

## **Artikel aus „Psychologie heute“ vom Oktober 1988.**

Mit 58 Jahren bereits Rentner? Gerontologen sehen diese Möglichkeit, die Arbeitnehmern durch das Vorruhestandsgesetz, wie es seit vielen Jahren umgesetzt wird, eher kritisch. Sie befürchten eine vorzeitige Isolierung dieser Menschen. Vorliegende wissenschaftliche Arbeiten zeigen jedoch, dass eine allgemeingültige Aussage nur schwer möglich ist. Der vorgezogene Ruhestand kann sich für bestimmte Berufsgruppen und unter bestimmten Bedingungen auf die physische und psychische Verfassung des Betroffenen sogar positiv auswirken. Denn wer jahrzehntelang harte, körperliche Arbeit verrichten musste, für den ist Arbeit nicht unbedingt eine wesentliche Quelle seines Wohlbefindens

Das Ende des Erwerbslebens bedeutet für manche den endgültigen Anfang des Alterns. Und obwohl eigentlich jeder während seines Arbeitslebens diese Zeit herbeisehnt, klagt so mancher über Schwierigkeiten, wenn es soweit ist. Mich interessierte diese Diskrepanz zwischen Vorfreude auf das Rentnerdasein und der Angst vor einem unbekanntem neuen Lebensabschnitt. Dieses weit verbreitete Phänomen gibt Anlass zu vielen Fragen, wobei ich hier auf diejenigen eingehen will, die im Zusammenhang mit der früheren Arbeitstätigkeit stehen: Wie erleben Menschen, die jahrzehntelang harten körperlichen und geistigen Belastungen ausgesetzt waren, ihren „verdienten Ruhestand“? Welche Einflussfaktoren sind verantwortlich für die individuell unterschiedlichen Reaktionen auf diese neue Situation, und warum erleben manche sie als positive Herausforderung, andere wiederum als Stress oder Krise?

Da sich hier für einzelne Berufsgruppen unterschiedliche Fragen und Probleme stellen, werde ich mich beispielhaft auf männliche Facharbeiter, über die eine ausreichende Zahl von Forschungsarbeiten vorliegen, konzentrieren. Zudem führte ich in den Jahren 1984-1987 selbst qualitative Längsschnittbetrachtungen durch, deren Resultate mit den bisherigen Ergebnissen verglichen werden.

Der Zeitpunkt, zu dem ein älterer Arbeitnehmer seine Erwerbstätigkeit beendet, ist neben volks- und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten von der persönlichen Situation abhängig.

Im September 1985 waren von 2,15 Millionen Arbeitslosen 228000 (10,6 Prozent) im Alter von 55 bis 59 Jahren, beziehungsweise 50000 (2,4 Prozent) im Alter von 60 bis 64 Jahren. Die Arbeitslosigkeit und deren Dauer erhöhten sich in diesen Altersgruppen stetig. Um die ebenfalls steigende allgemeine Arbeitslosigkeit zu vermindern, wurden ab 1973 (Einführung der flexiblen Altersgrenze) mehrere Möglichkeiten der Frühverrentung geschaffen, wobei die „59er Regelung“ und das Vorruhestands-Gesetz besonders hervorzuheben sind. Die erstgenannte Regelung erlaubte es, dass Arbeitslose mit Vollendung des 60. Lebensjahres unter bestimmten Voraussetzungen Altersruhegeld beziehen konnten. Das Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand, das ab 1.5.1984 eingeführt wurde, ermöglichte den Tarifpartnern, für die 58- bis 62-jährigen eine Vorruhestandsregelung zu vereinbaren. Wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er anstelle des Ruheständlers einen Arbeitslosen beschäftigt, werden dem Arbeitgeber auf der Basis eines Vorruhestandsgeldes von 65 Prozent des bisherigen Bruttoarbeitsentgeltes 35 Prozent seiner Aufwendungen von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Es gibt erhebliche branchenspezifische, betriebsgrößen- und tätigkeitsbezogene Unterschiede: Beispielsweise zählen in Klein- und Mittelbetrieben die Älteren oft als „Leistungsträger“ und Säulen des Betriebes. Daher zeigen diese oft eine ablehnende Haltung gegenüber Frühverrentung, denn hier möchte man qualifiziertes Fachpersonal nicht vorzeitig verlieren, da man Mitte der 90er Jahre einen Arbeitskräftemangel befürchtet. Letztlich stellen aber ältere Betriebsangehörige besonders für Großbetriebe eine zusätzliche Belastung dar und ihre „Freisetzung“ hat Vorteile: es werden Schonarbeitsplätze gespart und Konfliktpotential wird reduziert. Die Firma kann sich von unbequemen Mitarbeitern einfacher, das heißt sozialverträglich trennen, und schließlich leistet eine verjüngte Belegschaft - bedingt durch niedrigere Fehlzeiten, Krankenstand und höhere Belastbarkeit - mehr. Bei der Diskussion der Nachteile des Älteren im Betrieb werden gegenwärtig leider zu oft seine Vorteile vergessen: langjährige Berufs- und

Lebenserfahrung, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Beständigkeit, Gewissenhaftigkeit, Loyalität, Betriebstreue, Kenntnis der betrieblichen Zusammenhänge und die positive Einstellung zur Arbeit.

In der gerontologischen Fachdiskussion existiert keine einheitliche Definition vom „älteren Arbeitnehmer“, weder inhaltlich noch kalendarisch. Wenn das Alter als Maßstab gewählt wird, wird überwiegend die Zeitspanne vom 45. bis 55. Lebensjahr genannt, während spezifische Beschreibungen sich etwa auf Arbeitnehmer beziehen, denen es allmählich schwer fällt, ihre Aufgaben zu erfüllen, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder einen anderen zu finden. Als persönliche Ursachen für das vorzeitige Ausscheiden sind festzustellen:

- geringere physische und psychische Leistungsfähigkeit
- geringere Anpassungsfähigkeit an die Arbeitsgeschwindigkeit
- geringere Umstellungs- und Lernfähigkeit, Dynamik und Initiative
- geringere berufliche und regionale Mobilität
- schlechterer Gesundheitszustand und höherer Absentismus

In deutlicher Art und Weise beschreibt hier das Wort „geringer“ den Vergleich mit jüngeren Arbeitern. Die damit verbundene „Verurteilung“ des Älteren und seine „Flucht in den Ruhestand“ wird somit verständlich. Dieser vielleicht resignativen Reaktion auf langjährige Belastungen, auf die schlechten Beschäftigungsaussichten und auf die drohende dequalifizierende Umsetzung auf Schonarbeitsplätze steht auf der anderen Seite ein verändertes Ruhestandsbewusstsein gegenüber, das durch positive Bewertung der arbeitsfreien Zeit, Pläne für einen „neuen Anfang“ und erhebliche Vorteile für die Gesundheit gekennzeichnet ist. Die Gerontologin Ursula Lehr behauptet hingegen, dass die Vorverlegung der Altersgrenze den Menschen schon in einem relativ frühen Alter abwertet, ihn in eine Randgruppe einreicht und eine frühe Zwangspensionierung, Siechtum oder gar eine „spezifische Form der Euthanasie“ bedeuten würde (siehe Psychologie heute, Heft 7/88; So einsam sind sie gar nicht). Diese Bewertung übersieht allerdings die gestiegenen psychischen, teils gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen und die betrieblichen und arbeits-marktpolitischen Zwänge. „Ein Fall in das schwarze Loch“, „Pensionierungsbankrott“ oder auch der vielfach behauptete plötzliche Tod nach Eintritt in den Ruhestand und die dabei konstruierten Verbindungen zu Anpassungsschwierigkeiten entbehren laut Naegele jeglicher medizinisch-empirischen Grundlage und basieren auf Vorurteilen. Schneider berichtet sogar von Studien, die entgegen den Erwartungen, durch die Pensionierung würden Erkrankungen ausgelöst, zeigen, dass häufig eine Verbesserung und nur selten eine Verschlechterung des von den Untersuchten selbst eingeschätzten Gesundheitszustandes zu beobachten war, der zusätzlich durch eine ärztliche Untersuchung abgesichert wurde.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass die durch den Übergang in den Ruhestand plötzlich auftauchenden gravierenden Anpassungserfordernisse ein kritisches Lebensereignis darstellen, die von manchen - insbesondere bei ungenügender Vorbereitung - als Schock erlebt werden könnten.

Bei einem Vergleich klassischer Untersuchungen zum Thema mit dem eigenen Projekt schälten sich, nach ihrer Bedeutung geordnet, zehn grundlegende Einflussfaktoren heraus:

- geistige und charakterliche Eigenschaften (Bewältigungskompetenz, Flexibilität, Selbstvertrauen, Bildung; Fähigkeit, Vorstellungen in Handeln umzusetzen)
- Gesundheitszustand
- finanzielle Aspekte (z.B. Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrentenbezug, Unterstützungsleistungen an Familienangehörige)
- Wohnsituation (Garten)
- bisheriges Freizeitverhalten (Hobby)
- Bewertung der Arbeit (z. B. Arbeit als einziger Lebenssinn, erfüllter Beruf)
- Erwartungshaltung des Individuums gegenüber seiner Pensionierung (Zukunftsperspektive, konkrete Pläne) und seiner Möglichkeiten im Ruhestand
- Einstellung der hauptsächlichen Gesprächspartner des Betroffenen zu dessen Pensionierung und ihr Verhalten (soziale Unterstützung) in der Zeit nach der Pensionierung
- Vorstellungen und Werturteile der Gesellschaft über die Pensionierung und die Pensionierten (Arbeitsplätze „freimachen für junge Leute“, Belohnungsdenken)

- Art und Zeitpunkt des Ausscheidens (zu früh, unvorbereitet, erzwungen; wegen Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Sozialplanausgliederung)

Auf vier dieser Faktoren (Biographie, Restriktivität des früheren Arbeitsplatzes, Gesundheit, Anpassungsprozeß) möchte ich näher eingehen:

## BIOGRAPHIE

Hier sind vier Haupteinflüsse auf die Ruhestandszeit bedeutsam:

- Vorberufliche Einflüsse, zum Beispiel Lehrstellenangebot, Kriegseinflüsse, Vorstellungen der Eltern, Lehrstellenwahl nach Neigung oder äußeren Gegebenheiten
- Arbeitsbereich, zum Beispiel Aspekte des Arbeitsplatzes, Kollegen, Status, Lohnformen, Aufstiegschancen, Arbeitsmarktlage
- Freizeitbereich, zum Beispiel Familienstand, soziale Kontakte, Life-events, Chancen der Umsetzung von Interessen, Hobbys
- Personenaspekte, zum Beispiel gesundheitliche Belastungsfähigkeit, Bewältigungsmöglichkeiten, soziale Kompetenz, flexible versus rigide Persönlichkeit

Unter normalen Umständen kann ein Facharbeiter am Anfang oder im Verlauf seines beruflichen Werdegangs den Ort seiner beruflichen Sozialisation, das heißt den Betrieb oder Arbeitsplatz wesentlich beeinflussen. Arbeitnehmer, die in den letzten Jahren in den Ruhestand gingen (Geburtsjahrgang ab etwa 1920) waren in mehrfacher Hinsicht von äußerst restriktiven Vorbedingungen bei ihrem Eintritt ins Berufsleben betroffen: Die Lehrstellenwahl trafen meistens die Eltern, und oft wurde die erst-beste Stelle genommen; zudem war der Berufsbeginn durch den Krieg, Gefangenschaft und durch die Arbeitsmarktlage in den Aufbaujahren belastet. Das Freizeitverhalten und die Fähigkeit mit freier Zeit umzugehen, die sich auf die Ruhestandszeit erheblich auswirken kann, wurden durch die Situation im Dritten Reich ebenfalls behindert. Daher wirkte sich bei diesem Personenkreis die Entscheidung für eine Lehr- und Arbeitsstelle gravierend auf das spätere Leben aus. Nur selten wurden nach dem Krieg die davor gestellten Weichen umgestellt, was sich zum Beispiel in einer hohen Firmentreue zeigte. So beeinflusste diese Wahl im Wesentlichen die zukünftige Sozialisation, die dann - auf diese Auswahleffekte fußend - weitgehend auf eine Stabilisierung und Akzentuierung der Anfangsunterschiede hinauslief.

## DIE BEDEUTUNG DER RESTRIKTIVITÄT

Abraham beschäftigte sich in einer sorgfältig durchgeführten Untersuchung in der Schweiz mit dem Handlungsspielraum bei der Arbeit, der mittels der sechs Faktoren Zeitstruktur, Bewegungsraum, soziale Beziehungen, Verantwortung, Qualifikationsanforderung und Beanspruchung erfasst werden kann. Die Personen mit höherem Handlungsspielraum, das heißt größerer Variabilität in den oben aufgeführten Bereichen äußerten häufiger den Wunsch, im Ruhestand noch etwas Neues zu lernen, beschäftigten sich eher mit Tätigkeiten, die eine ausgesprochen kognitive Aktivität erfordern (Schach, Reisen, Modellbau) und schmiedeten mehr Pläne. Seine Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Handlungskompetenz nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch substitutiv oder alternativ in der Freizeit erworben werden kann. Er schließt mit dem Vorschlag, dass eine lebenslang persönlichkeitsfördernde Arbeit mit hohem Handlungsspielraum die beste Vorbereitung auf die Zeit nach der Pensionierung darstellt.

In meiner Untersuchung konnte keine klare Beziehung zwischen dem objektiven Restriktivitätsgrad der früheren Arbeitstätigkeit und dem Freizeitverhalten in der Rente festgestellt werden. Es zeigt sich vielmehr, dass die subjektive Einschätzung der Arbeit durch den Betroffenen ein gültigeres Kriterium darstellt. Auch scheinen - neben dem Restriktivitätsgrad der überbetrieblichen Rahmenbedingungen (2. Weltkrieg) - frühere Freizeitaktivitäten und Persönlichkeitseigenschaften von größerer Bedeutung zu sein. Beispielsweise hatten Monteure, die oft berufsbedingt längere Zeit im Ausland verbringen mussten und dadurch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an widrige Umstände gelernt hatten, eine große Bandbreite in ihren Freizeitinteressen. Demgegenüber sind deutliche Einschränkungen bei Arbeitern an hochrestriktiven Arbeitsplätzen erkennbar: sie verbringen ihre Freizeit vorrangig im Haus, gehen

täglich spazieren und handeln häufiger spontan als geplant. Die Erweiterung des Handlungsspielraums in der Arbeitswelt beeinflusst also deutlich die Entfaltungsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen. Die meisten Facharbeiter mit flexibler, zielstrebigem Persönlichkeit bauten beispielsweise ein eigenes Haus. Dies stellte eine außergewöhnliche Anstrengung und Herausforderung dar; zudem wirkten sich die Geborgenheit und die Beschäftigungsmöglichkeit in einem eigenen Haus förderlich auf den Anpassungsprozeß aus.

Alle Befragten bemühten sich, in ihrem Arbeitsleben Freiheitsgrade auszunutzen und hohe Selbständigkeit am Arbeitsplatz und materielle Unabhängigkeit zu erreichen. Geringen Handlungsspielraum und teils nur kontrollierende Tätigkeiten deuteten sie positiv um („das Beste aus der Arbeit machen“): manche verwiesen auf die notwendige jahrzehntelange Erfahrung in der Metallbearbeitung, auf ihr persönliches Geschick, andere auf die Möglichkeit, der auftretenden Langeweile während der Arbeitszeit mit Gedanken an Vorhaben in der Freizeit angenehm und sinnvoll zu begegnen.

Flexible Menschen, die situationsadäquat Handlungsspielräume ausnutzen, nehmen restriktive Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum hinweg nur selten in Kauf. Wenn doch, können mehrere Gründe vorliegen: Es kann an der geringen Aussicht auf einen besseren Arbeitsplatz liegen, was zu einem Betriebswechsel führen müsste, der aber aufgrund der restriktiven Arbeitsmarktlage wahrscheinlich scheitern würde. Aber auch hoher Lohn und Gewöhnung an die Arbeit und das soziale Umfeld und/oder Angst vor dem Scheitern in einem anderen Betrieb können ausschlaggebend sein. Schließlich sehen manche Vorzüge an einem Arbeitsplatz, der subjektiv als wichtig bewertete Freiräume zulässt, etwa die Möglichkeit, unterfordert zu arbeiten und gleichzeitig an Freizeitaspekte - zum Beispiel Planung eines Hausbaues zu denken. So wird ersatzweise Handlungskompetenz im Nichtarbeitsbereich erworben.

## GESUNDHEIT UND FINANZIELLE ASPEKTE

Die Qualität dieser beiden Bereiche ist neben der schon erwähnten Flexibilität grundlegend für die Zufriedenheit im Ruhestand. In diesem Zusammenhang berichtet Tennstedt von umfassenden Untersuchungen, die eindeutige Zusammenhänge zwischen Umweltbedingungen am Arbeitsplatz und Krankheiten fanden. Beispielsweise korrelieren Staubexpositionen meist mit chronisch latent verlaufenden Affektionen der Nasennebenhöhlen als Wegbereiter der chronischen Bronchitis, und es liegen gesicherte Beziehungen zwischen Mehrschichtbetrieb und Störungen im Magen-Darm-Bereich vor. Diese Liste könnte noch lange fortgeführt werden: Anzeichen von physischem Verschleiß sind im Übrigen bei allen Personen der untersuchten Stichprobe anzutreffen und beeinflussen erheblich das subjektive Wohlbefinden im Ruhestand.

Bedingt durch relativ hohe Abfindungen, die in der 59er-Regelung im Gegensatz zum Vorruhestandsmodell in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bezahlt wurden, klagte niemand über die finanzielle Lage - durchschnittlich wurde von 15 Prozent weniger Einkommen berichtet. Demgegenüber zeigen die Lohn einbußen durch die Vorruhestandsregelung einschneidende Wirkung.

## ANPASSUNGSPROZESS

Ob nun erhöhte Aktivität oder Passivität für eine erfolgreiche Anpassung an den Ruhestand „besser“ ist, darüber streiten die Vertreter der Aktivitätstheorie und der Disengagementtheorie. Die erstgenannten behaupten, dass Zufriedenheit im Alter nur dann gewährleistet ist, wenn der Rentner aktiv ist, weil er zum Beispiel gebraucht wird. Der durch die Pensionierung eingetretene Rollen-, Funktions-, und Kontaktverlust muss durch zusätzliche Kontakte und aktive Beschäftigung ausgeglichen werden. Die Verfechter der Disengagementtheorie sind der Meinung, dass die von der Pensionierung Betroffenen eine soziale Isolierung wünschen und Aktivität ablehnen. Die Einengung des Lebensraumes, der Sozialkontakte hat ihren Ursprung im Menschen selbst, der in einem Prozess des „Sich-Loslösens“ von der bisherigen Lebensweise sich hinwendet zur eigenen Persönlichkeit. In einer dritten These (Kontinuitätstheorie) wird behauptet, dass die Fortdauer der Lebensverhältnisse im Alter eine Voraussetzung für Zufriedenheit sei.

Durch die vorliegenden Untersuchungen können alle drei Theorien bestätigt werden: Manche Ruheständler stürzen sich in mannigfaltige Aktivitäten, während andere sich von allen bisherigen

Belastungen und Verpflichtungen lösen und so ihr Glück finden. Und schließlich leben viele auch „einfach so weiter“ und genießen die ungewohnte Herrschaft über ihre Zeit. Insgesamt war aber die Anpassung an den Ruhestand für die meisten meiner Befragten innerhalb kurzer Zeit (maximal nach etwa zwei Monaten) beendet beziehungsweise überhaupt nicht nötig. Es gab ja im Garten oder im Haus viel zu tun - manche Vorhaben waren schon seit Jahren aufgeschoben worden. Im darauf folgenden Jahr wird das Freizeitverhalten der letzten „Saison“ nur bei größeren Veränderungen (Krankheit der Ehefrau, notwendige Betreuung der Enkel) abgewandelt. Als vorteilhaft erwiesen sich neben guter Gesundheit und einer bejahenden Haltung zum Ruhestand materielle Dinge, wie etwa ein eigenes Haus, Auto, Garten sowie soziale Kontakte, die oft auch Verpflichtungen miteinschlossen wie zum Beispiel Aufsicht über die Enkel, Amt in einem Verein, Gewerkschaft oder Kirche. Die These von der großen Bedeutsamkeit neuer Hobbys kann in Frage gestellt werden: Viele der Befragten beendeten zum Beispiel Tätigkeiten im Verein aus Angst, sie langfristig nicht mehr angemessen verrichten zu können oder aus Widerwillen gegenüber jeder Art von Verpflichtungen. Spontaneität und Selbstbestimmung sind Kernbegriffe, die bei fast jedem Interview vorkamen und die die Zeit im Ruhestand treffend charakterisieren. Zwar werden alte Wünsche aufgegriffen, zum Beispiel Erlernen von Gitarrespielen, Nachholen der Führerscheinprüfung, Hausbau mit dem Sohn, Errichtung eines großen Glasgartenhauses, Basteln mit Elektronikbaukästen, aber selten neue begonnen. Auch werden Pläne für den Ruhestand selten geschmiedet: „auf sich zukommen lassen“ - so lautet die Devise.

Die bei der Befragung aufgetretenen Anzeichen für negative Aspekte in der Freizeit wie etwa ein durchstrukturierter gleichförmiger Tagesablauf, viel Ruhe und Muße, mehr in-door- als out-door-Orientierung, primär familiäre Sozialkontakte und geringe Innovationsbereitschaft werden nicht als monoton empfunden, da vor dem Ruhestand selten überhöhte Freizeitvorstellungen, wie dies bei anderen Berufsgruppen der Fall sein könnte, entwickelt wurden. Die Zufriedenheit mit dem bescheidenen Glück könnte auch eine Folge der früheren Arbeitstätigkeit sein, denn dort waren immer wieder Einschränkungen nötig, und im Laufe der beruflichen Sozialisation hatte man sich an die zurückgenommenen Ansprüche gewöhnt. Nachdem der Maßstab für Zufriedenheit (Abwesenheit von drückender materieller Not und persönlichen Sorgen) so niedrig angelegt wurde, ist es nicht verwunderlich, dass die nachberufliche Lebensphase durchgängig als sehr zufrieden stellend bezeichnet wird.

Auch wird die starke Familienorientierung oft als Rückzug interpretiert. Während der Berufszeit besaß die Familie eine wichtige Funktion beim „Abladen“ von Tagesbelastungen und -Schwierigkeiten, die aufgrund der Verantwortlichkeit, der Aktivität und dem unvermeidbaren Leistungsdruck auftraten. Diese enge Verflechtung wird im Ruhestand oft verstärkt und fördert die zügige Anpassung.

Zusammenfassend kann nach den vorliegenden Ergebnissen festgestellt werden, dass Zufriedenheit im Ruhestand bei Metallfacharbeitern allein schon durch das Wegfallen der hohen körperlichen und geistigen Überlastung erreicht wird. Diese Zeit wird nicht als Bedrohung und selten als Herausforderung betrachtet, denn es ist ein äußerst angenehmes Ereignis, auf das man sich schon jahrelang gefreut hat. Die hohe Zufriedenheit gründet auch darin, dass Fabrikarbeit bezüglich des Selbstwertgefühls, des gesellschaftlichen Status, der Sozialbeziehungen und so weiter, die zum Beispiel bei (höheren) Angestellten eine wesentlich größere Rolle spielen, wenig bietet und somit auch weniger vermisst wird. Auch ein „Belohnungsdenken“, das heißt die Vorstellung des durch jahrzehntelange Arbeit und Rentenzahlung verdienten Ruhestandes, fand sich sehr häufig und leistet wertvolle Dienste für die Rechtfertigung des Nicht-mehr-arbeitens. Daher muss die Bedeutung der gesellschaftlichen Billigung hoch eingeschätzt werden. In diesem Zusammenhang wurde nie das Überflüssigsein oder die eigene gesellschaftliche Entbehrlichkeit beklagt.

Welche Aspekte erweisen sich außerdem als wichtig für einen erfolgreichen Anpassungsverlauf? Dreher, der die erste klassische Untersuchung im deutschsprachigen Raum zum Thema „Ausscheiden aus dem Berufsleben“ 1970 durchführte, betont hauptsächlich eine bejahende Einstellung zum Ruhestand, das Erreichen der selbstgesteckten Ziele im Beruf und einen hohen Grad an sozialer Teilnahme. Laut den Ergebnissen von Thompson sind eine genaue Vorstellung und eine positive Einstellung zum Ruhestand die wichtigsten Einflussfaktoren zur Erreichung einer allgemeinen Zufriedenheit. Die vorliegende Arbeit stützt nur die zweite Annahme: Eine Bejahung des vorzeitigen Ausscheidens, das heißt Freiwilligkeit und eine optimistische persönliche

Zukunftsorientierung, eine nicht zu starke Betriebsverbundenheit, aber eine positive berufliche Bilanz, eine genügend lange Vorbereitungszeit von mindestens einem Jahr, angemessenes Ruhestandseinkommen und die Politik der betreffenden Firma (Einstellung von jüngeren Arbeitnehmern, keine Ausgliederung der Schwachen) führen zu dieser positiven Einstellung. Neben den Aspekten der Arbeitswelt, sind die der Freizeit ebenfalls wichtig. Dabei ist an das Verhalten des sozialen Umfeldes (Ehefrau, Kinder, Freunde, Nachbarn), das von der neuen Lebensstruktur des Rentners einschneidend betroffen wird, und an die Wohnsituation zu denken. Die Kernprobleme des Ruhestandes liegen hauptsächlich in der Selbstverantwortlichkeit der Älteren für die Gestaltung und Sinnggebung ihres Lebens (vgl. Opaschowski und Neubauer). Leider mangelt es vielen an Eigeninitiative; lieber werden alte bekannte Gewohnheiten zeitlich gestreckt und intensiviert. Die eigene Bequemlichkeit, der Alltagsrott und die Routine sind Gründe, warum die Älteren häufig über zu wenig Zeit im Ruhestand klagen. Auch der übermäßige Medienkonsum führt dazu, dass die älteren Menschen mehr „Zeit totschiagen, als sie es wahrhaben wollen“.

## WANN DER RUHESTAND PROBLEME BRINGT

Im Allgemeinen verursachen negative Ausprägungen zentraler Merkmale der aktuellen Lebenssituation oder Persönlichkeitseigenschaften Probleme. Dabei ist an folgende Bereiche zu denken:

- Einschränkung des Gesundheitszustands: wichtige Tätigkeiten (Spaziergehen, leichte Gartenarbeit) sind eingeschränkt
- problematische Einkommenssituation: Abzahlung eines Hauses, Unterstützung von Familienmitgliedern
- ungünstige private Lebensbedingungen: Beziehungsbereich (Ehepartner); Betätigungsbereich (Fehlen von ausfüllenden Hobbys); Zukunftsperspektive (keine Reise- oder Bauvorhaben)
- Wohnung: der Traum vom eigenen Haus mit Garten ging nicht in Erfüllung
- mangelnde Fähigkeiten, mit der neuen und ungewohnten Situation oder mit der umfangreichen freien Zeit umzugehen
- allgemeine Unzufriedenheit bedingt durch hohes Anspruchsniveau
- übermäßig starkes Engagement im Beruf (Arbeit als einziges Lebenselixier) und negatives Altersbild.

Welche Möglichkeiten gibt es, diesen Problemfällen zu begegnen?

Um die Gesundheit älterer Arbeitnehmer zu verbessern beziehungsweise zu erhalten, wäre es die einfachste Lösung, Belastungen direkt am Arbeitsplatz zu verringern, das heißt äußere Faktoren (Lärm, Staub, Geruch, Temperatur) und Organisation (Zeitstruktur, Bewegungsraum, soziale Kontakte) zu verbessern. Leider sind zum einen daraus abzuleitende Maßnahmen nicht kostenneutral, zum anderen wären grundlegende Umstellungen des Denkens und Fühlens erforderlich. Gerade heute, da immer bessere Organisationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, müsste es möglich sein, überlastete Arbeitnehmer an angemessenen Arbeitsplätzen ohne Statusverlust einzusetzen. Trotz immer stärker werdender Automatisierung können und sollten jahrzehntelange Erfahrungen wie zum Beispiel Materialgefühl oder soziale Kompetenz nicht über Bord geworfen werden. Diese Erkenntnis taucht auch bei Interviews mit Arbeitgebern öfter auf. Die Einführung des gleitenden Ruhestands, mit der sich Stitzel und Schule beschäftigten oder die Überlegungen zur Teilrente (20 Stunden pro Woche) sind Ansätze, die bei einigen Großfirmen seit längerem praktiziert werden. Empirische Untersuchungen beweisen aber mehr die Bevorzugung des Vorruhestandes. Scheinbar zeigt das bislang geltende dreigeteilte Normalmodell des Lebenslaufs einen hohen Grad von Beharrlichkeit. Auch spielen praktische Gründe eine Rolle wie zum Beispiel lange Anfahrtswege, die eine Halbtagsbeschäftigung nicht attraktiv machen, oder die Angst, kurz vor der Verrentung den gewohnten Arbeitsplatz wechseln und nochmals von vorne anfangen zu müssen.

Nach den aufgezeigten Ergebnissen sind Maßnahmen, die sich auf Berufswahl und Berufsverlauf (Sozialisation) auswirken, besonders wichtig: Dabei ist an eine Verbesserung der schulischen und außerschulischen Bildung (vgl. Rosenstiel), also Erhöhung der sozialen und fachlichen Kompetenz und damit auch Flexibilität zu denken. Auch mehrmals stattfindende qualifizierte Berufsberatung und angemessene Wahlmöglichkeit unter verschiedenen Lehrstellen und -berufen, könnte zur

Verbesserung wertvolle Dienste leisten. Schließlich würde sich ein breites Angebot an Freizeitmöglichkeiten in der Jugend, auf das im Alter zurückgegriffen werden kann, auf die Ruhestandssituation positiv auswirken. Als das vorrangige Ziel von Maßnahmen zur Veränderung von Arbeitsumwelten und zur Optimierung beruflicher Karrieren schlägt Hoff einen persönlichkeitsfördernden, wenig restriktiven Arbeitsplatz vor, der objektive Möglichkeiten zur Eigenkontrolle und große Handlungsspielräume bietet.

Dies fördert Kompetenzen, die den Betroffenen im Alltag und bei der Umstrukturierung seiner Lebenswelt im Ruhestand aufgrund des flexiblen Verhaltens unterstützen und spätere Anpassungsprobleme verringern helfen. Beispielsweise fällt es leichter, den eigenen Lebensrhythmus zu finden, wenn in der Arbeit Zeit selbständig geplant und Abläufe nicht nur von externer Seite geregelt werden. Wenn entsprechende Arbeitsplätze geschaffen werden, dann zeigen sich auch ökonomische Vorteile, wie etwa niedrige Absentenrate, Krankenstand, rasche Anpassung an veränderte Auftragslagen und so weiter. Daneben beeinflussen natürlich die anderen Familienangehörigen und Freunde und Nachbarn die Anpassung. Und auch die Firmenpolitik wirkt sich aus. Dabei ist die Art des Ausscheidens, angemessene Abschiedszeremonien, Freiwilligkeit, genügend Vorbereitungszeit zu beachten und entsprechend zu organisieren. Auch könnten die Firmen

Freizeitangebote (Sport, Ausflüge, Betriebsbesichtigungen, Tag der offenen Tür) und jährliche Zusammenkünfte unterstützen und Selbsthilfe anregen, ohne sich offiziell daran zu beteiligen.

## DIE OPTIMALE PENSIONIERUNG GIBT ES NICHT

Das Vorruhestandsgesetz wurde auf vier Jahre befristet (1984-1988). Aufgrund der unbefriedigenden Arbeitsmarktlage entbrannte, jetzt innerhalb der Parteien und Medien eine heftige Diskussion über die weitere Handhabung von Ruhestandsmaßnahmen: auslaufen, verlängern oder sogar verbessern zog man in Erwägung. Unabhängig von Finanzierungsproblemen wurden Lösungen, die den Arbeitsmarkt entlasten würden, bevorzugt, obwohl die Bilanz nicht übermäßig positiv war. Wenige hundert Millionen Mark trugen laut Bundesanstalt für Arbeit dazu bei, dass 70000 Menschen neu in den Arbeitsprozess eintreten konnten, während insgesamt etwa 120000 Personen bis Anfang 1988 in den Vorruhestand gegangen waren. Gegenüber den ursprünglichen Annahmen (300000) war die Inanspruchnahme geringer als erwartet. Die Arbeitgeber begründen die geringere Ausnutzung durch die hohen Kosten (Berechnung 150000 DM ohne bzw. 110000 DM mit Zuschuss pro Ruheständler), die oft schwer ersetzbaren Spezialisten und Fachkräfte, beziehungsweise die fast gleichzeitigen Belastungen durch die Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Sie würden also nur bei einem wesentlich höheren staatlichen Anteil die Verlängerung des Vorruhestandes unterstützen. Vielmehr plädieren sie für eine Flexibilisierung der Arbeit und das Ausnutzen der Qualifizierungspotentiale, um den Fachkräfteverlust zu kompensieren. Dem stand der Vorteil gegenüber, sich von älteren, schwachen Arbeitern sozial verträglich trennen zu können.

Die betroffenen Arbeitnehmer rechnen mit der Verlängerung des Vorruhestandsgesetzes, die durch psychologische und soziologische Forschungsergebnisse bei Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen (freiwillig, genügend Vorbereitungszeit, angemessene Freizeitangebote für die jungen Alten und so weiter) unterstützt werden kann. Denn für Arbeitnehmer mit jahrzehntelanger hoher körperlicher Belastung bedeutet Arbeit nicht die beste „Geroprophylaxe“ oder eine wesentliche Quelle der Stimulierung und des Wohlbefindens (Ursula Lehr), was bei anderen Berufsgruppen wie beispielsweise Selbständigen denkbar wäre. Einheitlich weisen die Forschungsergebnisse darauf hin, dass es aus der Sicht der Betroffenen die optimale Pensionierung nicht gibt und deshalb ein breites Angebot von Pensionierungsmöglichkeiten sinnvoll wäre. Dazu gehört auf alle Fälle eine flexible oder gleitende Pensionierungsart, wobei jede Regelung für Mitarbeiter und Betrieb bedeutsame Vor- aber auch Nachteile beinhaltet, die sorgfältig abzuwägen sind.

## Literatur

- Abraham, E.: Vorbereitung auf das Alter im Betrieb. In: Pro Senectute (Ed.) Vorbereitung auf das Alter im Lebenslauf. Paderborn: Schönigh 1981, S. 149-160

- Bordiert, M.: Derichs-Kunstmann, K. & Hamann, M. (Hrsg.) Un-Ruhestand. Bewusst Älterwerden, Aktiv im Alter, Reinbek: Rowohlt 1980
- Dreher, G.: Die Anpassung an die Pensionierung als psychologisches Problem. Eine Untersuchung bei Arbeitern und Angestellten der Stahlindustrie. Bonn: Dissertation 1970
- Friedmann, P. & Weimer, S.: Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Frankfurt: Campus 1983
- Hatzelmann, E.: Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben. Eine qualitative Längsschnittuntersuchung an Metallfacharbeitern. Augsburg: Dissertation 1987
- Hoff, E.-H.: Berufliche Entwicklung und Entwicklungsberatung. In: Brandstädter, J. & Gräser, H. (Ed.) Entwicklungsberatung unter dem Aspekt der Lebensspanne. Göttingen: Hogrefe 1985, S. 133-149
- Lehr, U.: Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? - Psychologische Aspekte. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 49, S. 137-144, 1979
- Naegele, G.: Armut im Alter. In: Franz, H.-W. et al. Neue alte Ungleichheit. Opladen: Westdeutscher Verlag 1986
- Opaschowski, H.-W. & Neubauer, U.: Freizeit im Ruhestand. Hamburg: BAT-Freizeitinstitut 1984
- Priemer, W.: Anpassung an den Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag 1982
- Rosenstiel, L.v.: Psychische Probleme des Berufsaustritts. In: Reimann, H. & Reimann, H. (Ed.) Das Alter. Stuttgart: Enke 1983, S. 164-189
- Schule, U.: Der gleitende Übergang in den Ruhestand als Instrument der Sozial- und Beschäftigungspolitik. Frankfurt: Lang 1987
- Stitzel, M.: Der gleitende Übergang in den Ruhestand. Frankfurt: Campus 1987
- Tennstedt, F.: Die Situation älterer Industriearbeiter -Gesundheitsverschleiß im Beruf. Frühinvalidisierung oder Prophylaxe als Ausweg? In: Dieck, M. & Naegele, G. (Ed.) Sozialpolitik für ältere Menschen. Heidelberg: Quelle und Meyer 1978, S. 65-81
- Thompson, W.E.: Die Antizipation des Ruhestandes und die Anpassung an diesen Zustand. In: Thomae, H. & Lehr, U. Altern. Probleme und Tatsachen. Frankfurt: Akademische Verlagsanstalt 1968, S. 284-298