Frank Micheel; Volker Cihlar; Sabine Riedl (alle BiB)

# „Der Geist ist willig, aber …“ – Was Menschen daran hindert, im Ruhestand zu arbeiten

**Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der daraus entstehenden ökonomischen Herausforderungen wird im vorliegenden Beitrag eine aktuelle Rentenreform näher betrachtet, die sogenannte „Flexi-Rente“. Sie greift das Thema „Erwerbsarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus“ auf und basiert im Gegensatz zu den früheren, restriktiven gesetzlichen Änderungen in der Alterssicherung (wie u. a. Schließung von Frühverrentungspfaden, Anhebung der gesetzlichen Rentenaltersgrenze oder Einführung finanzieller Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt, z. B. Buchholz/Rinklake/Blossfeld 2013) auf einem Konzept zur Gestaltung des demografischen Wandels, welches vielmehr darauf abzielt, die Potenziale im Alter positiv darzustellen und den individuellen Handlungsspielraum dahingehend zu verändern: Aktives Altern.**

## Aktives Altern und Erwerbstätigkeit jenseits der Ruhestandsgrenze

Das Konzept des aktiven Alterns wurde in den 1990er Jahren entwickelt und beruht schwerpunktmäßig auf der Verbindung zwischen Aktivität und Gesundheit (WHO 1994; 2002; Foster/Walker 2015). Der Ursprung liegt in der Annahme, dass Aktivität die Voraussetzung für ein erfolgreiches Altern darstellt.[1] In neuerer Zeit wird dieses Konzept vermehrt im ökonomischen Kontext verwendet, indem insbesondere die Bedeutung einer verlängerten Lebensarbeitszeit für die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels herausgestellt wird (OECD 1998; 2006). Die Kritik an diesem Ansatz erstreckt sich insbesondere darauf, dass dadurch eine zu sehr ökonomisch getriebene Sichtweise vorherrscht, die auch daher rührt, dass es keine allgemein gültige Definition für das aktive Altern gibt. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit greift dabei den vornehmlich kollektivistischen Nutzen („gut für die Gesellschaft“) des aktiven Alterns auf. Gerontologisch gesehen ist aktives Altern jedoch viel mehr als das und stützt sich dabei auf Befunde zum erfolgreichen Altern, wobei das Individuum ins Zentrum gestellt wird (Walker/Maltby 2012). Diese individualistische Sichtweise nimmt die Vorteile einer aktiven Lebensweise im Alter in den Blick („gut für den Einzelnen“), die körperliche, geistige und soziale Aktivitäten gleichermaßen einbezieht. So sollen körperlich anstrengende Aktivitäten, kognitiv herausfordernde Tätigkeiten und das Soziale in gleicher Weise betrieben werden, um ein gesundes durch ein aktives Altern zu ermöglichen (Rott/Cihlar 2010; Kempermann 2008; Fratiglioni/Paillard-Borg/Winblad 2004). Dies spiegelt sich in den Säulen des politischen Rahmens für aktives Altern wider und wird dort noch um die Dimension der finanziellen Sicherheit erweitert (vgl. Abb. 1).

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann alle diese Komponenten erfüllen, indem sie körperliche, geistige sowie soziale Betätigungsfelder ermöglicht und dadurch die Chance zu einer persönlichen Weiterentwicklung bietet. Darüber hinaus kann sie für eine finanzielle Absicherung sorgen. Dies bedeutet, dass die Förderung des längeren Arbeitens, wenn sie auf den Menschen zugeschnitten ist und ihm Möglichkeiten bietet, aber ihn *keinesfalls zwingt*, eine praktikable Form des aktiven Alterns darstellen kann. Politische Rahmenbedingungen für die Förderung und Ausgestaltung einer verlängerten Lebensarbeitszeit spielen eine große Rolle, wenn es darum geht, den Spagat zu schaffen zwischen selbstbe-

Abb. 1: Die drei Säulen eines politischen Rahmens für aktives Altern im Sinne der Weltgesundheitsorganisation

Quelle: In Anlehnung an WHO 2002: 45.

[1] Unter erfolgreichem Altern soll hier die Adaption an biologische, psychologische und soziale Veränderungen im Alter verstanden werden (Baltes/Baltes 1990).

stimmter Erwerbsbeteiligung nach dem Ruhestand und der Nutzung der Erwerbspotenziale der älteren Bevölkerung für die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels. Die auf Solidarität und Subsidiarität aufgebaute Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass sich diejenigen, die sich einbringen möchten, einbringen können, so dass diejenigen, die Unterstützung benötigen, diese dort erfahren können, wo sie sie benötigen. Gleichzeitig besteht neben dieser Mitverantwortung für die Gesellschaft auch eine Selbstverantwortung. Selbstverantwortlich handelt, wer unter den gegebenen Umständen nach den eigenen Werten, Normen und Bedürfnissen sein Handeln gestaltet (Kruse 2005). Der Verlust der Selbstverantwortung, bzw. der Möglichkeit dieser gerecht zu werden, kann dazu führen, dass das aktive Altern von außen gesteuert wird und damit dem ursprünglichen Grundgedanken dieses Konzepts widerspricht. Diese Schnittstelle zwischen Mitverantwortung für die Gesellschaft und Selbstverantwortung jedes einzelnen muss mit Fingerspitzengefühl gestaltet werden, so dass Wünsche und Lebenspläne respektiert und Bedürfnislagen berücksichtigt werden. Politische Rahmenbedingungen müssen deshalb an diese Konstellation angepasst und aktualisiert werden.

Mit der Einführung des Flexi-Rentengesetzes (Bundesgesetzblatt Teil I, S. 2838 vom 8.12.2016), das im Jahr 2017 in Kraft getreten ist, hat im Diskurs über die Altersicherungspolitik in Deutschland eine weitere Verschiebung zum längeren Verbleib im Erwerbsleben stattgefunden. Die beiden Ziele „längere Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze“ und „Erwerbsarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus“ implizieren, dass der Begriff „flexibel“ ein Hinausschieben vom Ende des Erwerbslebens benennt (Urban/Ehlscheid/Neumann 2016). Dieses Gesetz sieht u. a. vor, die bisherige Teilrentenregelung zu vereinfachen um weitere Anreize zum längeren Verbleib im Erwerbsleben, ggf. über die reguläre Altersgrenze hinaus, zu geben. Im Gegensatz zu den früheren Rentenreformen setzt der Gesetzgeber mit dieser Regelung eine ausdrückliche Bereitschaft und sehr aktive Beteiligung („commitment“) in der Bevölkerung voraus, im Ruhestand einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Im Gesetzentwurf wird gleich am Anfang eine entsprechende Prämisse konstatiert: „Mehr und mehr ältere Menschen in Deutschland können und wollen länger arbeiten“ (Deutscher Bundestag 2016: 1).

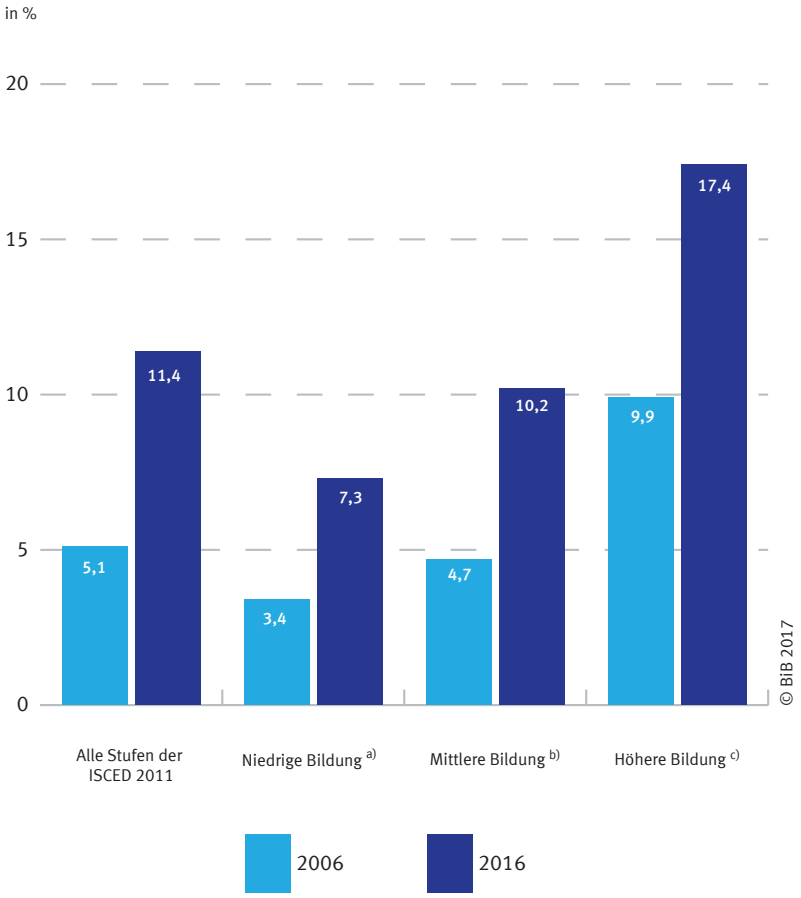
## Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze: Was spricht dafür, was dagegen?

Was ist zu dieser Thematik bereits bekannt? Aus Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung ist bekannt, dass die Bereitschaft im Ruhestand zu arbeiten, nicht unerheblich ist. Ungefähr die Hälfte von 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen zeigte durchaus eine Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter (Dorbritz/Micheel 2010). Des Weiteren besteht auch auf Seiten der Arbeitgeber ein deutliches Interesse daran, rentenberechtige Beschäftigte in den Betrieben zu halten (Czepek et al. 2017). Insofern sind die Voraussetzungen für eine Beschäftigung jenseits der gesetzlichen Altersgrenze als recht günstig zu bewerten.

Die Motive für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das Renteneintrittsalter hinaus lassen sich in finanzielle und nicht-finanzielle Kategorien zusammenfassen. Empirische Untersuchungen für die Situation in Deutschland legen nahe, dass es in der Regel nicht *den einen* Grund dafür gibt, sondern mehrere gleichzeitig wirken, unter denen einer das stärkste Gewicht innehat. Häufig genannte Gründe sind „fit bleiben“, „soziale Kontakte“, „Spaß an der Arbeit“, aber auch „Geld verdienen“ (Cihlar/Mergenthaler/Micheel 2014; Hagemann/Hokema/Scherger 2017; Sackreuther et al. 2017). Es ist also durchaus möglich, dass jemand auf das zusätzliche Einkommen durch die Tätigkeit im Ruhestand angewiesen ist, aber auch gleichzeitig Spaß an der Arbeit hat. Die finanziellen und nicht-finanziellen Aspekte müssen sich nicht gegenseitig ausschließen.

Amtliche Daten zur *tatsächlichen* Erwerbsbeteiligung im Ruhestandsalter zeigen, dass der Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren im Zeitverlauf größer geworden ist. Nach Angaben von Eurostat ist die Erwerbstätigenquote der 65- bis 74-Jährigen zwischen den Jahren 2006 und 2016 von 5 % auf 11 % gestiegen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Personen mit einem hohen Bildungsabschluss häufiger arbeiten als Personen mit einem niedrigen Abschluss (17 % bei hohen gegenüber 7 % bei niedrigen Abschlüssen für das Jahr 2016, vgl. Abb. 2). Auch wenn die genannten Zahlen zu Arbeitsangebot und -nachfrage aus methodischen Gründen nicht direkt in Beziehung zu den Befunden hinsichtlich des Interesse zur Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter gebracht werden können, so zeigen sie doch im Grundsatz an, dass das Interesse an einer Beschäftigung im Ru-

Abb. 2: Erwerbstätigenquoten der 65- bis 74-Jährigen in Deutschland nach Bildungsabschluss, 2006 und 2016, in Prozent




a) Unterhalb des Primarbereichs, Primarbereich und Sekundarbereich I (Stufen 0-2)
b) Sekundarbereich II und postsekundarer, nicht tertiärer Bereich (Stufen 3 und 4)
c) Tertiärbereich (Stufen 5-8)

Quelle: Eurostat

hestandsalter sowohl auf Angebots- als auch auf Nachfrageseite höher ist als die tatsächliche Beschäftigung im Rentenalter. Welche Gründe können diese Diskrepanz zwischen potentiellem und tatsächlichem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erklären? Gerade die Gründe, warum etwas *nicht* zustande kommt, können am Beispiel der Erwerbsarbeit im Ruhestand für eine Politikberatung viel hilfreicher sein als nach den Ursachen zu forschen, warum es zu einer Beschäftigung im Rentenalter kommt. Denn die o. a. Gründe, die für eine Beschäftigung sprechen, sind eher von persönlicher Natur und liegen somit außerhalb des politischen Wirkungsbereichs.

Da es sich bei der Erwerbsarbeit im Ruhestand aus *formaler Perspektive* um eine freiwillige Tätigkeit handelt,[2] kann bezüglich der Hinderungsgründe auf die Literatur zurückgegriffen werden, die freiwillige Aktivitäten außerhalb des Berufslebens wie politisches oder bürgerschaftliches Engagement behandelt. Dabei zeigt sich, dass sich die Hauptgründe, warum es nicht zum Engagement kommt, in drei Kategorien zusammenfassen lassen: „nicht wollen“, „nicht können“ und „nicht gefragt werden“ (Brady/Verba/Schlozman 1995). Wir übertragen diese Logik auf unsere Fragestellung und bilden die drei Gruppen „andere Präferenzen“, „Mangel an individuellen Ressourcen“ und „mangelnde Gelegenheitsstrukturen“. Politischer Gestaltungsspielraum entsteht besonders bei den letzten beiden Kategorien. Vor dem Hintergrund des aktiven Alterns sollte die Politik hinsichtlich einer Veränderung der persönlichen Präferenzen nur in Ausnahmefällen eingreifen. Mit einem aktuellen Datensatz des BiB möchten wir überprüfen, wie sich die Gründe in Bezug auf eine Nichtbeschäftigung im Ruhestand verteilen und welche Konsequenzen sich aus diesen Ergebnissen für die Gestaltung des demografischen Wandels ergeben.

## Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Projekt „Transitions and Old Age Potential“

Die empirischen Analysen basieren auf den Daten der Panelstudie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Mit Hilfe standardisierter Telefoninterviews wurden in der ersten Welle (2013) 5.002 Personen aus der deutschsprachigen Wohnbevölkerung mit den Geburtsjahrgängen von 1942 bis 1958 unter anderem zu ihren Erwerbstätigkeiten, dem Übergang in den Ruhestand und ihrer Gesundheit befragt. Die zweite Welle fand zwischen Dezember 2015 und Februar 2016 statt. Hier konnten

[2] Bei Nichterwerbstätigkeit müssen sich Ruheständlerinnen und Ruheständler im Gegensatz zu den Personen im erwerbsfähigen Alter nicht beim Arbeitsamt bzw. Jobcenter melden. Es drohen ihnen auch keine negativen Sanktionen bei Nichtarbeit. Im Gegenteil: Durch den Bezug einer Altersrente sind Ruheständlerinnen und Ruheständler über ihren Status legitimiert, nicht zu arbeiten.

2.501 Personen, die bereits an der ersten Befragung teilgenommen hatten, erneut befragt werden (Sackreuther et al. 2016; Mergenthaler et al. 2017).

Das analytische Sample umfasst Personen im Ruhestand, die in der ersten Welle angegeben hatten, grundsätzlich ein Interesse für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu haben, jedoch dies bis 2016 nicht realisierten. In der zweiten Befragung wurden diese gebeten, den Hauptgrund für diese Entscheidung zu nennen: *„Bei unserem Gespräch im Jahr 2013 haben Sie angegeben, dass Sie sich damals grundsätzlich vorstellen könnten, im Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Woran lag es hauptsächlich, dass Sie dies bisher noch nicht gemacht haben?“* Das relevante Sample beinhaltet somit eine Fallzahl von N = 195 Personen. Das durchschnittliche Alter liegt dabei bei 67 Jahren. Das Geschlecht ist ungefähr gleich verteilt. Im Sample sind ausschließlich Personen mit mittlerer (45 %) und hoher Bildung (55 %) und überwiegend aus Westdeutschland (82 %) vertreten.

In Tabelle 1 sind die Hauptgründe dargestellt, warum im Ruhestand nicht einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde, obwohl die Befragten es sich in der 1. Welle vorstellen konnten im Ruhestand zu arbeiten. Die Gründe, die bei der Kategorie *andere Präferenzen* (N = 78) am stärksten vertreten waren, sind „Ich habe/hatte einfach keine Lust mehr“ (N = 21), „Ich war finanziell ausrei-

**Tabelle 1: Hauptgründe, warum im Ruhestand nicht einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde, obwohl Befragte es sich in der 1. Welle vorstellen konnten, im Ruhestand zu arbeiten**

| Andere Präferenzen (N = 78) | N | |
|---|---|---|
| Ich habe/hatte einfach keine Lust mehr | 21 | jüngere, gesunde, wenig Pflegende; eher Männer |
| Ich war finanziell ausreichend abgesichert | 17 | |
| Ich wollte mehr Zeit für meine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit | 16 | |
| Ich wollte mich um meine Enkel oder um Kinder kümmern | 12 | |
| Ich wollte mehr Zeit für meine Hobbies haben | 5 | |
| Ich kann es mir grundsätzlich immer noch vorstellen bzw. plane es noch zu tun | 4 | |
| Ich wollte mehr Zeit mit meinem Partner/meiner Partnerin. | 2 | |
| Das war damals in der Erstbefragung nicht so ernst gemeint | 1 | |
| Mangelnde Ressourcen (N = 52) | | |
| Ich hatte gesundheitliche Probleme | 27 | ältere, gering/mittel Gebildete mit schlechter Gesundheit und höherer Pflegetätigkeit; eher weiblich |
| Zeitliche Aspekte (Zeitkonkurrenz/Zeitsouveränität)/ Ausgelastet | 15 | |
| Ich musste eine kranke oder pflegebedürftige Person betreuen | 9 | |
| Ich war ausgelaugt und erschöpft | 1 | |
| Mangelnde Gelegenheitsstrukturen (N = 65) | | |
| Es gab in meinem Umfeld keine Möglichkeit | 20 | eher höher Gebildete; überwiegend männlich |
| Die Bedingungen waren nicht wie gewünscht | 19 | |
| Hat sich nichts ergeben/nichts gefunden/kein Angebot | 13 | |
| Ich war als Arbeitskraft nicht mehr gefragt | 4 | |
| Der Arbeitsweg war zu lang | 3 | |
| Firmengründe | 3 | |
| (Renten-) Rechtliche Gründe | 3 | |
| Gesamt: | 195 | |

Quelle: Eigene Berechnungen mit TOP Welle 1 und Welle 2.
Anmerkungen: Die Kategorien „Mein Partner arbeitet nicht mehr“ und „Ich konnte nicht mehr mithalten“ wurden von den Befragten nicht als Gründe genannt.

chend abgesichert“ (N = 17) und „Ich wollte mehr Zeit für meine freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit“ (N = 16). Werden weitere Informationen bezüglich Geschlecht, Alter, Bildung, Gesundheit und Pflegehäufigkeit betrachtet, lassen sich folgende Muster erkennen: Die Personen, die andere Präferenzen besitzen als eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufzunehmen, sind im Vergleich zu den anderen beiden Kategorien eher jünger, gesünder, gehen eher weniger einer Pflegetätigkeit nach und sind eher Männer. In der zweiten Kategorie *mangelnde Ressourcen* (N = 52) werden gesundheitliche Probleme als häufigster Grund (N = 27) genannt. Als zweithäufigster Grund werden zeitliche Aspekte (N = 15) angegeben. Bei der Betrachtung weiterer Merkmale fällt auf, dass diese Personen im Vergleich zu den anderen Kategorien eher älter sind, eine geringere Bildung, schlechtere Gesundheit und höhere Pflegetätigkeit aufweisen. Des Weiteren ist zu erkennen, dass es sich häufiger um Frauen handelt. In der nächsten Kategorie der *mangelnden Gelegenheitsstrukturen* (N = 65) werden als Hauptgründe „Es gab in meinem Umfeld keine Möglichkeit“ (N = 20) und „Die Bedingungen waren nicht wie gewünscht“ (N = 19) genannt. Hier ist zu erkennen, dass diese Personen eher höher gebildet und eher Männer sind im Vergleich zu Personengruppen in den beiden anderen Kategorien.

### Welche Bedeutung haben die Befunde für die Flexi-Rente?

Mit der Einführung der Flexi-Rente baut die Bundesregierung auf ein starkes Interesse hinsichtlich einer Verlängerung des Erwerbslebens über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus. Aus der Forschung geht hervor, dass zwar ein relativ hohes Interesse auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes besteht, die tatsächliche Erwerbstätigkeit im Ruhestand jedoch hinter den Erwartungen bleibt. Dies führt zu der Frage, warum sich Angebot und Nachfrage nicht „finden“ können. Mit Hilfe aktueller Daten aus dem Projekt „Transitions and Old Age Potential“ können wir uns dieser Frage annähern. Die Analysen haben ergeben, dass das Phänomen „(keine) Beschäftigung im Ruhestand“ doch komplexer ist, als man allgemein vermuten könnte. Mangelnde Willensstärke scheint nicht der Hauptgrund dafür zu sein, dass Personen, die zu einem früheren Zeitpunkt ein grundsätzliches Interesse signalisierten, dann doch nicht im Ruhestand arbeiten. Ausgehend von diesen Befunden können folgende Thesen aufgestellt werden:

## Die TOP-Studie am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

**„Transitions and Old Age Potential“ (TOP) ist eine Längsschnittstudie, die das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in zwei Wellen (2013 und 2016) durchgeführt hat. Ihre Auswertung erfolgt aktuell gemeinsam mit Partnern an der Columbia University in New York, der Jacobs University in Bremen und der Ludwig-Maximilians-Universität in München. In der ersten Befragungswelle waren zusätzlich Partner von der SRH Hochschule Berlin sowie von der Leupana Universität Lüneburg beteiligt. Als „Lebensphasen-Survey“ ist TOP eine Ergänzung zu bestehenden Studien zur zweiten Lebenshälfte in Deutschland. Die Studie geht zum Beispiel den Fragestellungen nach, in welchem zeitlichen Umfang und wie lange ältere Menschen am Arbeitsmarkt, in der Familie oder im zivilgesellschaftlichen Bereich aktiv sind. Des Weiteren werden Einstellungen, Absichten und Motive älterer Personen zu den Tätigkeiten in diesen Lebensbereichen und deren Verwirklichung untersucht. Hierzu werden individuelle, familiale, finanzielle, kulturelle und berufliche Merkmale betrachtet, die eine Beendigung, eine Aufnahme oder eine Ausweitung von Tätigkeiten bzw. die Einstellung und Absicht dazu, beeinflussen könnten. Die Schwerpunkte der Studie liegen auf dem Übergang der Jahrgänge 1942 bis 1958 in den Ruhestand und den Potenzialen dieser älteren Erwachsenen am Arbeitsplatz, in generationenübergreifenden Beziehungen innerhalb der Familie und in der Zivilgesellschaft und auf dem Wandel bzw. den Veränderungen in diesen Lebensbereichen. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der ersten Befragungswelle (2013) wurde nach dem Gabler-Häder-Design durchgeführt und ist somit für die Bundesrepublik repräsentativ. Das Ziel der zweiten Welle des Surveys sind die Analysen im Zeitverlauf, somit sind Aussagen über Wirkungszusammenhänge möglich (Sackreuther et al. 2016; Mergenthaler et al. 2017).**

- In der Kategorie *andere Präferenzen* weisen die Antworten „keine Lust mehr“ und „finanziell ausreichend versorgt“ einen engen Bezug zur bisherigen beruflichen Karriere auf. Es scheint, dass diese Personen mit dem Thema „Erwerbsarbeit“ abgeschlossen haben und ihren Ruhestand genießen möchten, auch wenn in der Vergangenheit die Interessenslage anders gelagert war. Die Wünsche nach mehr Zeit für Ehrenamt, (Enkel-)Kinder oder Hobbies haben einen engen Bezug zu Aktivitäten im *außerberuflichen* Bereich. Man kann in diesem Fall nicht von einem gesellschaftlichen Rückzug sprechen, sondern von einer Verlagerung des Aktivitätsniveaus auf andere Lebensbereiche.
- In der Kategorie *mangelnde Ressourcen* erweisen sich Gesundheit und Zeitknappheit als kritische Faktoren. Diese sind grundsätzlich gestaltbar, wobei der gesundheitliche Aspekt bereits viel früher im Lebensverlauf Berücksichtigung finden sollte, wohingegen die Lösung des Zeitproblems erst mit der konkreten Lebenssituation zusammenfällt.
- *Mangelnde Gelegenheitsstrukturen* kennzeichnen sich besonders dadurch, dass keine passenden Angebote gefunden werden. Des Weiteren weichen die Vorstellungen von der bezahlten Tätigkeit im Ruhestand zwischen den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt voneinander ab. Hier könnte man, mit gegebener Vorsicht, den Schluss ziehen, dass die (ehemaligen) Beschäftigten nicht um jeden Preis einer bezahlten Arbeit nachgehen möchten. Unterstützend für diese Interpretation ist die Tatsache zu nennen, dass die Befragten über einen mindestens mittleren Schulabschluss verfügen, was in der Regel mit einem höheren Einkommen einhergeht und dementsprechend keine finanzielle Notwendigkeit für eine Erwerbsarbeit im Ruhestand empfunden wird.

Wie lassen sich die Befunde vor dem Hintergrund des Flexi-Rentengesetzes einordnen? Mangelnde Gelegenheitsstrukturen sind nicht von der Hand zu weisen, sodass Menschen es sich sehr wohl vorstellen können, im Ruhestand zu arbeiten, diese geäußerte Absicht jedoch nicht in die Tat umsetzen können. An erster Stelle sind die Unternehmen als Adressaten zu nennen, die auf die Präferenzen älterer Personen hinsichtlich ihrer Arbeitsgestaltung und -organisation reagieren können. Der Gesetzgeber kann dazu einen entsprechenden Gestaltungsrahmen anbieten, was mit der Einführung des Flexi-Rentengesetzes geschehen ist. Allerdings ist dieses Gesetz noch zu jung, um die Auswirkungen hinsichtlich einer Beschäftigung im Ruhestandsalter einschätzen zu können.

## Diskussion und Ausblick

Zum Abschluss dieses Beitrags möchten wir noch kritisch anmerken, dass es mit der Einführung der Flexi-Rente zu einer (weiteren) diskursiven Verschiebung in der Alterssicherungsdebatte kommt. Gab es in der Vergangenheit noch die klar abgegrenzte Norm zu dem sogenannten „wohlverdienten Ruhestand“, so scheint sich mittlerweile ein Trend dahingehend abzuzeichnen, dass Arbeiten neben dem Ruhestand als etwas Normales betrachtet werden kann und sich „klassische“ Ruheständlerinnen und Ruheständler immer öfter rechtfertigen müssten, warum sie nicht mehr arbeiten, während es andere tun. Diese Entwicklung wird beispielsweise bei der normativen Verschiebung im Konzept des aktiven Alterns ähnlich kritisch betrachtet (Taylor/Earl 2016) und auch von Gewerkschaftsvertretern mit großer Sorge beobachtet (Urban/Ehlscheid/Neumann 2016). Besonders problematisch wird es, wenn der Gesundheitszustand es nicht mehr zulässt, weiterzuarbeiten oder der Bildungsstand nicht für den Job im Ruhestand ausreicht.

Zudem sollte nicht übersehen werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der Personen, die nicht im Ruhestand arbeiten, sich gerne engagiert, allerdings in außerberuflichen Tätigkeiten. Im Sinne des aktiven Alterns sind diese Lebensbereiche als gesellschaftlich ebenso wertvoll zu betrachten wie die weitere Teilnahme im Erwerbsleben (WHO 1994). Es bedarf in dieser Debatte also politischen Fingerspitzengefühls, Arbeit im Ruhestand als etwas Positives in einer älter werdenden Gesellschaft zu etablieren, ohne diejenigen in Rechtfertigungszwang zu versetzen, die ihren Ruhestand nach einer langen Erwerbsphase genießen möchten und somit einen anderen Lebensentwurf verfolgen als Befürworter des ökonomisch geprägten aktiven Alterns sich wünschen oder die aus gesundheitlichen oder bildungsbezogenen Gründen einfach nicht mehr arbeiten können (Denninger et al. 2014; Taylor/Earl 2016). Eine Verkürzung des Konzepts des aktiven Alterns auf die Erwerbstätigkeit im höheren Alter oder Rentenalter wird der ursprünglichen Bedeutung dazu nicht gerecht und ignoriert weitere As-

pekte, die im Rahmen dieser Debatte als essentiell herausgestellt werden. Dazu zählen die individuelle Freiheit im Alter, subjektives Wohlbefinden und ein guter Gesundheitszustand sowie die finanzielle Absicherung, die freie Entscheidungen ermöglicht und somit dem Begriff des *flexiblen und selbstbestimmten* Eintritts in den Ruhestand mehr Gewicht verleihen (Taylor/Earl 2016; Urban/Ehlscheid/Neumann 2016). Die Ergebnisse unterstreichen, dass neben dem grundsätzlichen Wunsch seitens der Regierung zum längeren Verbleib im Erwerbsleben das Fördern eine zentrale Komponente für das Gelingen dieses Vorhabens ist. Ohne entsprechende persönliche Ressourcen ist ein Arbeiten im Rentenalter nicht möglich und weist besonders deutlich beim Beispiel „Gesundheit" Widersprüchlichkeiten gegenüber dem Konzept des aktiven Alterns in seiner ursprünglichen Bedeutung auf.

Es gilt, Teilhabemöglichkeiten im hohen Erwachsenenalter zu schaffen ohne einen ökonomischen Imperativ zu etablieren. Diejenigen Menschen, die ihr aktives Altern im Bereich der Erwerbstätigkeit gestalten möchten, sollten diese Möglichkeit erhalten. Dazu müssen Hürden abgebaut und Beteiligungsstrukturen geschaffen werden. Diejenigen, die ihr aktives Altern jedoch außerhalb von Erwerbsarbeit, z. B. im Ehrenamt oder in gänzlich individualisierten Lebensentwürfen gestalten möchten, sollen dies frei von gesellschaftlicher und politischer Stigmatisierung selbstverantwortlich umsetzen können.

## Literaturverzeichnis


Baltes, Paul B.; Baltes, Margret M. 1990: Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In: Baltes, Paul B.; Baltes, Margret M. (Hrsg.): Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences. New York: Cambridge University Press: 1–34.

Brady, Henry E.; Verba, Sidney; Schlozman, Kay L. 1995: Beyond SES: A resource model of political participation. In: American Political Science Review 89,2: 271–294.

Buchholz, Sandra; Rinklake, Annika; Blossfeld, Hans-Peter 2013: Reversing early retirement in Germany. A longitudinal analysis of the effects of recent pension reforms on the timing of the transition to retirement and on pension incomes. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 38,4: 881–906.

Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank 2014: Erwerbsarbeit & Informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Czepek, Judith; Gürtzgen, Nicole; Moczall, Andreas; Weber, Enzo 2017: Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. In: IAB-Kurzbericht, 16/2017.

Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Richter, Anna 2014: Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft. Bielefeld: Transcript.

Deutscher Bundestag 2016: Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexi-Rentengesetz). Drucksache 18/9787 vom 27.09.2016. Berlin.

Dorbritz, Jürgen; Micheel, Frank 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 31,3: 2–7.

Foster, Liam; Walker, Alan 2015: Active and successful aging: A European policy perspective. In: The Gerontologist 55,1: 83–90.

Fratiglioni, Laura; Paillard-Borg, Stephanie; Winblad, Bengt 2004: An active and socially integrated lifestyle in late life might protect against dementia. In: Lancet Neurology 3,6: 343–353.

Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Scherger, Simone 2017: Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze. Erfahrung und Deutung erwerbsbezogener Handlungsspielräume im Alter. In: BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen 28,1-2: 119–147.

Kempermann, Gerd 2008: The neurogenic reserve hypothesis: What is adult hippocampal neurogenesis good for? In: Trends in Neurosciences 31,4: 163–169.

Kruse, Andreas 2005: Selbstständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 38,4: 273–287.

Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Maruhn, Sabia; Riedl, Sabine; Sackreuther, Ines 2017 (im Druck): TOP – Transitions and Old Age Potential.

Daten- und Methodenbericht zur zweiten Welle der Studie. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 1998: Maintaining prosperity in an ageing society. Paris: OECD.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 2006: Live longer, work longer. Ageing and Employment Policies. Paris: OECD.

Rott, Christoph; Cihlar, Volker 2010: Alterssport. In: Woll, Alexander; Mess, Filip; Haag, Herbert (Hrsg.): Handbuch Evaluation im Sport. Schorndorf: Hofmann: 205–238.

Sackreuther, Ines; Schröber, Jakob; Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank; Schill, Gabriele 2016: TOP – Transitions and Old Age Potential. Methodenbericht zur Studie. BiB Daten- und Methodenberichte 1/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

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.

Taylor, Philip; Earl, Catherine 2016: The social construction of retirement and evolving policy discourse of working longer. In: Journal of Social Policy 45,2: 251–268.

Urban, Hans-Jürgen; Ehlscheid, Christoph; Neumann, Dirk 2016: (K)ein Recht auf Ruhestand: Zum Abschlussbericht der Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge“. In: Soziale Sicherheit 65,2: 67–73.

Walker, Alan; Maltby, Tony 2012: Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. In: International Journal of Social Welfare 21, Supplement s1: S117–S130.

WHO (Weltgesundheitsorganisation) 1994: Health for all: Updated targets. Copenhagen: WHO.

WHO (Weltgesundheitsorganisation) 2002: Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln. Genf: WHO.

**TOP online auf der BiB-Homepage**

http://www.bib-demografie.de/DE/Forschung/3_FB3/fg3_2/Projekte/1_top_node.html