitätspraxis. Politikwissenschaftliche und soziologische Perspektiven*, Hrsg. M. Lemke, O. Schwarz, T. Stark und K. Weissenbach, Wiesbaden: Springer VS: 175–206.
- Schrenker, M. 2009. Warum fast alle das deutsche Rentensystem ungerecht finden, aber trotzdem nichts daran ändern möchten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61: 259–282.
- Van Oorschot, W. 2000. Who should get what, and why? On deservingness criteria and the conditionality of solidarity among the public. *Policy & Politics* 28/1: 33–48.
- Van Oorschot, W., F. Roosma, B. Meuleman und T. Reeskens. 2017. *The Social Legitimacy of Targeted Welfare: Attitudes to Welfare Deservingness*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Wegener, B. 1992. Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen. *Zeitschrift für Soziologie* 21: 269–283.

Allerdings ist der Forschungsstand fragmentiert und auch disziplinär „versäult“. Eine Systematisierung des Forschungsstandes über die Disziplinen hinweg ist daher aus meiner Sicht nötig.

Worin besteht vordringlicher Forschungsbedarf?

Aus meiner Sicht gibt es viel Forschung zum Thema „Gerechtigkeit im Altersübergang“ aus unterschiedlichsten Disziplinen und Perspektiven. Diese Forschung sollte erhoben und systematisch ausgewertet werden. Es sollte also eine Bestandserhebung gemacht werden, die es erlaubt, Lücken im Forschungsstand zu identifizieren. Dabei sollte versucht werden, die Ergebnisse und Erkenntnisse der verschiedenen Disziplinen zusammenzubringen – was nicht immer möglich sein wird und auch nicht erzwungen werden sollte.

Dann sollte Forschung mit Kollegen*innen von außerhalb Deutschlands zu dem Thema betrieben werden. Gerade beim Thema „Gerechtigkeit im Altersübergang“ kann ich mir vorstellen, dass dies sehr fruchtbar ist. Was gerecht ist, wird in vielen Gesellschaften unterschiedlich gesehen und hier kann ein Austausch sehr hilfreich sein. Ich kann mich an

einen Austausch mit Wissenschaftler*innen aus England erinnern, für die eine gesetzliche Renteneintrittsalter klar ein Fall von Altersdiskriminierung darstellt.

Persönlich spannend finde ich die Forschung zu subjektiven Einstellungen zu Gerechtigkeit im Altersübergang. Welche sozialen Gruppen finden „was, unter welchen Bedingungen“ gerecht. Dies ist aus meiner Sicht auch gerade für die Akzeptanz des Alterssicherungssystems sehr wichtig.

Welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?

Aus meiner Sicht sollte der bestehende Wissensstand aufgearbeitet werden. Hierfür bieten sich systematische Literaturanalysen⁴ oder Metaanalysen an, aber auch Initiativen wie dieser Workshop eignen sich dafür. Mögliche Schlagworte – ohne hier länger überlegt zu haben – für systematische Literaturanalysen könnten sein: Altersübergang (Retirement; Pension; Work-exit; Labour/Labour Market Exit; early Retirement) und Gerechtigkeit (Justice/Injustice/Inequality).

Weiterhin sollte mehr Mixed-Methods-Forschung gefördert werden. Diese kann helfen, das Thema „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

Dann sollte es zu diesem Thema mehr interdisziplinäre Zusammenarbeit geben. Und schließlich sollte es auch Zusammenarbeit über Ländergrenzen (und damit über Alterssicherungssysteme) hinweg geben. Perspektiven aus Dänemark und England zum Thema Gerechtigkeit beim Altersübergang sind sicherlich andere als die aus Deutschland.

Literatur

- Heß, M. 2018. Expected and Preferred Retirement Age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51/1: 98–104.
- Holman, D., L. Foster und M. Heß. 2020. Inequalities in women's awareness of changes to State Pension Age in England and the role of cognitive ability. *Ageing and Society* 40/1: 144–161.

⁴ Ein Beispiel, wie so etwas aussehen kann, ist: Stiemke, Ph. und M. Hess. 2022. Determinants of (in-)voluntary retirement – A systematic literature review. *Journal of European Social Policy* 32/3: 348–358.

2.10. GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG: EINE ARBEITSMARKT- UND LEBENS-LAUF-SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVE

Dirk Hofäcker

Aus einer arbeitsmarkt- und lebenslaufsoziologischen Perspektive diskutiert das vorliegende Kurzpapier die Entwicklung der subjektiv wahrgenommenen Gerechtigkeit des Altersübergangs im Zuge des politischen Strategiewechsels von der Frühverrentungspolitik der 1990er-Jahre bis hin zu den aktiven Politiken des „Aktiven Alterns“. Hierzu wird ein selektiver Literaturüberblick zu drei verschiedenen Perspektiven vorgelegt: 1) der retrospektiven Wahrnehmung des Ruhestandsübergangs durch aktuelle Rentner*innen; 2) den Ruhestandserwartungen von Menschen in der Mitte ihres Erwerbslebens und 3) dem Sparverhalten junger Menschen für ihr späteres Alterseinkommen. Der Beitrag zeigt, dass sich für alle drei Bereiche die Situation benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt sukzessive im Zuge des Politikwechsels verschlechtert hat und entsprechend von einer wachsenden wahrgenommenen Ungerechtigkeit im Altersübergang ausgegangen werden kann. Abschließend werden sich hieraus ergebende Forschungsfragen kurz skizziert.

EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Das vorliegende Kurzpapier behandelt das Thema der „Gerechtigkeit im Altersübergang“, aus einer (arbeitsmarkt-)soziologischen Perspektive. Typisch für eine solche Perspektive ist, dass Arbeitsmärkte nicht ausschließlich als rein ökonomische Austauscharenen, sondern als in „soziale, institutionelle und kulturelle Zusammenhänge“ (Abraham und Hinz 2018: 3) eingebunden angesehen werden. Ziel empirischer Analysen der Arbeitsmarktsoziologie ist es entsprechend, diese Einbettung und deren Bedeutung für Arbeitsmarktprozesse zu rekonstruieren. Eine zweite zentrale Prämisse der Arbeitsmarktsoziologie besteht darin, dass Arbeitsmärkte nicht nur das Marktgeschehen – also das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage – koordinieren, sondern ebenso auch als „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham und Hinz 2018: 2) angesehen werden können. Arbeitsmarktchancen und -risiken sind ungleich verteilt und betreffen verschiedene gesellschaftliche Gruppen (etwa Alters-, Bildungs- oder Berufsgruppen) in unterschiedlichem Maße. Ziel der Arbeitsmarktsoziologie ist entsprechend die Analyse der Prozesse, die zur (Re-)Produktion derartiger sozialer Ungleichheiten beitragen. Übertragen auf den Altersübergang, also die Phase des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand (vgl. Brussig und Hasselhorn 2023), besteht die Aufgabe einer arbeitsmarktsoziologischen Perspektive darin, die Einbettung dieser Übergangphase in soziale und institutionelle Kontexte zu rekonstruieren und empirisch fundiert zu untersuchen, wie im Zuge dieses Übergangs soziale Ungleichheiten (re-)produziert werden. Dabei ist zu beachten, dass diagnostizierte Ungleichheiten im Altersübergang nicht notwendigerweise als Ungerechtigkeiten angesehen werden können. So war es lange Zeit ein klassischer Standardbefund der sozialwissenschaftlichen Ruhestandsforschung, dass deutliche Ungleichheiten im Zeitpunkt des Ruhestandsübergangs zwischen verschiedenen Bildungsgruppen existieren, wobei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen meist später in den Ruhestand gingen als Personen mit geringerem Bildungsabschluss (z. B. Hofäcker 2010; Blossfeld et al. 2006). Diese Ungleichheit im Zeitpunkt des Ruhestandsübergangs muss aber nicht notwendigerweise als ungerecht empfunden werden: Betrachtet man etwa den früheren Beschäftigungsbeginn der letztgenannten Gruppe, dann wäre der frühere Übergang im Hinblick auf die geleistete Lebensarbeitszeit durchaus gerecht. Betrachtet man die größeren gesundheitlichen Belastungen in Berufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen, dann könnte der ungleiche Übergang als gerecht im Hinblick auf gesundheitliche Einschränkungen

und Ressourcen angesehen werden. Ebenso könnte man Unterschiede im Ruhestandsübergang bei hinreichender finanzieller Kompensation der Unterschiede auch als „sozial gerecht“ ansehen. Im Folgenden soll eine spezifische Definition von Ungerechtigkeit gewählt werden, die sich an der subjektiven Wahrnehmung des Individuums orientiert: Demzufolge wird ein Ruhestandsübergang dann als „gerecht“ angesehen, wenn er hinsichtlich seiner (zeitlichen und/oder materiellen Ausgestaltung) im Einklang mit den Wünschen und Präferenzen des jeweiligen älteren Menschen steht.⁵

Die Frage, inwiefern diese Korrespondenz von realem und gewünschtem Ruhestand gegeben ist, soll im Folgenden anhand dreier unterschiedlicher Lebenslaufperspektiven kurz diskutiert werden (vgl. auch Hofäcker und Hess 2022):

- **erstens** die Frage, wie ältere Arbeitnehmer*innen ihren eigenen Ruhestandsübergang wahrnehmen,
- **zweitens** die Frage, welche Erwartungen Arbeitnehmer*innen in der Mitte ihres Berufslebens hinsichtlich ihres späteren Ruhestandsübergangs haben und
- **drittens** die Frage nach den Möglichkeiten junger Menschen zu Beginn ihres Erwerbslebens, hinreichend für ihren späteren Ruhestandsübergang vorzusorgen.

Für einen Überblick über die existierende Forschung greife ich zurück auf eigene und fremde Forschungsergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland seit den 1980er-Jahren/1990 bis zur Gegenwart. Neben allgemeinen bevölkerungsübergreifenden Trends soll dabei – der Einleitung folgend – auch besonders auf soziale Ungleichheiten in der (wahrgenommenen) Gerechtigkeit des Ruhestandsübergangs eingegangen werden. Hierbei wird als etabliertes Unterscheidungskriterium auf Unterschiede zwischen verschiedenen Bildungsgruppen – meist unterschieden in Personen mit niedriger (ISCED 1–2), mittlerer (ISCED 3–4) und höherer Bildung (ISCED 5+) – zurückgegriffen.⁶

DER KONTEXTUELLE RAHMEN: VON DER FRÜHVERRENTUNG ZUM AKTIVEN ALTERN

Um die im Folgenden dargestellten Forschungsergebnisse zu den drei o. g. Leitfragen in ihrem sozialen und institutionellen Kontext besser verorten zu können, sollen in diesem Abschnitt wesentliche Entwicklungslinien der für den Übergang in den Ruhestand relevanten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitiken holzschnittartig dargestellt werden. Dies ist nicht zuletzt deswegen wichtig, da sich die kontextuellen Rahmenbedingungen für Ruhestandsentscheidungen in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert haben. Von den 1970er- bis in die mittleren 1990er-Jahre hinein war die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland durch eine mehr oder wenige explizite Politik der Förderung von vorzeitigen Ruhestandsübergängen („Frühverrentung“) gekennzeichnet (vgl. z. B. Kohli et al. 1991). Anreize in nationalen Rentensystemen, die einen vorzeitigen Ruhestand mit Blick auf spätere Rentenzahlungen großzügig behandelten und somit eine Weiterarbeit bis zum offiziellen Ruhestandsalter quasi „implizit besteuerten“ (Gruber und Wise 2004), begünstigten einen vorzeitigen Erwerbsausstieg. Ergänzende sozialstaatliche Regelungen, etwa in Arbeitslosigkeits- und Invaliditätsversicherungen, „verlängerten“ diese Ausstiegsmöglichkeiten bis in die frühen 50er hinein (Guillemard 1991; Buchholz 2006). Existierende Ruhestandsoptionen spiegelten dabei meist einen Kompromiss zwischen Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen und Politik wider, um die Herausforderungen einer angespannten wirtschaftlichen Lage im Nachgang der Ölkrise der 1970er-

⁵ Es wird hier also eine individualistische Gerechtigkeitsperspektive eingenommen, die nicht notwendigerweise Rückschlüsse auf die (wahrgenommene) Gerechtigkeit des Gesamtsystems zulässt.

⁶ Geschlechterbedingte Unterschiede sind zweifelsohne sowohl von gesellschaftlich als auch politisch hohem Belang. Auf deren Diskussion wird hier jedoch verzichtet, da insbesondere für ältere Kohorten (die noch von traditionellen Erwerbsnormen geprägt waren) die Gruppe erwerbstätiger Frauen noch eine selektive Gruppe darstellt, deren Trends nicht ohne Weiteres mit denen von Männern verglichen werden können.

Jahre sozialverträglich zu lösen (Ebbinghaus 2006). Insbesondere Arbeitnehmer*innen mit niedrigen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen, die zunehmend mit Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert waren, machten von den meist finanziell attraktiven Frühverrentungsoptionen Gebrauch (Blossfeld et al. 2006).

Im Zuge des absehbaren demografischen Wandels nahm die deutsche (und europäische) Politik jedoch zunehmend Abstand von einer einseitigen Frühverrentungspolitik, die zunehmend Finanzierungsprobleme beitragsbasierter Rentenversicherungssysteme mit sich brachte. An die Stelle der ehemaligen Frühverrentungspolitik trat schrittweise eine Politik des „aktiven Alterns“, die Anreize für eine Weiterarbeit bis zum offiziellen Ruhestandsalter bzw. darüber hinaus schaffen sollte (Ebbinghaus und Hofäcker 2013; Hofäcker et al. 2016, 2023). Wesentliche Kernelemente waren dabei der Abbau ökonomischer Incentives für einen vorzeitigen Ruhestand in nationalen Rentensystemen und die weitestgehende Abschaffung attraktiver Frühverrentungsmöglichkeiten. Ansätze der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen (etwa durch die Förderung lebenslangen Lernens oder arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen) gehörten programmatisch zwar ebenfalls zur Politik des aktiven Alterns, spielten aber de facto meist eine eher untergeordnete Rolle (Hofäcker und Hess 2022). Insbesondere für ältere Arbeitnehmer*innen mit niedrigen Qualifikationen hat sich durch den Wegfall von Frühverrentungsmöglichkeiten die Notwendigkeit zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben erhöht; empirische Befunde belegen in der Tat, dass diese in jüngerer Vergangenheit deutlich länger im Erwerbsleben verbleiben. Institutionelle Entwicklungen legen aber nahe, dass sie hierfür nur wenig arbeitsmarkt-/bildungspolitische Unterstützung erhalten; vielmehr spiegelt deren längere Erwerbstätigkeit die finanzielle Notwendigkeit zur Weiterarbeit wider (z. B. Hofäcker und Naumann 2015).

WAHRGENOMMENE GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG: EMPIRISCHE BEFUNDE

Aktuelle Ruhestandsübergänge: Freiwillig oder unfreiwillig?

Welche Auswirkungen haben die skizzierten sozialen bzw. institutionellen Wandlungsprozesse für den Übergang in den Ruhestand und dessen Wahrnehmung als gerecht? Im Folgenden soll zur Beantwortung dieser Frage zunächst der bereits vollzogene Rentenübergang von heutigen Ruheständlern in den Blick genommen werden. Inwiefern entsprach der vollzogene Ruhestandsübergang deren Präferenzen und Wünschen und kann daher als ‚individuell gerecht‘ angesehen werden?

In Deutschland liegt das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter sowohl für Männer als auch für Frauen derzeit (2020) bei 63,1 Jahren (OECD 2024a). Dieser Wert stellt das Ergebnis eines kontinuierlichen Anstiegs seit dem Jahr 2000 dar (Männer 60,0 Jahre, Frauen: 59,5 Jahre; OECD 2024a). Diese Werte bestätigen den Status Deutschlands als ein Land, welches den Frühverrentungstrend in jüngerer Vergangenheit erfolgreich umgekehrt hat (Ebbinghaus und Hofäcker 2013). Aktuelle Veröffentlichungen zeigen jedoch, dass die zu Grunde liegenden Motive des zunehmend späteren Übergangs in den Ruhestand variieren. So zeigen etwa Hofäcker et al. (2019) mit Daten des European Labour Force Survey, dass insbesondere Arbeitnehmer*innen mit geringer Bildung frühzeitig aus gesundheitlichen Gründen den Arbeitsmarkt verlassen müssen.⁷ Verbleiben sie im Arbeitsmarkt, so ist die Weiterarbeit meist durch die finanzielle Notwendigkeit des Zugewinns zur eigenen Alterssicherung bedingt. Ruheständler mit hohem Bildungsabschluss berichten demgegenüber mehrheitlich über intrinsische, nicht finanzielle Gründe eines Verbleibs im Arbeitsmarkt. Ebbinghaus und Radl (2015) bestätigen den Befund eines überdurchschnittlich hohen Anteils erzwungener Erwerbsausstiege bzw. unfreiwilligen Ruhestands in Deutschland; ihre international

⁷ Ähnliche Ergebnisse zu frühzeitig gesundheits- und arbeitsmarktbedingten Erwerbsausstiegen finden sich bei Steiber und Kohli (2017) auf Basis von Daten des European Social Survey.

vergleichenden Analysen deuten zudem ebenfalls auf bildungs- und qualifikationsbedingte Hintergründe der Freiwilligkeit eines Erwerbsausstiegs im Sinne der oben skizzierten Resultate von Hofäcker et al. 2019 hin. Stiemke und Hess (2020) belegen zudem, dass die Bedeutung von Bildung und sozioökonomischem Status für das unfreiwillige Erleben des Ruhestandsübergangs zugenommen hat; ein Ergebnis, das den Wegfall vormals großzügiger Frühverrentungsprogramme für Arbeitnehmer*innen mit geringeren Humankapitalressourcen widerspiegelt. Der Übergang in den Ruhestand wird somit von gegenwärtigen Ruhestandskohorten in Teilen als unfreiwillig – und damit potenziell nicht individuell gerecht – angesehen; das Ausmaß der Einschätzung als unfreiwillig steigt dabei mit abnehmender Bildung und Qualifikation; die wahrgenommene Gerechtigkeit des Ruhestandsübergangs ist somit sozial ungleich verteilt.

Zukünftige Ruhestandserwartungen: Erwünschter Übergang

Vergleichbare Entwicklungsmuster zeigen sich bei der Betrachtung der Ruhestandserwartungen von derzeit noch erwerbstätigen Arbeitnehmer*innen. Ähnlich wie das tatsächliche Ruhestandsalter hat auch das erwartete Ruhestandsalter im Zuge der Reformen des „aktiven Alterns“ zugenommen, wenngleich es meist noch unter dem gesetzlichen Ruhestandsalter verbleibt (Hess 2017; Hess et al. 2021; Hofäcker 2015). Der Anstieg des erwarteten Ruhestandsalters fiel dabei in Deutschland bei Arbeitnehmer*innen mit geringeren Bildungsabschlüssen, die von den Schließungen von Vorruhestandsregelungen am stärksten betroffen waren, besonders deutlich aus. Vergleicht man jedoch dieses realistisch erwartete mit dem individuell gewünschten Ruhestandsalter, so wünschen sich Arbeitnehmer*innen in Deutschland einen um durchschnittlich etwa zwei Jahre früheren Erwerbsausstieg, als sie ihn realistisch erwarten. Das Ausmaß der Diskrepanz zwischen erwartetem und gewünschtem Ruhestandsalter fällt dabei in Deutschland umso deutlicher aus, je niedriger der Bildungsabschluss der befragten Personen ist. Insbesondere Personen mit niedrigem Bildungsabschluss würden gerne deutlich vor dem erwarteten Ruhestandsalter den Arbeitsmarkt verlassen; für Arbeitnehmer*innen mit höheren Bildungsabschlüssen korrespondieren gewünschtes und erwartetes Ruhestandsalter stärker miteinander (Hess 2018a, b). Die letzten Jahre der Alterserwerbstätigkeit werden entsprechend insbesondere von gering qualifizierten Arbeitnehmer*innen als erzwungene bzw. unfreiwillige Weiterarbeit antizipiert. Die skizzierten Unterschiede in dieser Wahrnehmung deuten somit auch bei der Erwartung des Ruhestandsübergangs auf steigende wahrgenommene Ungleichheiten im Zuge des Übergangs von der Frühverrentung zum „aktiven Altern“ hin, die nicht mit individuellen Wünschen und Präferenzen korrespondieren. Der Ruhestandsübergang wird daher, insbesondere von benachteiligten Arbeitsmarktgruppen, mutmaßlich als individuell ungerecht angesehen.

Alterssicherungsverhalten junger Menschen: Zwischen Wollen und Wirklichkeit

Abschließend wenden wir uns mit der Betrachtung von Forschungen zum Sparverhalten junger Menschen (18–34/39 Jahre) einer noch deutlich jüngeren Altersgruppe zu. Zwar ist diese noch vergleichsweise weit von dem eigenen Ruhestand entfernt; ein jüngerer Sammelband (Hofäcker und Kuitto 2023) verdeutlicht aber, dass schon Möglichkeiten der frühzeitigen Vorsorge durchaus von Bedeutung für das spätere Sicherungsniveau sein können. Dabei wirken sich insbesondere Zeiten von Arbeitslosigkeit sowie die Betroffenheit von unsicherer atypischer Beschäftigung negativ auf spätere Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Altersrente ebenso wie auf alternative private Zusatzversicherungen aus. Diese „Rentenlücke“ ist für diese umso bedeutsamer, da jüngere Arbeitsmarktgenerationen noch stärker als deren Vorgänger mit der Notwendigkeit konfrontiert sind, zusätzlich Eigenvorsorge für die Alterssicherung zu betreiben. Bemerkenswerterweise sind sich große Anteile junger Menschen dieser Notwendigkeit zusätzlichen Sparens durchaus bewusst; sind sie jedoch von unsicherer Beschäftigung betroffen, gelingt ihnen dies de facto meist nicht (Hofäcker et al. 2017).

Berücksichtigt man weiterhin, dass es häufig junge Menschen mit geringerem Bildungsabschluss sind, die von derartiger unsicherer Beschäftigung betroffen sind, erscheinen diese auch im Hinblick auf Rücklagenbildung als benachteiligt. Gelingt es ihnen im weiteren Erwerbsverlauf nicht, diese anfänglichen „Rentenlücken“ auszugleichen, so ist bei ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit eine unzureichende spätere Alterssicherung zu erwarten.⁸ Hieraus könnte sich langfristig wiederum die Notwendigkeit zur – ggf. unfreiwilligen Weiterarbeit – im höheren Erwerbsalter ergeben. Zusammengenommen zeigen sich somit auch im Hinblick auf jüngere Generationen Zeichen steigender Ungerechtigkeiten im Ruhestandsübergang. Insbesondere junge Menschen mit geringerem Humankapital sind trotz grundsätzlicher Bereitschaft nur bedingt dazu in der Lage, Rücklagen zu bilden, die ihnen im höheren Alter ausreichende Spielräume in der Gestaltung ihres Altersübergangs ermöglichen würden.

AUSBLICK UND OFFENE FRAGEN

Die vorangegangenen Synopsen zu tatsächlichen Ruhestandsübergängen, Ruhestandserwartungen und -wünschen sowie zum Sparverhalten junger Menschen legen nahe, dass die Reformen des ‚aktiven Alterns‘ zwar durchaus zu erhöhter Erwerbstätigkeit für gegenwärtige und zukünftige Ruhestandskohorten beigetragen haben. Gleichzeitig bringt die unzureichende Flankierung des Abbaus von Vorruhestandsanzügen durch beschäftigungsfördernde Maßnahmen zunehmende soziale Ungleichheiten und damit auch mutmaßlich wachsende wahrgenommene Ungerechtigkeiten im Ruhestandsübergang mit sich. Insbesondere Arbeitnehmer*innen mit geringen Humankapitalressourcen sind nur sehr bedingt in der Lage, diesen Übergang nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. Diese Befunde zeigen sich sowohl bei bereits verrenteten Personen als auch bei jüngeren Kohorten, denen der Ruhestandsübergang noch bevorsteht. Aus diesem Befund ergibt sich eine Reihe von zukünftigen Fragen für die interdisziplinäre Forschung:

- Zunächst einmal beruhen die dargestellten Befunde zu wahrgenommenen Ungerechtigkeiten im Altersübergang weitestgehend auf größeren quantitativen Bevölkerungsumfragen, in denen ruhestandsbezogene Einstellungen in standardisierter Form erfragt wurden. Eine bevölkerungsrepräsentative Annäherung an wahrgenommene Ungerechtigkeiten ist hierdurch zwar möglich; für deren tieferes Verständnis wären jedoch qualitative Studien empfehlenswert, die das Ausmaß und die Ursachen derartiger Wahrnehmungen näher untersuchen.
- Darüber hinaus ließe sich aus politischer Sicht fragen, welche politischen Lösungen für diese grundsätzliche Problematik denkbar wären. Rentenpolitische Reformen, etwa die Einführung einer beitragsunabhängigen Grundrente, könnten die prekäre finanzielle Situation von Personen mit geringerem Humankapital verbessern. Angesichts der Ursachen von Rentenlücken in der vorangegangenen Erwerbskarriere erscheint es jedoch sinnvoll, diese auch durch nachhaltige beschäftigungspolitische Maßnahmen für die oben genannte Zielgruppe zu ergänzen.
- Während in den 1990er-Jahren Unterschiede im Ruhestandsübergang durch großzügige Rentenleistungen eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz und Legitimität aufwiesen, scheint im Zuge der Reformen des aktiven Alterns ein solcher gesellschaftsweiter Konsens bzgl. des Status quo nicht vorzuliegen. Vielmehr erscheint es plausibel, dass die skizzierten bildungsspezifischen Unterschiede in der Gestaltung des Ruhestandsübergangs ein hohes Maß an Unzufriedenheit mit sich bringen. Für die zukünftige Forschung könnte es daher sinnvoll sein, zu untersuchen, wie sich

⁸ In der Tat machen sich auch heute schon im höheren Erwerbsalter insbesondere diejenigen älteren Menschen über eine ausreichende Alterssicherung Sorgen, die von objektiven oder subjektiven Erwerbsunsicherheiten betroffen sind (Bertolini et al., 2024).

derartige Einschätzungen im Zeitverlauf entwickeln, und welche Konsequenzen diese etwa auf politisches (Wahl-)Verhalten mit sich bringen.

Literatur

- Abraham, M. und T. Hinz. 2018. Wozu Arbeitsmarktsoziologie? In *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Hrsg. M. Abraham und T. Hinz, 1–8, Wiesbaden: Springer VS.
- Bertolini, S., V. Goglio und D. Hofäcker. 2024. *Job Insecurity and Life Courses*. Bristol: University Press.
- Blossfeld, H.-P., S. Buchholz und D. Hofäcker. 2006. *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London u. a.: Routledge.
- Brussig, M. und H.-M. Hasselhorn. 2023. *Gerechtigkeit im Altersübergang: Stand, Perspektiven und Rollen der Forschung*; (unveröffentlichter) Antrag bei der Volkswagenstiftung zur Förderung eines Scoping Workshops.
- Buchholz, S. 2006. Men's late careers and career exits in Germany. In *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Hrsg. H.-P. Blossfeld, S. Buchholz und D. Hofäcker, 55–78, London: Routledge.
- Ebbinghaus, B. 2006. *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: University Press.
- Ebbinghaus, B. und D. Hofäcker. 2013. Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies: A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 38/4: 841–880.
- Ebbinghaus, B. und J. Radl. 2015. Pushed out Prematurely? Comparing Objectively Forced Exits and Subjective Assessments of Involuntary Retirement across Europe. *Research in social stratification and mobility* 41: 115–130.
- Gruber, J. und D. A. Wise. 2004. *Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro-Estimation*. Chicago, Ill.: University of Chicago Press.
- Guillemard, A.-M. 1991. Die Destandardisierung des Lebenslaufs in den europäischen Wohlfahrtsstaaten. *Zeitschrift für Sozialreform* 37/10: 620–639.
- Hess, M. 2017. Rising Preferred Retirement Age in Europe: Are Europe's Future Pensioners Adapting to Pension System Reforms? *Journal of Aging & Social Policy* 29/3: 245–261.
- Hess, M. 2018a. Retirement Expectations in Germany—Towards Rising Social Inequality? *Societies* 8: 3–50.
- Hess, M. 2018b. Expected and preferred retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 51: 98–104.
- Hess, M., L. Naegele, L. Becker, J. Mäcken und W. De Tavernier. 2021. Planned retirement timing in Europe: Are Europeans adapting to the policy of extending working lives? *Frontiers in Sociology* 6: 691066.
- Hofäcker, D. 2010. *Older Workers in a Globalizing World: An international comparison of retirement and late-career patterns in Western industrialized countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hofäcker, D. 2015. In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe. *Ageing and Society* 35/7: 1529–1556.
- Hofäcker, D. und M. Hess. 2022. Von der Frühverrentung zum Aktiven Altern: Zur sozialpolitischen Transformation der späten Erwerbsphase seit den 1970er Jahren. In *Deformation oder Transformation? Analysen zum wohlfahrtsstaatlichen Wandel im 21. Jahrhundert*, Hrsg. S. Betzelt und T. Fehmelt, 71–94, Wiesbaden: Springer.
- Hofäcker, D., M. Hess und S. König. 2016. *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan UK.

- Hofäcker, D., M. Hess und S. König. 2019. Change of retirement transition in the political paradigm shift in Europe: Late career and retirement transitions in Germany, Austria, Sweden and Estonia. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 52/1: 40–51.
- Hofäcker, D., S. König und M. Hess. 2023. Globalization and the transition from work to retirement. In *Research Handbook on the Sociology of Globalization*. Hrsg. C. Karner und D. Höfacker, 319–327, Cheltenham; Northampton, Massachusetts: Edward Elgar.
- Hofäcker, D., und K. Kuitto. 2023. *Youth Employment Insecurity and Pension Adequacy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Hofäcker, D. und E. Naumann. 2015. The emerging trend of work beyond retirement age in Germany: Increasing social inequality? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 48/5: 473–479.
- Hofäcker, D., S. Schadow und J. Kletzing. 2017. Syntheses of Long-Term Socio-Economic Consequences of Insecure Labour Market Positions for Youth in Europe. In *Social Exclusion of Youth in Europe: The Multifaceted Consequences of Labour Market Insecurity*. Hrsg. U. Unt, M. Gebel, S. Bertolini, V. Deliyanni-Kouimtzi und D. Hofäcker, 340–61, Bristol: Policy Press.
- Kohli, M., M. Rein, A.-M. Guillemard und H. van Gunsteren. 1991. *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge: University Press.
- OECD 2024. Effective Labour Market Exit Age; Pension at a Glance 2021 – OECD and G20 indicators. <https://stats.oecd.org>. Zugegriffen: 12. Januar 2024.
- Stiemke, Ph. und Heß, M. 2020. Der Zusammenhang zwischen Bildung und der Freiwilligkeit von Erwerbsaustritten. *WSI-Mitteilungen* 4: 238–246.

2.11. GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG – EINIGE REFLEXIONEN FÜR DEN SCOPING-WORK- SHOP

Ute Klammer

„Es ist erstaunlich, daß es in den vergangenen Jahrzehnten weder in der Soziologie noch im Zusammenhang mit der Sozialpolitik eine relevante Diskussion um die Gerechtigkeit gegeben hat“ – diese Feststellung von Blasche (1998) aus einem frühen, von ihm mitherausgegebenen Sammelband zu „Sozialpolitik und Gerechtigkeit“ (Blasche und Döring 1998) ist inzwischen immerhin ein Vierteljahrhundert alt. Seither sind viele Studien zu Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat vorgelegt worden, jedoch lässt sich immer noch konstatieren, dass Gerechtigkeitsvorstellungen bei der Ausgestaltung und Reform sozialpolitischer Leistungen häufig eher implizit mitschwingen als transparent gemacht und diskutiert werden.

Der (deutsche) Wohlfahrtsstaat folgt faktisch seit jeher unterschiedlichen Verteilungs- und Gerechtigkeitsprinzipien. Auf Gleichheit und das allgemeine Wohl als grundlegende Ideen setzende politische Bestrebungen vertreten das Bedarfsprinzip und damit eine **Bedarfsgerechtigkeit**, mit dem Ziel eines Ausgleichs von Einkommens- und ggf. auch Vermögensunterschieden bei unterschiedlichen Bedarfslagen und in unterschiedlichen Lebensphasen. Im System sozialer Sicherung kann Bedarfsgerechtigkeit versicherungsförmig auf der Basis von Beiträgen organisiert sein. Dies ist z. B. bei der gesetzlichen Krankenkasse der Fall: Hier folgen die Beitragszahlungen (im Wesentlichen) dem beitragspflichtigen Erwerbseinkommen aus abhängiger Beschäftigung. Im Unterschied hierzu folgt der Leistungsanspruch dem Bedarf: Alle Versicherten haben bei Bedarf die gleichen Leistungsansprüche. Am Bedarf orientierte Leistungen können jedoch auch steuerfinanziert sein. Letztere folgen in Deutschland i. d. R. dem Prinzip der Subsidiarität – sie setzen eine Bedürftigkeitsprüfung voraus und sind nachrangig gegenüber anderen Leistungen und Einkünften. Eng verknüpft mit dem Bereich bedarfsorientierter Leistungen ist die Frage nach einer gerechten Mindestsicherung im Wohlfahrtsstaat. Es lassen sich Bezüge zur Gerechtigkeitsvorstellung von John Rawls (1971) herstellen, die Gerechtigkeit am Wohlergehen der schwächsten Mitglieder der Gemeinschaft festmacht.

Dem gegenüber steht das Prinzip der **Leistungsgerechtigkeit**, in dem Sozialleistungen an (vorherige) Leistungen gebunden sind – z. B. gestaffelt nach der Höhe der zuvor entrichteten Beiträge. Hiermit eng verbunden ist die Idee einer – wie auch immer gearteten – „Äquivalenz“ zwischen Beiträgen und Leistungen. Obwohl faktisch an vielen Stellen durchbrochen, ist diese Gerechtigkeitsvorstellung im deutschen Sozialleistungssystem vor allem für den Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung konstitutiv.

In der jüngeren Debatte um Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat hat vor allem das Prinzip der **Chancengerechtigkeit** an Aufmerksamkeit gewonnen. Es ist eng verknüpft mit dem „capability approach“ von Amartya Sen (u. a. 1999) und Martha Nussbaum (u.a. 2001). In der Debatte um den „investiven Wohlfahrtsstaat“ (u. a. Hemerijck 2015, 2023) hat er in den vergangenen beiden Jahrzehnten in der gesamten europäischen Wohlfahrtsstaatsdebatte viel Popularität erzielt. Der meist hiermit eng verknüpfte Fokus auf frühe Bildung ist nicht ohne Folgen für das Verständnis von Gerechtigkeit in der Alterssicherung geblieben, legitimiert der Capability Approach doch in gewisser Weise – unter der Prämisse, dass Chancengerechtigkeit gegeben ist – die Orientierung sozialer Sicherung in späteren Lebensphasen, so der Alterssicherung, an der Idee der Leistungsgerechtigkeit und an meritokratischen Prinzipien. Während die genannten Prinzipien den Fokus auf die Verteilung **innerhalb** einer Generation richten, ist die Debatte um Gerechtigkeit in der Alterssicherung (und damit auch des gerechten Altersübergangs) auch auf die Frage nach den Anrechten unterschiedlicher Kohorten innerhalb des Alterssicherungssystems zu richten, und damit auf die **Kohorten- oder**

Generationengerechtigkeit. Systemisch hiermit verbunden ist die Frage nach der finanziellen Stabilität eines Systems, hier könnte man von **Stabilitätsgerechtigkeit** sprechen.

Die verschiedenen Sozialleistungs-Subsysteme in Deutschland folgen jeweils unterschiedlichen der genannten (und weiteren) Gerechtigkeitsvorstellungen. Es lässt sich somit, Michael Walzer (1983) folgend, von „Spheres of Justice“ (Sphären der Gerechtigkeit) sprechen.

Für die Diskussion um Gerechtigkeit im Alterssicherungssystem (und damit auch, oft wie selbstverständlich mitgemeint, dem Altersübergang) ist dabei das ‚Äquivalenzprinzip‘ von besonderer Bedeutung. Es wird, spätestens seit Adenauers Rentenreform von 1957, als konstitutiv für das deutsche Rentensystem oder zumindest das System der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) betrachtet und von vielen Akteuren als wesentliches Grundprinzip des Systems vehement verteidigt.

Hierbei wird übersehen, dass das Äquivalenzprinzip in der GRV auf vielfältige Weise durchbrochen wird und ALLE der oben genannten Gerechtigkeitsvorstellungen sich im deutschen Rentensystem, und zwar auch bei der Gestaltung der Leistungen der GRV, wiederfinden lassen.

Forschung zur ‚Gerechtigkeit im Altersübergang‘ sollte daher zunächst einmal sorgfältig diese ‚Sphären der Gerechtigkeit‘ respektive (implizite) Vorstellungen von Gerechtigkeit im bestehenden System dekonstruieren, reflektieren und bewerten, bevor in einem zweiten Schritt danach gefragt werden kann, welche mögliche Reformen welche gerechtigkeitsbezogenen Implikationen hätten.

Zu betrachten sind dabei vor allem die beiden Fragen:

- Wer kann wann in Rente gehen und unter welchen Voraussetzungen? – (Zeitfaktor)
- Wie wird die Rente bemessen bei den verschiedenen Zugangsoptionen? – (Geld/Leistungshöhe)

Einige hier bezüglich ihrer Verteilungswirkungen und zugrunde liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen zu beleuchtende Dimensionen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit!) wären:

- Zeit
 - Rentenzugang für langjährig Versicherte („Rente mit 63“),
 - Rentenzugang für Erwerbsgeminderte/Erwerbsunfähige,
 - abgeleitete Formen der Rente (Bedingungen für den Anspruch auf große und kleine Hinterbliebenenrente).
- Geld
 - Zurechnungszeiten beim Übergang in Erwerbsminderungsrente/bei Erwerbsunfähigkeit – finanzielle Auswirkungen,
 - Bedingungen für den Anspruch auf Grundrente(nzuschläge),
 - Rentenbezugszeit: Verteilungswirkungen/Renditedifferenzen bei sozialstrukturell unterschiedlicher Lebenserwartung,
 - Auswirkungen und Bewertung von Unisex-Tarifen (Anmerkung: eine aktuelle, offene Frage ist, wie die – auch europäisch verankerten – Unisex-Tarife bei unterschiedlicher Lebenserwartung von Frauen und Männer weiter ‚verteidigt‘ werden können, während gleichzeitig im Zuge der Anhebungen des gesetzlichen Rentenzugangsalters in vielen Ländern sozialstrukturell unterschiedliche Lebenserwartungen zunehmend als ‚ungerecht‘ kritisiert werden, da sie zu einer weiteren Umverteilung von niederen Schichten mit geringeren Rentenansprüchen zu höheren Schichten mit ohnehin hohen Rentenansprüchen führen),
 - Auswirkungen des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen auf den Rentenzugang und die Versorgung im Alter,

- Gerechtigkeit(empfinden) in Bezug auf die Rentenzugangsoptionen in verschiedenen deutschen Alterssicherungssystemen (Bsp. Unterschiede zwischen GRV und Beamtensicherung),
- Generationen/Längsschnitt
 - Absenkung/Stabilisierung des Rentenniveaus: Auswirkung auf unterschiedliche Kohorten von Beitragszahlern,
 - Verteilungswirkungen möglicher weiterer Erhöhungen des gesetzlichen Rentenzugangsalters,
- Internationaler Vergleich
 - Entwicklung des gesetzlichen und faktischen Renteneintrittsalters (für verschiedene Gruppen) im internationalen Vergleich,
 - Gewichtung der verschiedenen Gerechtigkeitsprinzipien im Rentensystem und Rentenübergang in anderen Ländern, Ländervergleiche,
 - Konkrete Regelungen für den (vorgezogenen) Rentenbezug in anderen Wohlfahrtsstaaten (Bsp. Hacklerregelung für schwer arbeitende Menschen in Österreich).

Methodisch bieten sich sowohl konzeptionelle Studien (gerechtigkeitstheoretisch) als auch institutionelle Analysen (bei Ländervergleichen) sowie natürlich qualitative und quantitative empirische Studien, auch in Mixed-Method-Designs, an.

Literatur

- Blasche, S. 1998. Gerechtigkeit, Mindestsicherung und Eigenverantwortung. In *Sozialpolitik und Gerechtigkeit*, Hrsg. Siegfried Blasche und Diether Döring, 117–171, Campus: Frankfurt am Main/New York.
- Hemerijck, A. 2015. The Quiet Paradigm Revolution of Social Investment. *Social Politics: International Studies in Gender, State Society* 22/2: 242–256.
- Hemerijck, A. 2023. Towards a European Union of Social Investment Welfare States. *Intereconomics* 58/5: 233–239.
- Nussbaum, M. 2001. *Women and Human Development*. Cambridge: University Press.
- Rawls, J. 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: University Press.
- Sen, A. 1999. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press
- Walzer, M. 1983. *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. New York: Basic Books.

2.12. DIMENSIONEN VON „GERECHTIGKEIT IM ALTERS-ÜBERGANG“

Laura Naegele

Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden?

Zunächst ist zu klären, was genau unter den Begriffen „Gerechtigkeit“ aber auch „Altersübergang“ zu verstehen ist. Es gibt eine Vielzahl von Ansätzen und Theorien zur Gerechtigkeit, die jeweils unterschiedliche Prinzipien betonen (z. B. Gleichheitsprinzip, Bedürfnisprinzip und Leistungsprinzip). Diese sind nicht immer klar voneinander zu trennen, treten häufig in Kombination miteinander auf und werden von Akteuren politisch und moralisch unterschiedlich stark betont. Das Gleichheitsprinzip würde z. B. eine gleichmäßige Verteilung von Gütern und Belastungen im Altersübergang verlangen. Das Bedürfnisprinzip würde eine Verteilung anstreben, die individuelle Unterschiede in Bedürfnissen anerkennt, während das Leistungsprinzip im Gegensatz dazu fordern würde, dass Personen, die herausragende Leistungen erbringen, z. B. im Altersübergang „mehr“ erhalten sollten (Liebig und Andriaans 2021). Damit ist jedoch nicht gesagt, was jetzt unter „gerecht“ bzw. ‚ungerecht‘ zu verstehen ist. So sind hohe Unterschiede im Alterseinkommen beispielsweise nur dann ungerecht, wenn man Gerechtigkeit als Ergebnisgleichheit – jeder soll also das Gleiche bekommen – versteht. Auch nach dem Leistungsprinzip könnten Einkommensungleichheiten als „gerecht“ angesehen werden, da sie (theoretisch) die individuelle Leistungsfähigkeit von Individuen widerspiegeln. Problematisch hierbei ist allerdings die oftmals einseitige Auslegung von Leistung als Lohnarbeit, was wiederum die Leistung von Menschen, die unbezahlte Care- und Sorgearbeit „leisten“, nicht angemessen berücksichtigt (Liebig und May 2009).

Es zeigt sich, dass die Frage von Gerechtigkeit im Altersübergang häufig verstärkt mit Blick auf monetäre Argumente bzw. das Alterseinkommen diskutiert wird (zumindest aus der disziplinären Brille der Arbeitsmarktsoziologie bzw. der Gerontologie). **Gerechtigkeit im Altersübergang kann aber auch noch ganz andere – nicht monetäre – Dimensionen beinhalten**, die es im Workshop zu diskutieren gälte. Zwei Beispiele aus der eigenen Forschung wären hier a) **der „Zeitpunkt und die Selbstbestimmtheit des Übergangs“** und inwieweit diese vielleicht ungerecht verteilt sind, sowie b) die **sozialen Folgen/Aspekte des Altersübergangs**, z. B. durch ungerecht verteilte Teilhabechancen im Erwerbsverlauf (siehe dazu auch Punkt 2).

Letzteres knüpft an den Gedanken an, dass **Altersübergänge nicht nur den Zeitpunkt, zu dem jemand vom Erwerbsleben in den Ruhestand überwechselt, darstellen, sondern sie sind immer auch das Resultat individueller Ausgangsbedingungen, biografischer Entwicklungen sowie sozialer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen**. Das heißt, wann, wie und unter welchen (gerechten) Bedingungen Menschen ihren Altersübergang bestreiten, sagt viel über die gelebten Erwerbs- und Lebensverläufe aus, aber auch darüber, wie diese gesellschaftlich und sozial-politisch normiert und gerahmt waren. Man könnte überspitzt vielleicht also sagen, dass die konkrete Ausgestaltung des Altersübergangs (im Kleinen) Auskunft/Bilanz über den kompletten Lebensverlauf einer Person geben könnte.

Bezogen auf die Frage nach der Gerechtigkeit von Altersübergängen ist daher vielleicht als Erstes zu überlegen, **ob eine Diskussion allein im Kontext von Altersübergängen nicht zu kurz gegriffen ist?** Müsste die konzeptionelle Diskussion nicht auch frühere Phasen im Lebensverlauf mitberücksichtigen, da diese die Art und Weise, wie Altersübergänge erfolgen, maßgeblich mitbestimmen? Könnte „Gerechtigkeit“ oder umgekehrt „Ungerechtigkeit“ im Altersübergang als das Ergebnis vorheriger Lebensphasen verstanden werden und müsste man – möchte man ersteres erreichen und zweiteres verhindern – nicht auch viel früher mit der Diskussion ansetzen? Darüber hinaus wären **weitere Facetten von**

Gerechtigkeit im Altersübergang zu diskutieren, welche die bis dato häufig ökonomisch geprägte Diskussion konzeptionell erweitern könnten.

Wie stellt sich der Stand des Wissens zu Gerechtigkeit im Altersübergang dar?

Eigene Studien zeigen beispielsweise, dass Elternschaft, Kohabitation und die Übernahme von Care-Arbeit in früheren Lebensjahren sich auf Arbeitsmarktteilnahme bzw. -volumen und Ruhestandsübergänge von Frauen im höheren Alter auswirken (Schmitz et al. 2023). Diese gegenderten (Erwerbs-)Verläufe basieren jedoch nicht unbedingt auf freien Entscheidungen, sondern sie sind bestimmt – vielleicht sogar forciert – durch sozialpolitische Rahmenbedingungen und normative Wohlfahrtsausrichtungen (Komp-Leukkunen 2019). Frauen haben damit andere Ausgangsbedingungen, die sich zudem über den Lebenslauf kumulieren und schlussendlich zu ‚ungerechten‘ Altersübergängen führen können (Moen 2011; Le Bihan 2012). Dies bezieht sich nicht nur auf den häufig diskutierten „Gender-Pension-Gap“ sondern auch auf andere Aspekte des Altersübergangs, wie z. B. den **Zeitpunkt**, die **konkrete Ausgestaltung** und die **Freiwilligkeit** von Altersübergängen. (Un-)Gerechtigkeit im Altersübergang wäre beispielsweise dann auch anzunehmen, wenn Frauen unfreiwillig früh und nicht selbstbestimmt aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Eine weitere mögliche Ungerechtigkeitsdimension ist das **soziale Netzwerk**. So konnte eine eigene Studie zeigen, dass die Größe und die Struktur von sozialen Netzwerken im Alter durch individuelle (Erwerbs-)Biografien bedingt sind. Diejenigen Personen, die am Arbeitsmarkt teilgenommen haben, verfügten beispielsweise über größere und diversere Netzwerke im Alter als Personen, deren Erwerbsbiografien durch Care-Arbeit bestimmt waren (Cohn-Schwartz und Naegele 2023). Folgt man dem Argument, die Diskussion um Gerechtigkeit nicht allein auf Alterseinkommen zu beschränken, könnte man argumentieren, dass eine Ungleichverteilung bezogen auf die soziale Eingebundenheit im Altersübergang auch als „ungerecht“ bewerten werden könnte. Insbesondere dann, wenn man bedenkt, dass aus sozialen Netzwerken auch Unterstützungsleistungen erwachsen bzw. ggf. abgerufen werden können, die dabei helfen, das eigene Altern gut zu bestreiten (Ayalon und Levkovich 2019).

Worin besteht vordringlicher Forschungsbedarf? Welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?

Ein notwendiger erster Schritt wäre hier sicherlich eine systematische Aufarbeitung des Forschungsstands und der Ableitung konkreter Forschungslücken. So könnte ich mir vorstellen, dass es bereits eine Reihe von Forschungen in diesem Kontext gibt, die jedoch recht fragmentiert sind und lediglich bestimmte Teilaspekte von Gerechtigkeit im Altersübergang thematisieren. Oder, – wie so häufig – sich vor allem Forschungen finden lassen, die eurozentristisch bzw. konzentriert auf westliche Industrienationen sind. Schon jetzt sehe ich einen zentralen Forschungsbedarf – wie bereits andiskutiert – a) mit Blick auf die **längsschnittliche/lebensverlaufsbezogene Betrachtung** sowie b) ein **Loslösen von einer mehrheitlich ökonomisch geführten Debatte um Gerechtigkeit im Altersübergang**.

Weiteren Forschungsbedarf könnte ich mir in den folgenden Bereichen vorstellen:

- Steigende Ungleichverteilung der Arbeitsmarktteilhabechance?
 - Kumulierte Dis-/Advantages?
- Neue Ungerechtigkeiten bezogen auf
 - (neue oder wachsende) vulnerable Personengruppen,
 - Einflüsse von Megatrends wie der Digitalisierung bzw. der demografischen Alterung.
- Multiperspektivische und multimethodische Forschungszugänge
 - Mixed-Methods und partizipative Forschungszugänge, welche aktiv Personen in den Forschungsprozess einbinden

Literatur

- Ayalon, L. und I. Levkovich. 2019. A systematic review of research on social networks of older adults. *The Gerontologist* 59/3: 164–176, DOI: [10.1093/geront/gnx218](https://doi.org/10.1093/geront/gnx218).
- Cohn-Schwartz, E. und L. Naegele. 2023. Employment over the life course and post-retirement social networks: A gendered perspective. *International Psychogeriatrics*: 1–11, DOI: [10.1017/s1041610223000558](https://doi.org/10.1017/s1041610223000558).
- Ho, I. S.-S., K. McGill, S. Malden, C. Wilson, C. Pearce, E. Kaner, J. Vines, N. Aujla, S. Lewis, V. Restocci, A. Marshall, B. Guthrie. 2023. Examining the social networks of older adults receiving informal or formal care: a systematic review. *BMC geriatrics* 23/1: 531, DOI: [10.1186/s12877-023-04190-9](https://doi.org/10.1186/s12877-023-04190-9).
- Komp-Leukkunen, K. 2019. Capturing the diversity of working age life-courses: A European perspective on cohorts born before 1945. *PLoS One* 14/2: e0212400 ; DOI: [10.1371/journal.pone.0212400](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212400).
- Le Bihan, B. 2012. The redefinition of the familialist home care model in France: The complex formalization of care through cash payment. *Health & Social Care in the Community* 20/3: 238–246, DOI: [10.1111/j.1365-2524.2011.01051.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2524.2011.01051.x).
- Liebig, S. und J. Adriaans. 2021. Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe für eine gerechte Einkommensverteilung. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/sozialstruktur-und-soziale-lagen/330024/unterschiedliche-bewertungsmaassstaebe-fuer-eine-gerechte-einkommensverteilung>. Zugegriffen: 24.10.2024.
- Liebig, S. und M. May. 2009. Dimensionen sozialer Gerechtigkeit. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/31602/dimensionen-sozialer-gerechtigkeit/>. Zugegriffen: 24.10.2024.
- Moen, P. 2011. From ‘work–family’ to the ‘gendered life course’ and ‘fit’: five challenges to the field. *Community, Work & Family* 14/1: 81–96, DOI: [10.1080/13668803.2010.532661](https://doi.org/10.1080/13668803.2010.532661).
- Schmitz, W., L. Naegele, F. Frerichs und L. Ellwardt. 2023. Gendered late working life trajectories, family history and welfare regimes: evidence from SHARELIFE. *European Journal of Ageing* 20/5, DOI: [10.1007/s10433-023-00752-3](https://doi.org/10.1007/s10433-023-00752-3).

2.13. GERECHTIGKEITSKRITERIEN UND IHRE ANWENDUNG AUF ALTERSÜBERGÄNGE

Frank Nullmeier

Normative Gerechtigkeitstheorien und empirische Gerechtigkeitsanalysen sind disziplinübergreifend die beiden Hauptausprägungen der Gerechtigkeitsforschung. Philosophie, Soziologie, Politikwissenschaft, Ökonomie, Rechtswissenschaft und Psychologie sind diejenigen Disziplinen, die mit umfangreicher Literatur an diesem Forschungsfeld partizipieren. Inzwischen haben sich auch integrierte Formen der Bearbeitung von Gerechtigkeitsfragen entwickelt. Experimentaldaten, Einstellungsdaten, Untersuchungen zu den inhärenten Normvorstellungen in Institutionen werden in Bezug gesetzt zu den sozialphilosophischen Konzeptionen von (sozialer) Gerechtigkeit, um eine empirisch informierte Theorie der Gerechtigkeit zu entwickeln. Am Beispiel der Bedarfsgerechtigkeit ist in der DFG-Forschungsgruppe *Bedarfsgerechtigkeit und Verteilungsprozeduren* erfolgt.

Durch diese stärkere Öffnung zu empirischen Fragen stehen nicht mehr die großen Gerechtigkeitstheorien von John Rawls, Robert Nozick, Ronald Dworkin und anderen im Mittelpunkt, sondern eher die einzelnen Kriterien, die bei der Beurteilung der Gerechtigkeit von Prozessen und Zuständen zur Geltung kommen können. Zwar sind in den letzten beiden Jahrzehnten mit dem Suffizientarismus (begründet durch Harry Frankfurt), dem Limitarismus (begründet durch Ingrid Robeyns) und dem Prioritarismus (begründet durch Derek Parfit) philosophische Konzepte hinzugekommen, doch haben sie den Katalog von Gerechtigkeitskriterien nicht wesentlich modifiziert. Es gibt unterschiedliche Auflistungen dieser Kriterien, eine Einigkeit über die Gesamtheit der Kriterien existiert in der Literatur ebenso wenig wie eine übereinstimmende Definition der einzelnen Kriterien, was aber nicht daran hindern soll, mit der gebotenen Vorsicht eine ausgewählte Gruppe von Kriterien auf den Altersübergang zur Anwendung zu bringen. Die üblichen vier Gerechtigkeitskriterien sind: Gleichheit (Equality), Bedarf (Need), Leistung (Merit, Desert, Performance, Effort) und statusbezogene Gerechtigkeit (Entitlement). Statt des Entitlement-Kriteriums wird hier als vierter Bewertungsmaßstab das Kriterium des Genug, der Suffizienz (Sufficiency, enough), hinzugezogen, das ein Niveau deutlich oberhalb des Existenzminimums bezeichnet.

Von den möglichen Übergangskonstellationen im Altersübergang werden hier in Übereinstimmung mit dem Altersübergangs-Report 2023 drei Übergänge näher unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten betrachtet: Übergänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung in Rente, Übergänge aus (registrierter) Arbeitslosigkeit oder Krankheit in den Rentenbezug und Übergänge aus der geringfügigen Beschäftigung oder aus Nichterwerbstätigkeit in den Rentenbezug. Gerechtigkeitsprobleme stellen sich durch den Vergleich dieser drei Übergangskonstellationen. Werden sie gleich oder ungleich behandelt, und wenn ungleich, folgt dies einer legitimierbaren Konzeption, einem klaren Gerechtigkeitskriterium? Zugleich ist auch zu prüfen, ob die einzelnen Übergangskonstellationen in sich gerecht geregelt sind.

In verschiedenen Theorien, der rawlschen Gerechtigkeitstheorie, dem Suffizientarismus, dem Prioritarismus und den Theorien der Bedarfsgerechtigkeit würde ein Übergang von beliebigen Zuständen in eine Transferleistung ab einem bestimmten Alter dann als gerecht gelten, wenn diese Transferleistung bedarfsdeckend ist – unabhängig von der Frage, ob Bedürftigkeitsprüfungen durchgeführt werden. Eine nicht bedarfsdeckende Transferleistung oder ein Fehlen von Transfers ab einem bestimmten einheitlichen Alter gilt auf jeden Fall als ungerecht. **Bedarfsgerechtigkeit** im Altersübergang ist bei bedarfsdeckenden Transfers und einer einheitlichen Rentenaltersgrenze realisiert, es entsteht kein Ungerechtigkeitsproblem im Vergleich der drei Übergangstypen. **Suffizienz** oder ein Genug im Altersübergang, also eine Anhebung aller Transfers von der bedarfsdeckenden Ebene des soziokulturellen Existenzminimums auf ein – wie immer genau zu bestimmendes – höheres Niveau des Genug, könnte

als Ideal durchaus verteidigt werden, aber die Finanzierung dieser Transfers erfolgt aus einem Steuer- und Beitragsaufkommen, zu dem nicht alle und nicht alle in gleichem Maße beigetragen haben. Diese Problematik des Suffizienzkriteriums weist bereits auf die zentrale Konfliktkonstellation im Gerechtigkeitsdiskurs voraus. Gerechtigkeitskonflikte in der Politik, aber auch Differenzen in der Theoriebildung entstehen vor allem dort, wo über den Stellenwert von Gleichheit im Vergleich zur Leistungsgerechtigkeit im Altersübergang gestritten wird.

Die Kritik der **Leistung** als Kriterium in der Gerechtigkeitsliteratur ist sehr weit verbreitet. Es lässt sich kaum eine Operationalisierung von Leistung wirklich verteidigen, denn das, was als individuelle Leistung bezeichnet werden mag, ist durch Herkunft, Zufall, Konjunkturen, soziale Einflüsse mitbedingt. Eine Zurechnung auf den je Einzelnen ist daher höchst problematisch. Und obwohl Leistung auch in zentralen Gerechtigkeitstheorien keine Rolle spielt und selbst in der ökonomischen Theorie bei Hayek nicht verteidigt wird, ist sie alltagspraktisch extrem wirkungsmächtig. Sie ist das Kriterium, das am stärksten gegen Sozialleistungssysteme in Stellung gebracht wird, die auch an ‚Nicht-Leistende‘ Transferzahlungen möglich machen. Eine **Gleichheit** im Altersübergang ist daher nur dann denkbar, wenn sie mit Leistungstypen einhergeht, eine generelle Gleichheit (Basisrente für alle bei Beitragszahlung wie bisher) würde nur als riesige Ungerechtigkeit wahrgenommen werden.

Unter Leistung wird in dem arbeitsmarkt- und erwerbsbezogenen System der Bundesrepublik Deutschland immer noch im Wesentlichen Erwerbsarbeit verstanden, Kindererziehung hat sich als Leistung inzwischen etabliert, aber nur für eine begrenzte Zeitspanne, die mit der Zeit der Erziehung von Kindern nicht übereinstimmt. Auch Pflgetätigkeit hat den Charakter einer Leistung erhalten, aber auch das ist eine zeitlich sehr begrenzte Leistungsmöglichkeit im Vergleich zu den 35, 40 oder 45 Jahren, die im Rentensystem als Leistungsraum angesetzt werden. Innerhalb der Erwerbsarbeit erfolgen Typisierungen der Leistung nach Jahren der Erwerbsarbeit, evtl. nach Voll- vs. Teilzeiterwerbstätigkeit und nach Einkommenshöhe. Trotz aller Branchenunterschiede, die vor allem bei Diskussionen über die Festlegung von Altersgrenzen thematisiert werden, sind Zeitdauer und Einkommen in der öffentlichen Wahrnehmung wie in den institutionellen Regelungen der GRV die entscheidenden Stellgrößen der Gerechtigkeitsbewertung. Will man die Übergangskonstellationen gerechtigkeits-theoretisch vergleichen, wird man an diese Typisierungen anschließen und Kombinationen von Leistung und Gleichheit durchprüfen müssen.

Abschließend ist die Grundkonstellation des „Altersübergangs“ vor dem Hintergrund der Gerechtigkeitskriterien zu rechtfertigen. Ist nicht bereits die Idee eines Rentenbezugs ab einem bestimmten Alter ein Ausdruck eines bestimmten Gerechtigkeitskonzepts, das der Leistungsgerechtigkeit? In der Literatur gibt es vereinzelt gerade auch von juristischer und ökonomischer Seite Überlegungen, den Altersübergang aufzuheben und durch eine Konzeption lebenslangen Sparens mit selbstbestimmtem Mixverhältnis von Entsparen und Arbeiten in höherem Alter (ohne gesetzlich vorgegebene Altersgrenzen) zu ersetzen. Welche Gerechtigkeitsvorstellungen liegen einem solchen Alternativmodell „ohne Übergänge“ zugrunde und benachteiligt es bestimmte Personengruppen?

2.14. MAßSTÄBE VON „GERECHTIGKEIT IM ALTERSÜBERGANG“

Simone Scherger

Maßstäbe der Bewertung der Gerechtigkeit von Altersübergängen beziehen sich einerseits auf Zugänge zum (auskömmlichen) Ruhestand, andererseits auf Zugänge zu (Erwerbs-)Arbeit – und zwar vor dem Hintergrund eines kollektiv geregelten Ausgliederungsprozesses aus Erwerbsarbeit, der eine gesellschaftliche Übereinkunft darstellt. Gerechtigkeitsvorstellungen zu Altersübergängen nehmen Bezug auf sehr unterschiedliche Arten von Gerechtigkeit.

Wenn man individuelle Handlungsperspektiven als Ausgangspunkt wählt, erscheinen zunächst Altersübergänge gerecht, die von jedem*r möglichst so gestaltet werden können, wie es den eigenen Wünschen entspricht – bei Einhaltung institutionell festgelegter Grenzen, für die es auf einer legitimatorischen Ebene gute Gründe geben sollte. Individuelle Ressourcen zur ‚freien‘ Gestaltung von Altersübergängen sind jedoch sehr ungleich verteilt, was zu Ungerechtigkeiten führen kann, sofern diese Ungleichheiten nicht ausgeglichen werden. Über individuelle Ausstattungsmerkmale hinaus können zudem strukturelle und institutionelle Bedingungen Handlungsspielräume im Alter ungerechterweise einschränken, ebenso wie gesellschaftliche Diskurse einschließlich Verantwortungszuschreibungen.

Gerechtigkeit im Kontext des Altersübergangs

Als Altersübergang wird der institutionell geregelte Übergang aus einer Erwerbstätigkeit in den – ‚normalerweise‘ durch Rentenzahlungen gekennzeichneten – Ruhestand verstanden. Es geht also zum einen um Erwerbsarbeit (ihre Beendigung, aber auch Zugänge zu Erwerbsarbeit), andererseits um materielle Ressourcen, die einen Übergang in eine nacherwerbliche Lebensphase überhaupt erst ermöglichen, vor allem in der Form von Renteneinkommen. Der geregelte Rentenübergang und eine (gut) abgesicherte sowie kollektiv organisierte (und finanzierte) Ruhestandsphase stellen eine gesellschaftliche Übereinkunft dar, in welcher sich verschiedene normative Motive (in historisch wechselnden Mustern) mischen: Die Idee der „Bedürftigkeit“ in der Altersphase, die keine volle Erwerbstätigkeit mehr zulässt; die Anerkennung der erwerbsbezogenen Lebensleistung; die ökonomischen Vorteile einer effizienten Regelung von Sukzession auf dem Arbeitsmarkt mit leistungsfähigen Erwerbspersonen (z. B. Kohli 1987). Bedarfsgerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit und solidarische Gerechtigkeit (etwa bei der Finanzierung früher Übergänge) mischen sich in der Begründung von auf den Übergang bezogenen Regelungen in je spezifischer Weise, wobei ihre jeweilige Gewichtung im historischen und wohlfahrtsstaatlichen Vergleich deutlich variiert. Auch andere Formen von Gerechtigkeit können eine Rolle spielen und diskursiv in Anschlag gebracht werden (z. B. ‚Generationengerechtigkeit‘), sind aber in ihrer Deutung (ebenso) komplex bzw. gelegentlich auch arbiträr (etwa Brettschneider 2009).

Mit Altersübergängen verknüpfte Gerechtigkeitsfragen beziehen sich allgemein auf zwei Dimensionen der Betrachtung:

1. Wer darf oder kann wann aufhören zu arbeiten – und hat die Möglichkeit, ein auskömmliches Renteneinkommen zu erhalten (verkürzt: Zugang zum auskömmlichen Ruhestand)?
2. Wer darf oder kann unter welchen Bedingungen weiterarbeiten (verkürzt: Zugang zu Erwerbsarbeit)?

In Deutschland liegt in gerechtigkeitsbezogenen Debatten oft ein stärkerer Fokus auf der ersten Dimension, im Kontrast etwa zu liberalen Wohlfahrtsstaaten, in denen die Möglichkeit des Weiterarbeitens stärker diskutiert wird. Erwerbsarbeit und Ruhestand haben auch symbolische Dimensionen, etwa als Quelle von Anerkennung, Status und Identität, die ebenso

einbezogen werden müssen. Auseinandersetzungen um Rentenübergänge sind auch Ausdruck von Vorstellungen zu Erwerbsarbeit, anderen Formen von Arbeit und Erwerbsarbeits-,Pflichten‘.

Wenn man individuelle Handlungsperspektiven als Ausgangspunkt wählt, erscheinen zunächst Altersübergänge gerecht, die von jedem*r möglichst so gestaltet werden können, dass sie den eigenen Wünschen entsprechen – bei Einhaltung institutionell festgelegter Grenzen, für die es gute Gründe gibt bzw. legitimatorisch geben muss (z. B. keine Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Alter von 40 bei Erwartung einer vollen Rente). Die materiellen und nicht materiellen Ressourcen dazu, den Altersübergang frei zu gestalten (was sowohl den Zugang zum Ruhestand als auch denjenigen zu Arbeit betrifft), sind, wie die Altersübergangsforschung gezeigt hat, sehr ungleich verteilt (beispielhaft: Hofäcker und Heß 2022). Viele dieser Ungleichheiten führen potenziell zu Ungerechtigkeiten im Altersübergang und seinen weiteren Folgen.

Dies betrifft insbesondere

- finanzielle Spielräume (Erwerbseinkommen, Alterseinkommen und damit zusammenhängende Möglichkeiten des frühen oder späten Übergangs),
- physische und psychische Gesundheit,
- individuelle (berufliche) Kenntnisse und Fähigkeiten und
- Fähigkeiten, durch komplexe institutionelle Regelungen so zu navigieren, dass keine unverhältnismäßigen oder nicht antizipierten Nachteile entstehen.

In Hinsicht auf Gerechtigkeit in Altersübergängen ausschließlich individuelle Ressourcen zu betrachten (wie es häufig geschieht), stellt gleichwohl eine verkürzende Perspektive dar. Neben den individuellen Ausstattungsmerkmalen prägen schwerer zu messende und oft übersehene institutionelle und strukturelle Spielräume die Gestaltung von Altersübergängen ebenso, etwa:

- Arbeitsmarktchancen,
- Machtungleichheiten in Unternehmen und am Arbeitsmarkt,
- (Alters-)Diskriminierungsprozesse,
- (sich verändernde) Rentenregelungen,
- (verpflichtende sowie ‚weiche‘) Altersgrenzen sowie
- Handlungsspielräume, Verpflichtungen und Machtungleichgewichte in Familien/privaten Haushalten (Pflegeverpflichtungen, Zugriff auf Haushaltseinkommen ...).

Was die Verteilungsergebnisse von Altersübergängen betrifft, so sind nicht nur Fragen einer finanziell auskömmlichen und (damit zusammenhängend) frei gestaltbaren Altersphase von Bedeutung, sondern auch die verbleibende Lebenserwartung (oder auch: Lebenserwartung in Gesundheit) stellt eine wesentliche Dimension sozialer Ungleichheit dar (Haan et al. 2019), die etwa bei Rentenaltererhöhungen berücksichtigt werden müsste: zum einen in Hinsicht auf das Gut der verbleibenden Lebenszeit, zum anderen mit Blick auf die kollektive Verteilung von Renten im Verhältnis zur verbleibenden Lebenszeit (Gerechtigkeit in den Alterseinkommen als solche wird hier nicht weiter betrachtet, hängt aber in vielerlei Hinsicht mit Fragen des Altersübergangs zusammen).

Die Verteilung von Ressourcen, die kleinere oder größere Handlungsspielräume im Altersübergang erlauben und in komplexer Weise zusammenspielen, ist ungleich. Deswegen schaffen (oder verstärken gar) fast alle institutionellen Regelungen in Bezug auf Erwerbsarbeit im Alter unvermeidbar Ungleichbehandlung und oft Ungerechtigkeit, da sie unterschiedliche Handlungsspielräume nicht gänzlich differenziert berücksichtigen können. Zumindest ein Mindestmaß an Differenzierung wird aber durch Regelungen wie die Erwerbsminderungsrente oder bestimmte vorgezogene Rentenarten (z. B. bei Behinderung) realisiert – sofern diese existieren, angemessen ausgestaltet sind und angewandt werden. Ab wann die Gleichbehandlung bei ungleichen Ressourcen (oder auch die Ungleichbehandlung bei gleichen Ressourcen) als ‚ungerecht‘ gelten kann, ist Gegenstand von Debatten und

Aushandlungsprozessen, die im letzten Schritt nicht wissenschaftlich, sondern politisch entschieden werden, auch wenn Wissenschaft (oft recht klare) Hinweise geben kann. Unterschiedliche Gerechtigkeitsmaßstäbe können dabei zu unterschiedlichen Ergebnissen führen (etwa Hagemann und Scherger 2015). Da die Übereinkunft einer kollektiv organisierten Ruhephase selbst auf einer (dynamischen) Mischung normativer Begründungen fußt, können auch sehr verschiedene Gerechtigkeitsmaßstäbe angewandt werden.

Vor dem Hintergrund und im Rahmen vorab gesetzter (Alters-)Regelungen wäre in diesem Sinne also ein Rentenübergang gerecht, der

- einen möglichst großen Gestaltungsspielraum für den Übergang lässt, was verlässliche und für individuelle Akteure gut überschaubare Regelungen einschließt (womit die grundsätzlich mögliche Flexibilisierung dieser begrenzt ist; auch Scherger 2021),
- verpflichtende Altersgrenzen (ebenso wie weiche normative Erwartungen) auf alle gleich anwendet, bzw.
- Ungleichbehandlung nur aus guten Gründen zulässt,
- einen frühe(re)n Übergang bei Vorliegen guter Gründe ermöglicht (konsensuell: Arbeitsunfähigkeit; weitere Gründe wie Arbeitslosigkeit sind denkbar und wurden oft angewandt),
- aber auch längeres Arbeiten in guter Beschäftigung, sofern erwünscht, ermöglicht.

Diese verschiedenen Zielgrößen stehen potenziell in einer gewissen Spannung zueinander. Handlungsspielräume und ‚freie‘ Entscheidungen sind zudem immer nur in Annäherung erfassbar. Ein Beispiel stellt Arbeit jenseits der Rentengrenze aus finanziellen Gründen dar – die wahrscheinlich umso weniger aus freien Stücken geschieht, umso mehr ohne die Arbeit Armut (oder der Bezug bedarfsgeprüfter Leistungen) droht und umso weniger die Erwerbstätigkeit als positiv erfahren wird. Übermäßige oder unangemessene Hürden im Renten- bzw. Ruhestandszugang, aber auch für Erwerbsarbeit bis an oder über die Altersgrenze hinaus können als ungerecht gelten, insbesondere wenn sie nur bestimmte Personengruppen betreffen. Solche Hürden für fortgesetzte Erwerbsarbeit im Alter stellen beispielsweise Altersdiskriminierung, schlechtere Arbeitsbedingungen für Ältere oder nicht begründbare Regelungen zur Ausgliederung dar. Eine allgemeine Altersgrenze zur regulären Ausgliederung führt zwar zur Ungleichbehandlung verschiedener Altersgruppen und ist potenziell ungerecht – dies ist aber insofern (eher) akzeptabel, da das Merkmal des Lebensalters nicht statisch ist, die Mehrheit aller Personen diese Altersgrenze irgendwann erreicht und von der Regelung betroffen sein wird (Künemund und Vogel 2018: 79–80).

Neben individuellen Handlungsressourcen, strukturellen und institutionellen Bedingungen werden auch durch Diskurse, also Arten, Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeit zu diskutieren, tatsächliche Handlungsspielräume im Altersübergang geweitet oder verengt. Solche Diskurse, die eng mit der symbolischen Ebene von (Erwerbs-)Arbeit verbunden sind, wirken sich etwa auf die Anerkennung eines Rechts auf Ruhestand und die Wahrnehmung der eigenen oder fremden Handlungsfähigkeit (etwa in Hinsicht auf Erwerbsarbeit) aus und damit auf individuelle Agency ebenso wie auf (Alters-)Diskriminierungsprozesse – und können daher als ungerecht wahrgenommen werden. Auch Diskurse um Fragen der Verantwortungszuschreibung sind für Altersübergänge bedeutsam, denn sie beeinflussen potenziell ihre Gestaltung und institutionelle Regelung (Hagemann und Scherger 2015). Ebenso wirken sie sich auf ungleichheitsbezogene Outcomes insbesondere subjektiver Art aus (z. B.: hat jemand einen (frühen) Ruhestand verdient oder nicht?). Als ungerecht werden beispielsweise Zuschreibungen von Verantwortung empfunden, denen keine tatsächlichen Handlungsspielräume entsprechen.

Aus den oben beschriebenen Perspektiven auf Gerechtigkeit im Kontext von Altersübergängen ergeben sich eine Reihe von Forschungsbedarfen, die sich auf die fortlaufende aktuelle Bestandsaufnahme in Bezug auf Altersübergänge, aber auch auf die Erweiterung bisheriger Perspektiven beziehen. Diese Forschung liefert gleichwohl eher die Grundlagen für

gerechtigkeitsbezogene Bewertungen und kann nicht ohne zusätzliche (gesellschaftliche) Wertsetzungen auf (Un-)Gerechtigkeit schließen. Einige Forschungsbedarfe werden im Folgenden (eher beispielhaft als erschöpfend) angedeutet:

- Wie können Handlungsspielräume im Altersübergang präziser und unter Einbezug institutioneller und struktureller Faktoren (etwa: Altersdiskriminierung, Rolle von Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, Fragen von Macht und Herrschaft) beschrieben werden?
 - Wie können dabei subjektive Wahrnehmungen und die symbolische Dimension von Arbeit besser einbezogen werden?
 - Wie können familien- und haushaltsbezogene Einflüsse und Machtverhältnisse hier besser systematisiert und einbezogen werden?
 - Wie können indirekte Folgen von (Altersübergangs-)Diskursen und Verantwortungszuschreibungen untersucht werden?
- Wie kann nicht erwerbsbezogene (Sorge-)Arbeit besser in die Analyse von Altersübergängen einbezogen werden? Sind Perspektiven des Altersübergangs und seiner Erforschung auf Sorgearbeit anwendbar und wenn ja, wie?
- Wie sehen Verteilungsergebnisse von Altersübergängen aus, wenn man komplexere, nicht materielle Verteilungsdimensionen betrachtet, etwa:
 - verbleibende Lebenszeit,
 - verbleibende gesunde Lebenszeit,
 - verbleibende, gänzlich arbeitsfreie Lebenszeit?
- Welche Zusammenhänge zwischen Wahrnehmungen von Gerechtigkeit im Altersübergang und konkreten ungleichheitsbezogenen Outcomes gibt es?
- Welche (Erwerbs- und andere) Arbeit wird vor und nach dem Rentenübergang als angemessen empfunden, ab wann wird die Aufgabe von Erwerbsarbeit als legitim erachtet? Welche Gründe für (Nicht-)Arbeit in verschiedenen Lebensphasen (vor und nach dem Rentenalter) werden anerkannt?
 - Unterliegt Erwerbsarbeit von Rentner*innen teilweise anderen Bewertungskriterien für ‚gute‘ Arbeit als Arbeit vor der Rentenphase (hinsichtlich Arbeitsbedingungen oder Bezahlung) bzw. werden unterschiedliche Bedingungen als ungerecht wahrgenommen?

Literatur

- Brettschneider, A. 2009. Paradigmenwechsel als Deutungskampf. Diskursstrategien im Umbau der deutschen Alterssicherung. *Sozialer Fortschritt* 58/9/10: 189–199.
- Haan, P., D. Kemptner und H. Lüthen. 2019. Besserverdienende profitieren in der Rentenversicherung zunehmend von höherer Lebenserwartung. *DIW Wochenbericht* 86/23: 391–400.
- Hagemann, S. und S. Scherger. 2015. Concepts of retirement. Comparing unions, employers and age-related non-profit organizations in Germany and the UK. In *Paid work beyond pension age. Comparative perspective*, Hrsg. S. Scherger, 237–255, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hofäcker, D. und M. Heß. 2022. Von der Frühverrentung zum Aktiven Altern: Zur sozialpolitischen Transformation der späten Erwerbsphase seit den 1970er Jahren. In *Deformation oder Transformation?* Hrsg. S. Betzelt und T. Fehmel, 71–94, Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/978-3-658-35210-3_4.
- Kohli, M. 1987. Retirement and the moral economy: An historical interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies* 1/2: 125–144.
- Künemund, H. und C. Vogel. 2018. Altersgrenzen – theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Beendigung von Erwerbsarbeit und Ehrenamt. In *Arbeit im Alter. Zur*

Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand, Hrsg. S. Scherger und C. Vogel, 75–98, Wiesbaden: Springer VS.

Scherger, S. 2021. Flexibilizing the retirement transition: why, when and for whom? Conceptual clarifications, institutional arrangements and potential consequences. *Frontiers in Sociology* 6/734985, DOI: [10.3389/fsoc.2021.734985](https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.734985).

2.15. ÜBERLEGUNGEN ZU GERECHTIGKEIT IM ALTERS-ÜBERGANG

Ruth Maria Schüler

Die deutsche Gesellschaft altert. Im Jahr 2021 standen 32 Personen im Alter von 67 und mehr Jahren 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 67 Jahren gegenüber (Statistisches Bundesamt 2023). Dieser Altenquotient wird 2035 erstmals die Marke von 40 überschreiten. Wird der Anteil der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung kleiner, folgt daraus, dass weniger Output auf mehr Menschen verteilt werden muss. Für das im Umlageverfahren organisierte gesetzliche Rentensystem in Deutschland bedeutet dies, dass die Einkommensbasis, aus der Beiträge für das Rentensystem geschöpft werden können, schrumpft. Gleichzeitig müssen mehr Personen im Alter versorgt werden. Für die deutsche Gesellschaft wird folglich die Frage der Verteilung knapper Ressourcen nicht nur innerhalb einer Generation, sondern auch zwischen den Generationen immer dringlicher. Aus ökonomischer Perspektive besteht eine Möglichkeit, diesen Verteilungskonflikt zu moderieren, in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit (z. B. Pimpertz und Schüler 2021). Deshalb rückt die Frage, wie Altersübergänge gestaltet werden und welche Faktoren dazu beitragen, dass Personen möglichst lange am Erwerbsleben teilhaben, in den Fokus des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses. Bis zu welchem Alter Menschen arbeiten (sollten), wird vielfach auch nach unterschiedlichen Gerechtigkeitserwägungen diskutiert und bewertet. Dabei liegt der Median des gewünschten Renteneintrittsalters deutlich unter der gesetzlich definierten Regelaltersgrenze. Daraus ergibt sich ein erstes Spannungsfeld: Aus gesellschaftlicher Sicht kann eine höhere Regelaltersgrenze beziehungsweise eine Ausweitung der Erwerbsphase im Alter das gesetzliche Rentensystem finanziell entlasten. Dem steht aber der Wunsch der Bevölkerung nach einem früheren Eintritt in den Ruhestand entgegen.

Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden?

Ein objektives Kriterium für Gerechtigkeit im Altersübergang gibt es nicht, weil dafür unterschiedliche Gerechtigkeitskonzepte herangezogen werden können. So kann im Sinne von Ergebnisgerechtigkeit für eine gleich verteilte Einkommensausstattung aller Personen im Alter argumentiert werden – unabhängig davon, in welchem Umfang die Personen zuvor in das Rentensystem eingezahlt haben. Im Vergleich zu einem Kriterium der Leistungsgerechtigkeit führt dies zu einer stärkeren Umverteilung, welche vermehrt in steuerfinanzierten Rentensystemen umgesetzt wird (Beveridge-Rentensysteme). Spiegelbildlich kann ein Rentensystem stärker nach dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit gestaltet werden, so wie im deutschen System. Gerecht bedeutet hier, dass Rentenansprüche proportional zu den erfolgten Einzahlungen berechnet werden. Deutschland gilt mit seiner Verankerung des Äquivalenzprinzips als Paradebeispiel eines solchen Rentensystems der Bismarck'schen Tradition. Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wird unter anderem mit den Arbeitsanreizen motiviert. Ob ein Rentensystem tendenziell gleicher verteilte Rentenansprüche anstrebt oder die Rentenhöhe abhängig von zuvor geleisteten Beiträgen berechnet, berührt vor allem die Frage der **intragenerativen Gerechtigkeit** im Alter.

Neben dem Äquivalenzprinzip ist das Umlageverfahren das zentrale Organisationsprinzip des gesetzlichen Rentensystems in Deutschland. Das bedeutet, dass die aktuell sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten die Renten innerhalb derselben Periode finanzieren. Wird das Umlageverfahren ohne Anpassung fortgeführt, muss der Beitragssatz aufgrund der steigenden Rentnerzahl in einer alternden Bevölkerung steigen, wenn das Versorgungsniveau für alle Ruheständler nicht angepasst wird. Die jüngere Generation muss also mit einer sinkenden Beitragsrendite des Systems rechnen, weil sie bei gleichem Versorgungsanspruch höhere Einzahlungen schultern muss. Damit rückt die Frage nach der gesellschaftlichen

Akzeptanz eines umlagefinanzierten Rentensystems und damit das Kriterium der **intergenerativen Gerechtigkeit** in den Fokus des Erkenntnisinteresses. Das ist auch mit Blick auf die Gestaltung des Rentenübergangs relevant, weil eine längere Lebensarbeitszeit sich auf das Verhältnis von lebenslangen Beitragszahlungen und erwarteten Rentenzahlungen auswirkt. Dass es Unterschiede in der Rentenreformbereitschaft zwischen den Generationen gibt, zeigt ein im Rahmen der IW-Personenbefragung 2023 durchgeführtes Vignettenexperiment (Diermeier und Schüler 2023). Während generell eine starke Präferenz für die Beibehaltung des Status quo vorherrscht, steht die Generation unter 50 Jahren allen drei Reformoptionen – Beitragssatz anheben, Rentenniveau absenken und Regelaltersgrenze erhöhen – offener gegenüber als die Generation über 50 Jahren.

Wie stellt sich der Stand des Wissens zur Gerechtigkeit im Altersübergang dar?

In der empirischen ökonomischen Forschung gibt es bisher wenige Arbeiten zum Thema „Gerechtigkeit im Altersübergang“. Breunig et al. (2022) untersuchen anhand einer Personenbefragung und einer Befragung deutscher Politiker*innen, als wie gerecht das deutsche Rentensystem empfunden wird und ob es Präferenzen für eine stärkere Umverteilung gibt. Zwei Drittel der deutschen Bevölkerung äußern, dass sie die Verteilung der Rentenansprüche in Deutschland als ungerecht empfinden. Es zeigt sich eine Präferenz für Umverteilung hin zu niedrigen Einkommen. Die relative Einkommensposition der Befragten beeinflusst das Ausmaß dieser Präferenz. Allerdings wird für die Befragten nicht sichtbar gemacht, ob sie tendenziell zu den Profiteuren von mehr Umverteilung gehören würden oder ob sie ein höheres Maß an Umverteilung finanzieren müssten. Fraglich ist deshalb, wie stabil die Präferenzen der Befragten bei umfassenderer Information sind. Insbesondere ist für die Einordnung dieser Ergebnisse relevant, dass der Anteil der Personen am unteren Ende der Einkommensverteilung sowie das Armutsgefährdungsrisiko im Alter in Deutschland regelmäßig überschätzt werden (Diermeier et al. 2017; Niehues et al. 2022).

Reeskens und van Oorschot (2013) untersuchten anhand des European Social Survey Gerechtigkeitsvorstellungen in 24 europäischen Ländern. Ein Abgleich mit soziodemografischen Merkmalen zeigt, dass Personen mit hohem Einkommen und hoher Bildung eine höhere Präferenz für Leistungsgerechtigkeit äußern. Frauen und Personen, die sich dem politisch linken Spektrum zugehörig fühlen, favorisieren eher eine Umverteilung nach Bedarfskriterien. Dabei zeigt sich, dass das Rentensystem, in dem Menschen sozialisiert werden, ihre Gerechtigkeitsvorstellung prägt. So äußern Befragte aus Ländern mit einem Bismarck'schen Rentensystem tendenziell eine höhere Präferenz für das Kriterium der Leistungsgerechtigkeit.

Krieger und Traub (2011) verwenden den sogenannten Bismarckfaktor als Maß, um die Veränderung der Umverteilung in Deutschland und weiteren 19 OECD-Rentensystemen zu messen. Von den 1980er-Jahren bis in die Mitte der 2000er-Jahre beobachten die Autoren einen Trend zu stärker individualisierten Rentensystemen. Allerdings wurden seitdem in Deutschland einige parametrische Änderungen vorgenommen, die umverteilende Elemente im Rentensystem stärken.

Die bisherigen empirischen Untersuchungen fokussieren auf die Ausgestaltung des gesetzlichen Rentensystems aus politökonomischer Perspektive und dabei vor allem unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten. Andere Aspekte, die für das Gerechtigkeitsempfinden beim Übergang in den Ruhestand eine Rolle spielen könnten, wurden bisher nicht explizit untersucht.

Worin besteht vordringlicher Forschungsbedarf und welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?

Während politökonomische Beiträge vor allem auf die finanzielle Stabilität des deutschen Rentensystems abstellen, mangelt es bislang im Besonderen aus ökonomischer Perspektive

an einem tieferen Verständnis dessen, welche Faktoren den Rentenzugang der Bürger motivieren.

- Mehr als die Hälfte der Neuzugänge in die Altersrente wählen einen Zugang vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze (Beznoska und Schüler 2023). Gleichzeitig wäre es zur nachhaltigen Finanzierung des Rentensystems und zur Wahrung der intergenerativen Gerechtigkeit notwendig, Menschen dazu zu motivieren, möglichst lange am Erwerbsleben teilzuhaben. Wie kann es gelingen, diesen (scheinbaren) Widerspruch aufzulösen?
 - Sollte die Regelaltersgrenze für alle gleich sein?
 - Ließe sich ein Altersübergang ohne feste Regelaltersgrenze gestalten? Welche finanziellen Konsequenzen ergeben sich daraus für das Beitragssatzerfordernis und die Rentenhöhe?
 - Wenn ein längeres Arbeitsleben angestrebt werden soll,
 - wie beeinflussen körperliche und/oder mentale Belastung die Renteneintrittsentscheidung?
 - was braucht es personalpolitisch, um Menschen möglichst lange am Arbeitsmarkt zu halten?
- Welche Gerechtigkeitsvorstellungen dominieren in der deutschen Bevölkerung?
 - Wie werden diese Gerechtigkeitsvorstellungen durch Informationen und Wissen über die Einkommensverteilung beeinflusst?
 - Die jüngere Bevölkerung unter 50 Jahren äußert im Vergleich zur Generation über 50 Jahren eine deutlich größere Bereitschaft, ein höheres Renteneintrittsalter zu akzeptieren (Diermeier und Schüler 2023). Verändern sich Gerechtigkeitsvorstellungen und soziale Normen durch die demografische Alterung und welchen Einfluss hat das auf politische Gleichgewichte?

Literatur

- Beznoska, M. und R. M. Schüler. 2023. Lohnt sich der Hinzuverdienst bei vorgezogenem Rentenbezug? *IW-Kurzbericht* 40, Berlin/Köln.
- Breunig, C., F. Breyer, M. Kapteina, G. Schwerdt und M.-B. Sterba. 2022. Between Beveridge and Bismarck: Preferences for Redistribution through Public Pensions, *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2022: Big Data in Economics*.
- Diermeier, M., H. Goecke, J. Niehues und T. Tobias. 2017. Verzerrte Wahrnehmung: Wie Berichte über Ungleichheit verunsichern, *IW-Kurzbericht* 63, Köln.
- Diermeier, M. und R. M. Schüler. 2023. Reform der Rentenversicherung in Deutschland. Eine Empirie zu Reformaversionen, *IW-Trends* 50/4: 45–60.
- Krieger, T. und S. Traub. 2011. Wie hat sich die intragenerationale Umverteilung in der staatlichen Säule des Rentensystems verändert? Ein internationaler Vergleich auf Basis von LIS-Daten, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 231: 266–287.
- Niehues, J., R. M. Schüler und J. Tissen. 2021. Ein Katalysator für Unzufriedenheit? Selektiver Medienkonsum und sozioökonomisches Unwissen, *IW-Trends* 48/2: 23–44.
- Pimpertz, J. und R. M. Schüler. 2021. Nachhaltigkeit in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Simulation im Generationencheck, Gutachten im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln.
- Reeskens, T. und W. van Oorschot. 2013. Equity, equality or need? A study of popular preferences for welfare redistribution principles across 24 European countries. *Journal of European Public Policy* 20: 1174–1195.
- Statistisches Bundesamt. 2023. Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Entwicklung der Bevölkerungszahl bis 2070 nach ausgewählten Variablen der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

2.16. ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND – GLEICHBERECHTIGTE MÖGLICHKEITEN FÜR JEDEN?

Julia Simonson, Laura Romeu Gordo und Oliver Huxhold

EINLEITUNG

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist in Deutschland institutionell gerahmt und zeitlich strukturiert. Ein Ruhestandsübergang vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird in der Regel mit Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung entmutigt. Dennoch gibt es in begrenztem Rahmen Möglichkeiten für eine flexible Übergangsgestaltung zum Beispiel durch die Flexirente. Der Ruhestandsübergang hat Auswirkungen auf die finanzielle Situation im Ruhestand, er spielt somit eine zentrale Rolle für soziale Ungleichheiten im Ruhestand. Inwieweit sind diese Ungleichheiten aber auch Ausdruck von Ungerechtigkeit? Gemäß dem Leistungsprinzip, an dem sich das Rentensystem in Deutschland in großen Teilen orientiert, erbringen eine längere Erwerbstätigkeit und höhere Beitragszahlungen grundsätzlich eine höhere Rente im Alter. Chancengerechtigkeit läge vor, wenn alle Menschen die gleichen Chancen hätten, entsprechende Leistungen zu erbringen. Dies ist faktisch jedoch nicht der Fall: In welchem Beruf man wie lange mit welchem Einkommen tätig ist, ist aufgrund der in Deutschland geringen vertikalen Mobilität immer noch stark abhängig von der sozialen Herkunft (OECD 2018). Um dem Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit, nach dem jedem Menschen das zur Verfügung stehen sollte, was er oder sie für ein Leben in Würde und mit entsprechenden Teilhabemöglichkeiten benötigt, zumindest in Teilen Rechnung zu tragen, enthält das Rentensystem daher auch soziale Ausgleichselemente (Köhler-Rama 2019). Diese können die sozialen Ungleichheiten allerdings allenfalls abfedern und nicht komplett ausgleichen. Der Aspekt der Gerechtigkeit spielt beim Altersübergang aus unserer Sicht somit in mehrfacher Weise eine Rolle: Zum einen ist der Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand sozial strukturiert und weist Aspekte sozialer Ungleichheit auf: Personen gehen je nach Bildung, beruflicher Stellung und Einkommen, aber auch nach Geschlecht und regionaler Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebensverlauf in den Ruhestand. Darüber hinaus unterscheidet sich die Art des Übergangs: Personen mit niedrigen Ressourcen wechseln häufiger aus Nicht-Erwerbstätigkeit in den Ruhestand als Personen mit hohen Ressourcen, die häufiger direkt aus der Erwerbstätigkeit wechseln. Beides hat Auswirkungen auf die materielle Situation im Ruhestand, die wiederum auf weitere Lebensbereiche, auf Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Teilhabechancen ausstrahlt. Zum anderen erleben Menschen je nach ihren sozialen und materiellen Ressourcen den Ruhestandsübergang unterschiedlich und unterscheiden sich auch hinsichtlich der Anpassung an die neue Lebenssituation im Ruhestand. Der Ruhestandsübergang fungiert dabei als Trigger-Event, das je nach der individuellen Ressourcenlage, z. B. hinsichtlich Bildung, unterschiedliche Auswirkungen auf Lebenszufriedenheit, soziale Aktivitäten und Teilhabe hat und soziale Ungleichheiten tendenziell (im Vergleich zur Situation vor dem Ruhestandsübergang) vergrößert. Für beide Aspekte werden im Folgenden Forschungsbefunde des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) dargestellt.

UNGLEICHHEITEN BEI TIMING UND ART DES RUHESTANDSÜBERGANGS

Analysen auf Basis des Deutschen Alterssurveys (DEAS) zeigen, dass Personen ihren Ruhestandsübergang im Zeitvergleich zunehmend später planen bzw. umsetzen, sich also maßtäglich an die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst haben (Romeu Gordo und Simonson 2016; Simonson und Kelle 2023). Allerdings

haben nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen die Möglichkeit, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten. Betrachtet man den Rentenübergang genauer, zeigt sich, dass sowohl der (geplante) Zeitpunkt als auch die Art des Rentenübergangs zwischen Bevölkerungsgruppen variieren (Romeu Gordo und Simonson 2016; Engstler und Romeu Gordo 2017). Insbesondere Frauen, Personen mit niedriger Bildung sowie Arbeitnehmende, die ihre berufliche Tätigkeit als belastend empfinden, planen häufig, vorzeitig in den Ruhestand zu wechseln (Engstler und Romeu Gordo 2017). Des Weiteren gehen Frauen und Personen mit niedriger Bildung deutlich seltener direkt aus der Erwerbstätigkeit und deutlich häufiger aus der Arbeitslosigkeit und anderen Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit in den Ruhestand als Männer bzw. als Personen mit mittlerer oder hoher Bildung (Engstler und Romeu Gordo 2017). Darüber hinaus haben Personen mit niedriger Bildung ein deutlich erhöhtes Risiko einer Erwerbsminderung mit entsprechendem EM-Rentenbezug (Hagen und Himmelreicher 2020). Ein direkter Rentenübergang steigert die Chancen auf ein höheres Renteneinkommen deutlich (Romeu Gordo und Simonson 2016). Die Unterschiede, die sich im Rentenübergang zeigen, sind daher maßgeblich mitverantwortlich für soziale Ungleichheiten in der Ruhestandsphase, wie den immer noch gravierenden Gender-Pension-Gap (Romeu Gordo und Simonson 2022).

UNGLEICHHEITEN IN DER ANPASSUNG AN DEN RUHESTAND

Soziale Ungleichheiten zeigen sich auch in der Art und Weise, wie Menschen sich an die neue Situation im Ruhestand anpassen und wie sie ihren Ruhestand erleben. Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (Wetzel et al. 2016; Schmälzle et al. 2019) zeigen, dass die Anpassung an den Ruhestand in hohem Maße sozial strukturiert ist und insbesondere vom Bildungsniveau sowie vom Erwerbsstatus vor dem Ruhestand abhängt. Während sich für bildungsabhängige Anpassungsprozesse insbesondere langfristige Auswirkungen zeigen (beispielsweise nehmen nach dem Ruhestandsübergang Unterschiede in der Lebenszufriedenheit zwischen Bildungsgruppen langfristig zu), zeigen sich für erwerbsstatusabhängige Anpassungsprozesse vor allem kurzfristige Auswirkungen (so erhöht sich beispielsweise mit dem Ruhestandsübergang besonders für zuvor nicht Erwerbstätige kurzfristig die Lebenszufriedenheit, mit dem Resultat einer Annäherung an das Zufriedenheitsniveau der zuvor Erwerbstätigen). Es kommt also mit dem Ruhestandsübergang zu einer kurzfristigen Abnahme der von der vorherigen Erwerbsposition abgeleiteten Ungleichheit und zu einer langfristigen Zunahme der auf Bildungsressourcen basierenden sozialen Ungleichheit (Wetzel et al. 2016). Wetzel und Huxhold (2016) zeigen darüber hinaus, dass sich auch die Entwicklung von Freizeitaktivitäten nach dem Ruhestandsübergang mit dem Bildungsniveau unterscheidet, Menschen unterschiedlicher Bildung also ungleiche Chancen für ein erfolgreiches Altern im Ruhestand haben. Die Erwerbsbeteiligung nach dem Eintritt in den Ruhestand ist ebenfalls sozial strukturiert. Personen mit höherem Bildungsniveau haben die höchste Wahrscheinlichkeit, nach dem Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Gleichzeitig ist diese Wahrscheinlichkeit bei Personen mit niedrigem Haushaltseinkommen, die nicht auf ihr Erwerbseinkommen angewiesen sind, höher als bei denen mit besseren finanziellen Ressourcen (Romeu Gordo et al. 2022). Sozial strukturierte Unterschiede in der Anpassung an den Ruhestand sind über die historische Zeit betrachtet teilweise noch gewachsen, wie Befunde des DEAS zeigen. So hat der Unterschied in der Zufriedenheit mit dem Ruhestand zwischen vorherigen Angestellten und Arbeiter*innen zwischen 1996 und 2014 zugenommen, Unterschiede in Anpassungsschwierigkeiten sowie der wahrgenommenen Veränderung im Leben nach dem Ruhestand blieben dagegen stabil (Henning et al. 2022).

OFFENE FRAGEN UND FORSCHUNGSBEDARFE

Der Altersübergang und die Lebenssituation im Ruhestand weisen einen hohen Grad sozialer Ungleichheit auf. Diese Ungleichheit verweist wiederum auf bestehende Gerechtigkeitsdefizite. Offene Fragen ergeben sich aus unserer Sicht zum einen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung: Wie wird sich die Anhebung des Rentenzugangsalters weiter auf die Übergangsgestaltung und deren soziale Strukturiertheit auswirken? Welche mittelfristigen Auswirkungen haben aktuelle gesellschaftliche Krisen auf die Übergangsplanung und -umsetzung? Wie werden sich zunehmend differenzierte Erwerbsverläufe auf die Übergänge in den Ruhestand auswirken? Zum anderen stellt sich die Frage, welche Handlungsempfehlungen sich aus den Befunden ableiten lassen, wenn es das Ziel ist, soziale Ungleichheiten im Altersübergang zu verringern und die Gerechtigkeit zu erhöhen.

Literatur

- Engstler, H. und L. Romeu Gordo. 2017. Der Übergang in den Ruhestand: Alter, Pfade und Ausstiegspläne. In *Altern im Wandel*, Hrsg. K. Mahne, J. Wolff, J. Simonson und C. Tesch-Römer. Wiesbaden: Springer VS.
- Hagen, C. und R. Himmelreicher. 2020. Erwerbsminderungsrente der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland – ein unterschätztes Risiko? In *Fehlzeiten-Report 2020: Gerechtigkeit und Gesundheit*, Hrsg. B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose und M. Meyer, 729-740, Berlin: Springer.
- Henning, G., B. M. Johansson, M. Lindwall und O. Huxhold. 2022. Retirement Adjustment in Germany From 1996 to 2014. *Work, Aging and Retirement* 8/3: 304–321.
- Köhler-Rama, T. 2019. Bedarfs- und Leistungsgerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Vortrag. Hans-Böckler-Stiftung, 5. Juni 2019, Berlin.
- OECD (2018), A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301085-en>.
- Romeu Gordo, L., S. Gundert, H. Engstler, C. Vogel, und J. Simonson. 2022. Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle. *IAB-Kurzbericht* 8/2022.
- Romeu Gordo, L. und J. Simonson. 2016. Veränderungen von Rentenübergangsformen und Erwerbsdauern. Auswirkungen auf das individuelle Renteneinkommen. *Sozialer Fortschritt* 65/4: 77–83.
- Romeu Gordo, L. und J. Simonson. 2022. Gender Pay Gap – ein persistentes Problem mit gravierenden Konsequenzen für Geschlechterungleichheit in der Alterssicherung. *ifo Schnelldienst* 10/2022, 75. Jahrgang.
- Schmäzle, M., M. Wetzel und O. Huxhold. 2019. Pathways to retirement: Are they related to patterns of short- and long-term subjective well-being? *Social Science Research* 77: 214–229.
- Simonson, J. und N. Kelle. 2023. Veränderungen von Planungen zum Erwerbsaustritt in der Covid-19-Pandemie. Vortrag. Gemeinsame Fachtagung der Sektionen III und IV der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG). 21. September 2023, Vechta.
- Wetzel, M. und O. Huxhold. 2016. Are leisure activity and health interconnected after retirement: educational differences. *Advances in Life Course Research* 30: 43–52.

2.17. THE INFLUENCE OF EMPLOYMENT AND WORKING CONDITIONS OVER THE LIFE COURSE ON HEALTH AND LABOUR MARKET PARTICIPATION IN LATER LIFE

Morten Wahrendorf

Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden?

Bei der Betrachtung eines „gerechten“ Altersübergangs ist die Frage nach sozioökonomischer Benachteiligung im Lebenslauf und den damit verbundenen strukturell bedingten Vor- und Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Folgen für Gesundheit und Krankheit unverzichtbar. Dies betrifft vor allem die Erwerbs- und Arbeitsbedingungen sozioökonomisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen, insbesondere das Risiko unsicherer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse, diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und kumulativer Benachteiligungen durch die Arbeit in gering qualifizierten Berufen. Diese Erwerbsverläufe haben ihren Ursprung häufig bereits in einem früheren Lebensalter aufgrund mangelnder Bildungs- und Qualifizierungschancen (Wahrendorf und Demakakos 2020). Sie haben aufgrund chronisch erhöhter physischer und psychosozialer Belastungen auch weitreichende Folgen für Gesundheit und Krankheit im Alter. Dies gilt für zahlreiche multifaktorielle Erkrankungen, die das Morbiditäts- und Mortalitätsgeschehen in der älteren Bevölkerung prägen, darunter chronische Erkrankungen, Atemwegserkrankungen, muskuloskelettale Beschwerden und zunehmend auch psychische Erkrankungen (Roth et al. 2018). Die epidemiologische Forschung betont daher die Bedeutung einer Lebensverlaufsperspektive, die auch die Belastungen und Charakteristika früherer Lebensphasen einbezieht und im bisherigen Lebensverlauf den Schlüssel für ein vertieftes Verständnis späterer Gesundheit einschließlich einer „gerechten“ und auch von Selbstwirksamkeit und Selbstwert geprägten Erwerbsbeteiligung sieht (Wahrendorf und Siegrist 2023). „Gerechtigkeit“ im Kontext von Altersübergängen bedeutet daher auch, strukturelle Ungleichheiten im Lebenslauf zu berücksichtigen.

Wie stellt sich der Stand des Wissens zu Gerechtigkeit im Altersübergang dar?

Zwar gibt es zahlreiche arbeitsepidemiologische Studien zu den gesundheitlichen Folgen einzelner Erwerbs- und Arbeitsbedingungen (und damit zu den Chancen auf eine "gerechte" Teilhabe am Erwerbsleben). Allerdings gibt es bislang nur wenige Studien, die untersuchen, inwieweit Belastungen über das Erwerbsleben hinaus bis ins hohe Alter fortwirken (Wahrendorf et al. 2022; Wahrendorf et al. 2019). Zudem beschränkt sich die Messung einzelner Belastungen meist auf einen einzigen Zeitpunkt im Erwerbsleben und deckt damit nur einen begrenzten Zeitraum der Expositionsmessung ab. Damit fehlen Informationen darüber, wie stabil die Belastungen sind und ob Belastungen im Erwerbsverlauf wiederholt auftreten oder chronisch sind. Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsmärkte mit flexiblen, unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen problematisch (Eichhorst und Kalleberg 2023). Eine differenzierte Betrachtung von Arbeitsbelastungen über einen längeren Zeitraum unter Berücksichtigung der komplexen Wechselwirkungen mit anderen Faktoren ist jedoch selten.

Worin besteht vordringlicher Forschungsbedarf?

Um die komplexen Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen und anderen Risikofaktoren im Lebensverlauf untersuchen zu können, sind aus methodischer Sicht umfangreiche Lebensverlaufsdaten erforderlich. Die meisten arbeitsepidemiologischen Kohorten umfassen jedoch eher homogene Berufsgruppen und sind definitionsgemäß auf Personen beschränkt, die zu Beginn der Studie erwerbstätig sind. Dadurch ist das Spektrum unterschiedlicher Berufe oft eingeschränkt und Wechselwirkungen mit anderen Faktoren, einschließlich

Merkmale aus der Kindheit, sind nicht abschließend geklärt. Zudem bleiben große Teile der Bevölkerung (z. B. erwerbslose Frauen) unberücksichtigt. Aus theoretischer Sicht besteht hingegen Bedarf an einem konzeptionellen Rahmen, der eine theoriegeleitete Erforschung belastender Erwerbsverläufe ermöglicht. Vorliegende Arbeitsstressmodelle zur Bestimmung und Identifikation erhöhter Belastungen liefern hier wichtige Impulse (Siegrist 2008). Allerdings gehen diese Modelle weitgehend von einer kontinuierlichen Beschäftigung in einem Beruf aus, was der Komplexität heutiger Arbeitsmärkte mit flexiblen, unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen nur unzureichend gerecht wird (Wahrendorf und Siegrist 2023).

Welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?

Um den Bedarf an umfassenden Daten zu decken, werden in laufenden Studien zunehmend auch Lebensverlaufsdaten („life history data“) mittels retrospektiver Interviews erhoben (Wahrendorf et al. 2023). Dabei handelt es sich um detaillierte retrospektive Angaben zum bisherigen Lebenslauf der Studienteilnehmer, die mit den übrigen Daten der Studie verknüpft werden können. Aus methodischer Sicht stellt sich jedoch die Frage nach der Qualität solcher Lebensverlaufsdaten und bestehende Ansätze zur statistischen Auswertung der erhobenen Erwerbsbiografien (bzw. „Erwerbssequenzen“) stoßen schnell an ihre Grenzen. Hier bietet die Sequenzanalyse wichtige Möglichkeiten (Ritschard und Studer 2018).

Literatur

- Eichhorst, W. und A. L. Kalleberg. 2023. Transformation of Modern Work, Rise of Atypical Employment, and Health. In *Handbook of Life Course Occupational Health, Handbook Series in Occupational Health Sciences*, Hrsg. M. Wahrendorf, T. Chandola, A. Descatha, 1–13, Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-94023-2_20-1
- Ritschard, G. und M. Studer. 2018. Sequence Analysis: Where Are We, Where Are We Going? In *Sequence Analysis and Related Approaches: Innovative Methods and Applications*, Hrsg. Dies., 1–11, Cham: Springer International Publishing.
- Roth, G. A., D. Abate, K. H. Abate, S. M. Abay, C. Abbafati, N. Abbasi, H. Abbastabar, F. Abd-Allah, J. Abdela und A. Abdelalim. 2018. Global, regional, and national age-sex-specific mortality for 282 causes of death in 195 countries and territories, 1980–2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017. *The Lancet* 392: 1736–1788.
- Siegrist, J. 2008. Job Control and Reward: Effects on Well-being. In *The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing*, Hrsg. S. Cartwright und C. L. Cooper, 109–132, Oxford: Oxford University Press.
- Wahrendorf, M., T. Chandola, M. Goldberg, M. Zins, H. Hoven und J. Siegrist. 2022. Adverse employment histories and allostatic load: associations over the working life. *Journal of Epidemiology & Community Health*: 374–381.
- Wahrendorf, M., C. Deindl, J. Lee und D. Phillips. 2023. Life history data from the Gateway to Global Aging Data platform: Resources for studying life courses across Europe. *European Journal of Ageing*, 20(1), 25. https://doi.org/10.1007/s10433-023-00773-y_20/25.
- Wahrendorf, M. und P. Demakakos. 2020. Childhood Determinants of Occupational Health at Older Ages. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*, Hrsg. T. Theorell, 321–338, Cham: Springer International Publishing.
- Wahrendorf, M., H. Hoven, M. Goldberg, M. Zins und J. Siegrist. 2019. Adverse employment histories and health functioning: the CONSTANCES study. *International Journal of Epidemiology* 48: 402–414.
- Wahrendorf, M. und J. Siegrist. 2023. Adverse Employment Histories: Conceptual Considerations and Selected Health Effects. In *Handbook of Life Course Occupational Health*,

Hrsg. M. Warendorf, T. Chanola und A. Descatha, 1–15, Cham: Springer International Publishing.

2.18. DOING TRANSITIONS: DER RENTENÜBERGANG AUS PERSPEKTIVE EINER REFLEXIVEN ÜBERGANGSFORSCHUNG

Anna Wanka

Unter Übergängen im Lebenslauf verstehen wir soziale Statuswechsel, die sowohl alltagsweltlich eingebettet als auch institutionell reguliert und diskursiv gerahmt sind. In neoliberalen Gesellschaften, in denen die Erwartung, sich stets weiter zu entwickeln (und dabei zu optimieren), stark ist, sind sie omnipräsent und werden entsprechend vielfältig erforscht (Walther et al. 2020: 11). In Übergängen verändern sich Dinge auf mehreren Ebenen des Sozialen: Es verändern sich Alltagspraktiken und Identitäten, es verändert sich die Art und Weise, wie wir wahrgenommen und adressiert werden – kurz: in welche „Schublade“ wir gesteckt werden –, mit welchen Darstellungen und Bildern wir uns identifizieren (und von welchen wir uns abgrenzen) und wie wir uns wiederum entsprechend zu diesen Repräsentationen und Adressierungen positionieren.

Die „klassische“ Übergangsforschung hat hier bereits eine große Bandbreite an kritischem Wissen kreiert (z. B. zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten) und etwa auch wichtige politische Fragestellungen, wie die Erhöhung des durchschnittlichen Rentenantrittsalters (vgl. Fasang 2010; Calvo u. a. 2017) in den Blick genommen. Schröder (2015) attestiert ihr allerdings einen „methodologischen Institutionalismus“: Kriterien für Gelingen oder Scheitern institutionell regulierter Übergänge werden selten hinterfragt.

Genau an diesem Punkt setzt der Perspektivenwechsel ein, den eine reflexive Übergangsforschung mit ihrem Blick auf Doing Transitions als soziale Vollzugswirklichkeiten vornimmt: Untersucht werden soll, wie genau – anhand welcher Praktiken, mit welchen Akteur*innen und Aktanten, in welchen diskursiven Kontexten und institutionellen Settings – Übergänge überhaupt erst hergestellt und wie sie gestaltet werden. Damit wird sowohl der schlichte Nachvollzug dieser institutionellen Praktiken vermieden, als auch eine implizite Individualisierung von Gelingen und Scheitern, die paradoxerweise häufig mit unhinterfragten Setzungen einhergeht. Praktiken der Adressierungen, Re-Adressierung (bzw. Identifizierungen) und Repräsentation sind für die reflexive Übergangsforschung von zentraler Bedeutung (Wanka, 2020). Adressierungspraktiken bezeichnen dabei nach Alkemeyer und Pille (2012) all jene körperlichen und verbalen Praktiken, die darauf bezogen sind, etwas (bzw. jemanden) als etwas (bzw. jemanden) anzuerkennen – oder eben gerade jene Anerkennung zu verweigern. Sie bilden dabei eine transformative Choreografie, in der (Macht-)Verhältnisse von Subjektpositionen produziert werden: In der Choreografie von Adressierungs- und Identifizierungspraktiken senden letztere Signale darüber, als wer oder was eine Person adressiert werden kann. Ab einem bestimmten Alter werden Arbeitnehmer*innen von Unternehmensseite zunehmend als ‚rentenreif‘ adressiert. Dies kann automatisiert geschehen, etwa, wenn ein Algorithmus auf Basis des kalendarischen Alters allen Personen über 60 einen Brief zu den Möglichkeiten eines frühzeitigen Erwerbsausstiegs zusendet; es kann aber auch in der persönlichen Interaktion geschehen, wenn etwa Kolleg*innen oder Vorgesetzte fragen, ob man sich schon Gedanken über den Ausstieg gemacht habe, oder sogar bereits die Ausstandsfeier planen. Personen, die, explizit oder implizit, als baldige Rentner*innen adressiert werden, erleben damit häufig auch einen allmählichen (oder in manchen Fällen auch abrupten) Statusverlust im jeweiligen beruflichen Setting. Transformationen von Adressierungen, also etwa als „normale Mitarbeiterin“ zur „rentenreifen Mitarbeiterin“, gehen also immer auch mit machtvollen und nicht immer freiwilligen Positionierungen einher. Adressierungen finden dabei längst nicht immer gleichzeitig oder einheitlich statt – so kann ein Unternehmen eine Mitarbeiterin bereits als ‚reif für die Rente‘ einschätzen und auch ihr soziales Umfeld sich wünschen, sie möge bald aufhören, zu arbeiten, doch die Rentenversicherung muss diese

Adressierungsauffassung nicht teilen. Adressierungen (z. B. als Person, die auf die Rente zugeht) implizieren dabei häufig Anspruchsberechtigungen, etwa von Rentenversicherungsträgern, oder staatlich festgelegte Altersgrenzen, aber: Wer so adressiert wird, hat noch lange nicht die institutionell vorgegebenen Kriterien erfüllt. Mithilfe des Adressierungskonzeptes, das danach fragt, wer wie adressiert wird und wer nicht, kann deutlich gemacht werden, was in der Normalität dieser Adressierungen schon nicht mehr verhandelbar ist: dass es Menschen gibt, die diese Anwartschaften nicht mitbringen und trotzdem das Rentenalter erreichen; dass es Menschen gibt, die viele Jahre ihres Lebens Care-Arbeit oder andere nicht sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Arbeit geleistet haben und somit nur zu einem geringen (politisch immer wieder neu bestimmten, jedoch stets marginalen) Anteil hierfür Beitragszeiten geltend machen können; dass es Menschen gibt, die Teile ihrer Erwerbszeiten nicht in Deutschland verbracht haben, etc.

Darüber hinaus determinieren diese Adressierungen auch keineswegs die Art und Weise, wie Menschen sich entsprechend selbst positionieren bzw. re-adressieren. Dies ist viel eher eine empirisch offene Frage. Die Choreografie aus Adressierungen und Re-Adressierungen verläuft also nicht immer – empirisch: fast nie – widerspruchlos, reibungslos oder konfliktfrei. Repräsentationspraktiken stellen dabei sicher, dass sich Adressierungs- und Re-Adressierungspraktiken trotz dieser Widersprüchlichkeiten aufeinander beziehen und verbinden. Dabei handelt es sich um jene Praktiken, die zur Herstellung und Aufrechterhaltung von machtvollen Wissensordnungen und Sinnmustern beitragen (Reckwitz 2002), indem sie Darstellungen und „Bilder“ produzieren, etwa jenes des aktiven, ökonomisch abgesicherten Ruheständlers oder des einsamen, alten Mannes im „Rentenloch“. Es sind solcherlei typisierte Darstellungen, auf die sich wiederum Adressierungs- und Re-Adressierungspraktiken beziehen (sie also zitieren).

Den Nexus, den diese Praktiken produzieren und von dem sie gerahmt werden, bezeichnet Elizabeth Freeman (2010) als Chrononormativität. Chrononormativität bezeichnet Vorstellungen über den ‚richtigen‘ Zeitpunkt für spezifische Übergänge, etwa dafür, in die Schule zu gehen, eine Familie zu gründen oder in Rente zu gehen. Diese Vorstellungen manifestieren und stabilisieren sich über rechtliche Regelungen und exekutive Organisation, etwa die an das Lebensalter gekoppelte Schulpflicht und das entsprechende Schulsystem, das Recht, zu heiraten, oder das Rentensystem und das darin verankerte Renteneintrittsalter. Trotz zunehmender De-Standardisierung verlieren solche Verständnisse eines ‚richtigen Zeitpunkts‘ im Lebenslauf so kaum an individueller und gesellschaftlicher Bedeutsamkeit (Kohli 2007; Biesta et al. 2010).

Zunehmend problematisch ist dabei, dass diese Vorstellung eines ‚normalen‘ Lebenslaufs und der darin eingebetteten Übergänge für viele Personen(-gruppen) nicht (mehr) erreichbar ist – ganz abgesehen von der Frage, ob seine Realisierung überhaupt wünschenswert wäre. So basiert diese Idealvorstellung etwa auf einem linearen Verlauf von Schulbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand, die weder Unterbrechungen noch Verzögerungen oder Krisen aufweist, und damit vor allem die männliche, weiße Mittelschicht abbildet. Eine reflexive Übergangsforschung geht daher davon aus, dass die Hervorbringung von Übergängen kein „neutraler“ Prozess ist, sondern im Kontext diverser sozialer Ungleichheiten stattfindet und sehr dazu angetan ist, diese Unterschiede zu reproduzieren – „doing difference by doing transitions“ (Stauber 2020).

In Bezug auf Gerechtigkeit im Rentenübergang lenkt eine reflexive Übergangsforschung im Sinne von „Doing Transitions“ den Fokus also ...

- ... auf Praktiken der Adressierung (häufig institutionell), Identifizierung (häufig individuell) und Repräsentation (häufig diskursiv) von Rentenübergängen,
- ... auf Chrononormen, die in diesen Praktiken wirksam und reproduziert, oder aber auch infrage gestellt und transformiert werden,

- ... auf durch solche Praktiken verzögerte, verwehrte und ‚gescheiterte‘ Übergänge, und zur Frage, was einen Übergang überhaupt als „gescheitert“ rahmt,
- ... auf Prozesse des (intersektionalen) „doing difference by doing transitions“
- ... und betont dabei gleichzeitig die Gestaltbarkeit des Übergangs durch diese Praktiken.

Literatur

- Bischoff, L., A. Franke und A. Wanka. 2021. Resonant Retiring? Experiences of Resonance in the Transition to Retirement. *Frontiers in Sociology* 6. DOI: 10.3389/fsoc.2021.723359.
- Höppner, G. und A. Wanka. 2021. un/doing age: Multiperspektivität als Potential einer intersektionalen Betrachtung von Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen. *Zeitschrift für Soziologie* 50/1: 42–57, DOI: 10.1515/zfsoz-2021-0005.
- Walther, A., B. Stauber, M. Rieger-Ladich und A. Wanka 2020. *Reflexive Übergangsforschung – Theoretische und methodologische Grundlagen*. Opladen, Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Wanka, A. 2019a. Change Ahead—Emerging Life-Course Transitions as Practical Accomplishments of Growing Old(er). *Frontiers in Sociology* 3, DOI: 10.3389/fsoc.2018.00045.
- Wanka, A. 2019b. Continuity and Change in the Transition to Retirement: How Time Allocation, Leisure Practices and Lifestyles Evolve when Work Vanishes in Later Life. *European Journal of Ageing*, 17: 81–93. DOI: 10.1007/s10433-019-00526-w.
- Wanka, A. 2019c. No time to waste – How the social practices of temporal organisation change in the transition from work to retirement. *Time & Society* 29 (2): 1–24. DOI: 10.1177/0961463X19890985

2.19. ZUR ROLLE VON AGEISMUS IM ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

Susanne Wurm

Die Vereinten Nationen (UN) haben für die Jahre 2021 bis 2030 die Dekade des gesunden Älterwerdens ausgerufen. Eines von vier zentralen Zielen dieser Dekade ist die Bekämpfung von Ageismus. Gemeint sind damit negative Vorstellungen vom eigenen Älterwerden, negative Stereotype über ältere und alte Menschen sowie Formen der Altersdiskriminierung, einschließlich Altersselbstdiskriminierung. Im deutschsprachigen Raum wird in diesem Kontext auch von negativen Altersbildern gesprochen. Verschiedene Studien zu Altersbildern konnten zeigen, dass negative Altersbilder dabei nicht einfach das Gegenteil positiver Altersbilder sind. Vielmehr verbinden Menschen mit dem Älterwerden und Alter oftmals sowohl positive als auch negative Aspekte, je nachdem, welchen Lebensbereich sie dabei betrachten. In einer klassischen, qualitativen Studie von Keller et al. (1989) antworteten beispielsweise ältere Menschen auf die Frage, was für sie persönlich bedeutsame Veränderungen mit dem Älterwerden sind, sowohl mit Angaben zu positiven Aspekten wie mehr Freiheit, Zeit für Hobbys, Reisen und Familie/Freunde, als auch mit Angaben zu Herausforderungen aufgrund gesundheitlicher Probleme, Tod von nahen Angehörigen und Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz. Einer neueren Studie zufolge zeigt sich, dass sich verschiedene positive und negative Altersbilder im Lebensverlauf zu unterschiedlichen Zeitpunkten verändern. Ab einem Alter von rund 65 Jahren zeigt sich einer umfangreichen deutschen Studie zufolge eine Zunahme verlustbasierter Altersbilder in Bezug auf körperliche und soziale Verluste. Ab einem Alter von rund 55 Jahren nimmt demgegenüber bereits die Vorstellung ab, dass das Älterwerden mit persönlicher Weiterentwicklung einhergehe (Diehl et al. 2021).

Eine wesentliche Grundlage des formulierten Ziels, Ageismus zu bekämpfen, liefern weit mehr als 100 internationale Längsschnittstudien, die auf die Bedeutung positiver und negativer Altersbilder für Gesundheit und Langlebigkeit hinweisen (für eine Übersicht: Chang et al. 2020; Tully-Wilson et al. 2021; Westerhof et al. 2023). Als vermittelnde Pfade zwischen Altersbildern und Gesundheit/Langlebigkeit werden physiologische (z. B. Cortisol, C-reaktives Protein), verhaltensbezogene (z. B. körperliche Aktivität) und psychologische Mechanismen (z. B. Selbstregulationsmechanismen) diskutiert (Levy, 2009) und empirisch untersucht (Westerhof et al. 2023). Studien, die differenziert verschiedene positive und negative Altersbilder erhoben haben, geben Hinweise darauf, dass negative Altersbilder mit anderen gesundheitlichen Aspekten (z. B. mit Depression; Dutt et al. 2018) zusammenhängen als positive Altersbilder (z. B. mit Langlebigkeit; Wurm und Schäfer 2022). Aus mehreren Studien ist zudem bekannt, dass Altersbilder je nach Bildung und Region variieren. Menschen mit geringerer Bildung, Menschen, die in Ostdeutschland leben und solche, die in schnell alternden Regionen leben, haben negativere Altersbilder (Beyer et al. 2017; Wolff et al. 2018).

Mit Blick auf **erfolgreiches Altern** gibt es zunehmend Konzepte und Modelle, die die Rolle von Altersbildern sowohl im Arbeitskontext (Kooij et al. 2020) als auch allgemein im Lebensverlauf betonen (Sabatini et al. 2024).

Vergleichsweise wenig erforscht ist bisher hingegen, welche Rolle Ageismus dafür spielt, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form eine Person in den Ruhestand geht (z. B. freiwillig oder unfreiwillig; aus der Erwerbstätigkeit oder Erwerbsminderungsrente in die Altersrente; von Vollzeit- vs. Teilzeitarbeit in die Altersrente). In einer Studie von Lakra et al. (2012) wurden bei 394 Teilnehmenden die Erwartungen an den Ruhestand mithilfe von Adjektivpaaren untersucht (z. B. gesund – krank; gut – schlecht; aktiv – inaktiv). Dabei zeigte sich, dass Menschen, die eine positivere Erwartung an ihren Ruhestand hatten, länger lebten. Eine andere Studie mit N = 551 Personen untersuchte die Rolle von Altersbildern für

nachberufliche Erwerbstätigkeit und stellte fest, dass Menschen, die das Älterwerden mit persönlichem Wachstum oder mit sozialen (Rollen-)Verlusten verbanden, 10 Jahre später im Ruhestand mit höherer Wahrscheinlichkeit arbeiteten, während jene, die das Älterwerden mit wachsender Selbstkenntnis verbanden, hingegen weniger wahrscheinlich im Ruhestand arbeiteten (Fasbender et al. 2014).

Wann und in welcher Form Menschen in Zukunft in den Ruhestand gehen, hängt damit nicht allein von rentenrechtlichen Regelungen sowie sozialen, gesundheitlichen, ökonomischen und arbeitsbezogenen Faktoren ab, sondern auch von unseren gesellschaftlichen wie individuellen Sichtweisen auf das Alter.

Als psychologische Altersforscherin sehe ich dabei mit gewisser Sorge, dass wir das ‚Alter‘ in der Regel auf das **chronologische** Alter reduzieren. Dabei wissen wir aus den Befunden der Altersforschung seit vielen Jahren, wie unterschiedlich ältere Menschen im gleichen chronologischen Alter sind, weswegen das chronologische Alter nur begrenzt aussagekräftig ist. Mit Blick auf Gerechtigkeit stellt sich die Frage:

- Wie gerecht ist es, die Regelaltersgrenze allein über den Geburtsjahrgang zu definieren?
- Kann eine Abkehr vom starken Fokus auf das chronologische Alter, auch bei Erwerbstätigen, dazu beitragen, Ageismus zu reduzieren?

Wenig ist zudem bisher bekannt zu Fragen der Intersektionalität. Feldexperimente, in denen Bewerbungen fiktiver jüngerer und älterer Personen auf reale Stellenausschreibungen verschickt wurden, zeigten für die (fiktiv) sich bewerbenden älteren Frauen eine altersbezogen früher und stärker auftretende Altersdiskriminierung als bei Männern (Neumark et al. 2019). In zwei neueren Studien konnten wir zudem zeigen, dass sich Frauen im Durchschnitt jünger fühlen als Männer und dass in der Wahrnehmung von Frauen das Altsein im Durchschnitt mehr als zwei Jahre später beginnt als bei Männern (Wettstein et al. 2024; Wettstein et al. 2023). Beide Befunde könnten darauf hindeuten, dass Frauen von Ageismus stärker betroffen sind als Männer und deshalb stärker darum bemüht sind, das Alter hinauszuzögern. Frauen sind zugleich häufiger von geringer Altersrente und Altersarmut betroffen. Haben sie bereits im mittleren Erwerbsalter (49–51 Jahre) geringere Einstellungschancen als Männer (Neumark et al. 2019), kann dies zu kumulativen Risiken im Ruhestand führen. Diskussionen zu Fragen der Gerechtigkeit sollten deshalb neben der Betrachtung bestimmter Gruppen von Personen den Aspekt der Intersektionalität nicht übersehen. Mit Blick auf die verschiedenen ‚-ismen‘, zu denen neben Ageismus unter anderem auch Sexismus und Rassismus zählen, gibt es noch zu wenig Forschung zu Intersektionalität. Nicht nur im Zuge des demografischen Wandels, sondern auch des Wandels von Familienstrukturen, Geschlechterrollen und Migrationsbewegungen gilt es, Fragen der Gerechtigkeit breit zu diskutieren. Ich freue mich darauf.

Literatur

- Beyer, A.-K., S. Wurm und J. K. Wolff. 2017. Älter werden – Gewinn oder Verlust? Individuelle Altersbilder und Diskriminierungserfahrungen. In *Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*, Hrsg. K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson und C. Tesch-Römer, 329–349. Wiesbaden: Springer VS.
- Chang, E. S., S. Kanno, S. Levy, S. Y. Wang, J. E. Lee und B. R. Levy. 2020. Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS One* 15/1. e0220857, DOI: 10.1371/journal.pone.0220857.
- Diehl, M., M. Wettstein, S. M. Spuling und S. Wurm. 2021. Age-related change in self-perceptions of aging: Longitudinal trajectories and predictors of change. *Psychology and Aging* 36/3: 344–359. DOI:10.1037/pag0000585.

- Dutt, A. J., M. Gabrian und H. Wahl. 2018. Awareness of age-related change and depressive symptoms in middle and late adulthood: Longitudinal associations and the role of self-regulation and calendar age. *The Journals of Gerontology: Series B* 73/6: 944–953.
- Fasbender, U., J. Deller, M. Wang und B. Wiernik. 2014. Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior* 84/3: 215–224, DOI: 10.1016/j.jvb.2014.01.006.
- Kooij, D. T. A. M., H. Zacher, M. Wang und J. Heckhausen. 2020. Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. *Industrial and Organizational Psychology* 13/3: 345–365, DOI: 10.1017/iop.2020.1.
- Lakra, D. C., R. Ng und B. R. Levy. 2012. Increased longevity from viewing retirement positively. *Ageing & Society* 32/8: 1418–1427, DOI: 10.1017/s0144686x11000985.
- Levy, B. R. 2009. Stereotype embodiment. A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science* 18/6: 332–336.
- Sabatini, S., F. S. Rupperecht, R. Kaspar, V. Klusmann, A. Kornadt, J. Nikitin, A. Schönstein, Y. Stephan, M. Wettstein, S. Wurm, M. Diehl und H. W. Wahl. 2024. Successful Aging and Subjective Aging: A Mostly Neglected Connection. *The Gerontologist*. DOI: [10.1093/geront/gnae051](https://doi.org/10.1093/geront/gnae051)
- Tully-Wilson, C., R. Bojack, P. M. Millear, H. M. Stallman, A. Allen und J. Mason. 2021. Self-perceptions of aging: A systematic review of longitudinal studies. *Psychology and Aging* 36/7: 773–789, DOI: 10.1037/pag0000638.
- Westerhof, G. J., A. M. Nehr Korn-Bailey, H. Y. Tseng, A. Brothers, J. S. Siebert, S. Wurm und M. Diehl. 2023. Longitudinal effects of subjective aging on health and longevity: An updated meta-analysis. *Psychology and Aging* 38/3: 147–166, DOI: 10.1037/pag0000737.
- Wettstein, M., A. E. Kornadt, R. Park, S. Wurm, N. Ram und D. Gerstorf. 2024.. Postponing Old Age: Evidence for Historical Change Toward a Later Perceived Onset of Old Age. *Psychology and Aging*. Aug;39(5):526-541. DOI: 10.1037/pag0000812..
- Wettstein, M., H.-W. Wahl, J. Drewelies, S. Wurm, O. Huxhold, N. Ram und D. Gerstorf. 2023. Younger than ever? Subjective age is becoming younger and remains more stable in middle-aged and older adults today. *Psychological Science* 34/6: 647–656, DOI: [10.1177/09567976231164553](https://doi.org/10.1177/09567976231164553).
- Wolff, J. K., A.-K. Beyer, S. Wurm, S. Nowossadeck und M. Wiest. 2018. Regional impact of population aging on changes in individual self-perceptions of aging: Findings from the German Ageing Survey. *The Gerontologist* 58/1: 47–56, DOI: 10.1093/geront/gnx127.
- Wurm, S. und S. K. Schäfer. 2022. Gain- But Not Loss-Related Self-Perceptions of Aging Predict Mortality Over a Period of 23 Years: A Multidimensional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 123/3: 636–652, DOI: [10.1037/pspp0000412](https://doi.org/10.1037/pspp0000412).

2.20. WIE KANN „GERECHTIGKEIT“ IM KONTEXT DES ALTERSÜBERGANGS VERSTANDEN WERDEN?

Hannes Zacher

Einleitung

In der Arbeits- und Organisationspsychologie wurde das Thema Gerechtigkeit in den vergangenen Jahrzehnten intensiv untersucht. Dabei wird zwischen vier Formen der wahrgenommenen Gerechtigkeit unterschieden: (1) distributive Gerechtigkeit (wahrgenommene Fairness der Verteilung von Ressourcen), (2) prozedurale Gerechtigkeit (wahrgenommene Fairness des Prozesses), (3) interaktionale Gerechtigkeit (wahrgenommene Fairness der Behandlung) und (4) deontische Gerechtigkeit (Wahrnehmung der Entscheidung als objektiv und bestmöglich gerecht). Diese vier Formen der Gerechtigkeit ließen sich auch auf den Altersübergang anwenden, bislang existieren jedoch kaum Studien. Zukünftige Studien sollten Längsschnittdaten von repräsentativen Stichproben zu verschiedenen Formen von Gerechtigkeitswahrnehmungen erheben und untersuchen, inwiefern Höhe und Dynamiken in diesen Wahrnehmungen wichtige Kriterien im Altersübergang vorhersagen.

Wie kann „Gerechtigkeit“ im Kontext des Altersübergangs verstanden werden?

Die Arbeits- und Organisationspsychologie unterscheidet zwischen vier Formen wahrgenommener Gerechtigkeit im Arbeitskontext und in Organisationen, die sich auch auf den „Altersübergang“ (Transition vom Erwerbsleben in den Ruhestand) anwenden lassen.

Die **distributive Gerechtigkeit** beschreibt die wahrgenommene Fairness des Ergebnisses der Verteilung wichtiger Ressourcen. Zu diesen Ressourcen gehören z. B. Gehalt, Beförderungen, aber auch der lang ersehnte Renteneintritt oder der erwünschte Verbleib im Erwerbsleben. Wenn Arbeitnehmer es unfair finden, dass sie selbst weiterarbeiten oder in Rente gehen müssen, relevante andere Vergleichspersonen (z. B. Kollegen) stattdessen aber in Rente gehen können oder weiterarbeiten dürfen, können Wohlbefinden und Leistung beeinträchtigt werden.

Die **prozedurale Gerechtigkeit** beschreibt die wahrgenommene Fairness des Prozesses und der Regeln, anhand derer die Verteilung von wichtigen Ressourcen vorgenommen wird. Gesellschaftliche Regelungen (und ihre Anwendung in der Praxis) wie der Renteneintritt zwischen 65 und 67 Jahren (je nach Geburtsjahrgang) oder der abschlagsfreie Renteneintritt nach 45 Jahren im Erwerbsleben können als mehr oder weniger prozedural gerecht wahrgenommen werden. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass eine hohe prozedurale Gerechtigkeit negative Effekte von geringer distributiver Gerechtigkeit auf Wohlbefinden und Leistung abpuffern kann.

Die **interaktionale Gerechtigkeit** umfasst sowohl informationelle (wird wahrgenommen, dass man Informationen, die man für relevant hält, rechtzeitig erhält?) als auch interpersonelle (wird wahrgenommen, dass man respektvoll behandelt wird?) Gerechtigkeit – die wahrgenommene Fairness des Umgangs. Arbeitgeber können Beschäftigten mehr oder weniger interaktional gerecht Entscheidungen zum Altersübergang mitteilen. Ähnlich wie bei der prozeduralen Gerechtigkeit kann die interaktionale Gerechtigkeit stärkere Effekte auf Wohlbefinden und Leistung haben als die distributive Gerechtigkeit.

Die **deontische Gerechtigkeit** befasst sich letztlich mit der Frage, wie bestimmte Entscheidungen, zum Beispiel zum Altersübergang, von Unternehmen und Individuen getroffen

werden **sollten**. Hierbei geht es um ethisch-moralische Fragen, wie z. B., welcher Zeitpunkt objektiv am gerechtesten für den Eintritt in den Ruhestand ist.

Wie stellt sich der Stand des Wissens zu Gerechtigkeit im Altersübergang dar?

In der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung wird das Thema Gerechtigkeit (anhand der oben beschriebenen vier Dimensionen wahrgenommener Gerechtigkeit) bereits seit mehreren Jahrzehnten intensiv untersucht (z. B. Colquitt et al. 2001; Rupp et al. 2023). Allerdings gibt es bislang nur sehr wenige Studien zu Gerechtigkeit im Altersübergang in dieser Literatur. Eine Ausnahme ist eine qualitative Interviewstudie mit Polizeibeamten im Vereinigten Königreich (Bullock et al. 2020). Die Ergebnisse zeigen, dass sich wichtige Routinen und die soziale Identität beim Eintritt in den Ruhestand stark verändern und der Altersübergang als disruptiv erlebt wird. Dieses Erleben hat wiederum Effekte auf Selbstwert, Zugang zu Unterstützung und Wahrnehmung der Fairness des Arbeitgebers. Gleichzeitig bestehen viele Unterschiede in der Wahrnehmung, welche abhängig vom Kontext ist. So wurde der Altersübergang als besonders disruptiv erlebt, wenn der Eintritt in den Ruhestand unvorbereitet oder aus gesundheitlichen Gründen stattfand. Eine weitere Studie untersuchte Veränderungen in der wahrgenommenen prozeduralen und interaktionalen Gerechtigkeit vor dem Eintritt in den Ruhestand (Eib et al. 2021). Basierend auf Daten aus dem Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (2006–2018, N = 3000), wurden die Teilnehmer in drei Gruppen unterteilt: vorzeitiger Ruhestand, normativer Ruhestand und verzögerter Ruhestand. Personen mit verzögertem Eintritt in den Ruhestand berichteten höhere interaktionale Gerechtigkeit und bessere Gesundheit sowie geringere Abnahme in der prozeduralen Gerechtigkeit als Personen mit vorzeitigem Ruhestand.

Worin besteht vordringlicher Forschungsbedarf?

Verschiedene Formen wahrgenommener Gerechtigkeit (insbesondere distributive, prozedurale, interaktionale Gerechtigkeit) sollten in Längsschnittstudien über mehrere Jahre in repräsentativen Befragungen von Erwerbstätigen gemessen werden. Das Ziel sollte sein, besser zu verstehen, inwiefern durchschnittliche Werte (Levels) und Veränderungen (Changes) in Gerechtigkeitswahrnehmungen Entscheidungen im Altersübergang, insbesondere die Planung für den Renteneintritt, die Entscheidung, zu einem bestimmten Zeitpunkt in Rente zu gehen, sowie die Anpassung an den Ruhestand vorhersagen.

Welche Handlungsmodelle bestehen für die Wissenschaft?

Die Arbeits- und Organisationspsychologie versteht den Rentenübergang als komplexen, dynamischen und vielschichtigen Prozess mit Einflussfaktoren auf mehreren Ebenen (Gesellschaft, Organisation, Arbeitnehmer, Familie, Partner etc.), unterschiedlichen Phasen (vor, während, nach dem Eintritt in den Ruhestand) sowie Auswirkungen auf multidimensionale Ergebnisse (z. B. körperliche und psychische Gesundheit, Wohlbefinden, Aktivität; Erleben und Verhalten von Arbeitnehmer, Partner, Familie, Arbeitgebern etc.). Während mehrere Modelle sich mit dem Rentenübergang beschäftigen (z. B. Shultz und Wang 2011; Wang et al. 2011; Wang und Shi 2014), ist die Rolle von Gerechtigkeit und insbesondere Gerechtigkeitswahrnehmungen vor dem Renteneintritt bislang unzureichend erforscht.

Literatur

- Bullock, K., J. Garland und F. Coupar. 2020. Police officer transitions to retirement in the United Kingdom: social identity, social support, and (in)justice. *Policing and Society* 30: 1123–1137.
- Colquitt, J. A., D. E. Conlon, M. J. Wesson, C. O. L. H. Porter und K. Y. Ng. 2001. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* 86/3: 425–445.

- Eib, C., P. Peristera, C. Bernhard-Oettel und C. Leineweber. 2021. Trajectories of procedural and interactional justice as predictors of retirement among Swedish workers: Differences between three groups of retirees. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18/12: 6472.
- Rupp, D. E., D. L. Shapiro, R. Folger, D. P. Skarlicki und R. Shao. 2017. A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment? *Academy of Management Annals* 11/2: 919–959.
- Shultz, K. S. und M. Wang. 2011. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist* 66/3: 170–179.
- Wang, M., K. Henkens und H. van Solinge. 2011. Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist* 66/3: 204–213.
- Wang, M. und J. Shi. 2014. Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology* 65: 209–233.

2.21. RENTENOPTIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE, DIE NICHT MEHR IN IHREM BERUF ARBEITEN KÖNNEN (ODER WOLLEN)

Thomas Zwick

Frühverrentungsprogramme wie die „Rente für langjährig Versicherte“ oder die „Rente für besonders langjährig Versicherte“ werden häufig mit dem Argument gerechtfertigt, dass ältere Beschäftigte die Möglichkeit haben sollen, eine belastende Arbeitssituation verlassen zu können, wenn sie sich den Herausforderungen nicht mehr gewachsen fühlen. In der Tat ist der durchschnittliche Renteneintritt von Beschäftigten in belastenden Tätigkeiten früher als durchschnittlich. In durch Gewerkschaften durchgeführten Befragungen geben zudem viele Beschäftigte zu Protokoll, sich nicht vorstellen zu können, aufgrund der Arbeitsbelastung bis zum regulären Rentenalter zu arbeiten.

Die Entscheidung, ob und wann die Betroffenen eine belastende Arbeitssituation früher ohne Rentenabschläge beenden wollen, bleibt bei den regulären Frühverrentungsprogrammen den Beschäftigten selbst überlassen. Sie müssen nur mindestens 35 bzw. 45 Jahre beschäftigt gewesen sein und mindestens das reguläre Rentenalter abzüglich zwei Jahren erreicht haben. Die Frührentner erhalten die bis zu dem Zeitpunkt auf Basis ihrer Entgeltpunkte angesparten Rentenansprüche bis zu zwei Jahre länger als zur Regelaltersgrenze.

Die wichtigste langfristige Alternative für diejenigen, die die Voraussetzungen für Frühverrentung nicht erfüllen und den Herausforderungen ihrer Berufe nicht mehr gewachsen sind, ist die Erwerbsminderungsrente. Bezieher dieser Rente erhalten so wie Frührentner sofort die Rente ausbezahlt, die sie aufgrund ihrer Entgeltpunkte erhalten würden, wenn sie Anspruch auf Altersrente hätten. Zusätzlich wird aber die Arbeitsminderung oder -unfähigkeit genau überprüft. Viele Beschäftigte in belastenden Tätigkeiten erfüllen die Mindestbeschäftigungsdauer nicht oder erreichen nicht das Mindestalter für eine abschlagsfreie Frührente. Deshalb nutzen überproportional viele Personen mit belastenden Tätigkeiten die Erwerbsminderungsrente. Die Bezieher von Erwerbsminderungsrente sind deshalb beim Renteneintritt im Durchschnitt jünger als 55 Jahre. Zudem sind die durchschnittlichen Erwerbsminderungsrenten mit circa 1.000 € deutlich unter denjenigen der Bezieher regulärer Altersrenten. Durch die längere Rentenauszahlungsdauer profitieren die Bezieher von Frührente und von Erwerbsminderungsrente auf Kosten der Rentenbeitragszahler, die regulär in Altersrente gehen. Zumindest für Männer scheint der verlangte Abschlag für einen Austritt aus der Beschäftigung vor dem Regelrentenalter in Höhe von 0,3 % pro Monat eine finanzielle Umverteilung zu sein, weil er versicherungsmathematisch (aktuarisch) unfair ist, das heißt die Frührentner profitieren von der Regelung. Eine zusätzliche Begünstigung langjährig Versicherter ist der Wegfall der Abschläge für diejenigen Frührentner, die mindestens 45 Beitragsjahre aufweisen können. Eine zusätzliche Begünstigung der Personen in Erwerbsminderungsrente ist die praktisch immer greifende Deckelung des Abschlags bei 10,8 %.

Das aktuelle Rentensystem begünstigt Frührentner und Erwerbsminderungsrentner mit dem Argument, dass beide Gruppen aufgrund der Arbeitsbelastung nicht mehr weiterarbeiten können. Dieses Argument scheint aber für einen Großteil der Frührentner gar nicht zuzutreffen. So haben es alle Frührentner geschafft, sich mindestens 35 Jahre lang mit den Herausforderungen ihres selbst gewählten Berufs zu arrangieren. Sie scheiden also meist freiwillig aus dem Erwerbsleben aus. Für die Interpretation der freiwilligen Beendigung des Erwerbslebens gibt es zwei theoretische Argumente. Die Voraussetzung der langen Beschäftigungsdauer für den Zugang zu Frühverrentung führt dazu, dass gesunde Beschäftigte, die sich eigentlich gut mit den Belastungen ihrer Arbeitssituation arrangiert haben, in den Genuss der Vergünstigung kommen. Zudem ist der Eintritt in die Frühverrentung nicht auf belastende Berufe beschränkt. Somit kommen einerseits auch alle Beschäftigten in wenig belastenden

Berufen in den Genuss der Vorteile, andererseits gibt es noch großzügigere Frühverrentungsregelungen für spezielle belastende Berufe wie Militär, Feuerwehr oder Polizei.

Empirisch wird diese Interpretation durch eine Analyse der Abschaffung der Rente für Frauen im Jahr 2012 im Zuge der sogenannten Rentenreform 1999 gestützt (Zwick et al. 2022). Die Autoren zeigen, dass damals auch Beschäftigte in belastenden Berufen ihre Beschäftigung über das Frühverrentungsalter hinaus in einem substantiellen Umfang verlängerten. Wenn Altersteilzeit einbezogen wird, erhöhte sich die Beschäftigung nach 60 Jahren für Beschäftigte in belastenden und in weniger belastenden Berufen gleichermaßen um 26 %. In beiden Gruppen zeigten sich zudem kaum Substitutionseffekte in Form einer Reduktion der Arbeitszeit, einem stärkeren Eintritt in Altersteilzeit oder einem verstärkten Eintritt in Arbeitslosigkeit. Altersteilzeit und Teilzeitarbeit als Option zur Reduktion der Berufsbelastung wurden zudem von Frührentnerinnen in belastenden Berufen deutlich weniger genutzt als von Frührentnerinnen in weniger belastenden Tätigkeiten. Auch die Eintritte in die Erwerbsminderungsrente oder Schwerbehindertenrente nahmen im Zuge der Rentenreform nicht zu. Gleichzeitig gab es zumindest im deskriptiven Kohortenvergleich keine Antizipationseffekte und keine Unterschiede nach dem Alter von 63 Jahren – außerhalb des von der Reform beeinflussten Renteneintrittsalters 60–63 verliefen die Renteneintritte der Frührentenberechtigten für beide Belastungsgruppen praktisch gleich.

Wenn diese Ergebnisse auf Männer und Beschäftigte im aktuellen Frühverrentungsalter übertragbar sein sollten, scheint also die Arbeitsbelastung kaum eine Rolle für die Nutzung der Frührentenoption zu spielen. Zudem arbeiteten 13 % der Frührentner in belastenden Tätigkeiten freiwillig in geringfügiger Beschäftigung weiter, nachdem sie im Alter von 63 die abschlagsfreie Rente für langjährig Beschäftigte erreicht hatten. Analog konnten in anderen Studien keine Gesundheitsunterschiede bei den Gruppen mit 35 Jahren Beschäftigungsdauer im Vergleich zu denjenigen mit 45 Jahren Beschäftigungsdauer gefunden werden. Die Einschätzung, dass langjährig Beschäftigte in belastenden Tätigkeiten ähnliche Altersübergänge anstreben wie langjährig Beschäftigte in weniger belastenden Tätigkeiten, stützen Befragungen, die zeigen, dass ältere Beschäftigte, die ihren Gesundheitszustand als nicht so positiv einschätzen, die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren weniger in Anspruch nehmen als Arbeitnehmer, die sich als gesund bezeichnen.

Aus meiner Sicht entsteht durch die pauschale Gleichstellung von Beziehern von Erwerbsminderungsrenten und Frührenten eine Gerechtigkeitslücke. Das Bild des durch die Arbeitsbelastung unfreiwillig aus dem Erwerbsleben gedrängten Frührentners dürfte für einen Großteil der Personengruppe nicht zutreffend sein. Die Frühverrentungsregelung führt somit dazu, dass viele ältere Beschäftigte für eine freiwillige Entscheidung, die sie sowieso getroffen hätten, Subventionen erhalten (Mitnahmeeffekte). Gleichzeitig stehen vielen Beschäftigten in belastenden Tätigkeiten, für die die Frühverrentungsoptionen angeblich geschaffen wurden, deren Vergünstigungen nicht offen, weil sie die erforderlichen Beschäftigungsdauern nicht erreichen können.

Ist Freiwilligkeit eine relevante Gerechtigkeitsdimension bei der Entscheidung über Vergünstigungen beim Rentenübergang? Gibt es weitere relevante Dimensionen, die einen zumindest oberflächlichen Gerechtigkeitsbezug haben (z. B. „Respekt vor Lebensleistung“, „bürgerschaftliches Engagement“) und somit eine Subvention von Frührentnern rechtfertigen? Wie können die Mitnahmeeffekte der aktuellen Frühverrentungsregelungen gemessen werden?

Literatur

Zwick, T., M. Bruns, J. Geyer und S. Lorenz. 2022. Early retirement of employees in demanding jobs: Evidence from a German pension reform. *The Journal of the Economics of Ageing* 22 (1000387).

3 Teilnehmer*innen

Name	Einrichtung	Fachdisziplin
Dr. Elke Ahlers	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung	Soziologie
Dr. Claudius Bachmann	Universität Münster, Katholisch-Theologische Fakultät, Institut für Christliche Sozialwissenschaften	Ethik/Katholische Theologie
Prof. Dr. Bernhard Boockmann	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) an der Universität Tübingen	Volkswirtschaftslehre
Prof. Dr. Martin Brussig	Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen	Soziologie
Dr. Melanie Ebener	Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft	Arbeits- und Organisationspsychologie
Prof. Dr. Frerich Frerichs	Universität Vechta, Institut für Gerontologie	Gerontologie
Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn	Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft	Arbeitswissenschaft
Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins	Universität Münster, Katholisch-Theologische Fakultät, Institut für Christliche Sozialwissenschaften	Ethik/Katholische Theologie
Prof. Dr. Moritz Heß	Hochschule Niederrhein, Professur für Gerontologie am Fachbereich Sozialwesen	Soziologie und Gerontologie
Prof. Dr. Dirk Hofäcker	Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik	Soziologie

Prof. Dr. Ute Klammer	Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen und Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS)	Politikwissenschaft
Jun.-Prof. Dr. Laura Naegele	Universität Vechta, Institut für Gerontologie, Fachgebiet Altern und Arbeit und Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Gerontologie
Prof. Dr. Frank Nullmeier	Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS)	Politische Theorie
Prof. Dr. Simone Scherger	SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen	Soziologie und Politikwissenschaft
Dr. Ruth Maria Schüler	Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln)	Volkswirtschaftslehre
Dr. Julia Simonson	Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA)	Soziologie
PD Dr. Morten Wahrendorf	Institut für Medizinische Soziologie, Medizinische Fakultät, Universitätsklinikum Düsseldorf	Medizinsoziologie, Arbeits-epidemiologie
Dr. Anna Wanka	Goethe-Universität Frankfurt, Fachbereich Erziehungswissenschaft, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Emmy-Noether-Gruppe ‚Linking Ages‘	Soziologie
Prof. Dr. Susanne Wurm	Präventionsforschung und Sozialmedizin, Institut für Community Medicine, Universitätsmedizin Greifswald	Gerontologie, Psychologie
Prof. Dr. Hannes Zacher	Wilhelm-Wundt-Institut für Psychologie, Universität Leipzig	Arbeits- und Organisationspsychologie
Prof. Dr. Thomas Zwick	Universität Würzburg, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Betriebswirtschaftliches Institut, Lehrstuhl für BWL, Personal und Organisation	Betriebswirtschaftslehre

Über die Herausgeber

Martin Brussig, Research Fellow am Deutschen Institut für interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS), Stellvertretender Geschäftsführender Direktor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen und Leiter der Forschungsabteilung *Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität* am IAQ.

Hans Martin Hasselhorn, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft im Fachgebiet Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität Wuppertal und Leiter des Projektes *lidA – Leben in der Arbeit*.

Für die Inhalte der vorliegenden Publikation sind ausschließlich die Herausgeber verantwortlich.

Impressum

DIFIS – Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung

Direktorin: Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen)

Stellv. Direktor: Prof. Dr. Frank Nullmeier (Universität Bremen)

Standort Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Standort Bremen: SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik,

Mary-Somerville-Straße 5, 28359 Bremen

Homepage: www.difis.org

Erscheinungsort und -datum: Duisburg/Bremen, November 2024

Inhaltliche Betreuung: Martin Buchner

Betreuung der Publikationsreihe: Dr. Miruna Bacali

ISSN: 2748-7199