

Der vorzeitige Rückzug aus dem Arbeitsleben

Zur Wirksamkeit von formellen und informellen Altersgrenzen

A. Doris Baumgartner

Beitrag zur Veranstaltung »Altersgrenzen und soziale Schließung« der Sektion Alter(n) und Gesellschaft

Formelle und informelle Altersgrenzen

Altersgrenzen begleiten uns von der Wiege bis zur Bahre (Segalman, Marsland 1989). Während formelle Altersgrenzen im jungen Erwachsenenalter als Berechtigungen den Handlungsspielraum erweitern, weicht die Ermöglichung mit steigendem Alter einer Begrenzung von Optionen. Indem Ältere von Pflichten entlastet werden, sollen Altersgrenzen vor allem im Beruf vor Überlastung oder Überforderung schützen. Sowohl Handlungsoptionen als auch Entlastungen tragen zur Planbarkeit und Erwartungssicherheit bei. Altersgrenzen greifen jedoch auch in die individuelle Lebensgestaltung ein und können einschränkend wirken, indem zum Beispiel einer Person aufgrund ihres kalendrischen Alters die Befähigung abgesprochen wird, eine bestimmte Tätigkeit unabhängig von ihrer individuellen Leistungsfähigkeit auszuüben. Ulrich Becker und Markus Roth beschreiben in einem umfangreichen Werk zum Recht der Älteren, wie in den letzten Jahren eine Reihe von festgeschriebenen Altersgrenzen gefallen sind, weil Ausgrenzungen aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals dem Grundsatz der Gleichbehandlung widersprechen (Becker, Roth 2013). Auf entsprechende Klagen treten Gerichte ein und prüfen eine mögliche Altersdiskriminierung. Demzufolge ist nach Ansicht der Autoren zu erwarten, dass formale Altersbegrenzungen vor allem im beruflichen Bereich weiter zurückgehen werden.

Neben formellen Altersgrenzen können auch informelle Altersgrenzen Faktizität erlangen und sind deshalb nicht zu vernachlässigen. Wie alle Altersgrenzen beruhen sie auf Bildern über das jeweilige ‚Alter‘. Solche soziale Konstrukte basieren auf normativen und symbolischen Vorstellungen zum Alter und sind entscheidend für die gesellschaftliche Bewertung unseres Tuns. Sie entfalten ihre Wirksamkeit nicht zuletzt dadurch, dass sie Strukturen überdauern bzw. ihnen hinterherhinken. In Theorien zum sozialen Wandel und dem Konzept des *cultural lag* im Besonderen (Ogburn 1969 [1922]) ist die Bedeutung von Leitbildern vielfach abgehandelt worden. Beispielsweise ist aufgrund der fortwährenden Bedeutung von Altersbildern, die sich an der Vergangenheit orientieren, zu erwarten, dass diese sich auf informelle Altersgrenzen auswirken. Da informelle Altersgrenzen jedoch schwierig zu messen sind, werden sie im Folgenden indirekt über verschiedene Formen der Ausgrenzung erfasst. Dabei wird der Fokus auf den Zusammenhang zwischen der Dynamik des Arbeitsmarkts einerseits und dem

frühzeitigen Rückzug aus dem Arbeitsleben andererseits sowie die Wirksamkeit von informellen Altersgrenzen gelegt. Von der Annahme ausgehend, dass informelle Altersgrenzen ebenso große Wirksamkeit wie formelle entfalten können und informelle Altersbeschränkungen zunehmend formelle ablösen, werden verschiedene Formen von altersmäßiger Grenzziehung ausgelotet. Dabei werden sowohl die Perspektive der Arbeitsmarktentwicklung als auch individuelle Gründe für den vorzeitigen Rückzug in die Betrachtung einbezogen.

Informelle Altersgrenzen haben jedoch nicht für jede Lebensphase dieselbe Bedeutung. Während die Lebensphasen ‚Jugend‘ und ‚Alter‘ im Hinblick auf Altersgrenzen klar definiert sind und als solche gesetzliche Wirkung entfalten, ist das erwerbsfähige Erwachsenenalter weit weniger festgelegt, sieht man von der Begrenzung durch die beiden angrenzenden Lebensphasen ab. Es sind weder Eintrittsgrenzen noch Übergänge altersmäßig eindeutig bestimmt, stattdessen ist der Zeitpunkt des Eintritts ins Erwachsenenalter abhängig von der Art der Ausbildung, der Ausbildungsdauer sowie der Arbeitsmarktlage und überlagert meist die Jugendphase. Das Rentenantrittsalter andererseits ist lediglich vertraglich in Form von differenzierten Ruhestandsregelungen festgelegt. Dadurch variiert die Spanne zwischen Berufseintritt und Pensionierung erheblich. Um mit Martin Kohli zu sprechen, sind die Lebensphasen Jugend und Alter stark institutionalisiert und mit der Entwicklung des modernen Sozialstaats funktional verknüpft, während das erwerbsfähige Erwachsenenalter weitgehend unstandardisiert geblieben ist (Kohli 1985; Kohli 2000: 16). Zudem haben Pluralisierung und Individualisierung dazu geführt, dass sich normalbiografische Selbstverständlichkeiten zugunsten von individueller Wahlfreiheit im Lebenslauf bzw. in der biografischen Gestaltung aufgelöst haben und starre Altersgrenzen zunehmend negiert werden. Obschon sich informelle Altersbegrenzungen, die nicht selten in Altersdiskriminierung münden, in der Regel weder direkt messen lassen, noch einklagbar sind, sind sie äußerst wirksam und erlangen vor allem in Lebensphasen mit geringer Normierung große Bedeutung.

Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt

Am vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben soll die Wirksamkeit von informellen Altersgrenzen aufgezeigt werden. Als Erstes lassen sich aus der Dynamik des Arbeitsmarkts interessante Rückschlüsse ziehen. Abbildung 1 zeigt die Zu- und Abströme in den bzw. aus dem Arbeitsmarkt für die Schweiz auf. Das Schaubild umfasst zum einen die Bestände an Erwerbspersonen, der Erwerbslosen und der nichterwerbstätigen Bevölkerung sowie die Eintritte bzw. Austritte aus dem jeweiligen Status zwischen 2000 und 2014.¹

Während sich die Zahl der Erwerbstätigen seit 2005 jährlich um 1 bis 2.7 Prozent vergrößert, bleibt die Zahl der Nichterwerbspersonen weitgehend konstant.² Die Arbeitslosigkeit entwickelt sich dagegen aufgrund der Konjunkturentwicklung uneinheitlich. Über die gesamte Zeitspanne 2001–2014 beträgt der Zuwachs knapp 6 Prozent. Zudem öffnet sich die Schere zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen, weil stets mehr Personen erwerbslos sind als gleichzeitig vom Arbeitsmarkt absorbiert werden.

Insgesamt handelt sich um einen sehr dynamischen Arbeitsmarkt, der trotz hohem Wachstum die meisten Personen in den Erwerbsprozess einbindet. Gleichzeitig sind Schwächen im Hinblick auf die in

¹ Zur besseren Veranschaulichung wurden die beiden größten Kategorien der Erwerbstätigen und der Nichterwerbspersonen um je eine Konstante verringert, so dass die Schichten besser erkennbar sind.

² Im Jahr 2010 wurde ein Anstieg von rund einem Prozent verzeichnet.

jüngster Zeit stark ansteigenden Erwerbslosenzahlen erkennbar. Mehr als das Niveau der Arbeitslosigkeit, das in der Schweiz im Vergleich zu den EU-Staaten niedrig ist, interessiert an dieser Stelle die Strukturveränderung.

Quelle: BFS - Arbeitsmarktgesamtrechnung (AMG) und eigene Berechnungen

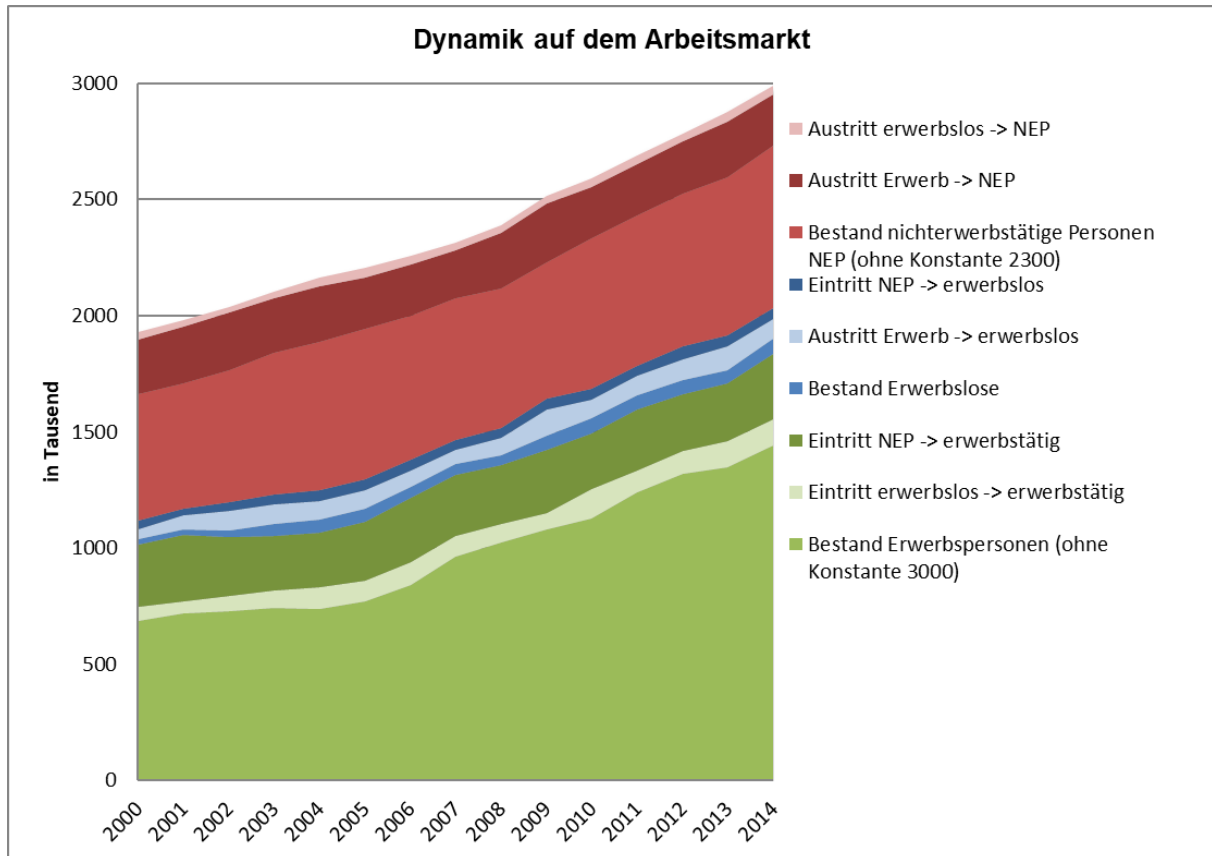


Abbildung 1: Dynamik des Arbeitsmarkts in der Schweiz

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Ohne näher auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Schweiz einzutreten, lässt sich sagen, dass das Land bis anfangs der neunziger Jahre keine nennenswerte Arbeitslosigkeit kannte. Erst ab den neunziger Jahren entstand eine von den Bildungsressourcen abhängige Sockelarbeitslosigkeit. Seit den Finanzkrisen in den Jahren 2008 und 2009 verändert sich die Zusammensetzung der Arbeitslosen jedoch zusehends.

Der Anteil der Tertiärausgebildeten unter den Arbeitslosen nimmt in der Altersgruppe 50–64 im beobachteten Zeitraum von 15 auf 23 Prozent zu, was einer ähnlichen Zuwachsrate wie in der Gesamtbevölkerung entspricht.

Immer öfter betrifft Arbeitslosigkeit auch Personen im höheren Erwerbsalter. So stieg die Erwerbslosenquote der 55–64-jährigen Männer von 2012 bis 2015 von rund drei auf fast fünf Prozent an. Im

gleichen Zeitraum stieg der Anteil der 55–64-Jährigen an allen Erwerbslosen auf 14 Prozent an, während er zuvor stabil rund zehn Prozent betrug.³

Mit zunehmendem Alter steigt zudem das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit mit der Folge, dass auch der Anteil der Ausgesteuerten merklich wächst (vgl. Arbeitslosenstatistik, Staatssekretariat für Wirtschaft). Außerdem beträgt die Einstellungsrate in den Jahren 2012–2014 für die Gruppe der 50–63-Jährigen im gesamtschweizerischen Durchschnitt zwölf Prozent und liegt damit deutlich tiefer als diejenige der Vergleichsgruppe der 32–45-Jährigen, worauf 28 Prozent der Neuanstellungen fielen (Wirz et al. 2016: 23).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ältere Erwerbspersonen verglichen mit den unter 50-Jährigen weiterhin unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit bedroht sind, obschon sich die Arbeitslosenquoten zwischen den Altersgruppen seit 2012 mehr und mehr annähern. Werden jedoch ältere Erwerbspersonen erwerbslos, haben sie deutlich geringere Chancen, wiederum regulär ins Erwerbsleben integriert zu werden. Dies stellt auch ein jüngst erschienener Bericht über die Chancen und Risiken der über-50-jährigen Bevölkerung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt fest (Wirz et al. 2016). Arbeitslosigkeit ist unter dieser Perspektive nicht mehr eine Übergangsphase zwischen zwei Anstellungen, sondern wird chronisch. Als Folge davon läuft diese Bevölkerungsgruppe Gefahr, frühzeitig aus dem Arbeitsprozess auszuschneiden ohne die Möglichkeit, bereits in Pension gehen zu können.

Die demografische Zusammensetzung der Arbeitslosen

Zwei Gründe sind für die steigende Arbeitslosigkeit unter den über-50-Jährigen ausschlaggebend: Erstens ist die demografische Zusammensetzung der erwerbsfähigen Bevölkerung entscheidend. Denn der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft sind seit 2000 nicht nur gewachsen, auch die Alterszusammensetzung der Erwerbsbevölkerung hat sich gravierend verändert. Während es tendenziell weniger Personen zwischen 25 und 44 gibt, nehmen die älteren Erwerbspersonen deutlich zu (vgl. Abbildung 2).

Die Veränderungen in der Altersstruktur lassen sich für alle drei deutschsprachigen Länder feststellen. Trotz Unterschieden im Detail gleichen sich Deutschland, Österreich und die Schweiz im Hinblick auf die demografische Alterung weitgehend. Einzig die jüngste Altersgruppe verzeichnet in der Schweiz seit 2000 ein kräftiges Wachstum, während in Deutschland und Österreich eine vormals leichte Abnahme einer schwachen Zunahme weicht. Die wachsenden Segmente werden dagegen von den Babyboomern gebildet, von denen die letzten Jahrgänge (1966–1970) 2015 der Altersgruppe der 45–49-Jährigen angehören. Bei dieser Altersgruppe handelt es sich gleichzeitig um das größte Einzelsegment, welches sich in den kommenden Jahren in die nächst höheren Altersgruppen verschieben wird. Am gesetzlichen Rücktrittsalter orientiert wird diese Bevölkerungsgruppe noch bis zu 20 Jahre regulär im Erwerbsleben stehen. Das heißt: Es werden nicht nur Jahr für Jahr bis etwa 2035 mehr Personen in Rente gehen, sondern es sind ebenfalls jedes Jahr anteilmäßig mehr ältere Personen auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch erhöht sich die Konkurrenz unter den älteren Erwerbspersonen und gleichzeitig verschärft sich der Wettbewerb zwischen den nachkommenden Eintrittskohorten und denjenigen Babyboomern, die noch im Erwerbsleben stehen.

³ Die Zahlen in diesem Abschnitt stammen aus der Erwerbslosenstatistik des Bundesamts für Statistik, welches in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) die Definitionen der ILO anwendet.

Zweitens kommt hinzu, dass der Arbeitsmarkt heute sehr stark auf junge Erwerbspersonen ausgerichtet ist. Von ihnen werden aufgrund ihrer Jugendlichkeit und ihrer Bildungsressourcen Innovation und Kreativität erwartet sowie die Fähigkeit, dem technologischen Wandel nicht nur zu folgen, sondern ihn auch selbst voranzubringen. Zudem werden an das junge Erwachsenenalter hohe Erwartungen in Bezug auf ihr berufliches Engagement und Stressresistenz gestellt.

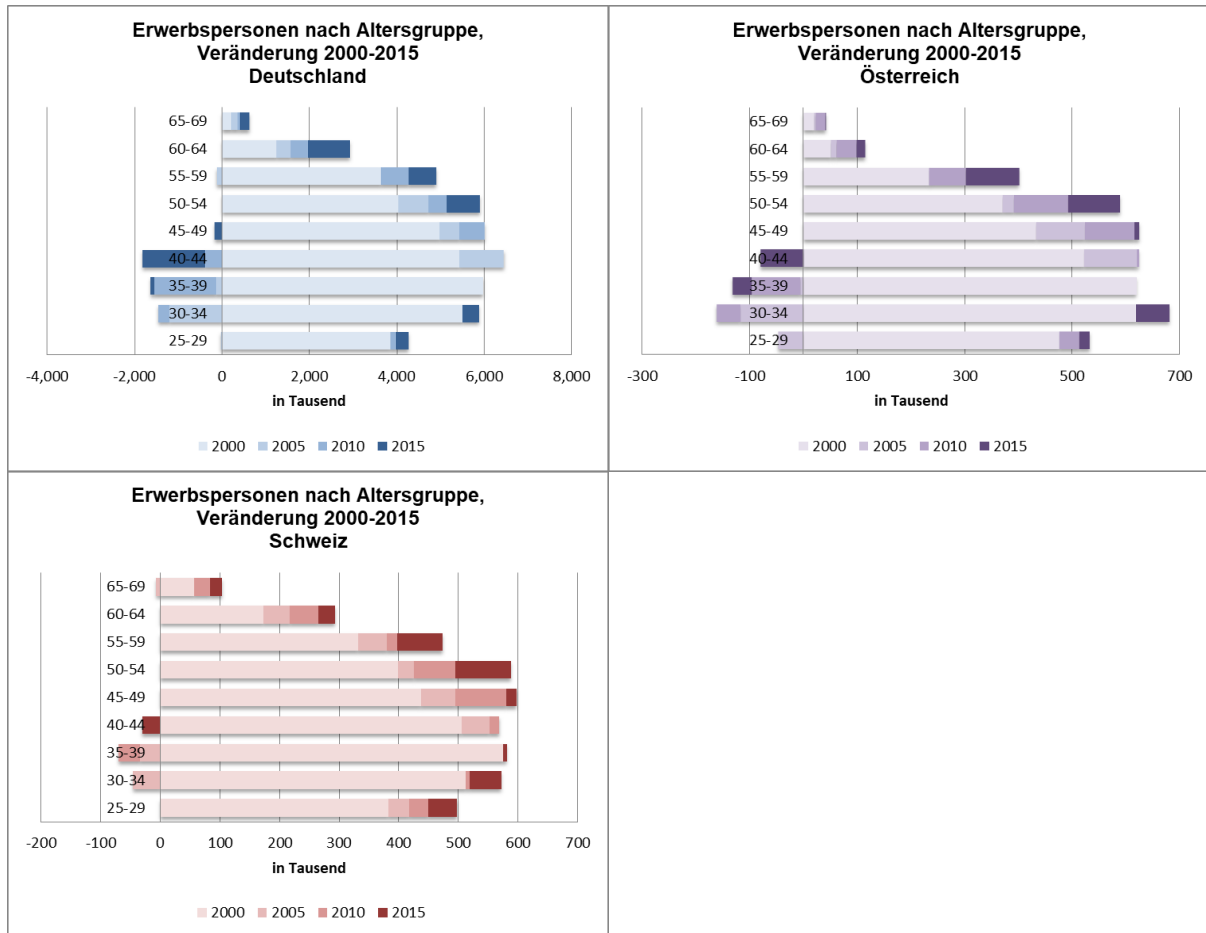


Abbildung 2: Veränderung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland, Österreich und der Schweiz nach Altersgruppe, 2000–2015

Über ältere Erwerbspersonen herrscht dagegen die Meinung vor, dass diese weniger produktiv seien und ihr Interesse an Weiterbildung weniger ausgeprägt sei, wodurch sie den Anschluss an den technologischen Wandel verpassen. Obschon eine Vielzahl von Studien dies widerlegt hat (vgl. Börsch-Supan 2010; 2016; Blaser et al. 2013) und die festgefügtten Bilder keineswegs mit der individuellen Situation übereinzustimmen brauchen, halten sich solche Einstellungen gegenüber Älteren in Bildern über das Alter hartnäckig und beherrschen über die Zuschreibung von generationenspezifischen Merkmalen auch das Rekrutierungsverhalten in den betrieblichen Personalabteilungen (vgl. Eberhardt 2016; Eiramhof, Zepke 2017). Generationenlabels wie Generation X Y Z, worauf sich auch Soziolog/-innen beziehen, untermauern solche Bilder zusätzlich (Coupland 1991; Mohr 2004; Hurrelmann 2014; Scholz 2014).

Ausgrenzung der älteren Erwerbspersonen

Im Einklang mit betrieblichen Strategien richtet sich deshalb die Personalrekrutierung auf jüngere Arbeitskräfte aus. Ob demografische Überlegungen überwiegen, indem Betriebe sich einen Wettbewerbsvorteil durch Akquisition der kleineren nachrückenden Gruppe von jungen gut ausgebildeten Personen verschaffen, die legitime Sorge um eine gute altersmäßige Durchmischung der Belegschaft überwiegt, oder ob ökonomische Überlegungen zur Arbeitskraftverwertung den Ausschlag geben, jedes Argument begünstigt die Förderung junger Erwerbspersonen.

Diese Entwicklung ist solange unproblematisch, als der Arbeitsmarkt auch ältere Personen zu absorbieren vermag und diese nicht ausgrenzt. Es zeigt sich jedoch, dass die Absorptionsfähigkeit tendenziell abnimmt. Zum einen deutet die tiefere Einstellungsrate von über-50-Jährigen gegenüber Jüngeren darauf hin, dass diese auf dem Arbeitsmarkt ungleich geringere Chancen zur Wiedereinstellung haben (vgl. Wirz et al. 2016). Zum anderen mehrten sich die Anzeichen, dass es ältere Erwerbspersonen auch in den Betrieben zunehmend schwer haben. Der zunehmenden Belastung am Arbeitsplatz durch chronische Stresssituationen, der Verschärfung des Tempos und zum Teil fehlender Sinnhaftigkeit des Tuns sind ältere Arbeitnehmende aufgrund ihrer betrieblichen Stellung, der Konkurrenzsituation und den vorherrschenden Altersbildern stärker ausgesetzt als Jüngere und sie erfahren daher mehr Ausgrenzung. Während Jüngere unter vergleichbaren Umständen problemlos die Stelle wechseln, sind Ältere eher gezwungen, schlechte Arbeitsbedingungen zu ertragen, wollen sie nicht Gefahr laufen, als überzählig aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Als dritten Weg lassen sich Frühpensionierungen und Invalidisierung verstehen, die aus Erwerbsunfähigkeit wegen psychischer und/oder physischer Belastungen resultieren. Diese Abgänge wirken sich ebenso auf den Anteil Nichterwerbstätiger aus wie instabile Beschäftigungsverhältnisse, welche ältere Erwerbspersonen ebenfalls überproportional betreffen und in den frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben jenseits von gesetzlichen Altersgrenzen münden können.

Auswirkungen einer instabilen Wirtschaft

Ein Treiber für zunehmend instabile Arbeitsverhältnisse waren die Finanzkrisen der Zweitausender Jahre. Sie haben sich nicht nur auf die wirtschaftliche Stabilität, sondern auch auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt, indem Arbeitgeber seither weniger und kurzfristige Verpflichtungen gegenüber ihren Angestellten eingehen. Von dieser Entwicklung ist die gesamte Erwerbsbevölkerung betroffen. Jedoch trifft sie hauptsächlich diejenigen, deren Lebenslauf von geordneten institutionellen Bahnen abweicht oder Brüche aufweist. Bedingt durch das fortgeschrittene Alter, das komplexere Pfade und Lebenswege wahrscheinlicher macht, sind deshalb die über-50-Jährigen davon stärker betroffen. Indirekte Folgen der Finanzkrisen sind – neben größerer biografischer Unsicherheit vor allem für Ältere – generell instabilere Arbeitsverhältnisse.

Das zeigt sich beispielsweise an der Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse oder an unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Obschon der Anteil an befristeten Stellen in allen drei beobachteten Ländern relativ geringfügig ist – mit sieben Prozent (2015) ist er in Deutschland am höchsten, gefolgt von der Schweiz mit sechs Prozent und Österreich mit vier Prozent –, lässt sich für den Zeitraum 2000–2014 ein leichter Anstieg an befristeten Anstellungsverhältnissen in jedem Land feststellen. Dabei hat die Schweiz mit zwei Prozentpunkten die größte Zuwachsrate, während der Anteil in Deutschland bei den 50–59-

Jährigen über die gesamte Zeitspanne tief und ziemlich stabil bleibt, gleich wie in Österreich ab 2005. Einzig in der Schweiz fluktuiert der Anteil stärker (zwischen 2.2 und 3.5 Prozent).⁴

Eine deutliche Zunahme lässt sich hingegen beim Anstieg von unfreiwilliger Teilzeitarbeit beobachten. Weil Teilzeitarbeit generell abhängig vom jeweiligen institutionellen Arrangement ist und aus unterschiedlichen Motiven geleistet wird, unterscheidet sich der Anteil und Verlauf von Land zu Land. Dagegen weist unfreiwillige Teilzeitarbeit unabhängig vom institutionellen Kontext auf Unterbeschäftigung, unregulierte und prekäre Arbeitsverhältnisse hin. Wenn unfreiwillige Teilzeitarbeit zudem im fortgeschrittenen Lebensalter geleistet wird, deutet dies auf geringe Arbeitsintegration und einen bevorstehenden vollständigen Rückzug hin.

Entgegen den Erwartungen kommt unfreiwillige Teilzeitarbeit in allen Altersgruppen vor, verbreitet ist sie jedoch bei älteren Erwerbspersonen, vor allem bei den 50–59-Jährigen. In Deutschland ist unfreiwillige Teilzeitarbeit im Anschluss an die Konjunktorentwicklung vor allem in den Jahren 2006–2010 verbreitet. Danach sinkt sie wieder beinahe auf das Niveau von 2000 hinab. Die Entwicklung in Österreich und der Schweiz verläuft dagegen kontinuierlicher und wächst tendenziell um drei bis vier Prozentwertpunkte, wobei sich die Konjunktur maßgebend auf den Anteil auswirkt.⁵ In allen drei Ländern ist die Altersgruppe der 50–59-Jährigen am stärksten von unfreiwilliger Teilzeit betroffen, wobei in der Schweiz die Unterschiede zwischen den Altersgruppen geringfügig sind.⁶

Wem es unter solch erschwerten Bedingungen nicht gelingt, eine neue Anstellung zu erlangen oder sich erfolgreich selbständig zu machen, scheidet frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus und wird fortan zur nichterwerbstätigen Bevölkerung gezählt. Die zunächst temporär Arbeitslosen erfahren eine Verstetigung ihrer Situation, bzw. eine laufende Verschlechterung (befristete Arbeitsverhältnisse, ungewollte Teilzeitarbeit), die letztlich zum vorzeitigen dauerhaften Rückzug führt. Damit haben die ursprünglich informellen Altersgrenzen Faktizität erlangt und werden für den weiteren Lebenslauf wirksam.

Der frühzeitige Rückzug aus dem Erwerbsleben

Wenden wir uns deshalb den wichtigsten Gründen für den frühzeitigen Rücktritt zu. Für beide Geschlechter sind dies Pensionierung und Krankheit bzw. andere gesundheitliche Beeinträchtigungen, wobei über die Zeit hinweg gesundheitliche Beeinträchtigungen zunehmen. Bei den Frauen kommt als weiterer Hauptgrund die Betreuung von abhängigen oder erwerbsunfähigen Personen hinzu (Abbildung 3).

Entgegen einem früheren Muster (vgl. Kohli 2000: 19) scheint der Trend zur Frühpensionierung gebrochen zu sein. Damit kommt es zu einer tendenziellen Verschiebung von einem freiwilligen Rückzug zu einem unfreiwilligen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Die Entwicklung der Arbeitsorientierung deutet dies ebenfalls an. Obschon der größere Teil der inaktiven Bevölkerung zwischen 50 und 59 Jahren keine Erwerbsarbeit mehr anstrebt, wächst der Anteil derjenigen, welche Arbeit suchen oder gerne erwerbstätig wären, zwischen 2000 und 2015 von rund 13 Prozent auf 22 Prozent in Deutschland, auf 35 Prozent in Österreich bzw. 47 Prozent in der Schweiz an. Zudem werden Erwerbsorientierte öfter

⁴ Eigene Berechnungen auf der Basis von Eurostat.

⁵ In der Schweiz steigt der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit von fünf Prozent (2000) auf acht Prozent (2015) an, in Österreich steigt er von elf auf fünfzehn Prozent.

⁶ Alle Werte basieren auf eigenen Berechnungen aus Eurostat.

an der Berufsausübung gehindert. So deklariert eine wachsende Zahl, dass keine Arbeit verfügbar sei. Dieser Anteil hat sich in der Schweiz zwischen 2014 und 2015 fast verdoppelt, zum Beispiel bei den Frauen von 2.5 Prozent auf 4.8 Prozent.⁷

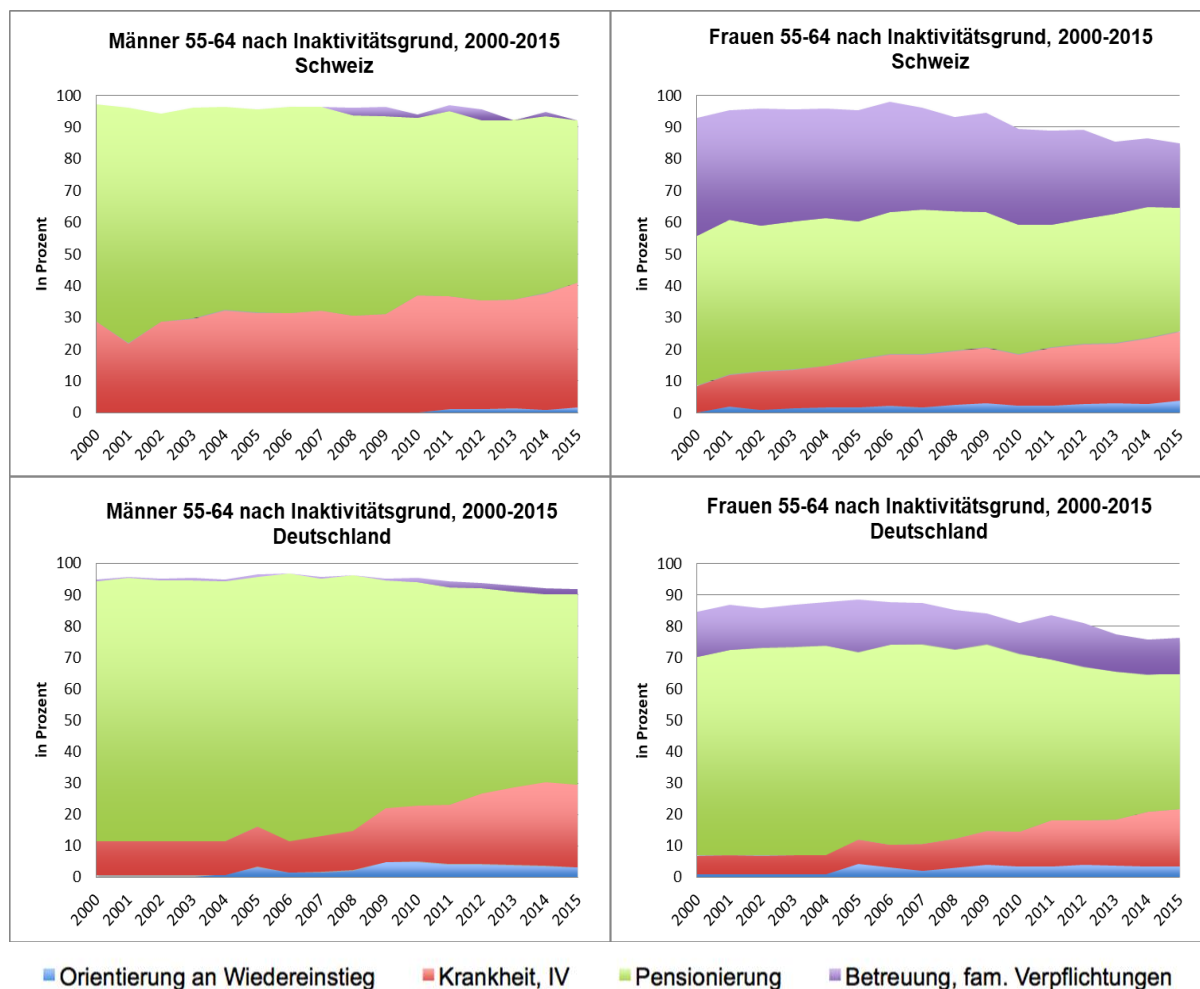


Abbildung 3: Gründe für Inaktivität, 55-64-Jährige nach Geschlecht, 2000-2015

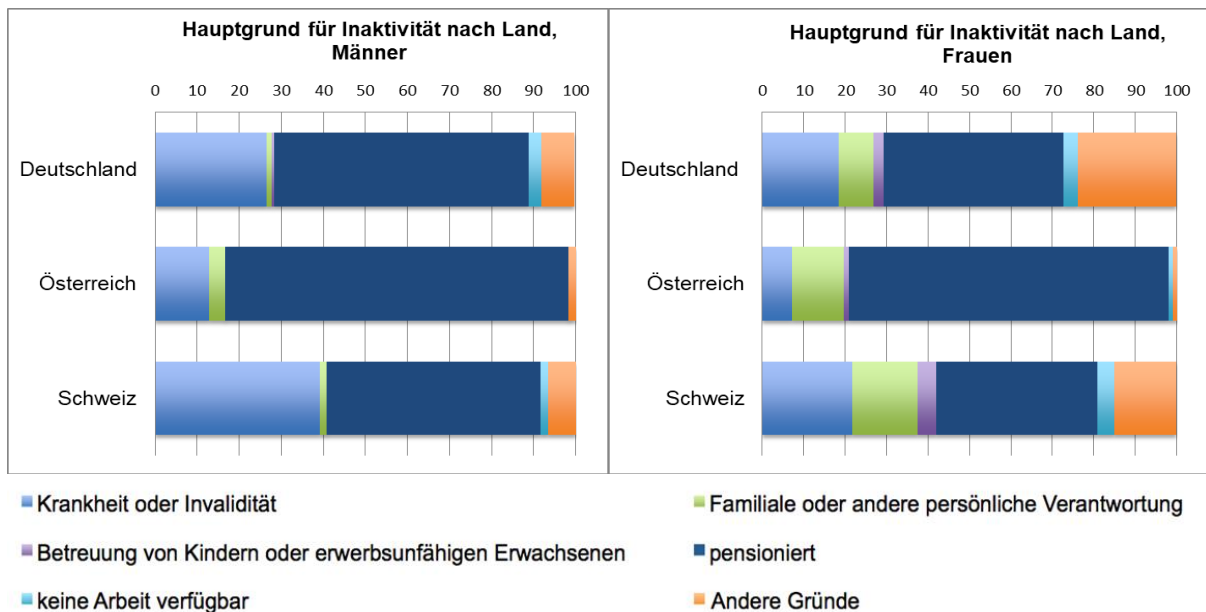
Die Form des Rückzugs ist zudem abhängig von den jeweiligen institutionellen Gegebenheiten und unterscheidet sich deshalb von Land zu Land, wie der Vergleich in Abbildung 4 zeigt (vgl. Wipplinger, Winter-Ebmer 2009). Während die Anteile an Frühpensionierungen in Deutschland und der Schweiz ähnlich sind, weist Österreich bei Männern wie Frauen trotz unterschiedlichem Rentenalter ein wesentlich höheres Niveau an Frühpensionierungen auf.

Informelle Altersgrenzen und der Rückzug aus dem Erwerbsleben

Aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und den geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren vermehrt dazu gezwungen, als Inaktive die Zeit bis zur

⁷ Eigene Berechnungen auf der Basis von Eurostat-Daten.

Pensionierung zu überbrücken, so dass formelles und faktisches Rücktrittsalter zunehmend auseinanderdriften (vgl. Abbildung 5). Während früher jedoch hauptsächlich die länderspezifische Ausgestaltung von Ruhestandsregelungen entscheidend dafür waren, dass gesetzliches und faktisches Rücktrittsalter auseinanderklafften, ist nun zunehmend die wirtschaftliche Instabilität für den frühzeitigen Rückzug verantwortlich, die sich auf dem Arbeitsmarkt als Schließung gegenüber den älteren Erwerbspersonen manifestiert. Denn neben unfreiwilligen Rücktritten aus Gründen der Erwerbsunfähigkeit, fehlender Arbeit oder weiterer Verpflichtungen nimmt auch die Instabilität der Arbeitsverhältnisse zu, wie der Index in Abbildung 5 zeigt, welcher die Situation ohne die mehrheitlich freiwillig erfolgten Frühpensionierungen aufzeigt.



Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Abbildung 4: Hauptgrund für Inaktivität nach Land und Geschlecht, 2015

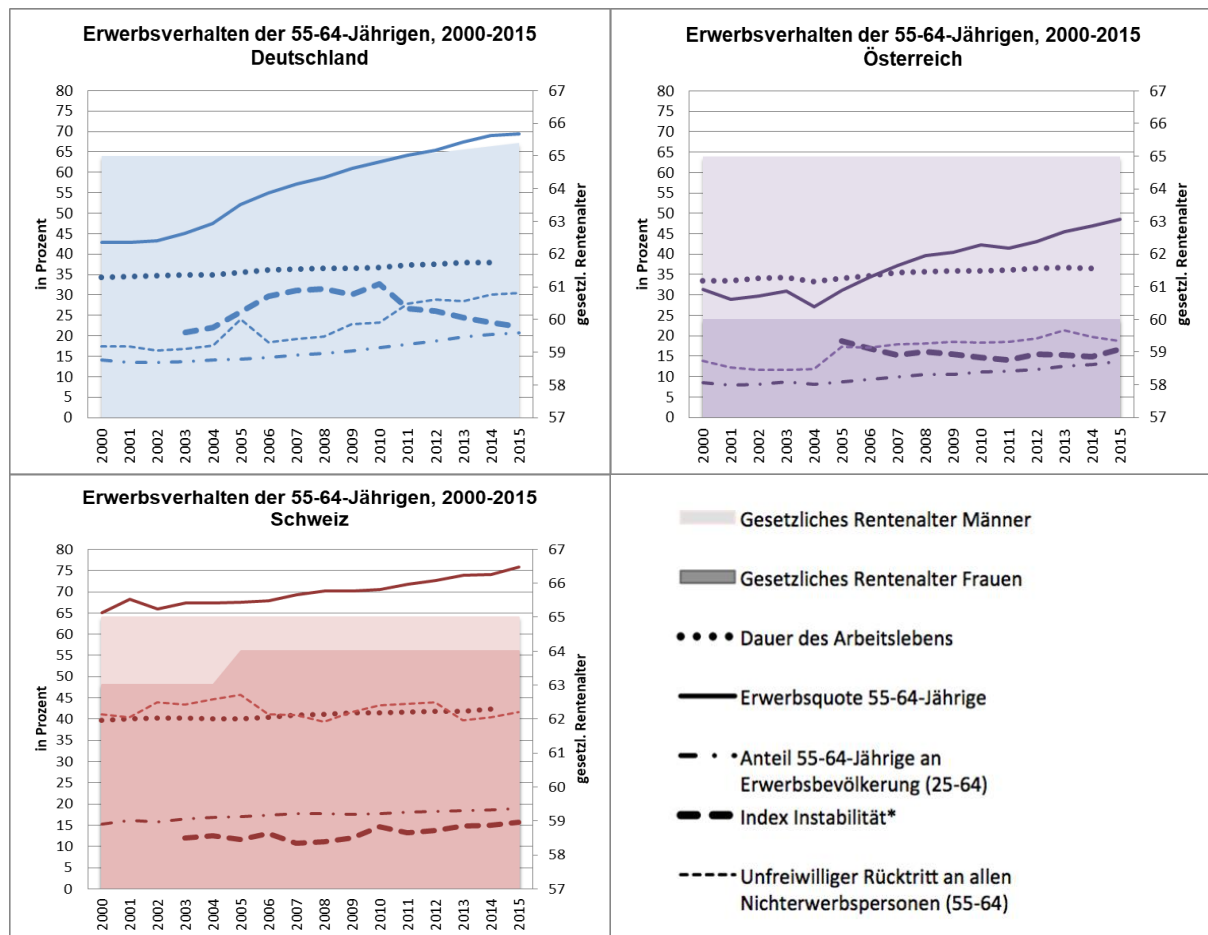
Obschon nicht alle Erwerbspersonen von der wachsenden Instabilität gleichermaßen betroffen sind, verzerren traditionelle Altersbilder, die zunehmende Konkurrenzsituation unter den älteren Erwerbsfähigen sowie (noch) bestehende Alternativen wie Frühpensionierungen die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt entscheidend und begünstigen den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Gegenüber älteren Erwerbsfähigen, die auf Stellensuche und nach wie vor auf Beruf und Arbeit ausgerichtet sind, schließt sich dagegen der Arbeitsmarkt zunehmend. Zu ihnen gehören die „klassischen“ Wiedereinsteigerinnen ebenso wie viele, welche nicht vollständig einem normierten Lebenslaufpfad folgten. Sie sind weitgehend auf sich selbst gestellt und nicht selten von Prekarität bedroht (Drehtüreffekt, Abwärtsspirale). Denn bis zum sozialpolitisch geordneten Übergang in die Rente sind sie gezwungen, ihre Arbeitskraft zu jedem Preis zu verkaufen. Schließlich konnten sich die dominante Ausrichtung auf die Jüngeren sowie tiefe informelle Altersgrenzen nicht zuletzt deshalb auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen, weil die Nachfrage laufend auf dem globalisierten Arbeitsmarkt getilgt werden kann. Als Folge davon fallen jedoch Teile einer ganzen Generation durch nahezu alle Maschen des wohlfahrtsstaatlichen Netzes bzw. werden erst in der Grundversorgung aufgefangen.

Bislang setzten sich bei solchen strukturellen Veränderungen wohlfahrtsstaatliche Lösungen durch, indem die gesellschaftlichen Probleme sozialstaatlich mit der Regulierung der betreffenden Lebens-

phase angegangen wurden. Globalisierungstendenzen und das momentane politische Kräfteverhältnis führen jedoch dazu, dass Strukturprobleme verkannt werden und die Regulierung dem Markt überlassen wird.

Welche Problemlösungsstrategien könnten eingeschlagen werden, um die Problemlage der älteren Erwerbspersonen zu entschärfen?

Da sich die Erwachsenenphase vor der Verrentung an der Erwerbsfähigkeit ausrichtet, ist es zweckmäßig, den Arbeitsmarkt selbst zu regulieren. Die Institutionalisierung und eine rechtliche Fixierung der letzten Erwerbsphase vor dem regulären Altersrücktritt verhindern, dass ein vorzeitiger Ausstieg ohne soziale Absicherung bzw. als Abstieg in die Grundsicherung erfolgt. Maßnahmen zur Harmonisierung von gesetzlichem und faktischem Rentenalter könnten dagegen bei einem Recht auf Arbeit ansetzen. Die Forderung nach Angleichung der Altersstruktur der Beschäftigten an diejenige der Bevölkerung sowie Schutzmaßnahmen zugunsten älterer Erwerbstätiger unterstützen eine längere erwerbsbezogene Integration ebenfalls.



* Index Instabilität: Anteile Zeitverträge + befristete Arbeitsverträge + unfreiwillige Teilzeit

Quelle: Eurostat und eigene Berechnungen

Abbildung 5: Erwerbsverhalten der 55-64-Jährigen und Instabilität des Arbeitsmarkts nach Land, 2000-2015

In dieser Hinsicht unterscheiden sich die drei Länder jedoch markant voneinander. Während die Schweiz nahezu keine Arbeitsmarktregulierung kennt, ist sie in Österreich sehr ausgeprägt und Deutschland kennt sowohl Regulierungsmaßnahmen als auch ein Laissez-faire. Losgelöst von den

institutionellen Arrangements liegt die sozialstaatliche Herausforderung der nächsten 15–20 Jahre deshalb vor allem in der Integration der Älteren auf dem Arbeitsmarkt. Nur so kann das Dilemma zwischen einem auf junge Erwerbspersonen zentrierten Arbeitsmarkt und den Gegebenheiten der demografischen Alterung im Erwerbsleben selbst aufgelöst werden.

Fazit

Der Beitrag hat aufgezeigt, wie informelle Altersgrenzen zunehmend formelle Grenzen überlagern. Beim frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben sind informelle Altersbarrieren besonders wirksam, da sie den Zugang zur erwerbsmäßigen Reintegration weitgehend versperren. Treiber für den vorzeitigen Rückzug sind neben der demografischen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung vor allem aktive und passive Ausgrenzungsstrategien. Während Rekrutierungsstrategien auf junge Arbeitskräfte zielen und Ältere bei Neueinstellungen deutlich weniger berücksichtigt werden bzw. sich ihre Anstellungsbedingungen deutlich verschlechtern, sind bestehende Beschäftigungsverhältnisse von stereotypen Altersbildern und zunehmender Instabilität geprägt, welche sich ebenfalls nachteilig auf ältere Erwerbspersonen auswirken. Je nach Stellung, beruflicher Situation und institutionellen Regelungen geschieht der vorzeitige Rückzug freiwillig, etwa in Form einer Frühpensionierung oder aber unfreiwillig, sei es, dass anhaltende Arbeitslosigkeit oder Invalidisierung zur Inaktivität führen. Schwache Normierungen der Phase des erwerbsfähigen Erwachsenenalters haben diese Entwicklung vor allem in Ländern wie der Schweiz begünstigt, die kaum arbeitsrechtliche Regulierung kennen. Denn hier können sich informelle Altersgrenzen am besten etablieren.

Literatur

- Becker, U., Roth, M. (Hg.) 2013: Recht der Älteren. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Blaser, R. et al. 2013: Ältere Arbeitnehmer/innen: Analyse der betrieblichen Einbindung und Wertschätzung; Modelle der Weitergabe von Wissen. Abschlussbericht zum BFH-Forschungsprojekt, https://www.soziale-arbeit.bfh.ch/uploads/tx_frppublikationen/AEltereArbeitnehmende_Abschlussbericht_DEF.pdf (letzter Aufruf 5. Januar 2017).
- Börsch-Supan, A. 2009: Ruhestandseinkommen und Renteneintrittsalter im europäischen Vergleich. In A. Börsch-Supan et al. (Hg.), 50plus in Deutschland und Europa. Ergebnisse des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11–56.
- Börsch-Supan, A. 2010: Müssen, dürfen, sollen, können, oder wollen ältere Menschen noch arbeiten? In H. Häfner et al. (Hg.) Altern gestalten. Medizin – Technik – Umwelt. Berlin, Heidelberg: Springer, 7–21.
- Börsch-Supan, A., Weiss, M. 2016: Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. The Journal of the Economics of Aging, Heft 7, 30–42.
- Coupland, D. 1991: Generation X. Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur. München: Goldmann.
- Eberhardt, D. 2016: Generationen zusammen führen: Mit Millenials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. Freiburg: Haufe Gruppe.
- Einramhof-Florian, H., Zepke, G. 2017: Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y: Lösungsansätze für erhöhte Mitarbeiterbindung und gesteigerten Unternehmenserfolg. Wiesbaden: Springer.
- Frerichs, F. 2009: Demografischer Wandel und Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen. Berlin: LIT.

- Gatter, J., Schmähl, W. 1996: Vom Konsens zum Konflikt – Die Frühverrentung zwischen renten- und beschäftigungspolitischen Interessen. In Bremer Gesellschaft für Wirtschaftsforschung (Hg.), Massenarbeitslosigkeit durch Politikversagen? Frankfurt am Main: Peter Lang, 183–204.
- Hurrelmann, K. 2014: Die heimlichen Revolutionäre: Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.
- Segalman, R., Marsland, D. 1989: Cradle to grave: comparative perspectives on the state of welfare. Basingstoke: Macmillan.
- Kohli, M. 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37. Jg., 1–29.
- Kohli, M. 2000: Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebensgestaltung: ein Anachronismus? Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 33. Jg., Heft 1, 16–22.
- Mohr, R. 2004: Generation Z oder von der Zumutung, älter zu werden. Frankfurt am Main: Fischer.
- Ogburn, W. F. 1969: Die Theorie der kulturellen Phasenverschiebung. In W. F. Ogburn, (Hg.), Kultur und sozialer Wandel. Ausgewählte Schriften. Neuwied am Rhein: Luchterhand Verlag, 134–145.
- Scholz, Ch. 2014: Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Weinheim: Wiley.
- Wipplinger, R., Winter-Ebmer, R. 2009: Pensionszugang in Österreich im internationalen Vergleich. In A. Börsch-Supan et al. (Hg.), 50plus in Deutschland und Europa. Ergebnisse des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 57–70.
- Wirz, A., Bauer, Th., Portenier, A. 2016: 50plus. Chancen und Risiken auf dem Zürcher Arbeitsmarkt, Zürich: Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit, https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/ueber_uns/veroeffentlichungen/_jcr_content/contentPar/publication_6/publicationitems/_50plus_chancen_und_/download.spooler.download.1477299698622.pdf/50plus_chancen+und+risiken+auf+dem+zuercher+arbeitsmarkt.pdf (letzter Aufruf 5. Januar 2017).
- Zimmermann, M. 2015: Die Altersgrenze kommt in die Jahre. Max Planck Forschung Heft 2, 34–39.