
Altersgrenzen aus der Sicht der Soziologie

Harald Künemund

Einleitung

Ogleich die Renten zumeist im Mittelpunkt der Diskussion um die Belastungen des Sozialstaats stehen, wenn das Altern der Gesellschaft thematisiert wird, bereiten die Kosten im Bereich der gesundheitlichen Sicherung möglicherweise ein noch größeres Problem. Die Prognosen zur Entwicklung dieser Kosten, die durch die zukünftigen „Alten“ entstehen werden, verführen dann offenbar leicht zu der Idee, diese dann auch für solche Kosten selbst aufkommen zu lassen oder ihnen bestimmte Leistungen vorzuenthalten. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist z. B. der JU-Vorsitzende Philipp Missfelder, der vorschlug, für 85-Jährige und Ältere künstliche Hüftgelenke nicht mehr auf Kosten der Solidargemeinschaft bereitzustellen: „Früher sind die Leute auch auf Krücken gelaufen.“¹ Man kann einem solchen Schluss von der vermeintlichen Ursache der Kostenexplosion auf deren Eindämmung gemäß dem Verursacherprinzip mit einer ganzen Reihe von Argumenten begegnen: Man kann etwa sagen, dass die einzelne Person, die mit 85 Jahren ein künstliches Hüftgelenk benötigt, höchstwahrscheinlich nicht dafür verantwortlich ist, dass die sozialen Sicherungssysteme an finanzielle Grenzen stoßen – also dafür, dass es von diesem Altersjahrgang so viele und zugleich am Arbeitsmarkt so wenige Personen gibt, die faktisch etwas in das System einzahlen –, oder dass sie keinen nennenswerten

Einfluss auf die Gestaltung der Preise für das gewünschte Gut hat. Man könnte auch auf ethische Prinzipien verweisen, die solche Überlegungen generell nicht akzeptabel erscheinen lassen, auf Einsparmöglichkeiten in anderen gesellschaftlichen Bereichen, auf Möglichkeiten einer solidarischen Verteilung der Lasten, ohne dass dabei Personen allein aufgrund ihres Alters diskriminiert werden, oder auf Möglichkeiten der Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitschancen – etwa gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz, die sich in Kombination mit dem lebenslangen Lernen positiv sowohl auf der Einnahmeseite als auch der Ausgabenseite des Sozialversicherungssystems auswirken könnten, indem sie die Erwerbsphase verlängern. Neben diesen (und weiteren) berechtigten Einwänden kann man aber auch darauf hinweisen, dass der Rekurs auf „Alter“ und „Altersgrenzen“ in solchen Überlegungen selbst hochgradig fragwürdig ist. Dies wird deutlicher, wenn diese Begriffe als soziale Konstruktionen in konkreten historisch-gesellschaftlichen Konstellationen betrachtet werden.

Alter

Alter ist eine soziale Konstruktion, oder besser: Es gibt viele solcher Konstruktionen. Man kann z. B. für den menschlichen Lebenslauf zwischen biologischem, psychischem und sozialem Alter differenzieren (vgl. ausführlicher: Kohli 1998; Kohli/Künemund 2000): Biologisches Alter bezeichnet die Entwicklungsstadien des Organismus zwischen Geburt und Tod, psychisches Alter diejenigen des personalen Systems, soziales Alter den Ort der Person im gesellschaftlich gegliederten Lebenslauf, d. h. ihre Zugehörigkeit zu einer der gesellschaftlich abgegrenzten Altersphasen und Altersgruppen. Diese Prozesse werden oft in Beziehung zum kalendarischen Alter gesetzt, jedoch ist

dieses kein besonders gutes Messinstrument für Prozesse, die gar nicht immer linear und irreversibel und auch nicht immer zwangsläufig „ablaufen“. Kalendarisch gleichaltrige Personen können z. B. durchaus biologisch mehr oder weniger „gealtert“ sein – besonders drastisch macht dies das Hutchinson-Gilford-Syndrom (Progerie) deutlich. Sie können auch unterschiedlich „weise“ und in verschiedenen sozialen Kontexten sogar gleichzeitig unterschiedlich „alt“ sein – man denke etwa an einen Fußballspieler, der als solcher mit z. B. 30 Jahren schon zu den „Alten“ zählt, während er in anderen sozialen Kontexten durchaus noch zu den „Jungen“ zählen dürfte.

Die Unangemessenheit des kalendarischen Alters als Messlatte für diese Prozesse wird besonders deutlich, wenn man auf den Entstehungszusammenhang dieser sozialen Konstruktion blickt. Der Kalender und auch das Konzept der Zeit selbst sind über viele Generationen hinweg entwickelt worden, um soziale Interaktionen koordinieren zu können (vgl. Elias 1984). Dabei hat man sich zunächst an beobachtbaren Veränderungen in der Umwelt – Ebbe und Flut, Wechsel der Jahreszeiten usw. – orientiert. Erst relativ spät in der Menschheitsgeschichte gelang es, den Kalender so zu konstruieren, dass er mit diesen wahrnehmbaren Veränderungen weitgehend übereinstimmte, und mit der mechanischen Uhr mit Hemmung ein standardisiertes Messinstrument zu entwickeln, dass den früheren Wasser-, Sand- und Kerzenuhren usw. im Hinblick auf die präzise Abstimmung der Zeit überlegen war. Zu verschiedenen historischen Zeitpunkten wie auch in unterschiedlichen Gesellschaften bestanden ganz unterschiedliche Konzepte und Zeitvorstellungen, ebenso ganz unterschiedliche Messinstrumente (vgl. ausführlich hierzu Wendorff 1980). Bei der Entwicklung dieser Messinstrumente stand aber nicht die Bestimmung des biologischen, psychologischen oder sozialen Alters von Personen im Zentrum. Und die

Anwendung eines für diese Prozesse unzuverlässigen Messinstruments birgt einige Risiken. Einige dieser Risiken lassen sich am Beispiel der gegenwärtigen Altersgrenze für das Erwerbsleben veranschaulichen.

Altersgrenzen

Altersgrenzen sind soziale Konstruktionen, die Lebensläufe nach Lebensphasen strukturieren. Dass es sich auch bei ihnen um Konstruktionen handelt, lässt sich ebenfalls sehr leicht dekonstruieren, indem man verschiedene Gesellschaften oder Epochen hinsichtlich ihrer jeweiligen Altersgliederung vergleicht – dann zeigt sich z. B. eine große Varianz von Altersgrenzen wie auch eine enorme Vielfalt von Regeln, die das Erreichen und Überschreiten der jeweiligen Grenzen betreffen. Daraus folgt aber nicht ohne weiteres, dass man Altersgrenzen beliebig verändern könnte, da sie in verschiedener Hinsicht in die sozialen Strukturen der Gesellschaft fest eingewoben sind. Dies zeigt sich in besonders ausgeprägter Weise bei der Altersgrenze zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Diese reguliert den Zu- und Abgang zum Arbeitsmarkt mithilfe von Institutionen, die in Abhängigkeit von der Position der Individuen zu den jeweiligen Altersgrenzen verschiedene Leistungssysteme und Funktionen bereitstellen. Die Herausbildung dieser Altersgrenzen mit ihrer relativ strikten chronologischen Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase hat Kohli (1985) ausführlich als einen Prozess der Institutionalisierung des Lebenslaufs beschreiben.

Diese starre Altersgrenze steht heute zunehmend in der Kritik (vgl. z. B. Lehr 1998), vor allem aus folgenden Gründen:

- Eine feste Altersgrenze kann als eine Form der Diskriminierung nach dem Alter betrachtet werden.
- Sie stellt zugleich eine fragwürdige Einschränkung der individuellen Handlungsautonomie dar.
- Ihre Anwendung führt zum Verlust von Humankapital: Kompetenzen und Ressourcen älterer Menschen werden nicht genutzt.
- Sie verschärft die Finanzierungsprobleme des Rentensystems, wenn das Rentenzugangsalter nicht drastisch angehoben wird.
- Sie ignoriert den Wandel der modernen Erwerbsbiographien in Richtung zunehmender Flexibilisierung und Mobilität.

Die Altersgrenze zwischen Erwerbsleben und Ruhestand hat in diesem Kontext aber auch eine Reihe von Funktionen, die dafür sprechen, dass sie sich nicht ohne weiteres abschaffen oder modifizieren lassen wird:

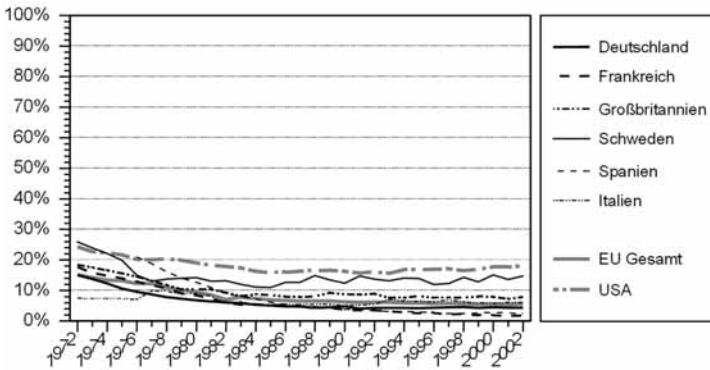
- Sie regelt den Austritt aus dem Erwerbsleben, also die Beendigung des Arbeitsvertrages, und ermöglicht damit z. B. eine längerfristige innerbetriebliche Planung der Nachfolge für einzelne Positionen, entlastet von der individuellen Überprüfung der Kompetenzen bzw. dem Nachweis individueller Defizite und gibt den Betrieben durch gewisse Spielräume zugleich eine weitgehend akzeptierte Möglichkeit zur Lösung von Personalanpassungsproblemen an die Hand.
- Die Altersgrenze regelt aber auch den Zugang zu bestimmten Leistungen des Systems sozialer Sicherung, z. B. in Form einer Altersrente als Lohnersatz, und hier war eine starre Altersgrenze lange Zeit insofern vorteilhaft, als sie von einer aufwendigen individuellen Überprüfung z. B. des Gesundheitszustandes befreit. Zugleich macht sie den Übergangsprozess längerfristig überhaupt erst plan- und berechenbar.

- Schließlich gibt sie auf der individuellen Ebene einen Orientierungspunkt für die subjektive Gliederung und Planung des Lebenslaufs (mit entsprechenden Konsequenzen z. B. hinsichtlich des Sparverhaltens oder der Abstimmung mit dem Partner).

In den letzten Jahrzehnten waren verschiedene Akteure an der Ausgestaltung der Altersgrenze zwischen Erwerbsleben und Ruhestand beteiligt, ebenso an den Regelungen, die das Erreichen und Überschreiten dieser Grenze betreffen – vor allem Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Sozialpolitik (vgl. als Übersicht Clemens et al. 2003). Hier bestand eine gewisse Interessenkoalition hinsichtlich eines möglichst frühen Übergangs in den Ruhestand. Bei hinreichender materieller Absicherung wünschte bislang offenbar ein großer Teil der Arbeitnehmer eine möglichst frühe Beendigung der Erwerbsphase. Auch die Arbeitgeber fanden mit der Frühverrentung eine sozial weitgehend akzeptierte und häufig betriebswirtschaftlich vorteilhafte Möglichkeit zur Personalanpassung, die Gewerkschaften versprachen sich vom frühen Ruhestand eine Verbesserung der Lebensqualität für die Arbeitnehmer, und die Politik, die zahlreiche Frühausgliederungspfade geschaffen und dafür teilweise die Sozialversicherungen instrumentalisiert hat, eine Entlastung des Arbeitsmarkts – auch im Interesse der Beschäftigungsmöglichkeiten der jüngeren Generation.

Trotz z. T. deutlicher Unterschiede in den Systemen der sozialen Sicherung in den modernen Industriegesellschaften und trotz unterschiedlichen Ausmaßes der finanziellen Absicherung im Alter – welche heute insbesondere vonseiten der Ökonomie als so genannter „Pull“-Faktor im Sinne von individuellen Anreizen für einen möglichst frühen Übergang in den Ruhestand maßgeblich für den Trend zum immer früheren Ruhestand verantwortlich gemacht

Abbildung 1: Erwerbsquoten der Männer über 64 Jahren



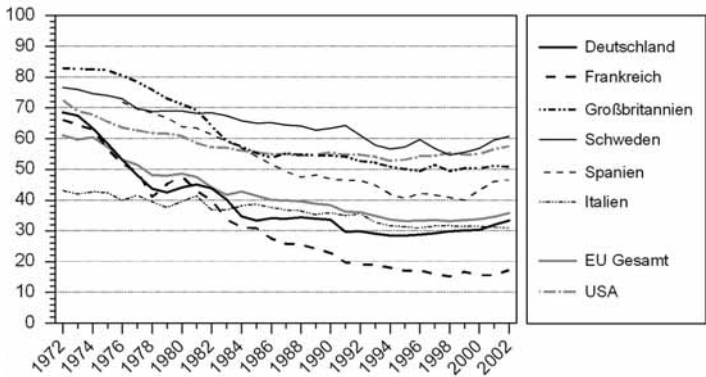
Quelle: OECD Labor Force Statistics.

wird – hat sich in fast allen westlichen Industrienationen ein ganz ähnliches Bild ergeben (Abbildung 1).²

Männer über 64 Jahren sind in fast allen hier betrachteten Ländern zu über 90 Prozent aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, Ausnahmen sind die skandinavischen Länder (mit einer hohen Quote von Teilzeitarbeit) oder die USA (ohne feste Altersgrenze), wo dieser Anteil „nur“ bei 85 und 80 Prozent liegt. Bei den über 64-jährigen Frauen jedoch gilt Ähnliches dann auch für Schweden und die USA. Im EU-Durchschnitt sind nur 2 Prozent der Frauen dieser Altersgruppe erwerbstätig.

Jenseits des 65. Lebensjahres ist die Beteiligung am Erwerbsleben also eine absolute Ausnahme. Betrachtet man die Erwerbsquoten der 60–64-jährigen Männer im Zeitverlauf (Abbildung 2), kann man aber vermuten, dass der Trend zum immer früheren Ruhestand Ende der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts gestoppt, vielleicht sogar umgekehrt wurde. Dennoch ist im EU-Durchschnitt nur ungefähr jeder Dritte 60–64-jährige Mann erwerbstätig.

Abbildung 2: Erwerbsquoten der Männer von 60–64 Jahren

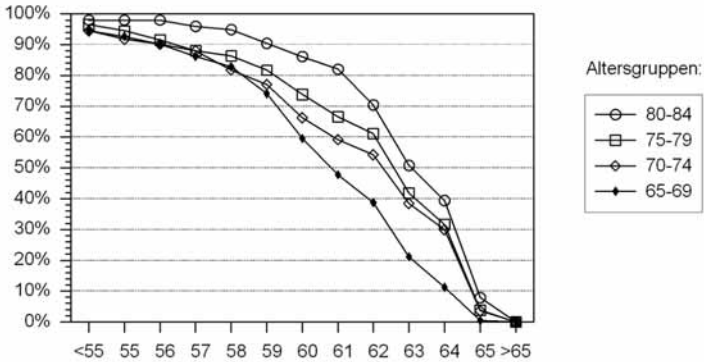


Quelle: OECD Labor Force Statistics.

Bei den 60–64-jährigen Frauen vollzieht sich der Übergang zumeist bereits früher, so dass die jeweiligen Quoten wiederum weit geringer ausfallen. Aber auch hier scheinen sich die Quoten auf niedrigem Niveau – im EU-Durchschnitt knapp 6 Prozent – zumindest stabilisiert zu haben. Diese Gleichförmigkeit bei durchaus unterschiedlicher Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme lässt erahnen, wie eng der Spielraum für Veränderungen der faktischen Altersgrenzen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch Veränderungen am Rentenzugangsalter und den finanziellen Anreizen des Rentenversicherungssystems ist.

Die Schärfe dieser Altersgrenze lässt sich aber in einer anderen Perspektive deutlicher machen, nämlich bei einem Blick auf individuelle Übergänge. Abbildung 3 zeigt, dass der Prozess des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zwar nicht abrupt zu einem Zeitpunkt für alle, wohl aber in einer relativ engen Zeitspanne abläuft: Zwischen dem 55. und dem 65. Lebensjahr sinkt die Erwerbstätigenquote der Männer von fast 100 auf fast 0 Prozent. In den jüngeren Altersgruppen wurde der Übergang – zumindest 1996, aus diesem Jahr stammen

Abbildung 3: Faktisches Ende der Erwerbsphase bei Männern



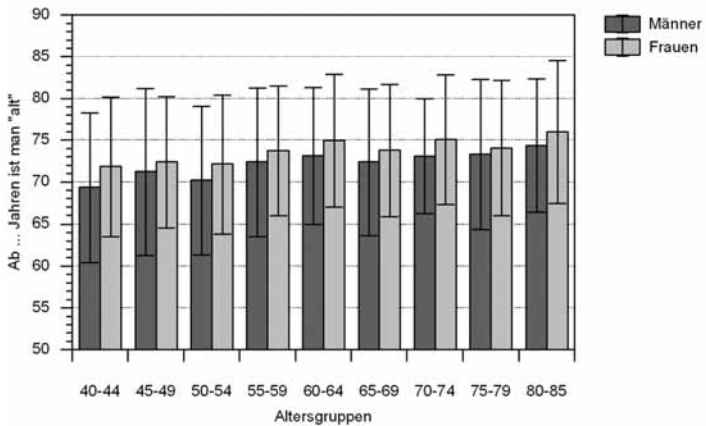
Quelle: Alters-Survey 1996.

diese Daten (vgl. als Übersicht zum Alters-Survey Kohli/Künnemund 2003) – sogar immer früher vollzogen. Gleiches gilt – von einem geringeren Niveau ausgehend – für die Frauen, wobei die Altersgrenze von 60 Jahren eine noch größere Rolle spielt, da es oftmals die Möglichkeit des vorgezogenen Altersruhegeldes mit 60 Jahren gab.

Diese Altersgrenzen schlagen sich auch in den Planungen und Erwartungen der Individuen nieder. Die überwiegende Mehrheit derer, die noch erwerbstätig sind, plant einen Übergang in die Lebensphase „Alter“ mit 60 oder spätestens mit 65, länger arbeiten möchte fast niemand. Bislang hat sich die Altersgrenze als sehr resistent gegenüber Flexibilisierungsoptionen erwiesen – auch der gleitende Übergang in den Ruhestand wird nur selten praktiziert. Allerdings markiert diese Altersgrenze heute nicht mehr den Beginn der Lebensphase, in der man alt ist. Dieser Beginn wird mit hoher Übereinstimmung später angesetzt, nämlich auf etwa 70–75 Jahre (Abbildung 4).

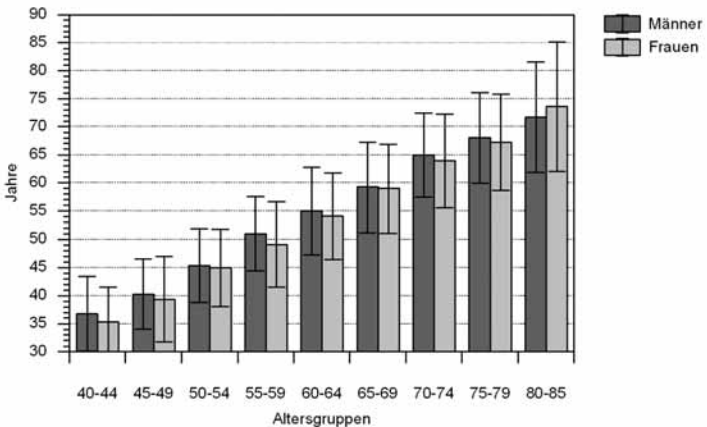
Die Altersdefinition der Gesellschaftsmitglieder entspricht damit in den Grundzügen den gängigen Gli-

Abbildung 4: „Ab welchem Alter würden Sie jemanden als alt bezeichnen!“ (Mittelwerte und Standardabweichungen)



Quelle: Alters-Survey 1996.

Abbildung 5: „Einmal abgesehen von Ihrem tatsächlichen Alter: wenn Sie es in Jahren ausdrücken sollen, wie alt fühlen Sie sich!“ (Mittelwerte und Standardabweichungen)



Quelle: Alters-Survey 1996.

derungsvorschlägen in Wissenschaft und Öffentlichkeit, die in der Phase bis etwa 75 Jahren eine neue Lebensphase des „jungen Alters“ sehen. Man könnte hierin einen Prozess erkennen, in dem sich eine neue Altersgrenze konstituiert. Allerdings entspricht die individuelle Einordnung als „alt“ auch dieser Altersgrenze nicht: Im Durchschnitt fühlen sich die über 40-Jährigen rund 10 Jahre jünger, als sie ihrem chronologischen Alter nach sind (Abbildung 5). Diese „Verjüngung“ spräche dann vielleicht dafür, den Beginn des vierten Lebensalters erst mit 85 anzusetzen.

Eine solche Differenzierung in ein drittes und viertes Lebensalter – als Altersstufen, ähnlich z. B. den traditionellen Lebenstreppe-Darstellungen – macht im Hinblick auf Lebensphasen durchaus Sinn. Deren Kopplung an das kalendarische Alter ist jedoch – wie oben dargelegt – keinesfalls sinnvoll. Allenfalls gibt es eine historisch veränderliche statistische Korrelation von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und kognitiven Verlusten mit dem kalendarischen Alter, aber die interindividuelle Varianz ist erheblich, bei gleichzeitig erheblichen Kohorten- und Periodendifferenzen. Würde man hierfür die Bezeichnung „Altersgrenze“ wählen, nähme man implizit die genannten Nachteile solcher Festlegungen in Kauf, ohne dass man dafür entsprechende Vorteile gewinnen würde. Zumindest bislang gibt es keine gesellschaftlich institutionalisierte Altersgrenze zwischen diesen Altersstufen, und eine solche scheint m. E. auch nicht wünschenswert: Diskriminierungen und Stigmatisierungen wären die Folge.

Kurzum: Altersgrenzen verändern sich, und sie lassen sich verändern, aber nicht beliebig und in der Praxis auch nicht quasi mit einem Federstrich – und vor allem nicht ohne Konsequenzen für andere soziale Institutionen und Bereiche. Sie sind Teil eines komplexen Systems von Institutionen und Interaktionszusammenhängen, so dass Interdependenzen und Konsequenzen wohlüberlegt sein wollen.

Literatur

- Clemens, Wolfgang / Hinte, Holger / Künemund Harald / Ohly H. Peter:* Renaissance der Älteren auf dem Arbeitsmarkt? Schlussfolgerungen und Ausblick zu einer multidisziplinären Forschungsübersicht. In: Herfurth, Matthias / Kohli, Martin / Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problemereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich, 2003, S. 195–202.
- Elias, Norbert:* Über die Zeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1984.
- Kohli, Martin:* Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37 (1985), S. 1–29.
- Kohli, Martin:* Alter und Altern der Gesellschaft. In: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske + Budrich, 1998, S. 1–11.
- Kohli, Martin / Harald Künemund:* Die Grenzen des Alters – Strukturen und Bedeutungen. In: Perrig-Chiello, Pasqualina / François Höpflinger (Hrsg.): Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte. Bern: Haupt, 2000, S. 37–60.
- Kohli, Martin / Harald Künemund:* Der Alters-Survey. Die zweite Lebenshälfte im Spiegel repräsentativer Daten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B20/2003, S. 18–25.
- Lehr, Ursula:* Eine fixe Altersgrenze? Konsequenzen des demographischen Wandels für die Berufs- und Arbeitswelt. In: *Peter Borscheid et al.:* Die Gesellschaft braucht die Alten. Fragen der (Wieder-)Eingliederung in den Lebenszusammenhang. Opladen: Leske + Budrich, 1998, S. 67–86.
- Wendorff, Rudolf:* Zeit und Kultur. Geschichte des Zeitbewußtseins in Europa. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1980.

Anmerkungen

¹ So formuliert in einem Interview mit dem Berliner Tagesspiegel, Nr. 18198 vom 3.8.2003, S. 8.

² Die folgenden Abbildungen zur Beendigung der Erwerbsphase beschränken sich aus Platzgründen exemplarisch auf die Männer.