Die Gestaltung der Spätphase des Erwerbsverlaufs – Herausforderungen für eine soziale Lebenslaufpolitik

Gerhard Naegele

Vorbemerkungen

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der *sozialpolitischen Gestaltung des Erwerbsverlauf*, wobei der Fokus vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung auf die Spätphasen des Erwerbsverlaufs gelegt wird. Konzeptualisiert wird dieser Gestaltungsauftrag als Teil einer *sozialen Lebenslaufpolitik* (Naegele 2010).

Ausgangspunkt sind (alte und neue/modernisierte) soziale Risiken in z.T. stark veränderten Lebens- und Erwerbsverläufen, die sich im Zuge des demografischen Wandels und des fortschreitenden Alterns des Erwerbspersonenpotenzials neu bzw. anders akzentuiert stellen. Insofern reichen die klassischen, auf traditionelle Lebens- und Erwerbsverläufe bezogenen sozialpolitischen Reaktionsmuster, die zumeist auf risikoträchtige life-events fokussiert sind, nicht mehr aus. Der demografische Wandel lässt sich dabei schlaglichtartig mit den drei Dimensionen Schrumpfung, Alterung und ethnisch-kulturelle Differenzierung der Bevölkerung umschreiben (Hüther und Naegele 2013). Auf letztere wird – obwohl von stark zunehmender Bedeutung gerade auch für erwerbsbiografische Themen – in diesem Beitrag nicht eingegangen. Quer zu demografischen Einflussfaktoren, aber in relevanten Dimensionen eng damit zusammenhängend, sind („demografiesensible") strukturelle Veränderungen in der Arbeitslandschaft.

1 Sozialpolitik, soziale Risiken und Probleme

Sozialpolitik reagiert im Rahmen ihrer traditionellen *Schutzfunktion* ganz generell auf *soziale Risiken* und *Probleme* und zielt dabei auf die Vermeidung und Überwindung von *sozialen Ungleichheiten*. In einer weitergehenden Zielperspektive sollte Sozialpolitik stets auch einer „*Gesellschaftsgestaltungsfunktion*" verpflichtet sein, d.h. auf die gewollte und gezielte *Gestaltung* und *Verteilung* der Lebenslagen zielen (Preller 1962). Im demografischen Wandel und vor dem Hintergrund eines „demografiesensiblen" strukturellen Wandels in der Arbeits-

F. Frerichs (Hrsg.), *Altern in der Erwerbsarbeit,* Vechtaer Beiträge zur Gerontologie,
DOI 10.1007/978-3-658-12384-0_2, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

landschaft gilt es, diese Perspektive auf die gezielte Gestaltung und Verteilung von Lebens- und Erwerbsverläufen der Menschen zu erweitern. Damit würde Sozialpolitik zu einem eigenständigen Gestaltungs- und Steuerungsinstrument gesellschaftlicher und demografischer Wandlungsprozesse und könnte damit ganz entscheidend zur Weiterentwicklung und Modernisierung der Gesellschaft beitragen (Bäcker et al. 2010).

Soziale Risiken und Probleme überfordern – im Gegensatz zu den „privaten" – den einzelnen und/oder sein/e Familie/privates Netzwerk in seiner/ihrer Problemlösungsfähigkeit und erfordern i.d.R. organisierte, zumeist professionell erbrachte Maßnahmen der Sozialpolitik bzw. ihrer jeweils relevanten Teilpolitiken. Ihr Auftreten erfolgt keineswegs zufällig, sondern unterliegt – wie die Empirie zeigt – zumeist bestimmten sozial-strukturellen Mechanismen (insbesondere sozio-ökonomischer wie beruflicher Status, Geschlecht, kultureller Hintergrund, regionale Besonderheiten sowie zunehmend „biografischen Sollbruchstellen" (Solga 2009, S. 6), letztere immer häufiger im Kontext des demografischen Wandels).

Nach einer in der Sozialpolitik gängigen (ursprünglich primär aus Analysezwecken erfolgten) Einteilung lassen sich zwei große Gruppen sozialer Risiken unterscheiden: (1) *Arbeitnehmerrisiken* und (2) *allgemeine Lebensrisiken*, die häufig auch gemeinsam auftreten bzw. teilweise interdependent sind (Bäcker et al. 2010). Sie sind im hohen Maße lebenslaufgebunden und zunehmend beeinflusst von unterschiedlichen Dimensionen und Konsequenzen des demografischen Wandels.

- Zu (1): Zur ersten Gruppe zählen jene *sozialen* Risiken und Probleme, die sich auf die Grundstruktur der Marktökonomie zurückführen lassen und in der Vergangenheit zunächst als so genannte „Standardrisiken des Erwerbslebens" konzeptualisiert wurden (wie z.B. Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall, Invalidität, Alter). Heute sind im Zuge des allgemeinen Wandels in der Arbeitslandschaft wie des demografischen Wandels neue Erscheinungsformen hinzugekommen, die klassischen Standardrisiken des Erwerbslebens haben sich „modernisiert" und betreffen auch längst nicht mehr nur primär abhängig Beschäftigte. Aus demografischer Perspektive sind dies insbesondere die mit dem beschäftigungspolitischen Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer einerseits und/oder den „demografiesensiblen" allgemeinen Veränderungen in der Arbeitslandschaft andererseits verbundenen Anforderungen an ein insgesamt alterndes bzw. sich dabei „alter(n)stypisch" veränderndes Humankapital (hier mit den Konzepten der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erfasst; Naegele 2005), das für eine wachsende Zahl alternder und älterer Arbeit-

nehmer alte und neue/modernisierte Beschäftigungsrisiken generiert und die längst nicht mehr nur den unmittelbaren Arbeitsplatz und die hier abgeforderten Leistungen betreffen.

- Zu (2) Zur zweiten Gruppe zählen solche, die sich im Grundsatz unabhängig von den konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ergeben, jeden betreffen können und vielfach als *allgemeine Lebensrisiken* bezeichnet werden (z.B. Krankheit und Pflegebedürftigkeit, Trennung und Tod von Eltern/von Partner, Singularisierung, soziale Risiken der Hochaltrigkeit). Auch sie haben sich im Zuge des allgemeinen sozialen und insbesondere des demografischen Wandels „modernisiert", haben neue Formen angenommen oder sich quantitativ wie qualitativ anders akzentuiert. Heute haben sie wegen der stark gewachsenen Verschränkung von privatem Leben mit Arbeit und Beschäftigung im zunehmenden Ausmaß Einfluss auch auf die Erwerbsbiografien der Menschen, d.h. entwickeln sich unter bestimmten Bedingungen zu „neuen" Erwerbsrisiken, die sowohl unmittelbar die Erwerbsarbeit selbst, oder diese zumindest mittelbar im Kontext von alten und neuen Vereinbarkeitserfordernissen risikohaft berühren.

Für unsere Fragestellung ist gerade diese Verschränkung von alten wie neuen/modernisierten Arbeitnehmerrisiken mit solchen, stark an den demografischen Veränderungen und den damit zusammenhängenden allgemeinen Veränderungen in den Lebens- und Wohnformen der Menschen von Interesse, weil sie – jenseits der klassischen Vereinbarkeitsproblematik von Kindererziehung und Beruf – zu neuen, bislang in dieser Form und in dieser Akzentuierung nicht bekannten Anforderungen an die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit führt – immer häufiger verbunden mit Überforderungen.

2 Soziale Risiken und soziale Probleme im Erwerbsverlauf

2.1 Ausgewählte Forschungszugänge

Den Lebens-, und insbesondere den Erwerbsverlauf zum Bezugspunkt *sozialpolitischer* Risiko- und Problemanalysen und darauf bezogene Gestaltungserfordernisse zu wählen, ist in den Sozialwissenschaften keineswegs neu, wenngleich weniger auf die letzten Erwerbsphasen bezogen. Z.B. wurden in der sozialpolitikwissenschaftlichen Alter(n)sforschung bereits Anfang der 1970er erwerbsbiografische Bestimmungsfaktoren für eine ausreichende Existenzsicherung im Alter und insbesondere für die Bedrohung durch Altersarmut thematisiert (SOFI 1972; WSI 1975; Bäcker et al. 1980; Allmendinger 1994); ein Zugang, der aktu-

ell im Zusammenhang mit Prognosen zu „künftig wieder steigender Altersarmut“ eine Revitalisierung erfährt (s.u.). In der Soziologie wurden erwerbsbiografische *Statuspassagen* auch hinsichtlich potenzieller Risikokonstellationen in den Blick genommen – so z.B. im SFB „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“ der Universität Bremen (z.B. Schwarze et al. 2003). Selbst in der Psychologie hatte die „critical-life-event“-Forschung – wenn auch nicht explizit – soziale Risiken im Auge (Kühnert und Niederfranke 1993). Sie interessierte sich dabei aber naturgemäß mehr für deren kognitive Repräsentanz und für ihre subjektiv-individuelle Bewältigung als für ihre sozialpolitische Absicherung.

Auf EU-Ebene dagegen besitzt die lebenslaufbezogene sozialpolitische Risikoforschung (auch mit Blick auf die Spätphasen des Erwerbslebens) eine sehr viel längere Tradition; u.a. stark beeinflusst durch Arbeiten der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Dublin) – hier mit einem starken Fokus auf die Lebensarbeitszeit (Naegele et al. 2003; Krieger 2007). Wichtige Vorreiter waren – neben Finnland und den Arbeiten von Juhani Ilmarinen (2006) – die Niederlande (Wotschack 2007; Delsen 2007; Delsen und Smits 2009). Exemplarisch sei auf eine von Leijnse et al. (2002, S. 10) vorgelegte Liste von „external and self-chosen risks“, die im Lebens- und Erwerbsverlauf auftreten können, hingewiesen: (1) „Illness (shorter than one year), (2) occupational disability (longer than one year), (3) unemployment, (4) death of one`s working partner, (5) divorce from one`s working partner, (5) care for relatives, (6) care for children, (7) old age, (8) training and life course counselling aimed at achieving optimum deployability until a pensionable age, (9) changing source of income (e.g. by starting up one’s own business), (10) rest/reflection/ relationship (e.g. a sabbatical)“.

In Deutschland wurde eine vergleichbare Diskussion zunächst in Reaktion auf strukturelle Veränderungen in der Arbeitslandschaft und insbesondere auf die Herausbildung neuer Sicherungsrisiken (Modernisierung der traditionellen Arbeitnehmerrisiken im Gefolge einer „vom Arbeitsmarkt erzwungenen Individualisierung“) begonnen (Klammer und Tillmann 2001, S. 11; Klammer 2006, 2010). Dabei lag der Fokus auf – potenziell alle Altersgruppen und nicht die Spätphasen des Erwerbslebens betreffende – neue „atypische“ Erwerbsformen sowie auf die jeweiligen sicherungsmäßigen Risiken von Diskontinuitäten in den Erwerbsbiografien, „schlechten“ Übergängen zwischen einzelnen Beschäftigungsformen und zunehmender Destandardisierung des Normalarbeitsverhältnisses. Mittlerweile belegt eine breite Empirie den Einfluss von (erwerbs-)„biografischen Sollbruchstellen“ (Solga 2009, S. 6) auf spätere (z.T. kumulierte) Folgerisiken in der Erwerbsbiografie („Risikokarrieren“, „Risikoketten“). Für stärker sozialpolitisch-konzeptionell ausgerichtete Forschungszugänge waren vor allem die Folgerisiken von erziehungsbedingten Unterbrechungszeiten sowie Probleme in der

Einmündungsphase von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt relevante Ausgangspunkte (z.B. Schmid 2010, 2011); für stärker auf späte Phasen in der Erwerbsbiografie bezogen solche zur Frühinvalidität/vorzeitigen gesundheitsbedingten Erwerbsminderung (Bäcker et al. 2013) sowie zur Langzeitarbeitslosigkeit Älterer (Frerichs 2009). Unter dem unmittelbaren Einfluss des demografischen Wandels gerät aktuell vor allem die neue, primär Frauen betreffende Vereinbarkeitsproblematik von Berufstätigkeit und Elternpflege (besonders ausgeprägt in sog. „sandwich"-Situationen) in das Blickfeld (Reichert 2010; Reichert et al. 2015). Auch im Zusammenhang mit der „Revitalisierung der Altersarmutsforschung" und dem für die nähere Zukunft erwarteten Wiederanstieg der Altersarmut lassen sich, auch die Spätphasen einbeziehende erwerbsbiografische Akzente erkennen (Falk 2008; Bäcker und Schmitz 2012).

2.2 Demografischer und struktureller Wandel der Arbeitslandschaft – Veränderungen in den Erwerbsverläufen und neue/modernisierte soziale Risiken

Auch wenn sich die historisch herausgebildete Dreiteilung des Lebenslaufs (Kohli 1985) und sich das entsprechend organisierte *institutionalisierte Ablaufprogramm* von Arbeitsgesellschaften nicht grundsätzlich verändert haben, gibt es – innerhalb der Grundstruktur der Dreiteilung – z.T. erhebliche Veränderungen und in ihrem Gefolge eine Vielzahl von alten wie neuen/modernisierten sozialen Risiken. Bezogen auf die letzten Phasen in den Erwerbsbiografien der Menschen lassen sich – unter dem Einfluss des demografischen Wandels einerseits und „demografiesensibler" Veränderungen in der Arbeitslandschaft andererseits – insbesondere die folgenden Haupttrends systematisieren, deren jeweils darauf bezogene sozialpolitische Interventions- und Anpassungserfordernisse dann in den Folgekapiteln behandelt werden:

(1) Verschiebungen in den Gewichten zwischen den Altersgruppen – Ältere Arbeitnehmer werden wieder gebraucht (aber wer „schafft es"?)
(2) Demografisch beeinflusste Verschiebungen in der Dreiteilung des Lebenslaufs – Ausweitung der Erwerbsphase und „wieder länger arbeiten müssen" (aber auch „können"?)
(3) Veränderungen in der Arbeitslandschaft – Neue (aber auch erfüllbare?) Anforderungen an das (alternde) Humankapital
(4) Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unter „demografischen Druck"

Zu (1): Als unumkehrbare demografische Megatrends gelten heute das demografisch bedingte *Altern des Erwerbspersonenpotenzials* und das *Altern der Belegschaften* (Bellmann et al. 2007; Börsch-Supan 2013). Schon früh haben Experten insbesondere für die Zeit nach 2015/20 vor einem (demografiebedingten) *Rückgang in der Erwerbsbevölkerung* gewarnt, vor allem nach dem die Baby-Boomer in Rente gegangen sein werden, was im Zuge der 2014 (zur Überraschung vieler Experten) eingeführten „Rente mit 63" nunmehr noch beschleunigt stattfindet. Selbst wenn anfänglich noch Zweifel an flächendeckend auftretender „demografischer Arbeitskräfteknappheit" bestanden haben mögen (z.B. Kistler 2008), so sind sie in der Zwischenzeit – zumindest auf speziellen Teilarbeitsmärkten mit Fachqualifikationsbedarfen wie in den Ingenieurberufen oder im Pflegemarkt – massiv nachweisbar (Flüter-Hoffmann und Sporket 2013; Himsel et al. 2013).

In Politik und Wirtschaft ist es seit langem übereinstimmendes Ziel, die wachsenden demografisch bedingten Lücken im Arbeitskräfteangebot durch eine längere (und bessere) Nutzung der Arbeitsproduktivität älterer Beschäftigter zu füllen. Ziele sind, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu belassen und insgesamt ihre Lebensarbeitszeit verlängern, insgesamt eine Ausweitung der Alterserwerbsarbeit zu bewirken (u.a. auch durch bislang brachliegende Reserven) und zugleich die Produktivität eines insgesamt alternden Erwerbspersonenpotenzials zu erhöhen (Börsch-Supan 2013; Robert-Bosch Stiftung 2013). Bekanntlich waren dies auch wichtige Bezugspunkte für die sich inzwischen vollziehende schrittweise Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen und das „Bestrafen" von weiterhin stattfindender Frühverrentung durch Rentenabschläge („Rente mit 67") und/oder für das Auslaufen der Altersteilzeit. Aus sozialpolitischer Sicht wurde dabei schon sehr früh die „flächendeckende Machbarkeit" bezweifelt (Naegele et al. 2008).

Zu (2): In der Konsequenz kommt es allmählich zu einer zeitlichen Verschiebung bzw. zu einer Verlagerung der Gewichtung in der traditionellen Dreiteilung des Lebenslaufs. Waren es (nicht nur in Deutschland) in der Vergangenheit vor allem Verschiebungen zugunsten einer längeren Vorbereitungs- und einer stark verkürzten Erwerbsphase (bzw. stark verlängerten nachberuflichen Lebensphase) (Boulin und Hoffmann 1999; Naegele et al. 2003; Himmelreicher und Stuchlik 2008), worin sich neben der Bildungs- und Qualifizierungspolitik (Geissler 2007) ganz wesentlich die Verrentungs- und Ausgliederungspraktiken der 1970er bis späten 1990er Jahre widerspiegeln (Naegele 1992; Naegele et al. 2008; Sporket 2010), so gibt es seit Beginn dieses Jahrtausends wachsende Bemühungen, eine Trendwende herbeizuführen. Neues beschäftigungspolitisches Ziel ist nunmehr die Ausweitung der Erwerbsphase. Sogar die (von einigen favorisierte) Ausweitung der hierzulande traditionell eher niedrigen Rentnererwerbsarbeit gerät neuerdings in das Blickfeld der Beschäftigungs- und Sozialpolitik

(„Arbeit trotz Rente“) (Naegele et al. 2012; Schmitz 2014), worin auch ein Beleg für eine allmähliche Auflösung der bislang starren Grenzen zwischen Erwerbs- und „Ruhestandsphase“ gesehen werden kann. Aus sozialpolitischer Sicht stellt sich zudem unmittelbar die Frage nach der flächendeckenden Umsetzbarkeit der Trendwende in der Alterserwerbsarbeit (Naegele et al. 2008).

Zu (3): Die (politisch gewollte) Ausweitung der Erwerbsarbeit Älterer erfolgt zu einer Zeit, in dem sich die Arbeitslandschaft strukturell und in hohem Maße auch „demorafiesensibel“ verändert. Ganz generell lässt sich der Strukturwandel der Arbeit wie folgt beschreiben (European Commission 2008; Hardege und Klös 2008; Robert Bosch Stiftung 2013):

- Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Informationsgesellschaft;
- Spezialisierung im wirtschaftlichen Geschehen;
- Immer hochwertigere Güter und Dienstleistungsproduktion bei gleichzeitig weiter wachsendem Dienstleistungssektor;
- Globalisierung, Arbeitsteilung und internationale Vernetzung von Wirtschaft und von/auf Märkten;
- Steigender Wettbewerbsdruck;
- Beschleunigte betriebliche Innovations- und Flexibilitätsdynamik;
- Beschleunigung, Verdichtung und Wissensintensivierung von Arbeitsprozessen;
- Erhöhter Kostendruck;
- Einsatz neuer Managementkonzepte wie z.B. mehr „Lean Management“ und „Just in Time“;
- Outsourcing von sog. unqualifizierter/unproduktiver Arbeit;
- Zunehmende Technikorientierung, d.h. Digitalisierung und Informatisierung in Produktion und Dienstleistung;
- Insgesamt steigende Anforderungen an die Formalqualifikationen und (weiter) rückläufige Nachfrage nach formal geringen Qualifikationen;
- Zunehmende Entnormalisierung, Destandardisierung oder Flexibilisierung von Arbeit in den Dimensionen von Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Beschäftigungsverhältnis;
- Ausweitung von „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen;
- Steigender Zwang zur beruflichen und räumlichen Mobilität für die Beschäftigten;
- Individualisierung und Feminisierung der Gesellschaft/des Erwerbspersonenpotenzials mit Folgen für das Verhältnis von Arbeit und Familie.

Inwieweit diese neuen Herausforderungen auch von einem insgesamt alternden Erwerbspersonenpotenzial und insbesondere in einer verlängerten Erwerbsphase

zu leisten sind, bedarf ausführlicherer Studien – zumal noch branchen- und tätigkeitsbezogen. Dennoch: Je nach Betroffenheit sind positive wie negative Wirkungen evident. Neue „altersspezifische Beschäftigungsrisiken“ (Naegele 1992) sind insbesondere in den Bereichen dauerhafter Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, zunehmender psychischer Beanspruchung sowie Qualifikationspassung zu erwarten. Dem stehen sowohl günstige kohortentypische Ermöglichungsfaktoren (wie insbesondere höhere Formalqualifikationen, besserer Gesundheitszustand und günstigere Selbstbilder vom Alter als auch eine förderliche alternstypische Zunahme von Erfahrungswissen sowie im extrafunktionalen/sozialen Kompetenzprofil gegenüber; z.B. Eitner und Naegele 2012; Flüter-Hoffmann und Sporket 2013; Klös und Naegele 2013; Eichhorst 2014). Aus arbeitsorganisatorischer/betriebswirtschaftlicher Sicht wären auf der Habenseite weiterhin bessere Beschäftigungsaussichten für Ältere im wachsenden Dienstleistungssektor und Teilzeitarbeitsmarkt zu nennen. Dem stehen wiederum als Risikofaktoren fortgesetzte Entnormalisierungsbemühungen als auch ein weiter steigendes betriebliches (Personal-)Kostenbewusstsein (Senioritätsentlohnung) gegenüber (Naegele 2010; Heinze et al. 2011).

Vor diesem Hintergrund präsentiert sich für die Beschäftigungschancen künftiger Kohorten älterer Arbeitnehmer kein einheitliches Bild. Wohl aber gibt es Hinweise auf gruppentypischen Chancen und Risiken und damit auf sozialpolitische Handlungserfordernisse und Schwerpunktsetzungen. Es kann vermutet werden, dass gesundheitlich beeinträchtigte, gering qualifizierte und/oder beruflich wie inner- und überbetrieblich immobile/inflexible ältere Arbeitnehmer eher negativ von den strukturwandelbedingt veränderten Anforderungen betroffen sind und umgekehrt, d.h. unter Risikogesichtspunkten erneut soziale Ungleichheiten Konturen erhalten.

Zu (4): Im demografischen Wandel mit einem insgesamt alternden und anders zusammengesetzten Erwerbspersonenpotenzial gerät die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (mit den zentralen Dimensionen Gesundheit, Qualifikation, Motivation, Arbeitsbedingungen und privates/soziales Umfeld) Älterer unter Druck (Naegele 2005; Ilmarinen 2006; Oldenbourg und Ilmarinen 2010; Eichhorst 2014). Dies betrifft – neben der Dimension (sich verändernder) Arbeitsbedingungen – insbesondere die beiden Dimensionen Gesundheit und Qualifikation. Diese haben sich zwar im Vergleich mit früheren Kohorten insgesamt verbessert, gelten allerdings – immer noch zu Recht und auch durch Empirie belegt – als klassische altersspezifische Risikofaktoren für Beschäftigungsaussichten (Naegele 1992; Walter und Reuter 2013; Hasselhorn 2014). Weniger eindeutig dagegen lässt sich der Einfluss der Dimension Motivation abschätzen. Zwar steigt bei vielen heute älteren Beschäftigten die Einsicht, künftig wieder länger arbeiten zu müssen (Engstler 2006), dennoch sind Frühverrentungsbe-

wusstsein und -bereitschaft unter älteren Beschäftigten auch nach neueren Befunden immer noch stark verbreitet (Prager und Schleiter 2006; Infratest Dimap 2014). Als zentraler Einflussfaktor für eine erhöhte Weiterarbeitsmotivation und eine darauf bezogene positive Einschätzung gilt die *Qualität* der Arbeitsbedingungen (Naegele et al. 2008; DGB Index Gute Arbeit 2014).

Es gehört zweifellos zu den Verdiensten der finnischen Arbeitsforschung (Ilmarinen 2006) aufgezeigt zu haben, dass das *private und soziale Umfeld* ganz wesentlich die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Arbeitnehmer beeinflusst (Eichhorst 2014). Speziell hier lassen sich – angesichts demografisch stark veränderter Wohn- und Lebensformen incl. Familienbeziehungen (Blome et al. 2008) – insbesondere für die späteren Phasen des Erwerbslebens neue Bezugspunkte sowohl für soziale Risiken und für darauf bezogenes sozialpolitisches Handeln erkennen. Dies gilt z.B. für die bereits erwähnten pflegebedingten Vereinbarkeitserfordernisse (Reichert 2010; Reichert et al. 2015) ebenso wie für relevante kohortentypische „Push-„ und „Pull"-Faktoren, wie etwa der wachsende Wunsch von Paaren, ihre Berufsaustrittszeitpunkte zu synchronisieren oder für immer mehr ältere Beschäftigte die Erfordernis, ihre Kinder (finanziell) länger unterstützen zu müssen (Naegele 2003). Letzteres ist mit ein Grund dafür, dass immer mehr ältere Menschen auch über die Altersgrenzen hinaus erwerbstätig sein wollen bzw. müssen.

2.3 Zwischenfazit

Die demografische Entwicklung, „demografiesensible" Veränderungen in der Arbeitslandschaft, damit zusammenhängende Veränderungen bei Erwerbsbiografien sowie politische Vorgaben, wieder länger arbeiten zu sollen, konfrontieren eine stark wachsende Zahl von (im Durchschnitt älter werdenden) Beschäftigten mit alten wie neuen/modernisierten altersspezifischen Beschäftigungsrisiken. Neue soziale Ungleichheiten gewinnen an Konturen. Die letzten Phasen des Erwerbslebens selbstbestimmt und „in Würde" durchlaufen zu können, wird zu einer sozialpolitischen Gestaltungsherausforderung. Zwar steigt seit etwa 10 Jahren hierzulande die Alterserwerbsarbeit, allerdings signalisieren die entsprechenden Verteilungsstrukturen, dass dies nur ausgewählten Gruppen von älteren Beschäftigten (in der Regel männlich, gesund, höher qualifiziert, Zugehörigkeit zu bestimmten Berufen/Branchen) „gelingt"; anderen dagegen nicht, womöglich sogar noch weniger oder gar vollständig sozial ungesichert „auf der Strecke" bleiben (Naegele et al. 2008; Mümken und Brussig 2013). Dafür stehen auch die nach wie vor hohen Quoten gesundheitsbedingter Erwerbsminderung (Bäcker et al. 2013) oder die nach wie vor überdurchschnittlich hohe Langzeitarbeitslosig-

keit Älterer (zumeist in der Form des Verbleibsrisikos) (Mümken und Brussig 2013).

3 Soziale Lebenslaufpolitik und Gestaltung von Lebens- und Erwerbsverläufen im demografischen Wandel

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach angemessenen sozialpolitischen Reaktionen und Interventionen. Dazu bietet sich das Konzept der *sozialen Lebenslaufpolitik* (Naegele 2010) an. Mit Blick auf Erwerbsverläufe vor allem in den letzten Phasen sind dabei folgende Ziele zu benennen:

(1) Ausgehend von der „Schutzfunktion" von Sozialpolitik: Aufgreifen, Bearbeiten und Absichern von sozialen Risiken in den Lebens- und Erwerbsverläufen der Menschen – und zwar mit einer explizit auf spätere Lebensphasen bezogenen präventiven Orientierung (*Finalorientierung*). Es geht somit um eine *doppelte* Zielsetzung: akute Schadensbekämpfung und gleichzeitig Vermeidung von Folgerisiken. Damit zielt soziale Lebenslaufpolitik auch auf die Überwindung der bisherig dominierenden Praxis kompensatorischer Absicherung normalbiografischer Risiken auf der Basis von Kausalitäts- und Äquivalenzprinzip (Bäcker et al. 2010).

(2) Ausgehend von der „Gestaltungsfunktion" von Sozialpolitik: Menschen aller Altersgruppen und in allen Lebens- und Erwerbsphasen darin zu befähigen und unterstützen, möglichst „integrierte Optionen", d.h. Gestaltungsangebote wie deren soziale Absicherung (Naegele et al. 2003), für eine selbstverantwortliche sowie aus sozialpolitischer Sicht möglichst risiko- und problemfreie Gestaltung der eigenen Leben- und Erwerbsverläufe zu erwerben, zu erkennen und auch nutzen. Damit soll die bislang üblicherweise vorherrschende, an typischen Lebensereignissen („life-events) festgemachte Orientierung" von sozialpolitischen Maßnahmen an das tradierte Phasenmodell des Lebenslaufs ergänzt werden um eine „auf individuelle Optionen der Lebensgestaltung" („life course") orientierte Politik, die Individuen unabhängig vom Zeitpunkt bestimmter Ereignisse zeitliche Optionen eröffnet, d.h. es findet „eine Entkoppelung von Ereignis und zeitlichen Optionen" statt, „das Individuum entscheidet über Zeit und Dauer der Arbeitszeitreduzierung" (Wotschak 2007, S. 243).

Eine zwar auch auf Erwerbsverläufe fokussierte, allerdings im Sinne des Konzeptes der Beschäftigungsfähigkeit außerberufliche Lebenswelten strategisch einbeziehende Zielbestimmung (mit Genderbezug) stammt von *Ute Klammer* (2006). Unterschieden werden hier vier Handlungsoptionen:

http://www.springer.com/978-3-658-12383-3

Altern in der Erwerbsarbeit
Perspektiven der Laufbahngestaltung
Frerichs, F. (Hrsg.)
2016, VIII, 369 S. 55 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-12383-3