

## Willkür oder Gleichheit? Die Willkürgleichheit der kalendarischen Altersgrenze im Rentensystem<sup>1</sup>

Dr. Elmar Stracke, Olpe

*Das kalendarische Alter ist eine entscheidende Größe für den Rentenzugang. Doch es sagt kaum etwas über die relevanten Eigenschaften des Individuums aus. Zudem sind Menschen für ihr kalendarisches Alter nicht verantwortlich. Man könnte also sagen, dass hier Rechte und Pflichten aufgrund eines in der Sache irrelevanten Kriteriums, das man nicht beeinflussen kann, zugeteilt werden. Das scheint grundsätzlich ungerecht. Doch das kalendarische Alter ist das einzige Kriterium, bei dem sich alle Menschen gleich schnell in die gleiche Richtung entwickeln. Niemand muss sich dafür schämen. Es ist transparent und theorieneutral bestimmbar sowie weitestgehend fälschungssicher. Deswegen mag es zwar willkürlich sein, verteilt die Willkür aber gleichmäßig unter den Individuen. Diese Willkürgleichheit ist ein Wert an sich. Sie führt zu einer höheren Akzeptanz und ermöglicht eine hohe Planbarkeit. Als Anker für das Rentensystem ist das kalendarische Alter daher zulässig und sinnvoll. Es sollte allerdings mit Maßnahmen, die auf die individuellen Belange eingehen, flankiert werden.*

### 1. Einleitung

„Die in der Fragestellung zum Ausdruck gebrachten Zweifel an der Zweckmäßigkeit der geltenden Altersgrenze für die heutigen Verhältnisse werden durch einige in den letzten Jahrzehnten zu beobachtende Entwicklungen genährt, die zu einander teilweise widersprechenden Schlüssen führen können. Die längere Lebenserwartung der Menschen, der zunehmende Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung auf der einen, die Umwandlung unserer wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen und der möglicherweise daraus resultierende Rückgang der Zahl der noch erwerbstätigen alten Leute auf der anderen Seite lassen eine Überprüfung der Altersgrenzen, die in der Vergangenheit festgesetzt worden sind, notwendig erscheinen.“ (Kindel und Schackow 1957, S. 9)

Die kalendarisch bemessene Altersgrenze ist eine zentrale Stellschraube im Rentensystem, die regelmäßig im Fokus politischer Debatten steht. Einerseits wird aufgrund des demografischen Wandels immer wieder eine Erhöhung des Renteneintrittsalters ge-

fordert. Andererseits wird vermehrt die Einheitlichkeit des Renteneintrittsalters selbst infrage gestellt und eine individuellere Abstufung etwa nach Berufsweigen und jeweiliger gesundheitlicher Belastung gefordert. Dann gibt es noch diejenigen Stimmen, die die Verwendung des kalendarischen Alters gänzlich infrage stellen und auf andere Indikatoren wie Gesundheit abstellen wollen. Was diesen meist politischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Debatten aber in der Regel fehlt, ist eine Klärung der gerechtigkeits-theoretischen Grundlagen und Grundannahmen: Ist das kalendarische Alter überhaupt ein moralisch zulässiges Merkmal und in der Abwägung welcher Gründe kann man diese Frage beantworten?

Das kalendarische Alter ist ein Merkmal, welches weder frei gewählt oder beeinflusst

<sup>1</sup> Dieser Beitrag ist eine Zusammenfassung der Dissertation „Die moralische Zulässigkeit kalendarischer Altersgrenzen im Rentensystem“, die 2023 mit dem Forschungspreis des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund ausgezeichnet wurde. Sie ist unter dem Titel „Die kalendarische Altersgrenze im Rentensystem: Willkür oder Gleichheit?“ (2023) im wbv Verlag erschienen. Der Autor dankt seinen Betreuern Prof. Dr. Rudolf Schüßler, Universität Bayreuth, und Assoz.-Prof. Dr. Tobias Wiß, Johannes Kepler Universität Linz, für die Begleitung der Promotion und die hilfreichen Anmerkungen zu diesem Beitrag.

werden kann, noch hinreichend mit den persönlichen Eigenschaften des Individuums korreliert. Es ist in der Tat eine willkürliche Pauschallösung, die dem Individuum nie ganz gerecht werden kann. Die Korrelationen vom kalendarischen Alter zu arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten sind so gering, dass der Schluss vom einen auf das andere grundsätzlich unfair ist. Nach den Standards des liberalen Rechtsstaats sollte ein solches willkürliches Kriterium in Anlehnung etwa an Hautfarbe oder Herkunft nicht über die Rechte und Pflichten des Einzelnen entscheiden. Doch bei genauerer Betrachtung und Abwägung der Argumente für und gegen kalendarische Altersgrenzen zeigt sich, dass gerade die liberale Gesellschaft gute Gründe hat, sie nicht ganz aufzugeben. Gerade weil das kalendarische Alter sich bei allen Menschen gleich schnell in die gleiche Richtung entwickelt und es theorieneutral bestimmbar ist, ist es besonders geeignet, für Gleichheit, Transparenz und Akzeptanz zu sorgen. Das kalendarische Alter wird den individuellen Eigenschaften des Individuums zwar nicht gerecht, stellt aber arithmetische Gleichheit her. Diese Pro-Kopf-Gleichheit, bei der Menschen gleicher behandelt werden, als sie in Wirklichkeit sind, ist regelmäßig als beste Option zu betrachten, wenn proportionale Gerechtigkeit, also die individuelle Vermessung, nicht möglich oder gewollt ist oder zu hohe Kosten produziert. Die Pauschalität und Planbarkeit kommt vor allem Menschen zugute, deren gesellschaftliche Stellung das Durchsetzen individualisierter Ansprüche erschwert und deren Erwerbs-, Gesundheits- und Einkommensverlauf von großen Unsicherheiten geprägt ist. Deswegen sollte der Rückgriff auf das kalendarische Alter als Ankerpunkt weiterhin grundsätzlich möglich sein, auch wenn es unbedingt flankierende Maßnahmen braucht, um auch die proportionale Gleichheit zu stärken. Die gerechtigkeits-theoretischen Gründe und Hintergründe für und gegen kalendarische Altersgrenzen sollen in diesem Beitrag erstmals systematisch zusammengefasst und hinsichtlich der moralischen Zulässigkeit kalendarischer

Altersgrenzen im Rentensystem abgewogen werden.

## 2. Das kalendarische Alter und Altersgrenzen

Kalender ermöglichen es, die Periodizität von Natur und Kultur in einen linearen Zeitstrahl zu integrieren, was sich mit den in vielen Kulturen vorherrschenden linearen Vorstellungen vom Alterungsprozess deckt (Burnett et al. 2020, S. 149; Blumenberg 2001 [1986], S. 150). Als nackter Zeitstrahl hat das kalendarische Alter keinen moralischen Wert (Lippert-Rasmussen 2019a, S. 151; Evans 2003, S. 19). Die Zeit des Kalenders ist „eine leere Zeit, ein Gefäß ohne Inhalt“ (Nowotny 1989, S. 59), welches entsprechend befüllt werden muss. Erst die „Interaktion zwischen Menschen“ stellt Zeit oder Alter „als symbolische Orientierungsmittel“ her (Nowotny 1989, S. 40).

Moralisch relevant sind nur andere, aber stets interpretationsbedürftige Dimensionen des Alters wie das soziale, das biologische oder das existenzielle Alter. Aber da diese häufig nicht erkennbar oder messbar sind, schon gar nicht eindeutig und unstrittig, greifen Menschen und Gesellschaften häufig näherungsweise auf das kalendarische Alter zurück (Gosseries 2007). Dieses ist von den sozialen und natürlichen Umständen unabhängig. Das kalendarische Alter schreitet für alle Menschen (und auch Tiere und Dinge) gleich schnell in die gleiche Richtung voran. Niemand kann sich der kalendarischen Alterung entziehen, diese beschleunigen oder bremsen. Vor dem Kalender sind alle gleich. Anders als fast alle anderen Merkmale des Menschen und als alle anderen Dimensionen des Alters lässt sich das kalendarische Alter prinzipiell eindeutig und unstrittig herleiten. Damit ist das kalendarische Alter ein wichtiger interindividueller Referenzpunkt, um das Alter zu bestimmen und andere Altersformen einzuordnen. Während sich das kalendarische Alter stetig, unbeeinflussbar und gleichmäßig verändert, entwickeln sich das

soziale, biologische und existenzielle Alter teilweise sprunghaft und teilweise in entgegengesetzte Richtungen. Deswegen ist es schwierig, vom kalendarischen Alter mit hinreichender Genauigkeit oder Allgemeingültigkeit auf die anderen Formen des Alters zu schließen. Nur auf große Gruppen wie etwa Bevölkerungen hat das kalendarische Alter eine gute Vorhersagekraft für beispielsweise Aspekte des biologischen Alters, gemessen an Sterblichkeit oder Krankheitsrisiken (Fagot et al. 2018; Lowsky et al. 2014).

Das kalendarische Alter ist damit das im Grunde nichtssagende, aber tragende Fundament aller unserer Urteile über das Alter. Allerdings färbt die Bedeutung, die dem kalendarischen Alter über andere Formen des Alters zugeschrieben wird, auf andere Interpretationen ab, sodass das kalendarische Alter als entscheidend und einflussreich wahrgenommen wird, wo es das aus sich heraus gar nicht ist (Nowotny 1989, S. 59). Beispielsweise hat das kalendarische Alter innerhalb der letzten 150 Jahre etwa die Gesundheit als das primäre Erkennungszeichen des Alters und der altersbezogenen Bedürftigkeit abgelöst (Blume 1964, S. 62). Es erhält auch soziale Bedeutung, da es als eine grundlegende Kategorie für die Vorformatierung des Lebenslaufs und für die Regulierung von sozialen Interaktionen dient. Explizit geschieht dies durch staatliche Altersgrenzen etwa im Bildungsverlauf oder implizit als gesellschaftliche Erwartungen, etwa die richtige Zeit zu heiraten, die Zeit Kinder zu bekommen, die Zeit, um in den Ruhestand zu gehen und so weiter (Neugarten et al. 1965, S. 710; Richter 2020b, S. 79).

## 2.1 Das kalendarische Alter in der Verteilungsgerechtigkeit

Der Goldstandard der Verteilungsgerechtigkeit ist proportionale Gleichheit (Gosepath 2004, S. 201). Proportionale Gleichheit, auch geometrische Gleichheit genannt, ist die „Gleichheit der Verhältnisse. Eine Verteilung ist gerecht, wenn die Menschen sich

in demselben Verhältnis unterscheiden wie die Sachen, die ihnen zugeteilt werden, und wenn demzufolge jeder das verhältnismäßig Gleiche erhält“ (Knoll 2010, S. 7; Aristoteles, 1131a). Das heißt: „Wenn die Personen nicht gleich sind, müssen auch die Sachen ungleich verteilt sein“ (Wolf 2013, S. 104). „Jedem so viel er verdient“ (zum Beispiel Lohn gemessen am Einsatz), „jedem so viel er benötigt“ (zum Beispiel Kalorien gemessen am Bedarf) oder „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sind allesamt Ausformulierungen proportionaler Gleichheit (Gosepath 2004, S. 126; Polansky 2014, S. 159).

Die Kernfrage lautet, was denn die relevanten Gesichtspunkte sind, die in die Gleichheits- und Ungleichheitsbetrachtung einbezogen werden sollen. Nach Gosepath können sogar alle „Debatten über die richtige Auffassung von Gerechtigkeit [...] als Kontroversen über die Frage aufgefasst werden, welche Fälle gleich und welche ungleich und welches die relevanten Fälle sind“ (Gosepath 2004, S. 127). Aber als Klammer, die die verschiedenen Interpretationen der Gleichheit und Relevanz zusammenhält, können „Autonomie und Verantwortung“ (Gosepath 2004, S. 462) festgehalten werden. Eigenschaften, die nicht in den Bereich der eigenen Verantwortung fallen, sind moralisch irrelevant, es sei denn, sie sind in der Lage, mit hinreichender Genauigkeit die Autonomie des Individuums zu beschreiben. Das kalendarische Alter erlaubt weder auf die persönliche Verantwortung noch, wie später dargestellt wird, aus sich heraus auf die Lebenslage des Individuums, jedenfalls in der Altersgruppe um den Renteneintritt herum, zu schließen. Daher ist es grundsätzlich nicht als moralisch relevant zu betrachten und sollte nicht zur Besser- oder Schlechterstellung von Individuen führen.

Das kalendarische Alter, welches kaum Aussagekraft über die individuellen Eigenschaften hat, ist zwar ungeeignet, um proportionale Gleichheit herzustellen. Es kann allerdings eine andere Form der Gleichheit herstellen, nämlich arithmetische Gleichheit (auch numerische Gleichheit genannt).

Dabei handelt es sich um eine Pro-Kopf-Gleichheit. Arithmetische Gleichheit, wie sie hier verstanden wird, ist eine proportionale Gleichheit, bei der jeder Mensch unabhängig von individuellen Eigenschaften das gleiche Gewicht hat (Gosepath 2004, S. 125). Arithmetische Gleichheit wird vor allem dann bevorzugt, wenn proportionale Gleichheit nicht hergestellt werden kann, weil die notwendigen Informationen fehlen, wenn sie nicht gesammelt werden sollen oder wenn man sie zwar sammeln kann, sich aber auf keine Gewichtung einigen kann oder die Kosten der Informationsgewinnung zu hoch sind. Klassische Anwendungsfälle sind etwa Losverfahren, bei denen alle die gleichen Gewinnchancen haben, oder das allgemeine und gleiche Wahlrecht für alle. Wollte man etwa für das Wahlrecht proportionale Gleichheit herstellen, müsste man sich zunächst auf Kriterien wie Reife, Intelligenz oder in früheren Zeiten Steueraufkommen einigen und dann auf eine Bemessungsmethode. Das birgt nicht nur erheblichen Sprengstoff und Missbrauchspotenzial, sondern würde auch zu enormer Bürokratie führen und wäre ein Bruch mit der grundlegenden arithmetischen Gleichheit der Menschenrechte und liberaler Verfassungen. Es ist auch unklar, inwiefern sich der Prozess oder das Ergebnis von Wahlen auf diese Weise verbessern könnten. Daher ist weitestgehend unstrittig, dass das Wahlrecht nicht proportional, sondern arithmetisch verteilt wird.

Wenngleich eine liberal und damit mit Blick auf das Individuum verfasste Gesellschaft stets das Ziel proportionaler Gleichheit vor Augen hat, benötigt der Zusammenhalt also auch den regelmäßigen Rückgriff auf die arithmetische. Denn „eine gerechte Gesellschaft ist nicht notwendigerweise eine, in welcher jedes Individuum als eine isolierte Zusammenstellung einzigartiger Merkmale Aufmerksamkeit erhält, sondern in einiger, wenn nicht gar in jeglicher Hinsicht, ist eine gerechte Gesellschaft eine, die Unterschiede zwischen Individuen oft und bewusst zugunsten von Gleichheit und Gemeinschaft

unterdrückt“ (Schauer 2003, S. 300, Übersetzung des Autors).

## 2.2 Analogie zu Rassismus und Sexismus

Das kalendarische Alter ist ebenso wie die Hautfarbe oder Herkunft und wie das Geschlecht ein Merkmal, welches die Menschen sich einerseits nicht aussuchen und welches andererseits keine hinreichend relevanten Informationen über das Individuum bietet. Altersdiskriminierung wird daher von einigen als „Analogon zu den Begriffen Rassismus und Sexismus“ gesehen (Knell 2017, S. 123). Denn in allen Fällen handelt es sich um eine „Abwertung“ und „[systematische] Missachtung“ der Interessen von Menschen einer Gruppe aufgrund eines unverschuldeten Merkmals (Knell 2017, S. 123). Diese Analogie würde heißen, dass das kalendarische Alter genauso wenig wie die Hautfarbe oder das Geschlecht als sozialstaatliches Unterscheidungsmerkmal zulässig wäre. Das würde entsprechend auch für die Altersgrenze im Rentensystem gelten. Doch die Analogie von Altersdiskriminierung zu Sexismus und Rassismus ist nicht überzeugend (Friedman 2003, S. 189).

Erstens ist das kalendarische Alter dynamisch, während Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht statisch sind.<sup>2</sup> Junge Menschen werden alt, alte Menschen waren einmal jung, aber die Hautfarbe eines Menschen bleibt über das Leben die gleiche (McKerlie 2001, S. 153). Bei Geschlecht und Hautfarbe handelt es sich um „Klubs“, denen wir von Geburt an und über die gesamte Lebensdauer angehören. Beim Alter hingegen wechselt jeder Mensch im Laufe der Zeit seinen Klub (Macnicol 2005, S. 25). Während beim Rassismus oder Sexismus die Gruppen der Benachteiligten und der Begünstigten über

<sup>2</sup> Eine geschlechtliche Neuordnung ist zwar grundsätzlich unter großem Aufwand möglich. Aber danach gehört der Mensch fest zu einer neuen geschlechtlichen Gruppe, häufig zu den Transmenschen. Die Unterscheidung ist diskret und abrupt, nicht dynamisch und fließend wie beim kalendarischen Alter.

die Lebensdauer stabil bleiben, findet sich dasselbe Individuum bei Altersdiskriminierung mal auf der einen, mal auf der anderen Seite wieder (Knell 2017, S. 128). Es ist daher nicht das Gleiche, ob man Schwarzen oder ob man Kindern das Wahlrecht verweigert: Für die einen gilt der Entzug ein Leben lang, für die anderen nur bis zu einem für alle gleichermaßen erwartbaren Zeitpunkt (Gosseries 2007). Gerechtigkeitsprobleme, die zwischen verschiedenen Altersgruppen entstehen, kann man folglich auch als Gerechtigkeitsprobleme, die zwischen den verschiedenen Phasen eines Lebens entstehen, betrachten (Daniels 1988, S. 45). Selbst wenn wir nicht wählen können, wie alt wir sind, können wir doch häufig und in einem gewissen Rahmen wählen, in welchem Alter wir etwas tun oder unterlassen. Das verschafft zusätzliche Handlungsspielräume. Dies führt dazu, dass Diskriminierungen aufgrund des Alters mit Blick auf die ganze Lebenszeit nicht notwendigerweise unfair sind (Knell 2017, S. 129). „Die systematische Möglichkeit dieser begrifflichen Differenzierung unterscheidet ageistische Formen der Diskriminierung in der Tat strukturell von rassistischen oder sexistischen Formen der Benachteiligung“ (Knell 2017, S. 129 f.).

Zweitens sind die Macht- und Privilegienverhältnisse unklar. In der Regel nimmt die Machtfülle (politisch, finanziell, körperlich und so weiter) im Laufe des Lebens zunächst zu und irgendwann wieder ab. Das Alter ist eher ein symmetrisches als ein asymmetrisches Diskriminierungsmerkmal (Liebscher 2021, S. 217 ff.). Auch Altersgrenzen sollen mal diejenigen oberhalb und mal diejenigen unterhalb der Grenzen schützen. Selbst wenn alte Menschen vielleicht manche Form von Diskriminierung erfahren – systematisch oder auch nicht –, sind sie nicht unbedingt eine prinzipiell unterprivilegierte Minderheit. Es mag negative Stereotypen über sie geben. Aber sie stehen beispielsweise ökonomisch oder politisch nicht besonders schlecht da und werden in vielen Bereichen nicht ungebührlich behandelt (Palmore 1999, S. 9; Streib 1965).

Drittens hat Alter, anders als Ethnie und Geschlecht, auch deswegen keinen geschichtlich verwurzelten und systematischen Mechanismus zur Unterdrückung einzelner Bevölkerungsteile begründet (Doron et al. 2018, S. 308; O'Conneide 2015, S. 54 f.). Altersdiskriminierung mag häufig vorkommen (Ayalon 2014, S. 512; Weltgesundheitsorganisation 2015, S. 11). Aber das Merkmal Alter führt nicht zu über Generationen akkumulierten Benachteiligungen und auch nicht zu einer grundsätzlichen sozialen Hierarchisierung. Es führte bis heute auch nicht zu einem ausgeprägten Gruppenbewusstsein, sodass aus der statistischen Gruppe nie eine soziale geworden ist (Streib 1965, S. 312; Rosenmayr 1976, S. 246). Einerseits liegt das an seiner Eindeutigkeit. Während die ethnische Identität durch einen gewählten Blick auf die Vergangenheit zusammengehalten wird und auch die geschlechtliche Identität erheblichen politisch mobilisierbaren Interpretationsspielraum aufweist (Baumann 1999, S. 20; Schwierting 2011, S. 294 ff.), basiert das Alter auf einer Form von akkurater Buchführung, die nicht verhandelt werden kann. Andererseits fällt es durch das stete Wechseln der Gruppenmitglieder schwer, eine „unhinterfragbare“ Essenz als Ursprung und intrinsischen Eigenwert herauszuschälen (Reckwitz 2018, S. 396). Erst wenn man sich der eigenen Zugehörigkeit sicher ist, lohnt es sich, andere Gruppen abzuwerten. Beim Alter wechselt man aber irgendwann selbst in die „unterdrückte“ oder abgewertete Gruppe (Streib 1965, S. 312), was einer Mobilisierung entgegensteht.

All dies heißt nicht, dass im Einzelfall die Diskriminierung aufgrund des Alters moralisch besser ist als die Diskriminierung etwa aufgrund der Hautfarbe. Aber es markiert einen Unterschied in den Auswirkungen, die das Merkmal auf das Leben des Individuums hat, in der Wahrnehmung und im praktischen Umgang mit der Diskriminierung sowie in der Wahrscheinlichkeit, dass sie einen mehr oder minder großen Angriff auf die Würde des Individuums vornimmt. Aber in ihren

Auswirkungen mit Blick auf Chancengleichheit ist sie weniger schädlich (Lippert-Rasmussen 2019b).

### 2.3 Zwei Arten von Altersgrenzen

Altersgrenzen dienen dazu, Ressourcen zwischen (kalendarisch) alten und jungen Menschen zu verteilen (Gosseries 2014, S. 72). In dieser Funktion beziehen sie sich sowohl auf Kohorten (Menschen eines Geburtsjahrgangs) als auch auf Altersgruppen (Menschen eines kalendarischen Alters) (Gosseries 2014, S. 75). Während wir mit der Altersgrenze im Rentensystem meist das „Mindestalter für den Beginn der Leistungen der Alterssicherungen“ (Kindel und Schackow 1957, S. 12) meinen, handelt es sich genau genommen um zwei Altersgrenzen: „Einmal gibt die Erreichung der Altersgrenze das Recht, sich zur Ruhe zu setzen, zum anderen kann sie den erzwungenen Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten“ (Kindel und Schackow 1957, S. 12). Die positive Altersgrenze eines Anspruchs des Individuums bedeutet das Anrecht, ab einem gewissen kalendarischen Alter und bei Erfüllung gegebenenfalls weiterer Bedingungen Rentenleistungen zu beziehen. Wurde sie zunächst nur mit körperlicher Bedürftigkeit begründet, gilt sie seit den 1960ern zunehmend auch als Belohnung und Dank für ihre erbrachte Lebensleistung (Elster 1991, S. 277; Shafik 2021, S. 141).

Die negative Altersgrenze hingegen beschreibt eine Pflicht, aus dem Arbeitsmarkt oder zumindest dem aktuellen Arbeitsverhältnis auszuscheiden und gegebenenfalls Rentenleistungen zu beziehen. Die positive und die negative Altersgrenze können zusammenfallen, müssen es aber nicht. Meist lassen sich diese Grenzen auch nicht sauber trennen. Denn die Pflicht zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, also die negative Altersgrenze, kann sowohl formellen als auch informellen Charakter haben. Selbst wenn von Rechts wegen kein Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit notwendig wäre, galt lange

in Deutschland die kulturelle Norm, dass es sowohl ein Recht als auch eine Pflicht ist, zu einem bestimmten Alter in Rente zu gehen (Numhauser-Henning 2015, S. 123). Denn grundsätzlich gibt es eine soziale Erwartung, den eigenen Lebensverlauf am Normlebenslauf auszurichten. Das heißt, dass mit Skepsis betrachtet wird, wenn jemand zu sehr von den typischen Tätigkeiten der Altersgenossinnen und -genossen abweicht. Das gilt etwa, wenn jemand deutlich über die Altersgrenze hinaus erwerbstätig ist. Aber auch ein ungewöhnlich frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann sozial sanktioniert werden: Ab einem bestimmten Alter wird ein sozialer Rückzug kulturell verlangt (Beehr und Bowling 2013, S. 44). Leitbilder wie das „aktive“ und „erfolgreiche Altern“ verlangen zwar weiterhin Aktivität und Selbstverwirklichung, aber in der Regel in Freizeit und Familie anstatt im Erwerbsleben (Richter 2020a, S. 114). Allerdings sind diese Erwartungen im Wandel. Zunehmend findet sich im gesellschaftlichen Diskurs auch das Motiv, dass eine längere Erwerbstätigkeit von denen, die weiterhin arbeitsfähig sind, aus Solidarität gegenüber denen, die früher ausscheiden müssen, erwartet wird (Zachäus 2021, S. 280 f.).

Die Erwartung, bei Erreichen der Altersgrenze auszuscheiden, wird aber häufig nicht explizit mit unserem Unbehagen gegenüber Abweichungen vom Normlebenslauf, sondern mit dem Argument begründet, dass junge Leute weniger gute Berufs- und vor allem Karriereaussichten haben, wenn die Alten nicht irgendwann ihre Posten räumen (Numhauser-Henning 2015, S. 123). Dem liegt aber die falsche Annahme zugrunde, dass der Arbeitsmarkt aus einer bestimmten Anzahl von Arbeitsplätzen bestehe und, wenn diese von alten Menschen eingenommen werden, für junge keine mehr übrig seien (Hepple 2003, S. 90 f.; Palmore 1972, S. 346). Für den Arbeitsmarkt als Ganzes – anders als in speziellen Kontexten (zum Beispiel Beamtentum) – gilt dies nicht. Es gibt kein oberes Limit an Arbeitsplätzen und auch nicht an Beförderungskanälen (Böheim und

Nice 2019, S. 5; Schiek 2015, S. 88). Eine Frührentenpolitik hält die Anzahl der Arbeitsplätze nicht stabil und verteilt sie an jüngere Menschen, sondern reduziert sie insgesamt (Trebeck 2008, S. 31 f.). Denn die meisten dieser Arbeitsplätze fallen aufgrund technischen Fortschritts weg (Böheim und Nice 2019, S. 5 f.). Unternehmen haben diese Politik daher meist auch als Möglichkeit zum Stellenabbau begriffen (Hepple 2003, S. 74). Ein früheres Rentenalter führt auch dazu, dass Unternehmen weniger in ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer investieren, was für die Wirtschaft insgesamt schlecht ist (Böheim und Nice 2019, S. 8). Die empirische Evidenz zeigt vielmehr, dass eine hohe Erwerbsquote alter Menschen mit einer hohen Erwerbsquote junger Menschen korreliert (Böheim und Nice 2019, S. 1; Kalwij et al. 2010). Jung und Alt ersetzen einander nicht, sondern ergänzen einander. Vielleicht ist es vielmehr so, dass Menschen, die in Rente gehen wollen, dieses Argument nutzen, um ihren Schritt als Altruismus darzustellen, und dass Menschen, die in Rente gehen müssen, sich mit diesem Argument trösten. Wenn man das dann oft genug höre, glaube man an den Zusammenhang (Fox 1953, S. 128).

### 2.3.1 Konsequenzen des Ausscheidens

Wenn die negative Altersgrenze und die sie flankierenden Normen Menschen sanft oder hart gegen ihren Willen aus dem Berufsleben drängen, hat das gravierende Konsequenzen für das Individuum. Es muss früher als gewünscht oder notwendig auf die mit Teilnahme an der Arbeitswelt verbundenen materiellen und sozialen Vorteile verzichten (Tesch-Römer et al. 2018, S. 40). Da der Beruf und die Arbeit in unserer Gesellschaft so bedeutsam für die persönliche Identität und soziale Stellung sind, zerstört der „abrupte und umfassende Abbruch der Berufstätigkeit [...] plötzlich sehr gewichtige habituelle und institutionelle Stützen des alltäglichen Verhaltens der Person, unterbricht eine lange Lebenskontinuität und stellt den Menschen

mit Beginn des Alters vor eine neue Lebenssituation, die es mit der Ausbildung veränderter Verhaltensformen zu bewältigen gilt“ (Schelsky 1965, S. 211). Das Alter wird zwar heutzutage auch positiv als Ressource zur weiteren Lebensgestaltung gesehen. Durch Aktivität in Freizeit, Familie und Ehrenamt an den gesellschaftlichen Status der Berufstätigkeit anzuknüpfen, gelingt aber nur einem relativ wohlhabenden, relativ gesunden Teil der Alten (Richter 2020a, S. 125 f.). Grundsätzlich lässt sich der Rückzug aus der Erwerbstätigkeit nur selten vollständig kompensieren, da der Beruf für den modernen Menschen der wesentlichste Bereich persönlichkeitsbildender und identifikatorischer sozialer Lebensaktivität bleibt (Schelsky 1965, S. 245; Paul und Batinic 2010).

### 2.3.2 Drei internationale Regime der Ausscheideregrenzen

Eine an das kalendarische Alter gekoppelte Ausscheideregrenze (in der Regel ein faktisch verpflichtender Renteneintritt, auf Englisch meist *mandatory retirement*) ist in Europa erlaubt, in den USA, Neuseeland und Australien verboten (Hepple 2003, S. 89), in Japan sogar erwünscht. Es gibt also mindestens drei verschiedene „Kulturen“ im Umgang mit dieser Praxis. In den USA sind nur wenige Berufe wie Piloten, Polizisten und Feuerwehrleute vom *Age Discrimination in Employment Act* von 1967 ausgenommen (Schauer 2003, S. 208). In Europa liegt der politische Fokus darauf, dass Menschen wirklich bis zum Renteneintrittsalter arbeiten, und weniger darauf, ob sie danach weiterarbeiten (Numhauser-Henning 2015, S. 137). Gleichzeitig haben hier die Sozialpartner einen sehr großen, von der Rechtsprechung gedeckten Spielraum, um Menschen aufgrund ihres Alters ungleich zu behandeln (Numhauser-Henning und Rönningmar 2015, S. 459; Blackham 2019, S. 385). Die Altersdifferenzierung gilt als praktikable „Pauschallösung“, um eine genaue Untersuchung anderer qualifizierender Merkmale

für Menschen im Arbeitsmarkt zu sparen. Als solche wurde sie in der europäischen Rechtsprechung weitgehend toleriert und von der deutschen Rechtsprechung als sinnvolles Instrument gesehen, um näherungsweise auf andere Merkmale zu schließen (Schlachter 2015, S. 207). In Japan hingegen wird der „verpflichtende Ruhestand nicht als eine irrationale, diskriminierende Beendigung gesehen, sondern vielmehr als ein System, das zur Arbeitsplatzsicherheit älterer Angestellter bis zur Ausscheidgrenze beiträgt“ (Araki 2015, S. 347, Übersetzung des Autors). Die explizit altersbewusste Arbeitsmarktpolitik fußt darauf, dass Alter in der japanischen Gesetzgebung und Gesellschaft nicht als moralisch irrelevant gesehen wird, sondern vielmehr als ein „objektives, unabhängiges und vernünftiges Kriterium, welches weder willkürlich noch diskriminierend ist“ (Araki 2015, S. 347, Übersetzung des Autors). Dass Japan mehr Altersdiskriminierung zulässt, heißt nicht, dass gar keine Grenzen gesetzt werden. So dürfen japanische Firmen seit 2002 keine Altersgrenzen in Stellenanzeigen und Stellenprofilen mehr nutzen (Watanabe et al. 2016, S. 53).

#### 2.4 Geschichte der Altersgrenzen

Kalendarische Altersgrenzen strukturieren seit Langem menschliche Gesellschaften. In der griechisch-römischen Antike gab es etwa soziale und rechtliche Altersgrenzen für Männer bei 18/20 (Aktives Wahlrecht), 30 (Hofübernahme und gewisse Ämter) und 60 Jahren (Hofübergabe, Befreiung vom Kriegsdienst und in Sparta das Amt des Geronten) (Timmer 2008; Baltrusch 2009, S. 59). Auch in der Geschichte der deutschen Rentenversicherung spielen sie seit Anbeginn eine Rolle. Im Jahr 1810 wurde erstmals der Vorschlag gemacht, eine „allgemeine Rentenversicherung“ in Form einer „Versicherung, die ab dem 50. Lebensjahr eintreten“ soll, einzuführen (Göckenjan 2000, S. 305; Krug 1810, S. 107). Vorschläge umfassender Rentenversicherungen mit klaren

Altersgrenzen nehmen ab den 1850er-Jahren zu (Göckenjan 2000, S. 306). Ziel dieser Versicherungen war allerdings nicht, alten Menschen genug Mittel für einen Lebensabend ohne Erwerbstätigkeit zuzusichern. Als „Armenassekuranz“ (Krug 1810), eher gesagt Altersarmenassekuranz, sollten sie vielmehr ein Abrutschen in Armut trotz Erwerbstätigkeit verhindern, indem sie „die mit dem Alter sukzessive sinkenden Löhne kompensieren“ (Göckenjan 2000, S. 305). Denn auch die Entlohnung von Industriearbeiterinnen und -arbeitern orientierte sich stark am kalendarischen Alter. Allerdings entwickelten sich die Löhne nicht gemäß heutiger Senioritätsvorstellungen nur nach oben, sondern in Form einer „Auslese nach dem Alter“ (Bernays 1912, S. 127) auch nach unten. Arbeiterinnen und Arbeiter zwischen 30 und 40 Jahren „waren am leistungsfähigsten, verdienten also Maximallohn“ (Bernays 1912, S. 128 ff.). Dann kam es zum „Biografie-Knick der 40-Jährigen“ (Göckenjan 2000, S. 279), durch den das berufliche Leben der Arbeiterin beziehungsweise des Arbeiters eine „fürchterliche Abwärtsneigung“ (Weber 1912, S. 398) nahm. So verdiente die Gruppe der Über-50-Jährigen gerade mal so viel wie die 21- bis 25-jährigen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger (Deutsch 1910, S. 282). Gleichzeitig schwand die Möglichkeit zur Mitwirkung und Versorgung der Alten in vorindustriellen Gewerben, Höfen und Handelshäusern, die sich als Generationseinheit verstanden (Schelsky 1965, S. 201). Da man die Unternehmen nicht zwingen könne, den Menschen mehr zu zahlen, als ihre Arbeitskraft hergebe und diese mit dem Alter erwiesenermaßen nachlasse, „bleibt nichts anderes, als die Verdienstkurve durch irgendeine sonstige Einkommenskurve zu ergänzen. Und die einzige derartige Einkommenslinie, die es für den Arbeiter gibt, ist die Rente“ (Weber 1912, S. 398). Da außerdem freiwillige Versicherungen – wie auch selbstständige Sparmaßnahmen (Schreiber 1955, S. 743) – aufgrund der prekären finanziellen Möglichkeiten vieler Arbeiterinnen und Arbeiter nicht praktikabel seien, blieb Weber

zufolge nur die Möglichkeit einer staatlichen „Zwangsversicherung“ (Weber 1912, S. 399). Diese soll Zahlungen beinhalten, die der Arbeiterin beziehungsweise dem Arbeiter allein schon aufgrund „eines bestimmten Alters zufließen, und die gegenüber der Eventualität der Entlassung ein stärkeres Rückgrat und bei dem Hinausgedrängtwerden aus den besseren Stellen eine Ergänzung seines verminderten Einkommens bieten würde, eine Rente, sagen wir zunächst vom 55., besser vom 50. Jahre an“ (Weber 1912, S. 399).

Die Rentenversicherung fußte also von Anfang an konzeptionell auf dem kalendarischen Alter als Indikator von Arbeitskraft und Gesundheit. Sie stellte aber keinen Bruch mit dem herrschenden „Leitmotiv lebenslanger Arbeit“ dar (Göckenjan 2000, S. 309). Sie sollte nicht von der Pflicht zur Arbeit entbinden, sondern sicherstellen, dass die im Rahmen der eigenen Möglichkeiten vollbrachte Arbeitsleistung zum Leben reicht. Erst ab Mitte des 20. Jahrhunderts rückte das freilich selten gänzlich erfüllte Ideal eines „auf Grund der individuellen Arbeitsleistung des eigenen Lebens erreichten arbeitslosen Einkommens, [welches] ein Leben in Nichtstun und freiwilligen Lieblingsbeschäftigungen [sichert und ermöglicht]“ (Schelsky 1965, S. 213), in den Vordergrund.

Die bismarcksche Alters- und Invaliditätsversicherung sah bei ihrer Einführung 1889 vor, dass man mit 70 Jahren als starrer Altersgrenze ohne weitere Prüfung der Invalidität die Rente beziehen dürfe. Denn ab 70 Jahren konnte mit hinreichender Wahrscheinlichkeit Erwerbsunfähigkeit unterstellt werden. Das kalendarische Alter allein war dem damaligen gesellschaftlichen Moralempfinden entsprechend keine relevante Größe, sondern nur ein Hilfsmittel, um auf Invalidität, entsprechende Lohninbußen und Armutsgefahr zu schließen (Göckenjan 2000, S. 273). Die Möglichkeit, allein aufgrund des Alters und ohne anderen Nachweis von Invalidität Transferleistungen zu erhalten, ist gegen den Zeitgeist und gegen den Willen des Beamtenapparats auf Betreiben von Kaiser Wil-

helm II. aufgenommen worden (Göckenjan 2000, S. 308).

Zahlenmäßig spielten diese Altersrentnerinnen und Altersrentner keine große Rolle (Schmähl 2018, S. 45; Haerendel 2012, S. 8). Überhaupt nur knapp 3 Prozent der Bevölkerung wurden 65 Jahre alt (Rothenbacher und Fertig 2015, S. 32) und diejenigen, die 70 Jahre alt wurden, hatten noch rund acht Lebensjahre zu erwarten (Sanderson und Scherbov 2019, S. 204). Mit einem Renteneintrittsalter von 70 Jahren, einer Wartezeit von 30 Jahren und einem sehr geringen Leistungsniveau war die Rente eher spärlich ausgestattet (Haerendel 2012, S. 12). Damit war sie „zum Leben zu wenig und zum Sterben zu viel“ (Haerendel 2012, S. 5), aber konzeptionell wegweisend für die Organisation von Altenfürsorge und -versorgung in der Industriegesellschaft.

Auf die für das weitere 20. Jahrhundert üblichen 65 Jahre als Rentenzugangsalter wurde die Regelaltersgrenze erst 1911 für Angestellte und 1916 für Arbeiterinnen und Arbeiter abgesenkt (Schmähl 2018, S. 45). Im Jahr 2007 kam es im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz zur Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67, welches sich stufenweise bis 2029 vollziehen wird (Schmähl 2012, S. 177). Allerdings wurde 2014 die sogenannte „Rente mit 63“ eingeführt, nach welcher besonders langjährig Beschäftigte nach 45 Versicherungsjahren bereits zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente gehen können – also zum damaligen Zeitpunkt mit 63 und perspektivisch mit 65 Jahren.

### 3. Kritik an der Willkürlichkeit der kalendarischen Altersgrenze

Im Folgenden sollen zunächst einmal die zentralen gerechtigkeits-theoretischen Argumente, die gegen die Verwendung kalendarischer Altersgrenzen sprechen, diskutiert werden. Das ist erstens die Tatsache, dass mittels einer pauschalen Altersgrenze Menschen als homogene Gruppe zusammen-

gefasst werden, die gar nicht gleich sind. Ihre individuellen Eigenschaften und Belange werden also nicht ausreichend adressiert. Das ist zweitens die Tatsache, dass der Staat durch die Ziehung einer kalendarischen Altersgrenze die Lebenswelt der betroffenen Menschen in einer Weise strukturiert, die ungerechtfertigterweise in ihre Autonomie eingreift. Das ist drittens, dass die Altersgrenze häufig nur ein vorgeschobenes Argument ist, um Konflikte in der Personalplanung von Unternehmen zu vermeiden.

### 3.1 Heterogenität im rentenrelevanten Alter

Viele Menschen halten es für prinzipiell ungerecht, dass Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder im Gesundheitswesen auch nur anteilig vom Alter abhängen (Cupit 1998, S. 702). Sie tun dies, weil ihrer Ansicht nach altersbasierte Verallgemeinerungen den individuellen Attributen des jeweiligen Menschen nicht gerecht werden (Schauer 2003, S. 208). Hier kommt die Vermutung zum Ausdruck, dass Gerechtigkeit nicht in pauschaler Gleichbehandlung – im Allgemeinen –, sondern in individueller Vermessung – im Besonderen – liege (Schauer 2003, S. 19 f.).

Diese Vermutung entspricht zwar trotz ihrer zeitgeistigen Diskurshoheit, wie sich im nachfolgenden Abschnitt zeigen wird, nicht der gesellschaftlichen Praxis. Aber sie artikuliert sowohl eine valide empirische Feststellung als auch eine berechtigte Kritik, nämlich den Mangel an proportionaler Gleichheit. Um dieser Argumentation zu begegnen, müsste man zeigen, dass das kalendarische Alter sehr wohl proportionale Gleichheit herstellen kann, also dass es relevante Schlüsse auf die Lebenslage der Individuen im rentenrelevanten Alter zulässt. Die Lebenslage muss dabei nicht komplett identisch, aber hinreichend ähnlich sein. Mit Blick auf die Rente ist die relevante Ausbuchstabierung der Lebenslage die Arbeitsmarktfähigkeit beziehungsweise die Autonomie vor dem Hintergrund der körperlichen

und geistigen Fähigkeiten und Einschränkungen der Individuen.

Da die objektive Erhebung von Gesundheitszuständen äußerst schwierig ist, ist die Einschätzung von Menschen im rentenrelevanten Alter durch ihre Arbeitgeber und sie selbst ein guter Ausgangspunkt. So waren etwa in den frühen 1950er-Jahren trotz schlechterer Gesundheitsversorgung und geringerer gesunder Lebenserwartung in einer Befragung amerikanischer Arbeitgeber aus Industrie, Einzelhandel und Verwaltung die meisten Arbeitgeber mit ihren Angestellten über 60 noch überwiegend zufrieden (14 Prozent ausgezeichnet, 28 Prozent sehr gut, 38 Prozent gut, 18 Prozent genügend und nur 2 Prozent schlecht) (Peterson 1955, S. 318). In einer regelmäßigen Befragung des Advisory Council on Social Security gab 1970 nur ein Viertel der Männer, die im Alter von 65 Jahren in diesem Jahr in Rente gegangen sind, an, dies aus gesundheitlichen Gründen getan zu haben (Reno 1971, S. 7). Immerhin 41 Prozent der Männer im Alter von 65 gaben an, dass sie keinerlei für ihre Arbeit relevanten gesundheitlichen Beeinträchtigungen hätten (Reno 1971, S. 10). Heute glauben 84 Prozent der 68-Jährigen in Deutschland, dass sie keine gesundheitlichen Einschränkungen haben, welche sie von weiterer Erwerbstätigkeit abhalten, und 74 Prozent schätzen ihre Gesundheit gut oder sehr gut ein (Börsch-Supan 2022, S. 33). In einer anderen Erhebung gehen 26,7 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland davon aus, bis maximal 61 Jahre körperlich und geistig in der Lage zu sein zu arbeiten. Gleichzeitig würden aber 46,3 Prozent der Erwerbstätigen bei freier Wahl spätestens mit 61 gerne in Rente gehen (Greschkow und Schmeink 2021, S. 72 f.). 60 Prozent der Menschen zwischen 55 und 64 Jahren in Europa fühlen sich nicht durch gesundheitliche Probleme im Alltag eingeschränkt sowie 45 Prozent in der Altersgruppe 65 bis 79 (Wiegel und Bergmann 2020, S. 39). Es scheint also keine dringende Motivation zu geben, so lange zu arbeiten, wie es die Gesundheit erlaubt und auch keine enge Korrelation von Gesundheit (Arbeitsfähigkeit)

und kalendarischem Alter, jedenfalls nicht im rentenrelevanten Alter um die 67 Jahre herum. Kindel und Schackow untersuchten im Jahre 1957 die Rentenzugänge der damals vergangenen Jahrzehnte und stellten fest, dass die Invalidisierungshäufigkeit vielmehr eng mit der wirtschaftlichen Entwicklung korrelierte. Sie sank in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs und stieg in Zeiten von Rezession, da ihre Anerkennung Zugang zu zusätzlichen Sozialleistungen versprach. „Nur relativ selten wird im Alter wirklich eine völlige Arbeitsunfähigkeit eintreten, sondern meist wird irgendeine Arbeitsleistung noch möglich sein, die jedoch nicht zumutbar erscheint oder die volkswirtschaftlich nicht gefragt ist“ (Kindel und Schackow 1957, S. 16 f.). Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitsmöglichkeit sind also nicht so leicht analytisch sauber zu trennen.

### **3.2 Unzulässige Pauschalisierung durch den Staat**

Obleich zwar keine gemeinsame Lebenslage vorliegt, schafft der Staat durch seine Benennungsmacht eine solche. Dadurch, dass er die Menschen so gruppiert, als wären sie in einer Lebenslage, greift der Staat durch Stereotypisierung des Alters in die Autonomie der kalendarisch alten Individuen ein. Die mit der Altersgrenze verknüpften Pauschalannahmen überlagern und verändern die individuellen Bedürfnisse, Wünsche, Eigenschaften und Fähigkeiten der Menschen. Die Altersgrenze suggeriert, dass alle Menschen ab ihrem Erreichen sich in einer besonders bedürftigen Lage befinden. Dies verändert die Fremd- und Selbstwahrnehmung der Alten, die als weniger fähig wahrgenommen werden und sich selbst wahrnehmen (Rothermund und Brandtstädter 2003, S. 553). Der Bezug von Stereotypen auf sich selbst und eine dadurch veränderte Selbstwahrnehmung sorgen auch für starke kurzfristige Fähigkeitsänderungen und beeinflussen die Gesundheit, Krankheitsgenese und die Lebenserwartung (Hess

2006, S. 398; Tovel et al. 2019; Levy et al. 2002). Durch die langjährige Gewöhnung an das Rentensystem und die Altersgrenze haben diese im Zusammenspiel in Teilen ihre eigenen Voraussetzungen geschaffen. Denn „dieser sozial reglementierte und erzwungene Altersstatus [ruft] sehr oft die verschiedenen körperlichen und geistigen Alterssymptome erst [hervor], die eigentlich der Grund des Berufsabbruchs sein sollten“ (Schelsky 1965, S. 212). Menschen haben mit Beginn der Rente häufig weniger Aktivitäten, aus denen sie positive Erfahrungen beziehen können, und sind dadurch relativ gesehen stärker ihren Versagenserfahrungen im Alltag ausgesetzt. Dieses wiederum sorgt für mehr Unsicherheit, weiteren Rückgang an Aktivität und schlussendlich dadurch zu geringeren kognitiven und motorischen Leistungen (Hasselhorn et al. 2009, S. 109; Falkenburger 2009, S. 137), allein schon weil die beruflichen sozialen Kontakte und Routinen wegfallen (Holler und Wiegel 2020, S. 58). Das Rentensystem strukturiert durch die kalendarische Altersgrenze den Lebenslauf und die Lebensrealität der Menschen so stark, dass es die Menschen in eine zunehmend gemeinsame Lebenslage drängt, die ohne diese staatliche Benennungsmacht nicht vorliegen würde. Um diese Kollateralschäden für die Autonomie der Individuen zu vermeiden, müsste der Staat auf die Nutzung kalendarischer Altersgrenzen als Eintrittsschwelle für das Rentensystem und damit für viele als Eintrittsschwelle für das Altsein an sich verzichten.

### **3.3 Vorwand zur Konfliktvermeidung und zur Stärkung der Verfügungsrechte von Unternehmen**

Vereinzelt wird angeführt, dass gerade die Pauschalität und Stereotypisierung entlastend für die betroffenen Individuen sei. Es sei dann gerade nicht das eigene Versagen, das dazu führe, dass man die Arbeit niederlege oder niederlegen müsse, sondern das unverschuldete Alter. In dieser Argumentation

dient eine negative Altersgrenze dazu, die Würde des Individuums zu bewahren (Blackham 2019, S. 414). Immerhin müsse man nicht einzelnen Individuen erklären, dass ihre Leistungsfähigkeit mittlerweile zu wünschen übrig ließe, was besonders zerstörend auf ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstachtung wirken könne (Friedman 2003, S. 191).

Dieses Argument ist aber vermutlich oft nur ein vorgeschobener Grund seitens der Arbeitgeber, um Entlassungen und Umstrukturierungen reibungslos umzusetzen. Denn man müsste erstens begründen, warum dieser Schutz vor eigener Verantwortung erst Menschen ab einem bestimmten Alter zuteil würde. Denn jungen Menschen würde immer noch aufgrund von individueller Leistung gekündigt. Zweitens liegt der Preis dafür, Einzelnen eine leistungsbedingte Kündigung zu ersparen, darin, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr weiter machen dürfen, obwohl sie wollen, sprich, dass eine ganze Altersgruppe diskriminiert oder stigmatisiert wird (Palmore 1972, S. 345; Gosseries 2014, S. 62; Blackham 2019, S. 397).<sup>3</sup> Anstatt pauschaler Grenzen sollte das Ziel vielmehr sein, würdevolle individuelle Verfahren zu ermöglichen (Schiek 2015, S. 88; Blackham 2019, S. 399).

Ein anderes häufig intuitiv akzeptiertes Argument seitens der Unternehmen lautet, dass pauschale Altersgrenzen helfen, eine „ausgewogene Altersstruktur“ (Trebeck 2008, S. 144) herzustellen. Dass die Struktur ausgewogener ist, indem man eine ganze Altersgruppe ausschließt (zum Beispiel ab 67), darf bezweifelt werden. Dahinter stecken eher das Idealbild einer jungen Belegschaft oder andere stereotype Annahmen über ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch helfen Altersgrenzen, den Aufwand von Kündigungen gering zu halten und einen möglichen „Abfindungspoker“ zu umgehen. Dieser bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so lange weiterarbeiten, bis sie sich die Kündigung teuer abkaufen lassen, weil eine individuell fundierte Kündigung über Leistungsnachweise für Unternehmen zu teuer ist (Trebeck 2008, S. 149).

### 3.4 Ungleiche Lebenserwartungen

Zwar ist die Rentenversicherung als ein Gesamtpaket konzipiert, welches auch Versicherungen gegen Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit und frühen Tod einschließt. Wenn man aber ausschließlich das Verhältnis von „Beitragssumme und der Rentengesamtleistung“ (Blank 2022, S. 137) betrachtet, dann ist die Nutzung einer einheitlichen kalendarischen Altersgrenze im Rentensystem problematisch (Blank et al. 2022). Denn da die Rentenversicherung die frühere Einkommensposition ins Verhältnis zu einer monatlichen Rentenleistung setzt, erhalten bei gleicher früherer Einkommensposition Individuen, die länger leben, auf die Lebenszeit betrachtet mehr Rentenleistungen. Problematisch ist dies, da die Lebenserwartung nicht zufällig verteilt ist, sondern etwa von Einkommen, Geschlecht, Bildungsniveau, Wohnort oder dem gewählten Beruf abhängt (siehe zum Beispiel Haan und Schaller 2021). Deutlich zeigt sich etwa, dass Menschen mit hohen Einkommen und weniger belastenden Berufen tendenziell um einige Jahre länger und dabei auch gesünder leben, wobei eine gute Gesundheit wiederum hohe Einkommen und Langlebigkeit begünstigt. Trotz unterschiedlicher Lebenserwartungen eine uniforme Renteneintrittsgrenze zu verwenden, verzerrt also systematisch das Verhältnis von Ein- und Auszahlungen für bestimmte Gruppen.

### 4. Argumente für kalendarische Altersgrenzen

Demgegenüber werden in diesem Abschnitt die wichtigsten Argumente dafür präsentiert, dass kalendarische Altersgrenzen genutzt werden können und womöglich an vielen Stellen sogar genutzt werden sollten. Zunächst einmal sind sie, auch wenn sie willkürlich bestimmt werden, besser als

<sup>3</sup> Zum Würde-Argument bei Altersgrenzen in der juristischen Literatur siehe Trebeck 2008, 138 ff.

alle anderen Indikatoren in der Lage, Willkür-gleichheit herzustellen. Sie sind plan- und berechenbar, was aus Sicht des Individuums stabile Rahmenbedingungen und damit Sicherheit für den Lebensverlauf bedeutet. Der Staat kann diesen Lebensverlauf außerdem in für das Individuum effizienter Weise strukturieren, indem er beispielsweise Altersgrenzen im Bildungssystem einfügt oder Druck ausübt, dass Individuen über einen ausreichend großen Zeitraum durch Rentenbeitragszahlungen für das Alter vorsorgen. Als Zielmarke einer fairen Warteschlange, bei der alle gleich schnell voranschreiten und zu einem berechenbaren Zeitpunkt an der Reihe sind, stärkt es die Gleichheit und erfährt hohe soziale Akzeptanz. Dies zeigt sich auch in der Übersetzung auf den Arbeitsmarkt in Form von Senioritätslöhnen und -beförderungen, die in ihrer gleichmachenden Dimension als fair empfunden werden und Sicherheit bieten können. Kalendarische Altersgrenzen sind außerdem die notwendige Bedingung für besondere Schutzregelungen, etwa ein besonderer Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte in Tarifverträgen. Zu guter Letzt erlauben sie als einheitlicher, klar bestimmbarer Zeitpunkt zum standardmäßigen Ende der Erwerbstätigkeit eine Bestandsaufnahme der sozioökonomischen Lage des Individuums. Darauf beruhend kann der in Abschnitt 3.6 beschriebenen differenziellen Sterblichkeit angemessen mit umverteilenden Maßnahmen begegnet werden.

#### 4.1 Willkürgleichheit

Menschen bevorzugen willkürgleiche Lösungen, wenn keine willkürfreien zur Verfügung stehen. Wenn eine Verteilung auf willkürlichen Prinzipien beruht, dann sollte diese Willkür wenigstens gleich verteilt und diese Gleichverteilung für alle nachvollziehbar sein. Philosophisch gesprochen heißt das, dass arithmetische Gleichheit (Pro-Kopf-Gleichheit) bevorzugt wird, wenn geometrische Gleichheit (individuelle Vermessung) nicht zufriedenstellend hergestellt werden kann.

Die arithmetische Gleichheit kann sogar als ein besonderer Ausdruck von Respekt vor den Individuen gelesen werden, weil ihnen eine gewisse Intransparenz zugestanden wird (Carter 2011, S. 554 ff.). Die wenigsten Menschen wollen völlig durchleuchtet und vermessen werden, selbst wenn dies zu einem genaueren Urteil führen würde. Aber wenn sie angewendet wird, ist wichtig, dass alle Menschen in dieser Intransparenz gleich behandelt werden, also die gleichen Merkmale ignoriert beziehungsweise gewertet werden. Mit anderen Worten lautet das Ziel Willkürgleichheit. Da auch individuelle Bewertungsmaßstäbe bei genauer Betrachtung Pauschalisierungen sind und sie häufig die Gleichbehandlung nicht glaubhaft machen können, ist das kalendarische Alter in wenigstens einer Hinsicht ein überlegenes Zuteilungskriterium.

Zunächst einmal sind auch individuelle Bewertungen von Gesundheit oder Leistungsfähigkeit Pauschalisierungen. Es handelt sich womöglich nur um feinmaschigere Pauschalisierungen. So wird etwa angenommen, dass alle Menschen, die eine bestimmte Punktzahl erreichen, in Zukunft eine bestimmte Leistung erbringen. Daher entschärft das Ausweichen auf individuelle Bewertungen die Pauschalität, sofern sie die Eigenschaften des Individuums besser abbildet. Es hebt sie aber nicht auf (Schauer 2003, S. 75). Die Folge ist, dass das fundamentale Gerechtigkeitsproblem nicht gelöst ist.

Des Weiteren basieren individuelle Tests und Begutachtungen immer auf einer letztendlich willkürlichen Auswahl von möglicherweise intransparenten Kriterien und einer willkürlichen Interpretation dieser Kriterien (Blackham 2019, S. 410). Sie sind nicht immer notwendigerweise fair, nur weil sie genauer sind (Cavanagh 2002, S. 20). Erstens sind weder Leistung im Sinne von Fähigkeit noch Leistung im Sinne von Verdienst Maßstäbe, die sich objektiv und unstrittig unmittelbar messen oder quantifizieren lassen (Fredman 2003, S. 40). Das Gleiche gilt für die meisten anderen relevanten Eigenschaften wie etwa Gesundheit. Zweitens

sind Tests häufig inhärent diskriminierend, weil ihnen jeweils eine bestimmte Norm zugrunde liegt. Meist ist dies beispielsweise die des jungen, gesunden, erwachsenen (und nicht selten männlichen) Menschen, der als Maßstab genommen wird (Fredman 2003, S. 40). Das gilt noch mehr für Begutachtungen etwa durch eine Ärztin oder einen Vorgesetzten und ihre jeweiligen bewussten oder unbewussten Voreinstellungen. Drittens würde, selbst wenn man einen unstrittig hergeleiteten Indikator für die Leistungsfähigkeit oder Gesundheit finden würde, dennoch das Falsche getestet und man könnte sich dem Richtigen nur möglichst gut annähern. So ist ein Test über mathematische Zusammenhänge vielleicht plausibel, um die kognitiven Leistungen der Person zu bemessen. Man stellt einen Menschen aber nicht ein, damit er mathematische Aufgaben löst, sondern damit er gewisse Funktionen erfüllt – und die können in Tests höchstens näherungsweise abgebildet werden. Auch ein gutes Zeugnis oder Empfehlungsschreiben können nur einen Anhaltspunkt der späteren Leistungsfähigkeit geben. Dass alle Tests und individuellen Begutachtungen schon in ihrer Herleitung und Interpretation willkürlich sind, führt dazu, dass wir sie ebenfalls vielmals prinzipiell ablehnen, selbst wenn sie womöglich genauer sind (Gosseries 2014, S. 62) – sprich, dass wir arithmetische Gleichheit gegenüber proportionaler Gleichheit bevorzugen. Eine nachvollziehbare und glaubwürdig gemachte Gleichheit ist häufig für uns wichtiger als die Passgenauigkeit auf individuelle Umstände. Deswegen begegnen Menschen vielen individuellen Verfahren häufig mit Skepsis. Schnell schwebt der Verdacht im Raum, dass jemand aufgrund von Tagesform, Sympathie, Bauchgefühl, Glück oder Pech unfair und nicht seinen wahren Eigenschaften entsprechend behandelt wurde. Diese gefühlte Fairness hat wiederum einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeitenden (Sholihin und Pike 2009; Lau et al. 2008). Je standardisierter Gutachten und Überprüfungen sind, desto stärker können sie zwar diese Abweichungen mini-

mieren, aber desto weniger können sie auf die individuellen Belange eingehen. Je mehr sie auf individuelle Belange eingehen, desto weniger sind sie vergleichbar und überprüfbar. Da Menschen mit dem Alter aber heterogener in ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen werden, ist unklar, ob „harte“ und standardisierte Evaluierungsmechanismen ein Zugewinn für die Würde älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wären (Blackham 2019, S. 410 ff.).

Wenn an Willkür kein Weg vorbeiführt, ist es jedenfalls in zumindest einer Hinsicht besser und gerechter, wenn diese Willkür möglichst gleich verteilt wird und diese Verteilung öffentlich nachvollziehbar ist. Cupit illustriert diesen Punkt wie folgt (Cupit 1998, S. 704): Um Wasser zu sparen, hat eine Stadtverwaltung erlassen, dass an geraden Tagen nur diejenigen Haushalte einen Rasensprenger benutzen dürfen, deren Hausnummer gerade ist. An ungeraden Tagen dürfen die Haushalte mit ungeraden Hausnummern ihren Rasen wässern. Obwohl klar ist, dass die Hausnummer keinen relevanten Grund für die Zuteilung von Wasser darstellt, wird diese Praxis von allen als fair wahrgenommen – auch fairer als eine individuelle Evaluation der Wässerungsbedürfnisse. In der Tat halten Menschen eine zufällige Verteilung häufig für die fairste Verteilung, auch wenn der Zufall das Gegenteil von verantwortungsbasierter oder verdienstbasierter Ethik ist. Das gilt aber nur dann, wenn man die individuelle Prüfung (geometrische Gleichheit) einerseits nicht durchführen kann oder will und sich andererseits sicher sein kann, dass die Verteilung wirklich zufällig ist, also dass der Maßstab nachvollziehbarerweise auf alle Teilnehmenden gleichermaßen angewendet wird. Man denke an das bekannte Streichholzziehen, um herauszufinden, wer eine unangenehme Aufgabe übernehmen muss. Niemand würde behaupten, dass die Länge des Streichholzes an sich relevant sei. Aber alle Beteiligten akzeptieren, dass die durch die Streichhölzer bestimmte Verteilung fair ist, weil alle das Verfahren fair finden (Goodwin 1984, S. 198). Das liegt daran, dass die Streichhölzer zwar

willkürlich sind, allerdings eine gleiche Willkür herstellen – also alle Beteiligten durch gleiche Chancen die gleiche Willkür erfahren. Vermutlich kein sozialstaatliches Kriterium kann diese besser herstellen als das absolut transparente, unstrittig ermittelbare und nicht beeinflussbare kalendarische Alter.<sup>4</sup>

## 4.2 Effizienz und Planbarkeit

Je unsicherer die Zukunft ist, desto weniger können wir uns auf sie vorbereiten und desto mehr Stress und Angst ruft sie in uns hervor (Grupe und Nitschke 2013, S. 488). Die Auflösung von Unsicherheit ist daher eines der psychologischen Grundmotive des Menschen (Kagan 1972, 54 ff.). Insbesondere schlimm ist für Menschen, wenn negative Ereignisse – beispielsweise die Arbeitslosigkeit – zu einem unerwarteten und ungewöhnlichen Zeitpunkt eintreten. Denn dann fehlt das Umfeld, das eine ähnliche Erfahrung macht, was das betroffene Individuum auf die eine oder andere Weise isoliert. Hinzu kommt, dass ungewöhnliche Zeitpunkte meist auch unerwartete Zeitpunkte sind, also solche, bei denen man nicht damit gerechnet und sich entsprechend nicht vorbereitet hat (Lazarus und Folkman 1984, S. 116). Gerade die Angst vor einem (beruflich bedingten) materiellen Abstieg ist eine bestimmende Sorge vieler Menschen (Hillje 2018; Fröhlich et al. 2022, S. 15). Ein Datum ist anders als ein Gesundheitszustand oder Leistungsniveau langfristig klar bestimmbar und vorhersehbar. Dadurch lassen sich die Rahmenbedingungen für den eigenen Lebensverlauf besser vorhersehen (Hepple 2003, S. 91). Die kalendarische Altersgrenze gibt zwar nicht vollständige Kontrolle über die Zukunft, allerdings bietet sie berechenbare Vorhersehbarkeit (Mounk 2017, S. 95). Das hilft auch, um die notwendige materielle Absicherung der Individuen zu gewährleisten. Die Empirie zeigt, dass Individuen ohne institutionelle Anleitung und Druck in der Regel zu wenig für ihre Rente ansparen. Zwar ist es paternalistisch, dass der Staat

das Individuum sozusagen zu seinem Glück zwingt, weil er davon ausgeht, die „wahren Präferenzen eines Individuums besser als der Betroffene selbst“ (Breyer 1990, S. 66) zu kennen. Doch diese „Zwangsmitgliedschaft“ (Kreikebohm und Kuszynski 2012, S. 294) ist insofern verfassungsgemäß, als dass damit ein legitimer Zweck verfolgt wird. Denn neben „dem Schutz der Betroffenen dient die gesetzliche Rentenversicherung ebenfalls der Allgemeinheit, indem sie der Sozialhilfebedürftigkeit im Alter entgegenwirkt und eine übermäßige Belastung der staatlichen Gemeinschaft verhindert“ (Kreikebohm und Kuszynski 2012, S. 294). Allerdings benötigt die verpflichtende Rentenversicherung eine kalendarische Altersgrenze. Gäbe es sie nicht,<sup>5</sup> wäre es entweder ein freiwilliges System (Ausstieg ab 0 Jahren möglich) und hätte keine Schutzwirkung gegenüber Kurzsichtigkeit und mangelndem Planungshorizont. Oder aber es wäre ein mit zunehmendem Alter zunehmend unfaires System, weil alle Erwerbstätigkeit, auch die im hohen Alter, zu Rentenbeitragszahlungen führt, der Leistungen absehbar immer weniger in Anspruch genommen werden können. Es ist daher sinnvoll, eine Altersgrenze zu definieren, bis zu der die Einzahlung verpflichtend ist und ab welcher man von weiteren befreit ist, weil ab dort die Annuitäten berechnet werden. Dies gilt nicht nur durch den impliziten finanziellen Druck, den das Rentensystem ausübt, sondern auch durch die kulturelle Verankerung einer Altersgrenze. Sie ist Teil des normgebenden Standard-Lebenslaufs (Krekula et al. 2018, S. 41). Dadurch verstärkt übt sie Druck aus, der häufig zu einem eigenen Wunsch verinnerlicht wird, möglichst bis zu ihrem Erreichen erwerbstätig zu sein, was sich positiv auf die Altersversorgung der

4 Grundsätzlich kommen Manipulationen des kalendarischen Alters auf Dokumenten vor. Aber mit Blick auf den Renteneintritt, welchem Jahrzehnte der Dokumentation persönlicher Daten bei verschiedenen Behörden, Versicherungsträgern und Arbeitgebern vorangehen, sind diese ausgeschlossen.

5 In manchen Ländern wird die Altersgrenze proportionalisiert, indem sie in einen Korridor verwandelt wird. Aber auch dieser formuliert an seinen Enden wiederum eindeutige Altersgrenzen.

Menschen auswirkt. Wenn man die materielle Absicherung zum Ziel macht, könnte man auch sagen, dass die Rente unabhängig vom Alter in Anspruch genommen werden kann, sobald ausreichend viele Ansprüche gesammelt wurden. Das ist aber wesentlich weniger gut über Jahrzehnte vorhersehbar und planbar als das Erreichen eines kalendarischen Alters. Da sich eine rein materielle Grenze auch nicht in den Standard-Lebenslauf integrieren lässt, fehlen ihr weiterhin die soziokulturelle Strahlkraft und Gravitas im Guten wie im Schlechten.

### 4.3 Warteschlange

Warteschlangen sind ein Zuteilungsverfahren, bei dem alle in einer Währung bezahlen, die deutlich gleicher verteilt ist als etwa Geld: die eigene Zeit. Die Bereitschaft, Zeit zu opfern, korreliert besser mit der Intensität eines Wunsches als die Bereitschaft Geld auszugeben. Eine Auktion, bei der mit Zeit bezahlt wird, ist daher womöglich fairer als eine, bei der mit Geld bezahlt wird, weswegen wir Organspenden oder Studienplätze auf Basis von Wartelisten vergeben (Elster 1991, S. 276). Auch die kalendarische Altersgrenze basiert auf diesem Prinzip: Die Altersgrenze ist die Schwelle am Ende einer kalendarisch bemessenen Warteschlange.

Die Akzeptanz einer Warteschlange hängt aber gänzlich davon ab, dass niemand sich an der „Warteschlange des Lebens“ vordrängen kann (Hochschild 2017, 190 ff.). Sie wird als besonders faires Zuteilungsverfahren betrachtet, sofern sichergestellt ist, dass niemand eine Abkürzung nehmen kann. Genau das kann beim kalendarischen Alter nicht passieren. Alle bewegen sich gleich schnell in die gleiche Richtung ohne Möglichkeit zur Manipulation. Deswegen erfreut sich die kalendarische Warteschlange auch so großer Akzeptanz.

Warteschlangen dienen aber nicht nur zur Ermittlung der Authentizität von Wünschen, sondern können auch ein besonders akzeptiertes Maß für Verdienst sein. Das ist der

Fall bei Warteschlangen etwa im Berufsleben, also bei der Verteilung von Gehältern oder Karriereoptionen auf Basis von Seniorität. Das (und der) Verdienst ist dabei die eingebrachte Arbeitsleistung gemessen an der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Während die Produktivität auf anderen Wegen vielleicht genauer, dafür aber nicht konfliktfrei bemessen werden kann, ist die Warteschlange transparent ersichtlich und die jeweilige Position ohne Willkür zu bestimmen (Elster 1991, S. 277). Für diejenigen, die vorne stehen, ist die Warteschlange attraktiv, weil damit sichergestellt ist, dass sie nicht überholt werden (Elster 1991, S. 277). Für die jungen Menschen ist die Warteschlange wiederum attraktiv, weil sie fest damit rechnen können, selbst nach gegebener Zeit oben oder vorne zu stehen. Sie wissen, dass sie durch Senioritätsregeln zwar länger auf neue Stellen warten müssen, diese dann aber selbst auch länger halten können (Lazear 1979, S. 1263). Aus Gründen der individuellen Zufriedenheit und des materiellen Bedarfs kann Seniorität außerdem für Angestellte vorteilhaft sein. Denn Seniorität bedeutet berechenbare stetige Lohnzuwächse. Deren psychologischer Effekt ist nicht zu vernachlässigen: Menschen sind zufriedener, wenn sie eine regelmäßige Verbesserung erfahren, als wenn sie – zum Beispiel aufgrund einer engen Leistungskopplung – auch Einbußen oder Stagnationen hinnehmen müssen, selbst wenn sich in der Summe des Lebensarbeitszeitlohns nichts ändern würde (Tversky und Kahneman 1992; Jolls 1996, S. 1826). Die Zufriedenheit wiederum wirkt sich positiv auf die eigene und die kollektive Produktivität aus (Halkos und Bousinakis 2010). Kalendarische Warteschlangen sind keine gleichmäßige Mischform der beiden Formen der Gleichheit, sondern arithmetische Gleichmacher, die über ihren Rückgriff auf Bedürfnisse oder Verdienst ein proportionales Element aufweisen. Alter als Indikator ist zwar sehr ungenau. Aber sofern er für Willkürlichkeit sorgt, überwiegt die Akzeptanz der arithmetischen Gleichheit die Defizite in der proportionalen Gleichheit.

#### 4.4 Seniorität

Senioritätslöhne bedeuten die Anpassung der Löhne (auch) nach kalendarischem Alter oder nach Dauer der Betriebszugehörigkeit anstatt (ausschließlich) nach Produktivität (Numhauser-Henning 2015, S. 119). Dies wird häufig stark kritisiert, weil die Entlohnung von der wirklichen Leistung (Produktivität) abgekoppelt zu sein scheint. In Wahrheit wird sie aufgrund eines sogenannten Lazear-Vertrags über die gesamte Berufslaufbahn nur anders verteilt (Lazear 1979). Während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitsmarktscheidungen ihren Lohn, der sich vor allem finanziell bemisst, im Blick haben, achtet der Arbeitgeber auf die Produktivität der Angestellten. Üblicherweise bezahlt das Unternehmen immer etwas unterhalb der Produktivität, sodass es die Differenz als Gewinnmarge behalten kann (Jolls 1996, S. 1820). Bei gleicher Lohnsumme kann es aber vorteilhaft sein, wenn die Lohnkurve steiler ansteigt. Das heißt, dass der Lohn zu Beginn der Karriere weit unterhalb der Produktivität liegt und am Ende der Karriere darüber. Diese Lohnentwicklung, die etwa in Tarifverträgen explizit, an vielen anderen Stellen aber implizit vereinbart wird, ist als Bezahlung nach Seniorität oder Lazear-Vertrag bekannt (Numhauser-Henning 2015, S. 120).

Lazear-Verträge dienen aus Arbeitgebersicht der Überwindung des Kontrollproblems. Dieses besteht darin, dass die Leistung der Arbeitnehmer schwierig zu überwachen ist, wenn sie nach Zeit und nicht nach konkreten Ergebnissen bezahlt werden (Jolls 1996, S. 1824). Eine engmaschige Überwachung der Leistung der Arbeitnehmer wäre allerdings kostspielig und in vielen Berufsbildern auch nicht sinnvoll umsetzbar. Häufig sind finanzielle Leistungsanreize daher eine probate Strategie (Jolls 1996, S. 1824). Wenn diese Anreize allerdings nicht unmittelbar ausbezahlt werden, sondern mit einer Verzögerung, ist der Arbeitnehmer besonders loyal. Denn er hat einen starken Anreiz im Unternehmen zu bleiben, um die hohen Lohnzahlungen im Alter „ernten“ zu können. Aufgrund der er-

warteten Loyalität ist der Arbeitgeber auch eher bereit, in die Weiterbildung des Arbeitnehmers zu investieren (Shafik 2021, S. 62). Auch die Mitarbeitenden haben ein besonderes Interesse an einem Fortbestehen des Unternehmens, was zu guten Leistungen motiviert. Die gesparten administrativen Kosten für beispielsweise eine engmaschige Kontrolle der Leistungen oder das Anwerben und Anlernen neuen Personals kann die Firma dann auf die Angestellten und sich selbst aufteilen. Als Belohnung für diese implizite Loyalität und aufgrund der erwarteten höheren Produktivität kann sie den Angestellten über die Lebenszeit mehr bezahlen, als wenn diese ihren Lohn stets entsprechend der gegenwärtigen Produktivität erhalten. Die Bedingung dafür ist allerdings auch eine Garantie des Arbeitgebers, die Angestellten entsprechend lange zu beschäftigen. Doch ein besonderer Kündigungsschutz – die Bedingung für Lazear-Verträge – für alte Mitarbeitende ist nur dann möglich, wenn es ein Enddatum gibt, zu welchem der Angestellte das Unternehmen verlässt oder zumindest der Kündigungsschutz endet. Der Arbeitgeber muss die Person irgendwann zwingend verrenten, weil sonst der Abstand zur tatsächlichen Produktivität zu groß wird und die Rechnung auf die Lebenszeit nicht mehr aufgeht (Neumark 2006, S. 723). Senioritätsregeln setzen voraus, dass es eine Möglichkeit gibt, diejenigen verlässlich zu entlassen, die weit oben auf der Gehaltsskala stehen (Klumpff 1953, S. 218). Der Deal lautet also sinngemäß: „Ich garantiere dir, dass du zu diesen Bedingungen bis zur Altersgrenze bleiben kannst, du garantierst mir, dass du dann gehst.“

Studien zeigen, dass der spätere Lohnzuwachs nicht ausschließlich an der wachsenden Erfahrung und Produktivität liegt, sondern in der Tat eine verspätete Belohnung für frühere Produktivität darstellt (Zwick 2012, S. 119 f.; Heywood und Jirjahn 2016, S. 356 f.). Häufig handelt es sich dabei um Unternehmen mit starken Arbeitnehmervertretungen – zum Beispiel Gewerkschaften – und einer gewissen Größe (Zwick 2011, S. 859). Das könnte daran liegen, dass

Betriebsräte und Gewerkschaften eine zusätzliche Sicherheit dafür darstellen, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigungszusage innerhalb des Lazear-Vertrags einhält (Heywood und Jirjahn 2016, S. 360). Denn da wir in einer Zeit der zunehmenden Dynamisierung von Arbeitsverhältnissen leben, ist es außerhalb von Beamtenverhältnissen zunehmend schwieriger, die nötige Verweildauer zu erreichen (Numhauser-Henning 2015, S. 123). Wenn man also die Altersgrenze mit Lazear-Verträgen oder Senioritätsbezahlung rechtfertigen möchte, muss es als zweite Bedingung immer auch Institutionen und Rahmenbedingungen geben, die die Erfüllung der Lazear-Verträge sicherstellen können.

#### **4.5 Kollektive Sicherheit und individuelle Freiheit**

Wollte man konsequent auf die Bedürfnisse des Individuums zur Ermittlung des Renteneintritts abstellen, könnte man beispielsweise alle Versicherten einer individuellen Gesundheitsprüfung unterziehen (Kindel und Schackow 1957, S. 17). Der Abschied von Altersgrenzen hin zu individuellen Kriterien verspricht einen Gewinn an proportionaler Gleichheit, also an passgenauer Vermessung der individuellen Umstände. Er kann aber auch zu einer Prekarisierung führen (Numhauser-Henning und Rönmar 2015, S. 462). Denn solch eine Individualisierung bedeutet zwar mehr individuelle Freiheit vor Pauschalannahmen, aber auch weniger kollektive Sicherheit, welche auf diesen Pauschalannahmen beruht (Shafik 2021, S. 101). So greift etwa ein Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte notwendigerweise auf das kalendarische Alter und die Altersgrenze zurück. Manche Antidiskriminierungsmaßnahmen werden daher auch kritisch als Wegbereiter von Deregulierung von kollektiven Schutzmaßnahmen gesehen, sofern sie Arbeitsstandards und Kündigungsschutz durch Individualisierung und formelle Gleichbehandlung ersetzen (Numhauser-Henning und Rönmar 2015, S. 462).

Das ist vor allem dann kritisch, wenn das Recht, Beschäftigte unabhängig vom Alter anzustellen oder zu entlassen, deren Chancen mindert, eine ausreichende Lebensgrundlage zu verdienen (Schiek 2015, S. 88). Gerade Geringqualifizierte, deren Tätigkeiten vielleicht auch stärker unter dem Druck technischer Rationalisierung stehen, könnten verfrüht entlassen werden, was bei ihnen noch früher zu noch weniger Einkommen führt. Das könnte sie selbst dann schlechter stellen, wenn sie „sozialverträglich“ in die Frührente entlassen werden (Günther 1996, S. 66). Die Individualisierung und Flexibilisierung der Altersgrenze ist also aus Sicht der Individuen keineswegs pareto-effizient. Vielmehr ist davon auszugehen, dass viele Menschen bei Wegfall der mit der Altersgrenze verbundenen Schutzfunktionen, etwa dem Kündigungsschutz für ältere Mitarbeitende, mehr Autonomie verlieren würden, als sie durch einen Wegfall der pauschalisierenden Altersgrenzen gewinnen könnten.

#### **4.6 Korrekturmöglichkeit ungleicher Lebenserwartungen**

Um auf die in Abschnitt 3 skizzierte differenzielle Sterblichkeit ursachenadäquat zu reagieren, könnte man die Beiträge oder Leistungen nach sozioökonomischen Gruppen differenzieren (Ayuso et al. 2016, S. 14 f.). Es gibt auch den Vorschlag, das Renteneintrittsalter nach der körperlichen Belastung von Berufen anzupassen (Brussig et al. 2011). Im nächsten Schritt könnte man noch genauer in die Einflussfaktoren schauen und Boni und Mali für Bildung, Geschlecht, Wohnort und so weiter verteilen. Wollte man dies konsequent fortsetzen und auf proportionale Gleichheit hinarbeiten, würde man bei einer individuellen Risikoprüfung landen, die bei privaten Versicherungen aus genau diesem Grund fortgesetzt, in gesetzlichen Sozialversicherungen aber üblicherweise abgelehnt wird. Einerseits möchte der Staat eine solch genaue Vermessung mit Blick auf die Willkürlichkeit vermeiden. Andererseits macht

er dann diejenigen, die von ihren Anlagen her beispielsweise eine höhere Lebenserwartung haben, auch wiederum zu Gefangenen ihrer Umstände, die zusätzlich besteuert werden. Vor allem aber stünde der Staat vor demselben Problem wie private Versicherungsanbieter: Die relevanten Informationen über die verbleibende Lebenserwartung finden sich nicht am Anfang, sondern am Ende des Berufslebens (Pimpertz 2022, S. 150). Die zuvor angesprochenen Verzerrungen lassen sich zwar ex-post plausibel belegen, sind aber im Vorhinein aufgrund der großen Heterogenität in den einzelnen Merkmalsgruppen (also etwa die große Streuung von Lebenserwartungen innerhalb der Gruppe von Frauen oder Männern) nur schwerlich individuell vorhersehbar. Die kalendarische Altersgrenze ist also vielmehr ein wichtiger Teil der Lösung als des Problems (Ayuso et al. 2016, S. 16). Denn hier hat man einen einzelnen, beobachtbaren Zeitpunkt am Ende des Erwerbslebens, zu welchem die gesammelten Rentenansprüche und die angesammelten Einflussfaktoren, die zu einem langen oder kurzen Leben führen, bekannt sind. Dabei ist auch nicht mehr davon auszugehen, dass sich diese für das Individuum nach Verrentung substantiell verändern. Es liegen zu diesem Zeitpunkt also alle relevanten Informationen über das Individuum offen und können auf ihre gerechtigkeits-theoretischen Implikationen geprüft werden. Man kann also auf einer soliden Grundlage entsprechend mit umverteilenden Maßnahmen in Form von beispielsweise Subventionen oder Steuern darauf reagieren. Wer die verzerrenden Wirkungen der differenziellen Sterblichkeit auf den Rentenbarwert, also das Verhältnis von Ein- und Auszahlungen, kritisch betrachtet, sollte die kalendarische Altersgrenze als Ausgangspunkt für korrigierende Maßnahmen nutzen und beibehalten.

## 5. Zusammenfassung

Das kalendarische Alter stellt sogenannte arithmetische Gleichheit her. Diese Pro-

Kopf-Gleichheit, bei der Menschen gleicher behandelt werden, als sie in Wirklichkeit sind, ist regelmäßig als beste Option zu betrachten, wenn proportionale Gerechtigkeit, also die individuelle Vermessung, nicht möglich oder gewollt ist oder zu hohe Kosten produziert. Um etwa die Willkür der Altersgrenze zu vermeiden, könnte man eine individuelle Überprüfung anhand von Indikatoren wie der Gesundheit oder Leistungsfähigkeit vornehmen. Sofern diese ein genaueres Bild der sachlich relevanten Eigenschaften vermitteln, ist das grundsätzlich begrüßenswert. Es ändert aber nichts an dem Problem der prinzipiellen Pauschalität und Willkür. Denn auch jeder andere Indikator wird in irgendeiner Form von gewissen Beobachtungen auf allgemeine Aussagen schließen, beispielsweise von einer Punktzahl in einem Test auf die Kompetenz der Person. Das Problem der Pauschalität kann man also nicht prinzipiell umgehen. Dafür kauft man sich mit den alternativen Indikatoren das gravierende Problem ein, dass sie alle notwendigerweise umstritten und theorieabhängig sind. Außerdem sind sie in ihrer Umsetzung alle deutlich bürokratischer und kostenintensiver.

Beim kalendarischen Alter mag man über seine Bedeutung streiten, aber nicht darüber, wie alt jemand ist. Man kann sich beim kalendarischen Alter auch keinen Vor- oder Nachteil verschaffen. Die Willkür des kalendarischen Alters trifft alle Menschen gleich. Alle altern kalendarisch gleich schnell in die gleiche Richtung. Zwar trägt niemand dafür Verantwortung, aber es muss sich auch niemand dafür schämen. Vor allem aber kann niemand bei der kalendarischen Warteschlange des Lebens eine Abkürzung nehmen. Selbst wenn das kalendarische Alter als Indikator einigermaßen willkürlich erscheint, ist das Verfahren zu seiner Bestimmung vollständig willkürfrei. In dieser Willkür, die alle gleich trifft, liegen sein großer Vorteil und der Grund seiner Akzeptanz. Hinzu kommt die hohe Planbarkeit. Jede Person, die lang genug lebt, wird mit hundertprozentiger Wahrscheinlichkeit ein bestimmtes kalendarisches Alter erreichen.

Kalendarische Altersgrenzen ersparen komplexere Verfahren und ermöglichen Lazear-Verträge, die bei konsequenter Anwendung pareto-effizient sein können: Durch die langfristige Bindung spart der Arbeitgeber Kosten, während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Lebenszeit gesehen einen höheren Lohn erhalten. Auch Seniorität, die die Anwendung des kalendarischen Alters oder von kalendarisch bemessener Betriebszugehörigkeit verlangt, ist als Zuordnungskriterium trotz aller kontroversen Diskussionen überraschend beliebt. Immerhin stellt Seniorität eine praktische Anwendung des Prinzips der Warteschlange dar, welches als besonders fair gilt. Das kalendarische Alter ermöglicht außerdem eine Steuerung des Lebenslaufes. Altersgrenzen, von denen man auch mehrere hintereinanderlegen kann, können darauf hinwirken, dass Menschen zum Beispiel erst zur Schule gehen, dann erwerbstätig sind und am Ende des Lebens in den Ruhestand gehen. Zudem ermöglicht die kalendarische Altersgrenze zielgenau korrigierende Maßnahmen zu ergreifen, um identifizierte Ungerechtigkeiten, die aus der sozioökonomischen Stellung resultieren, für die Rente auszugleichen.

In den Randbereichen des Lebens bieten Altersgrenzen die Möglichkeit, einen Teil der Bevölkerung zu identifizieren, in dem sich besonders viele Menschen befinden, die sich nicht aus eigener Kraft versorgen können, nämlich Kinder und Alte. Wenn man gewisse Leistungen nicht an die gesamte Bevölkerung verteilen möchte, ist es mit wenig administrativen Kosten möglich, wenigstens auf die materielle Suffizienz dieser beiden Gruppen hinzuarbeiten. Hier ist festzustellen, dass das Kriterium Alter aus verschiedenen Gründen nicht in eine Reihe etwa mit Hautfarbe oder Herkunft gestellt werden kann. Der maßgebliche Grund ist die dynamische Rollenverteilung, die eine systemische Gruppenmobilisierung und -gegnerschaft verhindert: wer alt ist, war einmal jung. Anders als etwa bei der Hautfarbe wechseln die Menschen beim Alter im Laufe des Lebens die Seite.

Die Vorteile eines moral- und schamfreien Zugangskriteriums, welches das kalendarische Alter darstellt, sind in der Abwägung aller Gründe zu überzeugend, um gänzlich auf sie zu verzichten. Allerdings sollte proportionale Gleichheit, also die individuelle Vermessung der persönlichen Eigenschaften, ergänzend und flankierend auf anderen Wegen hergestellt werden. Das kann im Bereich der Rente etwa durch flexible Renteneintrittsregelungen basierend auf Motivation oder Gesundheit passieren. In der Gesamtschau ist nicht davon auszugehen, dass ein Rentenzugang, der vollständig auf kalendarische Grenzen verzichten würde, gerechter wäre oder die Lage der Schwächeren oder Schwächsten in der Gesellschaft verbessern würde. Vielmehr würde eine vollständige Flexibilisierung wesentlich mehr gesellschaftlichen Disput, Unzufriedenheit und (den begründeten Verdacht auf) ungleich verteilte Willkür produzieren. Dass das „Alter [...] keine Stände, keine Klassen, keine Geschlechterdifferenzierung, nicht einmal chronologische Zäsuren“ kennt (Göckenjan 2000, S. 24), verschafft ihm auch oder gerade in der bürgerlichen, liberal verfassten Gesellschaft Legitimität und Akzeptanz: Vor dem Kalender sind alle Menschen gleich.

## Literatur

- Araki, Takashi* (2015): Age Discrimination and Labor Law in Japan: An Alternative Approach to Age Discrimination Law in a Most Rapidly Ageing Country? In: Numhauser-Henning, Ann und Rönningmar, Mia (Hrsg.): Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond. Den Haag: Kluwer Law International, S. 337–356.
- Aristoteles*: Nikomachische Ethik.
- Ayalon, Liat* (2014): Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. In: Educational Gerontology 40 (7), S. 499–517. DOI: 10.1080/03601277.2013.845490.

- Ayuso, Mercedes/Bravo, Jorge Miguel und Holzmann, Robert* (2016): Addressing Longevity Heterogeneity in Pension Scheme Design and Reform. IZA Discussion Paper Nr. 10378. Online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp10378.pdf>, zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Baltrusch, Ernst* (2009): An den Rand gedrängt. Altersbilder im Klassischen Athen. In: Gutsfeld, Andreas und Schmitz, Winfried (Hrsg.): Am schlimmsten Rand des Lebens? Altersbilder in der Antike. Göttingen: V & R unipress (Super alta perennis, 8), S. 57–86.
- Baltrusch, Gerd* (1999): The multicultural riddle. Rethinking national, ethnic, and religious identities. New York: Routledge (Zones of religion). Online verfügbar unter: <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0651/98049911-d.html>.
- Beehr, Terry A. und Bowling, Nathan A.* (2013): Variations on a Retirement Theme: Conceptual and Operational Definitions of Retirement – Oxford Handbooks. In: Wang, Mo (Hrsg.): The Oxford handbook of retirement. New York: Oxford University Press (Oxford library of psychology).
- Bernays, Marie* (1912): Berufswahl und Berufsschicksal des modernen Industriearbeiters. In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 35.
- Blackham, Alysia* (2019): Interrogating the ‘Dignity’ Argument for Mandatory Retirement: An Undignified Development? In: Industrial Law Journal 48 (3), S. 377–415. DOI: 10.1093/indlaw/dwy013.
- Blank, Florian/Geyer, Johannes/Haan, Peter/Schaller, Maximilian/Pimpertz, Jochen/Thiede, Reinhold und Werding, Martin* (2022): Unterschiedliche Lebenserwartung, differenzierter Rentenzugang? Soll die gesetzliche Rente unterschiedliche soziodemografische Hintergründe berücksichtigen? In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 49 (2), S. 135–164.
- Blank, Florian* (2022): Unterschiedliche Lebenserwartungen: ein rentenpolitisches Problem? In: Blank et al. (2022), S. 136–140.
- Blume, Otto* (1964): Die Situation des alten Menschen. In: Brück, Gerhard W. (Hrsg.): Die Situation der alten Menschen. Bericht eines Ausschusses der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt über die Situation in der Bundesrepublik Deutschland erstellt für den Kongress der internationalen Vereinigung für Sozialen Fortschritt 1964 in Bordeaux, S. 59–78.
- Blumenberg, Hans* (2001 [1986]): Lebenszeit und Weltzeit. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1514).
- Böheim, René und Nice, Thomas* (2019): The effect of early retirement schemes on youth employment. In: izawol. DOI: 10.15185/izawol.70.v2.
- Börsch-Supan, Axel* (2022): Handlungsfelder einer Rentenreform in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 72 (20), S. 28–34.
- Breyer, Friedrich* (1990): Ökonomische Theorie der Alterssicherung. München: Vahlen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).
- Brussig, Martin/Jansen, Andreas und Knuth, Matthias* (2011): Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Gesprächskreis Sozialpolitik). Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08729.pdf>.
- Burnett, Ann/Di Tunnariello, Nancy und De-Greeff, Becky L.* (2020): “I’m on a Rollercoaster”: Women’s Social Construction of Time. In: Communication Studies 71 (1), S. 148–166. DOI: 10.1080/10510974.2019.1702073.
- Carter, Ian* (2011): Respect and the Basis of Equality. In: Ethics 121 (3), S. 538–571. DOI: 10.1086/658897.

- Cavanagh, Matt* (2002): Against equality of opportunity. Oxford: Clarendon Press (Oxford philosophical monographs). Online verfügbar unter: <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0611/2001052080-d.html>.
- Cupit, Geoffrey* (1998): Justice, Age, and Veneration. In: *Ethics* 108 (4), S. 702–718. DOI: 10.1086/233848.
- Daniels, Norman* (1988): Am I my parents' keeper? An essay on justice between the young and the old. New York, NY: Oxford University Press (Oxford paperbacks).
- Deutsch, Julius* (1910): Auslese und Anpassung der Arbeiter in den österreichischen Siemens-Schuckert-Werken in Wien. In: *Schriften des Vereins für Sozialpolitik* (134), S. 239–301.
- Doron, Israel/Numhauser-Henning, Ann/ Spanier, Benny/Georgantzi, Nena und Mantovani, Eugenio* (2018): Ageism and Anti-Ageism in the Legal System: A Review of Key Themes. In: Ayalon, Liat und Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism*. Cham: Springer International Publishing (19), 303–319.
- Elster, Jon* (1991): Local justice. In: *European Economic Review* 35 (2–3), S. 273–291. DOI: 10.1016/0014-2921(91)90128-6.
- Evans, John Grimley* (2003): Age Discrimination: Implications of the Ageing Process. In: Fredman, Sandra und Spencer, Sarah (Hrsg.): *Age as an equality issue. [legal and policy perspectives]*. Oxford: Hart, S. 11–20.
- Fagot, Delphine/Mella, Nathalie/Borella, Erika/Ghisletta, Paolo/Lecerf, Thierry und Ribaupierre, Anik de* (2018): Intra-Individual Variability from a Lifespan Perspective: A Comparison of Latency and Accuracy Measures. In: *Journal of Intelligence* 6 (1). DOI: 10.3390/jintelligence6010016.
- Falkenburger, Björn* (2009): Neurobiologische Grundlagen des Lernens im Alter. In: Staudinger, Ursula M./Heidemeier, Heike und Kocka, Jürgen (Hrsg.): *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft (Nova acta Leopoldina, N. F., 364 = Band 100), S. 133–139.
- Fox, Harland* (1953): What are the respective responsibilities and potential contributions of employers, individual workers, labor unions, and government in relation to retirement of older workers, and how can most effective use be made of their resources? In: Mathiasen, Geneva (Hrsg.): *Criteria for retirement; a report of a national conference on retirement of older workers held at Arden House, Hariman Campus of Columbia University, January 24–26, 1952, under the sponsorship of the McGregor Fund and the National Committee on the Aging of the National Social Welfare Assembly*. New York: Putnam, 119–150.
- Fredman, Sandra* (2003): The Age of Equality. In: Fredman, Sandra und Spencer, Sarah (Hrsg.): *Age as an equality issue. [legal and policy perspectives]*. Oxford: Hart, S. 21–69.
- Friedman, Lawrence* (2003): Age Discrimination Law: Some Remarks on the American Experience. In: Fredman, Sandra und Spencer, Sarah (Hrsg.): *Age as an equality issue. [legal and policy perspectives]*. Oxford: Hart, S. 175–194.
- Fröhlich, Paulina/Mannewitz, Tom und Ranft, Florian* (2022): *Die Übergangenen. Strukturschwach & Erfahrungsstark – zur Bedeutung regionaler Perspektiven für die große Transformation: Friedrich-Ebert-Stiftung*.
- Göckenjan, Gerd* (2000): *Das Alter würdigen. Altersbilder und Bedeutungswandel des Alters*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1446).
- Goodwin, Barbara* (1984): Justice and the Lottery. In: *Political Studies* 32 (2), S. 190–202. DOI: 10.1111/j.1467-9248.1984.tb00174.x.
- Gosepath, Stefan* (2004): *Gleiche Gerechtigkeit. Grundlagen eines liberalen Egalitarismus*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1665).

- Gosseries, Axel* (2007): Discrimination par l'âge. In: Bourdeau, V. und Merrill, R. (Hrsg.): *DicoPo, Dictionnaire de théorie politique*. Online verfügbar unter: [http://www.dicopo.org/spip\\_article40.html](http://www.dicopo.org/spip_article40.html), zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Gosseries, Axel* (2014): What Makes Age Discrimination Special? A Philosophical Look at the ECJ Case Law. In: *Netherlands Journal of Legal Philosophy* 43 (1), S. 59–80. DOI: 10.5553/NJLP/221307132014043001005.
- Greschkow, Alice* und *Schmeink, Martina* (2021): Demografie. Ein unterschätztes Thema mit massiver Sprengkraft. In: *Perspektiven – Magazin für Fach- und Führungskräfte* 50 (4), S. 71–76.
- Grupe, Dan W.* und *Nitschke, Jack B.* (2013): Uncertainty and anticipation in anxiety: an integrated neurobiological and psychological perspective. In: *Nature reviews. Neuroscience* 14 (7), S. 488–501. DOI: 10.1038/nrn3524.
- Günther, Dietmar* (1996): Entwicklungsprobleme der gesetzlichen Altersversorgung in der Bundesrepublik Deutschland seit 1949. Weiden: Eurotrans-Verlag (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Band 28).
- Haan, Peter* und *Schaller, Maximilian* (2021): Heterogene Lebenserwartung, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, Nr. 171, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Haerendel, Ulrike* (2012): Die historische Entwicklung bis 1945. In: Eichenhofer, Eberhard/Rische, Herbert und Schmähl, Winfried (Hrsg.): *Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. SGB VI. 2. [überarbeitete] Auflage*. Köln: Luchterhand (Luchterhand-Handbuch), S. 1–24.
- Halkos, George* und *Bousinakis, Dimitrios* (2010): The effect of stress and satisfaction on productivity. In: *International Journal of Productivity and Performance Management* 59 (5), S. 415–431. DOI: 10.1108/17410401011052869.
- Hasselhorn, Marcus/Titz, Cora* und *Behrendt, Jörg* (2009): Kognitive und motivationale Veränderungen im Alter. In: *Staudinger, Ursula M./Heidemeier, Heike* und *Kocka, Jürgen* (Hrsg.): *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft (Nova acta Leopoldina, N. F., 364 = Band 100), S. 105–118.
- Hepple, Bob* (2003): Age Discrimination in Employment: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC. In: *Fredman, Sandra* und *Spencer, Sarah* (Hrsg.): *Age as an equality issue. [legal and policy perspectives]*. Oxford: Hart, S. 71–96.
- Hess, Thomas M.* (2006): Attitudes toward Aging and Their Effects on Behavior. In: *Birren, James/Abeles, Ronald/Salthouse, Timothy A./Schaie, Klaus Warner* und *Gatz, Margaret* (Hrsg.): *Handbook of the Psychology of Aging*: Elsevier, S. 379–406.
- Heywood, John S.* und *Jirjahn, Uwe* (2016): The hiring and employment of older workers in Germany: a comparative perspective. In: *Journal of Labour Market Research* 49 (4), S. 349–366. DOI: 10.1007/s12651-015-0195-4, zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Hillje, Johannes* (2018): Rückkehr zu den Politisch Verlassenen. Gespräche in rechtspopulistischen Hochburgen in Deutschland und Frankreich. Berlin. Online verfügbar unter: [www.progressiveszentrum.org/die-verlassenen/](http://www.progressiveszentrum.org/die-verlassenen/), zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Hochschild, Arlie Russell* (2017): *Fremd in ihrem Land. Eine Reise ins Herz der amerikanischen Rechten*. Frankfurt: Campus Frankfurt und New York.
- Holler, Markus* und *Wiegel, Constantin* (2020): Der Altersübergang aus Sicht von Beschäftigten und Personen im Ruhestand. In: *Stadelbacher, Stephanie* und *Schneider, Werner* (Hrsg.): *Lebenswirklichkeiten des Alter(n)s. Vielfalt, Heterogenität, Ungleichheit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 55–89.
- Jolls, Christine* (1996): *Hands-Tying and the Age Discrimination in Employment Act*. In: *Faculty Scholarship Series (1390)*. Online verfügbar unter: [https://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/1390](https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/1390).

- Kagan, J. (1972): Motives and development. In: *Journal of personality and social psychology* 22 (1), S. 51–66. DOI: 10.1037/h0032356.
- Kalwij, Adriaan/Kapteyn, Arie und Vos, Klaas de (2010): Retirement of Older Workers and Employment of the Young. In: *De Economist* 158 (4), S. 341–359. DOI: 10.1007/s10645-010-9148-z.
- Kindel, Karl-Wilhelm und Schackow, Eckart (1957): Die Bedeutung der Altersgrenze in den Systemen der sozialen Sicherung. Sozialpolitische Schriften Heft 10. Berlin: Duncker & Humblot.
- Klumpp, Theodore (1953): Some Guides for Re-Thinking Retirement. In: Mathiasen, Geneva (Hrsg.): *Criteria for retirement; a report of a national conference on retirement of older workers held at Arden House, Harriman Campus of Columbia University, January 24–26, 1952, under the sponsorship of the McGregor Fund and the National Committee on the Aging of the National Social Welfare Assembly*. New York: Putnam, S. 213–222.
- Knell, Sebastian (2017): Philosophische und ethische Aspekte des Alterns. In: Sturma, Dieter und Lanzerath, Dirk (Hrsg.): *Altern. Biologische, psychologische und ethische Aspekte*. Originalausgabe. Freiburg und München: Verlag Karl Alber (Ethik in den Biowissenschaften – Sachstandsberichte des DRZE, Band 16), S. 106–157.
- Knoll, Manuel (2010): Die distributive Gerechtigkeit bei Platon und Aristoteles. In: *Zeitschrift für Politik* 57 (1), S. 3–30. Online verfügbar unter: <https://www.jstor.org/stable/24228795>.
- Kreikebohm, Ralf und Kuszynski, Jens (2012): Der versicherte Personenkreis in der gesetzlichen Rentenversicherung. In: Eichenhofer, Eberhard/Rische, Herbert und Schmähl, Winfried (Hrsg.): *Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung*. SGB VI. 2. [überarbeitete] Auflage. Köln: Luchterhand (Luchterhand-Handbuch), S. 293–313.
- Krekula, Clary/Nikander, Pirjo und Wilińska, Monika (2018): Multiple Marginalizations Based on Age: Gendered Ageism and Beyond. In: Ayalon, Liat und Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): *Contemporary Perspectives on Ageism*. Cham: Springer International Publishing (19), S. 33–50.
- Krug, Leopold (1810): *Die Armenassekuranz, das einzige Mittel zur Verbannung der Armut aus unserer Kommune*. Berlin: Realschulbuchhandlung. Online verfügbar unter: <https://archive.org/details/diarmenassekur00kruggoog/>.
- Lau, Chong M./Wong, Kuan M. und Eggleston, Ian R.C. (2008): Fairness of performance evaluation procedures and job satisfaction: The role of outcome-based and non-outcome-based effects. In: *Accounting and Business Research* 38 (2), S. 121–135. DOI: 10.1080/00014788.2008.9663325.
- Lazarus, Richard S. und Folkman, Susan (1984): *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazear, Edward P. (1979): Why Is There Mandatory Retirement? In: *Journal of Political Economy* 87 (6), S. 1261–1284.
- Levy, Becca R./Slade, Martin D./Kunkel, Suzanne R. und Kasl, Stanislav V. (2002): Longevity increased by positive self-perceptions of aging. In: *Journal of personality and social psychology* 83 (2), S. 261–270. DOI: 10.1037/0022-3514.83.2.261.
- Liebscher, Doris (2021): *Rasse im Recht – Recht gegen Rassismus. Genealogie einer ambivalenten rechtlichen Kategorie*. Erste Auflage. Berlin: Suhrkamp (suhrkamp taschenbuch wissenschaft, 2352).
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2019a): Is it unjust that elderly people suffer from poorer health than young people? Distributive and relational egalitarianism on age-based health inequalities. In: *Politics, Philosophy & Economics* 18 (2), S. 145–164. DOI: 10.1177/1470594X19828020.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2019b): *The EU and age discrimination: Abolish mandatory retirement!* Hrsg. von Twelwe Stars. Online verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/>

- files/BSt/Twelve-Stars-Enlightening-Europe-EN-Gesamt-BM-V1\_-\_ohne\_Bilder.pdf, zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Lowsky, David J./Olshansky, S. Jay/Bhattacharya, Jay und Goldman, Dana P.* (2014): Heterogeneity in healthy aging. In: *The journals of gerontology. Series A, Biological sciences and medical sciences* 69 (6), S. 640–649. DOI: 10.1093/gerona/glt162.
- Macnicol, John* (2005): *Age Discrimination. An Historical and Contemporary Analysis.* New York: Cambridge University Press.
- McKerlie, Dennis* (2001): Justice Between the Young and the Old. In: *Philosophy & Public Affairs* 30 (2), S. 152–177. DOI: 10.1111/j.1088-4963.2001.00152.x.
- Mounk, Yascha* (2017): *The Age of Responsibility. Luck, Choice, and the Welfare State.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Neugarten, B. L./Moore, J. W. und Lowe, J. C.* (1965): Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization. In: *American journal of sociology* 70, S. 710–717.
- Neumark, David* (2006): Productivity, Compensation and Retirement. In: Clark, Gordon L. und Haydock Munnell, Alicia (Hrsg.): *Oxford handbook of pensions and retirement income.* Oxford: Oxford Univ. Press, S. 721–739.
- Nowotny, Helga* (1989): *Eigenzeit. Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls.* 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Numhauser-Henning, Ann* (2015): Labour Law, Pension Norms and the EU Ban on Age Discrimination. In: Numhauser-Henning, Ann und Rönmar, Mia (Hrsg.): *Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond.* Den Haag: Kluwer Law International, S. 115–140.
- Numhauser-Henning, Ann und Rönmar, Mia* (2015): Concluding Discussion. In: Numhauser-Henning, Ann und Rönmar, Mia (Hrsg.): *Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond.* Den Haag: Kluwer Law International, S. 449–463.
- O’Cinneide, Colm* (2015): Constitutional and Fundamental Rights Aspects of Age Discrimination. In: Numhauser-Henning, Ann und Rönmar, Mia (Hrsg.): *Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond.* Den Haag: Kluwer Law International, S. 51–69.
- Palmore, Erdman B.* (1972): Compulsory Versus Flexible Retirement: Issues and Facts. In: *The Gerontologist* 12 (4), S. 343–348. DOI: 10.1093/geront/12.4.343.
- Palmore, Erdman B.* (1999): *Ageism. Negative and Positive.* New York: Springer.
- Paul, Karsten I. und Batinic, Bernad* (2010): The need for work: Jahoda’s latent functions of employment in a representative sample of the German population. In: *Journal of Organizational Behavior* 31 (1), S. 45–64. DOI: 10.1002/job.622.
- Peterson, Robert L.* (1955): Effectiveness of older workers in a sample of American firms. In: *Kongress der Internationalen Vereinigung für Gerontologie (Hrsg.): Old Age in the Modern World.* Edinburgh, London: Livingstone, S. 316–320.
- Pimpertz, Jochen* (2022): Der Vergleich von Rentenbarwerten führt in die Irre. In: *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 49 (2), S. 147–151.
- Polansky, Ronald* (2014): *Giving Justice Its Due.* In: Polansky, Ronald (Hrsg.): *The Cambridge Companion to Aristotle’s Nicomachean Ethics.* Cambridge University Press, 151–179.
- Reckwitz, Andreas* (2018): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne.* Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 10213).
- Reno, Virginia* (1971): *Why Men Stop Working At Or Before Age 65: Findings from the Survey of New Beneficiaries, Report Nr. 3.*
- Richter, Emanuel* (2020a): *Senioren Demokratie. Die Überalterung der Gesellschaft und ihre Folgen für die Politik.* Erste Auf-

- lage. Berlin: Suhrkamp (suhrkamp taschenbuch wissenschaft, 2301). Online verfügbar unter: [https://www.deutschlandfunk.de/emanuel-richter-senioren-demokratie-die-ueberalterung-der.1310.de.html?dram:article\\_id=478540](https://www.deutschlandfunk.de/emanuel-richter-senioren-demokratie-die-ueberalterung-der.1310.de.html?dram:article_id=478540).
- Richter, Emanuel* (2020b): Seniorendemokratie. Die Überalterung der Gesellschaft und ihre Folgen für die Politik. Erste Auflage. Berlin: Suhrkamp (suhrkamp taschenbuch wissenschaft, 2301).
- Rosenmayr, Leopold* (1976): Schwerpunkte der Soziologie des Alters (Gerosoziologie). In: König, René (Hrsg.): Familie, Alter. 2., völlig neu bearbeitete Auflage. Stuttgart: Enke Deutscher Taschenbuch Verlag (Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 7), S. 218–406.
- Rothenbacher, Franz und Fertig, Georg* (2015): Bevölkerung, Haushalte und Familien. In: Rahlf, Thomas (Hrsg.): Deutschland in Daten. Zeitreihen zur Historischen Statistik, S. 30–45.
- Rothermund, Klaus und Brandtstädter, Jochen* (2003): Age stereotypes and self-views in later life: Evaluating rival assumptions. In: International Journal of Behavioral Development 27 (6), S. 549–554. DOI: 10.1080/01650250344000208.
- Sanderson, Warren C. und Scherbov, Sergei* (2019): Prospective longevity. A new vision of population aging. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press.
- Schauer, Frederick F.* (2003): Profiles, probabilities and stereotypes. First Harvard University Press paperback edition. Cambridge, Massachusetts, London, England: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Schelsky, Helmut* (1965): Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf-Köln: Eugen Diederichs Verlag.
- Schiek, Dagmar* (2015): Proportionality in Age Discrimination Cases: Towards a Model Suitable for Socially Embedded Rights. In: Numhauser-Henning, Ann und Rönningmar, Mia (Hrsg.): Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond. Den Haag: Kluwer Law International, S. 71–92.
- Schlachter, Monika* (2015): Age Discrimination and Labour Law in Germany. In: Numhauser-Henning, Ann und Rönningmar, Mia (Hrsg.): Age discrimination and labour law. Comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond. Den Haag: Kluwer Law International, S. 207–221.
- Schmähl, Winfried* (2012): Von der Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu deren partiellem Ersatz. In: Eichenhofer, Eberhard/Rische, Herbert und Schmähl, Winfried Schmähl (Hrsg.): Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung. SGB VI. 2. [überarbeitete] Auflage. Köln: Luchterhand (Luchterhand-Handbuch), S. 131–193.
- Schmähl, Winfried* (2018): Alterssicherungspolitik in Deutschland. Vorgeschichte und Entwicklung von 1945 bis 1998. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schreiber, Wilfrid* (1955): Existenzsicherheit in der industriellen Gesellschaft. In: Wort und Wahrheit 10 (10), S. 733–746.
- Schwietring, Thomas* (2011): Was ist Gesellschaft? Einführung in soziologische Grundbegriffe. Konstanz und München: UVK-Verlags-Gesellschaft (UTB Soziologie, 8430). Online verfügbar unter: <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-8252-8430-5>.
- Shafik, Minouche* (2021): What We Owe Each Other. A new Social Contract for a Better Society. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Sholihin, Mahfud und Pike, Richard* (2009): Fairness in performance evaluation and its behavioural consequences. In: Accounting and Business Research 39 (4), S. 397–413. DOI: 10.1080/00014788.2009.9663374.
- Streib, Gordon F.* (1965): Are the Aged a Minority Group? In: Gouldner, Alvin W. und Miller, S. M. (Hrsg.): Applied Sociology. Opportunities and Problems. Toronto, Ontario: Collier-Macmillan Canada, S. 311–328.

- Tesch-Römer, Clemens/Andrick, Rebecka und Nagel, Sylvia* (2018): *Alter und Altern*. 2. aktualisierte Auflage. Erfurt: Landeszentrale für Politische Bildung Thüringen.
- Timmer, Jan* (2008): *Altersgrenzen politischer Partizipation in antiken Gesellschaften*. Zugl.: Bielefeld, Univ., Diss., 2006–2007. Berlin: Verlag Antike (Studien zur Alten Geschichte, 8).
- Tovel, Hava/Carmel, Sara und Raveis, Victoria H.* (2019): Relationships Among Self-perception of Aging, Physical Functioning, and Self-efficacy in Late Life. In: *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences* 74 (2), S. 212–221. DOI: 10.1093/geronb/gbx056.
- Trebeck, Joachim* (2008): *Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Altersgrenzen. Unter besonderer Berücksichtigung der Wesentlichkeitstheorie*. Zugl.: Köln, Univ., Diss., 2008. Hamburg: Kovač (Schriftenreihe Arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse, 116). Online verfügbar unter: <http://www.verlagdrkovac.de/978-3-8300-4020-0.htm>.
- Tversky, Amos und Kahneman, Daniel* (1992): Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. In: *Journal of Risk and Uncertainty* 5 (4), S. 297–323. DOI: 10.1007/BF00122574.
- Watanabe, Hiroaki/Asao, Yutaka/Hori, Yukie und Ikeda, Shingou* (2016): *Employment of Youth, Older Persons, Women and Foreign Workers*. In: *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016*, S. 48–73. Online verfügbar unter: <https://www.jil.go.jp/english/lsj/general/2015-2016/2-6.pdf>, zuletzt geprüft am 27.10.2024.
- Weber, Alfred* (1912): *Das Berufsschicksal der Industriearbeiter*. In: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik* 14.
- Weltgesundheitsorganisation (2015): *World report on ageing and health*. Geneva: WHO. Online verfügbar unter: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/186463>.
- Wiegel, Constantin und Bergmann, Agnes* (2020): *Alter und Gesundheit*. In: *Stadelbacher, Stephanie und Schneider, Werner* (Hrsg.): *Lebenswirklichkeiten des Alter(n)s. Vielfalt, Heterogenität, Ungleichheit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 27–54.
- Wolf, Ursula* (2013): *Aristoteles' „Nikomachische Ethik“*. 3. Auflage, 3. bibliografisch erweiterte Ausgabe. Darmstadt: WBG (Wissenschaftliche Buchgesellschaft) (Werkinterpretationen).
- Zachäus, Marcus* (2021): *Der lange Weg der Rente mit 67*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Zwick, Thomas* (2011): Seniority wages and establishment characteristics. In: *Labour Economics* 18 (6), S. 853–861. DOI: 10.1016/j.labeco.2011.06.003.
- Zwick, Thomas* (2012): Consequences of Seniority Wages on the Employment Structure. In: *ILR Review* 65 (1), S. 108–125. DOI: 10.1177/001979391206500106.

*Anschrift des Verfassers:*

Dr. Elmar Stracke  
Hohe Straße 14  
57462 Olpe