



Teilhabe im (Un-)Ruhestand fördern Herausforderungen und Handlungsoptionen

Kernaussagen:

- Das späte Erwachsenenalter ist durch eine Vielfalt an Übergängen und (Un-)Ruheständen gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass der Ruhestandseintritt nicht mit einem Rückzug aus sozialen, familialen und wirtschaftlichen Lebensbereichen gleichzusetzen ist.
- Potenziale älterer Menschen sind Ergebnis einer Förderung über den gesamten Lebenslauf hinweg, ihre Entwicklung muss als politische Querschnittsaufgabe verstanden werden.
- Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt und eine verbesserte Vereinbarkeit zwischen beruflichen und familialen Tätigkeiten begünstigen die Potenziale des späten Erwachsenenalters.
- Die Beseitigung von Barrieren, die einer gesellschaftlichen Teilhabe entgegenstehen, ermöglicht ein selbstbestimmtes Altern. Dies gilt besonders für ältere Erwachsene mit niedriger Bildung, geringem Einkommen oder gesundheitlichen Nachteilen.

Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und Potenziale älterer Erwachsener

In einer modernen Arbeitsgesellschaft markiert der Eintritt in den Ruhestand einen der wichtigsten Übergänge im Lebenslauf. Angesichts der absehbaren demografischen Alterung in Deutschland wird die Lebensphase um den Ruhestandseintritt für die Gesellschaft, aber auch für jedes Individuum weiterhin an Bedeutung gewinnen.

Der Übergang in den Ruhestand stellt für den Menschen ein kritisches Lebensereignis dar, das Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen hat. Neben der Neugestaltung des Alltags erfordert er eine Anpassung an die neue finanzielle Situation. Zudem muss der Wegfall vieler sozialer Kontakte aus dem früheren Arbeitsleben verarbeitet werden. Die Reaktionen hierauf können sehr unterschiedlich sein. Die durch berufliche Entpflichtung entstandenen Freiräume können z. B. durch Reisen und andere Freizeitaktivitäten, die Betreuung von Enkeln oder ehrenamtliche Tätigkeiten genutzt werden. Allerdings ist es möglich, dass diese gewonnenen Freiheiten durch eine Verpflichtung gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen eingeschränkt werden. Darüber hinaus erscheint (weiterhin) einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen zunehmend als eine Option, wie amtliche Daten nahelegen: Die Erwerbstätigenquote der 65- bis 69-Jährigen betrug im Jahr 2015 rund 14 Prozent, im Jahr 2005 war diese Quote noch halb so hoch.

Hieraus ergibt sich die Frage, wie die politische und gesellschaftliche Steuerung verschiedener produktiver Tätigkeiten im Ruhestand sowie ihre Vereinbarkeit gestaltet werden können. Zudem ist zu fragen, welche individuellen Lebensentwürfe und Modelle in dieser Phase verbreitet sind bzw. wie sich diese mit zunehmendem Alter entwickeln. Dies könnte Ansatzpunkte aufzeigen, wie Potenziale älterer Menschen gefördert werden können und welchen Beitrag sie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten.

Befunde aus dem Projekt „Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale“

„Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale“ (TOP) ist eine Längsschnittstudie, die das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in zwei Wellen (2013 und 2016) durchgeführt hat. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt in Kooperation mit Partnerinnen und Partnern aus verschiedenen Universitäten. Die Schwerpunkte dieser Studie liegen auf dem Übergang in den Ruhestand sowie auf bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten im höheren Erwachsenenalter. Im Folgenden werden die Ergebnisse der beiden Wellen der Studie TOP in den Bereichen Übergang in den Ruhestand, Erwerbstätigkeit im Ruhestand sowie freiwilliges und familiales Engagement dargestellt.

Gesundheitliche Probleme dominieren bei den unfreiwilligen Ruhestandsübergängen

Ich bin in Rente oder Pension gegangen, weil ...

... ich aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr arbeiten konnte.



... meine Arbeitskraft nicht mehr gebraucht wurde.



... ich eine kranke oder pflegebedürftige Person zu betreuen hatte.



■ Männer
■ Frauen

Abbildung 1: Unfreiwillige Ruhestandsübergänge: Anteile an den Befragten, die zwischen 2013 und 2016 in den Ruhestand gewechselt sind, getrennt nach Männern und Frauen (in Prozent)

Quelle: Sackreuther et al. 2017

Der Übergang in den Ruhestand

Gründe für den Übergang in den Ruhestand

Gesundheitliche Probleme sind der wichtigste Grund für unfreiwilliges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Freizeit der wichtigste Grund für eine freiwillige Beendigung der Erwerbstätigkeit. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Freiwilligkeit des Übergangs in den Ruhestand und dem Bildungsstand. Unfreiwillige Übergänge sind häufiger bei Personen mit geringer Bildung zu beobachten. Frauen scheiden häufiger wegen Pflegetätigkeit aus dem Erwerbsleben aus, Männer nehmen eher wahr, als Arbeitskraft nicht mehr gebraucht zu werden (vgl. Abbildung 1).

Art des Übergangs in den Ruhestand

Rund 60 Prozent der Ruheständlerinnen und Ruheständler geben an, dass sie direkt aus der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand wechselten. Bei Männern steigen zwischen 2013 und 2016 die Anteile derer an, die aus der Nichterwerbstätigkeit (z. B. Arbeitslosigkeit) in den Ruhestand gehen.

Bei den meisten Befragten stimmt der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben mit den eigenen Wünschen überein, rund ein Drittel würde gern später in Rente gehen, etwa jede bzw. jeder Siebente wäre gern früher in den Ruhestand gegangen.

Etwas mehr als 40 Prozent der Erwerbstätigen möchten ihre Arbeit niederlegen, sobald sie die Möglichkeit dazu haben. Fast jede/jeder Dritte – vor allem bei hoher Bildung – kann sich aber vorstellen, im Ruhestand weiter zu arbeiten, häufig mit verringerter Arbeitszeit.

Wie wird der Ruhestand erlebt?

Der Übergang in den Ruhestand wird von den Befragten größtenteils als positiv wahrgenommen. Sie erleben darin meistens keine Belastung, sondern fühlen sich zufrieden, energiegeladener und häufig befreit von den Zwängen der Arbeitswelt. Dies schlägt sich darin nieder, dass Ruheständlerinnen und Ruheständler insbesondere Tätigkeiten planen, die Lebensfreude, Konsum und Genuss vermitteln. Beinahe die Hälfte jedoch lässt diese neue Lebensphase ohne konkrete Pläne auf sich zukommen.

Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Wer arbeitet im Ruhestand?

Arbeiten im Ruhestand ist kein randständiges Phänomen mehr. Auch wenn die Erwerbstätigenquote mit steigendem Alter zurückgeht, ist insgesamt fast jede vierte Person im Ruhestand erwerbstätig (vgl. Abbildung 2). Der Anteil liegt bei Männern deutlich höher als bei Frauen. Erwerbstätige Ruheständlerinnen und Ruheständler waren vor ihrem Ruhestand häufiger selbständig, außerhalb des öffentlichen Dienstes und in kleineren Unternehmen beschäftigt. Erwerbstätigkeit im Ruhestand setzt eine gute Gesundheit voraus, Ruheständlerinnen und Ruheständler mit einem schlechten Gesundheitszustand sind seltener erwerbstätig. Zudem sind Personen mit einem hohen Bildungsabschluss im Ruhestand häufiger erwerbstätig als diejenigen mit einem mittleren oder niedrigen Bildungsabschluss. Entgegen der Erwartung, dass überwiegend Personen aus einkommensschwachen Haushalten im Ruhestand arbeiten, lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen diesen beiden Merkmalen feststellen.

Mit steigendem Alter wird die Erwerbstätigkeit im Ruhestand seltener

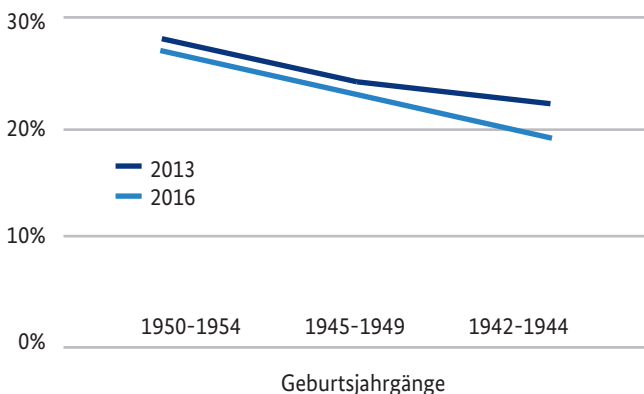


Abbildung 2: Erwerbstätigkeit im Ruhestand 2013 und 2016 nach Geburtsjahrgängen

Quelle: Sackreuther et al. 2017

Art der Arbeit im Ruhestand

Die Arbeitszeit liegt im Durchschnitt bei etwa 15 Wochenstunden, verteilt auf zwei bis drei Tage in der Woche. Weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen im Ruhestand sind beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt wie vor dem Ruhestand. Und rund ein Fünftel arbeitet überwiegend von zu Hause aus oder sowohl zu Hause als auch am Arbeitsplatz, hier zeigt sich ein steigender Trend seit dem Jahr 2013. Der monatliche Verdienst durch die Erwerbstätigkeit im Ruhestand liegt in der Regel unter 400 Euro.

Gründe für eine Arbeit im Ruhestand

Spaß an der Arbeit ist der Hauptgrund, den erwerbstätige Ruheständlerinnen und Ruheständler nennen. Weiterhin Geld zu verdienen wird als zweitwichtigster Grund für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter angeführt. Als weitere häufig genannte Gründe gelten der Kontakt zu anderen Menschen, das Gefühl gebraucht zu werden oder das Fitbleiben im Alter.

Freiwilliges und familiales Engagement

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement

Fast jede zweite Person ist im Rentenalter freiwillig oder ehrenamtlich engagiert, die Häufigkeit des Engagements stieg zwischen den Jahren 2013 und 2016 deutlich an. Männer sind im freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Bereich stärker engagiert, die geschlechtsspezifischen Unterschiede gehen aber im Zeitvergleich zurück.

Betreuung von (Enkel-)Kindern und Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen

Betreuungs- und Pflegeaufgaben werden vorrangig von Frauen übernommen. Mehr als jede zweite Frau betreut regelmäßig Kinder, sowohl die eigenen (Enkel-)Kinder als auch Kinder von anderen Personen. Bei Männern betrifft dies etwa jeden Dritten.

Bei der Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen gibt es einen ähnlichen geschlechtsspezifischen Unterschied wie bei der Kinderbetreuung: Der Anteil der pflegenden bzw. betreuenden Personen beträgt unter den Frauen ein gutes Drittel, unter den Männern liegt er bei 23 Prozent. Pflege ist für die Mehrzahl der pflegenden Personen eine zeitintensive Tätigkeit: 70 Prozent geben an, dass sie täglich oder mehrmals in der Woche eine kranke oder behinderte Person pflegen.

Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn

Fast die Hälfte der befragten Personen unterstützen Freunde, Bekannte oder Nachbarn ohne Bezahlung, z. B. durch Hilfe im Haushalt, beim Einkaufen oder Saubermachen oder bei kleineren Reparaturen. Generell sind es eher Männer als Frauen, die solche Hilfestellungen erbringen.

Gewonnene Erkenntnisse und Empfehlungen für die Praxis

Das höhere Erwachsenenalter ist durch eine Vielfalt von Übergängen in den Ruhestand und produktiven Tätigkeiten gekennzeichnet. Die Teilhabe dieser Altersgruppen in Wirtschaft, Familie und Gesellschaft wird in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer) ins Rentenalter eintreten. Für eine Politik, die eine breite Teilhabeförderung älterer Menschen anstrebt, ergibt sich die Konsequenz, sowohl strukturelle als auch verhaltensbezogene Ansätze zusammenzuführen. Dies käme der Wahlfreiheit älterer Erwachsener bei der Verwirklichung ihrer Lebenspläne und Potenziale entgegen.

Im Einzelnen sind folgende Punkte hervorzuheben:

- Politik und Arbeitgeber sind die wichtigsten Ansprechpartner bei der Schaffung günstiger Rahmenbedingungen zur Verwirklichung von Tätigkeitsabsichten, sei es eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand oder ein Engagement im zivilgesellschaftlichen Bereich.
- Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung über den gesamten Lebenslauf hinweg begünstigen eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit sowie zivilgesellschaftliches oder familienbezogenes Engagement.

- Um die Potenziale älterer Erwachsener zu fördern, ist die Reduzierung geschlechtsbezogener Ungleichheiten im Lebenslauf eine wichtige Bedingung. Eine bessere Vereinbarkeit privater und beruflicher Tätigkeiten wird durch eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Wünsche und Bedürfnisse älterer Menschen erreicht.
- Zur Verbesserung der Teilhabechancen in den Bereichen Erwerbstätigkeit, freiwilliges und familienbezogenes Engagement sollten die Lebenslagen von Personen mit niedriger Bildung, niedrigem Einkommen oder gesundheitlichen Nachteilen besondere Aufmerksamkeit erhalten.
- Aus den Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass die Förderung älterer Menschen hinsichtlich ihrer Wahlfreiheiten im weiteren Lebensverlauf als politische Querschnittsaufgabe zu verstehen ist.

Literaturhinweise

Sackreuther, Ines; Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank, Lessenich, Stephan; Lippke, Sonia; Schneider, Norbert F.; Staudinger, Ursula M. 2017: (Un-)Ruhestände in Deutschland: Übergänge, Potenziale und Lebenspläne älterer Menschen im Wandel. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Schneider, Norbert F.; Mergenthaler, Andreas; Staudinger, Ursula M.; Sackreuther, Ines (Hrsg.) 2015: Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Koordination der TOP-Studie:

Dr. Andreas Mergenthaler
(Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Dr. Volker Cihlar, Frank Micheel, Ines Sackreuther
(alle Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden)

Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung:

Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Kooperationspartnerinnen und -partner:

1. Welle:

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger, Prof. Dr. Sonia Lippke, Prof. Dr. Christian Stamov-Roßnagel (alle Jacobs University Bremen); Prof. Dr. Jürgen Deller, Ulrike Fasbender (beide Leuphana Universität Lüneburg); Prof. Dr. Victoria Büsch (SRH Hochschule Berlin).

2. Welle:

Prof. Dr. Ursula M. Staudinger (Columbia University, USA); Prof. Dr. Sonia Lippke (Jacobs University Bremen); Prof. Dr. Stephan Lessenich (Ludwig-Maximilians-Universität München).

Autorinnen und Autoren des Policy Briefs:

Frank Micheel, Evelyn Grünheid, Volker Cihlar, Andreas Mergenthaler, Ines Sackreuther

Für weitere Auskünfte:

andreas.mergenthaler@bib.bund.de

Webseite:

www.bib-demografie.de/top

urn:nbn:de:bib-var-2017-036



TRANSITIONS AND OLD AGE POTENTIAL

Die vorliegende Version des Policy Briefs stellt eine überarbeitete Fassung der ersten Ausgabe vom März 2017 dar.