

Arbeitsbezogene Tätigkeiten im Ruhestand

ABSCHIED BERUF – NEUBEGINN BERUFUNG

Jürgen Deller / Anne Marit Wöhrmann

Immer mehr Menschen gehen in den Ruhestand – viele von ihnen haben jedoch mitnichten die Absicht, sich tatsächlich »zur Ruhe zu setzen«. Das offizielle Ende des Erwerbslebens bedeutet für viele Rentner deshalb nicht das Ende ihres beruflichen oder anderweitigen Engagements. Jürgen Deller und Anne Marit Wöhrmann gehen der Frage nach, was Menschen nach dem Abschied aus dem Beruf motiviert, ihrer Berufung zu folgen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das Potenzial der so genannten »Silver Worker« für die moderne Gesellschaft noch bei weitem nicht ausgeschöpft ist.

Mit dem Renteneintritt beginnt ein neuer Lebensabschnitt, der dadurch gekennzeichnet ist, dass man nun nicht mehr einer geregelten Arbeit nachgeht. Doch dieser Abschied vom Beruf muss nicht zwangsläufig erfolgen und erst recht keine Endstation bedeuten. Denn es gibt eine Gruppe von Menschen, die auch im Ruhestand noch arbeitsbezogenen Tätigkeiten nachgeht – sei es in ihrem Beruf oder in einem anderen Bereich.

Bedeutung von Beruf und Berufung

Was bedeuten Beruf und Berufung in Bezug auf den Übergang in den Ruhestand? *Beruf* ist eine Bezeichnung für eine spezielle, erlernte Erwerbstätigkeit. Der Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 7) zufolge zeichnet sich der *Beruf* durch ein Bündel von Tätigkeiten aus, wodurch der Begriff eine tätigkeits- und nicht-personenbezogene Bedeutung erhält. *Berufung* in Bezug auf aktuelle oder zukünftige Arbeitser-

fahrungen dagegen definieren Duffy, Allan und Dik (2011, S. 74f.) durch drei wichtige Merkmale:

- Anregung für die Tätigkeit durch eine externe oder überweltliche Quelle,
- Übereinstimmung des Sinns des Lebens mit dem Sinn der eigenen Arbeitsrolle,
- Fokus auf dem positiven Beitrag der eigenen Arbeit für die Gesellschaft.

Diese Merkmale betten Tätigkeiten nicht so sehr in einen materiellen, sondern eher in einen ideellen Kontext ein. Dies wird auch deutlich in der Unterscheidung zwischen Job, Karriere und Berufung (vgl. Wrzesniewski u.a. 1997, S. 21). Beim *Job*, der als nicht sehr positiver Teil des Lebens gesehen wird, liegt der Fokus auf der finanziellen Entlohnung sowie der Notwendigkeit und nicht auf Vergnügen und Erfüllung. Die *Karriere* hingegen ist gekennzeichnet durch Weiterentwicklung, während die Betonung bei der *Berufung* auf der Freude an erfüllender, sozial dienlicher Arbeit liegt. Der Unterschied zwischen Beruf und Berufung wird

auch in verschiedenen Auswirkungen deutlich. Menschen, die in ihrer Arbeit einer Berufung folgen, sind auch zufriedener mit ihrem Beruf, da sie sich mit ihm identifizieren (vgl. Duffy/Dik/Steger 2011, S. 210). Außerdem wird die Befriedigung durch Arbeit von Menschen, die einer Berufung folgen, höher eingeschätzt als diejenige durch Hobbys oder das Zeitverbringen mit Freunden (vgl. Wrzesniewski u.a. 1997, S. 29).

Große Tätigkeitspotenziale bei Rentnern

Das durch *Erwerbstätigkeit* erzielte Einkommen dient im Regelfall der Sicherung des materiellen Lebensunterhalts. Diese Bedeutung materieller Elemente kann sich jedoch mit dem Renteneintritt ändern. Ab diesem Zeitpunkt entfällt für die meisten Menschen in Deutschland die materielle Notwendigkeit zu arbeiten, da sie Renten beziehen, die zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreichen. Gleichzeitig ist die individuelle Arbeitsfähigkeit, d.h. die geistige und körperliche Leistungsfähigkeit vieler älterer Menschen weiterhin hoch (vgl. Ilmarinen 2005, S. 136; Lehr/Kruse 2006, S. 241). Beim Eintritt in den Ruhestand ist demnach bei vielen Rentnern noch Potenzial für Aktivitäten vorhanden.

Dieses Phänomen spiegelt sich auch im Wandel der Theorien des Alterns wider. Reine Defizitmodelle des Alterns wurden abgelöst von Sichtweisen wie der Kontinuitätstheorie (vgl. Atchley 1989; Lehr/Kruse 2006, S. 241). In dieser Theorie wird angenommen, dass Menschen sich verändernden Umständen anpassen, indem sie Gewohnheiten wie ihren Lebensstil beibehalten (vgl. Atchley 1989, S. 183). Spielte Arbeit für Personen vor dem Eintritt in den Ruhestand eine wichtige Rolle, so gehen diese fallweise auch als Rentner weiterhin arbeitsbezogenen Tätigkeiten nach. Diese Aktivitäten können entgeltlich oder auch unentgeltlich sein, wie etwa

zivilgesellschaftliches Engagement. Rund ein Drittel aller Menschen in Deutschland im Rentenalter engagiert sich ehrenamtlich (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 19). Mikrozensusdaten zeigen, dass in Deutschland im Jahr 2007 über eine halbe Million Menschen im Alter zwischen 65 und 75 Jahren Einkommen durch Erwerbsarbeit erzielt haben. Die größte Teilgruppe sind Selbstständige (vgl. Deller/Maxin 2009, S. 308).

Eine repräsentative Studie (vgl. Büsch u.a. 2010, S. 6) berichtet, dass sich derzeit fast die Hälfte (47,3 %) der in Deutschland abhängig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren vorstellen kann, im Ruhestand weiterhin erwerbstätig zu sein. Diese Bereitschaft ist abhängig von verschiedenen Faktoren wie z.B. Motivation und Leistungsfähigkeit (vgl. Büsch/Dittrich/Lieberum im Druck).

»Ruhestand als neue
Karrierestufe«

In Deutschland wurde für Ruheständler, die arbeitsbezogenen unentgeltlichen oder entgeltlichen Aktivitäten nachgehen, die Bezeichnung *Silver Worker* geprägt (vgl. Deller/Maxin 2008, S. 167). Inwiefern sich das Leben für den Einzelnen mit dem Eintritt in den Ruhestand ändert, veranschaulicht die Abbildung rechts. Anhand eines Prismas ist dargestellt, dass die recht ähnliche Gestaltung des Tagesablaufs und seiner Elemente während des Berufslebens mit dem Eintritt in die Rente vielfältiger wird. Immer wiederkehrende individuelle Strukturen, wie z.B. der allmorgendliche Arbeitsbeginn um acht Uhr, werden durch neue flexiblere Strukturelemente abgelöst. Viele Menschen haben ab dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand die Möglichkeit, eigene Interessen zu realisieren, weshalb die Aktivitäten dieser Personengruppe eine große Bandbreite aufweisen. Für manche bedeutet dies zu reisen, Hobbys

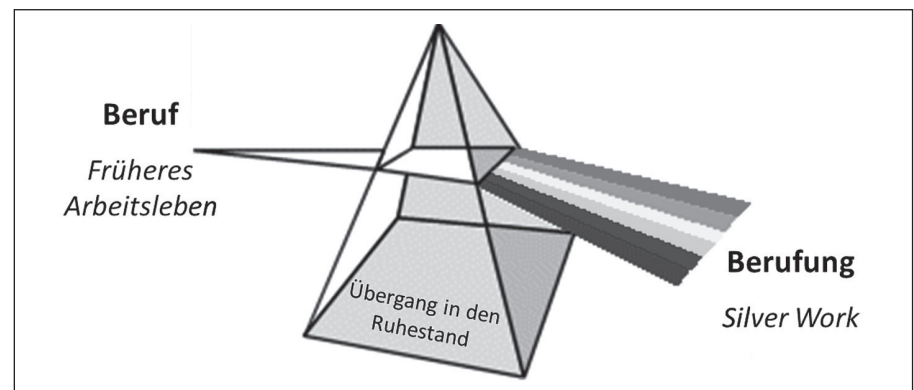
intensiver nachzugehen oder sich in Kursen, Workshops oder sogar an der Universität weiterzubilden. Andere Menschen nutzen ihren Renteneintritt dazu, ihrer Berufung im beruflichen Sinne zu folgen, und gehen bestimmten bezahlten oder unbezahlten Aktivitäten und Tätigkeiten als Silver Worker nach. Der Ruhestand kann damit als neue Karrierestufe gesehen werden (vgl. Wang/Shultz 2010, S. 179).

Um mehr über das Phänomen Silver Work und die Lebenswelt von aktiven Rentnern in Deutschland zu erfahren, haben wir in einer explorativen qualitativen Studie 146 aktive Rentner im Alter zwischen 60 und 85 Jahren zu ihrer derzeitigen ehrenamtlichen oder entgeltlichen Hauptarbeit befragt (vgl.

Wir sind unter anderem der Frage nachgegangen, inwiefern sich die Tätigkeit der Silver Worker von ihrem früheren Berufsleben unterscheidet. Die im Folgenden berichteten zusammengefassten Ergebnisse sind an anderer Stelle spezifischer dargestellt (vgl. Deller/Maxin 2008; Deller/Liedtke/Maxin 2009; Maxin/Deller im Druck).

Gemäß der Definition von Silver Work gingen die Befragten zum einen Teil zivilgesellschaftlichen unbezahlten Tätigkeiten und zum anderen Teil bezahlten Tätigkeiten nach. Die Arbeitgeber der Interviewten reichten von Wirtschaftsunternehmen über politische Organisationen und Bildungseinrichtungen bis hin zu Sportvereinen. Auch die Aufgabeninhalte, die die

Abb.: Vom Beruf zur Berufung – Übergang in den Ruhestand



Deller/Maxin 2008, S. 169). Das Bildungsniveau der Teilnehmer war hoch: 60 Prozent hatten einen akademischen Abschluss, und über ein Drittel der Befragten hatte im früheren Berufsleben eine Managementposition inne (vgl. ebd., S. 170).

Nach eigenen Angaben sahen die meisten Teilnehmer keine Notwendigkeit, im Ruhestand aus materiellen Gründen zu arbeiten. Daher konnten sie ihrer Berufung frei von materiellen Zwängen folgen. Daneben gibt es jedoch auch Rentner, die aus finanziellen Gründen arbeiten (müssen). In der Gruppe der hier Befragten sind diese kaum repräsentiert.

Silver Worker dort erfüllten, zeigten ein breites Spektrum. Im Durchschnitt arbeiteten die Silver Worker für vier verschiedene Arbeitgeber. Drei von zehn Silver Workern arbeiteten weiterhin für ihren früheren Arbeitgeber – über ein Drittel ausschließlich. Für den früheren Arbeitgeber hätte ein Drittel der Befragten jedoch unter keinen Umständen weiter gearbeitet.

Freie Zeiteinteilung entscheidend

In einer offenen Frage zu den Unterschieden zwischen der Silver-Work-Tätigkeit und der Tätigkeit vor dem Ein-

tritt in den Ruhestand wurden größere Freiheit und freie Zeiteinteilung am häufigsten genannt. In den Bereichen Flexibilität und Freiheit sahen die Silver Worker auch den größten Vorteil gegenüber der früheren Berufstätigkeit. Außerdem seien die Silver-Work-Aufgaben anders definiert und forderten andere Kompetenzen als die frühere berufliche Tätigkeit mit einer gleichzeitig verminderten Verantwortungsübernahme. So gaben die Befragten an, dass die geistigen und physischen Anforderungen bei Silver Work geringer seien als im früheren Berufsleben und auch etwas unter ihren gewünschten Anforderungen lägen. Verglichen mit der früheren Berufstätigkeit und deren idealen Bedingungen haben die Silver Worker weniger Kontakt zu Kollegen. Viele Befragte vermissen diesen Kontakt: Während über die Hälfte von ihnen im früheren Berufsleben regelmäßigen Kontakt zu Kollegen hatte, trifft dies auf weniger als ein Viertel der Silver Worker zu.

»Intrinsische Arbeitsmotivation«

Gegenüber der früheren Tätigkeit können die Silver Worker ihre Arbeitszeit freier einteilen. Sie arbeiten zwischen einer und 60 Stunden pro Woche, was durchschnittlich einem Drittel der früheren Arbeitszeit entspricht. Im Jahr gehen die Silver Worker gut elf Wochen keinen arbeitsbezogenen Tätigkeiten nach. Ein weiterer wichtiger Aspekt von Silver Work ist die Arbeitsmotivation, die grundsätzlich extrinsisch und intrinsisch sein kann. Gehalt und sonstige Leistungen als extrinsische Aspekte sind externe Motivatoren und spielen für die von uns interviewten Silver Worker eher eine geringe Rolle. Nach Hackman und Oldham (1975) sind es bestimmte Tätigkeitscharakteristika, die die intrinsische Arbeitsmotivation beeinflussen. Hierzu zählen die Faktoren Autonomie, Rückmeldung durch die Aufgabe, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Wichtigkeit der Aufgabe und Anforderungsvielfalt. Die Befragung ergab, dass

sich die Silver Worker mehr Rückmeldung durch die Aufgabe und eine ausgeprägte Ganzheitlichkeit der Aufgabe wünschen. Der Grad der Autonomie hingegen entspricht ihren Vorstellungen von einer idealen Arbeit. Gegenüber der früheren Tätigkeit vermissen die Silver Worker insbesondere die Wichtigkeit der Aufgabe und die Anforderungsvielfalt.

Gründe für Silver Work

Bleibt die Frage nach den Gründen für Silver Work. Am häufigsten wurden der Wunsch nach Beschäftigung und Spaß und Interesse an der Arbeit genannt. Gleichzeitig entfiel fast ein Viertel der Nennungen darauf, sich durch Silver Work weiterzubilden und mental und physisch fit zu bleiben. Weitere Gründe waren Wissensweitergabe, Wertschätzung erfahren und Kontakte zu anderen. Finanzielle Gründe wurden vergleichsweise selten genannt. Dies ist mit den Ergebnissen der repräsentativen Befragung durch Büsch u.a. (2010) vergleichbar, in der zudem die Verbundenheit mit dem Unternehmen, das Gefühl, jung genug zu sein und nicht ständig zu Hause sein zu wollen, als häufige Gründe identifiziert wurden. In unserer Silver-Worker-Studie war auch die persönliche Weiterentwicklung als Grund für die Tätigkeit im Ruhestand im Gegensatz zu finanziellen Gründen relativ wichtig, auch wenn andere Gründe wie aktiv bleiben und Kontakt als wichtiger eingestuft wurden. Etwa ein Drittel der Silver Worker schätzte persönliche Weiterentwicklung als sehr wichtig ein, und nur jeder sechste empfindet sie als überhaupt nicht wichtig.

Die Tätigkeit im Ruhestand geht auch damit einher, dass sich die Silver Worker am formalen Lernen beteiligen. Über zwei Drittel der befragten Silver Worker hatten seit dem Eintritt in den Ruhestand an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, und fast jeder Fünfte aus dieser Gruppe hatte sich sogar mehr mit Weiterbildungsaktivi-

täten beschäftigt als vor der Rente. Weiterbildung wurde als sehr wichtig eingeschätzt, und die knappe Hälfte der befragten Silver Worker empfindet sie als essentiell. Über 40 Prozent der Befragten würden sich gerne mehr weiterbilden.

Silver Worker als Zielgruppe der Erwachsenenbildung

Das Phänomen Silver Work wird somit auch für die Erwachsenenbildung an Bedeutung gewinnen. Die Befunde haben gezeigt, dass sich Aktivitätsinteressen nicht allein auf die in der Rente ausgeführte Tätigkeit beschränken, sondern dass es innerhalb dieser Gruppe von Menschen auch einen großen Bedarf gibt, sich formal weiterzubilden. So wie in Unternehmen langsam erkannt wird, dass auch ältere Mitarbeiter noch von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren können, wird dies für Silver Worker genauso zutreffen. Silver Worker nehmen jedoch neben der Rolle als Lernende in der Erwachsenenbildung auch die Rolle der Lehrenden ein. Viele Silver Worker arbeiten als Lehrer oder Trainer und sind in Weiterbildungseinrichtungen beschäftigt. In den nächsten Jahren wird die Zahl der Rentner immer weiter ansteigen, da die geburtenstarken Jahrgänge der ausgehenden 1950er und beginnenden 1960er Jahre – die so genannten Babyboomer – demnächst das Ruhestandsalter erreichen. Es wird daher immer mehr Menschen geben, die auch im Ruhestand noch arbeitsbezogenen Tätigkeiten nachgehen könnten. Für die Erwachsenenbildung kann dies als Chance zur Gewinnung von Silver Workern genutzt werden. Es ist deshalb anzunehmen, dass die Gruppe der lernenden und lehrenden Silver Worker in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zeigen, dass man sich nicht unbedingt von seinem Beruf verabschieden muss, um seiner Berufung nachzugehen. Oft reicht es schon, die

Arbeitsbedingungen an die eigenen Bedürfnisse anzupassen oder den Beruf in einem neuen Kontext, z.B. bei einem anderen Arbeitgeber, auszuführen. Für viele liegt ihre Berufung in einem ganz anderen Bereich, weshalb sie sich eine völlig neue Tätigkeit suchen. Der Übergang vom Beruf zur Berufung kann somit durch die Nutzung von Freiräumen ermöglicht werden, die sich durch die veränderte Situation mit dem Renteneintritt bieten.

Wie oben dargestellt, bietet der Eintritt in den Ruhestand vielen Menschen, die nun nicht mehr aus finanziellen Gründen arbeiten müssen, die Gelegenheit, ihrer Berufung zu folgen und genau die Tätigkeit in der gewünschten Art und Weise und in dem gewünschten Umfang auszuführen, die ihrem Leben Sinn gibt und gleichzeitig einen Beitrag zur Gesellschaft leisten kann – eben eine erfüllende, oft auch sozial dienliche Arbeit.

Literatur

Atchley R. (1989): A continuity theory of normal aging. In: *The Gerontologist*, H. 29, S. 183–190

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2010): *Methodenbericht – Klassifikation der Berufe 2010. Entwicklung und Ergebnis*. Nürnberg

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*. München

Büsch, C./Dittrich, D.A.V./Lieberum, U. (im Druck): Determinanten der Motivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*

Büsch, V. u.a. (2010): *Weiterbeschäftigung im Rentenalter. Wünsche – Bedingungen – Möglichkeiten. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft 129*. Wiesbaden

Deller, J./Liedtke, P.M./Maxin, L.M. (2009): Old-age security and Silver Workers: An empirical investigation identifies challenges for companies, insurers, and society. In: *Geneva Papers on Risk and Insurance*, H. 34, S. 137–157

Deller, J./Maxin, L. (2008): „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. In: *Arbeit*, H. 17(3), S. 166–179

Deller, J./Maxin, L.M. (2009): Berufliche Aktivität von Ruheständlern. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, H. 42, S. 305–310

Duffy, R.D./Allan, B.A./Dik, B.J. (2011): The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 79, S. 74–80

Duffy, R.D./Dik, B.J./Steger, M.F. (2011): Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 78, S. 210–218

Hackman J.R./Oldham, G.R. (1975): Development of the Job Diagnostic Survey. In: *Journal of Applied Psychology*, H. 60, S. 159–170

Ilmarinen, J. (2005): *Towards a longer worklife!* Helsinki, Finland

Lehr, U./ Kruse, A. (2006): Verlängerung der Lebensarbeitszeit – eine realistische Perspektive? In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, H. 50, S. 240–247

Maxin, L./Deller, J. (im Druck). Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*

Wang, M./Shultz, K.S. (2010): Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. In: *Journal of Management*, H. 36, S. 172–206

Wrzesniewski, A. u.a. (1997): Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. In: *Journal of Research in Personality*, H. 31, S. 21–33

Abstract

Der Beitrag gibt einen Einblick in die Lebenswelten aktiver Rentner, deren Abschied vom früheren Erwerbsleben den Beginn einer neuen Stufe der arbeitsbezogenen Entwicklung bedeutet hat. Hierzu werden Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit entgeltlich und unentgeltlich arbeitenden Rentnern vorgestellt. Dabei wird insbesondere auf die Unterschiede zwischen der früheren Berufstätigkeit und der arbeitsbezogenen Tätigkeit in der Rente sowie auf Weiterbildungsaspekte eingegangen.



Jürgen Deller ist Professor für Wirtschaftspsychologie, Sprecher des Instituts für Strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg und Mitbegründer des Silver Workers Institute in Genf, Schweiz.

Kontakt: deller@leuphana.de

Anne Marit Wöhrmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg.

Kontakt: woehrmann@leuphana.de