

Frühjahrstagung der Sektion Alter(n) und Gesellschaft 2015

# Frührente im gehobenen Management – Diskrepanz zwischen erhofftem und erlebtem Potenzial des Ruhestandes

Dr. Miranda Leontowitsch (GU), Professor Ian Rees Jones (Cardiff University), Professor Paul Higgs (UCL)

## Frührente im gehobenen Management

### Hintergrund

- Der neue Ruhestand
  - Aktivgesellschaft, Unabhängigkeit, Abgrenzung zum vierten Alter (Laslett, 1996; Gilleard & Higgs, 2000; Denninger et al. 2014)
- Ausdruck der Spätmoderne (Beck et al. 2004; Latour, 2003)
  - Rückzug moderner Institutionen
  - Eigenverantwortliches und vorsorgendes Handeln
  - Entscheidungen in ungewissen Gegebenheiten
  - Individuen als Verantwortliche ihrer Lebens- und Arbeitsbiographien
- Polarisierete öffentliche Diskussionen:
  - Frührente: potentieller Schritt in die Armut oder Privileg für Gutsituierte?
  - Rollenfindung im Ruhestand: konsumierende „Babyboomer“ oder Potential für bürgerschaftliches Engagement?

## Frührente im gehobenen Management

### Ausgangspunkt für die Studie:

- Wie sich diese Veränderungen auf die Entscheidung des Rentenantritts und den Ruhestand auswirken ist noch wenig erforscht.
- Frührente als freiwilliger Austritt aus dem aktiven Arbeitsleben und als bewusste Entscheidung für eine neue Lebensphase.

### Fragen:

- Welche Beweggründe führten zur Frührente?
- Welche Tätigkeiten und Rollen hatten sich die Interviewteilnehmer für den Ruhestand vorgestellt?
- Wie haben sich diese Vorstellungen verwirklichen lassen?

## Frührente im gehobenen Management

### Studie

- Titel: „The case of the salariat in England“
- Qualitative Interviewstudie über die Erfahrungen der Frühverrentung
  - „freiwilliger“ Rentenantritt im Alter von 50 bis 55 Jahren
  - Suche: Verein für ehrenamtliche Netzwerkarbeit (15), snowball sampling (3), Ruhestandsseminar (1), öffentlicher Vortrag (1)
- Sample: 18 Männer und zwei Frauen, die zuvor in gehobenen Managementpositionen gearbeitet hatten
  - Alter: 52 bis 66 Jahre
  - Rentenjahre: <1 bis 10 Jahre
- Erstes Interview (2006): face-to-face, entweder bei den Teilnehmern zu Hause oder in Räumen der UCL
- Zweites Interview (seit 2012): face-to-face oder per Email

## Frührente im gehobenen Management

### Sample

Nr.	Alter	Rentenjahre	Beruf
1	57	2	IT/Account Manager
2	56	1	Head of Commissioning
3	59	5	Sales Director
4	63	10	Personal Manager
5	66	8	Building Society Executive
6	61	4	Communications Consultant
7	63	9	Business Development Director
8	62	7	Engineer (own company) and Artist
9	66	11	Director of Public Health
10	66	11	Pensions Manager
11	61	1	Accountant (own company)
12	62	9	Trade Marks Manager and Administration of Pensions Scheme
13	59	5	Plant Hire Director
14	52	0	Public Sector Manager
15	58	1	Chief Inspector of Magistrate Courts
16	62	2	Senior Engineer
17	62	7	Head Teacher
18	55	0	Senior Computer Services Officer
19	56	3	Commercial Manager in Chemical Industry
20	58	1	Group Purchasing Manager

Frauen

Zweites Interview

## Frührente im gehobenen Management

### „Bewusste Entscheidung“ zum frühen Ruhestand

- „schon immer“ früh in Rente gehen wollen
- Den Ruhestand bei guter Gesundheit und mit Elan genießen wollen
- Vater kurz nach der Verrentung verstorben
- Gutes Frühverrentungsangebot vom Arbeitgeber
- Das Gefühl von einer neuen Generation abgelöst zu werden und mit den neuen Zeiten (Pensum, Know-how) nicht Schritt halten zu können/wollen
- Gute finanzielle Situation (Immobilien, Ersparnisse, Betriebsrente, Nebeneinkünfte)

## Frührente im gehobenen Management

### Vorstellungen, Wünsche, Pläne

- Die Vorstellung über den eigenen Ruhestand wichen ab von den Erfahrungen der Elterngeneration
- Freiheit als zentrales Thema
- Teilnehmer planen ihren Ruhestand sowohl finanziell als auch inhaltlich:
  - In Kursen
  - Mit Gleichgestellten und Gleichgesinnten
  - Schriftlich (z.B. Excel Tabellen)
- Teilzeitarbeit oder ehrenamtliche Arbeit muss bestimmte Bedingungen erfüllen:
  - Zeitlich begrenzt damit genügend Zeit für Freizeit/Familie bleibt
  - Erfolgsorientierte Tätigkeit
  - Expertise einbringen können
  - Dem früheren Status angemessen

## Frührente im gehobenen Management

### Erfahrungen im Ruhestand – Ziellosigkeit

**R:** I'd like to find out what we want to do I think the hardest thing we've got is both of us don't know what we want.

**Int:** Uh huh, But I mean, you have been retired for ten years, haven't you?

**R:** Ten years, yeah but we still don't know what we want to do. We're drifting, I suppose – nicely, no problems on that, but we haven't got anything ... we keep on saying, we've got the money, what do we want to spend it on? We don't know. It's always been that we don't know what we want to do; we don't want another house. We don't really want another car – can't be bothered about that. I should give mine away! And things like that, so ... no, we don't know what we want to do. (FW\_05)



### Erfahrungen im Ruhestand – Gesundheit und Verlust

„I suffer from high anxiety and exhibiting is very stressful. In the past I have had to pull out of showing my work in exhibitions, which lets people down and leaves me feeling very bad.“

„The [name of uni] sculpture department has a new head and his son has some technical knowledge so I am out of a job there. I used to tutor at [name of other uni] but they don't have visiting tutors anymore. (...) The real pleasure in tutoring is being with high quality students. So it has been a while since I have had the pleasure of tutoring. I miss it a lot.“ (FU\_03)

### **Erfahrungen im Ruhestand – mehr Freiheit als nötig**

„We tried two lengthy holidays of a month in duration. One touring around France, and the other based in a single location. In each case both my wife and I thought it was a week too long. Once we were fully refreshed by the holiday we wanted to get back to our everyday lives and interests, not least our children and grand children. On reflection, I feel that the notion of taking off for long periods was partly a romantic notion fostered over the years of imagining retirement whilst still at work. Also I suspect that to a small degree that there was perhaps an element of a slightly chippy declaration of the freedom that retirement can offer.“ (FU\_02)

## Erfahrungen im Ruhestand – strukturelle Veränderungen

“I have always been a believer in unpaid voluntary work based purely on your commitment to whatever it might be, no matter the level of authority. This became more difficult as the regulation and governance of voluntary work increased as a response to a variety of external influences. It became increasingly difficult to exercise discretion. A number of the positions I might previously have considered on a voluntary basis became paid – not unnaturally as the commitment required increased. I was unhappy with this.”  
(FU\_04)

## Frührente im gehobenen Management

### Zusammenfassend

- Ruhestand als Tor zu neuen und vielfältigen Lebensentwürfen
- Teilnehmer verstehen sich als Nutznießer eines “goldenen Alters”, und sehen, daß der nächsten Generation nicht das gleiche wiederfährt
- Starkes Bedürfnis etwas durch ihre Lebenserfahrung / Know-how/ vorteilhaften Situation bewegen zu wollen
- Eine angemessene Rolle ist aber nicht leicht zu finden oder zu halten
- Planung, gute Gesundheit und Familie sind zentrale Faktoren im Rollenfindungsprozess
- Strukturelle Veränderungen, Gesundheitsproblem und fehlende Nachfrage erschweren die Rollenfindung oder führen zu Rollenverlust

## Frührente im gehobenen Management

### Veröffentlichung der ersten Interviews:

Jones, I. R., Leontowitsch, M. & Higgs, P. (2010). The experience of retirement in second modernity: generational habitus among retired senior managers. *Sociology*, 44, 1, 103-120.

