

# Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang – Ergebnisse des EXTEND-Projektes<sup>1</sup>

G. Naegele und M. Hess<sup>2</sup>

## *Abstract*

Im Projekt EXTEND wurden soziale Ungleichheiten beim Berufsaus- und Renteneintritt in fünf europäischen Ländern untersucht. Es wurde u.a. erforscht, wie sich bestimmte Arbeitsmarkt- und Rentenreformen, die auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei älteren Arbeitnehmer\*innen und Rentner\*innen abheben, auf die Lebensqualität der Betroffenen auswirken. Weitere Foki waren jeweils verrentungsrelevante Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegesektor sowie Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Rentenübergänge. Schließlich wurden – basierend auf den Ergebnissen – verschiedene „Good practices“ vorgestellt und Politikempfehlungen gegeben. Der Beitrag fasst wesentliche Ergebnisse zusammen.

## *1. Vorbemerkungen*

EXTEND ist ein Akronym und steht für das Projekt „Social inequalities in extending working lives of an ageing workforce“, das zwischen 2016 und 2018 unter Federführung der beiden Autoren im Institut für Gerontologie an der TU Dortmund durchgeführt wurde. Es ist eines von insgesamt fünf Projekten, das im Rahmen des ersten Calls der EU-Joint Programming Initiative (JPI) „More Years, Better Lives – The Potential and Challenges of Demographic Change“ an ein entsprechendes Konsortium von sieben Forschungseinrichtungen aus fünf EU-Mitgliedsstaaten vergeben wurde (Deutscher Teilförderer BMBF). Eine Fördervoraussetzung war die Beteiligung von EU-Mitgliedstaaten möglichst mit ausreichender empirischer Evidenz in den in der Ausschreibung artikulierten Projektzielen. Die entsprechenden Projektpartnerländer waren Dänemark, Finnland, Deutschland, die Niederlande und das Vereinigte Königreich. Sie waren mit insgesamt sieben namhaften Forschungseinrichtungen beteiligt (Aalborg University, Dk; Finish Institute of Occupational Health, Fi; IfG an

der TU Dortmund, TU Dortmund, Institut für Arbeit und Technik; alle D; University Medical Center Amsterdam, NL; und Sheffield University, UK)<sup>3</sup>. Im Fokus von EXTEND standen soziale Ungleichheiten beim Rentenübergang, d.h. in der Vor-Renten- und Nach-Rentenphase, die bisher in Deutschland wie im EU-Vergleich eher zu Forschungsdesideraten zählten:

*„Extending working life has very different implications for different groups, who may be affected by many factors including health, domestic and caring responsibilities, migrant status, social position and gender. Those who have worked in heavy manual occupations are more likely to suffer health problems, and have lower life expectancy, but are often treated in the same way in policies to extend working life. Research is needed into how different social and occupational groups are impacted by extending working life, and into how individuals cope with the resulting pressures and opportunities, including how these changes affect the experience of retirement itself.”<sup>4</sup>*

## 2. Forschungsziele, -fragen und (sozial-)politischer Kontext

EXTEND`s Ausgangspunkt waren die seit der Jahrtausendwende EU-weit stattgefundenen grundlegenden Änderungen in staatlichen Altersgrenzen- und/oder betrieblichen Beschäftigungspolitiken und -praktiken mit dem primären Ziel der Schließung bestehender Frühverrentungsoptionen sowie der Anhebung des Renteneintrittsalters (in Deutschland vor allem „Rente mit 67“) (Naegele & Bauknecht 2017; 2019; Stiemke 2020). EXTEND`s Forschungsziel war es dabei, potenzielle soziale Ungleichheiten in den Möglichkeiten und Grenzen für ältere Arbeitnehmer\*innen, ein längeres Arbeitsleben (EWL: extending working life) zu realisieren, zu untersuchen und die jeweiligen Auswirkungen im Hinblick auf die Vertiefung bestehender bzw. die Herausbildung neuer sozialer Ungleichheiten in den Lebenslagen vor und nach der Verrentung und damit auch „Fernwirkungen“ für Lebenslagen im Alter zu analysieren. Zugleich sollten sozialpolitische Empfehlungen zur Vermeidung und/oder Kompensation problematischer Wirkungen gegeben werden. Dem entsprach EXTEND`s zentrale Forschungshypothese: *Die in den meisten EU-Mitgliedsstaaten eingeführten Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit bergen die Gefahr in sich, nicht nur neue soziale Ungleichheiten zu generieren, sondern zudem solche sozialen Ungleichheiten, die bereits während des gesamten vorherigen Erwerbslebens bestanden haben, zu verschärfen bzw. in ihrer kumulativen Wirkung sogar noch zu erhöhen.*

Bis Mitte der 90er-Jahre war die Erwerbsbeteiligung Älterer in den meisten Ländern Europas durch die sog. „Entberuflichung des Alters“ gekennzeichnet (Bäcker, Naegele & Bispinck 2020, Bd. II), d.h. durch in den späteren Erwerbsphasen sinkende Erwerbsquoten; zumeist befördert durch vielfältige Anreize für einen (möglichst) frühen Austritt aus dem Berufsleben (nicht selten nach dem Motto „je früher, desto besser“). Bevorzugt eingesetzt wurden dabei staatliche wie betriebliche Vorruhestandsregelungen oder vorzeitige Ausstiegsoptionen in Fällen von Langzeitarbeitslosigkeit und/oder vorzeitiger Verminderung der Erwerbsfähigkeit/Frühinvalidität (BMFSEJ 2010; Naegele & Bauknecht 2017). Unter den Partnerländern waren Deutschland und die Niederlande diejenigen, in denen dies am weitesten verbreitet war, weniger ausgeprägt dagegen in Finnland und im Vereinigten Königreich. Dänemark nahm eine Zwischenposition ein (Stiemke 2020). Dieser Trend hat sich seit der Jahrtausendwende insgesamt in Richtung Verlängerung der Lebensarbeitszeit und/oder zeitlich hinausgezögertem Renteneintritt umgekehrt. Politische Ziele sind seither die Erhöhung von Beschäftigungsquoten und -volumen älterer Arbeitnehmer\*innen: Sie sollen länger und mehr arbeiten (Bauknecht & Naegele 2017).

Die meisten Expert\*innen und politischen Entscheidungsträger\*innen (UN, OECD, EU, national, akademischer Diskurs) sehen in diesem Paradigmenwechsel eine dringend erforderliche Reaktion auf das Zusammenwirken unterschiedlicher (irreversibler) weitgehend demografischer Megatrends. Dazu zählen insbesondere Bevölkerungsalterung, Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung, Austritt aus dem Arbeitsmarkt der „Babyboomer-Generation“, (qualifizierter) Arbeitskräftemangel und/oder steigende Lebenserwartung. Vor diesem Hintergrund erwachsen erhebliche makro- und mikroökonomische Befürchtungen, insbesondere was die Sicherung der finanziellen Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme (vor allem der umlagefinanzierten), die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie die Sicherung von geeigneten Fachkräften betrifft. Die in diesem Zusammenhang eingeleiteten Maßnahmen bezogen sich dabei primär auf die institutionelle Ebene, d.h. auf verschiedene staatliche Arbeitsmarkt-, Rentenreformen und Altersgrenzenänderungen, teilweise aber abgesichert und unterstützt durch betriebliches Age- und Ageing-Management (BMFSEJ 2010) sowie in seltenen Fällen durch tarifvertragliche Regelungen (wie Demografieverträge; INQA 2014). Die meisten staatlichen Maßnahmen waren dabei mit finanziellen Anreizen für ein längeres Arbeitsleben verbunden; oder – anders herum gewendet – mit finanziellen „Sanktionen“ für diejenigen, die dies aus verschiedenen Gründen (nicht) tun können. Darüber hinaus wurden in vielen Ländern aktive Arbeits-

marktprogramme initiiert und Maßnahmen des lebenslangen Lernens (LLL) intensiviert (Naegele & Bauknecht 2017).

Dieser inzwischen EU-weit erfolgte Paradigmenwechsel wurde bislang nur unzureichend im Hinblick auf seine Folgewirkungen hinsichtlich sozialer Ungleichheiten in den Lebenslagen der betroffenen älteren Arbeitnehmer\*innen untersucht. Sie sind Ausgangspunkt für eine weitere zentrale Arbeitshypothese für EXTEND: *Der Paradigmenwechsel findet vielfach um den Preis wachsender sozialer Ungleichheiten statt. Es profitieren vor allem solche Beschäftigte, denen es möglich ist, länger zu arbeiten, wohingegen diejenigen, die dazu – aus welchen Gründen auch immer – nicht in der Lage sind, in verschiedenen Dimensionen ihrer Lebenslage benachteiligt werden.* EXTEND fokussierte dabei sowohl die gesellschaftliche Makroebene als auch sektorale Besonderheiten und Unterschiede; der empirisch vielfach abgesicherten These folgend, dass Verrentungsentscheidungen weit überwiegend in den Betrieben erfolgen, an konkrete Arbeitsplatz und -bedingungen gebunden und dort vielfach „vorprogrammiert“ sind (Naegele 1992; Naegele & Bauknecht 2017). Exemplarisch dafür wurde der soziale Dienstleistungssektor (mit dem Schwerpunkt Gesundheits- und Pflege-Sektor; GPS) als eine im demografischen Wandel besonders betroffene Branche ausgewählt, wo das Ziel nach EWL besonders schwer zu realisieren ist (Naegele 2015). Damit reagiert EXTEND insgesamt auf eine vergleichsweise neue Debatte über „Fairness/Unfairness Challenges“ (Sinclair et al. 2014) in der Rentenpolitik<sup>5</sup>, wofür es mittlerweile auch in Deutschland zunehmende empirische Evidenz gibt (Trischler 2014; Brandl 2015; Hess, König & Hofäcker 2016; Naegele 2017; Brussig 2018; für UK Phillipson 2018). Daraus ergeben sich – zusammengefasst und stark verkürzt – die folgenden Forschungsthemen, die in den Partnerländern jeweils mit unterschiedlichen Schwerpunkten (in insgesamt 10 Arbeitspaketen) (Naegele & Hess 2020) bearbeitet wurden:

- Institutionelle wie betriebliche Veränderungen in der staatlichen (Früh-)Verrentungs-, Arbeitsmarkt- und auf ältere Arbeitnehmer\*innen bezogenen Beschäftigungspolitik mit potenziellen Implikationen für soziale Ungleichheiten;
- Potenzielle soziale Ungleichheiten im Falle der Indexierung des Renteneintrittsalters entsprechend der Lebenserwartung (wie in Dänemark und Finnland praktiziert, aber für Deutschland bisher nur diskutiert);
- Zusammenhänge und Interdependenzen zwischen Gesundheit und Verrentungsentscheidungen in der Vor- und eigentlichen Übergangsphase sowie zwischen Gesundheit und Lebenslage in der (Nach-)Übergangs- und späteren Altersphase;

- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege als (Früh-)Verrentungsgrund/-motiv unter besonderer Beachtung der sog. „double-duty-carers“, also derjenigen, die privat und zugleich hauptberuflich/professionell pflegen;
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltungen in ihren jeweiligen ungleichheitsrelevanten Implikationen für Verrentungsstrukturen und -entscheidungen im professionellen Pflegebereich (Alten- und Pflegeheime sowie Krankenhäuser);
- „Good practices“ in der Vermeidung/Verringerung von sozialen Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang und ihre jeweiligen Kosten-Nutzen-Relationen.

### *3. Zusammenfassende, für die deutsche Situation zentrale Ergebnisse*

Insgesamt lassen sich (mit Schwerpunkten für Deutschland) zusammenfassend folgende zentrale Ergebnisse berichten:

- Unfreiwillige (Früh-)Verrentungen sind ebenso wie die Chancen, freiwillig und „in Würde“ länger arbeiten zu können - und dies selbst als „silver worker“ über die Altersgrenzen hinaus - im hohen Maße sozial ungleich verteilt. Sie folgen vielfach der Theorie der Lebenslauf-gebundenen Kumulation von Vor- und Nachteilen („Cumulative-Disadvantage-Theorie“; Dannefer 2003): Geringer schulischer und beruflicher Bildungsgrad sind ebenso wichtige Indikatoren für niedrige und/oder hohe Integrations- und Verbleibschancen Älterer in bezahlter Beschäftigung wie ein durch die Kumulation von arbeitsbedingten Belastungen in der Erwerbsbiografie eingeschränkter Gesundheitszustand. Besondere Risiken betreffen ältere Langfristarbeitslose sowie ältere weibliche Beschäftigte in prekärer Beschäftigung (z.B. Teilzeit, Befristung und Leiharbeit). Arbeitsbedingungen und -belastungen insbesondere in der Spätphase des Erwerbslebens stellen sich dabei branchenspezifisch unterschiedlich und sind von zusätzlich verstärkendem, häufig sogar erst auslösendem Einfluss. Die aus sozialpolitischer Sicht problematischen („Fern“-)wirkungen zeigen sich in unterschiedlichen Dimensionen der Lebenslage vor und nach der Verrentung und nicht selten selbst noch im Alter, so vor allem als niedrigere (Alters-)einkommen, höhere Krankheitsrisiken, geringerer Grad an sozialer Integration sowie insgesamt als geringere Lebensqualität.
- Allerdings gibt es Hinweise auf einen Bedeutungsrückgang von (wirtschaftlichen/betrieblichen) *Push*- und (staatlichen) *Pull-Faktoren* auf den

Zeitpunkt der Verrentung. Der Paradigmenwechsel von der Frühverrentung zum längeren Arbeiten ist demgegenüber zunehmend durch die Gleichzeitigkeit von „Need“- und „Retain“-Faktoren gekennzeichnet, die beide aber mit unterschiedlichen Richtungswirkungen eine EWL befördern. „Need-Faktoren“ sind zumeist durch die monetären Leistungsbeschränkungen der vorzeitigen Berufsausstiegsoptionen und dadurch eingeschränkten Möglichkeiten des (vorzeitigen) Erwerbsausstiegs bedingt und zwingen so viele dazu, „unfreiwillig“ länger zu arbeiten. Demgegenüber beschreiben „Retain-Faktoren“ eine freiwillige, d.h. gewollte spätere Verrentung bzw. fördern diese (Ebbinghaus & Hofäcker 2013). Sie sind nicht selten Ausdruck aktiver betrieblicher Strategien zum Arbeitskräfteerhalt als Reaktion auf betrieblichen Fachkräftemangel (BMFSFJ 2010) und somit zumeist von den Betrieben selbst befördert. Entsprechend gibt es auch kaum Neueinstellungen Älterer aus der Arbeitslosigkeit heraus, denn im „Retain-Kontext“ geht es vor allem um die Motivation zur und Unterstützung bei der Weiterarbeit bereits beschäftigter („bewährter“) Älterer; in zwar noch eher seltener, aber wachsender Zahl von Fällen auch über die Altersgrenzen hinaus; dann allerdings häufig unter geänderten vertraglichen Bedingungen („silver worker“; Naegele 2017). Dabei gelten betriebliche „Retain“-Interessen primär denjenigen, die aufgrund von Qualifikationen, Gesundheit etc. ohnehin bessere Erwerbsaussichten bzw. günstigere Ausgangsvoraussetzungen für EWL haben (Hess, Naegele & Bauknecht 2020). Dies lässt sich auch daran erkennen, dass die Erwerbsquoten Älterer überdurchschnittlich stark in den mittleren und/oder oberen Qualifikationsgruppen gestiegen sind (Stiemke 2020).

- In Deutschland, auf EU-Ebene neben den Niederlanden sogar mit als „Spitzenreiter“, gibt es seit Beginn der Jahrtausendwende eine beachtliche Zunahme in den Erwerbsquoten Älterer. Diese Entwicklung ist aber nicht etwa auf eindeutige Kausalfaktoren zurückzuführen (wie wiederholt den verschiedenen staatlichen Reformprogrammen und –anreizen attestiert; z.B. Börsch-Supan 2016), sondern erklärt sich aus einer komplexen Gemengelage mehrerer interdependenter Faktoren (Jensen 2020). Zu den wichtigsten zählen die allgemeine positive wirtschaftliche Lage (Ausnahme Finanzkrise 2008/09), der betriebliche Fachkräftemangel sowie beschäftigungsförderliche/nachfragewirksame Implikationen von positiven Kohorteneffekten wie z.B. Gesundheit, Qualifikation und Arbeitsmotivation. Besondere Bedeutung kommt zudem der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und der starken Zunahme von Teilzeitarbeit zu. Arbeitsbezogene Einstellungs- und Verhaltensänderungen Älterer sind somit immer auch das Ergebnis un-

terschiedlicher, interagierender Faktoren, die jeder für sich im Beobachtungszeitraum nachweisbar an Gewicht zugenommen haben (Hess, Naegele & Bauknecht 2020).

- Renten- und Altersgrenzenreformen mit inkludierten finanziellen „Anreizen“ bzw. „Bestrafungen“ sind somit keine „sine-qua-non“ Bedingung für eine erfolgreiche Umsetzung des Ziels nach EWL. Es zeigt sich, dass Beschäftigungsquoten und -volumen Älterer auch ohne diese steigen (können). Allerdings können sie soziale Ungleichheiten begründen bzw. verstärken, soziale Probleme verursachen, soziale Konflikte erzeugen und den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft untergraben, wenn übrige EWL-relevante Rahmenbedingungen auf der betrieblichen Ebene (s.u.) unverändert bleiben (Jensen 2020). Genau dieser Trend ist durch EXTEND nachweisbar, denn die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit ist von einem parallelen Anstieg sozialer Ungleichheiten begleitet. Konnten die meisten an einer frühen Berufsaufgabe (freiwillig oder unfreiwillig) Interessierten in der Vergangenheit über verschiedene Vorruhestands- und Frühverrentungsoptionen noch vergleichsweise gut sozial abgesichert in die vorgezogene Rente wechseln, besteht für sie die Option heute und künftig darin, entweder unter ungünstigeren Arbeits- und sonstigen Lebenslagebedingungen zur Weiterarbeit „gezwungen“ zu sein, oder unter deutlich schlechteren finanziellen Bedingungen mit zudem negativen Folgen für die spätere Alterssicherung früher ausscheiden zu müssen. Echte „Wahlfreiheit“ in den Verrentungsentscheidungen gibt es somit signifikant mehr und häufiger in den oberen sozio-ökonomischen und/oder betrieblichen Statusgruppen, darunter vor allem für Männer.
- Der Gesundheitszustand ist ein ganz entscheidender Prädiktor sowohl für Erwerbstätige, die vorzeitig aufhören müssen als auch für diejenigen, die länger arbeiten können; und damit auch für die Existenz sozialer Ungleichheiten im Verrentungsgeschehen. EXTEND's umfangreiche Sekundäranalysen nationaler und internationaler Datensätze belegen signifikante Ungleichheiten zwischen Personen mit niedrigem und hohem sozio-ökonomischen Status. Es wurde insofern bestätigt, dass in vielen Fällen „Fernwirkungen“ früherer risikoträchtiger Arbeitsbedingungen wirksam sind. Diese sind zugleich zentrale Anknüpfungspunkte für Maßnahmen zum Abbau gesundheitlicher Ungleichheiten vor und nach Berufsaufgabe. Es kann folglich erwartet werden, dass den gesamten Lebenslauf in den Blick nehmende Verbesserungen in gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen auch die Gesundheit späterer Kohorten von Rentner\*innen positiv beeinflussen (und umgekehrt) und

damit auch soziale Ungleichheiten in der Gesundheit nach dem Arbeitsausstieg verringern, aber nicht ganz auflösen können.

- Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege nimmt im demografischen Wandel an Brisanz zu (Reichert 2016). Nicht nur werden die Beschäftigungsaussichten einer wachsenden Zahl berufstätig Pflegenden und damit deren Chancen zur freiwilligen EWL oder auch für ausreichende spätere Rentenerwartungen dadurch massiv berührt, auch führt eine unzureichende Vereinbarkeit zu kumulativen Mehrfachbelastungen und damit zu erheblichen Einschränkungen in ihrer Lebensqualität. EXTEND konnte mit seinem besonderen Fokus auf „double duty carers“, also auf jene, die gleichzeitig beruflich wie privat pflegen, zudem erstmalig für die Bundesrepublik zeigen, dass es hier neue Problemgruppen mit besonderen Beschäftigungsrisiken und damit neue Handlungserfordernisse gibt, die bislang von Politik und Praxis nicht wahrgenommen wurden.
- EXTEND bestätigt die besondere Belastungssituation von Beschäftigten im professionellen Pflegesektor und damit eine globale Ungleichheitssituation für diese Branche (Naegele 2015). Die unfreiwillige Frühverrentung, häufig aus gesundheitlichen Gründen, ist hier de facto der „Normalfall“. Soziale Ungleichheiten ergeben sich zweifach: einmal insgesamt im Vergleich der Sektoren personenbezogener sozialer Dienste und zum anderen individuell und/oder gruppenbezogen innerhalb des Gesundheits- und Pflegesektors; letzteres vor allem wegen fehlender bzw. nur selektiv zugänglicher inner- wie überbetrieblicher beruflicher Entwicklungs- und Ausweichoptionen. Der von vielen als „Ausweg“ angestrebte Wechsel von der direkten Pflege in eine administrative Tätigkeit ist nur wenigen, vor allem höher Qualifizierten, möglich. Dem entspricht, dass man betriebliche Personalkonzepte mit Lebenslaufbezug in diesem Sektor mit der sprichwörtlichen „Lupe“ suchen muss.
- EXTEND konnte an vielen Stellen zeigen, dass präventive Maßnahmen zur Förderung der EWL möglich sind und sich auch „rechnen“. Dies gilt vor allem für gesundheitsförderliche Maßnahmen. Das vom finnischen Projektpartner FIOH praktizierte und im Rahmen von EXTEND evaluierte Modell des „Late-career-planning“ (Vuori 2019) könnte auch für die Bundesrepublik Modellcharakter haben. Auch haben Betriebe, die ein Age-Management praktizieren, bessere Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Es konnte auch gezeigt werden, dass sich entsprechende Investitionen in alternde Belegschaften mikroökonomisch rechnen, gemessen an Produktivitätssteigerungen und anderen betriebswirtschaftlich relevanten Kennziffern.

- Andererseits sind betriebliches Age-Management, Demografieverträge etc. auch Quellen weiterer/neuer sozialer Ungleichheiten. Zwar wird in immer mehr Betrieben vorbildliches Age-Management praktiziert (BMFSFJ 2010), dabei teilweise – wie in Deutschland – von (Demografie-)Tarifverträgen angestoßen (INQUA 2014). Dennoch profitieren in der Regel nur diejenigen davon, für deren Arbeitsplätze solche Regelungen gelten. Beschäftigte in Branchen und Betrieben ohne „Age-Management“ und/oder ohne einschlägige tarifliche Schutzbestimmungen werden nicht erreicht. In vielen Betrieben dominiert zudem das „Matthäus-Prinzip“, das heißt, entsprechende Maßnahmen kommen vorzugsweise jenen Arbeitnehmer\*innen zugute, die ohnehin schon günstige Voraussetzungen für das Erreichen von EWL mitbringen (Eitner & Naegele 2013).

#### *4. Ausgewählte Schlussfolgerungen und „Policy Pointers“*

##### *Mehr Aufmerksamkeit für soziale Ungleichheiten*

Obwohl soziale Ungleichheiten im Verrentungsgeschehen weit verbreitet sind, ist das Problembewusstsein dazu sowohl unter Sozial- und Rentenpolitiker\*innen als auch Praktiker\*innen (u.a. bei Sozialpartnern, Verbänden, in Betrieben) eher gering. Dies gilt auch für den wissenschaftlichen Diskurs. Notwendig ist mehr Aufklärung und Bewusstseinsarbeit zugunsten eines in Theorie und Praxis „vernachlässigten“ sozialen Problems, das im demografischen Wandel zunehmend an Bedeutung gewinnt (Walker 2011).

##### *Vielfache Erscheinungsformen beachten*

Von sozialen Ungleichheiten im Verrentungsgeschehen betroffen sind nicht nur (ohnehin) benachteiligte (ältere) Beschäftigtengruppen (wie gering Qualifizierte, Frauen, Langfristarbeitslose, gesundheitlich Beeinträchtigte, chronisch Kranke, atypisch Beschäftigte etc.). Betroffen sind auch ältere Arbeitnehmer\*innen in solchen Branchen, in denen man aufgrund der Arbeitsbedingungen und -belastungen nur kaum und schon gar nicht freiwillig und „in Würde“ bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter (weiter)arbeiten kann.

### *Betriebliches Age-Management und tarifliche Förderprogramme ausweiten*

Die selektive Verbreitung von „Good practices“, betrieblichem „Age-Management“ und/oder tarifvertraglichen Schutzregelungen vertiefen ungewollt soziale Ungleichheiten. EXTEND plädiert für die flächendeckende Verbreitung von „Good practices“ sowie für mehr Allgemeinverbindlichkeitserklärungen für tarifvertragliche Regelungen mit positiven Wirkungen besonders bei älteren Beschäftigten. Handlungsbedarf besteht vor allem in Klein- und Mittelbetrieben. Für die Pflegebranche sind derartige Regelungen von ganz besonderer Relevanz.

### *Karrierecharakter von sozialen Ungleichheiten beachten*

Der „Karrierecharakter“ von sozialen Ungleichheiten („Ungleichheitsketten“) im Verrentungsgeschehen spricht für möglichst frühe Interventionen in der Erwerbsbiografie. Dies setzt allerdings die Existenz von „Frühwarnsystemen“ voraus, so z.B. tarifvertraglich geregelte Risiko- oder Gefährdungsanalysen mit Blick auf spätere Gesundheits- oder Qualifikationsprobleme. Ein wichtiges Instrument dafür ist eine lebenslauforientierte und/oder ganzheitliche betriebliche Beschäftigungs- und Personalpolitik. Künftigen Qualifikationsrisiken kann durch regelmäßige Angebote des lebenslangen (beruflichen) Lernens begegnet werden. Allerdings ist berufliche Erwachsenenbildung in Deutschland nur wenig verbreitet und zudem kaum institutionalisiert. In vielen Betrieben wirkt sich zudem das „Matthäus-Prinzip“ nachteilig aus.

### *Prekäre Beschäftigung in der Vor-Verrentungsphase überwinden*

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse kennzeichnen in vielen Fällen die Lebenslage vor allem von Frauen in der Spätphase ihres Erwerbslebens. Betroffen sind zumeist solche älteren Arbeitnehmer\*innen, die schon vorher in ihren Erwerbsschancen benachteiligt waren. EXTEND fordert ihre Eingrenzung und/oder Vermeidung dadurch bedingter/sich vertiefender Ungleichheiten, z.B. durch entsprechend abgesicherte Regelarbeitszeiten (Lage und Dauer), oder zumindest durch Mindestlöhne für die Betroffenen.

„Anreize“ zum EWL auf gesetzlicher Ebene allein zu wenig

Die Beschäftigungsquoten Älterer sind auch unabhängig von staatlichen „Anreizen“ gestiegen. Wirtschaftliches Wachstum und stabile Nachfrage nach Arbeitskräften sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen für EWL. Finanzielle, auf den/die einzelne/n Beschäftigte/n bezogene „Anreize“ allein sind zu wenig. Sie müssen abgesichert sein durch parallele Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften einschließlich solcher des LLL und besserer „Work-Life-Balance“-Politiken.

*Koordiniertes Vorgehen als „Mehr-Ebenen-Ansatz“*

Das Ziel, EWL möglichst freiwillig „in Würde“ für möglichst viele zu erreichen, erfordert gemeinsame/integrierte Bemühungen möglichst vieler Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen. Nicht nur Politik, Sozialpartner, NGOs etc. sind gefordert. Auch die Betroffenen tragen eine Mitverantwortung, benötigen aber entsprechende förderliche Rahmenbedingungen für eigene Initiativen. Besondere Verantwortung kommt den Gewerkschaften und ihren betrieblichen Vertreter\*innen zu. Das Finnische „National Program on Ageing Workers“ (Ankril et al. 2002) aus den späten 1990er-Jahren erweist sich auch heute noch als vorbildhaft für andere Länder. Ob die *Demografiestrategie* der Bundesregierung (Hüther & Naegele 2012) ähnliche Breitenwirkung erzielt, darf bezweifelt werden. Den Praxistest konnte sie bislang noch nicht bestehen.

*Indexierung der Altersgrenzen gemäß Lebenserwartung mit problematischen Wirkungen*

Die Koppelung des gesetzlichen Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung birgt erhebliches Potenzial für soziale Ungleichheiten (De Tavernier 2018). Die Gründe liegen in sozialen Unterschieden in der durchschnittlichen, fernen und – für EWL besonders bedeutsamen – *gesunden* Lebenserwartung. EXTEND belegt, dass eine Indexierung der Altersgrenzen an die durchschnittliche Lebenserwartung vor allem den höher Gebildeten und/oder oberen sozioökonomischen Statusgruppen zugutekäme – mit der Folge eines wegen der längeren Bezugsdauern auch noch höheren „Rentenwohlstands“ („pension wealth“). EXTEND gibt zu bedenken, wie wichtig aus sozialpolitischer Sicht die Rückkoppelung von Indexierungsüberlegun-

gen zu den jeweiligen nationalen Alterssicherungssystemen ist. Insofern stärkt EXTEND die Position derjenigen, die eine solche Regelung - wie hin und wieder gewünscht – für Deutschland ablehnen.

### *Belastende/gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen abbauen*

EXTEND spricht sich für Frühwarnsysteme durch betriebliche Gefährdungsanalysen aus, wie in neueren Demografieverträgen vorgesehen. Dies gilt auch für spezielle gesundheitliche wie qualifikatorische Präventions- und Personalentwicklungsprogramme für besonders gefährdete Berufe und Branchen, die sich auch für die Betriebe „rechnen“. Gefordert ist die flächendeckende Einhaltung des Grundsatzes Prävention vor Rehabilitation und in der Praxis und die Priorität von Rehabilitation vor finanzieller Kompensation.

### *Beibehaltung von sozial verträglichen Frühverrentungsoptionen für „Hochbelastete“*

Bei aller Ausschöpfung von Präventions- und Rehabilitationsreserven wird man aber auch künftig gesundheitsbedingte Frühverrentungen vor allem für besonders hoch belastete Berufe und Branchen nicht vermeiden können. EXTEND stützt die Forderung nach Beibehaltung entsprechender, aber sozial abgefederter Optionen für einen früheren Renteneintritt, wie sie in einigen EU-Mitgliedsstaaten bestehen.

### *Betroffene als „Expert\*innen in eigener Sache“ nutzen und stärken*

Betroffene können bei vielen, vor allem gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt, wichtige „Expert\*innen in eigener Sache“ sein. Dem entspricht auch eine zunehmende Verbreitung gesundheitlicher Selbstverantwortung unter älteren Beschäftigten (Kohorteneffekte). Dies gilt insbesondere für Frauen. EXTEND spricht sich für besondere Anstrengungen zum Aufbau von Gesundheitsbewusstsein und darauf bezogener –kompetenz aus. Besondere Bedarfsschwerpunkte gibt es bei den typischen Problemgruppen. Derartige Bemühungen sind allerdings an betriebliche Vorleistungsverpflichtungen gebunden. Von tariflichen Regelungen können gute Anreize ausgehen.

*Besondere Ungleichheiten im Gesundheits- und Pflegesektor bekämpfen*

EXTEND kommt hier zu einer klaren Botschaft: Die bestehenden Arbeitsbedingungen sind auf möglichst vielen Ebenen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements zu verbessern. EXTEND unterstützt für diese Branche die Forderung weg vom klassischen „Age-Management“ hin zu einem „Life-course Management“, d.h. zur Laufbahngestaltung und Entwicklungsförderung (BMFSFJ 2010; Vuori 2019). Allerdings fehlen hierzu oftmals Bewusstsein und Bereitschaft vor allem auf der betrieblichen Führungsebene. Tarifvertragliche Regelungen können gute Anstöße liefern, sind aber wegen der Heterogenität der Branche schwer durchsetzbar, allerdings über Allgemeinverbindlichkeitsregelungen realisierbar.

*Besondere Anstrengungen für ausgesprochene „Problemgruppen“ unternehmen*

Chronisch Kranke benötigen maßgeschneiderte Rehabilitationsangebote, frühzeitig von Erwerbsminderung Bedrohte und/oder Betroffene benötigen „maßgeschneiderte“ berufliche (Weiter-)Entwicklungsprogramme, ältere Langzeitarbeitslose dauerhafte Integrationsförderung; idealerweise mit Schwerpunktsetzung auf der lokalen Ebene. Die zunehmende „Digitalisierung“ lässt für die Zukunft vielfältige neue Beschäftigungsrisiken für gering Qualifizierte befürchten. Präventionsprogramme zur Vermeidung von Dequalifizierung und im schlimmsten Fall Arbeitslosigkeit und unfreiwillige Frühverrentungen sind speziell für sie erforderlich. Für weibliche Beschäftigte muss es um normale Beschäftigungsverhältnisse (jenseits „prekärer Beschäftigung“) und bessere Vereinbarkeitsmaßnahmen im Rahmen einer expliziten „Work-Life-Balance-Politik“ gehen. Gerade sie verfügen über ein stark entwickeltes Selbstverantwortungspotenzial für die eigene Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, das betrieblicherseits gefördert werden könnte.

*„Good practices“ fördern und verbreiten*

EXTEND zeigt, dass Maßnahmen, die auf Vermeidung und Verringerung von sozialen Ungleichheiten abzielen, bei Politiker\*innen, relevanten Stakeholdern und/oder Expert\*innen eine eher nachgeordnete Priorität besitzen. EXTEND konnte „Good practices“ im Rentenübergangsgeschehen auf allen Ebenen (Makro, Meso, Mikro) aufführen. Bei ihrer Implementierung

müssen aber immer auch die Kontexte (politisches System, Arbeitsmarkt, ökonomische Situation, individuelle Bedingungen) beachtet und mitgedacht werden. Um Fehlschlüsse und falsche Botschaften zu vermeiden, sind Evaluationen zu ihren je spezifischen Übertragungs- und Implementierungsbedingungen vonnöten, die hierzulande weitgehend fehlen.

### *Mehr Cost-Benefit Analysen – „Gute Praxis“ rechnet sich*

In Deutschland finden sich bisher nur wenige Kosten-Nutzen-Analysen von förderlichen Maßnahmen der Verlängerung von Lebensarbeitszeit und darauf bezogenen „Good practices“. Damit wird unnötigerweise Politiker\*innen, relevanten Stakeholdern und Expert\*innen Wissen vorenthalten, mit dem sie selbst im demografischen Wandel überzeugend und argumentativ besser ausgestattet wären; gemäß der Regel: Nur was „sich auch rechnet“, überzeugt die Zweifler\*innen.

### *Die Verantwortung der Betriebe einfordern und stärken*

EXTEND bestätigt die besondere Verantwortung der Betriebe bei der Gestaltung des demografischen Wandels. Proaktives betriebliches Age-Management ist dabei umso erfolgreicher, je mehr es getragen wird von davon überzeugten betrieblichen Entscheidungsträgern und eingebettet ist in eine positive demografiesensible Betriebskultur. Die Beteiligung von Betriebs- und Personalräten, Vertrauensleuten etc. ist dabei ebenso unerlässlich wie die der Betroffenen als „end-user“. Von tarifpolitischen Vorgaben können wichtige Anstöße ausgehen, von Cost-Benefit-Analysen ebensolche Anreize zur Überzeugung des Managements.

### *Verwendete und weiterführende Literatur*

- Ankril, R., Hietikko, M., Mattila, K., Nieminen, J., Rissanen, P. & Spangar, T. (2002): The National Program on Ageing Workers: Evaluation. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, 2/2002. Helsinki.
- Bäcker, G., Naegele, G. & Bispinck, R. (2020): Sozialpolitik und soziale Lage. 2 Bände. 6. vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Bauknecht, J. & Naegele, G. (2015): Delaying Retirement in Germany and Europe. In: Torp, C. (ed.): Challenges of Aging: Pensions, Retirement and Generational Justice. Houndmills: Palgrave Macmillan: 179–204.

- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache, 17/3815. Berlin.
- Börsch-Supan, A. (2016): Das Rentenalter muss atmen können. Download from [http://www.mea.mpisoc.mpg.de/index.php?id=218&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=359&cHash=0d969618cdd026704\\_08a7429934bfcc5](http://www.mea.mpisoc.mpg.de/index.php?id=218&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=359&cHash=0d969618cdd026704_08a7429934bfcc5) (last access 30.08.2018).
- Brandl, S. (2015): Alterserwerbsarbeit aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: Igl, G., Welti, F. & Eßer, M. (Hrsg.): *Alter und Beschäftigungen. Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50jährigen*. Münster, Hamburg, London: LIT: 89–108.
- Brussig, M. (2018): Verlängerte Erwerbsbiografien: Triebkräfte, Grenzen, Soziale Ungleichheiten. *WSI-Mitteilungen*, 71, 01/2018: 12–19.
- Dannefer, D. (2003): Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 58B (6): 327–337.
- De Tavernier, W. (2019): Inequality, Social Justice, and Indexing Pension Ages to Life Expectancy. Presentation. IAGG-ER. Gothenburg, Sweden.
- Ebbinghaus, B. & Hofäcker, D. (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. *Comparative Population Studies*, 38, 4: 807–840.
- Eitner, C. & Naegele, G. (2013): Fremd- und Selbstbilder vom Altern in der Arbeitswelt. In: *Jahrbuch Sozialer Protestantismus 6: Alternde Gesellschaft – Soziale Herausforderungen des längeren Lebens*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus: 167–189.
- Frerichs, F. (Hrsg.) (2016): *Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung*. Vehtaer Beiträge zur Gerontologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Hess, M., König, S. & Hofäcker, D. (2016): Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Towards Increasing Inequalities? Comparing evidence from 13 countries. In: Hofäcker, D., Hess, M. & König, S. (eds.): *Delaying Retirement. Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. Houndmills: Palgrave Macmillan: 363–378.
- Hess, M., Naegele, G. & Bauknecht, J. (2020): Pension and labour market policies and the situation of older workers in Germany. In: Naegele, G. & Hess, M. (Hrsg.): a.a.O.: 75-104.
- Hüther, M. & Naegele, G. (Hrsg.) (2012): *Demografiepolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- INQUA (Hrsg.) (2014): *Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern. Chance für Betriebe und Tarifpolitik*. Berlin. Eigenverlag.
- Jensen, P. (2020): Nationale Politiken zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Auswirkungen auf soziale Ungleichheiten. In: Naegele, G. & Hess, M. (Hrsg.): a.a.O.: 69-74.
- Naegele, G. (1978): *Soziale Ungleichheit im Alter*. Köln: Hanstein Verlag.

- Naegele, G. (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Augsburg: Maro Verlag.
- Naegele, G. (2015): Extending working lives – Experiences from the German long-term residential care-sector. Expert Hearing, National Institute for Health and Care Excellence. Manchester, February 18, 2015.
- Naegele, G. (2017): Altes und Neues zur „Arbeit trotz Rente“ – Weiter wachsende Rentnererwerbsarbeit. In: Generali Deutschland AG (Hrsg.): Generali Altersstudie 2017. Wie ältere Menschen in Deutschland denken und leben. Berlin: Springer: 55–61.
- Naegele, G. & Bauknecht, J. (2017): Strategies (“Action Plan”) for Extending Working Lives, Raising Older Workers` Employment Rates and Intensifying LLL in Later Working Life. Dortmund: FFG, MOPACT final report. WP 3.
- Naegele, G. & Bauknecht, J. (2019): Extending working lives. In: Walker, A. (Hrsg.): The Future of Ageing in Europe. Making an Asset of Longevity. London: Palgrave Macmillan: 107–142.
- Naegele, G. & Hess, M. (Hrsg.) (2020): Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang. Wiesbaden: Springer VS.
- Phillipson, C. (2018): ‘Fuller’ or ‘extended’ working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. Ageing & Society. Cambridge University Press.
- Reichert, M. (2016): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – (K)ein Thema für Unternehmen? In: Naegele, G., Olbermann, E. & Kuhlmann, A. (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten. Wiesbaden: Springer VS: 251–264.
- Sinclair, D., Moore, K. & Franklin, B. (2014): Linking state pension age to longevity. Tackling the fairness challenge. London: ILC-UK report.
- Stiemke, P. (2020): Reformen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer – Finnland, Dänemark, Niederlande, Deutschland und das Vereinigte Königreich im Vergleich. In: Naegele, G. & Hess, M. (Hrsg.): a.a.O.: 105-138.
- Trischler, F. (2014): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter. Wiesbaden: Springer VS.
- Vouri, J. (2019): Enhancing life-course management throughout working career. NIVA Course: From Age Management to Life Course Management. Presentation. Skodsborg, Denmark: August 2019: FIOH. Helsinki.
- Walker, A. (2011) (ed.): FUTURAGE. A Roadmap for European Ageing Research. Sheffield.
- Walker, A. (2019) (ed.): The Future of Ageing in Europe. London, Houndmills: Macmillan.

## Referenzen

- 1 Der gesamte Projektbericht ist (in Auszügen) 2020 bei SpringerVS erschienen; vgl. Naegele & Hess (Hrsg.)(2020).
- 2 Langjähriger Direktor des Instituts für Gerontologie an der TU Dortmund; Professor für Gerontologie an der Hochschule Niederrhein.

- 3 Insgesamt waren knapp 25 Wissenschaftler\*innen beteiligt. Dieser Beitrag beruht wesentlich auch auf ihren Forschungsergebnissen. Zu weiteren Informationen zum Projekt vgl. <http://www.extendjpimybl.eu>.
- 4 Seite 4 des ersten Calls der Joint Programming Initiative „More Years, Better Lives” The Potential and Challenges of Demographic Change.
- 5 In der sozialen Gerontologie gibt es diese Diskussion schon länger. Exemplarisch sei verwiesen auf Naegele (1978) und Walker (2011, 2018).

