SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand: Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen

Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Konzelmann, Laura; Mergenthaler, Andreas; Schneider, Norbert F.

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Cihlar, V., Micheel, F., Konzelmann, L., Mergenthaler, A., & Schneider, N. F. (2019). *Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand: Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen.* (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 53). Opladen: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84742260

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81613-8

BEITRÄGE ZUR BEVÖLKERUNGSWISSENSCHAFT

Herausgegeben durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Volker Cihlar, Frank Micheel, Laura Konzelmann,
Andreas Mergenthaler, Norbert F. Schneider

Band 53

Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand

Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen

Verlag Barbara Budrich

Volker Cihlar • Frank Micheel • Laura Konzelmann •
Andreas Mergenthaler • Norbert F. Schneider

Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand

BEITRÄGE ZUR BEVÖLKERUNGSWISSENSCHAFT

Herausgegeben durch das
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

Band 53

Volker Cihlar
Frank Micheel
Laura Konzelmann
Andreas Mergenthaler
Norbert F. Schneider

Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand

Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2019

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
http://dnb.d-nb.de abrufbar.

© 2019 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/.
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
www.budrich.de

Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (https://doi.org/10.3224/84742260).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2260-0 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1502-2 (PDF)
DOI 10.3224/84742260

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de und BiB
Schriftleitung: Dr. Jasmin Passet-Wittig und Dr. Thomas Skora, BiB
Satz: Sybille Steinmetz, BiB
Druck: Strauss GmbH, Mörlenbach
Printed in Europe

Vorwort

In den 2020er Jahren erreichen die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation nach und nach das Ruhestandsalter. Bereits im Jahr 2030 werden in Deutschland etwa vier Millionen mehr Menschen leben, die älter als 65 Jahre sind, als dies heute der Fall ist. Diese Generation Älterer wird besser gebildet und gesünder als jede zuvor sein und voraussichtlich immer häufiger noch einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Nutzung der Erwerbspotenziale älterer Menschen gilt im politischen und akademischen Diskurs als eine wichtige Säule, um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können. Im Kontext der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften wird das Thema Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter an gesellschaftlicher Bedeutsamkeit weiter zunehmen. Für Deutschland liegen bisher jedoch nur wenige wissenschaftliche Analysen zur Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter vor, die über eine reine Beschreibung des Phänomens hinausgehen.

In diesem Band der „Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft" befassen sich die Autoren Volker Cihlar, Frank Micheel, Laura Konzelmann, Andreas Mergenthaler und Norbert F. Schneider mit der Frage, wie der individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozess hinsichtlich der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter verläuft und von welchen Rahmenbedingungen er beeinflusst wird. Welche Muster der Arbeitsmarktbeteiligung lassen sich beobachten und wie beeinflussen diese den Verlauf der Erwerbsphase im Ruhestand? Welchen Einfluss haben individuelle Ressourcen, Einstellungen und Verhaltensweisen, Partnerschaft und Familie sowie betriebliche Rahmenbedingungen auf die individuelle Ausgestaltung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen? Kann die Erwerbstätigkeit im Ruhestand tatsächlich als das Ergebnis eines individuellen Planungs- und Entscheidungsprozesses verstanden werden? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der empirischen und theoretischen Analysen. Ihre Beantwortung ist eine Voraussetzung, um die individuellen und gesellschaftlichen Potenziale älterer Menschen im frühen Ruhestandsalter differenziert abschätzen zu können. Darüber hinaus bietet die Studie vielfältige Anstöße für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zur Frage, wie geeignete Rahmenbedingungen für eine Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen geschaffen werden können. Sie liefert außerdem ein heuristisches Modell, das zur Erklärung von Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter beitragen kann und dadurch eine ganzheitliche Sichtweise auf das Phänomen vom ersten Abwägen bis hin zur Beendigung ermöglicht.

Die Schriftenreihe „Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft" hat es sich zur Aufgabe gemacht, neue und bedeutende Befunde zu bevölkerungswissenschaftlichen Fragestellungen einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren. Um eine hohe Qualität zu gewährleisten, durchlaufen sämtliche Bände der Reihe ein externes Begutachtungsverfahren. Allen Gutachterinnen und Gutachtern sei für ihre kritischen Hinweise und Anregungen herzlich gedankt. Großer Dank geht auch an Britta Müller für das umsichtige Korrektorat, Sybille Steinmetz für den professionellen Satz der Manuskripte und Christian Fiedler für seine Unterstützung bei der Auswahl des Titelbildes.

Allen Leserinnen und Lesern wünsche ich eine anregende Lektüre.

Wiesbaden, Juni 2019
Thomas Skora

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 9

Tabellenverzeichnis 11

Hinführung 13

Teil I: Theoretische und methodische Grundlagen von TOP 15

1 Neue Grenzbestimmungen zwischen Ruhestand und Erwerbsbeteiligung: Forschungsstand, konzeptionelle Grundlagen und theoretischer Rahmen 15

1.1 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in Deutschland: Überblick zum Forschungsstand 18

1.2 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter: Ein handlungstheoretisch-struktureller Ansatz 28

1.3 Zusammenfassung der bisherigen Überlegungen und Aufbau des Buchs 37

2 Die Panelstichprobe der Studie TOP – Methodik, Studiendesign und Analysestichprobe 39

2.1 Untersuchungsdesign und Erhebung der Panelstichprobe 39

2.2 Das Erhebungsinstrument der ersten und zweiten Welle 45

2.3 Selektivitätsanalyse der Panelstichprobe 48

2.4 Gewichtung 49

2.5 Aufbereitung der Analysestichprobe und der Indikatoren der empirischen Untersuchung 50

Teil II: Erwerbstätigkeit im Rentenalter: Individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozesse im Kontext sozialstruktureller Lebensbedingungen 57

3 „An den Ufern des Rubikon“ – Die Phasen des Abwägens und des Planens 57

3.1 Die Abwägungsphase: Vorstellungen zur Lebensgestaltung und Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter 58

3.2 Die Planungsphase: Vorbereitende Maßnahmen 59

3.3 Hypothesen zum Abwägen und Planen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand 60

3.4 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden 61

3.5 Ergebnisse der empirischen Untersuchung zu den Phasen des Abwägens und Planens 63

3.6 Zwischenfazit, Diskussion und Ausblick 76

4 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter – Verbreitung, Umfang und Rahmenbedingungen 79
4.1 Empirische Schlaglichter zur Handlungsphase 82
4.2 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden 84
4.3 Ergebnisse zur Phase des Handelns 85
4.4 Interpretation und Diskussion der Zwischenergebnisse 97

5 Alles richtig gemacht? Die Bewertung von Erwerbsarbeit im Rentenalter 103
5.1 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden 104
5.2 Ergebnisse zu globaler und spezifischer Bewertung 105
5.3 Gewünschter Beendigungszeitpunkt 119
5.4 Interpretation und Diskussion der Zwischenergebnisse 121

6 Wie geht es weiter? Über den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter 125
6.1 Ausstiegspläne und verbleibende gewünschte Erwerbsdauer 127
6.2 Ausstiegspläne und die Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand 133
6.3 Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand 135
6.4 Erneuter Einstieg nach dem Ausstieg? 140
6.5 Zusammenfassung und Diskussion 141

Teil III: Phasen der Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter und ihre Bedeutung für eine verlängerte Erwerbstätigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens 149

7 Wenn Vorbereitung auf die Gelegenheit trifft: Implikationen aus den Ergebnissen des Handlungsmodells 149
7.1 Hauptergebnisse der empirischen Prüfung des Handlungsmodells zur Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter 150
7.2 Implikationen und Handlungsempfehlungen 153
7.3 Einbettung der Ergebnisse in allgemeine gesellschaftliche Zusammenhänge 165

Literaturverzeichnis 169

Autorin und Autoren 185

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter 31

Abbildung 2: Schrittweise Auswahl der Analysestichprobe in TOP 51

Abbildung 3: Veränderung der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Veränderung zwischen 2013 und 2016 68

Abbildung 4: Veränderung der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in Abhängigkeit vom Wechsel in den Ruhestand 68

Abbildung 5: Intention zu Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter nach Geschlecht und sozioökonomischer Position 70

Abbildung 6: Intention zu Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter und Planungsaktivitäten für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand 74

Abbildung 7: Erwerbstätige Ruheständler nach Betriebsgröße und Art der Beschäftigung 81

Abbildung 8: Erwerbstätige Ruheständler nach Region und Geschlecht im Jahr 2013 85

Abbildung 9: Erwerbstätige Ruheständler nach Intensitätsgrad konkurrierender Tätigkeiten 87

Abbildung 10: Erwerbstätige Ruheständler nach Geschlecht und Pflegeintensität 87

Abbildung 11: Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach Einkommensarmut im Jahr 2013 89

Abbildung 12: Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach subjektiver Gesundheit im Jahr 2013 89

Abbildung 13: Zusammenhang zwischen geplantem Austritt und sozioökonomischem Status bei ehemals erwerbstätigen Ruheständlern 93

Abbildung 14: Zusammenhang zwischen geplantem Austritt und subjektiver Gesundheit bei ehemals erwerbstätigen Ruheständlern 93

Abbildung 15: Bedeutung der Bezahlung bei aktuell und ehemals erwerbstätigen Ruheständlern nach Geschlecht 107

Abbildung 16: Bewertung der Bezahlung bei aktuell und ehemals erwerbstätigen Ruheständlern nach Geschlecht 107

Abbildung 17: Bedeutung von Bezahlung nach sozioökonomischer Position 109

Abbildung 18: Einkommensarmut in Zusammenhang mit der Bedeutung von Bezahlung 110

Abbildung 19: Bedeutung des Verhältnisses zu Kollegen nach sozioökonomischer Position 112

Abbildung 20: Bedeutung des Verhältnisses zu Vorgesetzten nach sozioökonomischer Position 113

Abbildung 21: Beendigungsgedanken erwerbstätiger Ruheständler nach Pflegetätigkeit und Geschlecht 118

Abbildung 22: Beendigungswunschzeitpunkt nach Planungsintensität 120

Abbildung 23: Ausstiegspläne erwerbstätiger Ruheständler nach Pflegeengagement und Geschlecht 131

Abbildung 24: Bereitschaft zu einer erneuten Erwerbstätigkeit im Ruhestand 141

Abbildung 25: Empirische Hauptergebnisse der Untersuchung 152

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der Selektivität der Erstbefragung 2013 und der Kurzbefragung zur Adressverifizierung und Panelpflege 2014 in TOP 42

Tabelle 2: Interviewlängen der Wiederholungsbefragung nach Subgruppen 43

Tabelle 3: Übersicht zur Ausschöpfung der Panelstichprobe 44

Tabelle 4: Übersicht zu den inhaltlichen Modulen des Fragebogens der ersten Welle.....45

Tabelle 5: Fragen im Erhebungsinstrument der zweiten Welle zu den Phasen des modifizierten Rubikon-Modells.....47

Tabelle 6: Teilnahmewahrscheinlichkeit an der zweiten Welle in Abhängigkeit soziodemografischer und interviewerbezogener Prädiktoren 49

Tabelle 7: Beschreibung der Analysestichprobe anhand soziodemografischer, sozioökonomischer und tätigkeitsbezogener Indikatoren 53

Tabelle 8: Präferenzen im Hinblick auf die Lebensgestaltung im Ruhestand.....63

Tabelle 9: Gewünschter Arbeitgeberwechsel bzw. gewünschte Selbständigkeit nach Geschlecht.....65

Tabelle 10: Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeiten nach Geschlecht.....66

Tabelle 11: Lebensgestaltung und Intention zur Erwerbsarbeit im Ruhestand.....67

Tabelle 12: Intention zur Erwerbsarbeit im Ruhestand nach der Lebensgestaltung und Geschlecht.....69

Tabelle 13: Subjektive Gesundheit nach sozioökonomischer Position und Geschlecht.....71

Tabelle 14: Binär-logistische Regression: Abhängige Variable: Intention, im Ruhestand zu arbeiten.....73

Tabelle 15: Ordinale Regressionsanalyse: Abhängige Variable: Intensität der Planung, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen 76

Tabelle 16: Merkmale der Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach Geschlecht und Region.....82

Tabelle 17: Erwerbstätigkeit im Ruhestand: Aus- und Einsteiger 91

Tabelle 18: Schrittweises, binär logistisches Regressionsmodell: Abhängige Variable: Erwerbstätigkeit im Ruhestand 2016 96

Tabelle 19: Schrittweises, lineares Regressionsmodell: Abhängige Variable: Spannungsbeziehungen insgesamt.....117

Tabelle 20: Schrittweises, binär logistisches Regressionsmodell: Abhängige Variable: Beendigungswunschzeitpunkt.....121

Tabelle 21: Ausstiegspläne und gewünschte verbleibende Erwerbsdauer 128
Tabelle 22: Beendigungsgedanken und Ausstiegspläne 133
Tabelle 23: Hauptgründe für Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand 136

Die Anhangtabellen A1-A8 sind online zugänglich auf der Seite zum Buch beim Budrich Verlag: http://www.budrich-verlag.de DOI https://doi.org/10.3224/84742260A

Hinführung

Es soll sich regen, schaffend handeln
Erst sich gestalten, dann verwandeln
Nur scheinbar stehts Momente still
Das Ewige regt sich fort in allen
Denn alles muß in Nichts zerfallen
Wenn es im Sein beharren will

Johann Wolfgang von Goethe nimmt in der vierten Strophe seines Gedichts „Eins und Alles" (1821) das Thema des Wandels ins Zentrum. Goethe drückt darin aus, dass alles Lebende sich dann und wann einer Metamorphose unterziehen muss, um fortzubestehen. Die Notwendigkeit der Veränderung für Beständigkeit geht im Kern auf das *Panta rhei* (alles fließt) zurück, welches dem griechischen Philosophen Heraklit von Ephesos (ca. 520 v. Chr. – ca. 460 v. Chr.) zugerechnet wird. Heraklit vergleicht dabei das Leben mit einem Fluss und führt an, dass niemand zweimal in denselben Fluss steigen könne (*Störig* 2016). Dieser stete Wandel, der in jedem Sein enthalten ist, wird im menschlichen Lebenslauf insbesondere deutlich an den Übergängen zwischen zwei Lebensphasen, die automatisch mit Veränderungen einhergehen. Der Übergang in den Ruhestand markiert die Schnittstelle zwischen dem Leben als Erwerbstätiger und demjenigen Lebensabschnitt, dem keine bestimmte Rolle vorgegeben wird, der für jeden Einzelnen in gewissen Grenzen frei gestaltbar ist. Eine Veränderung scheint also vorbestimmt, das Füllen mit Inhalt jedoch dem Individuum überlassen. Grundsätzlich stehen mehrere Optionen für den einzelnen Menschen parat. Diese Monografie setzt sich mit einer der vielen Optionen auseinander, nämlich mit der fortgeführten Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter. Dies stellt einen fließenden Übergang vom früheren Karriereberuf hinein in eine neu gestaltete, verwandelte Art der Erwerbsarbeit in dieser neuen Lebensphase dar.

Die Entscheidungsfindung hin zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand ist ein Prozess, der sich in verschiedenen Phasen vollzieht. Einem anfänglichen bloßen Abwägen folgt bei positivem Selbstprüfungsvorgang eine Planungsphase, der sich das konkrete Handeln, die Erwerbstätigkeit im Ruhestand, anschließt. Diese Phasen werden im Rubikon-Modell nach *Heckhausen* und *Gollwitzer* (1987) behandelt und stellen ein in der Gesundheitspsychologie auch noch heute verwendetes Modell zur Erklärung von Entscheidungs- und Handlungsprozessen dar. Der Name des Modells geht auf eine historische Begebenheit zurück, in welcher Gaius Iulius Caesar (100 v. Chr. – 44 v. Chr.) in der Nacht vom 10. auf den 11. Januar 49 v. Chr. den Fluss Rubikon bei Ariminum, dem heutigen Rimini, überquerte und dies den Beginn des römischen Bürgerkrieges markierte (*Gotter* 2006; *Jehne* 2006). Der Fluss Rubikon steht im Modell Heckhausens und Gollwitzers sinnbildlich für die Grenze zwischen dem Abwägen und konkreten Planungshandlungen, so dass ein Überschreiten dieser Grenze folglich in Richtung des Handelns zeigt und aus dem bloßen Abwägen eine Intention formt. Caesar hatte die Nachricht erhalten, dass die Volkstribune, die im römischen Senat Beschlüsse zu seinen Ungunsten verhindern sollten, geflohen waren und sich der Senat nun vollständig in der Hand seiner Gegner befand (*Jehne* 2006). So zog er mit seinen Legionen Richtung Rom. Als Statthalter von Norditalien war es ihm nicht gestattet, die Provinzgrenze im italienischen Kernland mit seinen Truppen zu überqueren. Die Missachtung dessen war also gleichzusetzen mit Rebellion und dem Aufstand Caesars gegen Rom (*Jehne* 2006). Am Fluss Rubikon, der diese Grenze markierte, hielt Caesar mit seinen Truppen inne, da er sich und seinen Soldaten die Konsequenzen vor Augen führen und das

Für und Wider abwägen wollte (*Gotter* 2006; *Jehne* 2006): „Nun können wir noch umkehren; wenn wir aber diese kleine Brücke überschritten haben, muss alles mit Waffen ausgehandelt werden“ (*Jehne* 2006: 26). Caesar war dementsprechend bewusst, was ein Überschreiten des Rubikons nach sich ziehen und dass er damit den Weg der Handlung beschritten haben würde. In diesem Moment entriss der Legende nach ein flötespielender Hirte auf der anderen Seite des Flussufers einem Tuba-Bläser das Instrument und blies das Signal zum Vormarsch. Dies wertete Caesar als Zeichen und gab den Befehl zur Überquerung des Rubikons (*Gotter* 2006). Auf der Brücke soll er ausgerufen haben: „Alea iacta est!“ (Der Würfel ist gefallen), was zu einem auch heutzutage noch gebräuchlichen Bonmot geworden ist, um auf die Irreversibilität von getroffenen Entscheidungen hinzuweisen. Sowohl *Gotter* (2006) als auch *Jehne* (2006) stellen fest, dass es sich beim Ausspruch Caesars jedoch wohl um das griechische anerríphtho kýbos (Der Würfel sei geworfen!) gehandelt habe, welches einen Vers des griechischen Dichters Menander (ca. 342 v. Chr. – 291 v. Chr.) darstellt. Dies verschiebt die Bedeutung des Ausspruchs Caesars dahingehend, dass damit nicht mehr der abgeschlossene, zurückliegende Prozess betont wird, sondern das nun neu Beginnende (*Jehne* 2006) und damit die Potenziale mit all ihren Chancen und Risiken im nun folgenden Vorbereiten und Handeln deutlich gemacht werden. Caesar schaute also bei der Überquerung des Flusses nicht zurück auf die Abwägungsphase, sondern auf die neue, offene, gestaltbare Situation, die nun vor ihm lag (*Jehne* 2006).

In diesem Buch werden diese beiden Leitideen, (1) die Notwendigkeit von Veränderung und (2) die Überschreitung einer Grenze als Voraussetzung für das Ingangsetzen von Handlung, zur Grundlage genommen, um das in Deutschland aktuell vermehrt auftretende Phänomen der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter zu beschreiben und Erklärungsansätze vorzuschlagen. Dies kann als Basis für die Gestaltung von Politik und Arbeitsplätzen für ältere Erwachsene dienen, jedoch vor allem denjenigen Menschen, die sich in der Übergangsphase in den Ruhestand befinden und sich mit der Frage der Erwerbstätigkeit konfrontieren möchten oder müssen, eine Unterstützung im Entscheidungsprozess sein.

Teil I: Theoretische und methodische Grundlagen von TOP

1 Neue Grenzbestimmungen zwischen Ruhestand und Erwerbsbeteiligung: Forschungsstand, konzeptionelle Grundlagen und theoretischer Rahmen

Das Altern in Deutschland, d. h. sowohl die anteilsmäßige als auch die absolute Zunahme der Zahl älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung, ist einer der Megatrends der Gegenwart. Derzeit ist die deutsche Bevölkerung eine der ältesten der Welt. Vor allem eine seit Jahrzehnten konstant niedrige Geburtenrate und eine stetig steigende Lebenserwartung führen zu einer Verschiebung der Altersstruktur, die sich in den kommenden Jahrzehnten weiter verstärken wird und immer deutlicher von der klassischen Bevölkerungspyramide abweicht (*Gärtner et al.* 2005; *Roloff* 1996; *Rowland* 2009; *Schwarz* 1997). In Folge dieses Trends stieg allein seit 1990 der Altersmedian der deutschen Bevölkerung von 37 auf 45 Jahre (*Statistisches Bundesamt* 2015); bereits heute ist jeder fünfte Einwohner Deutschlands 65 Jahre und älter (*Grünheid/Sulak* 2016). Diese Entwicklung und deren mögliche Folgen werden seit einigen Jahren u. a. von Demografen, Ökonomen, Soziologen und Gerontologen unter dem Stichwort des demografischen Alterns kontrovers diskutiert (z. B. *Mai* 2003; *Birg* 2005; *Schimany* 2003; *Straubhaar* 2016).

In der öffentlichen Wahrnehmung und in den Augen der Politik wird dieser Bevölkerungswandel vor allem als Herausforderung, ja bisweilen als Bedrohung der sozialen Sicherungssysteme wahrgenommen. Erst in den letzten Jahren hat sich das Bild auf das Alter und das Älterwerden gewandelt, wozu nicht zuletzt der fünfte und sechste Altenbericht der Bundesregierung beigetragen haben. Diese Expertisen markieren die Abkehr von einem durch Defizite und Verluste geprägten Bild älterer Menschen hin zu einem Altersbild, das die Kompetenzen und Potenziale der zweiten Lebenshälfte betont (*BMFSFJ* 2005, 2010). Die Fähigkeiten älterer Menschen werden nun vor allem als Ressource zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels gesehen und stellen eine wesentliche Gestaltungsaufgabe im Rahmen einer Demografiepolitik dar (*Klös/Naegele* 2013).

In diesem Zusammenhang ist der Übergang in den Ruhestand besonders bedeutsam, da er für die Mehrzahl älterer Menschen eine zentrale Statuspassage in der zweiten Lebenshälfte darstellt. Die Vielzahl der in der Literatur existierenden Definitionen verdeutlicht, dass es sich beim Ruhestand um ein heterogenes und daher um ein schwer fassbares Phänomen handelt: Es bezieht sich zugleich auf ein Ereignis, einen Prozess, einen Status, einen Lebensabschnitt und eine Rolle (*Marshall* 1995; *Hardy* 2012). So wird der Ruhestand u. a. operational bestimmt durch das Ende der beruflichen Karriere, einen verminderten Arbeitsumfang, den Bezug einer Altersrente oder -pension oder durch Selbsteinschätzung (*Denton/Spencer* 2009; *Beehr/Bowling* 2013; *Ekerdt* 2009; *Börsch-Supan et al.* 2004). Die soziale Institution des Ruhestands (*Marshall* 1995), hier definiert als altersbedingter Rückzug aus dem Erwerbsleben, der zumeist mit dem Bezug einer Altersrente oder -pension einhergeht (*Börsch-Supan et al.* 2004; *Henkens/van Dalen* 2013), ein historisch relativ neuer Lebensabschnitt, der sich in Deutschland erst mit Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung im späten 19. Jahrhundert etablierte (*Deutsche Rentenversicherung Bund* 2014). Er definiert seitdem wie kein anderes Kriterium den letzten Abschnitt des

dreiteiligen Lebenslaufs (*Kohli* 1985; *Kohli* 2007)[1] und somit den Beginn des „Alters" als eigenständige Lebensphase (*Kohli* 2000). Als Fluchtpunkt des Lebenslaufes in modernen Arbeitsgesellschaften stellt der Übergang in den Ruhestand sowohl eine biografische Zäsur, die eine individuelle Anpassung an eine „späte Freiheit" (*Rosenmayr* 1989) oder gar an eine „roleless role" (*Burgess* 1960) erfordert (u. a. *Rosenkoetter/Garris* 1998) wie auch einen zentralen Bestandteil des wohlfahrtsstaatlich organisierten Lebenslaufregimes dar (*Kohli et al.* 1991).[2]

Eine Vielzahl persönlicher Veränderungen muss bei diesem Übergang gemeistert werden. Dies fängt bei der Annahme der sozialen Rolle „im Ruhestand sein" an, wohingegen der Verlust der Rolle des „beschäftigt sein" mit Ende des Arbeitsvertrages, der üblicherweise mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter endet (*Bertelsmann* 2010), formal vollzogen wird. Die neu gewonnene, frei verfügbare Zeit verändert den Alltag des Individuums und seiner sozialen Umwelt. Der Gestaltungsbereich wächst somit deutlich an, allerdings erfordert das Gestalten auch mehr Eigeninitiative des Individuums, wenn die sozial integrierenden Strukturen des Erwerbslebens, die bislang den Takt im Alltag vorgaben, wegfallen. Ebenso erfordert die Gestaltung eine Abstimmung mit dem Lebenspartner bzw. der Lebenspartnerin. Die Anpassung an die neue Lebenssituation im Ruhestand (retirement adjustment) und deren Wahrnehmungen umfassen Veränderungen des subjektiven Wohlergehens, des Gesundheitszustandes oder des Engagementniveaus hinsichtlich beruflicher und außerberuflicher Aktivitäten (*Atchley* 1976; *Feldman* 1994; *van Solinge* 2013). Daher stellt sich die grundsätzliche Frage: Entscheidet sich das Individuum eher für den „Genuss und Ruhe" (*Kornadt/Rothermund* 2011b) oder für eine Aktivität im nachberuflichen Bereich? Oder lassen sich die beiden Lebensbereiche kombinieren? Verschiedene Aspekte spielen bei dieser Entscheidung eine wichtige Rolle, die sowohl auf individueller als auch kontextueller Ebene vorzufinden sind. Auf der individuellen Ebene können persönliche Werte und (materielle und immaterielle) Bedürfnisse diese Entscheidung wesentlich beeinflussen. Neben den motivationsbezogenen Aspekten kanalisieren Faktoren auf der kontextuellen Ebene den Entscheidungsprozess.

In Deutschland endet ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis typischerweise mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter für den Bezug einer abschlagsfreien Rente wegen Alters (*Bertelsmann* 2010). Dieser institutionell vorgegebene Ausstieg aus dem Erwerbsleben steht in Einklang mit der moralökonomischen Vorstellung, dass der Ruhestand eine Belohnung für die vorherige Arbeitsphase darstellt. Mit dem Bezug einer Altersrente wird den

---

1 Gegenstand der Lebenslaufperspektive ist die Betrachtung einzelner altersabhängiger Lebensereignisse oder Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen (z. B. Übergang von der Schule in den Beruf, Heirat, Übergang in den Ruhestand) und deren Konsequenzen für verschiedene Lebensbereiche (*Mayer* 2001; *Sackmann* 2007). Dabei wird zum einen davon ausgegangen, dass einzelne Lebensbereiche nicht isoliert zueinander stehen, sondern sich in verschiedenen Lebensphasen wechselseitig beeinflussen. Zum anderen betont die Lebenslaufperspektive, dass Individuen unter anderem auf der Grundlage vorangegangener Erfahrungen und Ressourcen handeln, so dass auf der Ebene individueller Lebensläufe ein „endogener Kausalzusammenhang" (*Mayer* 2001) besteht. So hängt etwa das ehrenamtliche Engagement im Alter in hohem Maße von bisherigen ehrenamtlichen Tätigkeiten in früheren Lebensphasen ab (*Erlinghagen* 2008, *Maas/Staudinger* 2010).

2 Im Hinblick auf den Übergang in den Ruhestand kann das Individuum mit verschiedenen Abstufungen auf die gesellschaftlichen Erwartungen an die Ruhestandsrolle reagieren: (1) Die soziale Rolle wird direkt mit dem Eintritt in den Ruhestand angenommen, (2) sie wird mit Verzögerung angenommen, was auf den Wunsch einer biografischen Kontinuität hindeutet und für eine absehbare Episode Elemente aus den beiden Lebensphasen Arbeit und Ruhestand beinhaltet (*Kohli* 1993) oder (3) die soziale Rolle wird nicht akzeptiert, das Individuum macht weiter wie bisher.

Personen im Ruhestand das Versprechen gegeben, einen relativen Lebensstandard[3] zu erhalten, ohne dafür arbeiten zu müssen. Zudem müssen sich Ruheständlerinnen und Ruheständler nicht für ihre Nichterwerbstätigkeit rechtfertigen. Auf der anderen Seite wird von ihnen erwartet, Platz für die nachrückende Generation zu machen, d. h. neben der materiellen Entlohnung steht auch die Verpflichtung einer Nichthandlung gegenüber (*Kohli* 1985, 1987). Zum Teil erschweren oder verhindern es gesetzliche Bestimmungen hinsichtlich Arbeitsvolumen und Verdienst, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren (*Hokema/Lux* 2015). Die Entscheidung, im Ruhestand gegen Bezahlung zu arbeiten, widerspricht also der Norm, die Erwerbswelt auf Dauer zu verlassen.

Die rentenrechtlichen Regelungen wurden in den letzten Jahren in Deutschland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer kontinuierlich steigenden Rentenbezugsdauer seit der Mitte des 20. Jahrhunderts (*Deutsche Rentenversicherung Bund* 2015) schrittweise in Richtung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit reformiert. Dabei markiert diese Entwicklung den vorläufigen Endpunkt eines doppelten Paradigmenwechsels der deutschen Rentenpolitik (*Bäcker et al.* 2009): Während von den 1970er bis zu den 1990er Jahren ein Trend der Frühverrentung gefördert wurde, um für die nachrückenden Generationen in der Arbeitswelt „Platz zu schaffen", bahnte sich seit den 1990er Jahren eine Umkehrung dieses Trends an, die mit der „Rente mit 67" ihren (vorläufigen) Höhepunkt gefunden hat. Im Zuge der Umsetzung der Lissabon-Strategie der Europäischen Union wurde das politische Ziel formuliert, die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren in den EU-Mitgliedsstaaten bis zum Jahr 2010 auf 50 Prozent zu erhöhen. Durch den Eintritt der Babyboomer, also der geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und 1960er Jahre, in den Ruhestand und aufgrund eines weiteren Anstiegs der ferneren Lebenserwartung (*Statistisches Bundesamt* 2015) sind weitere gesellschaftliche Entwicklungen und gesetzliche Anpassungen denkbar, so dass die Themen „Verlängerung des Erwerbslebens" und „Ruhestandsübergang" in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen werden.

In diesem Zusammenhang sind seit einigen Jahren auch zunehmend Formen der Erwerbsarbeit im Ruhestandalter zu beobachten, die mit Begriffen wie „Bridge Employment", „Post-Retirement Work" oder „Silver Work" bezeichnet werden (z. B. *Scherger* 2015; *Deller/Maxin* 2008). Dieses Phänomen ist insofern bemerkenswert, da es sich gewissermaßen um eine Verlängerung der aktiven Erwerbsphase in einen Lebensabschnitt hinein handelt, in dem in aller Regel bereits eine Altersrente oder -pension bezogen wird. Es ist derzeit eine weitgehend offene Frage, unter welchen Bedingungen die Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter als das Ergebnis eines individuellen Planungs- und Entscheidungsprozesses verstanden werden kann. Ebenso wird diskutiert, wie lange Menschen im Ruhestandsalter am Arbeitsmarkt aktiv sind, welche beruflichen Tätigkeiten sie in diesem Lebensabschnitt ausüben und wann und unter welchen Bedingungen ein abschließender Austritt aus dem Arbeitsmarkt stattfindet. Die Beantwortung dieser Fragen kann dabei helfen, Licht in die komplexen Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter zu bringen und somit eine zentrale Dimension der Potenziale des Alters besser zu verstehen und diese für die politische Gestaltung des demografischen Wandels nutzbar zu machen.

Die vorliegende Monografie greift diese und andere Fragen rund um das Thema „Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter" auf und beantwortet sie auf der Grundlage einer aktuellen Panelstudie.Vor diesem Hintergrund werden in diesem einleitenden Kapitel der

[3] Üblicherweise wird der relative Lebensstandard zusammenfassend mit dem Nettorentenniveau vor Steuern ausgedrückt. Diese Kennziffer ist jedoch nicht mit der Sicherung eines *Mindest*lebensstandards im Alter zu verwechseln (*Althammer/Lampert* 2014; *Knappe* 1997).

Forschungsstand zum aktuellen Phänomen der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in Deutschland, d. h. die Formen, die individuellen Motive sowie die Determinanten und Konsequenzen bezahlter Arbeit nach dem Ruhestandseintritt, dargestellt und Forschungsdesiderata in diesem Bereich identifiziert. Hieran anknüpfend wird ein handlungstheoretisch-struktureller Ansatz in Anlehnung an das Rubikon-Modell der Handlungsphasen (u. a. *Heckhausen/Gollwitzer* 1987) entwickelt, der die Lücken im oben genannten Forschungsfeld verringern soll. Der Schwerpunkt dieses Modells liegt auf der subjektiven Handlungsebene, auf der die Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestand als sequentieller und interdependenter Entscheidungsprozess konzipiert wird. Gleichwohl sind diese Entscheidungs- und Handlungssequenzen von familialen, betrieblichen (z. B. Möglichkeit der Weiterbeschäftigung beim letzten Arbeitgeber), arbeitsmarktbezogenen und rechtlichen Rahmenbedingungen abhängig und wirken auf diese zurück. Dies verdeutlicht auch den interdisziplinären Anspruch dieses handlungstheoretisch-strukturellen Modells, da in ihm psychologische und soziologische Ansätze zusammengeführt werden. Es dient zudem als konzeptioneller Rahmen für die empirischen Analysen, die in den Kapiteln drei bis sechs präsentiert werden und welche die im Rahmen dieses Kapitels gestellten Forschungsfragen beantworten.

1.1 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in Deutschland: Überblick zum Forschungsstand

Erwerbstätigkeit[4] im Ruhestandsalter[5] hat in den öffentlichen und akademischen Diskursen des deutschen Sprachraums in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die ersten empirischen Studien aus Deutschland zu diesem Phänomen stammen aus den 1990er Jahren (u. a. *Kohli et al.* 1993; *Wachtler/Wagner* 1997).[6] Seit Beginn des neuen Jahrtausends ist eine stetige Zunahme von Erwerbstätigkeit jenseits der gesetzlichen Regelaltersgrenze in Deutschland zu beobachten (*Hofäcker/Naumann* 2015; *Scherger* 2015). Zwischen 2002 und 2014 hat der Anteil der Erwerbstätigen bei den 65-Jährigen und Älteren um fast 140 Prozent zugenommen. Insgesamt waren in Deutschland 2014 rund 964.000 Menschen in dieser Altersgruppe erwerbstätig (*Rhein* 2016). Dieser Zuwachs ist keineswegs nur eine Konsequenz der fortschreitenden demografischen Alterung, in deren Folge immer größere Bevölkerungsanteile das Rentenalter erreichen (z. B. *Dietz* 2008; *Grünheid/Sulak* 2016). Vielmehr spielt ein geändertes Erwerbsverhalten älterer Erwachsener eine ebenso große Rolle bei der Erklärung dieses Phänomens wie arbeitsmarkt- und rentenpolitische Veränderungen mit dem Ziel einer verlängerten Lebensarbeitszeit (u. a. *Bäcker et al.* 2009*; Brussig et al.* 2016).

---

4 Unter Erwerbstätigkeit wird nach der Definition des Labour-Force-Konzeptes der International Labour Organization (ILO) jegliche Form bezahlter Arbeit verstanden, solange diese mindestens eine Stunde pro Woche umfasst (u. a. *Brussig* 2015).

5 Mit den beiden synonym verwendeten Begriffen „Rentenalter" oder „Ruhestandsalter" ist im Folgenden die Altersgruppe 60 Jahre und älter gemeint, da man in Deutschland ab diesem Alter einen Anspruch auf den Bezug einer Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit hat. Vor der Regelaltersgrenze von ehemals 65 Jahren, die nach dem „Altersgrenzenanpassungsgesetz" ab dem Geburtsjahrgang 1947 schrittweise ansteigt und für die ab 1964 Geborenen 67 Jahre beträgt, ist der Bezug einer Altersrente freilich mit finanziellen Abschlägen verbunden.

6 Im Gegensatz dazu ist „Bridge Employment" in den USA schon seit längerem Gegenstand wissenschaftlicher Studien. Diese spezielle Form von Erwerbstätigkeit stellt in den Vereinigten Staaten einen weit verbreiteten Übergangspfad in den Altersruhestand dar (u. a. *Ruhm* 1990; *Giandrea et al.* 2009; *Beehr/Bennett* 2015), der sich aber aufgrund unterschiedlicher Arbeitsmarktregelungen und Rentensysteme von „post-retirement work" in europäischen Wohlfahrtsstaaten unterscheidet.

Auch in Zukunft ist ein Zuwachs von Erwerbstätigkeit im Rentenalter wahrscheinlich, da die günstige Ressourcenlage und die Potenziale der kommenden Altersjahrgänge, die sich u. a. in einer besseren Gesundheit, gestiegenem Bildungsniveau und Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu früheren Jahrgängen niederschlagen, mit einer im Zuge des demografischen Wandels höheren Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften zusammenfallen (*Künemund/Scherger* 2015). Dies macht ein Umdenken bei vielen Unternehmen wahrscheinlich, die ihre Personalstrategie gerade in den kommenden Jahren stärker auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausrichten dürften, was die (Weiter-)Beschäftigungschancen älterer Menschen zusätzlich erhöht (*Micheel/Panova* 2013). Dabei ist es derzeit eine offene Frage, ob Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu einer hybriden Übergangsphase zwischen dem Ende des Erwerbsalters und dem Eintritt in den Altersruhestand im Sinne einer „Brückenbeschäftigung" darstellt oder ob dieses Phänomen zu einer grundlegenden Neuorientierung des Ruhestands[7] und somit zu einer Reformation des dreiteiligen Lebenslaufs (u. a. *Kohli* 1985) führen wird. Diese Frage macht zugleich deutlich, dass die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter zunehmend das klassische Lebenslaufregime in der zweiten Lebenshälfte in Frage stellt – ohne dass sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits ein alternatives Modell, wie z. B. der von *Riley* und *Riley* (1994) favorisierte altersintegrierte Lebenslauf mit einer lebenslangen Parallelität von Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephasen für die Lebenswelt älterer Erwachsener als prägend erwiesen hätte. Aufgrund der Vielfalt von Lebenslagen und -plänen sowie der Heterogenität mentaler und körperlicher Merkmale älterer Erwachsener (*Kocka/Staudinger* 2010) ist fraglich, ob sich *ein* Modell als gesellschaftlich-normative Blaupause des Ruhestandsalters etablieren kann. Vielmehr sehen sich ältere Menschen aufgrund der normativen und institutionellen Offenheit ihrer Lebensphase auf einer (inter-)subjektiven Ebene neuartigen Anpassungs- und Gestaltungsanforderungen gegenüber. Vor deren Hintergrund nehmen der Übergang in den Ruhestand und das damit beginnende Dritte Alter[8] den Charakter eines individuellen Projekts an – mit durchaus unterschiedlichen Konsequenzen für Männer und Frauen (*Moen* 2011). Aus diesem Grunde ist eine „gender lense on aging" (*Lasch et al.* 2006) auch für die Frage nach Erwerbstätigkeit und -chancen im Ruhestandsalter von großer Relevanz.

Generell ist die empirische Forschung zu Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in mehrerer Hinsicht von Bedeutung: Auf der gesellschaftlichen Ebene wirft die demografische Alterung als „… die am tiefsten greifende und sich am schnellsten vollziehende Veränderung in der Sozialstruktur der Gesellschaft in Deutschland" (*Brussig* 2015: 297) und mit ihr ein stetiges Anwachsen des Altenquotienten zunehmend die Frage nach der Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme auf. Dies trifft besonders auf die umlagefinanzierte Rentenversicherung in Deutschland zu (z. B. *Ebbinghaus* 2015). Neben einer weiteren

[7] In der vorliegenden Veröffentlichung soll als Ruhestand *eine durch ein relativ verbindliches Eintrittsalter (Regelaltersgrenze) gekennzeichnete Lebensphase bezeichnet werden, die sich durch den Bezug eines Einkommens aus einer Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit aus früheren Lebensabschnitten und einen weitgehenden Rückzug aus sozial oder ökonomisch produktiven Tätigkeiten, insbesondere der Erwerbstätigkeit, auszeichnet*. Der Übergang Ruhestand wird definiert als *Prozess unbestimmter Dauer, der sowohl individuelle Planungen, Entscheidungen und Handlungen als auch interindividuelle Abstimmungs- und Anpassungsprozesse umfasst mit dem Ziel, den altersbedingten Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit zu realisieren* (*Mergenthaler et al.* 2017a).

[8] In der sozialen Gerontologie wird mit dem Begriff des Dritten Alters ein Lebensabschnitt bezeichnet, der sich in westlichen Gesellschaften in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts als Bestandteil des Lebenslaufs ausprägt (*Laslett* 1987). Es handelt sich um eine Lebensphase, in der ältere Menschen bereits aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden sind, aber bei der Bewältigung des Alltags (noch) nicht dauerhaften gesundheitsbedingten Einschränkungen unterliegen, die mittelfristig eine Abhängigkeit von anderen Personen begründen (u. a. *Weiss/Bass* 2002; *Carr/Komp* 2011).

Verringerung von Arbeitslosigkeit, einer Integration von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt sowie einer kontinuierlichen Erhöhung von Frauenerwerbstätigkeit kann eine verlängerte Erwerbsbeteiligung älterer Erwachsener eine weitere Strategie zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und somit zur Entlastung der Sozialsysteme darstellen (*Ebbinghaus* 2015) und sich möglicherweise langfristig sogar zu einer „vierten Säule" der Rentenversicherung entwickeln (*Deller et al.* 2009; *Dingemans* 2016). Auf der Ebene von Unternehmen oder Betrieben könnten die Ergebnisse dieser Studien helfen, negative Altersstereotype[9] zu überwinden, die von einer allgemein geringeren Produktivität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgehen und sich empirisch in Form von Altersdiskriminierung niederschlagen können (z. B. *Brauer* 2010). Zudem könnten sie dem Mangel von Fach- und Führungskräften entgegenwirken und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Schließlich könnten sie auf der Ebene des alternden Individuums zu einer Neudefinition und -gestaltung des „nachberuflichen" Lebensabschnitts führen (*Dingemans* 2016). Schließlich kann Erwerbstätigkeit im Rentenalter unter bestimmten Umständen zu einer Quelle des persönlichen Wohlbefindens und der Gesundheit älterer Menschen werden und somit über einen bloßen Zuverdienst hinausreichen (*Deller/Maxin* 2009).

1.1.1 Welche Formen von Erwerbstätigkeit können im Ruhestandsalter beobachtet werden und was sind die Motive hierfür?

Wie in der aktiven Erwerbsphase, so sind auch im Ruhestandsalter unterschiedliche Formen bezahlter Arbeit zu beobachten. Diese umfassen sowohl selbständige als auch abhängige Beschäftigung in Teil- und Vollzeit als auch geringfügige Beschäftigung oder Schwarzarbeit (*Künemund/Scherger* 2015). Trotz aller Unterschiede handelt es sich bei der „Rentnerarbeit" (*Wachtler/Wagner* 1997) im Gegensatz zur aktiven Erwerbsphase jedoch zumeist um Teilzeitbeschäftigungen, d. h. der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit beläuft sich in aller Regel auf maximal 30 Stunden pro Woche. Zudem werden solche Tätigkeiten meist nur für einen relativ kurzen Zeitraum nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübt (*Dorbritz/Micheel* 2010; *Lippke et al.* 2015; *Scherger et al.* 2012; *Hokema/Lux* 2015). In empirischen Studien wird ein inverser Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und dem Lebensalter beobachtet, d. h. die Erwerbstätigenquoten nehmen ab dem Alter von 65 Jahren kontinuierlich ab (z. B. *Deller/Maxin* 2009). Erwerbstätigkeit jenseits des Alters von 75 Jahren ist daher in Deutschland ein seltenes Phänomen; der Großteil der bezahlten „Rentnerarbeit" findet zwischen 65 und 69 Jahren statt. Dabei kann der Wechsel der beruflichen Tätigkeit oder des Arbeitgebers nach dem Erreichen des Rentenalters im Vergleich zur früheren Berufsposition während des aktiven Erwerbsalters, gerade wenn es sich hierbei um eine Vollzeitbeschäftigung gehandelt hat, mit beruflicher Abstiegsmobilität einhergehen (*Künemund/Scherger* 2015).

Aus welchen Gründen sind ältere Menschen an der Fortführung oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter interessiert? Ältere Untersuchungen aus den 1990er Jahren zeigen, dass eine Verbesserung des Einkommens durch einen sog. Rentnerjob nicht der Hauptgrund für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit im Ruhestand ist (*Wagner/*

[9] Als Alterssterotype oder Altersbilder werden in der sozialen Gerontologie „… gesellschaftliche als auch individuelle Sichtweisen auf die Lebensphase Alter und den Prozess des Älterwerdens" (*Wurm/Huxhold* 2012: 31) oder auch „… Vorstellungen vom Alter als Lebensphase, vom Prozess des Alterns und Vorstellungen über ältere Menschen" (*Rossow* 2012: 11) bezeichnet. Auch der sechste Altenbericht der Bundesregierung beschäftigt sich mit Altersbildern und legt eine Definition vor: „Altersbilder sind individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen vom Alter (Zustand des Altseins), vom Altern (Prozess des Älterwerdens) oder von älteren Menschen (die soziale Gruppe älterer Personen)" (*BMFSFJ* 2010: 36).

Wachtler 1996). Trotzdem scheint der symbolische Charakter der Austauschbeziehung „Leistung gegen Entgelt" eine besondere Bedeutung für die erwerbstätigen Ruheständler zu haben (*Freter et al.* 1988). In neueren empirischen Studien kristallisiert sich vor allem der Wunsch nach Wertschätzung, Flexibilität und individueller Lebensqualität heraus (*Deller/ Maxin* 2009). Als Hauptgründe werden in der „Silver Worker"-Studie eine sinnvolle Beschäftigung, Freude an der Tätigkeit und persönliches Interesse sowie der Kontakt zu anderen Menschen genannt. Nur rund elf Prozent der Befragten gaben in dieser Studie finanzielle Gründe als Hauptgrund an (*Deller et al.* 2009). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich im Survey „Transitions and Old Age Potential" (TOP): Mit 97 Prozent ist „Spaß an der Arbeit" das von Erwerbstätigen im Ruhestandsalter am häufigsten genannte Motiv, noch vor „Kontakt zu anderen Menschen" (94 Prozent) und dem Wunsch, geistig fit zu bleiben, dem 90 Prozent der Befragten zustimmen (*Sackreuther et al.* 2017; *Naegele/Hess* 2018). Jedoch geben auch knapp drei Viertel der Befragten „weiterhin Geld zu verdienen" als Grund für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter an. Als Hauptmotiv rangiert „Spaß an der Arbeit" mit 24 Prozent an der Spitze, dicht gefolgt von „Geld verdienen", dem als Hauptmotiv für eine bezahlte Arbeit im Ruhestandsalter immerhin jeder Fünfte zustimmt (*Sackreuther et al.* 2017). Zusammenfassend werden somit in der Literatur vier Dimensionen von Motiven für Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter identifiziert: persönliche (z. B. Wohlbefinden, Selbstverwirklichung), soziale (Beziehungen zu anderen Personen), finanzielle und generative (Erfahrungen und Wissen an Jüngere weitergeben) Beweggründe (*Deller et al.* 2009). Diese Befunde deuten auf eine Präferenz zu einer gewissen Kontinuität im Lebenslauf hin. Als unterstützende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene werden eine größere Autonomie am Arbeitsplatz sowie Vielfalt und Bedeutsamkeit der beruflichen Tätigkeiten vorgeschlagen (*Deller et al.* 2009; *Maxin/Deller* 2010).

Anzeichen für die Kontinuitätspräferenz, wenn auch auf einer etwas anderen Ebene („biographische Kontinuität" in Anlehnung an *Freter* 1993: 85), finden sich in der Untersuchung von *Kohli et al.* (1993). Auch die Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte, die unter erwerbstätigen Ruheständlern als Motiv genannt wird (*Wagner/Wachtler* 1996), kann als Teil der Kontinuitätspräferenz gedeutet werden. Andere psychologische Effekte, die eine Beschäftigung im Ruhestand beeinflussen, sind die persönlichen Einstellungen zum eigenen Älterwerden, die Wahrnehmung des Alterns als persönliches Wachstum oder die Furcht vor Einsamkeit im Alter (jeweils positive Einflüsse). Wird das persönliche Altern als wachsende Selbsteinsicht wahrgenommen, so sinkt die Wahrscheinlichkeit einer nachberuflichen Erwerbstätigkeit (*Fasbender et al.* 2014). Die Analysen von *Engstler* und *Romeu Gordo* (2014) beinhalten sowohl persönliche als auch soziostrukturelle Merkmale. Der Hauptbefund lautet, dass keine monokausalen Zusammenhänge zur Erklärung einer beruflichen Tätigkeit im Ruhestand zu erwarten sind und eine differenzierte Betrachtung dieses Phänomens zu empfehlen ist. Monetäre wie nicht-monetäre Beweggründe spielen gleichermaßen eine wichtige Rolle, variieren jedoch zwischen sozialen Gruppen, wobei ältere Menschen mit niedrigem sozialen Status häufiger finanzielle Motive nennen und Menschen mit höherem Sozialstatus häufiger individuelle (z. B. persönliche Entwicklung und Weiterbildung) oder soziale Motive (z. B. Kontakt zu anderen Personen).

1.1.2 Empirische Befunde zu den Determinanten und den individuellen Konsequenzen von Erwerbstätigkeit im Rentenalter

Der Einfluss individueller, sozioökonomischer und betrieblicher Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit der Fortführung einer Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze wurde von mehreren Studien auch aus Deutschland empirisch untersucht. So nimmt die Erwerbs-

tätigenquote jenseits des 65sten Lebensjahres mit steigendem Lebensalter stetig ab (*Deller/Maxin* 2009; *Scherger* 2013). Der ungleiche Arbeitsmarktzugang von Männern und Frauen bleibt auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen. So weisen Männer auch im Rentenalter eine deutlich höhere Erwerbstätigenquote auf als Frauen (*Hochfellner/Burkert* 2013; *Scherger* 2013; *Hofäcker/Naumann* 2015). Auch die ehemalige berufliche Klasse vor dem Eintritt in den Altersruhestand beeinflusst die Chance einer fortgeführten Erwerbstätigkeit: Angehörige der oberen Dienstklasse (z. B. wissenschaftliche Berufe, Manager) sind eher erwerbstätig als Angehörige unterer beruflicher Klassen, wie z. B. einfache Angestellte und Arbeiter sowie un- oder angelernte Arbeiter. Zudem arbeiten geschiedene oder getrennt lebende Menschen im Ruhestand häufiger als Menschen, die in einer Partnerschaft leben (*Scherger* 2013). Westdeutsche Altersruheständler weisen eine höhere Erwerbsbeteiligung auf als Rentner aus den neuen Bundesländern (*Hofäcker/Naumann* 2015). Diese Verteilung spiegelt die nach wie vor ungleichen Arbeitsmarktchancen und Opportunitäten zwischen West- und Ostdeutschland wider (*Scherger* 2013). Darüber hinaus begünstigen im Allgemeinen eine gute Gesundheit und ein hohes formales Bildungsniveau die Fortführung einer Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze (*Deller/Maxin* 2009; *Scherger* 2013).[10] Dieser Zusammenhang zeigt sich auch im Vergleich mehrerer europäischer Länder (*Künemund/Scherger* 2015). Neuere Ergebnisse von Auswertungen des Deutschen Alterssurveys (DEAS) weisen auf einen u-förmigen Zusammenhang zwischen dem formalen Bildungsniveau und der Erwerbswahrscheinlichkeit im Rentenalter hin, d. h. sowohl Menschen mit unteren als auch mit höheren Bildungsabschlüssen zeigten im Vergleich zu mittleren Bildungsniveaus eine höhere Erwerbstätigenquote (*Hofäcker/Naumann* 2015).

Die vorliegenden Befunde zum Zusammenhang zwischen der finanziellen Situation älterer Erwachsener und einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand sind nicht eindeutig. Studien konnten sowohl einen inversen – je geringer das Haushaltseinkommen, desto höher ist die Chance einer Erwerbstätigkeit im Altersruhestand (*Deller/Maxin* 2009) – als auch einen positiven Zusammenhang beobachten (*Scherger* 2013). Generell ist zu konstatieren, dass sich die finanzielle Ausstattung in der Regel mit dem Eintritt in den Ruhestand verschlechtert. Der bisherige Konsumstil lässt sich damit nicht aufrechterhalten, was häufig zu einer Unzufriedenheit mit der Einkommenssituation – unabhängig vom Einkommensniveau vor dem Ruhestand – führt (*Segel-Karpas et al.* 2013; *Kahneman/Tversky* 1979). Die Aufrechterhaltung des Konsumstils im Ruhestandsalter ist ein sehr starkes Motiv für eine Erwerbsarbeit im Ruhestand, wie empirische Befunde aus Schweden nahelegen (*Pettersson* 2014). Sozialpolitischer Bedarf entsteht besonders dann, wenn durch den Eintritt in den Ruhestand die Altersarmut für den Haushalt droht (*Vogel/Motel-Klingebiel* 2013). Eine prekäre Einkommenssituation zwingt durchaus Menschen, im Ruhestandsalter weiterzuarbeiten, wie Analysen mit Daten der gesetzlichen Rentenversicherung zeigen (*Hochfellner/Burkert* 2013). Dies ist vor allem bei Personen der Fall, die von Arbeitslosigkeit unterbrochene Erwerbsbiografien oder vergleichsweise wenige Entgeltpunkte in ihren Rentenkonten aufweisen. Es gibt in dieser Studie jedoch auch Hinweise, die auf eine gewisse Kontinuität stabiler Erwerbsverläufe über die Altersgrenze hinaus hindeuten.

Zudem arbeiteten Altersruheständler aus Haushalten mit Schulden häufiger als ältere Menschen ohne Schulden (*Scherger* 2013). Es erscheint plausibel, dass ein Mangel an ökonomischen Ressourcen, wenn also das verfügbare Einkommen und Vermögensbestände

[10] Da diesen Befunden Querschnittsdaten zugrunde liegen, können freilich keine Aussagen zur Kausalität getroffen werden. So kann sich eine gute Gesundheit auch selektiv auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Altersruheständlern auswirken, d. h. ältere Menschen ziehen sich aufgrund eines guten Gesundheitszustandes bewusst vom Arbeitsmarkt zurück, um andere Lebensziele zu verwirklichen.

nicht für die Verwirklichung individueller Konsumziele ausreichen, als Treiber beruflicher Aktivität im Rentenalter in Frage kommen. Vor diesem Hintergrund sind Indikatoren, die die relativen Veränderungen des Einkommens beim Übergang in den Ruhestand betrachten, als Erklärungsfaktoren aufschlussreicher als Maßzahlen der Einkommensarmut (*Künemund/ Scherger* 2015). Diese Befunde verweisen auf die Bedeutung der früheren Erwerbskarriere für die Wahrscheinlichkeit, im Ruhestandsalter einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. In einer Studie von *Mergenthaler* (2018) anhand der Daten der Studie TOP konnte gezeigt werden, dass die Wahrscheinlichkeit, nach Erreichen der Altersgrenze einer Erwerbstätigkeit nachzugehen umso größer war, je geringer die zeitliche Dauer der Beschäftigung beim letzten Arbeitgeber ausfiel. Dies entspricht der These der „Kontinuierlichen Diskontinuität", nach der gerade Menschen mit gebrochenen Erwerbskarrieren häufiger eine bezahlte Arbeit im Rentenalter weiterführen als Personen, die eine ununterbrochene Erwerbsbiografie aufweisen (*Mergenthaler* 2018).

Darüber hinaus begleiten und prägen verschiedene familienbezogene Veränderungen den Übergang in den Ruhestand bzw. das individuelle Wohlergehen in dieser Phase. Dazu zählen bspw. die Auswirkungen der empty nest-Phase, also der Auszug der Kinder aus dem Elternhaus, auf die Partnerschaftszufriedenheit und -stabilität (*Gather* 1996; *Klein/Rapp* 2010; *Métrailler* 2018) oder familiäre Verpflichtungen, die aus einer Pflegebedürftigkeit entstehen (typischerweise von den Eltern bzw. Schwiegereltern ausgehend). Diese treffen allerdings vorwiegend Frauen (*Backes et al.* 2008; *Meng* 2012; *Pfau-Effinger* 2004).

Zudem haben auch betriebliche Merkmale bzw. organisationale Rahmenbedingungen einen Einfluss auf Erwerbstätigkeit im Ruhestand. So weisen Befunde u. a. auf die Bedeutung von Flexibilität und entsprechenden Angeboten seitens des Arbeitgebers hin (*Deller/ Maxin* 2009). Auch die Art des Übergangs in den Ruhestand beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer fortgeführten Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze. So verringert u. a. eine Phase der Nichterwerbstätigkeit vor dem Eintritt in den Altersruhestand (sogenannter „indirekter Ruhestandsübergang") die Chance einer fortgeführten Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter (*Hochfellner/Burkert* 2013).

Für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter sind nicht nur individuelle Ressourcen oder betriebliche Merkmale entscheidend, sondern auch der Bedarf bzw. die Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt sowie arbeitsmarktbezogene und rentenrechtliche Rahmenbedingungen (*Künemund/Scherger* 2015). Aus diesem Grund sind ergänzende Ansätze auf der Meso- und Makroebene bedeutsam, um sich dem komplexen Phänomen einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter umfassend anzunähern.

Als soziologische Ansätze in diesem Bereich werden die Kontinuitätsthese sowie die allgemeine Rollentheorie genannt (*Scherger* 2015). Da diese beiden Ansätze auf der Ebene individueller Entscheidungen bzw. der Mikroebene angesiedelt sind, bieten sie jedoch keinen umfassenden theoretischen Rahmen, um weitere Einflüsse auf der Meso- und Makroebene zu integrieren. So bleiben die theoretischen Anstrengungen zumeist bei Heuristiken, die die durch empirische Studien identifizierten Einflüsse auf Erwerbstätigkeit im Rentenalter ordnen (z. B. *Scherger* 2015).

In den bislang durchgeführten Studien zu den individuellen, sozialen und gesellschaftlichen Konsequenzen von Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter werden in erster Linie die Folgen für die (psychische) Gesundheit und das Wohlbefinden älterer Erwachsener untersucht. Hier werden zum Teil moderat positive Assoziationen berichtet (z. B. *Matthews/Nazroo* 2015). Zu einem ähnlichen Befund kommt auch eine Studie von *Lux* und *Scherger* (2018). Anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurde zumindest für die unteren Statusgruppen der 65- bis 75-Jährigen ein positiver Effekt der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf die subjektive Gesundheit beobachtet. Ein signifikant positiver Effekt einer Erwerbsaufnahme bei den 65- bis 75-Jährigen zeigte sich auch unabhängig vom sozialen

Status für die Lebenszufriedenheit (*Lux/Scherger* 2018). Im internationalen Vergleich kommt ein Review empirischer Studien zu den gesundheitlichen Effekten bezahlter Arbeit bei 65-Jährigen und Älteren zu gemischten Ergebnissen. In Ländern mit einem hohen Durchschnittseinkommen (z. B. Schweiz, Niederlande, Deutschland, Singapur, Israel) überwiegen jedoch die Befunde, dass sich Erwerbstätigkeit positiv auf die körperliche und mentale Gesundheit im höheren Erwachsenenalter auswirkt. Indes ist nach wie vor unklar, ob es einen für die Gesundheit optimalen Erwerbsumfang für Menschen der Altersgruppe 65 und älter gibt (*Staudinger et al.* 2016). Andere Studien kommen u. a. in Abhängigkeit des Erwerbsmotives der Befragten (intrinsische Motivation versus finanzielle Zwänge) zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich des Einflusses von Erwerbstätigkeit auf die Lebenszufriedenheit im Rentenalter (z. B. *Dingemans* 2016). Aus den Niederlanden liegen zudem Befunde vor, die darauf hindeuten, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter die negativen Einflüsse eines unfreiwilligen Ruhestandsübergangs auf das Wohlbefinden älterer Menschen abmildern kann (*Dingemans/Henkens* 2015). Diese Befunde unterstreichen den ambivalenten Charakter von Erwerbstätigkeit im Rentenalter, sowohl was die Vielfalt von Erwerbsformen und -motiven älterer Erwachsener angeht als auch deren Konsequenzen für das Leben bzw. das Wohlbefinden älterer Erwachsener: „Paid work in retirement can thus be a privilege for some and a burden for others…" (*Scherger* 2015: 20).

1.1.3 Was ist zu tun? Übersicht zu den Forschungsdesiderata

Die vorliegenden empirischen Befunde aus Deutschland verdeutlichen, dass es sich bei Erwerbstätigkeit jenseits der gesetzlichen Regelaltersgrenze um ein aktuelles und relevantes Phänomen handelt. Mit Ausnahme von Heuristiken zur Systematisierung von Einflussfaktoren (*Scherger et al.* 2012; *Scherger* 2015) fehlen jedoch im deutschen Sprachraum vor allem theoretische Ansätze, um die vorliegenden Evidenzen zu interpretieren und als Grundlage für weiterführende hypothesentestende Untersuchungen zu nutzen. Diese Forschungslücke soll in den folgenden Abschnitten verringert werden, indem ein konzeptioneller Rahmen für die empirische Forschung entwickelt wird. Um sich einem solchen Ansatz anzunähern, lohnt sich in einem ersten Schritt der Bezug auf entsprechende Arbeiten aus der Ruhestandsforschung.

Es besteht Konsens, dass der Übergang in den Ruhestand in aller Regel nicht als Ereignis eintritt, sondern sich über einen mehr oder weniger langen Zeitraum vollzieht und mehrere Phasen umfassen kann (*Atchley* 1976; *Beehr* 1986). Mit Bezug auf den Prozess des Übergangs in den Altersruhestand konnten diese grundlegenden Gedanken zu einem prozesshaften Entscheidungs- und Handlungsmodell in *Feldman* und *Beehr* (2011) ausgearbeitet und mit Rückgriff auf verschiedene psychologische Theorien weiterentwickelt werden. Der Ruhestandsprozess wird von diesen Autoren als Drei-Phasen-Modell auf der Mikroebene dargestellt, in dem sich zukunfts-, vergangenheits- und gegenwartsorientierte Überlegungen des älteren Erwachsenen gegenseitig ablösen. Diese Phasen können dabei durchaus Überschneidungen aufweisen. Ein wesentliches Kennzeichen der ersten Phase ist eine individuelle und recht vage Vorstellung von einem künftigen Ruhestandsszenario. Die zweite Phase umfasst eine Betrachtung dessen, was das Individuum in seiner beruflichen Karriere erreicht hat und wie das „Loslassen" der beruflichen Rolle beim anstehenden Übergang in den Ruhestand zu bewerten ist. Die letzte Phase bezieht sich auf die Gegenwart: Einmal gefasste Ruhestandspläne werden in die Tat umgesetzt, was im Allgemeinen bedeutet, dass sich die Personen dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen oder zumindest ihren Erwerbsumfang deutlich reduzieren (*Feldman/Beehr* 2011; *Denton/Spencer* 2009). Die Hinzunahme von unterschiedlichen Theorien zur Erklärung der einzelnen Phasen unterstreicht die

Tatsache, dass der Ruhestandsprozess ein dynamisches Phänomen ist, das von einer Vielzahl von Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen beeinflusst wird. Dabei spielen finanzielle Anreize des Alterssicherungssystems, die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und betriebliche Personalstrategien eine ebenso große Rolle wie individuelle Ressourcen – vor allem die Gesundheit sowie berufsbezogene Fähigkeiten und Wissensbestände (u. a. *Ekerdt* 2009; *Radl* 2007; *Shultz et al.* 1998). Somit zeigen die Ergebnisse, dass sich die „späte Freiheit" (*Rosenmayr* 1989) des frühen Rentenalters und eine darin möglicherweise eingebettete Erwerbsbeteiligung nicht losgelöst von den sozialen, ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie den Pfadabhängigkeiten des früheren Lebenslaufs entfaltet; vielmehr sind individuelle Entscheidungs- und Handlungsspielräume gerade auch im späteren Erwachsenenalter durch das soziale Nahumfeld (z. B. Familie oder Betrieb) und die weiteren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z. B. rentenrechtliche Regelungen oder die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt) mehr oder weniger stark restringiert, was die Bedeutung sozialer Ungleichheit für die Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter unterstreicht. Ein bedeutender kritischer Einwand besteht jedoch darin, dass die empirische Einlösung dieser Konzeption nicht konsistent zu leisten ist, da diese Vielfalt von Theorien auf unterschiedlichen, zum Teil widersprechenden Annahmen beruht (z. B. in Bezug auf Kontinuität vs. Disengagement).

In Anlehnung an die theoretisch-konzeptionellen Vorarbeiten von *Feldman* und *Beehr* (2011) befassen sich die Forschungsarbeiten aus der jüngeren Vergangenheit zumeist mit drei Phasen aus dem gesamten Handlungs- bzw. Übergangsprozess vom Erwerbsleben in den Altersruhestand, die jedoch isoliert voneinander betrachtet werden: (1) Bereitschaft bzw. Intention, d. h. die allgemeine Neigung zum Übergang in den Altersruhestand (z. B. *Micheel et al.* 2010; *Büsch et al.* 2010); daran anknüpfend (2) die Ruhestandsplanung im Sinne eines individuellen Sammelns und Abwägens konkreter Schritte hin zu einem altersbedingten Rückzug vom Erwerbsleben (z. B. *Wöhrmann et al.* 2013) und schließlich (3) der Umsetzung dieser Pläne, d. h. in diesem Fall die faktische Beendigung der Erwerbstätigkeit (z. B. *Kohli et al.* 1993; *Deller et al.* 2009; *Scherger* 2013; *Hochfellner/Burkert* 2013).

In einer aktuellen Untersuchung von *Solem et al.* (2016) wird an diese theoretischen Konzeptionen von *Beehr* (1986) und *Feldman* und *Beehr* (2011) angeknüpft und diese empirisch umgesetzt. Folgende Absichtserklärungen in Bezug auf das Ruhestandsverhalten wurden untersucht: (1) In Erwägung ziehen, jenseits des frühestmöglichen Renteneintrittsalters noch zu arbeiten, (2) Angabe eines präferierten Ruhestandseintrittsalters sowie (3) die Entscheidung, in einem bestimmten Alter in den Ruhestand zu wechseln. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Angabe eines präferierten Ruhestandseintrittsalters einen besseren Proxy für das tatsächliche Ruhestandsverhalten darstellt als die geäußerten Entscheidungen. Diese Befunde bestärken die Vermutung, dass die phasenorientierte Sichtweise auf den Ruhestandsübergang bzw. die Arbeitsmarktbeteiligung in dieser Übergangsphase einen probaten heuristischen Rahmen auf der Mikroebene des handelnden Individuums liefert. Diese drei Phasen lassen sich folglich als allgemeiner konzeptioneller Rahmen sowohl auf den Ruhestandsübergang anwenden als auch auf das Phänomen einer fortgeführten oder wiederaufgenommenen Erwerbstätigkeit nach dem Erreichen der Altersgrenze. Somit wird Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter nicht als ein vom Übergangsprozess isoliertes Phänomen betrachtet, sondern als Ausdruck des Wandels dieser Transition im späteren Erwachsenenalter als Teil des „differentiellen Alterns" (z. B. *Filipp/Mayer* 2005).

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, ausgewählte empirische Befunde zu diesen Entscheidungs- und Handlungsphasen mit Bezug auf Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter als Ergänzung der Argumentation anzuführen. So scheint die Bereitschaft bzw. Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in Verbindung mit soziostrukturellen Merkmalen zu stehen. Empirische Untersuchungen deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem

formellen Bildungsniveau und der beruflichen Stellung und der Bereitschaft, im Ruhestand weiterzuarbeiten, hin. So können sich ältere Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen eher vorstellen, im Ruhestandsalter einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen als dies bei Menschen mit mittleren oder niedrigen Bildungsabschlüssen der Fall ist. Zudem ist die Erwerbsabsicht im Rentenalter bei Führungskräften, bei Akademikerinnen und Akademikern sowie bei Personen, die im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, höher als z. B. in technischen Berufen (*Naegele/Hess* 2018). Hingegen zeigten die Daten des Weiterbeschäftigungssurveys des BiB aus dem Jahr 2008, dass die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand bei abhängig Beschäftigten mit dem Haushaltseinkommen in einem negativen Zusammenhang steht. Die statistische Auffälligkeit dieser Befunde beschränkte sich jedoch auf die Frauen (*Micheel et al.* 2010). Des Weiteren erweisen sich hohe Arbeitsmotivation (Männer) und selbst eingeschätzte Leistungsfähigkeit (Frauen) als positive Einflussfaktoren bzgl. der Bereitschaft, im Ruhestand erwerbstätig zu sein (*Büsch et al.* 2010). Je stärker die Erwartungen über die positiven Konsequenzen aus der Beschäftigung im Ruhestand beim bisherigen Arbeitgeber und je stärker die Intention zur Weiterbeschäftigung im Ruhestand (beim gleichen Arbeitgeber) sind, desto größer ist das Engagement älterer Erwachsener bezüglich einer Planung solcher Tätigkeiten. *Wöhrmann et al.* (2013) zeigen, dass sich Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen in Bezug auf vorausgehende Aktivitäten ändern, wenn einmal Ziele und Erwartungen hinsichtlich einer Beschäftigung im Ruhestand gesetzt wurden.

Bezugnehmend auf eine der zentralen Fragen in diesem Band – wie kommt es zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter – ist festzuhalten: Im Ruhestand arbeiten „passiert nicht einfach so". Im ersten Schritt ist es das Ergebnis eines individuellen, wohl überlegten Entscheidungsprozesses (*Fishbein/Ajzen* 2010), der im weiteren Schritt von Faktoren außerhalb des Individuums abhängig ist. Gibt es überhaupt die Möglichkeit zu arbeiten? Hier herrschen die üblichen ökonomischen Mechanismen des Arbeitsmarktes, auf dem das Angebot auch auf eine passende Nachfrage treffen muss, damit es zu einem Match zwischen beiden Seiten kommt (*Hardy* 1991).[11] Darüber hinaus können strukturelle Gegebenheiten das Vorhaben, sich im Ruhestand noch gegen Entgelt zu betätigen, erleichtern oder auch behindern (*Scherger* 2013): Verfügt das Individuum über eine passende Ressourcenausstattung (u. a. Gesundheit, Bildung), um das Handlungsziel, Erwerbsarbeit im Ruhestand, zu erreichen? Gibt es Verpflichtungen im familienbezogenen Kontext – in der Regel sind es Pflegetätigkeiten – die diesem Vorhaben im Wege stehen? Dieser Aspekt spricht besonders die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im beruflichen und im privaten Bereich an. Das männliche Ernährermodell mit dem Fokus auf die männlichen Erwerbsbiografien in Vollzeit bei gleichzeitiger Übernahme der familienbezogenen Tätigkeiten durch die Partnerinnen bei Rückzug aus dem Berufsleben oder maximal in Teilzeittätigkeit scheint über den Eintritt in den Ruhestand hinaus seine Wirkung zu zeigen. Dementsprechend wird von Frauen erwartet, weiterhin die Familienarbeit zu übernehmen, wohingegen ihre männlichen Partner eher befreit davon den Wunsch nach einer bezahlten Tätigkeit im Ruhestand verfolgen können (*Beehr/Bennett* 2015; *Hank* 2004; *Hank/Jürges* 2007; *Pfau-Effinger* 2004). Geschlechtstypische Unterschiede sollten in der Ruhestandspolitik besondere Berücksichtigung finden. Für die geschlechtstypischen Erwerbsneigungen im Ruhestand gibt es

[11] Zudem zeigen die empirischen Befunde, dass sich im Vergleich zum mittleren Erwachsenenalter eine stärkere „Individualisierung" der Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter abzeichnet: Normative Erwartungen zur Erwerbstätigkeit gehen spätestens nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze zurück bzw. werden nicht mehr gestellt, individuelle Motive wie Selbstverwirklichung oder Spaß an der Tätigkeit treten bei Erwerbstätigen im Rentenalter auch gegenüber finanziellen Aspekten in den Vordergrund (z. B. *Cihlar et al.* 2014; *Sackreuther et al.* 2017), Ansprüche an die zeitliche und räumliche Flexibilität der Beschäftigung steigen.

unterschiedliche Quellen der Erklärung. Eine Vermutung vorwiegend aus US-amerikanischen Untersuchungen lautet, dass der Lebensbereich „Erwerbsarbeit" für Frauen eine weniger zentrale Rolle spielt als bei Männern. Bei diesen wird Erwerbstätigkeit stärker mit dem Streben nach beruflichem Erfolg und sozialem Status verknüpft, der durch die bisherige Erwerbskarriere aufgebaut wurde (*Zhan et al.* 2015).[12]

Auf der Grundlage der vorliegenden Konzepte und empirischen Befunde lässt sich somit vermuten, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter (a) in einer dynamischen Wechselwirkung zwischen Individuum und sozialen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie (b) auf der Mikroebene des handelnden Individuums einem Verlauf unterliegt. Dieser beginnt mit einer recht unbestimmten Neigung oder Absicht, die dann durch individuelle Planungen konkretisiert wird, bis hin zur ganz konkreten Handlung und ihrer nachfolgenden Bewertung. Die Bewertung der Beschäftigungssituation kann dann entweder in eine Fortführung der Tätigkeit, eine Veränderung bzw. Anpassung beruflicher Gegebenheiten oder einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt münden. Folglich ist eine der zentralen Annahmen der vorliegenden Studie, dass es sich bei der *Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter um einen Prozess unbestimmter Dauer handelt, der sich in einer Wechselwirkung zwischen sozialen Kontexten (u. a. Familie, Betrieb und Arbeitsmarkt) und subjektiver Abwägungs- bzw. Entscheidungsfindung entfaltet, jedoch in seiner Dynamik maßgeblich auf der subjektiven Handlungsebene geprägt wird.* Ein konzeptioneller Rahmen zur Beschreibung und Erklärung von Erwerbstätigkeit im Rentenalter sollte daher mindestens

- auf einem expliziten und empirisch getesteten, aber für den speziellen Forschungsgegenstand gleichwohl modifizierten Entscheidungs- und Handlungsmodell basieren
- hinreichend differenziert formuliert sein, um dem dynamischen Charakter der Erwerbstätigkeit in diesem Lebensabschnitt und dem Szenario eines erneuten und mehr oder weniger kurzfristigen Eintritts in den Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen
- sowohl Bezüge zu früheren Lebensphasen als auch den Einfluss von Rahmenbedingungen (u. a. familialer oder organisationaler Kontext) auf der Meso- und Makroebene sowie deren Wechselwirkungen – auch mit anderen „produktiven" Rollen[13] – im späten Erwachsenenalter erfassen.

---

12 Allerdings sind Zweifel angebracht, dass dieser Unterschied natürlichen Ursprungs ist, sondern (zumindest für die Situation in Westdeutschland) vielmehr als ein Ergebnis des lange Zeit vorherrschenden Modells des männlichen Ernährers zu betrachten ist, dessen Folgen bis zum Ruhestand und sogar darüber hinaus wirken (*Allmendinger* 1990; *Hank/Korbmacher* 2012; *Meng* 2012; *Pfau-Effinger* 2004).

13 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter ist eine zentrale Dimension im Konzept des „produktiven Alterns". Dieser Begriff kann in der sozialen Gerontologie auf eine lange Tradition zurückblicken, die bis in die 1980er Jahre zurückreicht, als das Konzept zum ersten Mal von *Robert N. Butler* verwendet wurde (*Butler/Gleason* 1985; *Bass/Caro* 2001; *Achenbaum* 2001). Der Ursprung des Konzepts „produktives Altern" liegt u. a. im Diskurs zur Generationengerechtigkeit in den USA (*Moody* 2001). In der Literatur existieren unterschiedliche Definitionen dieses Konzepts und der zugrundeliegenden Dimensionen (*Bass* 2011). Im Folgenden beziehen wir uns auf eine weitere Begriffsbestimmung von „Produktivität", *die jede Aktivität, die Güter oder Dienstleistungen hervorbringt, einschließt, unabhängig davon, ob diese bezahlt wird oder nicht* (*Bass/Caro* 2001). In Anlehnung an das Dritt-Personen-Kriterium handelt es sich dabei um marktfähige Tätigkeiten, die auch durch Dritte gegen Entgelt erbracht werden könnten (*Hawrylyshyn* 1977). Produktive Tätigkeiten beziehen sich laut dieser Definition nicht nur auf Formen der Erwerbstätigkeit, sondern auch auf bürgerschaftliches Engagement, das sowohl das formelle Ehrenamt als auch informelle Hilfen (*Hank/Erlinghagen* 2010) oder zivilgesellschaftliche Partizipation (*Burr et al.* 2002; *Martinson/Minkler* 2006) einschließt sowie Unterstützung innerhalb der eigenen Familie, wie etwa Kinderbetreuung oder die Pflege eines kranken Angehörigen (*Wija/Ferreira* 2012; *Caro/Bass* 1995).

1.2 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter: Ein handlungstheoretisch-struktureller Ansatz

In den folgenden Abschnitten steht die Entwicklung eines theoretischen Ansatzes im Vordergrund, der in der Lage ist, den Annahmen der drei oben genannten Punkte zu entsprechen. Er soll im weiteren Verlauf als konzeptioneller Rahmen der quantitativen empirischen Analysen zur Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter dienen. Der theoretische Primat liegt dabei auf der Ebene individueller Entscheidungen und Handlungen, die als Ergebnis einer subjektiv rationalen Wahl verstanden werden. Damit entspricht der hier präsentierte Ansatz der Ausrichtung aktueller Strömungen der Soziologie und Sozialpolitikforschung, deren Interesse an der Ebene der individuellen Handlung (Agency) in den letzten Jahren wieder gewachsen ist (*Deacon/Mann* 1999). Gleichzeitig berücksichtigt der Ansatz die vom Individuum weitgehend unabhängigen Strukturen als regelmäßige Muster sozialer Arrangements, die subjektive Handlungsabsichten entweder positiv oder negativ beeinflussen können. In den folgenden Abschnitten werden gemäß des theoretischen Primats zunächst die individuellen Handlungsprozesse auf der Mikroebene behandelt. Hieran knüpfen die Ausführungen zur Bedeutung des sozialen Kontexts an (Meso- bzw. Makroebene).

1.2.1 Individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozesse auf der Mikroebene

Um ein in sich geschlossenes und stringentes Handlungsmodell zur Beschreibung des Entscheidungsprozesses der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen konzeptionell zu beschreiben und empirisch umsetzen zu können, das die Intention, die Planung und das tatsächliche Verhalten als Bestandteile eines individuellen Entscheidungsprozesses umfasst, soll das *Rubikon-Modell* der Handlungsphasen (*Heckhausen/Heckhausen* 2010; *Achtziger/Gollwitzer 2010*; grundlegende Konzepte bei *Heckhausen/Gollwitzer* 1987) zugrunde gelegt und in diesem bisher kaum betrachteten Forschungskontext operationalisiert und empirisch getestet werden. In diesem Handlungsmodell stehen Prozesse von mehr oder weniger erfolgreichen Strategien zur Erreichung individueller Ziele im Vordergrund (*Achtziger/Gollwitzer* 2010). Das Modell erlaubt, die einzelnen Phasen der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter nach einer (a) *prädezisionalen Motivations*- und einer (b) *postdezisionalen Volitionsphase* zu unterscheiden und die Abhängigkeit der individuellen Handlungsebene von sozialen und gesellschaftlichen Kontexten darzustellen. In der Unterscheidung zwischen Motivations- und Volitionsphase spiegelt sich die Annahme wider, dass Prozesse des Zielsetzens („goal setting“) und der Zielerreichung („goal striving“) des handelnden Individuums unterschiedlichen Prinzipien folgen und daher auch konzeptionell getrennt behandelt werden müssen (*Heckhausen/Gollwitzer* 1987; *Achtziger/Gollwitzer* 2010). Das in der Psychologie entstandene Rubikon-Modell der Handlungsphasen wurde in den folgenden Jahres teils erweitert, teils in seiner existierenden Form in anderen wissenschaftlichen Disziplinen angewendet (zu einer soziologischen Erklärung des Migrationsverhaltens auf der Grundlage des Rubikon-Modells siehe *Kley* 2011). Für die Erforschung von fortgeführter Erwerbsarbeit im Ruhestand soll im Folgenden ein erweitertes Rubikon-Modell dargestellt werden: das prozessuale Modell der Arbeitsmarktpartizipation beim Übergang in den Ruhestand. Dieses beruht auf eigenen Überlegungen, wie Motivations-, Planungs- und Handlungsmuster mit Bezug auf eine Erwerbstätigkeit speziell in der Übergangsphase in den Ruhestand und im frühen Rentenalter modelliert und in übergreifende soziale Strukturen eingebettet werden können. Die einzelnen Phasen des Modells werden im Folgenden näher dargestellt.

Prädezisionale Motivationsphase: das erste Abwägen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter

Der Kern der prädezisionalen Motivationsphase sind individuelle Abwägungsprozesse, die zu einer Intentionsbildung hinsichtlich der Aufnahme oder der Fortführung einer bezahlten Tätigkeit im Ruhestandsalter führen. In dieser Phase stehen eher grundlegende Präferenzen und Neigungen hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit im Vordergrund, deren Realisation zum Teil noch mehrere Jahre in der Zukunft liegen kann. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Personen zum Zeitpunkt der Intentionsbildung einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht. Vielmehr wird die Erwerbsabsicht als Teil der individuellen Vorstellungen eines „guten" Altersruhestands gesehen und ist somit ein Bestandteil des subjektiven Altersbildes. Die Absicht zur Erwerbstätigkeit kann dabei sowohl in Konkurrenz zu anderen Lebensplänen stehen (z. B. der Absicht zur Betreuung hilfs- oder pflegebedürftiger Personen) oder sich mit diesen ergänzen. So kann der Wunsch nach individueller Weiterentwicklung bzw. Weiterbildung eng mit einer Erwerbsabsicht im Rentenalter verknüpft sein, bzw. sich aus dieser ergeben. Zudem spielen die individuellen Motive für oder gegen eine Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter in der Motivationsphase eine bedeutsame Rolle. Für Erwerbsabsichten und -motive sind sowohl biografische und situationelle Rahmenbedingungen als auch individuelle Ressourcen entscheidend: Sie beeinflussen die Präferenzen älterer Erwachsener hinsichtlich einer Arbeitsmarktteilhabe im Rentenalter und die „Produktivitätsspielräume" (*Mergenthaler et al.* 2015), die älteren Menschen in dieser Lebensphase zur Verfügung stehen. Zudem werden in dieser prädezisionalen Phase unterschiedlich antizipierte Opportunitäten, die mit Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit im Ruhestandsalter einhergehen, gegeneinander abgewogen (*Kley* 2009). Hierbei spielt auch die Dynamik bzw. der Wandel von Erwerbsabsichten und -motiven im Zeitverlauf eine wesentliche Rolle. Es kann mit einiger Plausibilität angenommen werden, dass ein Wandel solcher subjektiven Faktoren durch bestimmte Lebensereignisse (z. B. Geburt eines Enkels oder Pflegefall innerhalb der Familie) oder durch vertikale soziale Mobilität nach dem Eintritt in den Altersruhestand beeinflusst wird. Falls in der Motivationsphase konkrete Handlungsziele und Vorsätze hinsichtlich einer Arbeitsmarktbeteiligung genannt werden, wird aus der Sicht der Motivationsforschung der „Rubikon überschritten". Damit verlässt das Individuum die prädezisionale Motivationsphase und tritt in die postdezisionale Volitionsphase ein (s. Abb. 1).

Postdezisionale Volitionsphase: Von der Planung über die Handlung bis zum Ausstieg

Zu Beginn der postdezisionalen Volitionsphase setzt sich das Individuum mit der Planung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand auseinander, d. h. es werden konkrete Fragen zur Umsetzung der Präferenz erörtert und vorbereitende Maßnahmen zur Verfolgung bzw. Realisation des Ziels „Erwerbsbeteiligung" durchgeführt (erste empirische Hinweise finden sich bei *Wöhrmann et al.* 2013). Es kann sich hierbei sowohl um Informationssammlung über passende Arbeitsplatzangebote bei einem geplanten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder die Sondierung der Möglichkeit zur Weiterführung der bisherigen Erwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber handeln wie auch um die Erörterung der Umsetzung einer Erwerbsabsicht mit den Familienangehörigen, insbesondere dem Lebenspartner. Zudem machen sich ältere Erwachsene mit einer Erwerbsabsicht in der Planungsphase meist über die gewünschten Arbeitstage, den wöchentlichen Arbeitsumfang sowie den bevorzugten Arbeitsort Gedanken. Insbesondere bei älteren Menschen, die planen, ihre Erwerbstätigkeit unter bestimmten Umständen beim gleichen Arbeitgeber weiterzuführen, spielen auch Änderungswünsche in Bezug auf die gegenwärtige Erwerbssituation eine Rolle.

In der Handlungsphase werden konkrete Schritte zur Realisierung der Pläne zur Fortführung oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter durchgeführt. Dabei stehen u. a. Aspekte der Fortführung der bisherigen beruflichen Tätigkeit gegenüber einem Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechsel im Vordergrund als auch Fragen des wöchentlichen Arbeitsumfangs oder des Arbeitsortes (überwiegend im Unternehmen bzw. Betrieb oder zu Hause). Da der Arbeitsmarkt gerade für die hier interessierende Altersgruppe restriktiv ist und daher auch als Filter bzw. Restriktor von individuellen Erwerbsplänen fungiert (z. B. *Ekerdt* 2010), spielt auch die fehlgeschlagene Umsetzung einer Erwerbsabsicht im Handlungsmodell eine wichtige Rolle. Die Handlungsphase umfasst somit sowohl die geglückte Umsetzung von Erwerbsplänen im Ruhestandsalter als auch deren „Scheitern", d. h. falls eine Erwerbsabsicht nicht verwirklicht werden konnte. Vor diesem Hintergrund spielen soziale ungleiche Arbeitsmarktchancen älterer Menschen in der Handlungsphase eine wesentliche Rolle.

Als Abschluss erfolgt eine Bewertung der ausgeübten Handlung in Bezug auf den Erfolg des Vorhabens sowie der positiven und negativen individuellen Konsequenzen dieser Handlung (z. B. hinsichtlich der Folgen für die eigene Lebenszufriedenheit). Insbesondere wird das Spannungsverhältnis zwischen der subjektiven Wichtigkeit arbeitsplatzbezogener Merkmale und deren Vorliegen untersucht (z. B. potenzielle Diskrepanz zwischen faktischer und gewünschter Bezahlung). Die letztgenannte, evaluierende Phase wurde in der Ruhestandsforschung nach vorliegendem Kenntnisstand nicht thematisiert. Typischerweise werden die Auswirkungen des Ruhestands auf die allgemeine Lebenszufriedenheit und auf den Gesundheitszustand untersucht. Zentrales Forschungsinteresse war bisher, wie sich die betroffenen Personen an ihre neue Situation im Ruhestand anpassen (u. a. *Thoits/Hewitt* 2001; *Kim/Moen* 2001; *Wang* 2007). In dieser Untersuchung steht demgegenüber die individuelle Bewertung arbeitsplatzbezogener Merkmale und deren Abgleich mit der subjektiven Bedeutung im Vordergrund.

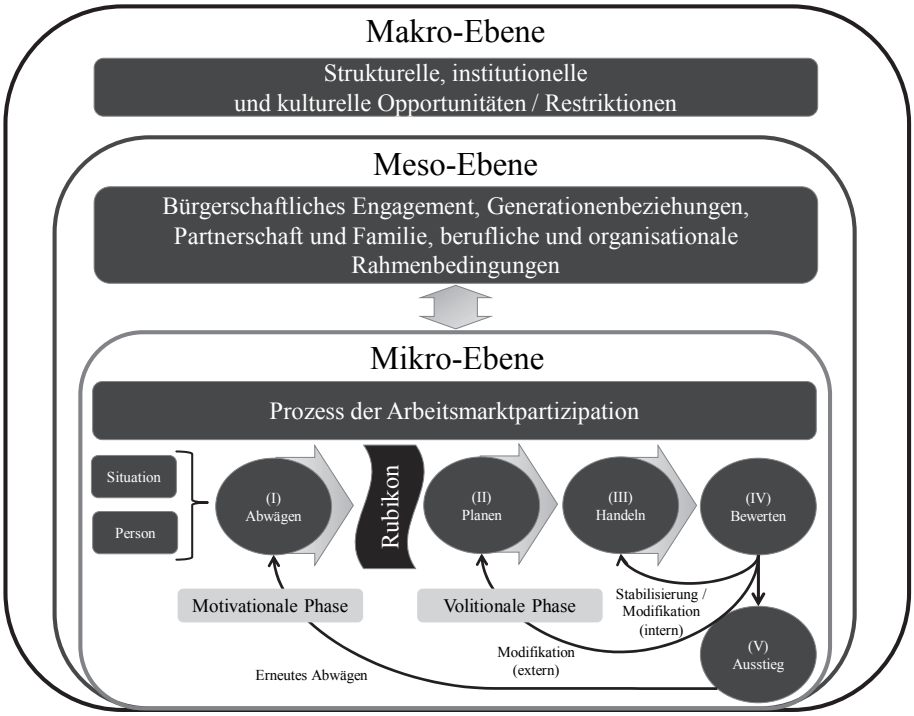
Im Anschluss an die Bewertungsphase kann der (finale) Ausstieg des älteren Menschen aus dem Arbeitsmarkt stehen (s. Abb. 1). Damit ähnelt der hier betrachtete Erwerbsausstieg im Ruhestandsalter den Ansätzen, die sich mit dem vorzeitigen Erwerbsausstieg vor dem Erreichen des Ruhestandsalters beschäftigt haben (z. B. *Robertson* 2000; *Ebbinghaus/Radl* 2015; *DuPrel et al.* 2019). In beiden Fällen sind sowohl der Zeitpunkt als auch die Umstände des Ausstiegs, z. B. hinsichtlich des Grads der Freiwilligkeit, von Bedeutung. Darüber hinaus grenzt sich der Ausstieg vom erfolglosen Abbruch der Handlung ab – wenn etwa in Folge fehlender Arbeitsmarktchancen eine Erwerbsabsicht im Ruhestandsalter nicht umgesetzt werden kann – und ist nach (*Kohli* 1987) aus moralökonomischer Perspektive zudem gesellschaftlich akzeptiert, da im Gegensatz zum aktiven Erwerbsalter eine normative Erwartung zur Arbeitsmarktbeteiligung mit Erreichen des Rentenalters wegfällt und zudem die Nachfolge am Arbeitsmarkt geregelt ist (*Kohli* 1985). Durch das fortschreitende Alter und der damit einhergehenden Veränderungen physischer und mentaler Ressourcen sowie veränderter Situations- und Kontextbedingungen kann somit ein Ausstieg aus dem Handlungsmodell, d. h. eine Beendigung der Erwerbstätigkeit oder der Ausstieg aus subjektiven Planungen zur Aufnahme oder Weiterführung einer bezahlten Arbeit erfolgen. Dieser Schritt kann in einem normativen Sinne nicht als erfolglos bezeichnet werden, da er im späteren Lebenslauf in vielen Fällen bewusst gewählt und vorgesehen wird. In diesem Zusammenhang wird zwischen vagen Ausstiegsgedanken und konkreten Ausstiegsplänen unterschieden, um die Folgen verschiedener Konkretisierungsgrade der individuellen Ausstiegsintention aus dem Arbeitsmarkt analytisch zu trennen.

Zudem wird durch die Option des Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt die Vielfalt von Lebensentwürfen älterer Erwachsener jenseits der Erwerbstätigkeit berücksichtigt und einem Handlungsnormativ vorgebeugt, welches eine Stigmatisierung von nicht-erwerbstätigen Ruheständlern als „unproduktiv" fördern würde (u. a. *Taylor/Bengtson* 2001). Dieses Argu-

ment wird vor allem von Kritikern des Produktivitäts- und Kompetenzdiskurses vorgebracht, die vor einer Instrumentalisierung der „jungen Alten“ und vor einer sozialen Diskriminierung vermeintlich unproduktiver älterer Menschen warnen, falls deren Lebensführung nicht dem Leitbild eines aktiven oder produktiven Alterns entspricht (z. B. *van Dyk/Lessenich* 2009; *van Dyk et al.* 2010; *Denninger et al.* 2014). Durch die Betonung der Ausstiegsoption bildet das Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter die individuellen Wahlmöglichkeiten im Sinne eines selbstbestimmten Alterns ab, die sich z. B. auch in Form informeller Tätigkeiten innerhalb der Familie oder Zivilgesellschaft ausdrücken können.

Die bewusst geplante Ausstiegsoption während der Volitionsphase betont außerdem den dynamischen Charakter des Modells, da sich der Phase der Bewertung eine neue Sequenz der Arbeitsmarktbeteiligung anschließt, die sich von früheren Erwerbsepisoden grundlegend unterscheiden kann (z. B. durch einen Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechsel). Der Ausstieg zieht nun den Rückzug aus dem Entscheidungs- und Handlungsmodell nach sich, was umso wahrscheinlicher wird, je älter eine Person wird. Dies berücksichtigt in adäquater Weise die spezielle Situation älterer Menschen, die ihre Erwerbstätigkeit in den Ruhestand hinein verlängern, dies jedoch nicht als dauerhaft ansehen.

Abbildung 1: Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter



Quelle: Eigene Darstellung.

Während in der psychologischen Anwendung des Modells (z. B. bei dem Zielverhalten körperlich aktiv zu sein) ein Abbruch der Handlung als Misserfolg zu werten ist, stellt sich dies in der Entscheidung für oder gegen die Fortführung der eigenen Erwerbstätigkeit über das Ruhe-

standsalter hinaus differenzierter dar: Nach einer Phase der Erwerbstätigkeit im Ruhestand kann eine Bewertung des eigenen Handelns dazu führen, den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit zu wählen und somit den Kreislauf der Handlungsphasen zu verlassen. Befunde aus der ersten Welle der Studie TOP zeigen, dass die gewünschte Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestand bei vielen Befragten zeitlich begrenzt ist, auch wenn ca. ein Drittel der befragten Männer und fast die Hälfte der Frauen angeben, so lange es geht im Rentenalter erwerbstätig sein zu wollen (*Mergenthaler* 2014). Daraus wird ersichtlich, dass die Erwerbstätigkeit im Ruhestand von vielen älteren Menschen als zeitlich limitiertes Phänomen verstanden wird. Es ist daher anzunehmen, dass ein endgültiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben zumindest bei einem Teil der Personen bereits in der Volitionsphase beabsichtigt ist, d. h. bereits ein Bestandteil der Planungen zu einer Arbeitsmarktteilhabe im Rentenalter ist.

Diese Überlegung trägt den Fluktuationen am Arbeitsmarkt in dieser Lebensphase Rechnung, die in der Literatur als „Un-Retirement" oder „Re-Retirement" bezeichnet werden (u. a. *Wang/Shultz* 2010; *Deller/Maxin* 2008) und die als Symptome einer De-Institutionalisierung des Übergangs in den Ruhestand und des frühen Rentenalters verstanden werden können (*Sargent et al.* 2013). In der Folge bedeutet dies, dass es zu multiplen Ruheständen bzw. „Unruheständen"[14] im späteren Lebenslauf kommen kann, die durch mehr oder weniger kurze Erwerbsepisoden unterbrochen werden (*Shultz/Wang* 2011). Dies verdeutlicht, dass der Ruhestandsübergang und das frühe Rentenalter weniger als Ereignis, sondern vielmehr als Prozess zu verstehen sind, der mehrere Jahre umfassen und zirkulär verlaufen kann (*Beehr* 1986; *Feldman* 1994; *Pleau* 2010). Es handelt sich in diesen Fällen um „Grenzgänge" zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand, die eine eindeutige Zuordnung zu einem bestimmten Lebensabschnitt nicht eindeutig zulassen. Empirische Befunde, die die These des „Grenzgängertums" stützen, liegen derzeit vor allem aus der internationalen Forschung vor. So konnte *Ruhm* (*1990*) bei etwas mehr als der Hälfte der beobachteten Personen im Ruhestandsalter einen Jobwechsel beobachten. *Cho et al.* (2016) fanden heraus, dass zwischen 11 und 19 Prozent der Personen im Ruhestandsalter in Deutschland, den USA und Südkorea mehrfach in den Arbeitsmarkt ein- und wieder ausstiegen. Dieser Überblick zu den vorliegenden Ergebnissen zeigt, dass die Forschung zu diesem Phänomen derzeit noch nicht gut entwickelt ist. Aus diesem Grunde sind die Überlegungen zu den zirkulären Verläufen der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter, die sich an die Bewertungsphase anschließen können, explorativer Natur. Sie können daher auch in den folgenden empirischen Analysen lediglich als heuristische Leitlinien dienen, um die Befunde in angemessener Weise in das Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter einordnen zu können.

[14] Die Abgrenzung zwischen „Ruhestand" und „Unruhestand" schließt im Wesentlichen auch die Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand ein. Als Kriterium fungiert bei der Abgrenzung dieser beiden Lebens- und Tätigkeitsbereiche das Lebensalter sowie der Bezug einer Leistung auf der Grundlage der eigenen Erwerbsbiografie, der wiederum in aller Regel eng an das Alter gekoppelt ist. Im weiteren Sinne beschreibt die Abgrenzung zwischen Ruhestand und Unruhestand einen noch nicht vollzogenen bzw. abgeschlossenen Statuswechsel, wobei die Rolle des Erwerbstätigen als dominantes gesellschaftliches Skript des mittleren Erwachsenenalters noch nicht völlig abgelegt und die des Ruheständlers noch nicht völlig angenommen ist (*Micheel et al.* 2018). Es entsteht eine Grauzone im Lebenslauf, da Bezieher einer Altersrente oder -pension, die gleichzeitig einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, als untypisch für die Lebensphase Ruhestand gelten und daher prinzipiell erklärungsbedürftig sind (*Freter et al.* 1988). In der vorliegenden Untersuchung wird der Unruhestand in erster Linie durch den Tätigkeitsbereich „bezahlte Arbeit" im Ruhestandsalter definiert, wobei es unerheblich ist, ob eine Person eine Erwerbsabsicht signalisiert hat oder tatsächlich eine bezahlte Arbeit ausführt (*Mergenthaler et al.* 2017).Theoretisch können auch unbezahlte Tätigkeiten wie ein Ehrenamt oder familienbezogene Leistungen als zusätzliche Merkmale eines Unruhestands verwendet werden, die ebenfalls als eine Form von Arbeit angesehen werden können (*O'Reilly/Caro* 1994), wenn diese Leistungen prinzipiell auch über private Märkte organisiert werden können (*Hawrylyshyn* 1977).

Der Ausstieg aus der Handlungssequenz ist nur eine Konsequenz, die sich aus der (negativen) Bewertung der Situation ergeben kann. Ein Verbleib innerhalb der Handlungssequenz kann sich in Abhängigkeit der subjektiven Bewertung in zwei Formen abspielen:

- Stabilisierung bzw. interne Modifikation oder
- Externe Modifikation der Handlung.

Im Falle einer Stabilisierung kann man von einer positiven Bewertung der Situation ausgehen, d. h. die bezahlte Arbeit wird in ähnlicher oder sogar unveränderter Form weitergeführt. Es kommt somit in der Folge zu einer zeitlichen Verkettung von Handeln und Bewertung, die sich bei der Änderung der subjektiven Evaluation oder der objektiven Rahmenbedingungen entweder zu einem Ausstieg und möglicherweise erneutem Abwägen oder einer Modifikation der bestehenden Situation wandeln kann. Mit der Modifikation nach dem Abschluss der Bewertungsphase ist ein erneutes Ansetzen an der Planungsphase gemeint. Dieser Fall tritt typischerweise ein, wenn die Bewertung der Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren Aspekten negativ ausgefallen ist und eine Fortführung von der Änderung der beruflichen Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeiten oder -ort) oder der beruflichen Tätigkeit (z. B. Wechsel von einer manuellen zu einer nicht-manuellen Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber) abhängig ist. In diesem Falle verbleibt die Person innerhalb der Volitionsphase, d. h. die grundsätzliche Entscheidung zur Handlung wird nicht in Frage gestellt.

Anders sieht es aus, wenn ältere Menschen nach der Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter bereits den Arbeitsmarkt verlassen haben aber aus unterschiedlichen Motiven einen erneuten Einstieg in eine bezahlte Tätigkeit erwägen. Dieses erneute Abwägen führt zurück zur motivationalen Phase und somit zum Beginn der Handlungsphasen, bei dem der Rubikon noch nicht wieder überschritten wurde. Mit dieser Zirkularität wird im Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter der „Grenzgang“ zwischen beendeter Erwerbstätigkeit, Ruhestand und erneuter Erwerbstätigkeit ausdrücklich berücksichtigt.

1.2.2 Einflüsse individueller Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter auf der Meso- und Makroebene

Das Modell berücksichtigt die Wechselwirkungen der Elemente des individuellen Entscheidungs- und Handlungsprozesses mit den Kontextfaktoren der Meso- und der Makroebene (s. Abb. 1). So wirkt sich z. B. die Erwerbstätigkeit im Ruhestand durch die Verbesserung des Einkommens auf den Sozialstatus aus. Zudem kann eine Arbeitsmarktbeteiligung in Konkurrenz zu anderen Tätigkeiten treten, etwa der Enkelbetreuung oder einem ehrenamtlichen Engagement (*Burr et al.* 2007; *Hank/Stuck* 2008). Die Entscheidungsprozesse auf der Mikroebene werden somit nicht nur durch die Merkmale auf der Meso- bzw. Makroebene geprägt, sondern wirken auch auf diese zurück. Damit entspricht das prozessuale Modell der Arbeitsmarktpartizipation beim Übergang in den Ruhestand den Prinzipien allgemeiner soziologischer Mehrebenenmodelle, die individuelle Handlungen im Kontext sozialer Strukturen erklären (grundlegend hierzu u. a. *Esser* 1999; *Coleman* 1990).

Auf der Mesoebene berücksichtigt das Modell proximale soziale Kontexte, die unmittelbare Anreize und Gelegenheiten auf die Entscheidung für oder gegen eine weitergeführte Erwerbsarbeit repräsentieren. Hier sind z. B. die Bereitschaft des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung, die partnerschaftliche Situation, familiale Pflege- und/oder Betreuungsleistungen, Generationenbeziehungen sowie bürgerschaftliches Engagement zu nennen. Dabei ist von einer grundlegenden Ambiguität dieser Kontexte auf die Arbeitsmarktbeteiligung auszugehen, da sie diese je nach Situation sowohl positiv als auch negativ beeinflussen können. Zudem ist

von einer dynamischen Wechselbeziehung von Individualebene und Kontext im Zeitverlauf auszugehen, die sowohl soziale Kausation (z. B. familiale Unterstützung beeinflusst die Erwerbsneigung im Ruhestandsalter) als auch die Selektion (z. B. Erwerbstätigkeit im Rentenalter beeinflusst die Aufnahme oder Fortführung einer zeitintensiven Pflegetätigkeit innerhalb der Familie) denkbar. Das Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter ist prinzipiell in der Lage, beide Wirkungszusammenhänge konzeptionell zu rahmen.

In diesem Zusammenhang sind die Wechselbeziehungen und typische Muster zwischen verschiedenen produktiven Tätigkeiten von Bedeutung, da sie für die Beurteilung der „Potenziale" älterer Erwachsener wichtig sind. Es liegt auf der Hand, dass ältere Menschen in unterschiedlicher zeitlicher Intensität und Dauer am Arbeitsmarkt, in der Familie und in der Zivilgesellschaft engagiert sind. Der zeitliche Umfang reicht von relativ spontanen, kurzzeitigen Tätigkeiten bis hin zu täglichen Handlungsroutinen, die mehrere Stunden am Tag umfassen können. Um ein umfassendes Bild des Engagements älterer Erwachsener zu zeichnen, ist es daher wesentlich, mehrere produktive Tätigkeiten gleichzeitig und in Relation zueinander zu betrachten.

Diese Perspektive wird auf der Mesoebene des Modells der dynamischen Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter eingelöst. Dabei werden theoretische Grundlagen und empirische Ergebnisse berücksichtigt, die erst in den letzten Jahren in einer Reihe internationaler Studien präsentiert wurden. So wurde in diesen Studien neben der Interdependenz produktiver Tätigkeiten (*Choi et al.* 2007; *Burr et al.* 2005; *Mutchler et al.* 2003) auch der Frage nachgegangen, ob diese Tätigkeiten distinkte Gruppen bzw. Typen innerhalb bestimmter Altersgruppen in der zweiten Lebenshälfte bilden (*Burr et al.* 2007; *Morrow-Howell et al.* 2011; *Morrow-Howell et al.* 2014). Diese Studien kamen zu dem Ergebnis, dass produktive Tätigkeiten wie bezahlte Arbeit, freiwilliges Engagement, informelle Hilfeleistungen und Pflege bei höheren Altersgruppen auf der individuellen Ebene unterscheidbare Typen bilden. Eine Untersuchung auf der Grundlage des Americans' Changing Lives survey (ACL) konnte vier Gruppen produktiver Tätigkeiten (Helpers, Home Maintainers, Worker/Volunteers und Super Helpers) in der Altersgruppe 55 Jahre und älter identifizieren (*Burr et al.* 2007). Ähnliche Befunde wurden anhand einer Latent Class-Analyse der amerikanischen Health and Retirement Study (HRS) berichtet, die fünf Aktivitätsprofile älterer Erwachsener zu Tage förderte, die sich nach Art und Umfang der Tätigkeiten unterschieden: geringe Aktivität, moderate Aktivität, hohe Aktivität, erwerbstätig und körperlich aktiv (*Morrow-Howell et al.* 2014). Ähnliche Typen produktiver Tätigkeiten konnten auf Grundlage des Surveys „Transitions and Old Age Potential" (TOP) beobachtet werden. Die Querschnittsdaten umfassten Ruheständler zwischen 60 und 70 Jahren. Es konnten vier Cluster produktiver Tätigkeiten identifiziert werden: Multiple Engagers, Volunteers, Family Helpers und Family Disengagers (*Mergenthaler et al.* 2019b).

Empirische Studien zu den formellen und informellen Tätigkeiten älterer Erwachsener haben gezeigt, dass der Umfang von Ressourcen, die einem Menschen zur Verfügung stehen sowie soziodemografische Merkmale und der soziale Kontext eine wichtige Rolle bei der Erklärung des Engagements spielen (*Hank/Erlinghagen* 2008; *Wilson* 2000; *Wilson/Musick* 1997a). Hinsichtlich der Interdependenz produktiver Tätigkeiten zeigen empirische Studien, dass individuelle (z. B. Gesundheit, Bildung), familiale und ökonomische Ressourcen positiv mit Tätigkeitsprofilen assoziiert sind, die ein höheres Niveau von produktiven Tätigkeiten aufweisen (*Burr et al.* 2007; *Morrow-Howell et al.* 2014). Zudem gibt es Evidenz für den Einfluss soziodemografischer Merkmale. Wenn Menschen älter werden, nimmt die Beteiligung in Gruppen, die in erster Linie durch Tätigkeiten außerhalb des eigenen Haushalts geprägt sind, ab, während sie in Gruppen mit Tätigkeiten innerhalb des eigenen Haushalts zunimmt. Zudem finden sich ältere Frauen öfter in Tätigkeitsprofilen wieder, die durch familiale oder haushaltsbezogene Tätigkeiten geprägt sind (*Burr et al. 2007*).

Um die Gruppen zu beschreiben und zu interpretieren ist nicht nur die Art der produktiven Tätigkeiten bedeutsam, sondern auch die Muster der Beziehungen zwischen diesen Tätigkeiten. Hinsichtlich der Art der Aktivität kann zwischen verpflichtenden (z. B. Pflege eines kranken Angehörigen) und freiwilligen Tätigkeiten (z. B. bürgerschaftliches Engagement und unter bestimmten Umständen auch Erwerbstätigkeit im Rentenalter) unterschieden werden. Die Wechselbeziehung zwischen diesen zwei Arten produktiver Tätigkeiten kann komplementär oder substitutiv sein (*Burr et al.* 2007; *Choi et al.* 2007). Eine komplementäre Beziehung impliziert, dass bei einer in einem Bereich tätigen Person die Wahrscheinlichkeit, auch in einem anderen Tätigkeitsbereich aktiv zu sein, höher ist als bei einer Person, die keiner produktiven Tätigkeit nachgeht. Im Gegensatz dazu ist die Wahrscheinlichkeit einer weiteren produktiven Tätigkeit bei einer substitutiven Beziehung geringer. Diese Unterscheidung korrespondiert mit den Annahmen der Rollentheorie, insbesondere mit den Konzepten der Rollen-Extension (komplementäre Beziehung zwischen produktiven Tätigkeiten) und Rollen-Substitution bzw. Rollen-Überlastung (substitutive Beziehung zwischen produktiven Tätigkeiten). Die Rollen-Extensions-Hypothese nimmt an, dass ein Engagement in mehreren produktiven Tätigkeiten wahrscheinlich ist, da größere soziale Netzwerke die Möglichkeiten bieten, sich in mehr als einer Tätigkeit zu engagieren. Die Ergebnisse mehrerer empirischer Studien stützen die Annahmen dieser Hypothese. So fanden *Hank* und *Stuck* (2008) eine komplementäre Beziehung zwischen produktiven Tätigkeiten (freiwilliges Engagement, informelle Hilfeleistungen und Pflege). Dieser Zusammenhang wurde sowohl bei verpflichtenden als auch bei freiwilligen Tätigkeiten gefunden. Eine komplementäre Beziehung zwischen freiwilligem Engagement und zahlreichen anderen Tätigkeitsbereichen (z. B. Erwachsenenbildung, Freizeit und kulturelle Aktivität) wurde in einer aktuellen Studie von 65- bis 80-jährigen Ruheständlern aus Belgien berichtet (*Dury et al.* 2016). *Burr et al.* (2005) berichten eine komplementäre Beziehung zwischen Pflegetätigkeiten und freiwilligem Engagement bei 50-jährigen und älteren Teilnehmern des Americans‘ Changing Lives survey (ACL). Die Ergebnisse empirischer Studien zum Zusammenhang zwischen bezahlter Arbeit und freiwilligem Engagement älterer Menschen sind insgesamt gemischt. Sie liefern jedoch auch Evidenz, die auf eine komplementäre Beziehung zwischen diesen beiden Tätigkeitsbereichen schließen lässt (*Dosman et al.* 2006). *Wilson* und *Musick* (1997b) nehmen an, dass Beschäftigungen, die Autonomie und persönliche Initiative verlangen, ältere Menschen auch zur freiwilligen Tätigkeit in der Zivilgesellschaft ermutigen, da beide Tätigkeiten auf ähnlichen Fähigkeiten beruhen. Zudem kann bezahlte Arbeit im Ruhestand ebenso wie bürgerschaftliches Engagement als freiwillige oder optionale Tätigkeit verstanden werden, die auf individuellen Präferenzen beruht (*Burr et al.* 2007), wobei finanzielle Notwendigkeiten oder normative Erwartungen als Motive nicht ausgeschlossen werden können (*Wilson/Musick* 1997b).

Im Gegensatz zur Rollen-Extensions-Hypothese argumentiert die Rollen-Substitutions- oder Rollen-Überlastungs-Hypothese, dass eine kompetitive Beziehung zwischen produktiven Tätigkeiten besteht: Pflege oder Erwerbstätigkeit in Vollzeit sind zeitaufwendige Tätigkeiten, die vor allem bei älteren Menschen physischen oder mentalen Stress hervorrufen können. Daher wird angenommen, dass diese Tätigkeiten miteinander um die individuelle Zeit und Energie eines Menschen konkurrieren (*Choi et al.* 2007; *Burr et al.* 2007). Da familiales Engagement auf sozialen Normen gegründet ist, die zumeist einen mehr oder weniger obligatorischen Charakter haben, lassen sie dem Einzelnen nur eine geringe Wahlfreiheit. Im Ergebnis können die Pflege von Angehörigen und die Betreuung eigener Kinder und Enkel daher als verpflichtende Tätigkeiten verstanden werden, die mit bürgerschaftlichem Engagement oder Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter in Konflikt geraten können. In der Tat haben empirische Studien mit wenigen Ausnahmen (z. B. *Burr et al.* 2005) gezeigt, dass obligatorische Tätigkeiten in Konkurrenz zu freiwilligen Aktivitäten wie dem bürgerschaftlichen Engagement

stehen (*Burr et al.* 2007; *Choi et al.* 2007). Daher bestätigt zumindest ein Teil der vorliegenden empirischen Befunde die Annahmen der Rollen-Substitutions-Hypothese.

Wie bereits angemerkt, ist auf der Mesoebene außerdem die familiale, und hier insbesondere die partnerschaftliche Situation relevant. Damit rückt das in der Lebensverlaufsforschung zentrale Prinzip des linked lives (*Elder* 1995) in den Fokus, das die Verwobenheit von Lebensverläufen in sozialen Gefügen wie einer Partnerschaft hervorhebt. Diese Interdependenz impliziert, dass potenziell weitreichende Entscheidungen im Erwerbskontext wie die über Arbeit und Ruhestand üblicherweise nicht im Alleingang getroffen werden, sondern sich auch an der Dyade, am partnerschaftlichen Kontext ausrichten, d. h. an der Lebenssituation des Paares oder an den Erwartungen und Einstellungen des Partners. Dieser Einfluss ist wechselseitig, denn die getroffenen Entscheidungen wirken gleichzeitig auf den Partner (und die Paarrealität) zurück. Der Einbezug dieser wechselseitigen Prozesse auf der Paarebene vergrößert die Komplexität des Entscheidungs- und Handlungsmodells, da prinzipiell beide Partner die beschriebenen Phasen durchlaufen und sich dabei in unterschiedlichem Ausmaß direkt oder indirekt beeinflussen.

Es liegen empirische Studien vor, die erwartungsgemäß zeigen, dass Entscheidungen über die Arbeitsmarktbeteiligung und über den Zeitpunkt des Ruhestandübergangs keine rein individuelle Angelegenheit darstellen, sondern vielfach als das Ergebnis einer gemeinschaftlichen Planung beider Partner anzusehen sind (*Hurd* 1990; *O'Rand/Farkas* 2002; *Ho/Raymo* 2009). Es besteht demnach Einigkeit über die Sinnhaftigkeit des theoretischen und empirischen Einbezugs des partnerschaftlichen Kontextes bei der Untersuchung dieser und ähnlicher Fragestellungen. Allerdings ist noch unklar, wie genau die dahinter stehenden Wirkungsmechanismen im Detail funktionieren.

Einige Studien liefern empirische Evidenz dafür, dass der Erwerbsstatus des Partners ausschlaggebend für die individuelle Erwerbsbeteiligung ist (*Allmendinger* 1990; *Szinovacz/DeViney* 2000; *Pienta* 2003). So ist die Wahrscheinlichkeit eines Ruhestandsübergangs erhöht, wenn der Partner bereits im Ruhestand ist. Umgekehrt gilt, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, höher ist, wenn der Partner ebenfalls im Erwerbsleben steht. In manchen Studien wird zudem ein Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand des einen mit der Erwerbsbeteiligung des anderen Partners dokumentiert (*Talaga/Beehr* 1995; *Szinovacz/DeViney* 2000; *Pienta* 2003; *Denaeghel et al.* 2011). Anhand der Studienlage kann allerdings nicht geklärt werden, ob es hierbei um einen geschlechtstypischen Effekt derart handelt, dass Männer angesichts eines schlechten Gesundheitszustands ihrer Partnerin eher im Erwerbsleben verbleiben, wohingegen Frauen, deren Partner bei schlechter Gesundheit ist, eine größere Wahrscheinlichkeit haben, den Arbeitsmarkt zu verlassen.

Der Datensatz TOP beinhaltet noch keine Möglichkeiten, intensive dyadische Analysen durchzuführen. Deshalb wird dies zur Vollständigkeit des Modellkonzepts lediglich theoretisch dargestellt, jedoch nicht empirisch eingehend überprüft. Der nächste Messzeitpunkt der Datenerhebung von TOP wird ein Zusatzmodul enthalten, das in Zukunft detaillierte Analysen zu dyadischen Entscheidungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit im Ruhestand von Paaren liefern kann.

Auf der Makroebene des Modells werden schließlich sozialstrukturelle und institutionelle Kontexte sowie kulturelle Orientierungen betrachtet, welche individuellen Handlungskontexte und -entscheidungen bezüglich einer Arbeitsmarktpartizipation im Sinne von Opportunitäten oder Restriktionen beeinflussen (z. B. die Einkommens- und Bildungsverteilung oder gesellschaftliche Altersbilder). Die Berücksichtigung sozialer Strukturen und Kontexte ermöglicht es, auch die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen zu erforschen, die nicht das Resultat eines freiwilligen bzw. auf intrinsischen Motiven beruhenden Entscheidungsprozesses ist, sondern z. B. aufgrund materieller oder sozialer Benachteiligung wie z. B. einer drohenden Altersarmut notwendig erscheint. Zudem sind rentenrechtliche Rege-

lungen auf der Makroebene relevant, da sie die individuelle Arbeitsmarktbeteiligung unmittelbar beeinflussen können. So war gerade Deutschland in den letzten Jahrzehnten von einer großen Dynamik der Sozialgesetzgebung geprägt, die angesichts des demografischen Wandels auch in den kommenden Jahren anhalten dürfte.

1.3 Zusammenfassung der bisherigen Überlegungen und Aufbau des Buchs

Dem Diskurs einer „überalternden" Bevölkerung und deren Folgen für die sozialen Sicherungssysteme wurde in den letzten Jahren zunehmend ein Altersbild gegenübergestellt, das die Kompetenzen und die Ressourcen älterer Menschen als Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft betont. Hintergrund dieses Perspektivenwechsels war ein Wandel des Alterns: Während ein erheblicher Teil der Angehörigen früherer Geburtsjahrgänge bei Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr in der Lage war, produktive Rollen auszuüben, so sind die heutigen Älteren sowohl gesundheitlich als auch aufgrund ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten im Stande, noch mehrere Jahre aktiv zu sein. Aufgrund dieser Trends ist der Übergang in den Ruhestand nicht mehr mit dem Beginn des Alters als Phase zunehmender funktionaler Beeinträchtigungen und eines Rückzugs von sozialen Rollen gleichzusetzen. Vielmehr ergibt sich, nicht zuletzt auch aufgrund fortbestehender sozialer und gesundheitlicher Ungleichheiten in der zweiten Lebenshälfte, eine bemerkenswerte Heterogenität individueller Alternsverläufe, die das „junge Alter" zu einer der vielfältigsten Lebensabschnitte moderner Gesellschaften macht.

Im Zentrum des Übergangs in den Ruhestand und der „produktiven" Rollen älterer Erwachsener steht die Erwerbstätigkeit bzw. der Prozess des altersbedingten Verlassens des Arbeitsmarktes. Die Bedeutung des Arbeitsmarkts bzw. der Erwerbstätigkeit als zentraler Instanz der Vergesellschaftung spielt auch für den Zusammenhalt in einer Gesellschaft des langen Lebens eine nicht zu unterschätzende Rolle. Der Zusammenhang mit dem menschlichen Altern zeigt sich bei der Erwerbstätigkeit mindestens in zweierlei Weise: erstens in Form einer altersbedingten In- und Exklusion vom Erwerbsprozess; sichtbarstes Zeichen für Letzteres ist die Regelaltersgrenze, die gleichzeitig den Beginn der Lebensphase Alter markiert. Und zweitens ist die Praxis der Erwerbsarbeit mittelbar altersexklusiv, da sie aufgrund der zeitlichen Taktung aber auch der geistigen und körperlichen Anforderungen von Menschen in bestimmten Altersgruppen im Allgemeinen nicht mehr ausführbar ist.

Gerade im Bereich der Erwerbstätigkeit in der zweiten Lebenshälfte ist in Deutschland in den letzten Jahren ein grundlegender Wandel zu beobachten, der sich auf mehreren Ebenen vollzieht. Zum einen wurden durch den doppelten Paradigmenwechsel in der Rentengesetzgebung die institutionellen Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit geschaffen, die ihren deutlichen Ausdruck in der „Rente mit 67" finden. Zum anderen beginnt sich die Unternehmenskultur graduell auf ältere Belegschaften einzustellen, was sich in einem im Wandel begriffenen Altersklima in den Betrieben niederschlägt. Und schließlich bringen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute eine bessere Gesundheit und eine höhere Neigung zum lebenslangen Lernen mit als dies noch vor wenigen Jahrzehnten der Fall war. Aufgrund der höheren Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter, günstigerer Rahmenbedingungen in den Betrieben und veränderten Rentenregelungen besteht gegenwärtig eine größere Wahlfreiheit in der individuellen Gestaltung der späten Erwerbskarriere als dies noch vor wenigen Jahren denkbar war. Um diesen größeren Gestaltungsspielräumen gerecht zu werden, ist es nicht ausreichend, lediglich die arbeitsmarktbezogenen, rechtlichen oder betrieblichen Rahmenbedingungen zu beobachten, um die

Arbeitsmarktbeteiligung älterer Erwachsener zu erklären; vielmehr bedarf es auf die spezifische Situation der Erwerbsbeteiligung hin angepasste Handlungsmodelle, die es erlauben, individuelle Entscheidungsfindungen zu modellieren und deren Wechselwirkung mit betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu erfassen. Ein solches Handlungsmodell wurde in den obigen Abschnitten des vorliegenden Beitrags in Form eines modifizierten Rubikon-Modells („Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation im Ruhestandsalter") entwickelt. Es dient als konzeptioneller Rahmen der Fortführung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter oder der Wiederaufnahme einer bezahlten Arbeit in diesem Lebensabschnitt bis hin zur Erklärung des individuellen Entscheidungsprozesses, der ein (altersbedingtes) Verlassen des Arbeitsmarktes oder eine erneute Aufnahme einer bezahlten Tätigkeit zur Folge hat.

Aus dem oben präsentierten Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation beim Übergang in den Ruhestand ergeben sich mindestens die folgenden übergreifenden Fragestellungen für die empirische Forschung:

- Bestätigt sich die im Modell postulierte Abfolge der Handlungs- und Entscheidungsprozesse mit der grundsätzlichen Trennung nach Motivations- und Volitionsphase empirisch?
- Welche Muster der Arbeitsmarktbeteiligung lassen sich beobachten? Wie beeinflussen diese Muster den Verlauf des Ruhestands?
- Welche Einflüsse (1) individueller Ressourcen (z. B. Gesundheit) und soziodemografischer Merkmale, (2) des Familien- und Partnerschaftskontextes, (3) sozioökonomischen Status, (4) bürgerschaftlichen und familialen Engagements oder (5) von betrieblichen Rahmenbedingungen (z. B. Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter beim letzten Arbeitgeber) lassen sich hinsichtlich der Dauer, der Art und des Umfangs der Arbeitsmarktpartizipation älterer Menschen beobachten?
- Führt die Evaluation der Handlung bezüglich Zielerreichung und Konsequenzen (1) zu einer Stabilisierung bzw. internen Modifikation des Verhaltens, (2) zu einer externen Modifikation, die bei einer erneuten Planung ansetzt oder (3) zu einem endgültigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben? Wie häufig ist (4) ein erneutes Abwägen nach der Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu beobachten?
- Welche Folgerungen lassen sich für politische Maßnahmen ableiten, die geeignete Rahmenbedingungen für eine Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen schaffen wollen?

Diese Fragen stehen im Blickpunkt der folgenden empirischen Kapitel der vorliegenden Monografie. In Kapitel zwei werden zunächst das Studiendesign und die Methodik der beiden Wellen der Studie „Transitions and Old Age Potential" (TOP) sowie die Stichprobe vorgestellt, die die Datengrundlage für die hier durchgeführten Analysen bildet. Die empirischen Kapitel drei bis sechs beziehen sich auf die verschiedenen Phasen und Determinanten der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter. Hierbei werden in den Kapiteln drei bis fünf die im Modell der dynamischen Arbeitsmarktpartizipation beim Übergang in den Ruhestand dargestellten Phasen als individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozesse im Kontext individueller Ressourcen und sozialstruktureller Lebensbedingungen beschrieben. Kapitel sechs basiert auf explorativen Analysen zum Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter, deren Ergebnisse Anstöße für weiterführende Forschungsarbeiten liefern können. Kapitel sieben beschäftigt sich mit typischen Wechselwirkungen zwischen Erwerbstätigkeit und weiteren produktiven Rollen im Ruhestandsalter, wie z. B. Enkelbetreuung oder bürgerschaftliches Engagement. Hierbei steht die Frage im Vordergrund, welche Muster von Wechselwirkungen zu beobachten sind und wie sich diese innerhalb verschiedener sozialer Gruppen unterscheiden.

2 Die Panelstichprobe der Studie TOP – Methodik, Studiendesign und Analysestichprobe

Bei der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) handelt es sich um einen Survey zum Übergang in den Ruhestand und den Potenzialen älterer Erwachsener am Arbeitsmarkt sowie in der Zivilgesellschaft und in der Familie. Die Studie ist als Wiederholungsbefragung angelegt, d. h. Zielpersonen, die bereits an einer Welle teilgenommen hatten, werden gefragt, ob sie in einem bestimmten zeitlichen Abstand wieder interviewt werden möchten. Ab der zweiten Welle trägt TOP somit die Merkmale einer Panelbefragung, die Aussagen über individuelle Übergänge, Entwicklungspfade oder Lebensereignisse in Abhängigkeit von soziodemografischen, betrieblichen oder kulturellen Merkmalen zulässt.

2.1 Untersuchungsdesign und Erhebung der Panelstichprobe

In diesem Abschnitt wird das Untersuchungsdesign der beiden Wellen der TOP-Studie dargestellt und eingehend beschrieben. Dabei geht es zunächst um die allgemeinen methodischen Gesichtspunkte, die der Studie zugrunde liegen. Auf dieser Grundlage wird in den Abschnitten weiter unten auch ausführlich auf die Analysestichprobe eingegangen, die den empirischen Kapiteln dieses Buches zugrunde liegt.

2.1.1 Grundgesamtheit, Stichprobenziehung und Auswahl der Zielpersonen der ersten Welle

Da der Übergang in den Ruhestand als einer der bedeutsamsten Statuspassagen in der zweiten Lebenshälfte in der Studie TOP im Mittelpunkt steht, konzentriert sich die Studie auf Personen, die zum Zeitpunkt der Erstbefragung im Jahr 2013 zwischen 55 und 70 Jahre alt waren. Durch die Auswahl dieser Altersspanne ist gewährleistet, dass in TOP sowohl die Planungs- bzw. Vorbereitungsphase, der tatsächliche Ruhestandsübergang als auch die Anpassungsphase an den neuen Lebensabschnitt abgebildet werden können. Die Zielpersonen stammen folglich aus den Jahrgängen 1942 bis 1958, wobei hierdurch auch Personen berücksichtigt wurden, die zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Quartal 2013 noch 54 Jahre alt waren und im Laufe des Jahres 2013 Geburtstag hatten. Die angestrebte Grundgesamtheit von TOP bilden somit Personen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren, die zum Zeitpunkt der Erstbefragung in einem Privathaushalt in Deutschland leben.

Da die Studie als deutschsprachige, telefonische Befragung konzipiert wurde, schränkte sich die Auswahlgesamtheit auf ältere Erwachsene ein, die sowohl entsprechende deutsche Sprachkenntnisse aufwiesen als auch über einen Festnetzanschluss verfügten und über diesen erreichbar waren. Obschon die sogenannten „Mobile-onlies“, d. h. Menschen, die ausschließlich über ein Mobiltelefon zu erreichen sind, in den letzten Jahren zugenommen haben, spielen sie in den Geburtsjahrgängen 1942 bis 1958 bislang noch eine geringe Rolle (*Graeske/Kunz* 2009). Aus diesem Grunde basiert die Auswahl der Zielpersonen in TOP ausschließlich auf Festnetzanschlüssen, d. h. „Mobile-onlies“ wurden im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt (*Sackreuther et al.* 2015).

Einen adäquaten Auswahlrahmen für eine Festnetzstichprobe stellte bis in die 1990er Jahre das Telefonbuch dar, da in dieser Zeit praktisch alle Haushalte mit Festnetzanschluss ihre Telefonnummern dort veröffentlicht haben (*Häder* 2000). Diese Praxis ist schon seit einigen Jahren der freiwilligen Angabe von Festnetznummern gewichen, so dass der Anteil von Privathaushalten, deren Festnetznummer nicht mehr im Telefonbuch zu finden ist, deutlich gestiegen ist (*Häder/Gabler* 1998). Da hierdurch das Risiko verzerrter Festnetzstichproben anhand von Telefonbucheinträgen steigt, wurden verschiedene Verfahren entwickelt, um auch nicht-registrierte Festnetznummern zu erreichen. Dabei hat sich in den letzten Jahren das Gabler-Häder-Design[15] als ein methodischer Standard in der empirischen Sozialforschung etabliert (*Häder/Gabler* 1998). Daher wird diese Methode auch als Auswahlrahmen für die Ziehung der Basisstichprobe von TOP verwendet.

Insgesamt sollten in der Erstbefragung der Studie TOP fünftausend Personen der Jahrgänge 1942 bis 1958 befragt werden. Daher wurde zunächst der Umfang der Grundgesamtheit abgeschätzt, um eine Vorstellung davon zu erhalten, wie viele Haushalte vom beauftragten Umfragezentrum Bonn (uzbonn) kontaktiert werden müssen, um eine Zielperson zu erreichen. In Deutschland lebten im Jahr 2010 nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes 15,6 Millionen Menschen, die zwischen 1942 und 1958 geboren sind. Das entspricht 19,1 Prozent der Gesamtbevölkerung (*Statistisches Bundesamt* 2012). Es konnte davon ausgegangen werden, dass in ca. 23 Prozent aller Privathaushalte mindestens eine Zielperson anzutreffen war. Demnach mussten in der ersten Welle von TOP gut vier Privathaushalte erreicht werden, um theoretisch eine Zielperson anzutreffen (*Umfragezentrum Bonn* 2013).

Um sicherzugehen, dass eine Zielperson im Haushalt erreichbar war, wurde im Screening des Fragebogens vor dem Beginn des eigentlichen Interviews eine entsprechende Frage gestellt („Wie viele Personen zwischen 55 und 70 Jahren gehören zu Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen?“). Falls es in dem durch die Gabler-Häder-Methode kontaktierten Haushalt keine Person in der entsprechenden Altersspanne gab, wurde das Kontaktgespräch beendet und der Haushalt mit der Bemerkung „Keine Zielperson im Haushalt“ gekennzeichnet. Stellte sich heraus, dass die Kontaktperson zugleich die Zielperson war, wurde unmittelbar mit dem telefonischen Interview begonnen. Falls eine andere Person im Haushalt die Zielperson war, wurde versucht, diese entweder ans Telefon zu bekommen oder einen Interviewtermin zu vereinbaren. Falls mehrere Zielpersonen in einem Haushalt lebten, wurde die sogenannte „Last-Birthday-Methode“ angewendet, d. h. als Zielperson wurde diejenige ausgewählt, die zuletzt im Haushalt Geburtstag hatte (*Schnell et al.* 2011).

2.1.2 Vorbereitung und Durchführung der Wiederholungsbefragung

Die Feldphase der ersten Welle der Studie TOP fand im Zeitraum zwischen dem 16. Januar und dem 10. April 2013 statt und wurde im Anschluss an den Pretest von uzbonn durchgeführt. Insgesamt 188 Interviewer, die im Vorfeld für das Projekt geschult wurden, konnten 5.002 telefonische Interviews (CATI) realisieren. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 13,1 Prozent gemessen an der Bruttostichprobe der telefonisch insgesamt erreichten Haushalte (für detaillierte Informationen zu den eingesetzten Interviewern der ersten Welle, den Maßnahmen zur Qualitätssicherung während der Feldphase und der Ausschöpfungsquote siehe *Sackreuther et al.* 2015).

[15] Ausgangspunkt des Auswahlrahmens des Gabler-Häder-Designs sind die im Telefonbuch verzeichneten Festnetznummern. Diese Liste wird dann mit einer Reihe von Verfahren um Nummern ergänzt, die nicht im Telefonbuch aufgeführt sind (für Details siehe *Gabler/Häder* 1997; *Häder/Gabler* 1998; *Häder* 2000).

Zum Ende des Fragebogens wurden die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer gefragt, ob sie bereit wären, sich im Rahmen der Studie TOP erneut befragen zu lassen („*Im Rahmen der Studie ist es vorgesehen, alle Teilnehmenden in einiger Zeit noch einmal zu befragen. Zum Zweck einer weiteren Befragung müssten wir Ihre Adresse und Telefonnummer erfassen, um Sie wieder erreichen zu können. Sind Sie einverstanden und dürfen wir Sie noch einmal anrufen oder anschreiben?*“). Insgesamt waren 3.897 Befragte dazu bereit, was rund 78 Prozent der Nettostichprobe der ersten Welle entspricht.

Im Abstand von ungefähr einem Jahr nach dem Abschluss der Feldphase der ersten Welle wurde von uzbonn eine Adress- und Panelpflege anhand eines vom BiB entwickelten Kurzfragebogens durchgeführt. Diese Kurzbefragung fand im ersten Quartal 2014 statt und diente primär zur Adressverifizierung. Ein weiteres Ziel dieser Kurzbefragung war es, mögliche Stichprobenverzerrungen durch Selbstselektion und Panelmortalität zu minimieren. Hierzu wurde den Befragten auf postalischem oder elektronischem Wege eine Broschüre des BiB zu den wichtigsten Ergebnissen der Erstbefragung kostenlos zugesendet. Im Rahmen der Adress- und Panelpflege konnten von uzbonn 3.090 Interviews abgeschlossen werden (*Mergenthaler et al.* 2017b).

Die Selektivität der Abbrecher aus der ersten Welle sowie der Abbrecher bzw. Teilnehmer der Kurzbefragung zur Adressverifizierung und Panelpflege ist im Vergleich zur Erstbefragung hinsichtlich zentraler soziodemografischer Merkmale wie z. B. Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss vergleichsweise gering ausgeprägt (Tab. 1)[16]. Auffallend ist, dass die Anteile der Abbrecher der ersten Welle (N = 1.109) mit steigendem Alter zunehmen und in der höchsten Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen mit rund 48 Prozent am größten sind. Zudem waren Frauen unter den Abbrechern der ersten Welle mit rund 61 Prozent deutlich überrepräsentiert. Vergleicht man die Verteilungen der soziodemografischen Merkmale bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ersten Welle (N = 5.002) mit denen der Kurzbefragung der Adress- und Panelpflege (N = 3.090), so fallen die Abweichungen minimal aus. Es konnte daher auch bei der Wiederholungsbefragung mit einer geringen Selbstselektion und somit einer hohen Repräsentativität des Samples gerechnet werden.

Die Feldphase der Wiederholungsbefragung wurde zwischen dem 11. November 2015 und dem 13. Februar 2016 wiederum von uzbonn durchgeführt. Sie umfasste einen standardisierten Pretest (insgesamt 78 Interviews) und eine Hauptbefragung, die direkt im Anschluss an die studienspezifische Interviewerschulung gestartet wurde. Dabei wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Pretests direkt aus den wiederbefragungsbereiten Personen der ersten Welle rekrutiert. Insgesamt konnten 2.501 Personen erneut befragt werden, was – gemessen an der Gesamtzahl der wiederbefragungsbereiten Personen der Erstbefragung – einer Ausschöpfungsquote von 64 Prozent entspricht.

16 Die Angaben aus Tabelle 1 wurden bereits in *Mergenthaler et al.* (2017b) veröffentlicht.

Tabelle 1: Darstellung der Selektivität der Erstbefragung 2013 und der Kurzbefragung zur Adressverifizierung und Panelpflege 2014 in TOP

Variable	Abbrecher 2013 (N=1.109)	TOP 2013 (N=5.002)	Abbrecher 2014 (N=807)	Panelpflege 2014 (N=3.090)
Alter, M in Jahren (SA)	63,7 (4,9)	62,1 (4,7)	62,1 (4,7)	63,0 (4,7)
Altersgruppen 2013, %	N=395*			
55-59 Jahre	23,5	33,8	33,9	34,4
60-64 Jahre	28,6	31,6	32,9	31,5
65-70 Jahre	47,9	34,5	33,3	34,1
Geschlecht (weiblich), %	60,7	54,6	55,5	51,4
Höchster Schulabschluss, %	N=3*			
Hauptschule		27,2	26,1	25,7
Realschule		33,2	36,1	32,9
Fachhochschulreife		6,4	5,7	6,5
Abitur		33,0	31,9	34,8
Kein Abschluss		0,2	0,3	0,2
Familienstand, %	N=264*			
Verheiratet	65,8	68,2	64	68,9
Ledig	8,1	8,9	10,4	8,9
Geschieden	14,2	12,8	15,1	12,7
Verwitwet	11,8	10,1	10,4	9,4
Haushaltsgröße, %	N=246*			
Einpersonenhaushalt (PHH)	21,1	23,4	27,4	22,8
2 PHH	56,9	56,9	55,3	57,1
≥ 3 PHH	22,0	19,7	17,3	20,1
Gemeindegrößenklasse, %	n. b.			
< 10.000		43,3	43,3	42,6
10.000-99.999		34,0	32,8	34,5
≥ 100.000		22,7	23,9	22,9
Wohnregion (West), %		82,7	83,4	82,9

Quelle: TOP (2013), Adress- und Panelpflege TOP (2014), eigene Berechnungen.

Anm.: Abweichungen von 100 % sind rundungsbedingt; *absolute Häufigkeiten beziehen sich auf Abbrecher, für die Angaben zu den jeweiligen Variablen vorlagen. Abbrecher 2013: Personen, die das Interview des Hauptfeldes der ersten Welle abgebrochen haben; Abbrecher 2014: Personen, die das Kurzinterview im Rahmen der Adress- und Panelpflege abgebrochen haben. Die Bruttostichprobe (2013) umfasst 6.111 Fälle. 3.897 Fälle erklärten sich 2013 für eine Wiederholungsbefragung bereit und wurden 2014 im Rahmen einer Kurzbefragung zur Adress- und Panelpflege kontaktiert; n. b. = nicht berechnet aufgrund fehlender oder unzureichender Angaben; bei den Angaben zu TOP 2013 handelt es sich um ungewichtete Angaben.

Der Großteil der telefonischen Interviews des Hauptfeldes dauerte zwischen 20 und 40 Minuten, wobei der Mittelwert bei ca. 29 Minuten lag. Damit lag die mittlere Befragungszeit der Wiederholungsbefragung rund zehn Minuten unterhalb der ersten Welle, was u. a. auf Kürzungen bei den Fragen zum freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagement zurückzuführen ist.[17] Die durchschnittliche Interviewdauer unterschied sich zwischen den Subgruppen des Hauptfeldes deutlich. So wiesen die „Neuen Ruheständler 2015/2016", also diejenigen Befragten, die zwischen 2013 und 2015/2016 begonnen hatten, eine Altersrente oder -pension zu beziehen, eine durchschnittliche Befragungszeit von 33:18 Minuten auf. Demgegenüber lag die mittlere Befragungszeit bei den „Neuen Nichtruheständlern 2015/2016" (Validierung des Bezuges einer Altersrente oder -pension verlief für diese Befragten negativ) bei lediglich 25:33 Minuten und somit unterhalb des Durchschnitts (Tab. 2).

Tabelle 2: Interviewlängen der Wiederholungsbefragung nach Subgruppen

	Alte Ruheständler 2013 (N=1.090)	Alte Nichtruheständler 2015/2016 (N=961)	Neue Ruheständler 2015/2016 (N=440)	Neue Nichtruheständler 2015/2016 (N=10)	Gesamt (N=2.501)
Mittelwert	0:27:11	0:29:45	0:33:18	0:25:33	0:29:15
Minimum	0:13:01	0:15:26	0:17:58	0:15:30	0:13:01
Maximum	1:25:08	1:17:52	1:29:00	0:46:43	1:29:00

Quelle: *Umfragezentrum Bonn* 2016, unveröffentlichter Methodenbericht.

Anm.: Angaben in Stunden:Minuten:Sekunden. „Alte Ruheständler 2013": Personen, die 2013 und 2015/2016 angaben, eine Altersrente oder -pension aus eigener Erwerbstätigkeit zu beziehen und zum ersten Befragungszeitpunkt 2013 mindestens 60 Jahre alt waren. „Alte Nichtruheständler 2015/2016": Befragte, die zu beiden Befragungszeitpunkten entweder erwerbstätig oder nichterwerbstätig waren und keine Altersrente oder -pension bezogen. „Neue Ruheständler 2015/2016": Personen, die zwischen 2013 und 2015/2016 begonnen hatten, eine Altersrente oder -pension zu beziehen und die zum zweiten Befragungszeitpunkt 2015/2016 mindestens 60 Jahre alt waren. „Neue Nichtruheständler 2015/2016": Personen, für die eine Validierung des Bezuges einer Altersrente oder -pension im Rahmen der Wiederholungsbefragung negativ verlief.

2.1.3 Die Ausschöpfung der Wiederholungsbefragung

Eine maximale Ausschöpfung der Panelstichprobe wurde durch verschiedene Maßnahmen der Qualitätssicherung vor und während der Feldphase gewährleistet. Hierzu gehörten u. a. neben einer Nachrecherche von Zielpersonen, die bei der Adress- und Panelpflege telefonisch nicht erreicht werden konnten, auch eine Adressrecherche von 227 Personen während des Hauptfeldes (*Mergenthaler et al.* 2017b). Bei 94 Zielpersonen verlief diese Recherche erfolgreich. Die Nachrecherche erfolgte online anhand von Suchportalen wie z. B. „Das Örtliche". Hierfür wurde auf die Namen und Adressen der Zielpersonen zurückgegriffen soweit sie aus der Erstbefragung bzw. der Adress- und Panelpflege vorlagen. Von einer

[17] Es handelt sich dabei u. a. um Fragen zur individuellen Absicht zur Ausweitung eines bestehenden freiwilligen Engagements, zu einer früheren freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit, dem Grund für die Beendigung einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit sowie den Gründen für (z. B. Spaß an der Tätigkeit, etwas für die Gesellschaft tun, anderen Menschen helfen) oder gegen ein Engagement (z. B. mir fehlt die Zeit, ich fühle mich dafür zu alt, meine Gesundheit lässt das nicht zu) in einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit.

aufwendigen Einwohnermeldeamtsrecherche wurde abgesehen, da die Erfolgsaussichten als zu gering eingeschätzt wurden. In der folgenden Tabelle ist die Ausschöpfung der Wiederholungsbefragung detailliert dargestellt.

Tabelle 3: Übersicht zur Ausschöpfung der Panelstichprobe

	N	%	%	%
Gesamt	3.510	100,0		
Nummer funktioniert nicht	115	3,3		
Zielperson aus gesundheitlichen Gründen nicht zu sprechen	46	1,3		
Zielperson verstorben	40	1,1		
Zielperson nicht identifizierbar/ Keine Zielperson im Haushalt	67	1,9		
Summe der neutralen Ausfälle	268	7,6		
Korrigiertes Sample (ohne stichprobenneutrale Ausfälle)	3.242		100,0	
Anrufbeantworter / Keine Antwort	278	7,9	8,6	
Rufnummer besetzt/später wieder anrufen	8	0,2	0,3	
Summe Haushalte bzw. Zielperson noch nicht erreicht	286	8,2	8,8	
Korrigiertes Sample (erreichte Haushalte)	2.956			100,0
Termin mit Zielperson	12	0,3	0,4	0,4
Termin mit Kontaktperson	13	0,4	0,4	0,4
Zielpersonen noch nicht wieder erreicht	25	0,7	0,8	0,9
Verweigerung ohne Grund	60	1,7	1,9	2,0
Weitere Teilnahme verweigert	261	7,4	8,1	8,8
Auskunft über Zielperson verweigert	42	1,2	1,3	1,4
Zielperson in der Feldzeit nicht erreichbar	20	0,6	0,6	0,7
Verweigerungen	383	10,9	11,8	13,0
Begonnene Interviews	2.548	72,6	78,6	86,2
Abgebrochene Interviews	47	1,3	1,4	1,6
Abgeschlossene Interviews	2.501	71,3	77,1	84,6

Quelle: *Umfragezentrum Bonn* 2016, unveröffentlichter Methodenbericht.

Die Summe der stichprobenneutralen Ausfälle im Rahmen der Wiederholungsbefragung, die zu keinerlei systematischen Verzerrungen der Panelstichprobe führen, betrug 268 Fälle, d. h. bei diesen Ausfällen funktionierte entweder die Telefonnummer nicht oder es gab keine Zielperson im kontaktierten Haushalt. Unter den stichprobenneutralen Ausfällen befanden sich auch 40 Zielpersonen, die zwischen der Erst- und der Wiederholungsbefragung verstorben waren. Die um diese spezifischen Ausfälle bereinigte Stichprobe belief sich auf 3.242 Personen.

Während der Feldphase konnten zudem 286 Haushalte von uzbonn telefonisch nicht erreicht werden. Die weitere Teilnahme am Interview wurde von 383 bereits kontaktierten Zielpersonen verweigert, so dass mit insgesamt 2.548 Personen Interviews begonnen wurden. Von diesen wurden im Laufe der Befragung 47 abgebrochen, wobei 68 Prozent dieser Befragten ohne die Angabe von Gründen das Interview beendeten. Abzüglich dieser Abbrecher ergab sich die abschließende Anzahl von 2.501 kompletten Interviews, die für die Auswertungen der Panelstichprobe in TOP zur Verfügung stehen (*Mergenthaler et al.* 2017b).

2.2 Das Erhebungsinstrument der ersten und zweiten Welle

Das Erhebungsinstrument der Erstbefragung wurde in Zusammenarbeit mit den Projektpartnerinnen und -partnern der Universitäten Lüneburg und Bremen sowie der SRH Hochschule Berlin entwickelt. Es umfasst insgesamt sieben thematische Module, wobei der Schwerpunkt auf der Erwerbstätigkeit und dem Übergang in den Ruhestand liegt. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf bezahlte Tätigkeit im Ruhestandsalter und die individuellen Motive hierzu gelegt. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht zu den inhaltlichen Blöcken der Erstbefragung.

Tabelle 4: Übersicht zu den inhaltlichen Modulen des Fragebogens der ersten Welle

Fragebogenblock	Inhalte (Auswahl)
Alters- und Ruhestandsbilder	Subjektive Vorstellungen und Ansichten über ältere Menschen im Allgemeinen sowie über eine ideale Lebensgestaltung im Ruhestand.
Soziodemografische Merkmale	Informationen über die sozioökonomische Situation, den Familien- und Haushaltskontext und über den Partner.
Erwerbsarbeit und Ubergang in den Ruhestand	Aktuelle Erwerbssituation, Informationen über die derzeitige bzw. letzte berufliche Tätigkeit, über den derzeitigen bzw. letzten Arbeitgeber sowie über den Übergang in den Ruhestand.
Erwerbsarbeit im Ruhestand	Informationen über eine tatsächliche bzw. angestrebte berufliche Tätigkeit im Ruhestand.
Persönlichkeit Zufriedenheit	Persönlichkeitseigenschaften, subjektives körperliches und geistiges Alter, allgemeine Lebenszufriedenheit und bereichsspezifische Zufriedenheit.
Informelle Arbeiten	Informationen über ein tatsächliches bzw. angestrebtes freiwilliges oder familiales Engagement.
Gesundheit	Subjektive Gesundheit und subjektives Wohlbefinden.

Quelle: *Sackreuther et al.* (2015).

Neben grundlegenden soziodemografischen Merkmalen (u. a. Familienstand, Haushaltsstruktur, Staatsangehörigkeit, formales Bildungsniveau, monatliches Netto-Haushaltseinkommen, Hauseigentum) werden individuelle und gesellschaftliche Alters- und Ruhestandsbilder sowie Persönlichkeitseigenschaften (z. B. „Big-Five“, Life-Investment, internale und externale

Kontrollüberzeugung), Gesundheit, Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit erfragt. Um die Komplexität produktiver Rollen abzubilden, werden auch Tätigkeiten in informellen Bereichen erfragt, wie z. B. ehrenamtliches Engagement, Nachbarschaftshilfe oder Unterstützungsleistungen innerhalb der Familie. Im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements spielen auch die individuellen Absichten zur Aufnahme oder Ausweitung einer freiwilligen Tätigkeit eine ebenso große Rolle wie die Gründe für oder gegen ein Engagement (*Sackreuther et al.* 2016).

Das Erhebungsinstrument der zweiten Welle baut auf dem Fragebogen der Erstbefragung auf und erweitert diesen um einige spezifische Fragen zur Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter.[18] Durch die Ergänzung dieser Fragen wird es möglich, die einzelnen Phasen des in Kapitel eins vorgestellten Handlungsmodells empirisch zu testen. Tabelle 5 gibt eine Übersicht zu den Handlungsphasen des Modells und den jeweils zugeordneten Fragen im Erhebungsinstrument.[19]

Die in der Wiederholungsbefragung neu aufgenommenen Fragen zum modifizierten Rubikon-Modell wurden größtenteils mit „R“ gekennzeichnet. Für diese Fragen liegt derzeit nur ein Messzeitpunkt vor, d. h. es können keine Aussagen zu individuellen Dynamiken im Zeitverlauf getroffen werden. Dies wird erst ab der dritten Welle der Studie TOP möglich sein, in der diese Fragen erneut erhoben werden.

Allen Phasen des Handlungsmodells werden mehrere Variablen zugeordnet, um die Mehrdimensionalität der jeweiligen Entscheidungs- bzw. Handlungsphase abbilden zu können. Ein Schwerpunkt liegt auf der Planungs- und Handlungsphase, in denen im Vergleich zu den übrigen Phasen die meisten Aspekte zur Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestand erhoben werden. So werden in der Planungsphase vor allem individuelle Wünsche mit Bezug auf den Arbeitsumfang, Arbeitsort und berufliche Tätigkeit abgefragt sowie Schritte zur Vorbereitung auf eine Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter. In der darauf folgenden Phase der Handlung werden der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit (Stunden pro Woche), der Arbeitsort, die berufliche Tätigkeit sowie die Dauer bzw. der (geplante) Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit gemessen. Letztere Frage wird auch Personen gestellt, die bereits eine Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter beendet haben. Diese Befragten bilden die Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler. Im Falle der aktuell erwerbstätigen Ruheständler und der ehemals erwerbstätigen Ruheständler ist vor dem Hintergrund des in Kapitel eins präsentierten Forschungsstandes zu erwarten, dass man es in TOP mit soziodemografisch hochselektiven Subgruppen von Befragten zu tun hat (z. B. nach Gesundheit oder Erwerbsorientierung), was die Generalisierbarkeit der Befunde für diese Gruppen einschränkt.

In der Bewertungsphase wird ein allgemeines Nachdenken über die Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter ebenso erhoben wie die Bewertung dieser Tätigkeit und der individuelle Wunsch nach einer Beendigung der Erwerbstätigkeit. Auch in dieser Phase wird grundsätzlich zwischen Personen im Ruhestandsalter unterschieden, die aktuell einer bezahlten Tätigkeit nachgehen und solchen, die als Ruheständler ehemals erwerbstätig waren.

---

[18] Zum Fragebogen der ersten Welle siehe den Anhang von *Sackreuther et al.* (2016). Das komplette Erhebungsinstrument der zweiten Welle und eine Übersicht zu den Variablen der ersten und zweiten Welle finden sich im Anhang des Methodenberichts des BiB (*Mergenthaler et al.* 2017b).

[19] Eine nach inhaltlichen und fallzahlbezogenen Kriterien getroffene Auswahl der in Tabelle 5 aufgeführten Items dient in den empirischen Analysen der Kapitel drei bis sechs als abhängige Variable. Diese werden in den jeweiligen Abschnitten der folgenden empirischen Kapitel detailliert beschrieben.

Tabelle 5: Fragen im Erhebungsinstrument der zweiten Welle zu den Phasen des modifizierten Rubikon-Modells

Phase des modifizierten Rubikon-Modells	Variablen	Bezeichnung
Abwägen	A3_2016	Lebensgestaltung im Ruhestandsalter
	R1 bis R4	Pläne im Ruhestandsalter
	X300 bis X302	Erwerbsneigung im Ruhestandsalter
	X304a bis X307_1	Gründe bzw. Hauptgrund für Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X308 bis X310_1	Gründe gegen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
Planen	X312 bis X314	Gewünschte Arbeitstage pro Woche im Ruhestandsalter
	X321 bis X323	Gewünschte Arbeitsstunden pro Woche im Ruhestandsalter
	X330 bis X332	Gewünschter Arbeitsort im Ruhestandsalter
	X339 bis X341	Gewünschte Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter wieder beim letzten Arbeitgeber
	X343 bis X345	Gewünschte Wiederaufnahme beruflicher Tätigkeit im Ruhestandsalter
	R35 bis R37	Änderungswünsche mit Bezug auf Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X380 bis X385	Vorbereitungen zur Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
Handeln	X250 bis X255	(Ehemalige) Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X311a bis X311b	Arbeitstage pro Woche im Ruhestandsalter
	X320a bis X320b	Stundenzahl pro Woche einschließlich regelmäßiger Überstunden im Ruhestandsalter
	X329a bis X329b	Arbeitsort im Ruhestandsalter
	X338a bis X338b	Gleicher Arbeitgeber wie vor dem Ruhestandsalter
	R25a bis R32b	Berufliche Tätigkeit im Ruhestandsalter
	X370	Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X373	Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X374	Planung der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
Bewerten	R15 bis R16	Nachdenken über Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	R20a bis R20b	Wichtigkeit bestimmter Merkmale von Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	R21a bis R21b	Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X375	Wunsch der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
Ausstieg/erneutes Abwägen bzw. Stabilisierung/ Modifikation	R40 bis R42	Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter und Hauptgrund hierfür
	X371	Hauptgrund für die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X351_w2 bis X354_w2	Gewünschte verbleibende Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter
	X376	Erneute Erwerbsabsicht im Ruhestandsalter

Quelle: *Mergenthaler et al.* (2017b), eigene Darstellung.

Die letzte Phase des Ausstiegs/erneutes Abwägen oder Stabilisierung bzw. interne Modifikation/externe Modifikation einer Erwerbstätigkeit ist, wie bereits in Kapitel eins beschrieben, deutlich stärker explorativ ausgerichtet als die vorangehenden Handlungsphasen. Dies ist vor allem damit begründet, dass diese Phasen im ursprünglichen Rubikon-Modell der Handlungsphasen von *Heckhausen* und *Gollwitzer* (1987) nicht vorgesehen sind und für den speziellen Gegenstand der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter in TOP erst hinzugefügt wurden, um die Zirkularität der Erwerbsbeteiligung besser abbilden zu können (s. Kap. 1). Der Zeitpunkt und das (Haupt-)Motiv als zentrale Dimensionen des Erwerbsausstiegs werden hierbei auf der Grundlage der folgenden Aspekte operationalisiert: (a) subjektiv antizipierter Zeitpunkt des Ausstiegs, (b) gewünschte verbleibende Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter sowie (c) der Hauptgrund für eine Beendigung der Erwerbstätigkeit (s. Tab. 5). Die Gruppe der aktuellen erwerbstätigen Ruheständler wird in dieser Phase gefragt, ob sie planen, ihre Erwerbstätigkeit zu einem konkreten Zeitpunkt zu beenden, wie lange sie noch arbeiten werden und was der Hauptgrund dafür ist, zum angegebenen Zeitpunkt mit der Erwerbstätigkeit aufzuhören. Diese Frage wird auch mit Bezug auf den Hauptgrund für die Beendigung der letzten beruflichen Tätigkeit im Ruhestandsalter an die ehemals erwerbstätigen Ruheständler gerichtet. Um ein erneutes Abwägen bei dieser Gruppe abzubilden, werden die Personen zudem gefragt, ob sie sich grundsätzlich vorstellen können, noch einmal eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, egal ob Voll- oder Teilzeit (*Mergenthaler et al.* 2017b).

2.3 Selektivitätsanalyse der Panelstichprobe

Die Qualität von Paneldaten hängt in entscheidender Weise von dem Ausmaß der Selektivität der Ausfälle zwischen den Befragungswellen ab. Daher wurde in TOP eine zweistufige Selektivitätsanalyse durchgeführt – erstens für die Wiederbefragungsbereitschaft in Welle zwei und zweitens hinsichtlich der Teilnahmewahrscheinlichkeit in der Panelbefragung –, die ausführlich in *Mergenthaler et al.* (2017b) dokumentiert ist. In diesem Kapitel soll nur auf die Ergebnisse des zweiten Schritts der Selektivitätsanalyse, also der tatsächlichen Teilnahme an Welle zwei in Abhängigkeit soziodemografischer, -ökonomischer und interviewerbezogener Merkmale eingegangen werden.

Wie die Ergebnisse der bedingten logistischen Regression zeigen, weisen Frauen eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit auf, an der zweiten Welle teilzunehmen als Männer (Odds ratio = 1,279, $p \leq 0{,}01$). Die beiden höheren Altersgruppen der 60- bis 64-Jährigen bzw. 65- bis 70-Jährigen weisen im Vergleich zur jüngeren Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ebenfalls eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf. Ein besonders starker Einfluss auf die Chance einer Teilnahme an der zweiten Welle zeigt sich auch für Personen, die an der Kurzbefragung im Rahmen der Adress- und Panelpflege teilgenommen hatten (Odds ratio = 2,177, $p \leq 0{,}001$). Auch die Anzahl der Kontaktwege pro Zielperson wirkte sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Interviews in Welle zwei aus (Tab. 6).

Alleinlebende nahmen demgegenüber seltener an der Wiederholungsbefragung teil, ebenso wie Menschen, die ihre Gesundheit als „sehr schlecht“ einschätzten (Odds ratio = 0,420, $p \leq 0{,}01$). Auch die Dauer des Interviews in Welle eins scheint die Teilnahmewahrscheinlichkeit in Welle zwei zu beeinflussen, wobei Befragungen unter 30 Minuten die Chance auf eine Teilnahme in der Wiederholungsbefragung verringerten. Die Chance, eine Wiederholungsbefragung zu realisieren, sank darüber hinaus auch bei Personen mit mittlerem oder geringem Bildungsabschluss im Vergleich zu höheren Bildungsabschlüssen.

Dieser Bildungsbias, der zur Folge hat, dass Menschen mit niedriger Formalbildung in den Stichproben systematisch unterrepräsentiert sind, ist ein bekanntes Problem in der sozialwissenschaftlichen Surveyforschung (z. B. *Koch* 1998; *Sackreuther et al.* 2015). Der Umgang mit diesem Problem in TOP wird im folgenden Kapitel eingehend geschildert, wenn es um die Gewichtung der Längsschnittdaten geht.

Tabelle 6: Teilnahmewahrscheinlichkeit an der zweiten Welle in Abhängigkeit soziodemografischer und interviewerbezogener Prädiktoren

Prädiktoren	b (SE)		95 % CI für Odds Ratios		
			Untere	Odds	Obere
Konstante	-2,318***	(0,192)			
Geschlecht (Weiblich)	0,246**	(0,084)	1,085	1,279	1,508
Alter (Ref.: 55-59)					
60-64	0,274**	(0,097)	1,087	1,315	1,590
65-70	0,191*	(0,096)	1,003	1,210	1,460
Alleinlebend (Ja)	-0,263**	(0,091)	0,643	0,769	0,920
Subjektive Gesundheit (Ref.: Sehr gut)					
Gut	0,020	(0,101)	0,837	1,020	1,243
Eher schlecht	-0,180	(0,133)	0,643	0,835	1,084
Sehr schlecht	-0,867**	(0,272)	0,247	0,420	0,716
ISCED-97 (Ref.: Hohe Bildung)					
Mittlere Bildung	-0,393***	(0,083)	0,573	0,675	0,795
Geringe Bildung	-1,272***	(0,239)	0,175	0,280	0,448
Dauer Interview (unter 30 Minuten)	-0,229*	(0,104)	0,648	0,795	0,975
Teilnahme Kurzinterview (Ja)	2,177***	(0,107)	7,155	8,818	10,868
Anzahl der Kontaktwege	0,393***	(0,042)	1,365	1,481	1,607
Modellanpassung					
Chi-Quadrat	1041,806***				
-2 Log-Likelihood	3976,705				
Nagelkerkes R-Quadrat	0,325				

Quelle: *Mergenthaler et al.* (2017b).

Anm.: *: $p < 0{,}05$; **: $p < 0{,}01$; ***: $p < 0{,}001$. Endmodell nach schrittweiser Rückwärtselimination nicht-signifikanter Einflüsse einschließlich der Interaktionseffekte (N = 3.854); b = unstandardisierter Regressionskoeffizient, SE = Standardfehler, CI = Konfidenzintervall.

2.4 Gewichtung

Das Gewicht, das für die Panelstichprobe von TOP berechnet wurde, berücksichtigt sowohl das Designgewicht der ersten Welle als auch die systematischen Ausfälle zwischen der Erst- und der Wiederholungsbefragung. In der ersten Welle wurde für die vier Faktoren Alter, Geschlecht, Schulbildung und Wohnregion (West- versus Ostdeutschland, einschließlich Berlin) gewichtet, um die Querschnittsstichprobe in diesen vier Merkmalen an die Grundgesamtheit anzupassen. Die Grundgesamtheit wurde mit Hilfe einer Soll-Verteilung aus dem

Mikrozensus 2011 angenähert. Das durch die Kombination aus Design- und Redressmentgewicht gebildete und normierte Gesamtgewicht gewährleistet die Repräsentativität der Stichprobe der ersten Welle für die vier oben genannten Merkmale (detaillierte Angaben zur Berechnung des Querschnittgewichts der Erstbefragung finden sich bei *Sackreuther et al.* 2016).

Für die Panelstichprobe wurde zusätzlich ein Ausfallgewicht berechnet, das zum Ausgleich systematischer Selektion zwischen Erst- und Wiederholungsbefragung dient. Grundlage dieses Ausfallgewichts sind die Schätzer der bedingten binär-logistischen Regression aus Abschnitt 2.3, die die vorhergesagten bedingten Teilnahmewahrscheinlichkeiten in Welle zwei widerspiegeln. Das Ausfallgewicht wurde anhand des Kehrwerts der vorhergesagten Teilnahmewahrscheinlichkeiten gebildet und mit Hilfe des Mittelwertes des Ausfallgewichts über alle Befragten der Panelstichprobe hinweg normiert (zur detaillierten Beschreibung siehe *Mergenthaler et al.* 2017b).

Um ein Gesamtgewicht für die Panelstichprobe zu bilden, wurde das Gewicht der ersten Welle mit dem normierten Ausfallgewicht der zweiten Welle multipliziert. Das Gesamtgewicht der zweiten Welle wurde ebenfalls normiert, um auch unter Gewichtung die Gesamtzahl von 2.501 Panelteilnehmern konstant zu halten. Durch das Panelgewicht konnte die Selektion zwischen der ersten und der zweiten Welle annähernd ausgeglichen werden. Dies gilt vor allem für den bereits weiter oben angesprochenen Bildungsbias, der sich zwischen der Erst- und der Wiederholungsbefragung nur noch leicht erhöht. Insgesamt weist das Panelgewicht eine Spannweite von 0,08 bis 5,28 auf, wobei nur etwa 5 Prozent der Zielpersonen in Welle zwei ein Gewicht von drei oder mehr aufweisen. In den folgenden empirischen Kapiteln wurden die deskriptiven Analysen der Panelstichprobe mit diesem Gewicht adjustiert. Demgegenüber wurden die Regressionsmodelle mit ungewichteten Daten berechnet, um hieraus resultierende Verzerrungen der Schätzer auszuschließen.

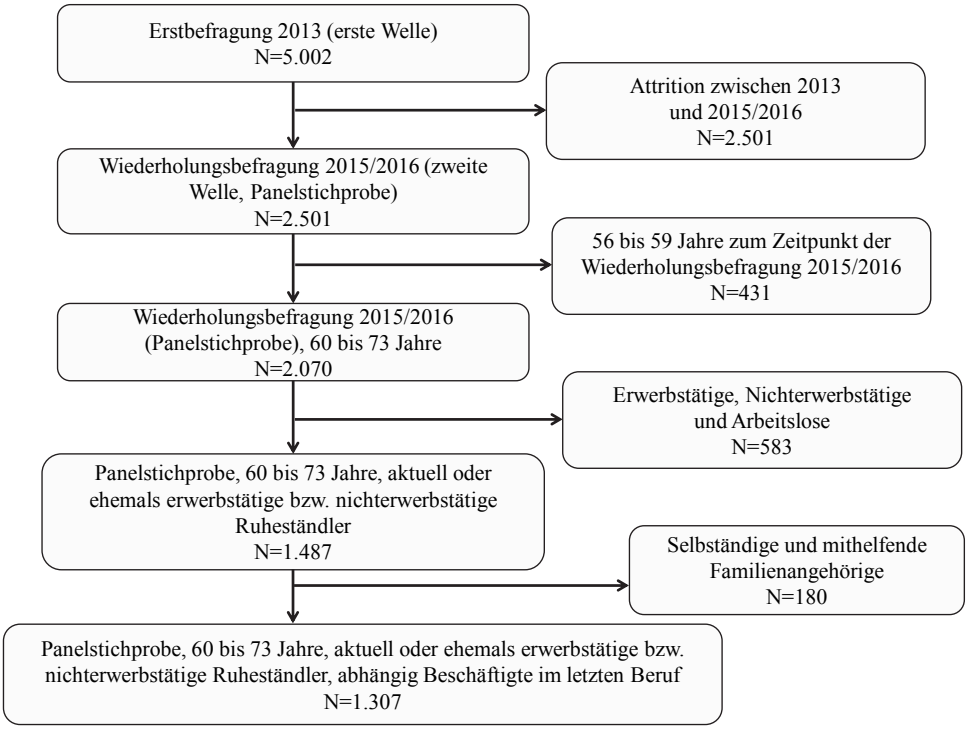
2.5 Aufbereitung der Analysestichprobe und der Indikatoren der empirischen Untersuchung

2.5.1 Charakterisierung der Analysestichprobe

Die empirischen Untersuchungen des vorliegenden Bandes basieren auf der Panelstichprobe der Studie TOP. Diese ging jedoch keinesfalls vollständig in die Analysestichprobe ein, sondern wurde im Vorfeld nach bestimmten Merkmalen eingegrenzt (s. Abb. 2).

So wurden in die Stichprobe nur Personen aufgenommen, die zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung 60 Jahre und älter waren und somit zu den Anspruchsberechtigten auf eine Altersrente oder -pension gehörten. Zudem wurden nur Personen ausgewählt, die zu den „Alten Ruheständlern 2013“ oder zu den „Neuen Ruheständlern 2015/2016“ gehörten, d. h. Zielpersonen, die entweder bereits während der Erstbefragung eine Altersrente oder -pension bezogen oder dies zwischen 2013 und 2015/2016 begonnen hatten. Schließlich wurde die Analysestichprobe auf Zielpersonen begrenzt, die im ehemaligen Beruf abhängig beschäftigt waren (Arbeiter, Angestellte oder Beamte). Beruflich Selbständige oder mithelfende Familienangehörige wurden aus der Stichprobe ausgeschlossen, da sich deren Erwerbskarrieren und der altersbedingte Austritt aus dem Arbeitsmarkt von dem der abhängig Beschäftigten wesentlich unterscheiden. Die so eingegrenzte Analysestichprobe umfasst insgesamt 1.307 Zielpersonen.

Abbildung 2: Schrittweise Auswahl der Analysestichprobe in TOP



Quelle: TOP (2013 und 2015/2016), gewichtete Daten, eigene Darstellung.

2.5.2 Indikatoren der empirischen Analyse

Indikatoren als unabhängige Variablen der empirischen Untersuchungen dieses Bandes wurden in den folgenden vier Bereichen gebildet: Geschlecht/Familien- und Partnerschaftskontext, sozioökonomischer Status, Gesundheit sowie bürgerschaftliches und familiales Engagement. Jeder dieser Bereiche umfasst mehrere Indikatoren, die zur Beschreibung soziodemografischer, sozioökonomischer und tätigkeitsbezogener Differenzen in den einzelnen Handlungsphasen des modifizierten Rubikon-Modells verwendet werden.

Die Altersdifferenz zwischen der Zielperson und der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner wurde als Differenz des Geburtsjahrs ohne Berücksichtigung des Geburtsmonats gebildet, da für die Partnerin bzw. den Partner lediglich Angaben zum Geburtsjahr vorliegen. Betrug die Altersdifferenz maximal vier Jahre, wurden die Paare als gleichalt definiert. War die Zielperson mehr als vier Jahre älter, wurde sie in die Kategorie „Zielperson ist älter“ eingeordnet, war sie mehr als vier Jahre jünger, traf die Kategorie „Partner/-in ist älter“ zu.

Der sozioökonomische Status wurde anhand eines mehrdimensionalen Indikators nach *Winkler* und *Stolzenberg* (2009) gebildet. Er umfasst Angaben zum höchsten allgemeinen und beruflichen Bildungsabschluss (ISCED-97), dem monatlichen Netto-Haushaltseinkommen sowie der letzten beruflichen Stellung. Diese drei Dimensionen werden kategorisiert und diesen Kategorien jeweils Punktwerte von eins bis sieben zugeordnet. Der sozioökonomische

Status ergibt sich aus der Summe dieser Punktwerte pro Zielperson. Es handelt sich somit – im Gegensatz zu Schichtindizes, die sich auf den Haushalt als Analyseeinheit beziehen – um ein individuelles Maß. Der individuelle Summenscore wurde dann anhand der Vorgaben von *Winkler* und *Stolzenberg* (2009) in drei Kategorien unterteilt, wobei Werte von drei bis acht als „untere sozioökonomische Position", Werte von 9 bis 14 als „mittlere sozioökonomische Position" und Werte von 15 bis 21 als „hohe sozio-ökonomische Position" bezeichnet wurden.

Um die Armutsrisikoschwelle zu bestimmen, wurde zunächst das mediane Netto-Äquivalenzeinkommen der Analysestichprobe bestimmt, das zu beiden Befragungszeitpunkten 1.500 Euro betrug. Die Grenze zur Einkommensarmut liegt demnach in beiden Wellen bei 900 Euro (60 Prozent des Medianeinkommens).[20] Das Vorliegen von Einkommensarmut wurde anhand eines dichotomen Indikators gemessen. Eventuelle Einnahmen aus einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand sind aufgrund der Datenlage stets in diesem Maß inkludiert, so dass das unbereinigte Äquivalenzeinkommen verwendet wird.

Für den Indikator der körperlichen Aktivität wurden die Angaben zur Frage „*Wie häufig sind Sie 30 Minuten oder länger körperlich aktiv, zum Beispiel beim Sport?*" dichotomisiert und den Kategorien „ausreichend aktiv" oder „unzureichend aktiv" zugeordnet. Eine ausreichende körperliche Aktivität lag vor, wenn die Zielperson mindestens drei bis vier Mal wöchentlich aktiv war. Ein unzureichendes Niveau körperlicher Aktivität bedeutet, dass die Zielperson ein bis zwei Mal wöchentlich oder seltener aktiv ist.

Die Angaben zur Häufigkeit informeller Tätigkeiten, d. h. bürgerschaftliches Engagement außerhalb des eigenen Haushalts und familiale Unterstützungsleistungen wie Pflege oder Kinderbetreuung wurden in getrennten, jeweils dreistufigen Skalen zusammengefasst. Eine „hohe Intensität" bedeutet, dass die Zielperson mehrmals in der Woche oder sogar täglich in die jeweilige Aktivität eingebunden ist. Eine „geringe Intensität" liegt bei Personen vor, die mehrmals oder nur einmal im Monat einer Tätigkeit nachgehen oder bei denen keine Information zur Häufigkeit vorliegt. Die dritte Kategorie bezeichnet Personen, die in keiner der Tätigkeiten involviert waren (Tab. 7).

In der Analysestichprobe sind Männer mit 54 Prozent leicht überrepräsentiert. Da die untere Altersschwelle in der zweiten Welle bei 60 Jahren gezogen wurde, ist die Altersgruppe der unter 60-Jährigen lediglich mit einem recht geringen Prozentwert von 5 Prozent in der ersten Welle vertreten. Der Schwerpunkt liegt in der ersten Welle bei den Altersgruppen der 60- bis 64-Jährigen bzw. der 65- bis 69-Jährigen. In der zweiten Welle gehört rund die Hälfte der Analysestichprobe zur Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen, die bereits die Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder schon überschritten hat. Fast jede dritte Zielperson der Analysestichprobe fällt in der zweiten Welle bereits in die Altersgruppe der 70- bis 73-Jährigen (Tab. 7).

[20] Dies entspricht der sogenannten Armutsrisikoschwelle, die u. a. auch im aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung zur Messung von Einkommensarmut in der Bevölkerung verwendet wird (*BMAS* 2017).

Tabelle 7: Beschreibung der Analysestichprobe anhand soziodemografischer, sozioökonomischer und tätigkeitsbezogener Indikatoren (Prozent)

Variable	Welle 1 (2013)	Welle 2 (2015/2016)
Geschlecht/Familien- und Partnerschaftskontext		
Geschlecht		
Männlich	54,0	54,0
Weiblich	46,0	46,0
Alter (in Jahren)		
55 bis 59	5,2	---
60 bis 64	44,6	21,4
65 bis 69	43,9	49,8
70 bis 73	6,4	28,9
Partnerschaftsstatus		
Mit Partner	82,3	79,7
Ohne Partner	17,7	20,3
Altersdifferenz zum Partner/zur Partnerin		
Zielperson ist älter	22,4	22,5
Beide sind gleich alt (+/- 4 Jahre)	65,9	66,4
Partner/-in ist älter	11,7	11,1
Familienstand		
Geschieden	9,2	8,3
Nicht geschieden	90,8	91,7
Alleinlebend	18,0	21,1
Nicht alleinlebend	82,0	78,9
Großelternschaft		
Ja	69,3	74,7
Nein	30,7	25,3
Wohnregion		
Westdeutschland	79,5	79,5
Ostdeutschland, einschließlich Berlin	20,5	20,5
Sozioökonomische Position		
Sozioökonomischer Status		
Niedrig	21,1	21,7
Mittel	56,0	57,2
Hoch	22,9	21,2
Einkommensarmut		
Ja	12,9	11,4
Nein	87,1	88,6
Gesundheit und körperliche Aktivität		
Subjektive Gesundheit		
Sehr gut	15,7	19,3
Eher gut	65,6	60,5
Eher schlecht/sehr schlecht	18,7	20,2
Körperliche Aktivität		
Ausreichend aktiv	54,5	60,7
Unzureichend aktiv	45,5	39,3 ↓

Fortsetzung Tabelle 7: Beschreibung der Analysestichprobe anhand soziodemografischer, sozioökonomischer und tätigkeitsbezogener Indikatoren (Prozent)

Variable	Welle 1 (2013)	Welle 2 (2015/2016)
Bürgerschaftliches und familiales Engagement		
Pflege		
Hohe Intensität	19,8	17,1
Geringe Intensität	9,5	8,6
Keine Pflege	70,7	74,3
Kinderbetreuung		
Hohe Intensität	20,9	19,2
Geringe Intensität	19,6	20,7
Keine Betreuung	59,6	60,1
Bürgerschaftliches Engagement		
Hohe Intensität	19,4	21,2
Geringe Intensität	29,4	27,6
Kein Engagement	51,2	51,2

Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 1.307.

Der Anteil der Personen mit Lebenspartner nimmt zwischen den beiden Messzeitpunkten leicht ab. Dies ist entweder auf eine Trennung oder auf den Tod des Lebenspartners zurückzuführen. Insgesamt bleibt die Partnerschaftssituation zwischen Welle eins und zwei jedoch relativ stabil, was sich auch im Vergleich der Altersabstände zwischen Zielperson und Lebenspartner widerspiegelt. Die leichten Veränderungen der Prozentwerte können auf einen neuen Lebenspartner hindeuten, wenn man von der Validität der jeweiligen Angaben zum Alter des Partners ausgeht. Möglicherweise verbergen sich dahinter auch fehlerhafte Angaben der Befragten oder ein Interviewerfehler. Rund zwei Drittel der Befragten haben das gleiche Alter wie der Lebenspartner, etwas mehr als ein Fünftel der Zielpersonen ist älter als der jeweilige Partner.[21] Weniger als 10 Prozent der Befragten sind geschieden und nur rund ein Fünftel der Zielpersonen lebt allein. Dieser Anteil steigt zwischen Welle eins und zwei leicht an. Der Anteil der Befragten, die angaben, zumindest ein Enkelkind zu haben, steigt zwischen den beiden Befragungszeitpunkten erwartungsgemäß an. In der zweiten Welle berichten schon drei von vier Befragten, Großeltern zu sein.

Der sozioökonomische Status der Befragten bleibt zwischen der ersten und der zweiten Welle recht konstant. Rund ein Fünftel der Personen in der Analysestichprobe kann einer unteren oder einer oberen sozioökonomischen Position zugeordnet werden. Die am stärksten besetzte Kategorie ist die mittlere Statusgruppe: Zu dieser zählt mehr als die Hälfte der Befragten in der Stichprobe. 13 bzw. 11 Prozent der Befragten leben unterhalb der Armutsrisikoschwelle von weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens der Stichprobe. Diese Quote ist geringer als die auf der Grundlage der deutschen Stichprobe des EU-SILC 2014 berechnete Armutsgefährdungsquote unter den 55- bis 64-Jährigen von insgesamt 20,4 Prozent bzw. der 65-Jährigen und Älteren von 16,3 Prozent (*Statistisches Bundesamt* 2016).

[21] Die Partnerschaftszufriedenheit ist in beiden Wellen ausgesprochen hoch. Lediglich 1 Prozent der Befragten in Welle eins bzw. rund 3 Prozent in Welle zwei geben an, dass sie mit der Partnerschaft eher nicht oder überhaupt nicht zufrieden sind. Die geringe Varianz dieser Variable ist durch Effekte sozialer Erwünschtheit während des Interviews zumindest teilweise erklärbar. Aufgrund der geringen Variabilität der Antworten wird die Partnerschaftszufriedenheit in den folgenden empirischen Analysen nicht mehr betrachtet.

Vier von fünf Befragten schätzen ihre Gesundheit als sehr gut oder eher gut ein, was auf einen guten Gesundheitszustand der Zielpersonen hindeutet. Mehr als die Hälfte der Personen ist körperlich ausreichend aktiv, wobei dieser Wert von 2013 zu 2015/2016 sogar noch um 6 Prozentpunkte ansteigt.

Rund die Hälfte der Zielpersonen ist freiwillig engagiert, also z. B. ehrenamtlich oder in der Nachbarschaftshilfe aktiv. Dabei ist ein höherer Anteil der Befragten mit eher geringer Intensität engagiert, d. h. sie gehen höchstens mehrmals im Monat einer solchen Tätigkeit nach. Ein anderes Bild zeigt sich bei der Pflege von Angehörigen, die typischerweise mit hoher Intensität, d. h. mehrmals in der Woche oder sogar täglich ausgeübt wird. Solche Pflegetätigkeiten sind allerdings seltener als ein bürgerschaftliches Engagement: In der zweiten Welle gab nur jede vierte Zielperson an, in einer Pflegetätigkeit involviert zu sein. Etwas höhere Anteile von rund 40 Prozent sind bei der Kinderbetreuung zu beobachten, die sich zwischen 2013 und 2015/2016 praktisch kaum verändern. Jeder fünfte Befragte ist mehrmals in der Woche oder sogar täglich mit Kinderbetreuung beschäftigt, was ungefähr den Anteilen der mit hoher Intensität Engagierten bei den beiden anderen informellen Tätigkeiten entspricht (Tab. 7). Insgesamt sind die 60- bis 73-Jährigen somit in hohem Maße in der Familie und Zivilgesellschaft engagiert. Inwieweit diese Tätigkeiten eine Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter beeinflussen bzw. mit dieser in Wechselwirkung stehen, ist u. a. der Gegenstand der folgenden empirischen Kapitel.

Teil II: Erwerbstätigkeit im Rentenalter: Individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozesse im Kontext sozialstruktureller Lebensbedingungen

Der zweite Teil dieses Buches befasst sich mit der empirischen Überprüfung des diskutierten Handlungsmodells. Dabei erfolgen die Analysen in der Reihenfolge der sequentiellen Reihung des Modells: In Kapitel 3 werden die empirischen Befunde im Hinblick auf die prädezisionalen Phasen (Abwägen und Entscheidung treffen) präsentiert. Im 4. Kapitel wird zunächst eine Beschreibung des Phänomens der Erwerbstätigkeit im Ruhestand vorgenommen und danach die theoretisch vermuteten Einflüsse auf die eigentliche Handlung geprüft. Es folgen die Analysen zur Bewertung der Handlung (Kap. 5), in denen die Spannungsbeziehungen zwischen den gewünschten und den realen Bedingungen von Arbeit im Ruhestand beleuchtet werden. Den Abschluss bilden die Ergebnisse zum geplanten und tatsächlichen (endgültigen) Ausstieg aus dem Erwerbsleben (Kap. 6). Das letztgenannte Kapitel hat im Gegensatz zu den übrigen empirischen Abschnitten eindeutig einen explorativen Charakter, d. h. die dort vorgefundenen Strukturen dienen an dieser Stelle zur Bildung neuer Hypothesen, die in künftigen, neu gezogenen Stichproben (mit höheren Fallzahlen) getestet werden können. Die Sondertabellen A1 bis A8 werden aus Gründen des großen Umfangs nicht in den Kapiteln abgebildet, sondern können als Online-Anhang bezogen werden (Näheres dazu siehe im Tabellenverzeichnis).

3 „An den Ufern des Rubikon“ – Die Phasen des Abwägens und des Planens

In Einklang mit den theoretischen Ausführungen aus Kapitel 1 wird der Entstehungsweg vor der tatsächlichen Handlung, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen, empirisch geprüft. Sowohl die Abwägungs- als auch die Planungsphase innerhalb dieses Prozesses stehen unter Beobachtung. Am Ende dieser Phasen soll mit Hilfe des vorliegenden Datensatzes Antwort darüber gegeben werden, ob ein Individuum bildlich gesprochen den Rubikon erkennbar überschritten hat und welche Faktoren dieses Überschreiten ermöglichen. Zunächst wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, beeinflussen. Das zu untersuchende Hauptmerkmal ist die Lebensgestaltung im Ruhestand, die das Abwägen zwischen mehreren Gestaltungsoptionen für den weiteren Lebensverlauf repräsentiert. In der postdezisionalen Phase ist das zu untersuchende Merkmal die Planung der Erwerbsarbeit im Ruhestand. Die *Intention* im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand, die in der prädezisionalen Phase noch als *abhängige* Variable fungiert, ist nach dem theoretischen Modell die relevante *unabhängige* Variable in der postdezisionalen Phase.

3.1 Die Abwägungsphase: Vorstellungen zur Lebensgestaltung und Absicht zur Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter

Mit dem Eintritt in den Ruhestand existiert ein breites Spektrum an Optionen für die weitere Lebensgestaltung. Dieses reicht von einem kompletten Rückzug aus dem bisherigen sozialen Umfeld bis hin zu einem „rastlosen" Ruhestand, in dem das Individuum weiterhin an allen bisherigen Aktivitäten teilhaben (wahrscheinlich bei einem geringeren Aktivitätsgrad), den Anschluss nicht verlieren oder der jüngeren Generation auch etwas hinterlassen möchte (*Atchley* 1976; *van Solinge* 2013; *Fasbender et al.* 2016). In dieser noch recht unbestimmten Phase innerhalb dieses Entscheidungsprozesses wird Arbeiten im Ruhestand auf seine Wünschbarkeit überprüft (*Gollwitzer* 1996a). Es geht v. a. darum, unter den verschiedenen Optionen für die Lebensgestaltung im Ruhestand das gewünschte Handlungsziel zu wählen. Gibt es einen übergeordneten Wunsch (z. B. den Rückgewinn der Zeitsouveränität in der nachberuflichen Phase genießen, vgl. *Deutscher Bundestag* 2012), der mit der Absicht, im Ruhestand zu arbeiten, konfligiert? Oder möchte das Individuum mehrere, gleichwertige Ziele verfolgen (bspw. für seine Familie da sein, aber auch nicht das auf Reisen verzichten – und nebenbei noch etwas arbeiten)? Es wägt daraufhin seine Präferenzen ab und führt eine persönliche Kosten-Nutzen-Rechnung hinsichtlich der zu erwartenden Vor- und Nachteile auf. Strahlt das Handlungsziel eine gewisse Attraktivität auf das Individuum aus, und: Ist es auch erreichbar?

Psychologische Untersuchungen über die Erwartungen und Konsequenzen künftiger Lebensereignisse (im hohen Erwachsenenalter) sind eng mit dem Phänomen der sog. *possible selves* verbunden. Dieses Phänomen beschreibt ein Selbstbild in der näheren Zukunft, das dazu dient, dem Handeln die erforderlichen Strukturen und Energien zu verleihen (*Frazier et al.* 2000). Dieses Selbstbild hat verschiedene Auswirkungen auf das individuelle Handeln. Zum einen übt es einen motivierenden Effekt auf bestimmte Handlungen aus, zum anderen dient es als ein Referenzpunkt, an dem aktuelle Erfahrungen verglichen und bewertet werden (*Kornadt/Rothermund* 2012). Wir greifen diesen Gedankengang auf und überlegen, welches Selbstbild das Individuum in der Lebensphase „Ruhestand" hat. Fühlt es sich schon zu alt für eine Arbeit im Ruhestand, gibt es andere Optionen, die viel erstrebenswerter sind? Wird nachberufliche Erwerbstätigkeit in Relation zu anderen möglichen Gestaltungsmöglichkeiten überhaupt als ernsthafte Option wahrgenommen?

Empirische Befunde zur Prävalenz der Bereitschaft, im Ruhestand zu arbeiten, unterstützen die These, dass ein beachtlicher Anteil in der älteren Erwerbsbevölkerung eine latente, positive Grundstimmung gegenüber einer bezahlten Arbeit im Ruhestand mit sich trägt und diese äußert (*Micheel et al.* 2010; *ten Have et al.* 2015). Die betroffenen Personen stehen vor den Entscheidung, sich entweder vom bisherigen Leben loszulösen und den neuen Lebensabschnitt in „Genuss und Muße" zu verbringen oder ganz bewusst eine „aktive Lebensgestaltung" zu wählen (*Kornadt/Rothermund* 2011a; b).

Wenn das Individuum eine positive Neigung bzw. eine Präferenz gegenüber einer bezahlten Arbeit im Ruhestand äußert, folgt nach den theoretischen Überlegungen eine Phase der Entscheidung. *Gollwitzer* (1996a) beschreibt den Zielzustand dieser Phase als Gefühl der Entschiedenheit: Der innere Widerstreit aus der vergangenen Phase ist beigelegt, es entsteht daraus eine unwiderrufliche Selbstbindung. Bildlich gesprochen wird in der Ablauffolge der „Rubikon überschritten". Im Rahmen des theoretischen Modells ist diese Phase von besonderer Bedeutung, da das Formulieren einer Intention eine unterstützende Wirkung auf die Realisierung des Handlungsziels ausübt (*Heckhausen/Gollwitzer* 1987). Studien zufolge geben Personen, die ein Ziel mit niedriger Selbstverpflichtung verfolgen, früher das Handlungsziel auf, wenn sie bei der Zielrealisation auf Schwierigkeiten stoßen

(*Gollwitzer/Malzacher* 1996). Diese These wird, übertragen auf unsere Fragestellung, durch empirische Studien aus den USA (*Prothero/Beach* 1984) und Norwegen (*Solem et al.* 2016) gestützt, in denen ein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen *Intention* hinsichtlich einer bezahlten Arbeit im Ruhestand *und* der tatsächlichen *Umsetzung* zu einem späteren Zeitpunkt beobachtet wurde.

3.2 Die Planungsphase: Vorbereitende Maßnahmen

Nach dem bildlichen Überschreiten des Rubikon bündelt das Individuum seine Energie darauf hin, die einmal geäußerte Entscheidung in die Tat umzusetzen. Innerhalb des Entscheidungsprozesses findet an dieser Stelle ein Wechsel von der Motivations- zur Volitionsphase statt, in welcher der individuellen „Willensstärke“ eine große Bedeutung für das Erreichen des Handlungsziels zukommt (vgl. Kap. 1). Informationen für ein weiteres Abwägen werden nicht mehr aufgenommen und verarbeitet[22], sondern nur noch diejenigen berücksichtigt, die für die Umsetzung des ausgesprochenen Handlungsziels erforderlich sind: Welche Mittel sind zur Zielerreichung notwendig, welche zeitlichen oder örtlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten? Die Umsetzung erfolgt nicht unbedingt direkt nach der getroffenen Entscheidung. Oft muss die passende Gelegenheit erst gesucht werden (in diesem Fall den Arbeitsmarkt nach passenden Stellen sichten) oder es sind im Vorfeld relevante Schritte, wie z. B. der Bewerbungsprozess, erforderlich. Zudem sollte der Zeithorizont von der Entscheidung über die Planung bis hin zur Umsetzung nicht unterschätzt werden. Ein Bewerbungsverfahren beansprucht eine bestimmte Zeit, Zwangspausen lassen sich in diesem Prozess nicht vermeiden und können sich auf die o. a. Willensstärke und somit auf die Erfolgswahrscheinlichkeit negativ auswirken. Wird die Dauer dieser Phase als zu lang empfunden, beendet das Individuum irgendwann den Suchprozess und scheitert bei der Erreichung des Handlungsziels (*Gollwitzer* 1996a; b). Bei Fragen der Erwerbsbeteiligung sollte – im Gegensatz zu freiwilligen Handlungen wie körperliche Aktivität oder eine gesündere Ernährung – stets berücksichtigt werden, dass das Individuum in der Regel nicht alleine darüber entscheidet, ob es im Ruhestand arbeitet oder nicht, sondern in Abhängigkeit von der Nachfrageseite (sprich: potenzielle Arbeitgeber bzw. Auftraggeber im Falle einer selbständigen Tätigkeit) und/oder von strukturellen Rahmenbedingungen (*Hardy* 1991). Mangelnder Wille ist nicht zwangsläufig die Quelle eines Scheiterns, schließlich ist es möglich, dass aus Sicht des Individuums kein passendes bzw. attraktives Angebot zu finden ist, sich eventuell die Präferenzen im Zeitverlauf geändert haben oder ein Mangel an persönlichen Ressourcen vorliegt, der eventuell erst im konkreten Suchprozess deutlich wird (*Micheel et al.* 2017). Befunde aus der Ruhestandsforschung weisen vielmehr darauf hin, dass ein erfolgreiches Handeln (in diesem Fall Arbeiten im Ruhestand) eher einer privilegierten Personengruppe zufällt und Personen mit kumulativen Nachteilen im Lebensverlauf hier deutlich das Nachsehen haben (*Dingemans et al.* 2016).

Psychologische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Planung einer bestimmten Handlung die Realisation des Handlungsziels wesentlich stärker beeinflusst als lediglich das Aussprechen einer Handlungsabsicht (*Gollwitzer* 1996b; 1999), was sich auf den Kontext

[22] Ein stützender, jedoch indirekter Hinweis aus der empirischen Forschung stammt von *Wang et al.* (2008): Personen, die noch nicht im Ruhestand waren und seltener an den Ruhestand gedacht haben, sind zu einem späteren Zeitpunkt eher einer bezahlten Tätigkeit im Ruhestand nachgegangen als die Personen, die im Vorfeld häufig an den Ruhestand gedacht haben (*Wang et al.* 2008).

des Ruhestandsübergangs übertragen lässt (*Petkoska/Earl* 2009). Auf unsere Fragestellung bezogen sammelt und verarbeitet das Individuum die nötigen Informationen für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Dazu gehören Informationen aus dem persönlichen Umfeld, aus Gesprächen mit dem (letzten) Arbeitgeber oder auch aus den Medien. Auf diese Weise kann das Individuum besser einschätzen, wie gut die allgemeinen Chancen auf eine Realisation stehen oder bei welchen Arbeitgebern „Seniorenjobs" verfügbar sind.

Empirische Befunde weisen darauf hin, dass zwischen Planung im Ruhestand zu arbeiten und der Einkommenssituation ein negativer Zusammenhang besteht, woraus sich schließen lässt, dass einkommensschwächere Haushalte intensiver planen, im Ruhestand zu arbeiten. Darüber hinaus übte im Allgemeinen die Anzahl der geäußerten Ziele (in Bezug auf Finanzen, Gesundheit, soziale Kontakte, bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten) im Ruhestand einen positiven Einfluss auf die Planungsintensität aus. Menschen planen eher, wenn sie noch viel in ihrem neuen Lebensabschnitt vorhaben (*Petkoska/Earl* 2009). Darüber hinaus weisen *Wöhrmann et al.* (2014) darauf hin, dass die Gelegenheit im Unternehmen, auch im Ruhestand zu arbeiten, eine wichtige Komponente im Entscheidungsprozess darstellt. Wenn also die Gelegenheit dazu im Betrieb vorhanden ist bzw. vom Individuum wahrgenommen wird, steigen die Chancen, dass Erwerbsarbeit im Ruhestand als eine Karriereoption in Betracht gezogen wird (*Wöhrmann et al.* 2014). Geschlechtstypische Unterschiede wurden hinsichtlich der Planung für eine Erwerbsarbeit im Ruhestand bislang selten untersucht (*Beehr/Bennett* 2015). Dabei sollte die gestiegene Erwerbsneigung der Frauen, auch im höheren Erwachsenenalter, in den letzten Jahrzehnten ein deutliches Signal geben, in der Ruhestandsforschung häufiger zwei Erwerbsbiographien, zwei Einkommensquellen und zwei Gesundheitszustände zu berücksichtigen, die nicht nur das eigene Ruhestandsverhalten, sondern auch das des Lebenspartners/der Lebenspartnerin maßgeblich beeinflussen (*Brenke* 2015; *Drobnič/Schneider* 2000; *Schirle* 2008). Befunde aus den USA legen nahe, dass Männer eher eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand planen als Frauen, deren Planungsaktivitäten sich eher im Freiwilligen- bzw. im Freizeitbereich konzentrieren (*Beehr/Bennett* 2015).

3.3 Hypothesen zum Abwägen und Planen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Auf Basis der theoretischen Erörterungen in Kapitel 1 in Verbindung mit den empirischen Erkenntnissen aus der Ruhestandsliteratur lautet die grundlegende Vermutung, dass eine Lebensgestaltung im Ruhestand, die eine Erwerbsarbeit in Betracht zieht, in einem engen Zusammenhang mit der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, steht. Des Weiteren wird vermutet, dass diese artikulierte Intention mit entsprechenden Planungsaktivitäten einhergeht. Diese Hypothesen sollen den Ablauf der Entscheidung vor der eigentlichen Handlung darstellen. Mit der Erweiterung des theoretischen Handlungsmodells um die kontextuelle Ebene werden strukturelle Determinanten hinsichtlich der Abwägung, Intention und Planung kritisch untersucht. Hierzu zählen Charakteristika des Familien- und des Partnerschaftskontextes, Merkmale des sozioökonomischen Status, gesundheitsbezogene Ressourcen sowie außerberufliche produktive Tätigkeiten, die den Rollenstatus des Individuums repräsentieren. Mit Hilfe dieser Variablen wird untersucht, inwiefern die grundlegenden Hypothesen durch die strukturellen Merkmale moderiert werden, ob diese Variablen einen eigenen Erklärungsgehalt haben oder ob interagierende Effekte vorherrschen.

Auf der strukturellen Ebene lässt sich in Einklang mit der Literatur vermuten (z. B. *ten Have et al.* 2015; *Edge et al.* 2017), dass der Gesundheitszustand eine entscheidende Rolle spielt, wobei ein guter Gesundheitszustand eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung in dieser Phase darstellt: Gute Gesundheit ist eine der wichtigsten individuellen Ressourcen, die eine Entscheidung ermöglicht. Andererseits möchten Personen bei guter Gesundheit gerade den Ruhestand in Genuss und Muße verbringen, so lange sie noch so gesund sind (*Micheel et al.* 2010). Über den Ressourcenaspekt hinaus ist zu klären, ob potenzielle Konflikte mit anderen Tätigkeiten (Pflege, Kinderbetreuung oder bürgerschaftliches Engagement, *Burr et al.* 2005; *Gonzales et al.* 2017; *Meng* 2012) antizipiert werden und die Entscheidung gegen eine Erwerbsbeteiligung im Ruhestand ausfällt, auch wenn das Individuum grundsätzlich nicht abgeneigt ist. Nach dem theoretischen Modell müsste der Entscheidungsprozess an dieser Stelle abbrechen und es werden dann keine weiteren Schritte hinsichtlich des Handlungsziels unternommen. Allerdings beruht diese Abfolge auf der Annahme, dass es sich um eine rein freiwillige Entscheidung handelt[23] und insbesondere finanzielle Aspekte keine wesentliche Rolle spielen. Diese Annahme trifft jedoch nicht für alle Personen zu, sodass vermutet wird, dass ein niedriges Haushaltseinkommen eher mit der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, einhergeht, auch (oder gerade) wenn die Person sich diese Option nicht als Teil eines guten Ruhestands vorstellt.

3.4 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden

Ausgehend von der Analysestichprobe, die in Kapitel 2 ausführlich beschrieben wurde, schwanken die Fallzahlen in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Befragung (sind die Informationen nur in einer der beiden Wellen oder in beiden Wellen verfügbar?) oder von der Filterführung in der Befragungsabfolge (z. B. werden nur die Personen nach der Intention zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand gefragt, die die vorhergehende Frage, ob sie tatsächlich im Ruhestand arbeiten, verneint haben). Die Informationen zur Lebensgestaltung im Ruhestand liegen lediglich für die zweite Befragungswelle vor. Befragt wurden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Analysestichprobe. Acht Personen gaben „weiß nicht“ an und wurden aus den Analysen herausgenommen (N = 1.299, gewichtete Daten). Die Lebensgestaltung im Ruhestand erfolgt über verschiedene Lebensbereiche und wird durch die nachfolgende Frage/Vorgabe eingeleitet: *„Egal, ob Sie heute im Ruhestand sind oder nicht, wie wünschen Sie sich Ihre Lebensgestaltung im Ruhestand? Dazu lese ich Ihnen wieder einige Aussagen vor.*

Unter einem guten Ruhestand stelle ich mir vor, dass ich…

- *Mehr Zeit mit meinem Partner verbringe (wenn in Partnerschaft lebend).*
- *Mich um meine Enkel oder um Kinder kümmere (wenn Enkelkinder vorhanden).*
- *Mich um hilfsbedürftige oder pflegebedürftige Personen kümmere.*
- *Auch noch einer Erwerbstätigkeit nachgehe.*
- *Einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehe.*
- *Neues hinzulerne.*
- *Mich stärker meinen Hobbies widme.“*

[23] In der Regel werden in psychologischen Studien Handlungen untersucht, die im Prinzip nahezu frei von strukturellen Gegebenheiten sind (ein Überblick findet sich bspw. in *Prestwich/Kellar* 2014).

Die befragten Personen können auf einer 4er-Skala diesen Items zustimmen oder sie ablehnen („Trifft voll und ganz zu“ bis „Trifft überhaupt nicht zu“).

Zur Messung der Intention, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wurde folgender Stimulus vorgegeben: *„Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, noch einmal einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, egal, ob Teilzeit oder Vollzeit? Können Sie sich das sehr gut vorstellen, eher vorstellen, eher nicht oder überhaupt nicht?“* Die Befragten können auf einer 4er-Skala diesen Items zustimmen oder sie ablehnen („Sehr gut vorstellen“ bis „Überhaupt nicht vorstellen“). Diese Frage erhalten alle Befragten, die die vorhergehende Frage, ob sie im Ruhestand einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, verneinen (Welle 1: N = 368, Welle 2: N = 417). Drei Personen (Welle 1) bzw. eine Person (Welle 2) geben „weiß nicht“ an und werden aus den Analysen genommen. Insgesamt ergibt sich ein Subsample mit N = 936 (Welle 1) und N = 889 (Welle 2) gültigen Fällen (gewichtete Daten).

Im Hinblick auf die Planungsaktivitäten wird auf Informationen aus der *ersten* Befragungswelle zurückgegriffen. Die relevante Stichprobe beinhaltet N = 1.307 Personen. Die operationale Umsetzung zur Messung der Planungsaktivitäten und ihrer Intensität basiert auf den Überlegungen von *Petkoska/Earl* (2009) und wurde für den deutschsprachigen Kontext angepasst (*Fasbender et al.* 2016).

Der Wortlaut dieses Konstrukts wird folgendermaßen eingeleitet: „*Um mich auf den Ruhestand vorzubereiten, habe ich:*

- *mich über die Möglichkeit ehrenamtlicher oder freiwilliger Tätigkeiten informiert,*
- *mit Personen in meinem privaten Umfeld über Erwerbsarbeit im Ruhestand gesprochen,*
- *mich in den Medien über Erwerbsarbeit im Ruhestand informiert,*
- *mit meinem letzten Arbeitgeber über Erwerbsarbeit im Ruhestand gesprochen (wenn Arbeit und Arbeitgeber vorhanden).*“

Die Befragten können auf einer 4er-Skala von „Trifft voll und ganz zu“ bis „Trifft überhaupt nicht zu“ die Items bewerten.

Das psychologische Originalkonstrukt, das sich aus der o. a. Studie ergibt, ist in der vorliegenden Untersuchung nicht vollständig abgebildet. Alternativ werden anhand der verfügbaren Items (im privaten Umfeld über Erwerbsarbeit im Ruhestand gesprochen, in den Medien sich darüber informiert und mit dem letzten Arbeitgeber darüber gesprochen) für bestimmte Antwortkategorien Punkte vergeben und aufsummiert: Zwei Punkte erhält der Fall, wenn „Trifft voll und ganz zu“ angegeben wird, ein Punkt bei der Aussage „Trifft eher zu“. Wenn die befragte Person „Trifft eher nicht zu“ bzw. „Trifft überhaupt nicht zu“ angibt, werden null Punkte vergeben. Dieses Vorgehen wird auch in den Fällen praktiziert, bei denen keine gültigen Antworten vorliegen (Kategorien „weiß nicht“ und „keine Angabe“) sowie für die systemfehlenden Werte. Dabei handelt es sich um Personen, die in der ersten Befragungswelle im Jahr 2013 entweder im Ruhestand oder nicht erwerbstätig waren, deren letztes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Befragung vor mindestens 25 Jahren (also bis zum Jahr 1988) beendet wurde. Für die Analysen wird die Annahme getroffen, dass diese Personen nach einer so langen Zeit keine ernsthaften Pläne hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand verfolgen (und deswegen gar nicht erst befragt wurden). Insgesamt sind maximal sechs Punkte möglich, wobei die Intensität der Planung in aufsteigender Reihenfolge zu interpretieren ist. Aufgrund der extrem schiefen Verteilung (über 70 Prozent der Fälle mit null Punkten, dagegen rund 1 Prozent mit fünf oder sechs Punkten) wurden drei Kategorien gebildet: Kategorie 1: keine Planung (null Punkte), Kategorie 2: Planung mit geringer bzw. mittlerer Intensität (ein bis drei Punkte) und Kategorie 3: Planung mit hoher Intensität (vier bis sechs Punkte).

3.5 Ergebnisse der empirischen Untersuchung zu den Phasen des Abwägens und Planens

Die nachfolgenden Unterkapitel beinhalten die nach den Phasen „Abwägen und Intention“ sowie „Planung“ unterteilten Ergebnisse der Analysen. Dabei wird dem Genderaspekt in der Phase der Intentionsbildung eine besondere Bedeutung beigemessen.

3.5.1 Abwägung und Intention, im Ruhestand zu arbeiten

Eine Auswertung der Items zur Lebensgestaltung im Ruhestand ergibt, dass eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand im Vergleich zu anderen Plänen und Vorhaben für den Ruhestand auf der Liste der Prioritäten den letzten Rang einnimmt (Tab. 8). Von den rund 2.680 Antworten fallen 5 Prozent in diese Kategorie. Die meisten Antworten mit Anteilswerten von jeweils rund 22 Prozent fallen in die Lebensbereiche „Partnerschaft“ und „Enkel“, gefolgt von „Hobbies nachgehen“. Auch wenn eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand kein randständiges Phänomen in der Gesellschaft ist (*Micheel/Panova* 2013), so sind die Vorstellungen über einen guten Ruhestand vorrangig im partnerschafts- und familienbezogenen Kontext bzw. im privaten Bereich verankert. Dieser Befund deckt sich im Grundsatz mit den Beobachtungen aus der zitierten Studie von *Kornadt* und *Rothermund* (2011b), dass Genuss und Muße vorrangig vor Aktivität präferiert werden. Des Weiteren steht die beobachtete Rangfolge in Einklang mit den moralökonomischen Vorstellungen, die den dreigeteilten institutionalisierten Lebenslauf begründen: Ruhestand ist etwas *Verdientes* nach einer langen, anstrengenden Erwerbsphase. Außerberufliche Präferenzen sind damit nicht nur legitimiert, sondern auch gesellschaftlich erstrebenswert (*Kohli* 1987).

Tabelle 8: Präferenzen im Hinblick auf die Lebensgestaltung im Ruhestand

	Antworten	
	Anzahl	Prozent
Zeit mit Partner/in verbringen	593	22,2
Um (Enkel-)Kinder kümmern	583	21,8
Hobbies nachgehen	462	17,3
Neues hinzulernen	407	15,2
Ehrenamt	272	10,2
Pflegetätigkeiten	226	8,4
Erwerbstätigkeit	134	5,0
Gesamtzahl der Antworten	2.676	100

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Anm.: Listenweiser Ausschluss führt zu einem Sample mit N = 852 Personen; Zustimmung = „Trifft voll und ganz zu“. Rundungsdifferenzen der Prozentzahlen durch Gewichtung bedingt.

Im nächsten Analyseschritt wird nur die Erwerbstätigkeit im Ruhestand als *Gestaltungsoption* betrachtet. Bivariate Analysen bringen folgende auffällige Befunde (wenn Unterschiede auf

einem Signifikanzniveau von 5 Prozent vorliegen, Tab. A1[24]) zum Vorschein: Die jüngeren Geburtskohorten (1950-1958) können sich unter einem guten Ruhestand eine Erwerbsarbeit eher vorstellen als ältere Kohorten (1942-1949). Das Verhältnis liegt in der erstgenannten Gruppe bei 1:2, bei den älteren Jahrgängen beträgt es rund 1:3 zugunsten einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand (Cramers V = 0,08, χ^2 (1) = 7,52, p < 0,01). Rund 30 Prozent unter den Männern können sich eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand als einen guten Ruhestand vorstellen, bei den Frauen liegt der Anteil rund 5 Prozentpunkte niedriger (Cramers V = 0,06, χ^2 (1) = 4,29, p < 0,05). Eine Altersdifferenz zwischen der Ankerperson und seinem Partner/seiner Partnerin von mindestens vier Jahren ist gegenüber „Gleichaltrigen" mit höheren Anteilen verbunden, eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand als weitere Lebensgestaltung in Betracht zu ziehen (Welle 2: Verhältnis von 1:2 vs. rund 1:3, Cramers V = 0,08, χ^2 (1) = 5,91, p < 0,05). Die sozioökonomische Position, in Analogie zum Winkler-Index gebildet, steht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Zustimmung, dass eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand mit der Vorstellung von einem guten Ruhestand in Einklang steht. Hier zeichnet sich dahingehend ein positiver Gradient ab, dass die Anteilswerte mit der sozioökonomischen Position steigen (Cramers V = 0,09, χ^2 (2) = 9,74, p < 0,01). In Bezug auf den selbst eingeschätzten Gesundheitszustand lässt sich ebenfalls ein Gradient in der zu erwartenden Richtung feststellen: Gesündere können sich Erwerbstätigkeit als einen guten Ruhestand eher vorstellen als Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Der Anteil unter den Personen mit einem sehr guten Gesundheitszustand ist rund 1,8-mal höher als der Anteil der Personen, die einen eher bzw. schlechten Gesundheitszustand angeben (Cramers V = 0,12, χ^2 (2) = 17,60, p < 0,01).

Die nachfolgenden Analysen widmen sich der *Intention*, im Ruhestand gegen Entgelt zu arbeiten (Tab. A2). Verschiedene Indikatoren sind im Zusammenhang mit der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, statistisch auffällig. Zunächst zeigt sich, dass die jüngeren Geburtskohorten (1950-1958) eine stärker ausgeprägte Absicht signalisieren als Personen, die zwischen 1942 und 1949 geboren sind. Der Anteil ist etwa doppelt so hoch (28,0 Prozent vs. 14,1 Prozent), entsprechend hoch sind die Kennwerte des bivariaten Zusammenhangs (Cramers V = 0,17, χ^2 (1) = 24,35, p < 0,01). Die nachfolgenden drei Indikatoren zum Bereich „Partnerschaft/Lebensform" weisen eindeutig in eine Richtung: Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Partnerin bzw. keinen Partner haben, bestreben eher, im Ruhestand zu arbeiten als Personen mit Partner/Partnerin. Der zustimmende Anteil ist 1,8-mal so hoch (28,6 Prozent vs. 15,5 Prozent, Cramers V = 0,14, χ^2 (1) = 17,04, p < 0,01). Eine noch stärkere Neigung ist unter den Geschiedenen zu finden. Hier geben 41,8 Prozent an, dass sie (eher) beabsichtigen, im Ruhestand zu arbeiten. Dieser Anteil ist mehr als 2,5-mal so hoch wie der unter den nicht geschiedenen Personen mit 16,3 Prozent. Der statistische Effekt ist sehr deutlich ausgeprägt (Cramers V = 0,17, χ^2 (1) = 27,01, p < 0,01). Dieses Muster findet sich auch bei den Alleinlebenden wieder, deren Anteil, im Ruhestand arbeiten gehen zu wollen, etwa 1,7-mal so hoch ist wie unter den Personen, die nicht allein leben (27,4 Prozent vs. 15,7 Prozent, Cramers V = 0,13, χ^2 (1) = 14,12, p < 0,01). Des Weiteren deuten Großeltern eine geringere Neigung zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter an als Personen ohne Enkel. Die Anteilswerte weisen ein Zahlenverhältnis von 0,7:1 auf, die Unterschiede sind moderat (16,5 Prozent vs. 23,6 Prozent, Cramers V = 0,08, χ^2 (1) = 4,75, p < 0,05). Ein weiterer differenzierender Indikator betrifft die Wohnregion: Die Zustimmung hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand ist in Westdeutschland, gemessen an den Anteilswerten (20,1 Prozent vs. 11,5 Prozent), etwa 1,7-mal so stark wie in Ostdeutschland. Gemessen an der sozioökonomischen Position (in Analogie nach dem Winkler-Index)

[24] Der Anhang ist online abrufbar unter: https://doi.org/10.3224/84742260A.

weisen sowohl die untere mit 19,1 Prozent als auch die obere soziale Gruppe mit 25,9 Prozent die stärksten Neigungen bzgl. einer bezahlten Arbeit im Ruhestand auf. Die mittlere Gruppe hat einen Anteilswert von 16,1 Prozent (Cramers V = 0,10, χ^2 (1) = 7,65, p < 0,05). Der letzte auffällige Indikator bezieht sich auf die Kinderbetreuung und ihre Intensität (Cramers V = 0,12, χ^2 (2) = 12,97, p < 0,01). Die Analysen zeigen, dass Kinderbetreuung kein Hindernis darstellen muss, wenn man die Absicht zu einer Erwerbsarbeit im Ruhestand befragt. Dabei zeigt sich, dass bei einer mittleren Betreuungsintensität die stärksten Ausprägungen zu beobachten sind (26,9 Prozent). Sie ist sogar deutlich stärker als unter denjenigen, die keine Kinder betreuen (16,3 Prozent). Allerdings sinkt der Anteilswert, wenn die Kinderbetreuung intensiv verläuft (14,2 Prozent).

Der folgende Analyseblock widmet sich den *gewünschten Rahmenbedingungen* hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit im Ruhestand. Die Angaben beziehen sich auf die zweite Befragungswelle. Von den befragten Personen, die eine Absicht hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand äußern, geben 154 Personen die gewünschte Arbeitsdauer in Tagen und Stunden pro Woche an. In sieben Fällen liegen dazu keine genauen Angaben vor (Kategorien „projektbezogen“ und „unregelmäßig, bei Bedarf“). Diese werden in den weiteren Analysen nicht weiter berücksichtigt. Der Schwerpunkt der Verteilung, gemessen am Median, liegt bei 2,5 Tagen pro Woche, die gewünschte Arbeitszeit bei zwölf Stunden pro Woche. Dabei zeigen Männer im Durchschnitt eine Bereitschaft zu höherem Arbeitsvolumen als Frauen (Median Arbeitstage: drei vs. zwei Tage, Median Arbeitsstunden pro Woche: 15 vs. 12 Stunden). Auf die Frage, wie viele Jahre die Personen im Ruhestand gerne arbeiten möchten, konnten von den 159 Personen die meisten den Zeitraum nicht genau beziffern, sondern würden so lange arbeiten, wie es die Gesundheit zulässt (N = 56). Die übrigen Befragten gaben im Durchschnitt einen Zeitraum von 3,8 Jahren (Frauen) bzw. 4,5 Jahren (Männer) an. Dies sind keine unerheblichen Zeiträume. Die wenigsten Personen möchten überwiegend von zu Hause aus arbeiten (13 Prozent, N = 161). Vielmehr wird der präferierte Arbeitsort überwiegend am vorgesehenen Arbeitsplatz (46,3 Prozent) gesehen bzw. eine Kombination aus vorgesehenem Arbeitsplatz und zu Hause (40,8 Prozent) gewünscht.

Möchten die Befragten lieber beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt sein? Eher als Angestellte oder als Selbständige? Von den 159 gültigen Fällen halten sich die beiden Positionen, beim gleichen Arbeitgeber weiterzuarbeiten oder nicht, ungefähr die Waage (52,2 Prozent zu 47,8 Prozent). Eine leichte Tendenz zugunsten derjenigen, beim alten Arbeitgeber weiterzuarbeiten, ist unter den Männern zu beobachten (53,8 Prozent), bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 50 Prozent. Des Weiteren scheint der Schritt in die Selbständigkeit eher unter den Männern ein Wunsch zu sein als unter Frauen. Allerdings sind die Fallzahlen in dieser Fragestellung so gering, dass dieser Befund mit der gebotenen Vorsicht zu bewerten ist (Tab. 9).

Tabelle 9: Gewünschter Arbeitgeberwechsel bzw. gewünschte Selbständigkeit nach Geschlecht, N (Prozent)

	Frauen	Männer	Gesamt
Ja, als Angestellte/r	34 (50,0)	48 (52,7)	82 (51,6)
Ja, als Selbstständige/r	0 (0,0)	1 (1,1)	1 (0,6)
Nein, für einen anderen Arbeitgeber	32 (47,1)	33 (36,3)	65 (40,9)
Nein, ich möchte mich selbständig machen	2 (2,9)	9 (9,9)	11 (6,9)
Gesamt	68 (100)	91 (100)	159 (100)

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 159.

Als Nächstes konnten die Befragten (N = 161) angeben, ob sie ihre bisherigen Tätigkeiten, die sie vor dem Ruhestand ausübten, wieder aufnehmen möchten oder sich lieber neuen Aufgaben widmen möchten (Tab. 10). Grundsätzlich möchte die Mehrheit der Befragten (54,0 Prozent) ihre alten Tätigkeiten wieder aufnehmen. Ein interessanter Befund dabei ist, dass dieses Muster in erster Linie von den Männern geprägt wird (63,3 Prozent), wohingegen bei den Frauen eher die Minderheit (42,3 Prozent) dies tun möchte. Das Chancenverhältnis ist bei Männern mehr als doppelt so hoch wie bei Frauen (Odds ratio von 2,4). Man kann aus diesen Zahlen den vorläufigen Schluss ziehen, dass Männer bei dieser Frage eher Wert auf Kontinuität legen, wohingegen Frauen sich eher offen gegenüber neuen Aufgabenfeldern zeigen.

Tabelle 10: Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeiten nach Geschlecht, N (Prozent)

	Gleiche Tätigkeit wie bisher?	
	Ja	Nein
Frauen	30 (42,3)	41 (57,7)
Männer	57 (63,3)	33 (36,7)
Gesamt	87 (54,0)	74 (46,0)

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 161.

Im weiteren Schritt wurden die Personen, die bei der letzten Frage angeben, dass sie ihre letzte Tätigkeit nicht wieder aufnehmen möchten, gefragt, ob sie eventuell doch dazu bereit sind, dies zu tun, wenn sich bestimmte Dinge ändern würden. Von diesen 72 gültigen Fällen lässt sich die Mehrheit (41 Personen) – insbesondere bei den Männern – offenbar *nicht* umstimmen. Die übrigen 31 Personen wurden im Anschluss gefragt, was sich genau ändern sollte. Hierzu wurden ihnen mehrere Items bzgl. attraktiver Arbeits(platz)bedingungen vorgelegt, die auf einer Vierer-Skala (von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) bewertet werden konnten. Dabei zeigt sich, dass eine höhere Flexibilität (z. B. bei der Einteilung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsorts) mit 23 Zustimmungen (trifft eher bzw. voll und ganz zu) den höchsten Stellenwert einnimmt. Den zweiten Rang übernimmt der Änderungswunsch nach geringeren Arbeitsbelastungen (z. B. Reduktion des Termin- oder Leistungsdrucks, 21 Zustimmungen). Es folgen Änderungsbedarfe im Hinblick auf einen größeren Entscheidungsspielraum (z. B. mehr Entscheidungen selbständig treffen, 18 Zustimmungen), ein besseres Arbeitsklima (z. B. der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten), vielfältigere Arbeitsaufgaben und mehr Anerkennung für die geleistete Arbeit mit jeweils 17 Zustimmungen. Eine bessere Bezahlung (14 Zustimmungen) scheint dagegen keinen besonders hohen Stellenwert einzunehmen.

Im nächsten Schritt wird untersucht, wie stark die Verbindung zwischen der allgemeinen Lebensgestaltung im Ruhestand und der Absicht zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand ist. Insgesamt kann sich knapp jede fünfte Person (18,3 Prozent) grundsätzlich eine Erwerbsarbeit im Ruhestand vorstellen (Tab. 11). Es lässt sich in dieser Gruppe eine erkennbare Absicht, im Ruhestand zu arbeiten, feststellen. Allerdings verdeutlichen diese Zahlen auch, dass es sich um eine Minderheit handelt. Differenziert nach der Lebensgestaltung, ob eine Erwerbsarbeit (auch) zu einem guten Ruhestand passt, zeigt jede zweite Person (51,6 Prozent), die sich unter einem guten Ruhestand auch eine bezahlte Tätigkeit vorstellen kann, diese Bestrebung. In der Vergleichsgruppe ist es ungefähr jede siebte Person (14,5 Prozent). Diese Diskrepanz spiegelt sich in der statistischen Auffälligkeit wider (Cramers V = 0,29, χ^2 (1) = 75,56, p < 0,001).

Tabelle 11: Lebensgestaltung und Intention zur Erwerbsarbeit im Ruhestand, N (Prozent)

Lebensgestaltung im Ruhestand: Erwerbsarbeit im Ruhestand	(Eher) Intention zur Weiterbeschäftigung	(Eher) keine Intention zur Weiterbeschäftigung
Trifft eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	115 (14,5)	680 (85,5)
Trifft eher bzw. voll und ganz zu	47 (51,6)	44 (48,4)
Gesamt	162 (18,3)	724 (81,7)

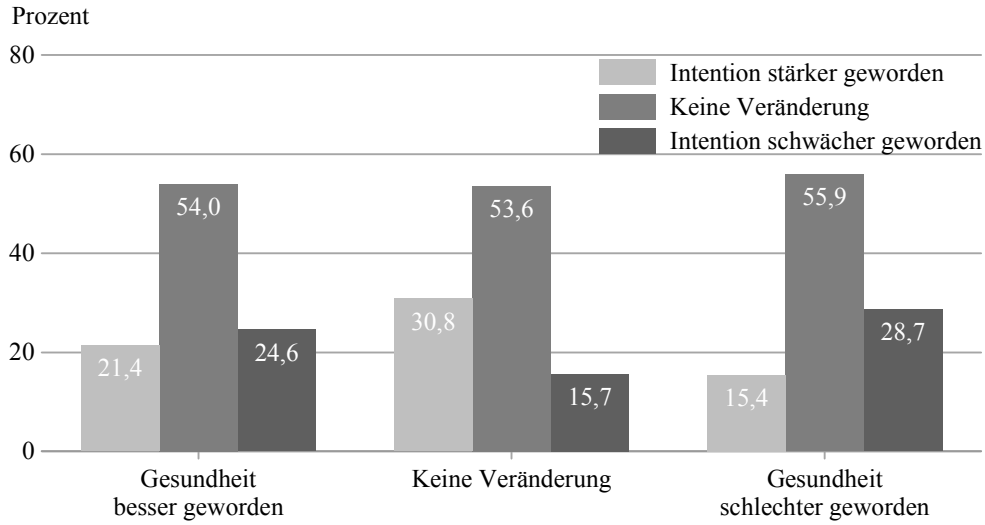
Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 886.

Da Informationen über die Bestrebung, im Ruhestand zu arbeiten, zu beiden Befragungszeitpunkten vorliegen, kann überprüft werden, ob sich im Zeitraum zwischen 2013 und 2016 die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in ihrer Stärke verändert hat. Im Allgemeinen herrscht eine deutliche Stabilität der Intentionsstärke vor, ungeachtet des Ausgangsniveaus aus der ersten Welle. In den meisten Fällen hat in diesem Zeitraum *keine* Veränderung stattgefunden (404 von 747 Personen, dies entspricht 54,1 Prozent). 196 Personen (26,3 Prozent) haben gegenüber dem ersten Befragungszeitpunkt eine stärkere Intention in der zweiten Welle angegeben, 147 Personen (19,7 Prozent) hingegen eine schwächere Intention geäußert.

Warum hat sich zwischen 2013 und 2016 die Intensität der Absicht zur Erwerbstätigkeit bei einigen Befragten verändert? Der naheliegende Verdacht *beim Nachlassen* der Intensität ist, dass eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes dafür verantwortlich sein kann. Der Zusammenhang zwischen gesundheitlicher Veränderung und der Veränderung der Intention jeweils gegenüber der ersten Befragungswelle ist recht deutlich ausgeprägt und statistisch auffällig (Abb. 3, Cramers $V = 0{,}12$, $\chi^2(4) = 22{,}65$, $p < 0{,}001$). Interessant ist dabei die Beobachtung, dass die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, unter den Personen schwächer geworden ist, die gegenüber der ersten Befragungswelle entweder einen *besseren oder* einen *schlechteren* Gesundheitszustand angeben (unabhängig vom Ausgangsniveau). Dieser Befund stützt die Aussage, dass Gesundheit keinen lineareren Prädiktor für eine Erwerbsneigung im Ruhestandsalter darstellt (*Micheel et al.* 2010).

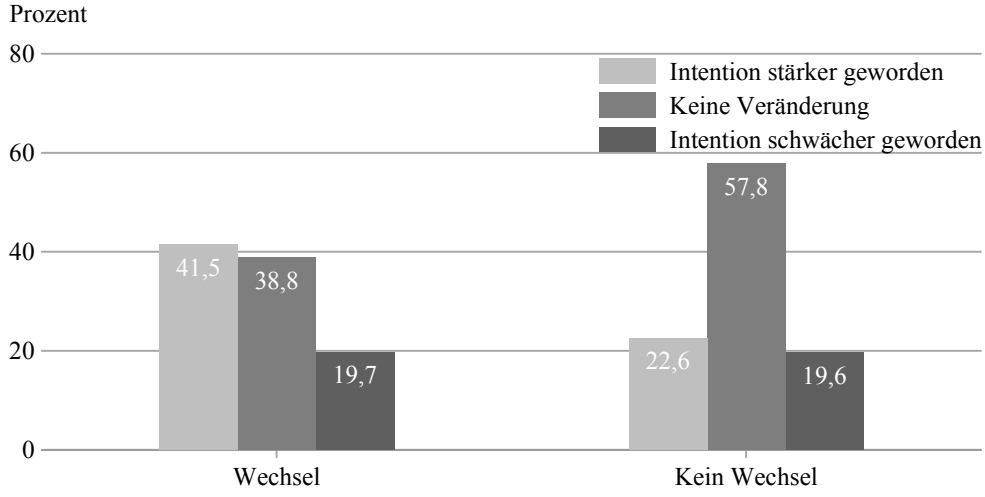
Ein weiteres Merkmal, das eine Verschiebung der Intentionen in ihrer Intensität erklären könnte, wäre der Wechsel in den Ruhestand zwischen der ersten und zweiten Befragungswelle (Abb. 4). Hier deutet sich an, dass die Statusveränderung und die Veränderung der Intention in einem statistischen Zusammenhang stehen (Cramers $V = 0{,}18$, $\chi^2(2) = 23{,}89$, $p < 0{,}001$). Unter den 147 Personen, die zwischen den Jahren 2013 und 2016 in den Ruhestand gewechselt sind, ist bei 61 Personen (rund 42 Prozent) die Intention stärker geworden. Unter den Personen, die sich in beiden Wellen im Ruhestand befinden, liegt der Anteilswert bei rund 23 Prozent. Geradezu spiegelbildlich zeigt sich der Unterschied der Anteilswerte von rund 19 Prozentpunkten unter denjenigen, deren Intentionsintensität über beide Befragungszeitpunkte gleich geblieben ist. Der Anteilswert beträgt rund 58 Prozent bei denen, die sich in beiden Befragungswellen im Ruhestand befinden. Unter denjenigen, die in den Ruhestand gewechselt sind, geben rund 39 Prozent keine Veränderung der Intentionsintensität an. Der Wechsel in den Ruhestand hat in Bezug auf eine nachlassende Intention keine große Bedeutung. Sowohl in der Gruppe derjenigen, die zwischen 2013 und 2016 in den Ruhestand gewechselt sind als auch unter denjenigen, die in beiden Befragungswellen im Ruhestand sind, liegt der Anteil bei jeweils knapp einem Fünftel.

Abbildung 3: Veränderung der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Veränderung zwischen 2013 und 2016



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 747; N (Gesundheit schlechter geworden) = 143; N (keine Veränderung) = 478; N (Gesundheit besser geworden) = 126.

Abbildung 4: Veränderung der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, in Abhängigkeit vom Wechsel in den Ruhestand



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N (Wechsel) = 147; N (kein Wechsel) = 593.

Eine Differenzierung der Intention nach der Vorstellung, ob Arbeit im Ruhestand auch ein Teil eines guten Ruhestandes ist, verdeutlicht, dass diese beiden Merkmale sich gegenseitig stark begünstigen (Tab. 12). Wenn Erwerbsarbeit als Teil eines guten Ruhestandes angesehen wird, erhöht sich der Anteil bzgl. einer Intention zu arbeiten auf ungefähr die Hälfte. Dies trifft für Männer und Frauen gleichermaßen zu. Wird diese Vorstellung (eher) abgelehnt, so ist nur noch jede achte Frau bzw. jeder sechste Mann bereit, im Ruhestand einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Unter den Frauen ist die statistische Assoziation etwas stärker ausgeprägt als unter Männern (Frauen: Cramers V = 0,33, χ^2 (1) = 43,28, p < 0,001; Männer: V = 0,27, χ^2 (1) = 33,31, p < 0,001).

Tabelle 12: Intention zur Erwerbsarbeit im Ruhestand nach der Lebensgestaltung und Geschlecht, N (Prozent)

	Lebensgestaltung im Ruhestand: Erwerbstätigkeit	(Eher) Intention zur Weiter-beschäftigung	(Eher) keine Intention zur Weiter-beschäftigung	Gesamt
Frauen	Trifft eher bzw. voll und ganz zu	22 (52,4)	20 (47,6)	42 (100)
	Trifft eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	49 (12,7)	338 (87,3)	387 (100)
Männer	Trifft eher bzw. voll und ganz zu	25 (51,0)	24 (49,0)	49 (100)
	Trifft eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	66 (16,2)	342 (83,8)	408 (100)
Gesamt	Trifft eher bzw. voll und ganz zu	47 (51,6)	44 (48,4)	91 (100)
	Trifft eher nicht bzw. überhaupt nicht zu	115 (14,5)	680 (85,5)	795 (100)
	Gesamt	162 (18,3)	724 (81,7)	886 (100)

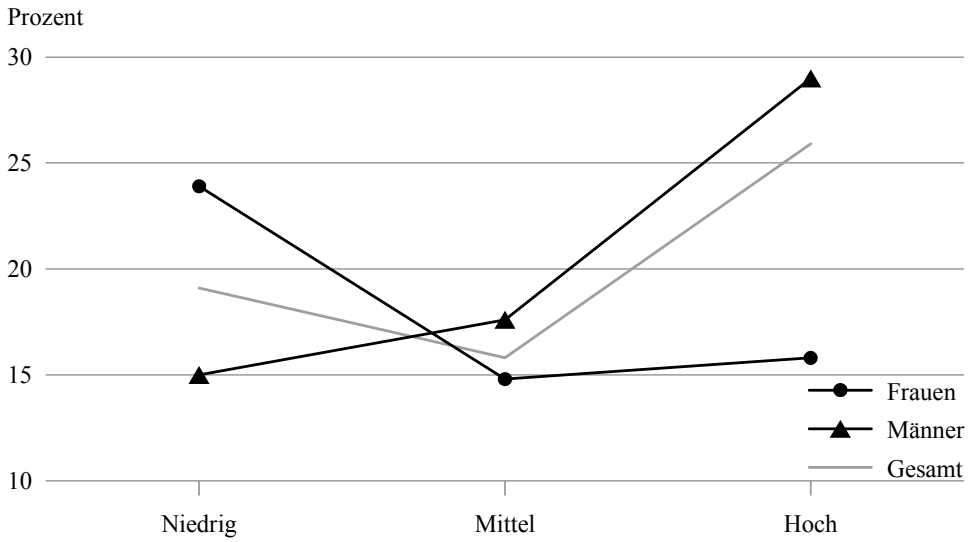
Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 886.

Soziale Ungleichheit auch eine Frage des Geschlechts?

Vor dem Hintergrund, wie eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft gedeutet werden kann, eröffnet sich ein idealtypisches Spannungsfeld zwischen dem „Wollen“ und dem „Müssen“, wobei in der Praxis die beiden Motivlagen nicht zwingend im Widerspruch stehen. Bei der erstgenannten Gruppe kann vermutet werden, dass es sich um Personen handelt, die sich gesellschaftlich in einer vorteilhaften Position befinden (in Bezug auf individuelle Ressourcen, relativ hohes Prestige im Job verknüpft mit sozialen Netzwerkressourcen). Auf der anderen Seite sehen sich Personen aus materiellen Gründen gezwungen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Materielle Zwänge ergeben sich aus den vergangenen Erwerbskarrieren, die häufig mit Arbeitslosigkeit, Krankheit oder vorzeitigem Austritt aus dem Berufsleben verbunden sind (*Hagemann et al.* 2015; *Hochfellner/Burkert* 2013; *Micheel et al.* 2010; *Scherger* 2013). Des Weiteren sind Frauen häufiger von Altersarmut betroffen als Männer, da sie typischerweise das *zusätzliche* Risiko tragen, von ihrem (Ehe-)Partner finanziell abhängig zu sein. Fällt diese Haupteinkommensquelle im Alter weg (durch Trennung, Scheidung oder Verwitwung), ergibt sich ein Zwang zur Beschäftigung im Ruhestandsalter (*Bäcker/Schmitz* 2013; *Hokema/Scherger* 2016). Soziale Ungleichheit bei der Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand wird bspw. bei *Hofäcker/Naumann* (2015) sehr anschaulich dokumentiert. Die Autoren weisen nach, dass nach formaler Bildung differenziert die Erwerbstätigkeit im

Ruhestand einem u-förmigen Verlauf entspricht, d. h. die Personen mit niedriger und mit hoher Bildung zeigten die stärkste Neigung, nach dem 65. Lebensjahr (also das typische Renteneintrittsalter) noch zu arbeiten. Andere empirische Befunde zeigen, dass ältere erwerbstätige Frauen in einer höheren Position im Unternehmen eher als Männer dazu neigen, im Ruhestand weiterarbeiten zu wollen (*Micheel et al.* 2010). Mit den TOP-Daten der 2. Welle wird die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, nach dem sozioökonomischen Status (mit Hilfe eines geschichteten Index in Analogie zum Winkler-Index aus den drei Elementen formale Bildung, berufliche Stellung und Haushaltseinkommen, vgl. *Winkler/ Stolzenberg* 2009) in Kombination mit dem Geschlecht analysiert. Dabei werden die Ausprägungen „Sehr gut vorstellen" und „eher vorstellen" zusammengefasst (Abb. 5). Wird die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, lediglich nach sozioökonomischer Position analysiert, zeichnet sich tendenziell ein j-förmiger Verlauf ab: Die Intention ist in den Gruppen am häufigsten vertreten, die eine hohe relative sozioökonomische Position innehaben, gefolgt von denen, die ein niedriges Bildungsniveau vorweisen. Wenn man diesen Verlauf nach Geschlecht differenziert betrachtet, so ergibt sich ein anderes Bild: Die Intention ist unter *Männern mit hoher* sozioökonomischer Position am stärksten ausgeprägt, unter den *Frauen* sind es diejenigen in einer *niedrigen* sozioökonomischen Position. Im Gesamtbild zeichnen sich zwei gegenläufige Gradienten ab (Abb. 5). Zusammenfassend lässt sich dieses Ergebnis dahingehend interpretieren, dass die Intention zur Erwerbsarbeit im Ruhestand unter den Frauen in niedriger sozioökonomischer Position eher dem Prinzip des „Müssens" folgt, wohingegen bei den Männern mit einem hohen sozioökonomischen Status das „Wollen" überwiegen dürfte. Der Kontinuitätswunsch mit Bezug zu beruflichen Tätigkeiten scheint darüber hinaus stärker ausgeprägt zu sein als bei den Frauen in hoher sozioökonomischer Position.

Abbildung 5: Intention zu Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter nach Geschlecht und sozioökonomischer Position



Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 827.

Beim Vergleich von Frauen und Männern mit *niedrigem sozioökonomischem Status* erscheint es sinnvoll, die vorgefundenen Befunde um den Gesundheitsaspekt zu erweitern. Aus der Literatur ist bekannt, dass der Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben wesentlich von der (im Erwerbsleben kumulierten) Arbeitsbelastung beeinflusst wird. Dies gilt gleichermaßen für das Motiv, vorzeitig aus dem Berufsleben zu treten (*Bäcker et al.* 2009; *Brussig et al.* 2016). Körperlich belastende Berufe sind in den unteren sozialen Schichten häufiger anzutreffen, wobei der Anteil unter den Männern höher ist als unter den Frauen. Männer in dieser sozialen Schicht sind den daraus entstehenden Gesundheitsrisiken deutlich häufiger ausgesetzt als Frauen (*Bäcker et al.* 2009; *Kroll/Lampert* 2013). Insofern steht die These im Raum, dass der Gesundheitszustand in Kombination mit der sozioökonomischen Position einen weiteren Erklärungsbeitrag bei der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, liefert. Die Daten aus der Analysestichprobe stützen diese Vermutung: Im Allgemeinen ist ein deutlicher schichtbezogener Gradient in Bezug auf den selbst eingeschätzten Gesundheitszustand zu beobachten: Je höher der sozioökonomische Status, desto häufiger wird ein sehr guter Gesundheitszustand angegeben. „Spiegelbildlich“ werden die Nennungen eines eher bzw. sehr schlechten Gesundheitszustandes seltener, wenn die sozioökonomische Position steigt. Unterscheidet man dieses Muster nach Geschlecht, so zeigt sich unter den Männern eine noch stärkere Diskrepanz zwischen niedrigem und hohem sozioökonomischen Status als unter den Frauen. Beispielsweise beträgt in der Gruppe der Personen mit einem (sehr) schlechten Gesundheitszustand die Differenz zwischen hoher und niedriger sozioökonomischer Position unter den Männern rund 33 Prozentpunkte, unter den Frauen hingegen rund 9 Prozentpunkte. Des Weiteren übersteigt der Anteil der Frauen mit einem guten Gesundheitszustand in niedriger sozioökonomischer Position das Fünffache des Anteils der Männer mit vergleichbaren sozioökonomischen Status (Tab. 13). Diese starken Diskrepanzen spiegeln sich auch in den statistischen Zusammenhangsmaßen wider (Männer: $V = 0{,}25$, $\chi^2\,(4) = 53{,}95$, $p < 0{,}001$; Frauen: Cramers $V = 0{,}09$, $\chi^2\,(4) = 6{,}74$, n. s.). Abschließend lässt sich festhalten, dass das oben erwähnte Spannungsfeld zwischen dem „Wollen“ und „Müssen“ unter Berücksichtigung des Gesundheitszustandes um die Dimension des „Könnens“ erweitert werden sollte. Dieses Spannungsfeld ist, wie die Daten dokumentieren, hoch komplex und sollte in Zukunft weiterhin sehr differenziert, allerdings mit höheren Fallzahlen, untersucht werden.

Tabelle 13: Subjektive Gesundheit nach sozioökonomischer Position und Geschlecht, N (Prozent)

		Subjektive Gesundheit			
		Sehr gut	Eher gut	Eher, sehr schlecht	Gesamt
Männer	Niedrig	5 (4,7)	48 (45,3)	53 (50,0)	106 (100)
	Mittel	47 (22,4)	129 (61,4)	34 (16,2)	210 (100)
	Hoch	27 (22,0)	75 (61,0)	21 (17,1)	123 (100)
	Gesamt	79 (18,0)	252 (57,4)	108 (24,6)	439 (100)
Frauen	Niedrig	23 (24,7)	47 (50,5)	23 (24,7)	93 (100)
	Mittel	39 (15,2)	161 (62,9)	56 (21,9)	256 (100)
	Hoch	9 (23,7)	23 (60,5)	6 (15,8)	38 (100)
	Gesamt	71 (18,3)	231 (59,7)	85 (22,0)	387 (100)
Gesamt	Niedrig	28 (14,1)	95 (47,7)	76 (38,2)	199 (100)
	Mittel	86 (18,5)	290 (62,2)	90 (19,3)	466 (100)
	Hoch	36 (22,4)	98 (60,9)	27 (16,8)	161 (100)
	Gesamt	150 (18,2)	483 (58,5)	193 (23,4)	826 (100)

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 826.

Multivariate Analysen

Um zu prüfen, ob der interessierende Haupteffekt aus den bivariaten Analysen unter Hinzunahme weiterer Indikatoren stabil bleibt, werden zwei logistische Regressionsmodelle entwickelt (Tab. 14). Das erste Modell untersucht nur den Haupteffekt (Zusammenhang zwischen der Lebensgestaltung im Ruhestand und der Bereitschaft, im Ruhestand zu arbeiten), im zweiten Modell werden ausgewählte soziodemografische und gesundheitsbezogene Indikatoren hinzugenommen. Der Befund, dass der Zusammenhang zwischen sozioökonomischer Position und der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, je nach Geschlecht unterschiedlich verläuft, lässt einen Interaktionseffekt „Sozioökonomische Position X Geschlecht" vermuten. Dieser wurde zusätzlich zu den o. a. Merkmalen in einem gesonderten Modell getestet. Allerdings traten in diesem Modell Multikollinearitätsprobleme auf, sodass der Interaktionseffekt letztendlich nicht aufgenommen wurde.

Im ersten Modell ist zu erkennen, dass der Haupteffekt sehr groß ist, d. h. die Odds in der Gruppe der Befragten, die Erwerbsarbeit als eine Gestaltungsoption im Ruhestand betrachten, sind knapp 7-mal so hoch wie die in der Referenzgruppe (Odds ratio (OR): 6,94 mit dem dazugehörigen 95 %-Konfidenzintervall (CI): 4,36-11,03, $p < 0{,}001$, Referenzkategorie: „*Trifft eher nicht bzw. überhaupt nicht zu*"). Der Erklärungsgehalt ist im Vergleich zu den übrigen Merkmalen am größten. Dieser Effekt bleibt unter Hinzunahme der übrigen Merkmale sowohl in seiner Größe als auch statistischer Auffälligkeit stabil. Der Erklärungsgehalt der Modelle wird in erster Linie durch die Vorstellung gestützt, dass Erwerbstätigkeit einen Teil der Lebensgestaltung im Ruhestand ausmacht. Dies spiegelt sich in den Parametern der Modellgüte deutlich wider. Die Modellgüte nimmt unter Hinzunahme der übrigen Merkmale vergleichsweise geringfügig zu (Tab. 14).[25]

Was lässt sich darüber hinaus beobachten? Die jüngeren Geburtskohorten des Samples (1950-1958) zeigen im Vergleich zu den 1942-1949 geborenen Personen eine stärkere Neigung, im Ruhestand zu arbeiten (OR: 1,58; 95 %-CI: 1,05-2,37, $p = 0{,}027$). Ferner können Männer und Geschiedene es sich (eher) vorstellen, eine bezahlte Tätigkeit aufzunehmen (OR: 1,59; 95 %-CI: 1,07-2,36, $p = 0{,}023$). In Bezug auf den Gesundheitszustand lässt sich eine positive statistische Tendenz erkennen (Gesündere zeigen eher eine Bereitschaft, im Ruhestand zu arbeiten). Diese ist jedoch beim Vergleich zwischen Personen mit einem eher/sehr schlechten und denen mit einem eher guten Gesundheitszustand nicht statistisch signifikant. Insofern sind die Befunde nicht eindeutig (Tab. 14).

[25] Der zusätzliche Erklärungsgehalt wird durch die Veränderung des χ^2-Wertes unter Berücksichtigung der zusätzlichen Freiheitsgrade gemessen: $\Delta\ \chi^2\ (\Delta\ df) = 31{,}37\ (10)$, $p < 0{,}001$.

Tabelle 14: Binär-logistische Regression: Abhängige Variable: Intention, im Ruhestand zu arbeiten[1]

Merkmal	Modell 1		Modell 2	
	OR	CI	OR	CI
Arbeit als Lebensgestaltung im Ruhestand	6,94***	4,36-11,03	6,86***	4,22-11,14
Männer			1,59*	1,07-2,36
Geschieden (Ref.: Nicht geschieden)			2,87***	1,64-5,01
Sozioökonomische Position (Ref.: Hoch)			–	–
Niedrig			0,95	0,51-1,78
Mittel			0,70	0,46-1,08
Gesundheit (Ref.: Eher/sehr schlecht)			–	–
Sehr gut			1,92*	1,01-3,55
Eher gut			1,18	0,70-1,98
Kohorten 1950-1958 (Ref.: 1942-1949)			1,58*	1,05-2,37
Wohnregion: Westdeutschland			1,07	0,67-1,73
Pflegetätigkeit (Ref.: Keine Pflegetätigkeit)			–	–
Pflege bei geringer Intensität			1,33	0,73-2,42
Pflege bei hoher Intensität			1,34	0,84-2,16
Konstante	1,31		1,07	
Modellgüte				
-2 Log Likelihood	735,37		704,00	
χ^2 (df)	66,23*** (1)		97,60*** (11)	
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	0,126		0,182	

Quelle: TOP 2. Welle, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 790.

Anm.: [1] 0=Nein, 1=Ja; OR: Odds ratio, CI: 95 %-Konfidenzintervall, df: Anzahl der Freiheitsgrade, Signifikanzniveau (* < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001).

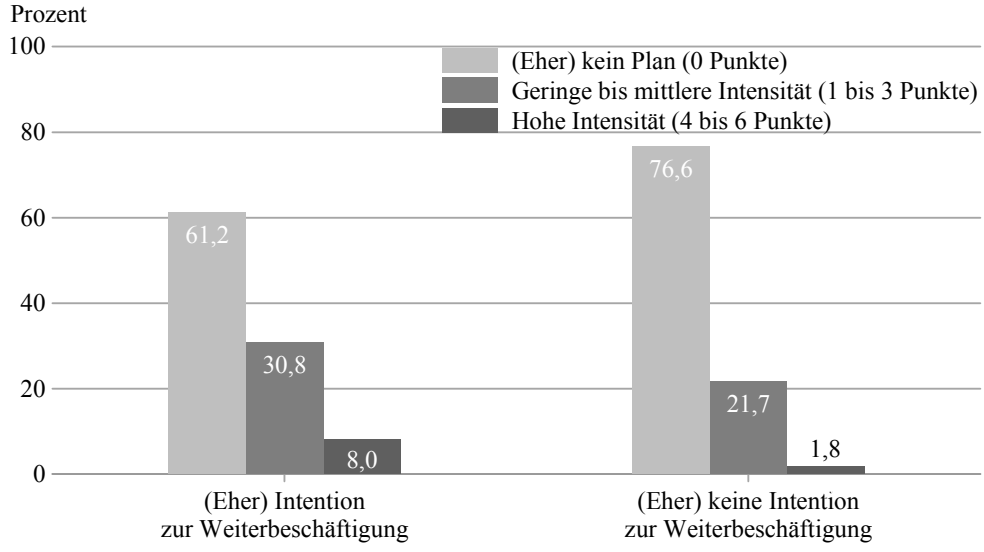
3.5.2 Die Planungsphase

Im Hinblick auf die Planung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand zeigen die Daten, dass die meisten Befragten keinen Plan verfolgen (71 Prozent). Rund ein Viertel aus der Stichprobe (24,2 Prozent) gibt an, dieses Vorhaben bei geringer bis mittlerer Intensität zu planen. Ungefähr jede zwanzigste Person (4,8 Prozent) gibt eine intensive Planung an. In der Tabelle A3 werden die bivariaten Analysen mit den ausgewählten Indikatoren dargestellt. Folgende Auffälligkeiten lassen sich festhalten: Geschiedene Befragte planen eher als nicht-geschiedene (insgesamt 40 Prozent vs. 27,9 Prozent, Cramers V = 0,08, χ^2 (2) = 8,65; $p < 0,05$). Zudem ist die Intensität in der erstgenannten Gruppe stärker ausgeprägt. Bei der Großelternschaft fällt auf, dass Großeltern eher in die Kategorie der geringen bis mittleren Planungsintensität fallen als Personen, die keine Enkelkinder haben (27,7 Prozent vs. 20,9 Prozent). Die Rangfolge dreht sich bei den Planungsaktivitäten mit hoher Intensität um (4,2 Prozent zu 6,4 Prozent). Der Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen ist statistisch auffällig (Cramers V = 0,08, χ^2 (2) = 7,39; $p < 0,05$). Gemessen am sozioökonomischen Status lassen sich sehr interessante Muster finden: Sowohl Befragte in der unteren als auch in der hohen sozialen Gruppe (in Anlehnung an den Winkler-Index) weisen die stärksten Ausprägungen entweder bei keiner und bei intensiver Planung vor. Die mittlere soziale

Gruppe ist in der Kategorie der geringen bis mittleren Planung am stärksten vertreten (Cramers V = 0,06, χ^2 (4) = 10,25; p = 0,036). Von Einkommensarmut bedrohte Haushalte planen eher (36,3 Prozent vs. 27,9 Prozent) und intensiver (bspw. 7,1 Prozent vs. 4,5 Prozent in der Kategorie „hohe Intensität“) als Haushalte, die nicht damit konfrontiert sind (Cramers V = 0,07, χ^2 (2) = 5,59; n. s.). Im Hinblick auf die selbsteingeschätzte Gesundheit zeichnet sich ein deutlicher, positiver Gradient ab: Je besser der Gesundheitszustand, desto stärker die Planung (Cramers V = 0,09, χ^2 (4) = 22,39; p < 0,001). Schließlich weisen Kinderbetreuung und Planungsaktivitäten folgenden Zusammenhang auf: Personen, die keine Kinder betreuen, haben eher keinen Plan als die Befragten, die Kinder betreuen (unabhängig von der Intensität). Darüber hinaus sind die Anteile in der Kategorie „hohe Planungsintensität“ unter den betreuenden Personen (etwas) höher als unter denjenigen, die keine Kinder betreuen (Cramers V = 0,08, χ^2 (4) = 15,93; p < 0,01).

Kommen wir zum modelltheoretischen Haupteffekt: Übt die grundsätzliche Intention zu einer Erwerbsarbeit im Ruhestand einen Einfluss auf die Planungsaktivitäten aus? In der nachfolgenden Abbildung lässt sich zeigen, dass zwar der allgemeine Trend – die meisten Befragten verfolgen keinen Plan – in beiden Gruppen präsent ist. Jedoch ist unter den Personen, die eine grundsätzliche Intention äußern, die Planungsaktivität intensiver als in der Vergleichsgruppe. Der Anteil in der Kategorie „Geringe bis mittlere Intensität“ ist 1,4-mal so hoch, in der Kategorie „Hohe Intensität“ 4,4-mal so hoch (Abb. 6). Die Assoziation zwischen den beiden Merkmalen ist deutlich ausgeprägt und statistisch auffällig (Cramers V = 0,19, χ^2 (2) = 33,36; p < 0,001).

Abbildung 6: Intention zu Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter und Planungsaktivitäten für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand



Quelle: TOP 1. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 937.

Anm.: Die Kategorie „(Eher) kein Plan“ beinhaltet auch Personen, die bei dieser Frage entweder „weiß nicht“ angaben oder keine Angabe machten. Des Weiteren wurde angenommen, dass Personen, deren Arbeitsverhältnis vor dem Jahr 1988 endete, keine Pläne zu einer Beschäftigung im Ruhestand haben.

Im nächsten Schritt wird mithilfe eines multivariaten Modells überprüft, inwiefern diese Assoziation unter Kontrolle weiterer Indikatoren stabil bleibt. Hierzu wird eine ordinale Regression nach dem Schwellenwertmodell durchgeführt (*McCullagh* 1980). Die abhängige Variable ist die Intensität der Planung, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese wird zu drei Intensitätsstufen zusammengefasst (0 = keine Planung, 1 = Planung mit geringer bis mittlerer Intensität und 2 = Planung mit hoher Intensität). Als Haupteffekt geht die Intention, im Ruhestand einer Erwerbsarbeit nachzugehen, in das Modell ein. Als strukturelle Kontrollvariablen werden Geburtskohorten, Geschlecht, Wohnregion, subjektiver Gesundheitszustand sowie die Möglichkeit, beim letzten Arbeitgeber im Ruhestand arbeiten zu können (in 2013 zum Teil noch der aktuelle Arbeitgeber, da ein Teil der Stichprobe zum ersten Befragungszeitpunkt noch nicht im Ruhestand war), hinzugefügt. Durch den listenweisen Ausschluss von fehlenden Werten in den unabhängigen Variablen verringert sich das analytische Sample auf N = 906 (ungewichtete Daten).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Intention hinsichtlich einer Erwerbsarbeit im Ruhestand, unter Kontrolle von strukturellen und individuellen Merkmalen, sehr stabil ist (Tab. 15). Gemessen an der Waldstatistik besitzt dieses Merkmal die höchste Erklärungskraft im Modell (Wald: 46,88, df = 1). Das Chancenverhältnis zwischen den Personen, die es sich eher bzw. sehr gut vorstellen können, beträgt gegenüber den Personen, die diese Aussage eher bzw. ganz ablehnen, rund 3:1 (CI: 2,19-4,09, $p < 0{,}001$). Des Weiteren fällt auf, dass die älteren Geburtskohorten tendenziell mit geringerer Intensität planen als die Geburtsjahrgänge von 1950-1958 (Odds ratio: 0,68, CI: 0,49-0,96, $p = 0{,}027$). Die soziale Lage ist ebenfalls von Bedeutung: Je niedriger die sozioökonomische Position im Sample, desto intensiver erfolgt, im Vergleich zur höchsten sozioökonomischen Schicht, die Planung, im Ruhestand zu arbeiten (auch wenn der Effekt nicht durchgängig stabil ist). Trotzdem bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass von einer Einkommensarmut bedrohte Haushalte intensiver planen als diejenigen, die nicht damit konfrontiert sind, wie der nichtsignifikante Effekt dieses Merkmals zeigt. Zuletzt zeigt das Merkmal „Gelegenheit, im Betrieb im Ruhestand zu arbeiten“ einen positiven, statistisch auffälligen Zusammenhang auf (OR: 1,85, 95%-CI: 1,35-2,54, $p < 0{,}001$). Unter den statistisch auffälligen Lageparametern weist dieses Merkmal den zweitstärksten Erklärungsgehalt innerhalb des Modells auf (Wald: 14,77, df = 1). Im Hinblick auf die geschlechtstypischen Unterschiede, die aus der US-amerikanischen Literatur bekannt sind – Männer planen eher als Frauen, im Ruhestand zu arbeiten (*Beehr/Bennett* 2015) – können mit den vorliegenden Daten also keine eindeutigen Aussagen getroffen werden. Das Geschlecht scheint in dieser Stichprobe keinen wesentlichen Unterscheidungsfaktor darzustellen (Tab. 15).

Die Ergebnisse unterstützen damit das Rubikon-Modell in dem Sinne, dass die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, mit der Planung, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, korrespondiert. Dies betrifft also nicht nur die Existenz, sondern auch die Intensität der Planung. Gleichzeitig wirken neben den individuellen Aspekten bestimmte strukturelle Bedingungen auf die Planungsintensität. Insbesondere die Gelegenheit, im Betrieb weiterbeschäftigt zu werden, erweist sich als wesentliches Merkmal und ergänzt somit den psychologischen Ansatz mit kontextuellen Aspekten auf der Mesoebene.

Tabelle 15: Ordinale Regressionsanalyse: Abhängige Variable: Intensität der Planung, einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen[1]

Merkmal	Modell 1		Modell 2	
	OR	CI	OR	CI
Intention: Arbeit im Ruhestand	2,89***	2,15-3,90	2,99***	2,19-4,09
Geburtskohorten 1950-1958 (Ref.: 1942-1949)			1,47*	1,04-2,04
Männer			1,12	0,82-1,54
Wohnregion: Westdeutschland			0,71	0,49-1,03
Sozioökonomische Position (Ref.: Hoch)			–	–
Niedrig			1,73	0,97-3,06
Mittel			1,46*	1,03-2,08
Einkommensarmut			0,87	0,47-1,61
Subjektive Gesundheit (Ref.: Eher/sehr schlecht)			–	–
Sehr gut			0,87	0,50-1,49
Eher gut			1,04	0,67-1,59
Gelegenheit im Betrieb			1,85***	1,35-2,54
Schwelle: 0→1	1,34	1,07-1,69	1,30	0,55-3,04
Schwelle: 1→2	13,90***	9,61-20,12	13,75***	5,60-33,73
Modellgüte				
χ^2 (df)	48,36*** (1)		78,92*** (10)	
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	0,067		0,111	

Quelle: TOP 1. Welle, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 906.

Anm.: [1] 0=Nein, 1=Ja; OR: Odds ratio, CI: 95 %-Konfidenzintervall, df: Anzahl der Freiheitsgrade, Signifikanzniveau (* < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001).

3.6 Zwischenfazit, Diskussion und Ausblick

Die zentrale Fragestellung in diesem Kapitel war, ob die theoretisch vermuteten Zusammenhänge zwischen den Phasen der Abwägung, der Bereitschaft und der Planung (durch die Daten eines Surveys anstelle eines Laborexperiments) angemessen abgebildet werden können. Im Großen und Ganzen lautet die Antwort: Ja. Es wurde festgestellt, dass die Lebensgestaltung im Ruhestand als Indikator für die Abwägungsphase und die grundsätzliche Bereitschaft, im Ruhestand zu arbeiten, eine positive, statistisch auffällige Assoziation aufweisen, die im multivariaten Modell unter Kontrolle weiterer Indikatoren in Stärke und statistischer Signifikanz stabil bleibt. Für die Beziehung zwischen der Bereitschaft und der Planung für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand lässt sich ebenfalls eine positive Assoziation feststellen, die auch im multivariaten Modell bestehen bleibt.

Die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, hängt u. a. mit der sozioökonomischen Schichtung der befragten Personen ab. Hier zeichnet sich ein j-förmiger Verlauf ab, was sich generell mit den Aussagen von *Hofäcker/Naumann* (2015) deckt, die eine zunehmende soziale Ungleichheit bei der Arbeit jenseits des 65. Lebensjahres feststellen. Die nach Geschlecht differenzierten Verläufe lassen darüber hinaus vermuten, dass Frauen eher arbeiten müssen und Männer eher arbeiten wollen. Diese Beobachtung steht in (vermeintlichem)

Widerspruch zu den Befunden von *Micheel et al.* (2010), die zeigten, dass gerade bei *Frauen in höherer Position* innerhalb des Unternehmens die Vorstellung, im Ruhestand zu arbeiten, stärker ausgeprägt ist als bei Männern in vergleichbarer Position. Dieser Widerspruch könnte dadurch erklärt werden, dass es sich bei diesen Befragten um *Erwerbstätige* zwischen 55 und 65 Jahren handelt. Sie hatten zum Zeitpunkt der Befragung den Übergang in den Ruhestand noch vor sich, sodass die Fragen zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand für die Befragten selbst noch als theoretische Option erscheinen, die keine tatsächlichen Handlungen nach sich ziehen, wenn eine grundsätzliche Bereitschaft angedeutet wird. Als Ausblick kann dieses widersprüchliche Ergebnis so interpretiert werden, dass beim Wechsel in den Lebensabschnitt „Ruhestand“ die Motivlage sich noch ändern kann, wenn die konkrete, in der Regel verschlechterte Einkommenssituation vorliegt. Aus der Literatur ist bekannt, dass die sogenannte „financial literacy“ (Finanzenkompetenz) im Zusammenhang mit der finanziellen Ruhestandsplanung – *vor* dem Ruhestandseintritt – sozial ungleich verteilt ist (besonders Niedriggebildete, Frauen und in Ostdeutschland lebende Personen weisen hier Defizite auf, vgl. *Bucher-Koenen/Lusardi* 2011), wofür die Befunde in Bezug auf das Geschlecht sprechen können. Allerdings steht die empirische Überprüfung dieser Vermutung noch aus. Künftige Forschungsarbeiten können diese Fragestellung mit einem Datensatz beantworten, in dem Informationen über die Finanzkompetenzen und die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand in der Längsschnittperspektive (also vor und nach dem Eintritt in den Ruhestand) vorliegen.

Für die Politik sind die geschlechtstypischen Unterschiede ein wichtiger Befund, auch wenn die Schlussfolgerungen als vorläufig zu bewerten sind. Künftige Studien sollten mit einer höheren Fallzahl diesem Phänomen kritisch nachgehen und die Ursachen näher beleuchten (bspw. die vorangegangenen Erwerbsbiografien in Augenschein nehmen). Frauen in den untersuchten Geburtsjahrgängen wurden in einem konservativen Wohlfahrtsstaat sozialisiert. Für eine lange Zeit wurde die Erwartung an sie gerichtet, nicht am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Der Arbeitsmarkt blieb somit für Frauen in Westdeutschland weitgehend verschlossen bzw. Partizipation war nur mit deutlichen Einschränkungen möglich (*Allmendinger* 1994). Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Kindererziehung und Erwerbsarbeit betrifft üblicherweise die Mütter und weniger die Väter. Die Folge daraus ist die vielfach diskutierte „motherhood penalty“, ein Phänomen, das den Einkommensverlust durch die Ausübung der Mutterrolle beschreibt und sich nicht nur auf die Situation in Deutschland beschränkt (*Möhring* 2018). Innerhalb der letzten drei Jahrzehnte wurden nach und nach marktliberale Elemente in das Alterssicherungssystem aufgenommen mit der Konsequenz, dass die Risiken bei der Alterssicherung stärker individualisiert wurden (*Ebbinghaus* 2006; *Ebbinghaus/Hofäcker* 2013). Für Frauen gestaltet es sich besonders schwer, die kumulativen finanziellen Nachteile aus der frühen und mittleren Erwerbsphase innerhalb weniger Jahre aufzuholen, auch wenn Vertrauensschutzregelungen dafür sorgen, dass die rentenrechtlichen Änderungen erst mit Zeitverzögerung bzw. schrittweise umgesetzt werden und somit nicht unmittelbar „mit voller Wucht“ zu spüren sind (*Madero-Cabib/Fasang* 2016). Die Einkommenslage im bzw. um den Ruhestand ist für Frauen besonders in Westdeutschland weniger zufriedenstellend als für Männer, wie empirische Untersuchungen immer wieder aufzeigen (u. a. *Fasang et al.* 2013; *Frommert/Strauß* 2013). Die finanzielle Abhängigkeit vom Ehepartner im Ruhestand ist eine logische Konsequenz aus der früheren geschlechtstypischen Konstellation der Erwerbsbiographien von Ehepartnern, die sich aus dem wohlfahrtsstaatlichen Rahmen ableitet (*Allmendinger* 1994). Eine adressatenorientierte, zielgerichtete Alternspolitik beinhaltet eine explizite Gleichstellungspolitik in Bezug auf das Geschlecht (*Foster/Walker* 2013). Die Analysen hinsichtlich der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, unterstützen dieses Argument und geben Hinweise auf Handlungsbedarf.

Bei der Betrachtung der sozialen Ungleichheit darf der Faktor „Gesundheit“ nicht außer Acht gelassen werden. Die Daten zeigen, dass ein schlechter subjektiver Gesundheitszustand von den männlichen Befragten in einer niedrigen sozioökonomischen Position viel häufiger angegeben wird als von den Frauen mit vergleichbarem sozioökonomischem Status. Gleichzeitig äußern diese Männer seltener die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, als Frauen mit vergleichbaren soziostrukturellen Lebensbedingungen. Nimmt man diese erweiterte Perspektive ein, rücken die Fragen nach dem „Wollen“ oder dem „Müssen“ im Hinblick auf die Intention, im Ruhestand zu arbeiten, bei den Männern eher in den Hintergrund, womit die Dimension des „(Nicht-)Könnens“ an dieser Stelle an Bedeutung gewinnt.

Als Limitation der Befunde ist zu erwähnen, dass die Lebensgestaltung im Ruhestandsalter lediglich in der zweiten Befragungswelle aufgenommen wurde. Daher lassen sich die vorgefundenen Zusammenhänge zwischen diesem Merkmal und der Bereitschaft, im Ruhestand zu arbeiten, die ebenfalls auf den Angaben aus der gleichen Befragungswelle beruhen, nur als statistische Assoziationen interpretieren. Um Aussagen zu den *kausalen* Beziehungen abzuleiten, erfordert es eine weitere Befragungswelle, in der die Bereitschaft in Zusammenhang mit der Lebensgestaltung im Ruhestand in der aktuellen Welle gebracht wird.

Des Weiteren ist die Abbildung des „Rubikons“, der den Wechsel von Motivations- zu Volitionsphase darstellen soll, durch die Fragen eines standardisierten Fragebogens mit großer Ungenauigkeit behaftet. Wie ist es im Rahmen dieses Erhebungsdesigns möglich, eine *verbindliche* Absicht von einem „leeren Gerede“ zu unterscheiden? Wie ist diese entstandene Selbstbindung valide messbar? Die Herausforderung besteht darin, die *Vorsätze* (Intentionen zur Realisierung des Handlungsziels) hinsichtlich Gelegenheit, Durchführung und Terminierung für den Kontext „Erwerbsarbeit im Ruhestand“ zu operationalisieren und daraus entsprechende Items zu entwickeln. Ein Vorsatz ist eine Realisierungsintention, die mit einem antizipierten situativen Kontext verbunden ist, d. h. die Intention wird ernsthaft verfolgt, sobald eine bestimmte Situation vorliegt (*Gollwitzer/Malzacher* 1996). Formulierungen, wie z. B. „ich werde im Ruhestand arbeiten, wenn ich bspw. von meinem Vorgesetzten danach gefragt werde“, können einen wichtigen Beitrag zu einer präzisen Messung leisten.

Als Ausblick für künftige Forschungsarbeiten in diesem Kontext stellt sich die Frage, wie die modelltheoretische *günstige Gelegenheit* empirisch gemessen werden soll, da sie individuell sehr unterschiedlich ausfällt. Für die Zukunft sollten Indikatoren entwickelt werden, die sich diesem Phänomen annähern. Einige Anhaltspunkte wurden in diesem Kapitel bereits genannt, wie z. B. die Frage nach der Möglichkeit, beim letzten Arbeitgeber im Ruhestand arbeiten zu können. Oder auch, welche Bedingungen bei der Arbeit sich ändern sollten, damit sich die Person (doch noch) vorstellen kann, im Ruhestand zu arbeiten. Detaillierte Aspekte, die sich über diese allgemeinen Fragen hinaus messen lassen, sind bspw.: Welche Rahmenbedingungen beschreiben diese Arbeitsmöglichkeit hinsichtlich Attraktivität und Erreichbarkeit? Handelt es sich um einen interessanten, geistig stimulierenden Job? Stimmt das Gehalt? Ist die zeitliche Belastung vertretbar? Soll es eher eine beratende Tätigkeit sein statt wie bisher an „vorderster Front“ zu arbeiten (also die betroffenen Personen die Inhalte des Jobs genießen können, ohne die Belastung aus der Verantwortung zu spüren)? Kann die Person mit diesem Job ein kleines Vermächtnis für die nachrückende Generation im Betrieb hinterlassen? Sind die Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen für alle gegeben, die in absehbarer Zeit rentenberechtigt sind?

4 Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter – Verbreitung, Umfang und Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel wird, dem untersuchten Rubikon-Modell folgend, eine Analyse der Phase des Handelns vorgenommen. Zunächst wird jedoch eine Beschreibung des eigentlichen Phänomens der Erwerbstätigkeit im Ruhestand vorangestellt. Dies erlaubt eine Darstellung von Erwerbsverhalten im Ruhestand hinsichtlich seiner Beschaffenheit, d.h. wie häufig, wie lange, wo und unter welchen Gegebenheiten Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland im Ruhestand arbeiten, so dass der Untersuchungsgegenstand *Arbeit im Alter* dargestellt und danach als modellspezifische Phase untersucht werden kann.

Es zeigt sich, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestand insgesamt im Durchschnitt an 2,5 Tagen pro Woche stattfindet ($M = 2,5$; $SD = 10,2$) und dabei keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder Ost- und Westdeutschland bestehen. Betrachtet man den Median, weist dieser darauf hin, dass eher an zwei Tagen pro Woche im Ruhestand gearbeitet wird. Die Diskrepanz kann auf wenige Ausreißer zurückgeführt werden, die angeben, an allen Tagen der Woche zu arbeiten. Hinsichtlich des Medians gibt es weder bei Geschlecht noch in der Wohnregion Unterschiede. Betrachtet man die Stundenanzahl, die pro Woche für Erwerbsarbeit im Ruhestand aufgewendet wird, geschieht dies im Mittel für ca. zwölf Stunden ($M = 12,2$; $SD = 10,2$). 57 Prozent der Befragten arbeiten bis zu zehn Stunden in der Woche, während ca. 30 Prozent dies zwischen 10 und 20 Stunden tun. Lediglich 10 Prozent arbeiten zwischen 20 und 40 und ca. 3 Prozent über 40 Stunden pro Woche. Betrachtet man den Median, wird ersichtlich, dass eine Stundenanzahl von zehn Stunden pro Woche die Stichprobe in der Mitte teilt. In Kombination mit den Angaben zur Tagesanzahl bedeutet dies, dass, gemessen an den jeweiligen Medianwerten, *an zwei Tagen zu jeweils fünf Stunden* im Ruhestand Erwerbsarbeit stattfindet. Gruppenunterschiede bestehen auf der deskriptiven Ebene: Frauen arbeiten demnach ca. zwei Stunden pro Woche weniger als Männer ($M_{♀} = 10,7$ vs. $M_{♂} = 13,1$; $Med_{♀} = 8,0$ vs. $Med_{♂} = 10,0$). Außerdem geben Menschen aus Ostdeutschland an, etwas weniger Stunden als Menschen in Westdeutschland zu arbeiten ($M_{Ost} = 10,5$ vs. $M_{West} = 12,6$; $Med_{Ost} = 8,9$ vs. $Med_{West} = 10,0$).

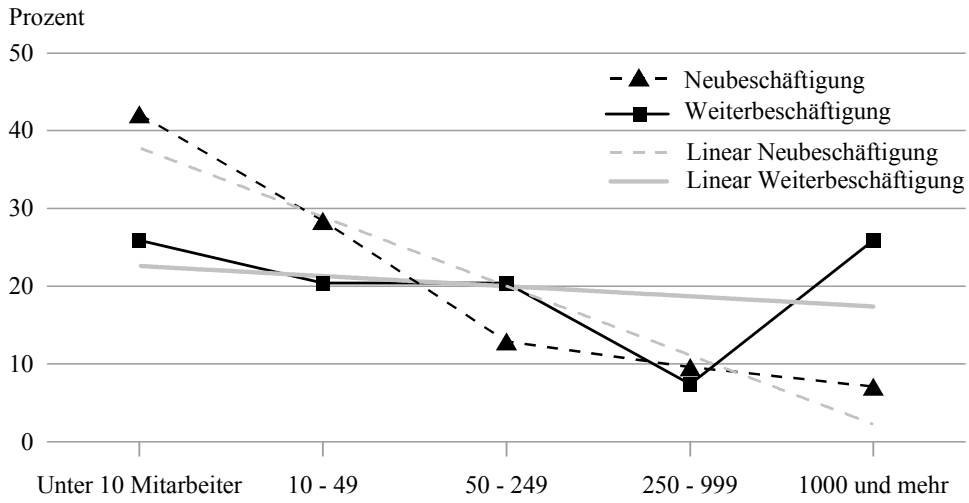
Betrachtet man den *Arbeitsort*, an dem die Befragten ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausüben, wird deutlich, dass ca. zwei Drittel überwiegend an ihrem Arbeitsplatz in der Firma bzw. Organisation tätig sind (66,9 Prozent). Lediglich jeweils ungefähr jeder Sechste ist nicht überwiegend an einem Präsenzarbeitsplatz tätig und arbeitet vor allem von Zuhause aus (16,9 Prozent) oder sowohl vor Ort als auch von Zuhause aus (16,2 Prozent). Bezüglich des Geschlechts gibt es beim Arbeitsort einen statistisch auffälligen Unterschied, indem Frauen um ca. 10 Prozentpunkte häufiger am Arbeitsplatz vor Ort tätig sind (73,4 Prozent), während Männer eher auch die Option einer kombinierten Arbeitsweise von Zuhause und vor Ort zeigen (21,5 Prozent). Bei Frauen kombinieren lediglich 8,3 Prozent die beiden Arbeitsorte. Regionale Unterschiede bezüglich des Arbeitsorts sind statistisch nicht auffällig.

Wenn eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufgenommen wird, kann dies entweder beim *bisherigen Arbeitgeber* erfolgen, also beim gleichen Arbeitgeber wie in der Berufstätigkeit vor dem Übergang in den Ruhestand, oder es kann eine neue Stelle bei einem *anderen Arbeitgeber* angetreten werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer Selbstständigkeit innerhalb oder außerhalb des früheren Arbeitsumfelds. Hauptsächlich konzentriert sich das Beschäftigungsbild in den vorliegenden Analysen auf die beiden Möglichkeiten, beim gleichen oder bei einem anderen Arbeitgeber als vor dem Ruhestand zu arbeiten. 37,9 Prozent arbeiten beim gleichen Arbeitgeber, zeigen also eine Stabilität, während 41,3 Prozent einen

anderen Arbeitgeber wählten und dementsprechend eine neue Stelle im Ruhestand angetreten hatten. Ungefähr jeder Sechste hatte eine Selbstständigkeit begonnen. Geschlechtstypische Unterschiede zeigen sich dahingehend, dass Frauen etwas häufiger als Männer beim gleichen Arbeitgeber bleiben (46,2 Prozent vs. 32,5 Prozent). Männer sind hingegen beinahe doppelt so häufig wie Frauen selbstständig (19,6 Prozent vs. 10,4 Prozent). Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Blick auf die Wohnregion: In Ostdeutschland arbeiten Ruheständler häufiger beim gleichen Arbeitgeber als in Westdeutschland (49 Prozent vs. 35,6 Prozent). Selbstständigkeit besteht demgegenüber in Westdeutschland häufiger als im östlichen Landesteil (18 Prozent vs. 6,1 Prozent). Statistisch auffällig zeigt sich dieser Unterschied allerdings nicht.

Die *Größe des Betriebes* könnte einen Zusammenhang mit dem Weiterarbeiten auch über den Ruhestandseintritt hinaus aufweisen. Dahingehend ist es interessant, ob erwerbstätige Ruheständler eher in kleinen, mittleren oder großen Betrieben tätig sind oder werden können. Im Folgenden wird unterschieden, ob die erwerbstätigen Ruheständler in einem anderen Betrieb als vor dem Ruhestand begonnen haben zu arbeiten oder ob sie in ihrem Betrieb über die Ruhestandsgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden. Dies ermöglicht es zu differenzieren, ob eine *Neubeschäftigung oder eine Weiterbeschäftigung* jeweils Zusammenhänge mit der Betriebsgröße zeigen. Die Betriebsgröße wird in unseren Analysen anhand der Anzahl von Beschäftigten gemessen, die einen Vergleich unter Betrieben ermöglicht. Kleinstbetriebe werden dabei bei unter zehn Mitarbeitern, Kleinbetriebe bei 10 bis 49 Mitarbeitern, mittlere Betriebe bei 50 bis 249 Mitarbeitern, Großbetriebe bei 250 bis 999 Mitarbeitern und Größtbetriebe bei 1.000 und mehr Mitarbeitern angenommen (nach EU-Empfehlung 2003/361/EG). Der Anteil von erwerbstätigen Ruheständlern, die im Ruhestand eine Neubeschäftigung begonnen haben, nimmt von Kleinst- zu Größtbetrieben hin stark ab. Am stärksten ausgeprägt ist dabei die Erwerbstätigkeit im Ruhestand in Kleinstbetrieben (42,1 Prozent) mit bereits einem starken Abfall um 13,7 Prozentpunkte hin zu Kleinbetrieben (28,4 Prozent). 16,7 Prozent der neubeschäftigten Ruheständler sind in Groß- und Größtbetrieben mit über 250 Mitarbeitern tätig. Geringfügige deskriptive Unterschiede können hinsichtlich des Geschlechts erkannt werden: Während Frauen häufiger als Männer in Kleinstbetrieben im Ruhestand arbeiten, weisen Männer einen um 11,5 Prozentpunkte höheren Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben auf. Dieser Unterschied stellt sich statistisch allerdings nicht als signifikant heraus. Regionale Unterschiede können lediglich marginal erkannt werden, indem in Ostdeutschland etwas häufiger in Betrieben mit über 250 Mitarbeitern im Ruhestand gearbeitet wird (+11,4 Prozentpunkte). Dafür sind die Zahlen in Westdeutschland hinsichtlich mittlerer Betriebe etwas höher (+8,7 Prozentpunkte; Tab. 16), wobei allerdings die Gesamtzahl erwerbstätiger Ruheständler aus Ostdeutschland insgesamt wesentlich geringer ist als in Westdeutschland (s. Kap. 4.3). Bei denjenigen Ruheständlern, die ihre Erwerbstätigkeit beim alten Betrieb über die Ruhestandsgrenze hinaus weiterführen, zeigt sich ein anderes Bild: Über alle Betriebsgrößen hinweg sind in dieser Personengruppe ungefähr gleich viele Menschen im Ruhestand tätig. Lediglich in Großbetrieben arbeiten weniger Menschen als in den anderen Betriebsformen, indem dort nur 7,4 Prozent der befragten Weiterbeschäftigten tätig sind. In den anderen Betriebsformen arbeiten jeweils zwischen 20 und 25 Prozent der befragten Weiterbeschäftigten. Abbildung 7 zeigt die Unterschiede zwischen Neu- und Weiterbeschäftigten.

Abbildung 7: Erwerbstätige Ruheständler nach Betriebsgröße und Art der Beschäftigung



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 243.

Die linearen Trendlinien weisen zwar bei beiden Gruppen darauf hin, dass ein Abfall von Kleinst- zu Größtbetrieben zu sehen ist, dieser jedoch bei den Neubeschäftigten weitaus steiler ausfällt. Bei den Weiterbeschäftigten ist der insgesamte Abwärtstrend lediglich auf die geringen Werte in Großbetrieben zurückzuführen. Während offenbar eine Weiterbeschäftigung in beinahe jeder Betriebsgröße für Ruheständler prinzipiell möglich ist, scheint es für eine berufliche Neuorientierung im Ruhestand wesentlich schwieriger zu sein, dies umzusetzen, je größer der Betrieb ist. In Kleinst- und Kleinbetrieben sind offensichtlich eher Möglichkeiten gegeben, auch im Ruhestand neu einzusteigen, Großbetriebe bieten diese Möglichkeiten entweder fast bis gar nicht an oder kommunizieren diese nicht ausreichend deutlich. Denkbar wäre auch, dass Ruheständler, die noch einmal etwas Neues beginnen möchten, die Gegebenheiten hinsichtlich des von ihnen gewünschten Zuschnitts eher in kleineren Betrieben vorfinden. Unterschiede im Geschlecht sind statistisch nicht auffällig, während regional zwar Differenzen in den Analysen ersichtlich werden, jedoch gaben aus Ostdeutschland lediglich 25 Personen eine Weiterbeschäftigung im Ruhestand beim alten Arbeitgeber an. Daher ist dieses Ergebnis nur mit Vorsicht zu interpretieren.

Schließlich soll nun noch ein Blick auf das aus der Erwerbstätigkeit *im Ruhestand erzielte Einkommen* geworfen werden: Im Mittel verdienen erwerbstätige Ruheständler pro Monat 497,90 €. Aufgrund einiger hoher Einkommen stellt dies allerdings ein verzerrtes Bild dar. Der Median weist darauf hin, dass ein Einkommen von 400 € pro Monat die Stichprobe teilt und eine realistische Einschätzung des monatlichen Gehalts für erwerbstätige Ruheständler erlaubt. Unterschiede zwischen dem Geschlecht können dabei lediglich im Mittelwert erkannt werden, indem Männer ein höheres mittleres Einkommen als Frauen erzielen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einige wenige Männer ein hohes Gehalt von über 3.500 € angeben, während bei Frauen der Maximalwert den Betrag von 2.000 € pro Monat nicht überschreitet. Der Median zeigt für beide Geschlechter 400 € pro Monat an. Ein leichter regionaler Unterschied kann dahingehend erkannt werden, dass Menschen in Ostdeutschland gemessen am Median 27,30 € mehr pro Monat verdienen (427,30) als Befragte aus Westdeutschland. Dieses Ergebnis ist statistisch allerdings nicht signifikant.

Tabelle 16: Merkmale der Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach Geschlecht und Region

	Gesamt	n	Frauen	Männer		Ost	West	
Tage/Woche, M (SD)	2,5 (1,4)	244	2,4 (1,3)	2,6 (1,5)	n. s.	2,6 (1,3)	2,5 (1,4)	n. s.
Stunden/Woche, M (SD)	12,2 (10,2)	239	10,7 (9,0)	13,1 (10,8)	n. s.	10,5 (10,8)	12,6 (10,0)	n. s.
Arbeitsort, %		272			*			n. s.
Überwiegend zu Hause	16,9	46	18,3	16		18,8	16,5	
Überwiegend am Arbeitsplatz	66,9	182	73,4	62,6		62,5	67,9	
Sowohl als auch	16,2	44	8,3	21,5		18,8	15,6	
Arbeitgeber (AG)		269			*			n. s.
Anderer AG (Neu), %	41,3	111	40,6	41,7		40,8	41	
Selbstständig, %	16	43	10,4	19,6		6,1	18	
Gleicher AG (Weiter), %	37,9	102	46,2	32,5		49	35,6	
Gleicher AG, selbstständig, %	4,8	13	2,8	6,1		4,1	5,4	
Anzahl der Mitarbeiter, Neu, %		135			n. s.			n. s.
Unter 10 Mitarbeiter	42,1	57	51,1	37,5		42,1	42,1	
10-49	28,4	38	27,7	28,4		26,3	28,9	
50-249	12,9	17	10,6	13,6		5,3	14	
250-999	9,6	13	2,1	13,6		15,8	8,8	
1000 und mehr	7,1	10	8,5	6,8		10,5	6,1	
Anzahl der Mitarbeiter, Weiter, %		108			n. s.			**
Unter 10 Mitarbeiter	25,9	28	26,7	25,4		32	24,1	
10-49	20,4	22	17,8	22,2		12	22,9	
50-249	20,4	22	22,2	19,1		40	13,3	
250-999	7,4	8	11,1	4,8		16	6	
1000 und mehr	25,9	28	22,2	30,2		0	33,7	
Einkommen aus Erwerbstätigkeit im Ruhestand, in €, M (SD)	497,9 (565,7)	200	412,2 (335,0)	561,1 (682,7)	*	506,8 (86,6)	496,0 (578,5)	n. s.

Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

Nachdem nun dargelegt wurde, wie sich Erwerbstätigkeit im Ruhestand darstellt, wo sie stattfindet und welches Einkommen mit ihr erzielt wird, wird im Folgenden die Phase der Handlung intensiv analysiert. Dies schlägt die Brücke von der Gestalt von Arbeit im Ruhestand zu den Indikatoren dafür. Innerhalb des Phasenmodells können damit nun die Zusammenhänge des Phänomens mit vorherigen und nachfolgenden Phasen aufgedeckt sowie Variablen gefunden werden, die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand eher oder weniger wahrscheinlich machen.

4.1 Empirische Schlaglichter zur Handlungsphase

Wenn nach dem Abwägen, ob eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand in Frage kommt, und der Planung, die eigentliche Handlung, das Arbeiten im Ruhestand einsetzt, befindet sich der Mensch inmitten des dynamischen Prozesses der Arbeitsmarktbeteiligung. Die aktuelle

Forschung weist jede Entscheidung und jede Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit im Ruhestand als einzigartiges Ereignis und für den Menschen individuelle Situation aus (*Wang/ Shultz* 2010; *Wang* 2007). Trotz dieser Individualität und Einzigartigkeit bestehen *allgemeine Vorhersagevariablen* dieser Handlung für den Einzelnen (*Wang et al.* 2014).

Dieses Kapitel untersucht, wie sich das Handeln, also die Erwerbstätigkeit im Ruhestand, als Phase innerhalb des modifizierten Rubikon-Modells darstellt. Das Rubikon-Modell als übergeordnete Struktur stellt dabei den Rahmen, die Phase des Handelns die Einheit der eigentlichen Zieltätigkeit dar. Die Analysen in diesem Kapitel beleuchten die Zusammenhänge von Arbeit im Ruhestand und Variablen auf verschiedenen Ebenen.

Auf der Ebene des Individuums besteht insbesondere Evidenz zum Einfluss des Alters, der Bildung, der finanziellen Situation und des Gesundheitszustands (*Wang et al.* 2008). Das Alter wurde als negativer Vorhersagewert für Erwerbstätigkeit im Ruhestand erkannt, so dass es weniger wahrscheinlich ist, dass jemand auch im Ruhestand weiter einer Erwerbstätigkeit nachgeht, je älter er ist. *Griffin et al.* (2012) konnten zeigen, dass die subjektive Lebenserwartung das Alter, in dem jemand sich von der bezahlten Arbeit endgültig zurückzieht, vorhersagen kann. Die selbst eingeschätzte verbleibende Lebenszeit bestimmt also dementsprechend die Dauer einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand mit.

In Hinblick auf die Bildung zeigt sich, dass die Anzahl an Bildungsjahren (*Wang et al.* 2008) sowie der formelle Bildungsabschluss (*Kim/DeVaney* 2005) die Teilnahme an einer Form von Erwerbstätigkeit im Ruhestand vorhersagen. Diejenigen, die ein höheres Ausbildungsniveau aufweisen, können sich offenbar besser an einen eventuell veränderten Arbeitsplatz im Ruhestand anpassen und haben außerdem mehr Möglichkeiten und eine größere Spannweite in der Auswahl an zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen (*Wang et al.* 2009).

Eine wichtige Voraussetzung für Erwerbstätigkeit im Ruhestand stellt die Gesundheit dar: Diejenigen mit guter subjektiv eingeschätzter Gesundheit nehmen eher eine Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinweg auf (*Wang et al.* 2008) und verbleiben auch länger in einer einmal aufgenommenen Tätigkeit (*McGarry* 2004).

In Kombination mit dem Bildungsgrad zeigt sich, dass diejenigen, die finanziell besser gestellt sind, eher einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen als Menschen in finanziell prekären Lagen (*Wang et al.* 2008). Dies zeigt, dass die sozioökonomische Position des Individuums (Bildung, Einkommen, berufliche Stellung) einen enormen Einfluss auf das Umsetzen der angestrebten Handlung haben sollte.

Auf der Ebene sozialer Netzwerke zeigt sich, dass die Familie bzw. Faktoren, die mit der Familie zusammenhängen, einen bedeutsamen Einfluss auf die Erwerbsphase im Ruhestand haben. Dabei könnten insbesondere der Altersunterschied der Lebenspartner und die Erwerbstätigkeit des Lebenspartners eine Rolle spielen. Auch Pflege- bzw. Betreuungspflichten innezuhaben zeigt sich als Faktor, der mit der Zeit zusammenhängt, die in Erwerbstätigkeit im Ruhestand verbracht wird (*Kim/Feldman* 2000). Insbesondere bürgerschaftliches Engagement und Familientätigkeiten wie Pflege und Kinderbetreuung zeigen häufig Zusammenhänge mit der Ausprägung von Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Während Pflegetätigkeit meist negativ mit formeller Arbeit zusammenhängt (*Cihlar et al.* 2015; *Gonzales et al.* 2017), konnte gezeigt werden, dass bürgerschaftliches Engagement positive Zusammenhänge mit anderen Tätigkeiten aufweist (*Cihlar/Lippke* 2017; *Wilson/Musick* 1997b).

Dementsprechend ist zu erwarten, dass die Ergebnisse insbesondere in den Bereichen *sozioökonomische Position, Gesundheit und Familie* positive Zusammenhänge mit der ausgeführten Handlung, der Erwerbstätigkeit im Ruhestand, aufweisen.

Wie bereits im vorherigen Kapitel beschrieben stellt die Planung eine entscheidende Phase für das Umsetzen einer Handlungsintention dar. Aus diesem Grund könnte die Intensität der Planung, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, als erklärende Variable für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand wirken.

Als Einflussfaktor aus der Mesoebene könnte wie bei der Planung auch für das Umsetzen der Handlung entscheidend sein, inwiefern der Arbeitgeber vor dem Ruhestand die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung für seine Arbeitnehmer anbietet.

4.2 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden

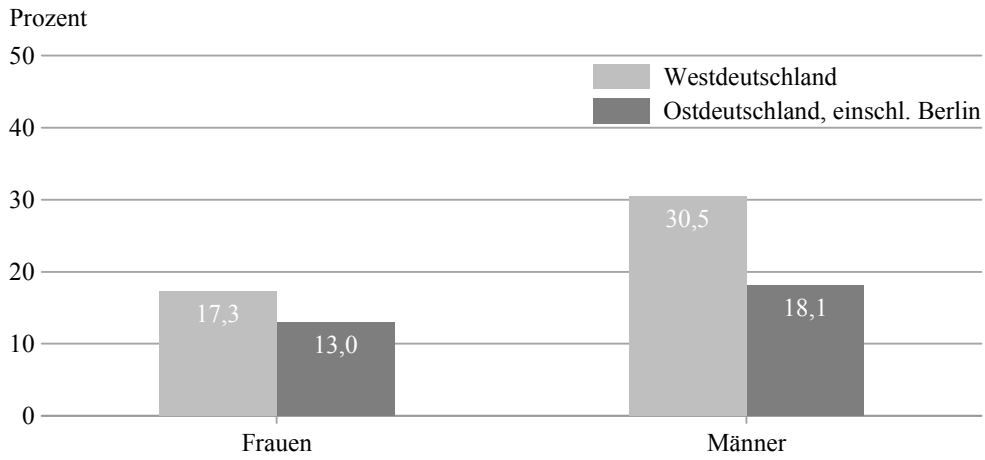
In diesem Kapitel wird die aktuelle Erwerbstätigkeit im Ruhestand betrachtet. Sowohl Personen, die zum ersten Erhebungszeitpunkt 2013 bereits im Ruhestand waren und darin einer bezahlten Arbeit nachgingen, als auch diejenigen, die zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Ruhestand erwerbstätig waren, gehen in die Analyse ein. Für Längsschnittanalysen werden zum einen diejenigen untersucht, die 2013 im Ruhestand erwerbstätig waren und deren Erwerbstätigkeit drei Jahre später, zum anderen werden auch diejenigen, die keiner Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgingen, auf ihr Erwerbsverhalten 2016 hin analysiert. Die Stichprobe wurde an der in diesem Buch verwendeten Definition von Ruhestand (s. Kap. 2.5.1) entlang gewonnen, die dementsprechend lediglich Personen ab 60 Jahre, die abhängig beschäftigt gewesen waren und mittlerweile eine Altersrente oder -pension bezogen, beinhaltet. Eine detaillierte Beschreibung der Gesamtstichprobe ist unter 2.5.2 dargestellt. Eine in diesem Kapitel häufig verwendete Substichprobe stellen die Ruheständler 2013 dar (N = 918). Diese Subgruppe ist im Mittel 66,1 Jahre alt, 46,7 Prozent davon sind Frauen, 79,8 Prozent wohnen in Westdeutschland und weisen 12,0 Jahre an schulischer und beruflicher Bildung insgesamt auf. Die zentrale abhängige Variable dieses Kapitels ist die *Erwerbstätigkeit im Ruhestand* sowohl zu 2013 als auch zu 2016. Dafür wurde zu beiden Untersuchungszeitpunkten folgende Frage verwendet: *Auch im Ruhestand kann man noch eine Erwerbstätigkeit ausüben. Wie ist das bei Ihnen: Sind Sie noch erwerbstätig? Bitte denken Sie dabei an jede Art von bezahlter Tätigkeit.* Diese Frage wurde jeweils all denjenigen gestellt, die zum Erhebungszeitpunkt im Ruhestand waren. Antwortmöglichkeiten waren *Ja* (1) und *Nein* (0). Die Stratifizierungsvariablen für die Analyse der Handlung innerhalb des Phasenmodells kommen aus den Bereichen Soziodemografie, Gesundheit, sozioökonomische Position und Einkommensarmut (für eine ausführliche Beschreibung s. Kap. 2.5.2). Um die Auswirkungen von Planung auf Handlung darzustellen, werden die konkreten Planungsaktivitäten, wie sie bereits im vorherigen Kapitel beschrieben wurden, auf ihren Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand hin analysiert. Dabei wird untersucht, wie vorbereitende Planungsaktivitäten 2013 sich auf eine konkret umgesetzte Erwerbstätigkeit im Ruhestand 2016 auswirken. Die Planungsaktivitäten beziehen sich dabei auf konkrete Maßnahmen der Informationsgewinnung und Absprache mit Menschen im privaten, beruflichen und öffentlichen Umfeld. Absprachen mit dem letzten Arbeitgeber hinsichtlich Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu vereinbaren sowie der Austausch von Informationen mit Menschen aus dem privaten Umfeld und das Einholen in den Medien zeigen bereits einen gewissen Grad an Planung, der als Vorbereitung der Handlung gesehen werden kann. Als finale Variable wird die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mit den Ausprägungen *Gegeben* und *Nicht gegeben* als binärer Prädiktor eingeführt. Dies ermöglicht es darzustellen, wie sich die bestehenden Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung 2013 auf eine konkrete Erwerbstätigkeit im Ruhestand drei Jahre später auswirken konnten. Dabei wurden die Personen befragt, inwiefern eine prinzipielle Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim letzten Arbeitgeber gegeben war, so dass dahingehend Erwerbstätigkeit im Ruhestand willkommen oder eher nicht gewünscht war.

Die in diesem Abschnitt vorgestellte Regression stellt eine schrittweise binär logistische Regression dar, welche die zentralen, oben dargelegten Indikatoren als Prädiktoren verwendet.

4.3 Ergebnisse zur Phase des Handelns

Bei einer zunächst *querschnittlichen Betrachtung* der beiden Messzeitpunkte fallen mehrere interessante Ergebnisse auf, die Zusammenhänge innerhalb der jeweiligen Welle sowie auch unterschiedliche Verteilungen zwischen den beiden Wellen aufzeigen. Eine ausführliche Ergebnisdarstellung kann den Tabellen A4 und A5 entnommen werden. Betrachtet man sich die tatsächliche Erwerbstätigkeit im Ruhestand in der ersten Welle, wird deutlich, dass insgesamt 22,8 Prozent der Untersuchten dahingehend aktiv waren. Männer (28,4 Prozent) waren dabei deutlich häufiger als Frauen (16,3 Prozent) auch über den Ruhestandseintritt hinaus erwerbstätig. Regionale Unterschiede können außerdem erkannt werden, so dass Personen aus Westdeutschland (24,6 Prozent) eher tatsächlich im Ruhestand erwerbstätig sind als diejenigen aus Ostdeutschland (15,5 Prozent). In der Kombination von Region und Geschlecht zeigt sich, dass Frauen zwar in beiden Landesteilen jeweils in geringerem Maße im Ruhestand erwerbstätig sind als Männer, der Unterschied bei Frauen zwischen Ost und West jedoch nicht so groß ist. Während bei den Männern ein Unterschied von 12,4 Prozentpunkten besteht, unterscheiden sich die Zahlen für im Ruhestand erwerbstätige Frauen lediglich um 4,3 Prozentpunkte (Abb. 8). Richtet man den Blick auf die Partnerschaft, so wird eine Tendenz ersichtlich: Diejenigen Personen, die sich in einer Partnerschaft befinden, nicht alleine leben und nicht gleichalt (+/-4 Jahre) wie ihr Partner sind, arbeiten etwas häufiger im Ruhestand als die Personen mit den gegenteiligen Merkmalen. Das Arbeiten im Ruhestand weist demnach offenbar eine soziale Komponente auf und geht mit einem bestimmten engen sozialen Netzwerk einher.

Abbildung 8: Erwerbstätige Ruheständler nach Region und Geschlecht im Jahr 2013



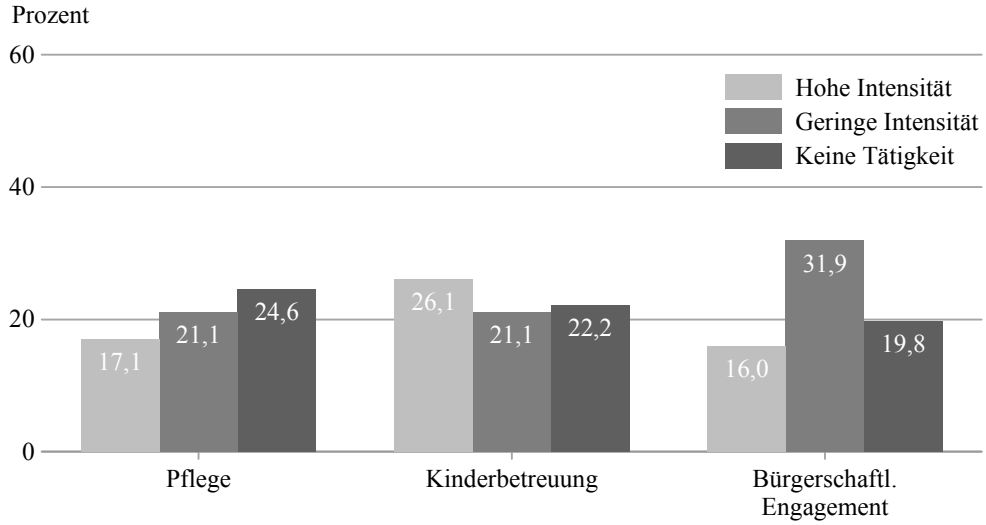
Quelle: TOP 1. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 918 (Frauen n = 429, Männer n = 489).

Hinsichtlich des sozioökonomischen Status zeigt sich ein sichtbarer Unterschied in der Verteilung der erwerbstätigen Ruheständler. Während Personen, die eine eher untere sozioökonomische Position einnehmen, am seltensten einer Arbeit nachgehen (12,7 Prozent), sind dies bei Personen in einer mittleren sozioökonomischen Position bereits jeder Vierte (24,1 Prozent) und in der höchsten sozioökonomischen Position beinahe jeder Dritte (29,0 Prozent). Richtet man den Blick auf Menschen, die von Einkommensarmut betroffen sind, hängt dieser Umstand nicht mit einer verminderten oder vermehrten Erwerbstätigkeit im Ruhestand zum ersten Messzeitpunkt zusammen. Einkommensarme waren im Jahr 2013 zu 22,8 Prozent im Ruhestand erwerbstätig, nicht von Einkommensarmut Betroffene zu 23,1 Prozent. Eine querschnittliche Betrachtung zeigt also keine auffälligen Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

Der selbst eingeschätzte Gesundheitszustand spiegelt wider, dass eine umso höhere Erwerbsbeteiligung im Ruhestand besteht, je weniger die Gesundheit als eingeschränkt wahrgenommen wird. Überhaupt nicht in ihrer Gesundheit Eingeschränkte geben in 32,6 Prozent der Fälle an, auch im Ruhestand arbeiten zu gehen, während Personen mit schlechter Gesundheit lediglich zu 12,6 Prozent einer Arbeit nachgingen. Hier zeigt sich einer der größten Unterschiede zum ersten Messzeitpunkt, so dass die selbsteingeschätzte Gesundheit als starke Differenzierungsvariable angesehen werden kann.

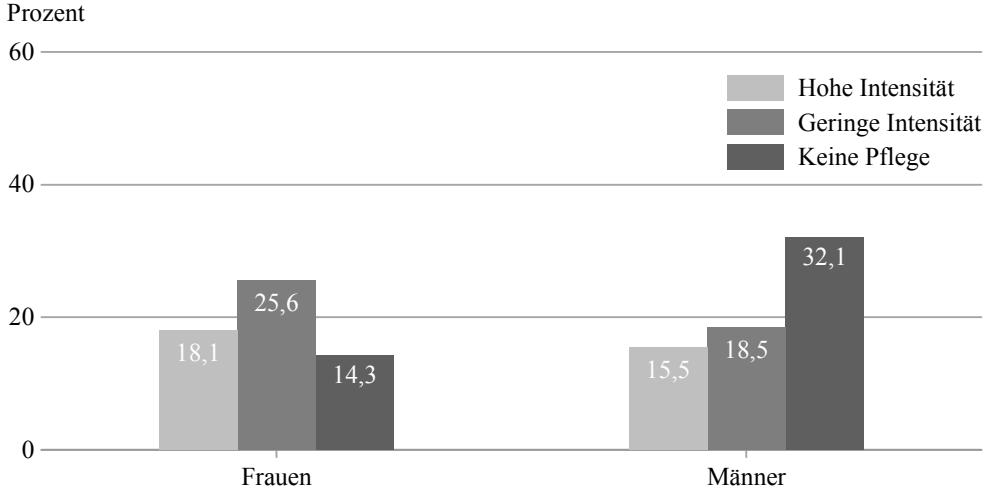
Ein interessanter Themenbereich bei der Analyse der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter sind zeitintensive und dadurch eventuell *konkurrierende Tätigkeiten* wie bürgerschaftliches und familiales Engagement (Abb. 9). Es zeigt sich, dass diejenigen, die im Ruhestand arbeiten, häufiger keine Pflegetätigkeiten ausführen und sich seltener bürgerschaftlich engagieren. Im Bereich der Kinderbetreuung sind keine Unterschiede ersichtlich. Je höher die zeitliche Intensität der Pflegetätigkeit ausfällt, umso seltener gehen die Befragten einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach. Während jeder Vierte ohne Pflegetätigkeit einer Arbeit nachgeht (24,6 Prozent), ist dies jeder Fünfte (21,1 Prozent) bei Pflege mit geringer zeitlicher Intensität und jeder Sechste (17,1 Prozent) bei hoher Intensität. Dies zeigt eine Tendenz zur Konkurrenzsituation von aufwändiger, zeitintensiver Pflege zu formeller Arbeit im Ruhestand. Unterteilt man dieses Ergebnis nach Geschlecht (Abb. 10), zeigt sich, dass dieser Effekt vor allem auf die Männer zurückgeht. Während es bei Frauen keinen Einfluss der Pflegeintensität auf die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter zu geben scheint ($\chi^2 = 3{,}52$ (2); n. s.), gehen Männer, die in hoher Intensität pflegen, deutlich seltener einer Erwerbstätigkeit nach als diejenigen Männer, die keine Pflege verrichten (15,5 Prozent vs. 32,1 Prozent). Dieser Unterschied zeigt sich statistisch relevant ($\chi^2 = 9{,}80$ (2); $p < 0{,}01$). Richtet man den Blick auf die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements, wird ein anderes Bild offenbar: Am stärksten in eine Erwerbsarbeit im Ruhestand involviert sind hier diejenigen, die sich in geringer Intensität bürgerschaftlich engagieren (31,9 Prozent). Diejenigen ohne bürgerschaftliches Engagement (19,8 Prozent) und diejenigen, die sich in hoher Intensität im bürgerschaftlichen Bereich engagieren (16 Prozent), finden sich weit seltener in Erwerbsarbeit im Ruhestand wieder.

Abbildung 9: Erwerbstätige Ruheständler nach Intensitätsgrad konkurrierender Tätigkeiten



Quelle: TOP 1. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, Pflege N = 918 (hohe Intensität n = 174, geringe Intensität n = 94, keine Tätigkeit n = 650), Kinderbetreuung N = 890 (hohe Intensität n = 161, geringe Intensität n = 184, keine Tätigkeit n = 545), Bürgerschaftliches Engagement N = 918 (hohe Intensität n = 205, geringe Intensität n = 290, keine Tätigkeit n = 423).

Abbildung 10: Erwerbstätige Ruheständler nach Geschlecht und Pflegeintensität

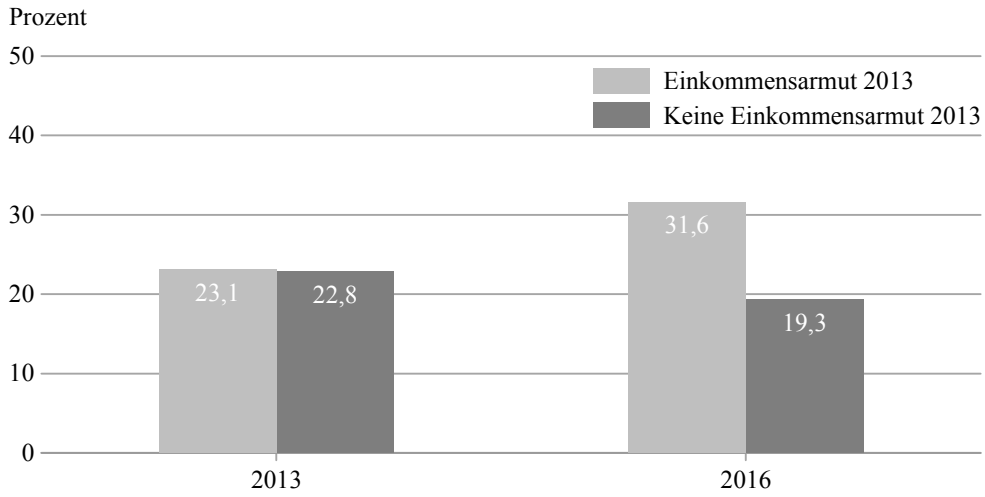


Quelle: TOP 1. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 916; Frauen N = 427 (hohe Intensität n = 116, geringe Intensität n = 39, keine Pflege n = 272), Männer n = 489 (hohe Intensität n = 58, geringe Intensität n = 54, keine Pflege n = 377).

Betrachtet man die Ergebnisse *drei Jahre später* (Tab. A5), so fällt zunächst auf, dass obwohl die Erwerbstätigenquote mit 21 Prozent keinen bedeutenden Unterschied zu 2013 erkennen lässt, die Alterszusammensetzung zum zweiten Messzeitpunkt eine andere ist. Während 2013 noch keine Unterschiede zwischen den Geburtskohorten 1942-1949 und 1950-1958 bestanden (im Mittel ca. 24 Prozent Erwerbsbeteiligung im Ruhestand bei beiden Kohorten), zeigt sich 2016 ein statistisch bedeutsamer Unterschied. Die jüngere Geburtskohorte (die dann 60- bis 66-Jährigen) war wesentlich häufiger im Ruhestand erwerbstätig als die ältere Geburtskohorte (67 bis 74 Jahre). Dies bedeutet, dass zum einen die Älteren eher ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand beendet hatten, während bei den Jüngeren Übergänge in den Ruhestand stattgefunden und damit auch Aufnahmen von Erwerbstätigkeit jenseits der Ruhestandsgrenze einhergegangen waren. Dies ist zunächst nicht verwunderlich, sondern das erwartbare Ergebnis. Für die querschnittliche Betrachtung bedeutet dies aber, dass nun prüfbar wird, ob bei den erst kürzlich in den Ruhestand Gewechselten andere Parameter gelten als bei denjenigen, die bereits drei Jahre zuvor im Ruhestand erwerbstätig gewesen waren.

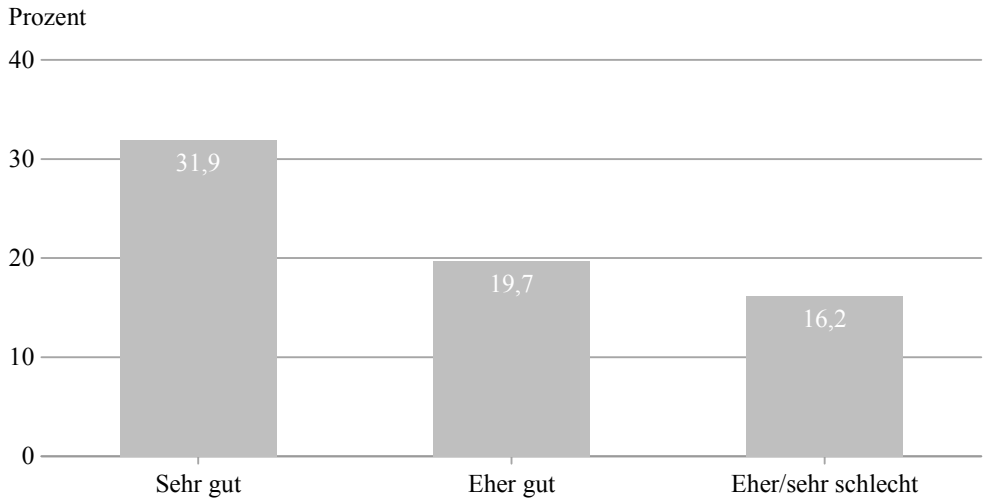
Das Verhältnis der im Ruhestand erwerbstätigen Männer und Frauen ist in der zweiten Befragung deutlich dichter als in der ersten. Während mehr Frauen angaben, im Ruhestand erwerbstätig zu sein (+1,9 Prozentpunkte), waren dies weniger Männer (-5,1 Prozentpunkte) als in der ersten Untersuchung. Während 2013 16,3 Prozent der Frauen und 28,4 Prozent der Männer im Ruhestand erwerbstätig waren, sind dies 2016 18,2 Prozent der Frauen bzw. 23,3 Prozent der Männer. Dabei besteht zwischen den Geschlechtern kein Altersunterschied, indem beide im Mittel ca. 67 Jahre alt waren, so dass die Eintritte in den Ruhestand nach Geschlecht in den drei Jahren vergleichbar ausfallen. Auch die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind weit weniger ausgeprägt, so dass lediglich noch 3 Prozentpunkte Unterschied bestehen, im Gegensatz zu 2013, wo noch 9 Prozentpunkte mehr erwerbstätige Ruheständler im Westen Deutschlands erfasst wurden. Die Ergebnisse in Bezug auf die Partnerschaft haben sich 2016 bestätigt, so dass nicht alleine Lebende und in einer Partnerschaft Befindliche häufiger erwerbstätig waren. Lediglich der Altersunterschied zwischen den Partnern spielte keine Rolle mehr. Der sozioökonomische Status zeigte zum zweiten Messzeitpunkt dieselbe Relation, so dass eine untere sozioökonomische Position auch weiterhin mit geringerer Erwerbstätigkeit einherging. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den sozioökonomischen Positionen nicht mehr so stark ausgeprägt. Während in der niedrigsten sozioökonomischen Position ca. 5 Prozentpunkte mehr erwerbstätige Ruheständler zu finden sind, sind dies in der höchsten ca. 5 Prozentpunkte weniger. Ein großer Unterschied hinsichtlich der Erwerbstätigenquote im Ruhestand besteht im Bereich der Einkommensarmut: Während hier 2013 keine Unterschiede bestanden, kann man erkennen, dass 31,6 Prozent derjenigen, die drei Jahre zuvor von Einkommensarmut betroffen waren, 2016 im Ruhestand arbeiteten (Abb. 11). Längsschnittlich stellt es sich also so dar, dass beinahe jeder Dritte derjenigen, die 2013 als einkommensarm gelten mussten, im Laufe der drei Jahre bis 2016 eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufgenommen oder diese beibehalten hat. Dies stellt einen statistisch auffälligen Unterschied zu denjenigen dar, die nicht von Einkommensarmut betroffen waren. Diese Personengruppe war lediglich noch zu 19,3 Prozent erwerbstätig. Weiterhin bestehen bei der Einkommensarmut 2016 keine Unterschiede hinsichtlich der Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Dies könnte darauf hinweisen, dass Einkommensarme sich auch im Ruhestand eine bezahlte Beschäftigung suchen und durch dieses zusätzliche Gehalt drei Jahre später nun ein Haushaltsnettoeinkommen aufweisen, welches über der Schwelle zur Einkommensarmut liegt. Einkommensarme, die keine Arbeit im Ruhestand innerhalb der drei Jahre angenommen hatten, waren um 10 Prozentpunkte häufiger auch 2016 noch einkommensarm geblieben.

Abbildung 11: Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach Einkommensarmut im Jahr 2013



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, 2013: N = 917 (Einkommensarmut n = 114, keine = 803), 2016: N = 1.300 (Einkommensarmut n = 168, keine = 1.132).

Abbildung 12: Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach subjektiver Gesundheit im Jahr 2013



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, 2016: N = 1.303 (sehr gut n = 204, eher gut n = 857, eher/sehr schlecht n = 242).

Die *Gesundheit* stellt auch zum zweiten Messzeitpunkt einen sehr großen Einflussfaktor dar. In der zweiten Untersuchung wird deutlich, wie wichtig ein guter Gesundheitszustand langfristig für Erwerbsarbeit im Ruhestand ist. Diejenigen, die 2013 überhaupt nicht in ihrer Gesundheit eingeschränkt waren, waren drei Jahre später ca. doppelt so häufig im Ruhestand erwerbstätig wie Personen, die ihre Gesundheit als eher bzw. sehr schlecht eingestuft hatten. So waren über 30 Prozent derjenigen, die 2013 ihre Gesundheit als völlig intakt eingestuft hatten, im Jahr 2016 im Ruhestand erwerbstätig (Abb. 12).

Im Bereich der konkurrierenden Tätigkeiten zeigt sich ein zum Teil widersprüchliches Bild: Während diejenigen, die zum ersten Zeitpunkt keine Pflege geleistet hatten, zum zweiten Zeitpunkt häufiger erwerbstätig waren als die Gruppen mit geringer und hoher Pflegeintensität, waren es insbesondere diejenigen, die aktuell in hoher Intensität pflegen, die einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen. Ähnlich verhält es sich auch bei der Kinderbetreuung, so dass eine hohe Intensität der Betreuung mit einer häufigeren Erwerbstätigkeit zum zweiten Messzeitpunkt einherging. Das bürgerschaftliche Engagement zeigte ein ähnliches Muster wie zum ersten Messzeitpunkt, so dass diejenigen, die 2013 in geringer Intensität bürgerschaftlich engagiert gewesen waren, drei Jahre später am häufigsten im Ruhestand erwerbstätig waren (26,1 Prozent).

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand im Längsschnitt (Tab. 17), so zeigt sich, dass ca. 71 Prozent derjenigen, die zur ersten Untersuchung im Ruhestand arbeiteten, dies auch nach drei Jahren noch taten. Circa jeder Dritte (29,1 Prozent) hatte dementsprechend die Arbeit zwischen 2013 und 2016 beendet. Nach Alter bzw. Geburtskohorte bestand dabei keine auffällige Differenz. Getrennt nach Geschlecht zeigt sich jedoch ein statistisch bedeutsamer Unterschied, so dass Frauen häufiger ihre Arbeit im Ruhestand aufgeben als dies bei Männern der Fall ist. Während ca. 40 Prozent der Frauen innerhalb von drei Jahren die Erwerbstätigkeit im Ruhestand beendet hatten, waren dies ca. 24 Prozent der Männer.

Im Vergleich zur allgemeinen Ausstiegsquote von 29 Prozent blieben *gesundheitlich* überhaupt nicht Eingeschränkte eher bei ihrer Erwerbsarbeit als Personen mit schlechter Gesundheit. Lediglich ca. 21 Prozent derjenigen, die sich selbst als vollständig gesund einstuften, hatten in den drei Jahren der Untersuchung ihre Arbeit aufgegeben. Dies betont und bestätigt die im Querschnitt gefundenen Ergebnisse, auch wenn im Längsschnitt keine statistische Signifikanz erreicht wird. Personen, die sich in einer niedrigen *sozioökonomischen Position* befinden, weisen eine überdurchschnittliche Ausstiegsrate auf. Über 44 Prozent derjenigen mit niedriger Bildung, geringem Haushaltseinkommen und einem vergleichsweise niedrigen beruflichen Status hatten ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand nach drei Jahren bereits wieder aufgegeben. Mittlere und höhere sozioökonomische Position wiesen eine leicht unter dem Durchschnitt liegende Ausstiegsrate auf (jeweils ca. 26 Prozent). Interessant im Zusammenhang mit diesem Ergebnis ist es, dass diejenigen, die 2013 als *einkommensarm* galten, eine niedrigere Ausstiegsrate über die drei Jahre hinweg aufwiesen als diejenigen, die sich über der Einkommensarmutsgrenze befunden hatten. Lediglich 21 Prozent der Einkommensarmen hatten ihre Arbeit aufgegeben, während dies über 30 Prozent derjenigen über der Einkommensarmutsgrenze waren. In Kombination mit den Ergebnissen zur sozioökonomischen Position lässt sich hier zusammenfassen, dass eine niedrige Position zwar eher mit Ausstiegen aus dem Arbeitsmarkt im Ruhestand einhergeht, sobald jedoch eine gewisse Grenze an Haushaltsnettoeinkommen unterschritten wird, die Teilnahme an diesem Arbeitsmarkt wiederum sehr viel häufiger über längere Zeit aufrechterhalten wird.

Tabelle 17: Erwerbstätigkeit im Ruhestand: Aus- und Einsteiger

	Aussteiger: 2013 erwerbstätige Ruheständler, die 2016 ausgestiegen waren	Einsteiger: 2013 nicht erwerbstätige Ruheständler, die bis 2016 in den Arbeitsmarkt eingestiegen waren
Geschlecht		
Gesamt	29,1	4,1
Männer	23,5	3,7
Frauen	39,8	4,4
Subjektive Gesundheit		
Nicht eingeschränkt	20,6	7,2
Eher nicht eingeschränkt	32,0	2,9
Eher/stark eingeschränkt	30,4	5,8
Sozioökonomische Position		
Niedrig	44,4	5,3
Mittel	26,5	3,4
Hoch	26,2	4,4
Einkommensarmut		
Ja	20,6	8,3
Nein	30,2	3,4

Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 1.306.

Anm.: Aussteiger: In Prozent von allen zu T1 erwerbstätigen Ruheständlern, N = 209; Einsteiger: In Prozent von allen zu T1 nicht erwerbstätigen Ruheständlern, N = 1.097.

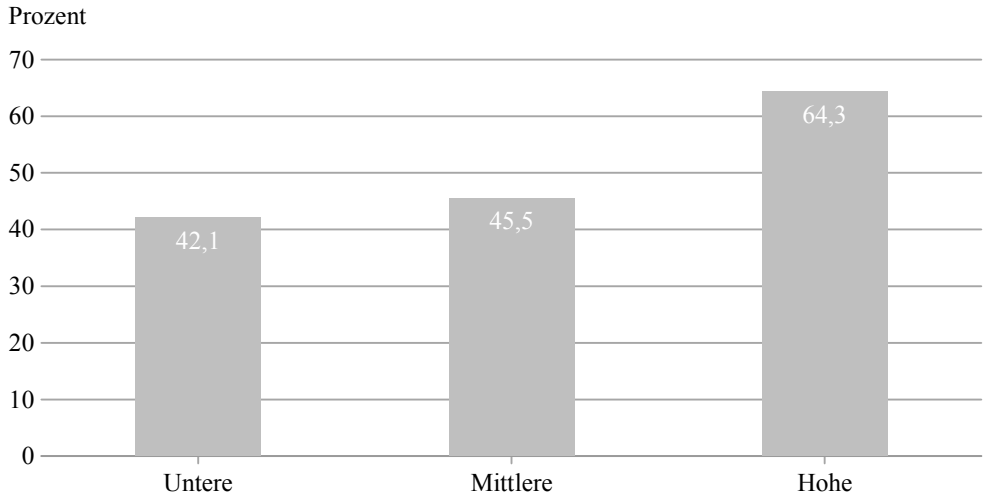
Richtet man den Blick auf die Entwicklung derjenigen, die zum ersten Messzeitpunkt im Ruhestand waren, jedoch keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen waren, zeigt sich, dass die Aufnahme einer Arbeit in nur seltenen Fällen geschieht. Ca. 4 Prozent hatten in den drei Jahren zwischen den beiden Messzeitpunkten eine Erwerbstätigkeit in ihrem Ruhestand aufgenommen. Dabei bestehen keinerlei Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Ein geringer, jedoch statistisch auffälliger Unterschied zeigt sich in Hinblick auf die Gesundheit, indem diejenigen, die sich selbst als völlig gesund einschätzten, etwas häufiger drei Jahre später eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten (ca. 7 Prozent). Jedoch sind in diesem Bereich die Fallzahlen so gering, dass keine generalisierbaren Aussagen möglich sind. Bezogen auf die sozioökonomische Position lassen sich zwar keine Unterschiede in der Aufnahme feststellen, jedoch zeigen Einkommensarme eher die Tendenz, im untersuchten Zeitraum eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufzunehmen (ca. 8 Prozent). Dieser Unterschied weist statistische Bedeutsamkeit auf, kann wegen der eher gering besetzten Zellen jedoch lediglich als Hinweis gewertet werden, den es in zukünftigen Studien intensiver zu erforschen gilt.

Im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen kann als Entscheidung zu einem gewissen Grad auch an den Erwerbsstatus des Lebenspartners gekoppelt sein. Diejenigen Personen, die einen Partner haben, zeigen in statistisch signifikantem Unterschied zu einem höheren Prozentsatz eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand an. Während 36,9 Prozent derjenigen mit einem erwerbstätigen Partner selbst einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen, sind dies bei denjenigen mit einem Partner im Ruhestand lediglich 17,1 Prozent (χ^2 (7) = 46,26; p < 0,001).

Eine interessante Personengruppe stellen die *ehemals erwerbstätigen Ruheständler* dar. Im Gegensatz zu den aktuell erwerbstätigen, die in diesem Abschnitt hauptsächlich bzw. ausschließlich betrachtet wurden, können diejenigen, die früher einmal einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgegangen waren, dies jedoch bereits wieder aufgegeben haben, Auskunft in retrospektiver Form geben. Es zeigt sich, dass diese Personen im Mittel 3,7 Jahre im Ruhestand gearbeitet hatten, bevor sie diese Tätigkeit komplett aufgaben. Die Spanne reicht dabei von wenigen Monaten bis hin zu maximal 15 Jahren. Bei einer Standardabweichung von 3,4 arbeiteten die Meisten zwischen einigen Monaten und ca. 7 Jahren. Eine interessante Unterscheidung kann in dieser Gruppe erkannt werden, wenn man die durchschnittliche Arbeitsdauer in Zusammenhang mit der Art der Erwerbstätigkeit im Ruhestand analysiert. Mit der Art der Betätigung ist hier gemeint, dass die im Ruhestand Arbeitenden entweder ihren Karriereberuf, den sie bereits vor dem Ruhestandseintritt ausgeübt hatten, in den Ruhestand hinein weiter verfolgen und diesen quasi verlängern oder aber einer neuen Betätigung im Ruhestand nachgehen. Hier zeigt sich, dass diejenigen, die ihren Karriereberuf verlängerten, im Durchschnitt 3,1 Jahre im Ruhestand gearbeitet hatten, während diejenigen, die einen neuen Beruf ergriffen hatten, dies für 4,4 Jahre getan hatten. Dieser Unterschied zeigt sich statistisch bedeutsam ($t = 2{,}270$; $p = 0{,}025$). Der Beginn einer neuartigen Betätigung im Ruhestand hängt also mit einer längeren Erwerbsdauer zusammen (vgl. dazu *Cihlar/Staudinger* 2019).

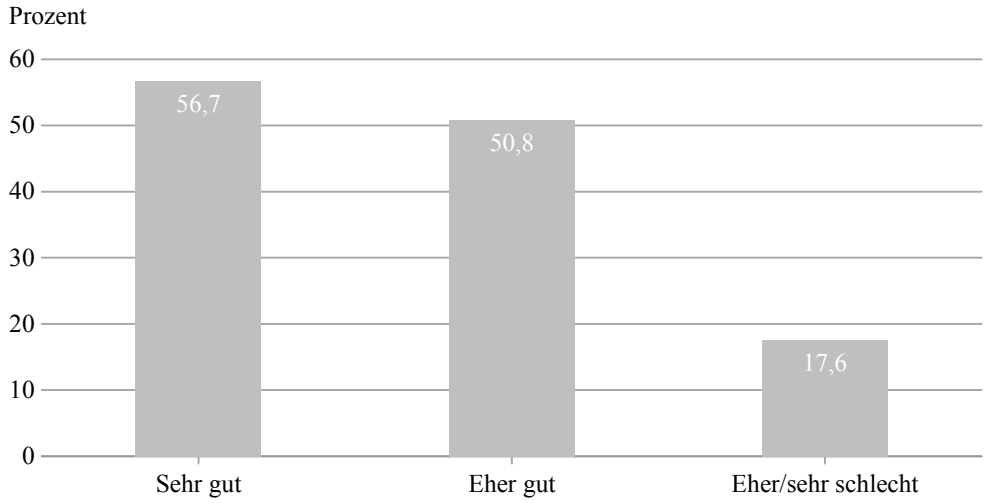
Ob das Beenden der Erwerbstätigkeit bei den ehemals erwerbstätigen Ruheständlern von vornherein geplant war, spielt für die Analyse der Handlung außerdem eine Rolle, da geplante und ungeplante Abbrüche der Handlung sich voneinander unterscheiden können. Dies kann bereits bei der Planung und der Ausgestaltung von Erwerbsarbeit berücksichtigt werden. In der untersuchten Stichprobe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler hatte ca. die Hälfte die Beendigung von vornherein zeitgenau geplant (48,6 Prozent), während die andere Hälfte dies nicht getan hatte (51,4 Prozent). Betrachtet man diese beiden Gruppen differenzierter, fällt auf, dass die einzigen ersichtlichen Unterschiede zwischen den Gruppen in den Bereichen *sozioökonomische Position* (Abb. 13) und *subjektive Gesundheit* (Abb. 14) bestehen. Diejenigen, die einer hohen sozioökonomischen Position zugeordnet werden können, planten häufiger ihren Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zeitgenau als dies bei den anderen beiden sozialen Gruppen der Fall war. Ein großer Unterschied besteht außerdem im Bereich der Gesundheit, so dass diejenigen, die ihre Gesundheit als eher bzw. sehr schlecht eingeschätzt hatten, die Beendigung der Erwerbsarbeit wesentlich seltener geplant hatten (17,6 Prozent) als dies bei denjenigen mit eher guter (50,8 Prozent) oder sehr guter Gesundheit der Fall war (56,7 Prozent).

Abbildung 13: Zusammenhang zwischen geplantem Austritt und sozioökonomischem Status bei ehemals erwerbstätigen Ruheständlern



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 139 (untere sozioökonomische Position n = 24, mittlere n = 83, hohe n = 32).

Abbildung 14: Zusammenhang zwischen geplantem Austritt und subjektiver Gesundheit bei ehemals erwerbstätigen Ruheständlern



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 141 (sehr gut n = 24, eher gut n = 104, eher/sehr schlecht n = 13).

Nach dieser deskriptiven Ergebnisdarstellung ergibt sich ein Bild von Zusammenhängen mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter. Im Folgenden wird eine multivariate Analyse mithilfe eines schrittweisen, binär logistischen Regressionsmodells durchgeführt, in dem die oben dargestellten Zusammenhänge betrachtet werden (Tab. 18). Vor der Analyse wurde eine Korrelation zwischen der Erwerbstätigkeit im Ruhestand 2013 und 2016 berechnet. Dies zeigt einen sehr hohen Zusammenhang, so dass diejenigen, die 2013 im Ruhestand erwerbstätig gewesen sind, dies auch 2016 noch waren ($r = 0{,}702$; $p < 0{,}001$; $N = 946$). Dies bestätigt, dass ein hoher Prozentsatz über die drei Jahre hinweg kontinuierlich im Ruhestand erwerbstätig gewesen ist. Nun geht in die folgende multivariate Analyse die Grundidee in die Konzeption ein, wie bestimmte Ressourcen bzw. Tätigkeiten, die 2013 vorgelegen hatten, eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand in 2016 beeinflussten. Als *Ressourcen* werden hier die Gesundheit, die sozioökonomische Position und die Einkommensarmut verwendet, welche in den deskriptiven Ergebnissen als hauptsächliche Zusammenhänge erkannt wurden. Ausgeführte, eventuell *konkurrierende Tätigkeiten* wurden in den Bereichen Pflegeleistung, Kinderbetreuung und bürgerschaftliches Engagement erkannt und gehen in das Regressionsmodell ein. Dazu werden Geschlecht und die Geburtskohorte als Prädiktoren verwendet. Außerdem werden die bereits im vorherigen Kapitel zur Planung verwendeten Variablen und die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber als Prädiktoren für die Handlung herangezogen.

Die Ergebnisse hinsichtlich des Geschlechts bestätigen, dass Männer etwas häufiger im Ruhestand erwerbstätig sind als Frauen. Dieses Ergebnis ist in den ersten drei Modellen signifikant und verschwindet unter Kontrolle von Planung der Erwerbstätigkeit. Jedoch besteht kein statistisch bedeutsamer Zusammenhang zwischen Geschlecht und Planungsintensität ($p = 0{,}151$), so dass der Unterschied nicht als ausgeprägt erscheint. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zu den Erwerbstätigenquoten im Ruhestand aus 2013 und 2016 nach Geschlecht (s. o.) Ein stabiler Zusammenhang zeigt sich jedoch in der Geburtskohorte, so dass diejenigen, die zwischen 1950 und 1958 geboren wurden, häufiger 2016 im Ruhestand erwerbstätig gewesen waren als diejenigen, die zwischen 1942 und 1949 geboren wurden.

Diejenigen, die ihre Gesundheit als sehr gut einschätzten, weisen eine größere Chance auf, im Ruhestand erwerbstätig zu sein im Vergleich zu denjenigen, die ihre Gesundheit als eher bis sehr schlecht einschätzten. Zwischen einer eher guten und eher schlechten bis sehr schlechten Gesundheit bestanden hinsichtlich der Erwerbstätigkeit keine Unterschiede.

Betrachtet man den Einfluss des sozioökonomischen Status auf die Erwerbstätigkeit, fällt auf, dass die sozioökonomische Position die Tendenz aufweist, dass diejenigen, die sich in einer hohen sozioökonomischen Position befinden, eher im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachgehen als dies bei der unteren und mittleren sozioökonomischen Position der Fall ist. Der Effekt dieses Zusammenhangs ist jedoch sehr schwach und nur im vierten Modell ausgeprägt. Daraus lässt sich schließen, dass die Zugehörigkeit zu einer sozioökonomischen Position keine wesentlichen Zusammenhänge mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufweist. Dies gibt Anlass zur Prüfung, ob sich eine Differenzierung der unteren sozioökonomischen Position in Einkommensarme und nicht Einkommensarme auf die Erwerbstätigkeit auswirkt. Da es offenbar eine nur untergeordnete Rolle spielt, ob jemand der unteren sozioökonomischen Position angehört oder einer darüber liegenden, ist es von Interesse, ob sich dies anders verhält bei denjenigen, die in finanziell prekären Verhältnissen leben und durch ihr Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen der Einkommensarmut zugerechnet werden müssen. In unserer Stichprobe zeigt sich, dass 44,6 Prozent der Menschen, die der unteren sozioökonomischen Schicht zugerechnet werden, eine Einkommensarmut aufweisen, beinahe die Hälfte dieser Gruppe sich dementsprechend in eine weitere interessante Gruppe einteilen lässt. 5,7 Prozent der Personen in der mittleren sozio-

ökonomischen Position weisen eine finanziell prekäre Lage auf und sind als einkommensarm zu bezeichnen. Insgesamt werden in unserer Stichprobe 12,7 Prozent der untersuchten Personen der Einkommensarmut zugerechnet. Im Modell weist nun der Umstand, 2013 der Gruppe der Einkommensarmen anzugehören, eine sehr hohe Chance auf, im Jahr 2016 einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen. Gegenüber der Gruppe der finanziell Bessergestellten ist die Chance mehr als doppelt so hoch, drei Jahre später im Ruhestand einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Sowohl die statistische Bedeutsamkeit als auch die Stärke dieses Effekts zeichnen diese Variable als eine der einflussreichsten im errechneten Modell aus. Außerdem zeigen zusätzliche Analysen, dass ca. 57 Prozent derjenigen, die 2013 als einkommensarm galten und 2016 im Ruhestand erwerbstätig waren, die Grenze der Einkommensarmut innerhalb dieser drei Jahre überwanden und 2016 nicht mehr als einkommensarm anzusehen waren.

Die konkurrierenden Tätigkeiten Pflegeleistung, Kinderbetreuung und bürgerschaftliches Engagement und ihr Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zeigen sich im multivariaten Modell unauffällig. Die Tendenz, welche bereits in den deskriptiven Ergebnissen erkannt werden konnte, dass diejenigen, die in hoher Intensität pflegen, seltener einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachgehen, kann nur teilweise bestätigt werden. Dies muss insbesondere darauf zurückgeführt werden, dass im Modell für Geschlecht kontrolliert wird, das sich bereits oben als Unterscheidungskriterium in diesem Bereich erwiesen hat. Gesonderte Auswertungen zeigen, dass es den berichteten Interaktionseffekt in multivariater Analyse zwar gibt, dieser jedoch wenig zur weiteren Aufklärung der Varianz beisteuert, also nur gering und vernachlässigbar ist. Kinder zu betreuen weist keine Zusammenhänge mit der Erwerbstätigkeit drei Jahre später auf, unabhängig von der Intensität. Ein schwacher und nur randständiger Zusammenhang kann beim bürgerschaftlichen Engagement erkannt werden, so dass diejenigen, die in geringer Intensität einem Engagement nachgegangen waren, drei Jahre später auch etwas häufiger im Ruhestand erwerbstätig waren. Insgesamt kann aber gesagt werden, dass konkurrierende Tätigkeiten in multivariater Analyse keine bedeutsamen Zusammenhänge mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter aufweisen.

Die Intensität der Planung, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, stellt den aussagekräftigsten Prädiktor des letzten Modells dar. Wer 2013 bereits konkrete Planungshandlungen vorgenommen hatte, wies im multivariaten Modell eine hohe Chance auf, 2016 erwerbstätig zu sein. Dieser Zusammenhang weist außerdem eine klare Steigerung in Verbindung mit der Intensität auf. Wer in geringer oder mittlerer Intensität geplant, d. h. sich etwas mit den Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit im Ruhestand in seinem Umfeld auseinandergesetzt hatte, wies bereits eine weit mehr als doppelt so hohe Chance auf, drei Jahre später erwerbstätig zu sein als Personen, die keine vorbereitenden Planungen ergriffen hatten. Noch deutlicher erkennbar ist der Unterschied zwischen nicht Planenden und denjenigen, die in hoher Intensität geplant hatten, d. h. bereits mehrere Tätigkeiten unternommen hatten, die ein Vorbereiten der Handlung darstellten. Diese Personen waren 2016 über 3fach häufiger im Ruhestand erwerbstätig. Dieser Zusammenhang ist der bedeutsamste im Gesamtmodell und vergrößert die aufgeklärte Devianz erheblich.

Die bestehende Möglichkeit beim Arbeitgeber, bei dem man vor dem Ruhestand gearbeitet hatte, weiterzuarbeiten, wirkt sich auf die faktische Handlung drei Jahre später aus. War die Möglichkeit nicht gegeben, verringerte dies die Chance, drei Jahre später im Ruhestand zu arbeiten, um 37 Prozent.

Tabelle 18: Schrittweises, binär logistisches Regressionsmodell: Abhängige Variable: Erwerbstätigkeit im Ruhestand 2016[1]

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
Prädiktor	OR	CI	OR	CI	OR	CI	OR	CI	OR	CI
Geschlecht[2]	1,41*	1,08-1,85	1,40*	1,06-1,86	1,37*	1,03-1,82	1,29	0,96-1,73	1,32	0,98-1,78
Geburtsjahr[3]	1,57**	1,17-2,10	1,59**	1,18-2,14	1,59**	1,18-2,15	1,69**	1,24-2,30	1,74***	1,27-2,37
Subjektive Gesundheit 2013 (Ref.: Eher/sehr schlecht)										
Eher gut	1,33	0,88-2,01	1,37	0,90-2,10	1,38	0,90-2,11	1,34	0,87-2,07	1,32	0,85-2,05
Sehr gut	2,20**	1,37-3,54	2,25**	1,38-3,66	2,22**	1,36-3,62	2,10**	1,27-3,48	2,03**	1,23-3,36
Sozioökonomische Position 2013 (Ref.: Untere sozioökonomische Position)										
Mittlere sozioökonomische Position			1,58	0,92-2,71	1,57	0,91-2,69	1,59	0,91-2,78	1,59	0,91-2,80
Hohe sozioökonomische Position			1,77	1,00-3,15	1,77	0,99-3,16	1,89*	1,04-3,43	1,88*	1,03-3,43
Einkommensarmut 2013[1]			2,47**	1,44-4,24	2,61**	1,52-4,51	2,61**	1,48-4,59	2,60**	1,47-4,59
Pflegeleistung 2013 (Ref.: Keine Pflege)										
Geringe Intensität					0,70	0,42-1,14	0,63	0,38-1,06	0,63	0,38-1,06
Hohe Intensität					0,71	0,48-1,04	0,75	0,51-1,11	0,73	0,49-1,09
Kinderbetreuung 2013 (Ref.: Keine Betreuung)										
Geringe Intensität					1,07	0,76-1,51	0,99	0,69-1,41	0,98	0,68-1,40
Hohe Intensität					1,30	0,92-1,84	1,21	0,85-1,73	1,20	0,84-1,71
Bürgerschaftliches Engagement 2013 (Ref.: Kein Engagement)										
Geringe Intensität					1,36	1,00-1,84	1,32	0,96-1,81	1,31	0,96-1,80
Hohe Intensität					0,86	0,58-1,27	0,89	0,60-1,33	0,9	0,60-1,35
Planung 2013 (Ref.: Eher keine Planung)										
Geringe/mittlere Intensität							2,80***	2,07-3,78	2,63***	1,94-3,56
Hohe Intensität							5,35***	3,09-9,29	4,80***	2,75-8,37
Weiterbeschäftigungsmöglichkeit[10]									0,63**	0,47-0,85
- 2 Log Likelihood	1317,1		1306,3		1292,7		1225,7		1216,4	
χ^2 des Gesamtmodells	27,1(4)***		37,9(7)***		51,5(13)***		118,5(15)***		127,8(16)***	
Pseudo R^2	0,033		0,045		0,061		0,137		0,147	

Quelle: 1. & 2. Welle TOP, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 1.254.

Anm.: [1] 0 = Nein, 1 = Ja; [2] 0 = weiblich, 1 = männlich; [3] 0 = 1942-1949, 1 = 1950-1958; [4] 0 = Gegeben, 1 = Nicht gegeben. Odds Ratio (OR), Konfidenzintervall (CI), Signifikanzniveau (* < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001).

4.4 Interpretation und Diskussion der Zwischenergebnisse

Die Handlungsphase stellt im untersuchten modifizierten Rubikon-Modell diejenige Phase dar, in der das Abwägen und das Planen in die Zieltätigkeit mündet. Das Arbeiten im Ruhestand als Zielgröße kann aus mehreren Blickwinkeln erörtert werden. Zum einen kann es aus kritischer Sicht so betrachtet werden, dass sich Einflüsse auf der Makroebene, also Politik oder Kultur, auf das Individuum zwingend auswirken und dadurch ein Imperativ entsteht, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, dem die Person nur schwer entrinnen kann. Diese Position wird in der kritischen Alternssoziologie u. a. vertreten (z. B. *Bäcker et al.* 2009). Gerontologisch gesehen kann das Arbeiten eine von mehreren Möglichkeiten darstellen, um aktiv zu altern, indem am sozial, kognitiv, körperlich herausfordernden Umfeld partizipiert wird. Der kognitive Kontext ermöglicht zudem ein gesundes Altern mit präventiven Aspekten für kognitive Leistungsminderungen (*Oltmanns et al.* 2017). Schließlich kann noch die Position eingenommen werden, dass die Alterung der Bevölkerung, welche sich in Deutschland ab den 2020er Jahren verstärken bzw. vollziehen wird, insbesondere durch den Arbeitsmarkt mitmoderiert werden wird. Daraus könnte der ökonomische Nutzen einer geförderten Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter erwachsen. Die Betrachtungen in diesem Abschnitt zeigten auf anschauliche Weise, dass ein sehr heterogenes Bild der Erwerbstätigkeit jenseits der Ruhestandsgrenze gezeichnet werden muss.

Hinsichtlich des Geschlechts besteht dabei bereits der erste einschneidende Unterschied. Der Prozentsatz von Männern, die im Ruhestand arbeiten, hat sich in den drei Jahren der Untersuchung zwar leicht verringert, ist jedoch absolut höher als bei den Frauen geblieben. Dass sich das Verhältnis verringert hat, indem lediglich noch ca. 5 Prozentpunkte mehr Männer arbeiten (gegenüber ca. 12 Prozentpunkten mehr in 2013), könnte entweder ein Trend sein, den es zu beobachten gilt, oder ein Artefakt der gewählten Stichprobe. Das Erwerbsverhalten der Männer zeigt sich allerdings stabiler über die untersuchten drei Jahre hinweg, indem Frauen häufiger ein begonnenes Arbeitsverhältnis wieder beendet hatten als die im selben Vergleichszeitraum beobachteten Männer. Diese Ergebnisse sind konform mit anderen Untersuchungen (*Lippke et al.* 2015). Diese bestätigen, dass die traditionellen Geschlechterrollen (*Gutek et al.* 1981) in den aktuell älteren Geburtskohorten noch sehr präsent sein könnten und dadurch Normen existieren, die z. B. das Verhalten von Männern und Frauen definieren (*Eagly/Karau* 2002). Danach legen Männer z. B. eher die Priorität auf die Arbeit und messen der eigenen Rolle als Arbeiter im Vergleich zu ihrer Rolle innerhalb der Familie eine etwas größere Bedeutung bei. Dies könnte dazu führen, dass Männer viel Energie und Ressourcen in die Arbeit investieren. Daraus folgt, dass Männer in dieser Altersgruppe geringere (zeitliche) Reserven für andere Lebensbereiche wie Pflege, Kinderbetreuung und/oder bürgerschaftliches Engagement zur Verfügung haben, was wiederum deren Verbindung zur Erwerbsarbeit nachhaltig stärkt (*van Veldhoven/Beijer* 2012). Diese traditionellen Geschlechterrollen werden in den nachfolgenden Generationen aufgebrochen, was sich eventuell bereits in der stärkeren Annäherung der Erwerbstätigenzahlen im Ruhestand zwischen Männern und Frauen zwischen den beiden Untersuchungswellen niederschlägt. Dafür spricht auch, dass in der zweiten Welle die Erwerbstätigkeit der jüngeren Kohorte deutlicher ausgeprägt ist. Ein weiterer Zusammenhang des Geschlechterunterschieds könnte auch mit einem angestrebten gemeinsamen Ruhestandseintritt bestehen. Da Frauen zumeist jünger als ihre männlichen Partner sind, könnte es für Männer häufiger der Fall sein, dass sie ihre Erwerbstätigkeit über den eigenen Ruhestandseintritt noch verlängern, um beim Eintritt der Partnerin dann eine Gleichzeitigkeit des finalen Ruhestandseintritts herzustellen. Dementsprechend wären Frauen aufgrund der Altersdifferenz seltener in dieser Situation. Dies geht auch konform mit dem Ergebnis, dass Menschen, deren Partner noch erwerbstätig

ist, häufiger eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand ergreifen. Dies sollte mit geeigneten dyadischen Datensätzen eingehender untersucht werden.

Die Unterschiede bezüglich der Region spiegeln Erkenntnisse aus anderen Studien wider. Für Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden, werden für Westdeutschland sowohl höhere Quoten gefunden und prognostiziert (*Hillmert/Strauß* 2008; *Steiner* 2017) als auch eine höhere Stundenanzahl von aktuell arbeitenden Ruheständlern als im Vergleich zu Menschen, die in Ostdeutschland leben (*Lippke et al.* 2015). Dies könnte weiterhin auf einen schwächeren Arbeitsmarkt in Ostdeutschland hindeuten, so dass es geringere Gelegenheitsstrukturen durch mangelndes Bedürfnis an Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer geben könnte. Durch die demografischen Entwicklungen, die sich innerhalb des nächsten Jahrzehnts durch den Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand vollziehen werden, wird die stärkere Einbeziehung der älteren Arbeitnehmer in Deutschland und insbesondere in Ostdeutschland eine notwendige Stellschraube für dessen Moderation sein. Dies besteht auf der Seite der Wohlstandssicherung des Staates, jedoch auch verstärkt auf der individuellen Ebene, so dass die eigene finanzielle Absicherung im Alter in Ostdeutschland an manchen Stellen als gefährdet angesehen werden könnte (*Hillmert/Strauß* 2008). Dass der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland in unserer längsschnittlichen Betrachtung um ca. 5 Prozentpunkte abgenommen hat, kann dahingehend als positive Tendenz bewertet werden, die weiterhin beobachtet und mit geeigneten Maßnahmen in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik unterstützt werden sollte.

Zu beiden Messzeitpunkten zeigte sich, dass diejenigen Personen, die sich in einer festen Partnerschaft befanden und in dieser zusammenlebten, häufiger im Ruhestand erwerbstätig waren als alleine lebende ältere Singles. Hier schlägt sich unter Umständen die soziale Komponente des Ruhestandseintritts nieder, so dass Menschen in Beziehungen ihre Ruhestandseintritte oder ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand gemeinsam aushandeln und planen. Ein gemeinsamer Eintritt in den Ruhestand wird in mehr als der Hälfte von Paaren erwartet. Die Hauptgründe dafür scheinen der Umstand zu sein, dass bei einem gemeinsamen Ruhestandseintritt korrelierte Schocks eintreten, d. h. eine gemeinsame Bearbeitung der Aufgaben der neuen Lebensphase vorgenommen werden kann und außerdem sich Paare durch dieses Verhalten versprechen, die Vorlieben für die Gestaltung des Ruhestands und die finanzielle Anpassung gemeinsam abstimmen zu können (*Honoré/de Paula* 2014). Aus diesem Grunde könnten bei denjenigen Personen, die nicht gleichalt sind, die älteren Partner ihre eigene Erwerbstätigkeit bis zum Eintritt in den Ruhestand des jeweils jüngeren Partners hinauszögern. Dafür sprechen die Resultate der Altersdifferenz zum ersten Untersuchungszeitpunkt, da diejenigen, die nicht gleichalt waren, häufiger angaben, im Ruhestand zu arbeiten.

Tätigkeiten, die in zeitlicher Konkurrenz zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand stehen, zumindest was die Zeitverwendung anbelangt, stellten sich in dieser Untersuchung zunächst insgesamt nicht eindeutig dar. Obwohl zum ersten Untersuchungszeitpunkt ein klarer Zusammenhang gefunden werden konnte, so dass diejenigen, die Pflege leisteten oder bürgerschaftlich engagiert waren, mit steigender Intensität dieser Tätigkeit seltener im Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nachgingen, war dieser Zusammenhang zum zweiten Messzeitpunkt nicht replizierbar. Im multivariaten Modell zeigte sich gar nur eine schwache Tendenz dazu, dass Personen, die in geringer Intensität bürgerschaftlich engagiert waren, etwas häufiger im Ruhestand erwerbstätig wurden. In Pflege und Kinderbetreuung hingegen konnten keine statistisch auffälligen Tendenzen im Längsschnitt erkannt werden. Erklärend dafür könnte sein, dass diejenigen Personen, die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufgenommen haben, im Zuge dessen ihre Tätigkeit in Pflege und Kinderbetreuung reduzierten, so dass die zeitliche Konkurrenz geringer wurde bzw. nicht ins Gewicht fallen konnte. Dass eine gleichzeitige Ausübung von Engagement innerhalb der Familie und Erwerbstätigkeit

in Konkurrenz steht konnte in anderen Studien bereits nachgewiesen werden (*Bolin et al.* 2008; *Mergenthaler et al.* 2019b) und werden durch unsere Ergebnisse im Querschnitt bestätigt. Die Untersuchungsergebnisse dieses Kapitels spiegeln jedoch in erster Linie die Heterogenität der Altersphase im Übergang in den Ruhestand wider, in der sich die Lebensentwürfe verschiedener Menschen stark unterscheiden. So scheint es dabei keine klare allgemeine Präferenz für einzelne Betätigungen im Ruhestand zu geben, sondern diese vielmehr auf die eigenen Umstände angepasst zu werden. Auch darin zeigen sich die beiden Elemente der Ruhestandsphase, die freie Gestaltbarkeit und die nicht fest definierte Rolle. Menschen in der Übergangsphase in den Ruhestand scheinen diese große Freiheit in die Planung und Umsetzung dieses Lebensabschnitts einzubeziehen und sehr individuell nach den eigenen Bedürfnissen und Zielen zu gestalten. Der Pflege im Speziellen kommt eine etwas andere Wertigkeit zu, da es sich bei der häuslichen Pflegeleistung *nicht um eine frei gewählte*, sondern um eine aus der Situation heraus entstehende Tätigkeit handelt. Da die Verwirklichung einer Pflegetätigkeit insbesondere vom familiären Umfeld abhängt und von einer stets gewachsenen und wachsenden geografischen Distanz der Familienverbünde ausgegangen werden kann (*Hajek et al.* 2018), scheint die Pflege von Familienangehörigen in einem organisatorischen Wandel begriffen, der anders als früher stärker von geografischen Faktoren und der Größe und Dichte des Familienverbundes abhängig ist.

Die Gesundheit stellt eine wichtige Ressource für die soziale Partizipation in allen Lebensaltern dar. Bezogen auf die Erwerbstätigkeit im Ruhestand zeigte sich dieses Ergebnis sehr klar und verdeutlicht, dass diejenigen Personen, die ihre eigene Gesundheit als sehr gut einstuften, in wesentlich größerer Häufigkeit einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Dementsprechend waren Personen, die eine eher schlechte bis sehr schlechte Gesundheit aufwiesen, seltener im Berufsleben tätig. Auch in der multivariaten Analyse bleibt dieser Effekt bestehen. Eine sehr gute Gesundheit zu besitzen verdoppelte die Chance, drei Jahre später einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachzugehen. Dieser Effekt wurde in früheren Studien bereits häufig berichtet (*Wang et al.* 2008) und zeigt die herausragende Wichtigkeit des Gesundheitszustands. Während die Gesundheit für die Intention (*Micheel et al.* 2010) und das Planen von Erwerbstätigkeit im Ruhestand eine nur untergeordnete Rolle spielt, scheint sie mitentscheidend für das Handeln zu sein. Wie im vorherigen Kapitel berichtet ist die Gesundheit in der Planungsphase zwar tendenziell von Belang, ein schlechterer Gesundheitszustand hält Menschen jedoch nicht grundsätzlich davon ab, Pläne zu machen und eventuell auch Vorbereitungen zu treffen. Erst der Schritt aus der Planungs- in die Handlungsphase zeigt nun diesen sehr deutlichen Unterschied, so dass es für die Umsetzung von Plänen dann höchst relevant ist, ob die Gesundheit als insgesamt gut oder eher schlechter eingeschätzt wird. Ein schlechter Gesundheitszustand scheint außerdem für die Beendigung der Erwerbstätigkeit zumindest mitverantwortlich zu sein. Über 80 Prozent der ehemals erwerbstätigen Ruheständler mit eher bzw. sehr schlechter Gesundheit hatten den Ausstieg nicht geplant. Hier kann davon ausgegangen werden, dass der schlechte Gesundheitszustand ein Weiterarbeiten verhindert hatte, selbst wenn die Befragten gerne noch erwerbstätig geblieben wären.

Einen weiteren großen Einflussfaktor stellte in allen Analysen die sozioökonomische Position dar. Sowohl in der ersten Untersuchungswelle als auch in der zweiten zeigte sich eine Steigerung der Häufigkeit von Erwerbstätigkeit im Ruhestand von der unteren über die mittlere zur hohen sozioökonomischen Position. Auch im multivariaten Modell konnte ein statistisch bedeutsamer Zusammenhang nachgewiesen werden, indem hier insbesondere die hohe sozioökonomische Position deutliche Unterschiede im Erwerbsverhalten zeigte. In Studien, die sich vorrangig der Bildung als Ressource für sozioökonomische Position widmen, konnte dies bereits an anderer Stelle nachgewiesen werden. Hier wird argumentiert, dass diejenigen mit einer besseren Ausstattung an diesen Ressourcen mehr Auswahl und

mehr Möglichkeiten haben, überhaupt am Arbeitsmarkt teilzunehmen (*Wang et al.* 2009). Betrachtet man sich diesen Zusammenhang jedoch differenzierter, zeigt sich ein weitaus spannenderer Zusammenhang: Nach einer Unterscheidung der unteren sozioökonomischen Schicht in diejenigen der Einkommensarmen und derjenigen, die über dieser Grenze liegen, erscheint ein klares Bild des Zusammenhangs mit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Der Gruppe der Einkommensarmen 2013 anzugehören hängt stark mit einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand drei Jahre später zusammen. Dies bedeutet, dass die Chance, dem Arbeitsmarkt 2016 anzugehören, stark damit zusammenhängt, ob die eigene Einkommenssituation drei Jahre zuvor über oder unter der Armutsgrenze angesiedelt war. Es ist bisher bekannt, dass ein tendenziell u-förmiger Verlauf zu bestehen scheint, wenn es um das Arbeiten nach 65 in Deutschland geht, so dass sich zwischen den 1980ern und den 2000er Jahren der Anteil derjenigen erhöht hat, die im Ruhestand arbeiten und eine niedrige Bildung aufweisen (*Hofäcker/Naumann* 2015). Darüber hinaus zeigten *Engstler und Romeu Gordo* (2014), dass ein niedriges Nettoäquivalenzeinkommen die Chance zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand mehr als verdreifachte, außerdem bestehende Zahlungsverpflichtungen für Immobilien, also dementsprechend im Ruhestand noch bestehende Schulden, statistisch bedeutsam die Chance der Erwerbstätigkeit erhöhten. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass dies auf eine Einkommensaufbesserung durch Erwerbsarbeit hinweise. Unsere Ergebnisse können diesen Erkenntnissen einen Mosaikstein hinzufügen, indem wir zeigen konnten, dass ca. 57 Prozent derjenigen, welche 2013 als einkommensarm galten und im Ruhestand arbeiteten, 2016 nicht mehr als einkommensarm eingestuft werden mussten. In diesen Fällen scheint die klare Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit über den Renteneintritt hinaus den Zweck erfüllt zu haben und das Leben in Einkommensarmut zumindest kurzfristig abgewendet zu haben. Es bleibt weiterhin bestehen, dass ein größerer Teil derjenigen, die einer hohen sozioökonomischen Position angehören, im Ruhestand arbeiten. In Deutschland führen höhere berufliche Laufbahnen noch immer häufiger zum Arbeiten im Ruhestand, was stark mit den besseren Arbeitsgelegenheiten dieser Gruppe zusammenhängt (*Scherger* 2013). Jedoch zeigt sich eine relevante Gruppe an Menschen, die offenbar nur durch den Hinzuverdienst über Erwerbstätigkeit im Ruhestand eine Finanzierung des eigenen Lebens aufrechterhalten können und dadurch *gezwungen* sind, auch über diese Grenze hinweg zu arbeiten. Die Motivlagen dieser beiden Gruppen unterscheiden sich dementsprechend voraussichtlich zutiefst. Eine gute Nachricht ist, dass für mehr als die Hälfte dieser Menschen das Arbeiten im Ruhestand zu einer wesentlichen Verbesserung ihrer finanziellen Situation führt. Über längere Zeiträume sollte beobachtet werden, was mit der Gruppe derjenigen geschieht, die trotz der Arbeit im Ruhestand über die drei Jahre hinweg nicht über die Schwelle der Einkommensarmut gelangen konnten.

Das Handeln, die Umsetzung von Vorhaben in die Tat, hängt stark mit dem Planen zusammen. Konkrete Schritte zu unternehmen, die auf die Handlung hinführen, stellt eine wichtige Voraussetzung für den Übergang aus der Planungs- in die Handlungsphase dar. Mit anderen Personen über eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu sprechen, sich bereits Informationen zu diesem Thema einzuholen und mit dem letzten Arbeitgeber über grundsätzliche Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter zu sprechen, stellen Tätigkeiten dar, die stark in Zusammenhang mit der Verwirklichung stehen. Wer 2013 diese Maßnahmen unternommen hatte, wies eine weitaus höhere Chance auf, 2016 im Ruhestand auch erwerbstätig zu sein. Dabei zeigt sich auch, dass je intensiver die Planungen gewesen waren, umso stärker der Effekt auf das Arbeiten im Ruhestand ausfiel. Im vorherigen Kapitel zeigte sich, dass diejenigen, die im Ruhestand nicht arbeiten möchten oder müssen, dies auch nicht planen und dementsprechend nicht umsetzen. Nun wird ersichtlich, dass zudem ein Unterschied in der Planungsintensität besteht. Zum einen drückt dies die Ernsthaftigkeit des Vorhabens aus, welches sich in unserem modifizierten Rubikon-Modell

in einer Art *Selektion* der potenziell Arbeitenden im Ruhestand ausdrückt, zum anderen zeigt dies auch die Wichtigkeit der Vorbereitung und Zielsetzung. Durch die Planungsaktivitäten versetzt sich das Individuum in die Lage, Vertrauen in das eigene Rüstzeug zu erlangen, eine Selbstwirksamkeitserwartung zu generieren (*Bandura* 1997), die es dann später erlaubt, die gesteckten Ziele in Handlung umzusetzen. Da sich Selbstwirksamkeitserwartungen aus insbesondere vier Bereichen generieren, scheint sich die Chance, 2016 erwerbstätig zu sein, auch und insbesondere mit der Intensität der Planung und damit der Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und deren Schärfung zu erhöhen. Verbaler Austausch mit anderen, erste Planungshandlungen, Feedback von Kollegen und Arbeitgebern und gemachte Erfahrungen speisen die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person (*Bandura* 1997). Die in unserer Untersuchung verwendeten Planungshandlungen im Jahre 2013 stellten vor allem Tätigkeiten dar, die in diesen Bereichen angesiedelt waren. Speziell der Austausch mit anderen, wichtigen Personen und potenziellen Arbeitgebern kann in dieser Hinsicht wertvolle Schritte in der Planungsphase sein. Das Einholen konkreter Informationen dient außerdem dazu, Intentionen und Zielvorstellungen in bestimmte Planungshandlungen umzusetzen. Aufgrund dieser in der Planungsphase erworbenen und gemachten Erfahrungen konnte die Zielhandlung, das Arbeiten im Ruhestand, mit größerer Chance umgesetzt werden. Es ist aus Sicht dieser Ergebnisse von immenser Bedeutung, dass ein intendiertes Verhalten, eine Zielvorstellung in der vorbereitenden Phase, mit konkreten, zielgerichteten Tätigkeiten verknüpft wird. Soll eine Handlung erfolgen, wird dies umso wahrscheinlicher, je höher der Grad der Beschäftigung mit dem Ziel ausfällt. Dementsprechend sollten diejenigen Personen, die vorhaben, im Ruhestand zu arbeiten, rechtzeitig Schritte unternehmen, die bereits auf diese Arbeit hinwirken. Dies erhöht die Chance auf eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand bedeutsam. Auch hier wird das Rubikon-Modell mit den empirischen Daten gut abgebildet.

Für die Gestaltung der Handlungsphase ist es darüber hinaus förderlich, wenn Voraussetzungen geschaffen werden, die eine Basis für eine zufriedenstellende Tätigkeit legen. Einen Hinweis konnte hier die Personengruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler geben, indem gesehen werden konnte, dass diejenigen, die ihren Karriereberuf lediglich verlängert hatten, wesentlich kürzer in ihrer Betätigung verblieben waren als diejenigen, die sich im Ruhestand auf etwas Neues eingelassen hatten. Dies zeigt, dass Neuheit, Abwechslung, aber insbesondere die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse eines älteren Mitarbeiters hin auszusuchen bzw. anzupassen, eine große Rolle spielen, wenn es um die Verweildauer im Ruhestandsjob geht. Daraus kann man ableiten, dass es sowohl für Arbeitgeber als auch und insbesondere für ältere Arbeitnehmer wichtig ist, den Arbeitsplatz individuell anzupassen. Ältere, die planen, im Ruhestand zu arbeiten, sollten sich intensiv mit der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes auseinandersetzen, um die Handlungsphase so gewinnbringend wie möglich zu gestalten. Denn bereits während der Handlungsphase setzt eine Bewertung der erreichten Handlung ein, in der eine Art Bestandsaufnahme und Gesamtschau der Handlung vorgenommen wird, mit deren Hilfe im weiteren Verlauf über eine Beendigung oder Fortsetzung der Handlung entschieden werden kann.

Mangelnde Gelegenheitsstrukturen beeinflussen das Erwerbsverhalten von Menschen im Ruhestand. Es zeigt sich, dass diejenigen, die bei ihrem Arbeitgeber keine Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung im Ruhestand antreffen, sehr viel seltener einer Erwerbsarbeit im Ruhestand nachgehen. Es erscheint nach unseren Ergebnissen zudem schwieriger, eine Neubeschäftigung im Ruhestand zu finden, da insbesondere mittlere und große Betriebe noch zu selten Arbeitsplätze für neueinsteigende erwerbstätige Ruheständler anbieten. Eine Weiterbeschäftigung beim alten Arbeitgeber über den Ruhestandseintritt hinaus ist in nahezu allen Betriebsgrößen umsetzbar, wobei der Ruheständler offensichtlich von den Kontakten und bereits geschaffenen Strukturen innerhalb des alten Betriebs profitiert. Hier wirkt

sich der Einfluss der Makroebene auf die Handlung des Individuums aus. Unter Kontrolle der verwendeten Indikatoren auf der Mikro- und der Mesoebene bleibt der reine Einfluss der Struktur bestehen, die durch den Arbeitgeber hauptsächlich gesetzt wird. Sollte es ein Ziel sein, ältere Menschen im eigenen Unternehmen zu halten bzw. ihnen die Möglichkeiten einer verlängerten Beschäftigung über den Ruhestandseintritt hinaus zu bieten, ist es mitentscheidend, inwiefern sich das Unternehmen selbst als potenzieller Arbeitgeber im Alter darstellt. Strukturen zu schaffen, die attraktiv für ältere Arbeitnehmer in Hinblick auf Arbeitsplatz-, Arbeitszeit- und Arbeitsdruckgestaltung sind und eventuell mit den älteren Arbeitnehmern gemeinsam entwickelt werden, können einen entscheidenden Beitrag dazu liefern, dass ältere Erwerbstätige ihre Neigung, im Ruhestand zu arbeiten, letztendlich auch umsetzen. Insbesondere mittlere und größere Betriebe bieten momentan scheinbar noch wenige Möglichkeiten der Beschäftigung von potenziellen neuen Mitarbeitern im Ruhestand an. Auch hier könnte die Schaffung, Gestaltung und gemeinsame Entwicklung von Arbeitsplätzen für externe erwerbstätige Ruheständler in Zukunft dazu beitragen, mehr motivierte Menschen im Ruhestand als neue Mitarbeiter zu gewinnen.

5 Alles richtig gemacht? Die Bewertung von Erwerbsarbeit im Rentenalter

Ob ein einmal begonnenes Handeln auch weiterhin durchgeführt wird, hängt in großem Maße damit zusammen, wie die Handlungsumstände bewertet werden (dazu *Gollwitzer* 1996a). Dies bedeutet, dass der Mensch ein bestimmtes Verhalten während des Prozesses bewertet, um abwägen zu können, ob er dieses Verhalten fortführen möchte oder ob es unter gewissen Umständen besser sein könnte, dieses Verhalten zu beenden und sich einem neuen Ziel zuzuwenden. Es stellt sich also die Frage, ob der tatsächliche Wert der Handlung mit dem erwarteten Wert übereinstimmt (*Gollwitzer* 1996a). Um diese Bewertung abbilden zu können, ist es notwendig, zunächst in zwei Teilbereiche zu untergliedern: Erstens ist es wichtig zu wissen, welche Bedeutung zentrale Faktoren für den Einzelnen haben, um dann, zweitens, zu fragen, wie diese zentralen Faktoren beim interessierenden Verhalten ausgeprägt sind. Bei der Erwerbstätigkeit im Ruhestand bedeutet dies, dass zuerst die *Bedeutung von arbeitsplatzrelevanten Faktoren* wie Arbeitsinhalte, Bezahlung oder der Grad an Flexibilität erfasst werden. Wie wichtig sind jedem Einzelnen bei einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand diese Faktoren überhaupt? Danach spielt es eine große Rolle, inwiefern diese arbeitsplatzrelevanten Faktoren bei der *konkreten Erwerbstätigkeit vorliegen*. Aus diesen Informationen können Spannungsbeziehungen zwischen Relevanz und Ausprägung erkannt werden, so dass dies einen Indikator für eine positive, negative oder neutrale Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand abbildet. Diese Bewertung ist im weiteren Prozess hilfreich bei künftigem Abwägen und bei einer verbesserten Neuplanung des Zielverhaltens. Auf das Ergebnis bezogen können außerdem Qualitäts- oder Attraktivitätsstandards reduziert werden, d. h. dass das Zielereignis auf den Prüfstand gestellt und angepasst werden kann. Der Blick der Bewertungsphase geht also nicht nur zurück in die Vergangenheit, sondern ist stets auch in die Zukunft gerichtet (*Gollwitzer* 1996a).

Für das hier vorgestellte modifizierte Rubikon-Modell bedeutet dies, dass die Bewertungsphase zum einen die vorhergehende Phase des Handelns hinsichtlich des Erreichens der erwarteten Konsequenzen überprüft und gleichzeitig die nachfolgenden Phasen des Ausstiegs und des erneuten Abwägens ermöglicht bzw. die Argumentation dafür liefert. In unserem Modell ist nach der Bewertungsphase entweder eine Stabilisierung, Modifizierung oder ein Abbruch der Handlung vorgesehen, die jeweils eine Konsequenz aus dem Ergebnis der Bewertung darstellen. Aus diesem Grund liefert dieses Kapitel bereits einen fließenden Übergang in die Phase des Ausstiegs. Auch wenn die einzelnen Phasen des Modells separat beleuchtet werden können, sind diese miteinander verwoben, so dass Entscheidungen und Zustände einer Phase stets Auswirkungen auf eine andere Phase haben. Dies ist insbesondere bei der hier beschriebenen Phase der Bewertung und dem (geplanten) Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand der Fall. Eventuell bestehende Spannungen zwischen dem angestrebten und realisierten Status zentraler Arbeitsfaktoren haben direkte Konsequenzen für Entscheidungen, die innerhalb der Phase des Ausstiegs getroffen werden. Dieses Kapitel analysiert deshalb zunächst, ob und in welchem Ausmaß Spannungen zwischen dem Vorliegen und der Wichtigkeit zentraler Arbeitsfaktoren bestehen, so dass zunächst erkannt werden kann, ob und in welchen Faktoren hauptsächlich Inkongruenzen bestehen. Daran anschließend wird in einem zweiten Teil des Kapitels der Übergang in die nächste Phase modelliert, indem Aspekte, die sowohl die Bewertung als auch den Ausstieg betreffen, beleuchtet werden. Insbesondere die Diskrepanz zwischen dem gewünschten und dem realisierten Zeitpunkt des Austritts aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand und bestehende Gedanken an eine eventuelle Beendigung weisen Elemente der Bewertung des Erwerbs-

beteiligungsprozesses auf und geben gleichzeitig einen Hinweis auf die ursprünglichen oder prospektiven Ausstiegspläne aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand.

5.1 Beschreibung der Variablen und statistischen Methoden

In diesem Kapitel werden bei der Analyse der Relevanz, Bewertung und Spannungsbeziehung von arbeitsbezogenen Faktoren aktuell erwerbstätige und ehemals erwerbstätige Ruheständler gemeinsam betrachtet. Dies ist aus Fallzahlgründen notwendig, da bei den Betrachtungen der Indikatoren einige Zellen z. T. weniger als zehn Personen beinhalten. Dies führt jedoch zu einer umfänglichen Betrachtung der Gesamtheit der Erwerbstätigkeit im Ruhestand, weshalb von einer größeren Allgemeingültigkeit der Ergebnisse ausgegangen werden kann. Selektivitätsanalysen zeigen, dass zwischen den aktuell und ehemals erwerbstätigen Ruheständlern keine Unterschiede in soziodemografischen, ressourcen- und engagementbezogenen Variablen bestehen. Lediglich in finanziellen und sozialen Motiven für eine Erwerbstätigkeit zeigt sich, dass aktuell erwerbstätige Ruheständler höhere Ausprägungen im Sinne des Merkmals aufweisen (*Cihlar/Staudinger* 2019). Dies ist als Limitation der Analysen in diesem Kapitel anzusehen.

Die Relevanz von arbeitsbezogenen Faktoren wurde durch die Frage erhoben „*Wie wichtig ist/war Ihnen bei Ihrer Arbeit im Allgemeinen…?“* Die erfragten Einzelitems bildeten a) Die Bezahlung, b) Das Verhältnis zu den Kollegen, c) Das Verhältnis zu Vorgesetzten, d) Die Arbeitsinhalte, e) Die Möglichkeit, die Arbeitsinhalte flexibel einteilen zu können und f) Die Anerkennung für Ihre Arbeit. Antwortmöglichkeiten auf einer 4er Skala waren 1) Sehr wichtig, 2) Eher wichtig, 3) Eher nicht wichtig und 4) Überhaupt nicht wichtig. Nach der Frage zur Relevanz sollte von den Befragten eine Bewertung für jedes Einzelitem vorgenommen werden, die das konkrete Vorliegen der arbeitsbezogenen Faktoren umfasste („*Wie bewerten Sie bei Ihrer derzeitigen/früheren Arbeitsstelle im Ruhestand…?*). Antwortmöglichkeiten waren 1) *Sehr gut*, 2) *Eher gut*, 3) *Eher nicht gut*, 4) *Überhaupt nicht gut*. Aus den Antworten dieser beiden Fragen können Spannungsbeziehungen zwischen Relevanz und Vorliegen erkannt werden, so dass z. B. eine hohe Relevanz und ein nur geringes Vorliegen eine Spannung in diesem Bereich anzeigen. Die Spannungsbeziehung wurde für jedes Einzelitem berechnet und zu einer Gesamtvariablen zusammengefasst. Diese erlaubt es, über die untersuchten arbeitsbezogenen Faktoren hinweg anzuzeigen, inwiefern bei denjenigen, die im Ruhestand aktuell einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder ehemals nachgegangen waren, eine Passung oder Diskrepanz besteht zwischen dem Wunsch und der Wirklichkeit. Die Spannungsbeziehungen der Einzelitems wurden dabei als Differenz zwischen dem konkreten Vorliegen und der Relevanz gebildet. Dies bedeutet, dass bei einer als sehr gut bezeichneten Bezahlung und einer als sehr wichtig eingestuften Relevanz keine Spannungsbeziehung bestehen (1-1 = 0), während bei einer als überhaupt nicht guten Bezahlung bei sehr hoher Relevanz eine Spannung von +3 besteht (4-1). Umgekehrt führt eine als überhaupt nicht wichtig eingestufte Bezahlung bei gleichzeitig als sehr gut eingestufter Bezahlung zu einer Übererfüllung von -3 (1-4). Die Spannungsbeziehungen aller Einzelitems haben folglich eine theoretische maximale Spanne von -3 bis +3. Die Gesamtvariable der Spannungsbeziehungen stellt nun den additiven Index aus den Spannungsbeziehungen aller sechs Einzelitems dar und zeigt in positiven Werten bestehende Spannungen an, während sie in negativen Werten eine Übererfüllung markiert, in dem Sinne, dass die Bewertung positiver ausfällt als das jeweilige Einzelitem als relevant eingestuft wird. Theoretisch weist die Gesamtvariable eine Spanne von -18 (Übererfüllung in allen sechs Einzelitems)

bis +18 (maximale Spannung in allen sechs Einzelitems) auf, praktisch nimmt sie Werte zwischen -8 und +11 an (Mittelwert -0,78; Median -1; SA 2,96). Insgesamt zeigen vorbereitende deskriptive Analysen (nicht berichtet), dass insbesondere im Einzelitem *Bezahlung* gruppenspezifische Unterschiede bestehen. In den anderen Items sind lediglich vereinzelte Differenzen sichtbar, so dass die Bezahlung als der hauptsächliche arbeitsbezogene Faktor angesehen werden kann und im Folgenden schwerpunktmäßig analysiert wird.

Als globales Maß für die Bewertung wird außerdem die Zufriedenheit mit beruflichen Tätigkeiten im Ruhestand herangezogen. Die Befragten konnten angeben, ob sie 1) sehr zufrieden, 2) eher zufrieden, 3) eher nicht zufrieden oder 4) überhaupt nicht zufrieden mit ihrer Tätigkeit waren. Dies wurde in beiden Befragungswellen erfasst.

Für die Analyse der Beendigungsgedanken einer aufgenommenen Erwerbstätigkeit im Ruhestand werden lediglich die aktuell erwerbstätigen Ruheständler untersucht, so dass hier keine retrospektiven, sondern auf die aktuelle Situation bezogene Einschätzungen vorgenommen werden. Dies verhindert das Risiko eines Erinnerungsbias. Ob die Erwerbstätigkeit wiederum zum gewünschten Zeitpunkt beendet wurde bzw. werden konnte, wird anhand der ehemals erwerbstätigen Ruheständler untersucht.

Die Prädiktoren der *Planungsaktivität* und *Weiterbeschäftigungsmöglichkeit* wurden in den Kapiteln drei und vier als bedeutsame Aspekte für Abwägen, Planen und Handeln identifiziert. Die Relevanz dieser beiden Konstrukte für das Bewerten soll aus diesem Grunde auch untersucht werden. Unter Planungsaktivität wird dabei die Intensität des Grades an vorbereitender Planung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand angesehen, d. h. unter anderem das Einholen von Information und das Führen von Gesprächen mit wichtigen Akteuren. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim früheren Arbeitgeber stellt in dichotomer Variable den Umstand dar, ob es prinzipiell möglich und gewünscht war, beim Prä-Ruhestands-Arbeitgeber auch nach dem Eintritt in den Ruhestand in einer Form weiterzuarbeiten. Beide Konstrukte werden im Kapitel 3.4 intensiver beschrieben.

5.2 Ergebnisse zu globaler und spezifischer Bewertung

Im Folgenden werden nach einer Betrachtung der allgemeinen Zufriedenheit die Bedeutungen und Bewertungen spezifischer Faktoren, die an einem Arbeitsplatz wirken, diesen attraktiv oder unattraktiv machen und die einen Einfluss auf die eigene Wahrnehmung und Zufriedenheit haben können, dargestellt. Eventuelle Spannungsbeziehungen werden dargelegt und insgesamt nach soziodemografischen, gesundheitsbezogenen und ökonomischen Merkmalen betrachtet. Außerdem wird untersucht, inwiefern der gewünschte Zeitpunkt der Beendigung der eigenen Erwerbsarbeit mit dem reellen Zeitpunkt übereinstimmte und welche Zusammenhänge mit verschiedenen Faktoren dabei ersichtlich sind.

Globale Zufriedenheit mit beruflichen Tätigkeiten

Als Ausgangspunkt für die weiteren Analysen dient eine allgemeine, zunächst grobe Einschätzung, inwiefern die Befragten zufrieden mit ihrer Berufstätigkeit im Ruhestand sind. Es zeigt sich, dass eine sehr große Zufriedenheit mit den eigenen Tätigkeiten besteht, so dass über 85 Prozent der Befragten zu beiden Befragungswellen sehr und eher zufrieden waren. Eher nicht zufrieden waren ca. 9 Prozent, während ca. 5 Prozent äußerten, überhaupt nicht zufrieden zu sein. Diese globale Zufriedenheit zum ersten Befragungszeitpunkt weist eine bedeutsame Korrelation zu vorliegenden Spannungsbeziehungen drei Jahre später auf,

in dem Sinne, dass eine größere Unzufriedenheit mit den beruflichen Tätigkeiten im Ruhestand 2013 mit größeren Spannungsbeziehungen 2016 einhergeht (Pearson's $r = 0{,}140$; $p = 0{,}034$). Die Zufriedenheit 2016 weist keine Beziehung zu den Spannungsbeziehungen auf. Aufgrund der geringen Varianz der globalen Zufriedenheit sind diese Ergebnisse jedoch lediglich als Tendenz zu sehen, so dass die Variable der Spannungsbeziehungen zwischen der Relevanz und dem aktuellen Vorliegen die tiefergehende und aussagekräftigere Variable darstellt.

Relevanz und Bewertung spezifischer, arbeitsbezogener Faktoren

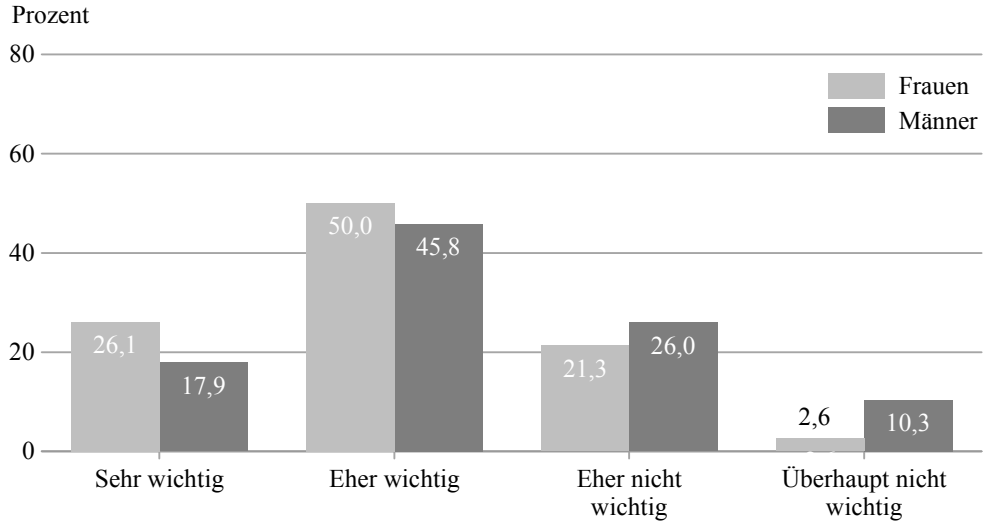
Im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen hat für verschiedene Menschen unterschiedlich gewichtete Motivlagen. So kann es für den einen sehr wichtig sein, auch über die Ruhestandsgrenze hinaus Geld zu verdienen, während für andere eher soziale Faktoren eine zentrale Rolle spielen. Weiterhin sind diese arbeitsbezogenen Faktoren in verschiedenen Arbeitsstellen unterschiedlich ausgeprägt. Das Verhältnis von Relevanz und Bewertung kann im Handlungsprozess Einfluss auf den Fortgang der Handlung haben. Bei insgesamt negativer Bewertung kann ein Ausstieg aus dem Handeln erfolgen, während eine positive Bewertung eine Fortführung unterstützen könnte. Die zentralen arbeitsbezogenen Faktoren werden deshalb in ihrer Relevanz und der Bewertung bei der Arbeitsstelle im Ruhestand dargestellt.

5.2.1 Bezahlung

Der Austausch von Arbeitsleistung gegen Geld stellt einen der basalen Mechanismen von Erwerbstätigkeit dar. Im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen kann jedoch unter Umständen die Bezahlung als zentrale Größe vernachlässigen. Dabei geht es dann weniger um die materielle Notwendigkeit von Bezahlung als eher um den symbolischen Austausch zwischen Arbeit und Geld (*Kohli* 1993). Dies könnte sich in verschiedenen Personengruppen bzw. Umweltkonstellationen unterschiedlich darstellen. Insgesamt zeigt sich, dass von jedem Fünften der befragten Ruheständler die Bezahlung im Austausch für ihre Tätigkeit als sehr wichtig eingestuft wird und dementsprechend wohl den Grund für die Erwerbstätigkeit darstellt. Für beinahe die Hälfte ist die Bezahlung eher wichtig, während bei jedem Vierten diese als eher unwichtig eingestuft wird. 7,1 Prozent der Befragten sehen die Bezahlung für ihre geleistete Arbeit als überhaupt nicht wichtig an. Richtet man den Blick auf die Bewertung der Bezahlung für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand, empfinden 19,9 Prozent diese als sehr gut, 61 Prozent als eher gut, 17,2 Prozent als eher schlecht und 1,9 Prozent als sehr schlecht. In einer ersten Betrachtung scheinen sich die Relevanz und die Bewertung in etwa zu entsprechen, da ungefähr sieben von zehn Befragten die Bezahlung als wichtig empfanden, während sogar acht von zehn die Bezahlung als gut einstuften. Es bestehen jedoch einige Unterschiede zwischen bestimmten Personengruppen im Hinblick auf die Passung zwischen der Wichtigkeit von Bezahlung und deren Bewertung.

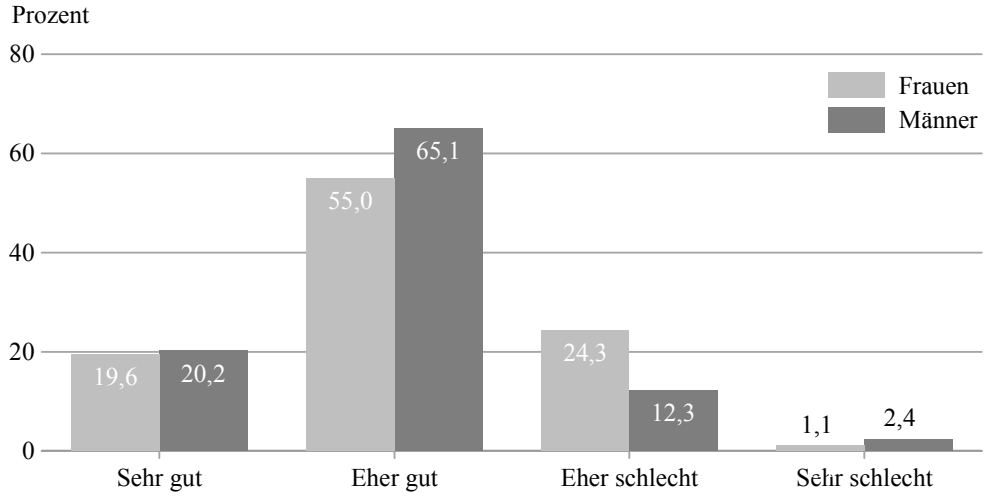
Eine nach Geschlecht differenzierte Betrachtung zeigt, dass Frauen der Bezahlung insgesamt eine etwas höhere Bedeutung beimessen. Etwa drei von vier Frauen geben an, dass Bezahlung sehr/eher wichtig sei (Männer: 64 Prozent; Abb. 15). Ein Blick auf die Bewertung der faktischen Bezahlung verrät, dass Männer häufiger sehr/eher mit dieser zufrieden sind (85,3 Prozent) als Frauen (74,6 Prozent; Abb. 16).

Abbildung 15: Bedeutung der Bezahlung bei aktuell und ehemals erwerbstätigen Ruheständlern nach Geschlecht



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 412 (Frauen n = 169, Männer n = 243).

Abbildung 16: Bewertung der Bezahlung bei aktuell und ehemals erwerbstätigen Ruheständlern nach Geschlecht



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 412 (Frauen n = 169, Männer n = 243).

Hinsichtlich des Partnerschaftsstatus weisen die Daten einen weiteren interessanten Unterschied auf: Menschen, die auf sich gestellt sind, arbeiten wesentlich häufiger wegen der Bezahlung als Menschen, die in einer (Wohn-)Partnerschaft leben. So beantworten Menschen ohne Partner die Frage nach der Bedeutung von Bezahlung bei ihrer Erwerbstätigkeit häufiger mit *sehr wichtig* (37 Prozent) als dies Menschen in einer Partnerschaft tun (17,6 Prozent). Obwohl beinahe für die Hälfte derjenigen mit Partner die Bezahlung immerhin als *eher wichtig* eingestuft wird (49,6 Prozent), was ca. 10 Prozentpunkte mehr als bei den Partnerlosen ausmacht (38,9 Prozent), fallen beide negativen Kategorien (*eher nicht wichtig* und *überhaupt nicht wichtig*) zu Gunsten der in Partnerschaft Lebenden aus. Menschen in einer Partnerschaft messen der Bezahlung insgesamt also weniger Bedeutung bei. 28 Prozent der Geschiedenen stufen die Relevanz von Bezahlung als *sehr wichtig* ein, was 8 Prozent mehr als bei den nicht Geschiedenen sind. Darüber hinaus ist für Alleinlebende die Bezahlung wichtiger als für diejenigen, die mit einer anderen Person im Haushalt zusammenwohnen (33 Prozent vs. 18,7 Prozent).

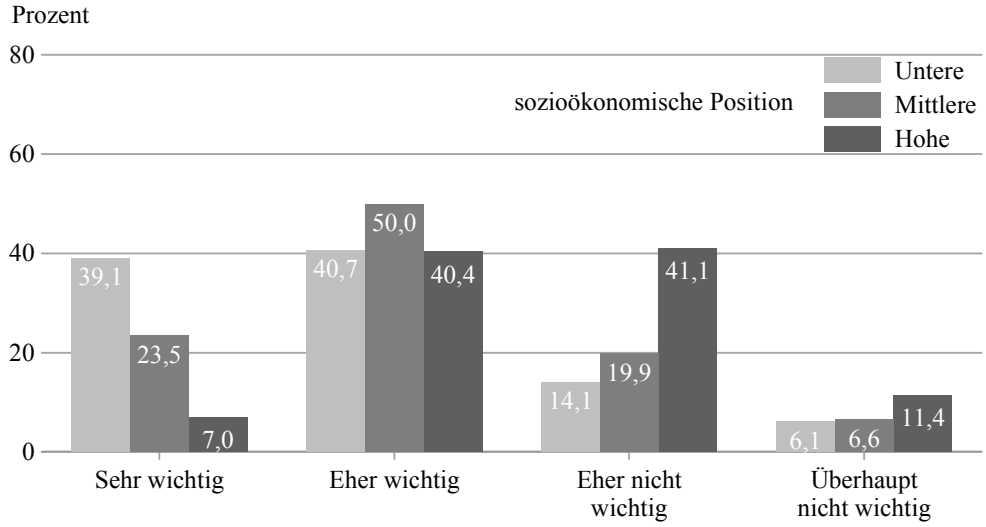
Betrachtet man die Bewertung der faktischen Bezahlung der befragten Personen, zeigt sich hinsichtlich des Partnerschaftsstatus, dass Menschen mit Partner die Bezahlung besser bewerten als dies Menschen ohne festen Partner tun. In den beiden Kategorien *sehr gute* und *eher gute* Bewertung der Bezahlung weisen in Partnerschaft Lebende ca. 11 Prozentpunkte (83,2 Prozent vs. 71,8 Prozent) höhere Zustimmungswerte auf als Partnerlose, die dafür häufiger eine eher schlechte Bewertung vornehmen. Lediglich jeweils ca. 2 Prozent bewerten ihre Bezahlung als *sehr schlecht*. Nicht Geschiedene und nicht Alleinlebende weisen außerdem eine höhere Zufriedenheit mit der Bezahlung auf als dies bei Geschiedenen und Alleinlebenden der Fall ist. Dies weist darauf hin, dass Menschen, die auf sich gestellt sind, eine weitaus größere Diskrepanz aufweisen zwischen dem, wie sie sich die Bezahlung für ihre Erwerbstätigkeit vorstellen und dem, wie sie sich faktisch darstellt.

Regionale Unterschiede werden ersichtlich bei einem Blick auf den Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. Hinsichtlich der Bedeutung von finanzieller Entlohnung für geleistete Arbeit geben Menschen, die in Ostdeutschland wohnen, wesentlich häufiger an, dass dies sehr wichtig sei (Ost: 40,2 Prozent; West: 17,1 Prozent). Für Menschen aus Westdeutschland ist die Bezahlung hingegen häufiger eher wichtig (West: 50,6 Prozent; Ost: 33,9 Prozent). Bei der Bewertung der Bezahlung zeigt sich wiederum das oben beschriebene Muster, dass diejenige Gruppe, die der Bezahlung eine geringere Bedeutung beimisst, eine größere Zufriedenheit bei der Bewertung der faktischen Bezahlung ausdrückt. Der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland ist dahingehend zwar gering, jedoch zeigt er sich auf deskriptiver Ebene, indem um 7 Prozentpunkte mehr Menschen in Westdeutschland (21,1 Prozent) eine sehr gute Bewertung der Bezahlung ihrer Erwerbstätigkeit abgeben als dies in Ostdeutschland (14,4 Prozent) der Fall ist. Insgesamt weisen die regionalen Unterschiede jedoch insbesondere eine unterschiedliche Verwendung der Extremkategorie auf, so dass ein Zusammenlegen der Kategorien sehr wichtig/eher wichtig und sehr gut/eher gut keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen erkennen lässt. Auffällig ist bei dem Blick auf regionale Unterschiede jedoch die große Diskrepanz zwischen der Bedeutung und der Bewertung von Bezahlung bei Menschen aus Ostdeutschland. Eine Differenz von 25,8 Prozentpunkten zwischen Bedeutung und Bewertung zeigt an, dass für Menschen aus dem östlichen Landesteil eine erhebliche Spannung besteht zwischen der Wichtigkeit von Bezahlung und der Zufriedenheit mit dem, was ihnen real für ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand bezahlt wird. 40,2 Prozent der befragten ostdeutschen erwerbstätigen Ruheständler ist die Bezahlung sehr wichtig, während lediglich 14,4 Prozent sehr zufrieden mit ihr sind. Die Zahlen für Westdeutschland sind dahingehend vollkommen unterschiedlich: Es entsteht hier sogar ein negativer Differenzwert, was bedeutet, dass Menschen aus

dem westlichen Landesteil zufriedener mit der Bezahlung sind als sie ihnen überhaupt wichtig ist. Während nämlich 17,1 Prozent auf die sehr große Bedeutung von Bezahlung für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand hinweisen, geben 21,1 Prozent an, die reale Bezahlung als sehr gut einzustufen. Überhaupt nicht wichtig ist die Bezahlung häufiger Menschen aus Westdeutschland (7,9 Prozent) im Vergleich zu Menschen aus Ostdeutschland (3,8 Prozent).

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Bezahlung und der sozioökonomischen Position, zeichnet sich ein starker Unterschied zwischen den drei Positionen ab: Während beinahe jeder Dritte der unteren Position angab, dass die Bezahlung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand sehr wichtig sei, war dies bei Personen der mittleren lediglich noch jeder Vierte und nur noch jeder Vierzehnte der hohen sozioökonomischen Position (Abb. 17). Hier besteht also ein klares Gefälle von unterer zu hoher Position. Dementsprechend geben auch wesentlich mehr Menschen der hohen Position an, dass die Bezahlung bei der Ausübung von Erwerbstätigkeit lediglich eine untergeordnete Rolle spielt.

Abbildung 17: Bedeutung von Bezahlung nach sozioökonomischer Position



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 383 (untere sozioökonomische Position n = 64, mittlere n = 227, hohe n = 92).

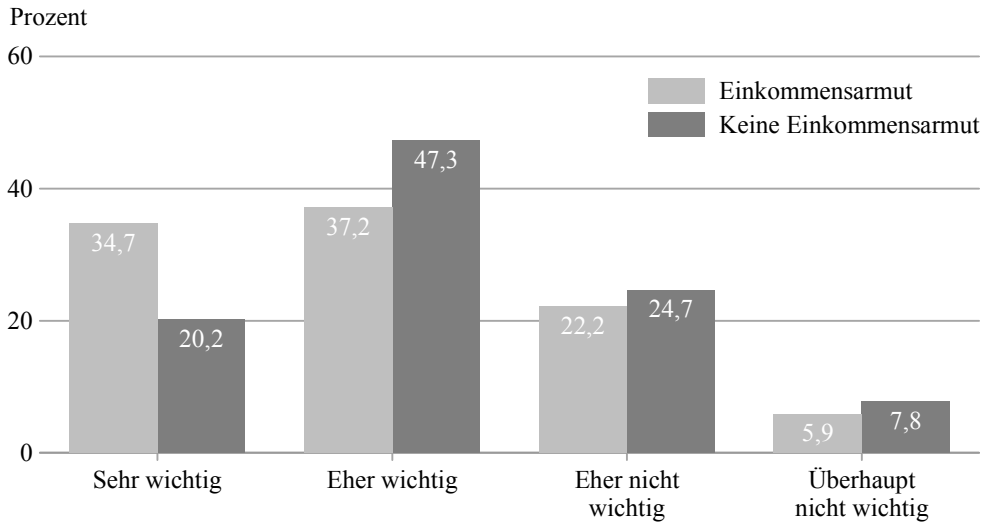
Bei der Bewertung der faktischen Bezahlung fallen hingegen keine gravierenden Unterschiede zwischen den sozioökonomischen Positionen auf. Menschen der unteren Position sind etwas seltener mit ihrer Bezahlung zufrieden (16,2 Prozent schätzen diese als sehr gut ein) als dies bei den anderen Positionen der Fall ist (mittlere sozioökonomische Position: 22,6 Prozent; hohe sozioökonomischen Position: 20,0 Prozent). So spiegelt sich auch hier der Trend der vorhergehenden Ergebnisse wider, dass diejenige Gruppe, die der Bezahlung die größte Bedeutung beimisst, auch diejenige ist, die am wenigsten Zufriedenheit mit dieser anzeigt.

Eng verknüpft mit der sozioökonomischen Position ist die Einkommensarmut. Diejenigen, die monatlich mit 900 € oder weniger auskommen müssen, werden in unserer Stichprobe der Einkommensarmut zugerechnet und zeigten ein unterschiedliches Antwortverhalten bezüglich der Bezahlung als diejenigen, die über 900 € zur Verfügung hatten.

Einkommensarme empfinden die Bedeutung von Bezahlung häufiger als sehr wichtig (Abb. 18), bewerten diese aber wesentlich seltener als sehr gut. In Verbindung mit den Ergebnissen der sozioökonomischen Position zeigt sich, dass je niedriger die sozioökonomische Position, je prekärer die Einkommensverhältnisse, desto wesentlich wichtiger ist die Bezahlung für die Erwerbsarbeit im Ruhestand.

Bewertet wird die Bezahlung von den Einkommensarmen viel seltener als sehr gut. Lediglich knapp jeder Vierzehnte war in diesem Ausmaß mit seiner Bezahlung zufrieden (7,3 Prozent). Jeder fünfte Einkommensarme stuft die Bezahlung seiner Arbeit als eher bis sehr schlecht ein (19,8 Prozent). Über 70 Prozent der Einkommensarmen können ihre Bezahlung als mindestens eher gut bewerten. Beim Blick auf die Kombination aus Bedeutung und Bewertung wird deutlich, dass Einkommensarme einen Unterschied von 27,4 Prozentpunkten zwischen der hohen Wichtigkeit und der sehr guten Bewertung von Bezahlung im Ruhestand aufweisen, hier also eine starke Spannungsbeziehung besteht, was die Extremkategorie anbelangt. Bei Menschen, die nicht als einkommensarm gelten, zeigt sich eine ungefähre Deckung bzw. sogar eine leichte Übererfüllung, indem mehr Menschen eine sehr gute reale Bezahlung angeben (22,6 Prozent) als eine sehr hohe Wichtigkeit von Bezahlung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand (20,2 Prozent).

Abbildung 18: Einkommensarmut in Zusammenhang mit der Bedeutung von Bezahlung



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 389 (Einkommensarmut n = 49, keine n = 340).

5.2.2 Verhältnis zu Kollegen

Das Verhältnis zu den Kollegen und Kolleginnen stellt einen zentralen sozialen Aspekt von Erwerbstätigkeit dar. Ob dieses Verhältnis bei der Erwerbsarbeit im Ruhestand eine wichtige Rolle spielt und wie sich dies in verschiedenen Personengruppen unterscheidet, kann einen Hinweis darauf geben, wie Arbeitsplätze für Ältere gestaltet werden sollten bzw. ob diese evtl. andere soziale Begebenheiten wünschen als im vorherigen Karriereberuf.

Insgesamt gaben lediglich 7,5 Prozent der befragten Ruheständler an, dass das Verhältnis zu den Kollegen eine untergeordnete Rolle spielt. Für die große Mehrheit ist diese Sozialbeziehung sehr (63,8 Prozent) bzw. eher wichtig (28,7 Prozent). Darüber hinaus wird die Beziehung zu den Kollegen auch von 99 Prozent als sehr gut und eher gut beschrieben. Es liegt also eine sehr hohe Passung zwischen Bedeutung und dem faktischen Vorliegen und dessen Bewertung vor, so dass in einer Gesamtschau keine negativen Spannungen zu erkennen sind. Unterschiede bezüglich der Bedeutung des Kollegenverhältnisses bestehen in einigen Untergruppen. Betrachtet man z. B. Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wird ersichtlich, dass Frauen das Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen häufiger als sehr wichtig ansehen, indem 77,1 Prozent dies angeben, während lediglich 54,6 Prozent der Männer eine sehr hohe Wichtigkeit im Verhältnis zu ihren Kolleginnen und Kollegen erkennen.

Immerhin ca. 11 Prozent der Männer ist das Verhältnis zu den Kollegen eher nicht oder sogar überhaupt nicht wichtig, was nur ca. 3 Prozent der Frauen so sehen. Betrachtet man die faktische Bewertung des Kollegenverhältnisses in der ausgeübten Erwerbstätigkeit im Ruhestand, zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern lediglich die in den allgemeinen Ergebnissen erkannte generell hohe Zufriedenheit mit dieser sozialen Komponente (ca. 99 Prozent bewerten das Verhältnis als sehr gut bzw. eher gut).

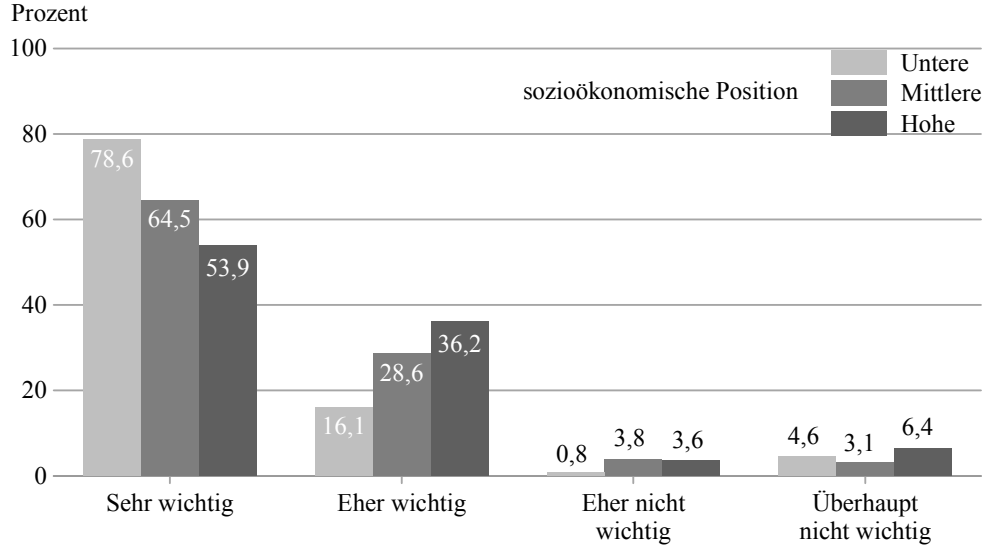
Ähnlich gelagert wie die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigt sich der Partnerschaftsstatus und dessen Zusammenhang mit der Bedeutung des Kollegenverhältnisses: Während diejenigen mit Partner in ca. 61 Prozent der Fälle dies als sehr wichtig einstufen (60,8 Prozent), sind es bei den Partnerlosen hingegen ca. 77 Prozent (76,8 Prozent). Überhaupt nicht wichtig ist diese soziale Beziehung ausschließlich den in Partnerschaft Lebenden (5,2 Prozent). Menschen in einer Beziehung messen den Sozialbeziehungen bei der Arbeit dementsprechend weniger Gewicht bei als dies bei Partnerlosen der Fall ist, die in großer Zahl hier eine hohe Wichtigkeit gegeben sehen. In der Bewertung der faktisch ausgeübten Erwerbstätigkeit ergibt sich dasselbe Bild wie bei der Gesamtbetrachtung, so dass nahezu alle Befragten eine hohe Zufriedenheit mit der Sozialbeziehung zu den Kollegen aufweisen.

Leichte regionale Unterschiede sind dahingehend zu erkennen, dass die Befragten aus Ostdeutschland 10 Prozent häufiger angaben (insgesamt 71,8 Prozent), dass sie die Bedeutung des Verhältnisses zu Kollegen als sehr wichtig ansehen. Als weniger wichtig bis unwichtig stuften Ostdeutsche dieses Verhältnis nie ein, während dies bei den Westdeutschen ca. 9 Prozent der Befragten taten. Bei der Bewertung fielen keine wesentlichen Unterschiede auf.

Eine absteigende Staffelung der Bedeutung vom Verhältnis zu den Kollegen kann bei der sozioökonomischen Position erkannt werden. Während diejenigen Befragten, die der unteren sozioökonomischen Position angehören, mit ca. 79 Prozent angaben, das Kollegenverhältnis sei sehr wichtig, waren dies bei der mittleren deutlich weniger und bei der hohen sozioökonomischen Position lagen die Werte nochmals darunter (Abb. 19). Hinsichtlich der Bewertung stellt sich auch hier das bereits bekannte Muster dar, so dass über alle sozioökonomischen Positionen hinweg eine große Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den eigenen Kollegen bestand.

Verbunden mit den Ergebnissen aus der sozioökonomischen Position sind die Zusammenhänge zwischen einer bestehenden Einkommensarmut und der Bedeutung des Verhältnisses zu den Kollegen. Diejenigen, die als Einkommensarme gelten, berichteten häufiger, dass eine gute Beziehung zu den Kollegen sehr wichtig sei (74,2 Prozent vs. 62,2 Prozent der nicht Einkommensarmen). Darüber hinaus wurde sichtbar, dass Einkommensarme in keinem Fall diese Beziehung als eher nicht wichtig oder gar als unwichtig ansehen. Bei denjenigen ohne Einkommensarmut sind es immerhin ca. 9 Prozent, denen die Beziehung zu den Kollegen als eher unwichtig erscheint. Die Bewertung der faktischen Erwerbstätigkeit im Ruhestand fällt unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit durchgehend positiv aus.

Abbildung 19: Bedeutung des Verhältnisses zu Kollegen nach sozioökonomischer Position



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 383 (untere sozioökonomische Position n = 64, mittlere n = 227, hohe n = 92).

5.2.3 Verhältnis zu Vorgesetzten

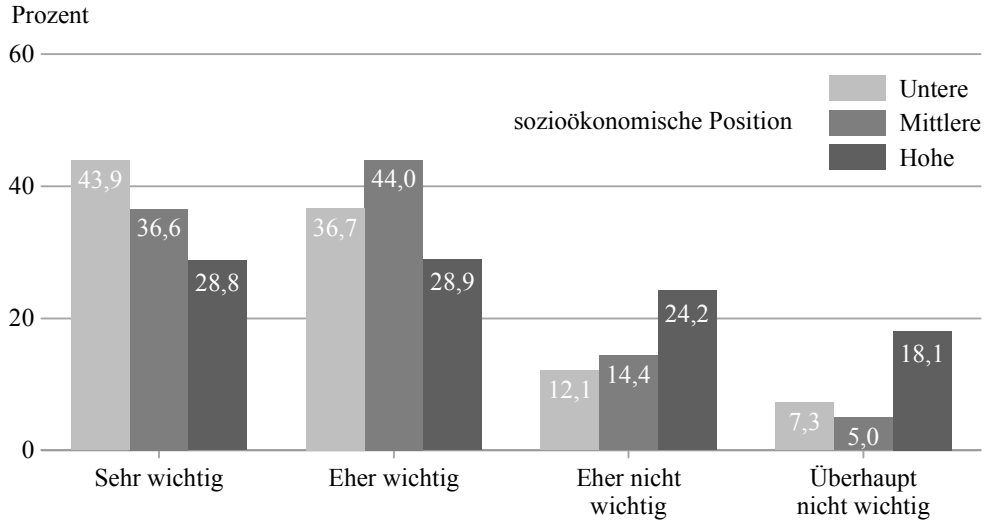
Auch das Verhältnis zu Vorgesetzten stellt eine Komponente dar, die sich auf die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsstelle positiv wie negativ auswirken kann. Dieses Verhältnis kann sich auf die Art und Weise der Arbeitsplatzgestaltung, die Beschaffenheit der Tätigkeit bis hin zu mittel- oder langfristigen Perspektiven innerhalb der ausgeübten Erwerbsarbeit auswirken. Im Allgemeinen zeigen die Ergebnisse, dass es innerhalb der Befragten eine ungefähre Dreiteilung gibt: Das erste Drittel empfindet das Verhältnis zu den Vorgesetzten als sehr wichtig, ein zweites Drittel lediglich als eher wichtig, während ein weiteres Drittel dieses Verhältnis als eher bis vollständig unwichtig ansieht. In der allgemeinen Bewertung des Verhältnisses zu Vorgesetzten in der faktisch ausgeübten Erwerbstätigkeit zeigt sich, dass sich dies in der großen Mehrheit über sehr gut bis eher gut erstreckt (ca. 97 Prozent). Nur wenige weisen ein eher schlechtes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten auf. Dies bedeutet, dass in diesem Bereich im Allgemeinen eher eine Übererfüllung besteht, so dass das Vorliegen die Bedeutung übersteigt.

Auffällig sind in diesem Bereich bei gruppendifferenzierten Analysen lediglich zwei Faktoren: Das Geschlecht und die sozioökonomische Position. Während Frauen das Verhältnis zu ihren Vorgesetzten wesentlich häufiger sehr wichtig ist (Frauen: 48,9 Prozent; Männer: 29,5 Prozent), geben Männer deutlich öfter an, dass sie dieses Verhältnis als überhaupt nicht wichtig erachten (Männer: 10,4 Prozent; Frauen: 4,2 Prozent). Zusammengenommen antworteten sogar über 30 Prozent der Männer, dass die Bedeutung dieses Verhältnisses eher nicht oder überhaupt nicht wichtig sei (31,4 Prozent). Bei Frauen sind dies lediglich 12,5 Prozent. Betrachtet man wiederum die Bewertung der aktuellen Situation, waren sowohl Frauen als auch Männer durchweg sehr zufrieden mit dem Verhältnis zu ihren Vorgesetzten. Lediglich ca. 5 Prozent der Frauen und 1 Prozent der Männer bewerteten dieses

Verhältnis als eher oder sehr schlecht. Obwohl Frauen also insgesamt mehr Wert auf die Beziehung zu Vorgesetzten legen, können für alle Befragten dahingehend hohe Zufriedenheitswerte mit ihren aktuellen Vorgesetzten erkannt werden.

Hinsichtlich der sozioökonomischen Position zeichnet sich ein interessantes Muster ab: Fasst man die beiden positiven Kategorien *sehr wichtig* und *eher wichtig* zusammen, so besteht ein großer Unterschied zwischen der hohen sozioökonomischen Position und den anderen beiden. Während sowohl in der unteren als auch in der mittleren sozioökonomischen Position jeweils ca. 80 Prozent der Befragten äußern, dass das Verhältnis zu den Vorgesetzten sehr bis eher wichtig sei, waren dies in der hohen Position lediglich 58 Prozent. Dies spiegelt sich natürlich in der Rückmeldung der beiden negativen Kategorien wider, indem Personen der hohen sozioökonomischen Position mit ca. 42 Prozent angaben, dass sie die Beziehung zum Vorgesetzten als eher bis gänzlich unwichtig einstufen (Abb. 20).

Abbildung 20: Bedeutung des Verhältnisses zu Vorgesetzten nach sozioökonomischer Position



Quelle: TOP 1. & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 320 (untere sozioökonomische Position n = 57, mittlere n = 197, hohe n = 66).

Bei der Bewertung der faktischen Erwerbstätigkeit im Ruhestand fällt auf, dass lediglich Personen der unteren sozioökonomischen Position (in beinahe 15 Prozent der Fälle) angeben, dass das Verhältnis zu den Vorgesetzten als eher schlecht bis sehr schlecht angesehen wird. Die anderen beiden sozioökonomischen Positionen weisen hier Werte zwischen 0 und 1,5 Prozent auf. Hier stellt sich dementsprechend wieder das weiter oben beschriebene Muster ein, so dass diejenige Gruppe, der ein Faktor wichtiger als den anderen Gruppen ist, eine insgesamt schlechtere Bewertung der aktuellen Situation vornimmt, also eine gewisse Spannung zwischen Bedeutung und Bewertung aufweist.

5.2.4 Arbeitsinhalte

Einen entscheidenden Punkt für die Bewertung der eigenen Arbeitsstelle stellt das faktisch Auszuführende, also der Arbeitsinhalt dar. In einer Gesamtschau der Frage nach der Bedeutung der Arbeitsinhalte geben ca. 8 Prozent die Rückmeldung, dass die Inhalte eher weniger wichtig seien. Dementsprechend sieht die große Mehrzahl der Befragten diesen Punkt als wichtig an. Aufgrund der mäßigen Varianz in diesem Item wird der Blick insbesondere auf die Extremkategorien gelegt, so dass Unterschiede in der Ausprägung *sehr wichtig* untersucht werden. Hier zeigt sich, dass insbesondere drei Personengruppen auf der deskriptiven Ebene Differenzen aufweisen. Frauen sind die Arbeitsinhalte wichtiger als Männern. Sie sehen diese zu 50 Prozent als sehr wichtig an, während dies bei Männern nur bei 39 Prozent der Fall ist. Männer weisen dadurch höhere Zahlen in den Kategorien *weniger wichtig* (9,7 Prozent) und *unwichtig* (2,1 Prozent) auf. Richtet man den Blick auf geschlechtstypische Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsinhalte, zeigen sich überhaupt keine auffälligen Unterschiede, so dass beide Geschlechter die Arbeitsinhalte ihrer faktischen Erwerbstätigkeit im Ruhestand durchwegs als sehr gut und gut bewerten.

Personen, die auf sich alleine gestellt sind, weisen eine höhere subjektive Bedeutung von Arbeitsinhalten auf. So zeigen Menschen ohne Partner (59 Prozent), Geschiedene (58,5 Prozent) und Alleinlebende (53,4 Prozent) um zwischen 11 und 18 Prozentpunkte höhere Werte als ihre in Partnerschaft lebenden, nicht geschiedenen oder nicht alleinlebenden Gegenüber. In der Bewertung der Arbeitsinhalte wiederum zeigen sich hier nur minimale Unterschiede, so dass meist eine einheitlich hohe Zufriedenheit besteht. Einzig Geschiedene weisen mit lediglich 27,6 Prozent sehr guter Bewertung der ausgeführten Arbeitsinhalte einen abweichend niedrigen Wert auf. Nicht geschiedene Personen waren zu ca. 40 Prozent mit den Arbeitsinhalten sehr zufrieden.

Regional unterschiedlich zeigt sich die Bewertung dahingehend, dass Menschen, die in Ostdeutschland leben, weitaus seltener sehr zufrieden mit den Arbeitsinhalten bei ihrer Erwerbstätigkeit im Ruhestand sind als dies bei den Westdeutschen der Fall ist. Lediglich 23,4 Prozent der Ostdeutschen stufen die Arbeitsinhalte als sehr gut ein, während dies bei Personen aus Westdeutschland in über 40 Prozent der Fälle geschieht. In der grundlegenden Bedeutung von Arbeitsinhalten bestehen keine regionalen Unterschiede.

Die sozioökonomische Position hängt außerdem mit der Ausprägung der Bedeutung der Arbeitsinhalte zusammen. Es zeigt sich ein Gefälle von der hohen Position bis hin zur Einkommensarmut dahingehend, dass je niedriger die sozioökonomische Position (bzw. wenn sogar Einkommensarmut eintritt) desto unwichtiger werden die Arbeitsinhalte angesehen. Während Personen in einer hohen sozioökonomischen Position noch zu 58,4 Prozent den Arbeitsinhalten eine sehr große Bedeutung beimessen, sind dies bei den Einkommensarmen noch lediglich 26,8 Prozent. Die mittlere und untere sozioökonomische Position liegen dazwischen. Bewertet werden die Arbeitsinhalte auch von den Menschen in hoher sozioökonomischer Position am besten, so dass hier mehr als jeder Zweite sehr zufrieden mit seiner Tätigkeit ist.

5.2.5 Flexibilität der Arbeitsinhalte

Die Möglichkeit, Arbeitsinhalte flexibel einteilen zu können, wird von ca. 85 Prozent der Befragten als sehr bis eher wichtig eingestuft. Unterschiede werden hier vor allem bei Personengruppen erkannt, bei denen vermutlich soziale Gründe für die Bedeutung von Flexibilität ihrer Arbeitsinhalte zugrunde liegen, d. h. dass diese Menschen die Flexibilität möglicherweise vorrangig zur Vereinbarung von Erwerbstätigkeit mit ihrem Privatleben

nutzen möchten. So weisen Geschiedene deutlich geringere Werte hinsichtlich der Bedeutung von Flexibilität auf. Weiterhin empfinden diejenigen, die ungefähr gleichalt wie ihr Partner sind, die Flexibilität bei der Einteilung ihrer Arbeitsinhalte als etwas wichtiger als Personen, die älter oder wesentlich jünger als ihr Partner sind. Ähnlich verhält es sich bei Großeltern, so dass diejenigen, die Enkel haben, etwas häufiger Flexibilität schätzen. Die sozioökonomische Position weist dahingehend Unterschiede auf, dass für die untere sozioökonomische Position (48,9 Prozent sehr wichtig) die Flexibilität eine geringere Rolle spielt als für die mittlere (57,1 Prozent) und die hohe Position (59,5 Prozent). Auch in der Bewertung der faktischen Ausprägung der Möglichkeit zur flexiblen Einteilung der Arbeit zeigt sich diese Staffelung, so dass die untere sozioökonomische Position (48 Prozent) ca. 15 Prozentpunkte weniger Zustimmung erhält als dies bei der hohen sozioökonomischen Position der Fall ist.

Geschlechtstypische und regionale Unterschiede können in diesem Punkt nicht erkannt werden.

5.2.6 Anerkennung für geleistete Arbeit

Von Kollegen, Vorgesetzten oder auch arbeitsplatz-externen Menschen eine gewisse Anerkennung für die eigene geleistete Arbeit zu bekommen, kann einen Punkt darstellen, der für die Bewertung der Erwerbstätigkeit eine Rolle spielt. Die Bedeutung hierbei ist für ca. 83 Prozent der Befragten sehr bis eher wichtig. Bewertet wird die Anerkennung durchgängig als sehr (51,5 Prozent) und eher gut (43,2 Prozent). Beleuchtet man bestehende Gruppenunterschiede, zeigt sich, dass Frauen der Anerkennung für geleistete Arbeit mehr Bedeutung zumessen als Männer (ca. 50 Prozent vs. ca. 30 Prozent), bei Frauen die Bewertung der faktischen Anerkennung jedoch schlechter ausfällt, indem sie zwar in ca. 45 Prozent sehr zufrieden damit sind, dieser Wert bei Männern jedoch 56 Prozent erreicht. Dies zeigt eine gewisse Spannungsbeziehung innerhalb der Geschlechter auf: Bei Frauen besteht eine leicht negative und bei Männern eine deutlich positive Diskrepanz zwischen Bedeutung und Bewertung.

Ähnlich gelagert sieht das Bild bei der sozioökonomischen Position aus: Diejenigen, die einer hohen sozioökonomischen Position angehören, geben mit 30 Prozent zwar eine vergleichsweise niedrige Bedeutung der Anerkennung an, nehmen jedoch in über 65 Prozent der Fälle eine sehr hohe Anerkennung für ihre geleistete Arbeit wahr. Bei Personen der unteren sozioökonomischen Schicht besteht hier lediglich eine ungefähre Deckung, da ca. 44 Prozent es für sehr wichtig halten, während ca. 42 Prozent dies auch als sehr gut einstufen.

5.2.7 Spannungsbeziehungen insgesamt

Nach der Betrachtung der Spannungsbeziehungen in einzelnen Bereichen soll nun eine Gesamtschau der Spannungsbeziehungen zwischen Bedeutung und Bewertung in allen für die Erwerbstätigkeit relevanten Bereichen erfolgen (vgl. dazu Tab. A6). Die Prädiktoren für Spannungsbeziehungen leiten sich dabei direkt aus den oben beschriebenen deskriptiven Befunden ab. Dadurch kann in einer linearen, multiplen Regressionsanalyse nun aufgezeigt werden, welche Zusammenhänge Geschlecht, die Wohnregion, das Geburtsjahr, die sozioökonomische Position, Einkommensarmut, finanzielle Gründe für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand und erfolgte Planungsaktivitäten, d. h. eine Vorbereitung auf den Ruhestand und eine Erwerbstätigkeit darin, aufweisen (Tab. 19). Dabei werden die Spannungsbeziehungen insgesamt, also der Grad der Differenz zwischen der Bedeutung und der Bewertung aller

Bereiche zusammengenommen (Werte zwischen -8 und +11) verwendet, um ein Gesamtbild aktuell und ehemals erwerbstätiger Ruheständler und ihrer Arbeitssituation zu erhalten. Positive Werte der abhängigen Variablen bedeuten dabei, dass die Bewertung geringer ausfällt als die Bedeutung, sich die Erwerbstätigkeit also schlechter als gewünscht darstellt. Negative Werte weisen dagegen auf eine Übererfüllung hin, so dass die Arbeitssituation besser ist als die Bedeutung es notwendig machen würde, also weniger Spannung besteht. Der Regressionskoeffizient gibt dementsprechend an, ob der jeweilige Prädiktor nun mit einer *Erhöhung oder einer Verringerung der Spannungsbeziehungen insgesamt* zusammenhängt.

In allen drei Modellen zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und den Spannungsbeziehungen: Männer weisen insgesamt weniger Spannungsbeziehungen auf als Frauen. Bei Frauen fällt die Bewertung der Arbeitsfaktoren eher niedriger aus als es ihnen eigentlich wichtig ist. Männer hingegen finden häufiger die gewünschte Situation vor bzw. übererfüllt der Arbeitsplatz das Gewünschte sogar. Auch nach Kontrolle von sozioökonomischer Position und finanziellen Gründen bleibt dieser Zusammenhang bedeutsam, so dass Männer im Schnitt 1,18 Spannungspunkte weniger aufweisen als Frauen. Betrachtet man das erste Modell, ergibt sich eine mittlere Effektstärke für diesen Zusammenhang. Wohnregion und das Geburtsjahr weisen keinerlei Zusammenhänge mit der Ausprägung der Spannungsbeziehungen auf.

Der zentrale Prädiktor in der Analyse stellt die *sozioökonomische Position* dar. Personen in einer mittleren oder hohen sozioökonomischen Position weisen weniger Spannungsbeziehungen auf als diejenigen in der unteren sozioökonomischen Position. Dabei fällt der Effekt in der hohen sozioökonomischen Position noch stärker aus, so dass die Ergebnisse darauf hindeuten, dass je höher die sozioökonomische Position ausgeprägt ist, desto geringer sind die Spannungsbeziehungen bezüglich der Arbeitsfaktoren. Die prekäre sozioökonomische Lage der Einkommensarmut weist keine ersichtlichen Zusammenhänge mit Spannungsbeziehungen auf.

Ein besonders aussagekräftiger Zusammenhang besteht zwischen den finanziellen Gründen für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand und den Spannungsbeziehungen: Diejenigen, die angegeben hatten, dass ein Grund für das Arbeiten im Ruhestand das Geldverdienen sei, weisen signifikant häufiger Spannungsbeziehungen auf als diejenigen, die nicht des Geldes wegen arbeiten. Wer es finanziell nötig hat, im Ruhestand zu arbeiten, erlebt mehr Spannung zwischen der Bedeutung von Arbeitsfaktoren und deren Bewertung.

Die Planung des eigenen Ruhestands spielt für die Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand keine bedeutsame Rolle. Die Bewertung der Arbeitsfaktoren erfolgt unabhängig von der Intensität der vorausgegangenen Planungsaktivitäten.

Tabelle 19: Schrittweises, lineares Regressionsmodell: Abhängige Variable: Spannungsbeziehungen insgesamt[1]

Prädiktor	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	B	SE	B	SE	B	SE
Geschlecht[2]	-1,38***	0,38	-1,15**	0,38	-1,18**	0,39
Wohnregion[3]	0,08	0,50	0,15	0,48	0,20	0,49
Geburtsjahr[4]	0,42	0,44	0,27	0,43	0,28	0,44
Sozioökonomische Position 2016 (Ref.: Untere)						
Mittlere sozioökonomische Position			-1,65**	0,62	-1,76**	0,63
Hohe sozioökonomische Position			-2,13**	0,68	-2,16**	0,69
Einkommensarmut 2016[5]			0,54	0,69	0,59	0,69
Finanzielle Gründe[6]			1,14**	0,40	1,14**	0,41
Planung 2013 (Ref.: Eher keine)						
Geringe/mittlere Intensität					0,25	0,39
Hohe Intensität					-0,43	0,66
R^2	0,057		0,149		0,153	
R^2-Änderung	0,057**		0,092***		0,004	
Korrigiertes R^2	0,046		0,125		0,122	

Quelle: 1. & 2. Welle TOP, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 255.

Anm.: Unstandardisierter Regressionskoeffizient (B), Standardfehler (SE), Signifikanzniveau (* < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001); [1] - 8 bis 11; [2] 0 = Frauen, 1 = Männer; [3] 0 = Westdeutschland, 1 = Ostdeutschland (einschl. Berlin); [4] 0 = 1942-1949, 1 = 1950-1958; [5] 0 = Keine, 1 = Einkommensarmut; [6] 0 = Nein, 1 = Ja.

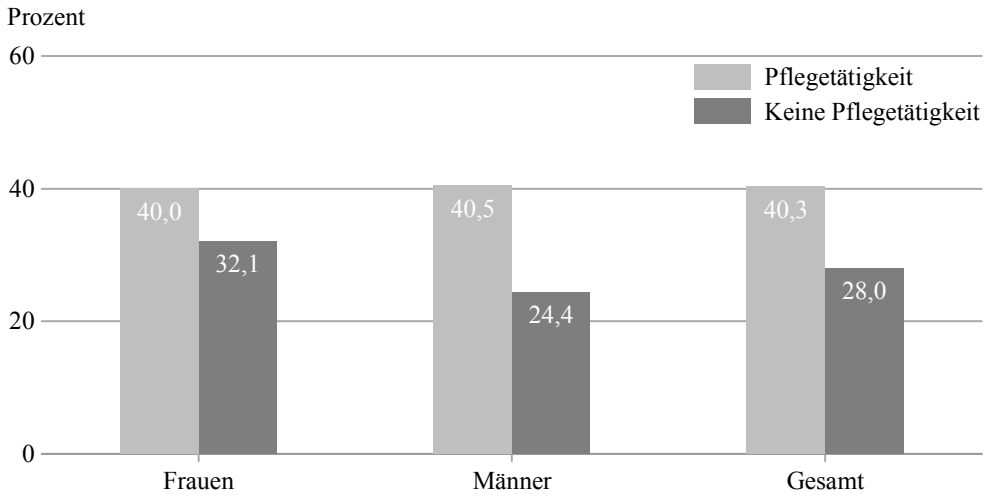
Gedanken an die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Die Erwerbstätigkeit stellt im Ruhestand ein Phänomen dar, welches meist schon von vornherein für eine eher kurze bis mittelfristige Dauer angelegt ist (*Cihlar/Staudinger*, 2019). Aus diesem Grund sieht das hier vorgestellte Handlungsmodell insbesondere im Unterschied zu Studien aus der Gesundheitspsychologie, bei denen das Zielverhalten auf Dauer angelegt ist, einen (geplanten) Ausstieg explizit vor (s. Kap. 6). So wird bereits während des Erwerbsverhaltens von Seiten des Erwerbstätigen selbst eine Evaluation durchgeführt, ob die Erwerbstätigkeit noch seinen Wünschen entspricht und zu den eigenen Lebensplänen passt bzw. mit diesen vereinbar ist. Die Gedanken an eine Beendigung des Erwerbsverhaltens stellen dabei eine mögliche Verbindung zwischen der Phase des Bewertens und der Sequenz des Ausstiegs aus der Tätigkeit dar. In dieser Untersuchung wurden aktuell erwerbstätige Ruheständler gefragt, ob sie darüber nachdenken, ob es besser sein könnte, ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu beenden. Die Ergebnisse zeigen, dass ca. jeder Dritte darüber nachdenkt, dies allerdings in unterschiedlicher Häufigkeit. Die große Mehrheit der erwerbstätigen Ruheständler (68,6 Prozent) macht sich zum Befragungszeitpunkt überhaupt keine Gedanken über eine Beendigung der von ihnen ausgeübten Erwerbstätigkeit. Ungefähr jeder fünfte Befragte (19,6 Prozent) gibt an, selten daran zu denken, während jeder Zehnte (10,9 Prozent) manchmal an eine Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand nachdenkt. Lediglich 1 Prozent der Befragten denkt ständig an den Ausstieg.

Die Intensität der Gedanken von denjenigen, die in irgendeiner Form an eine Beendigung denken, wurde ergänzend auf einer Skala zwischen 1 (sehr schwach) und 10 (sehr stark) gemessen. Die Ergebnisse (N = 85) zeigen auf, dass die Mehrheit in mittlerer Intensität darüber nachdenkt (über 70 Prozent liegen in den Intensitätsgraden zwischen 3 und 6). Ca. 20 Prozent denken eher schwach darüber nach, während unter 10 Prozent in starker Intensität über die Beendigung nachdenken. Die Frage zur Intensität wurde lediglich denjenigen gestellt, die angegeben hatten, ständig, manchmal oder selten über die Beendigung nachzudenken.

Betrachtet man sich die Ergebnisse der grundsätzlichen Gedanken an eine Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand in verschiedenen Gruppen, zeigen sich hier wenige auffällige Unterschiede (Tab. A7): Ostdeutsche (47,9 Prozent) denken etwas häufiger über eine Beendigung nach als Westdeutsche (28,1 Prozent). Außerdem gaben Pflegende an, häufiger über eine Beendigung der Erwerbstätigkeit nachzudenken als diejenigen, die keine Pflege leisteten. Beinahe jeder zweite Pflegende dachte unabhängig von der Pflegeintensität darüber nach, die Erwerbstätigkeit aufzugeben, während dies nur etwas mehr als jeder Vierte (28 Prozent) bei den nicht Pflegenden tat. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Pflegetätigkeit und der Überlegung, die Erwerbstätigkeit aufzugeben, differenziert nach dem Geschlecht (Abb. 21), zeigt sich, dass das oben beschriebene Muster vor allem auf Männer zutrifft. Bei Frauen hingegen sind Ausstiegsgedanken unabhängiger vom Pflegeengagement: 40 Prozent der pflegenden erwerbstätigen Ruheständlerinnen (N = 30) berichten von Ausstiegsgedanken, bei denen, die nicht pflegen (N = 78), liegt der entsprechende Anteil ca. 8 Prozentpunkte (32,1 Prozent) darunter. Der Unterschied ist statistisch nicht bedeutsam (χ^2 (1) = 0,608; p = 0,436). Bei den erwerbstätigen Männern im Ruhestand hingegen macht es einen statistisch signifikanten Unterschied, ob sie pflegen oder nicht: Unter pflegenden Männern (N = 42) berichten 40,5 Prozent von Gedanken an den Ausstieg, unter denjenigen ohne Pflegetätigkeiten (N = 122) sind es hingegen lediglich 25,4 Prozent (χ^2 (1) = 3,426; p < 0,10).

Abbildung 21: Beendigungsgedanken erwerbstätiger Ruheständler nach Pflegetätigkeit und Geschlecht



Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 272 (Frauen n = 108, Männer n = 164).

Personen, ohne Kinderbetreuung dachten außerdem häufiger über eine Beendigung nach (37,8 Prozent) als diejenigen, die Kinder betreuten (22,9 Prozent). Hier besteht hinsichtlich der informellen Tätigkeiten dementsprechend keine einheitliche Befundlage.

Am Übergang in die Sequenz des Ausstiegs zeigt sich, dass keine auffälligen Zusammenhänge zwischen den Spannungsbeziehungen in arbeitsrelevanten Faktoren und einem geplanten Ausstieg bzw. den Jahren, die noch gearbeitet werden wollen, bestehen.

5.3 Gewünschter Beendigungszeitpunkt

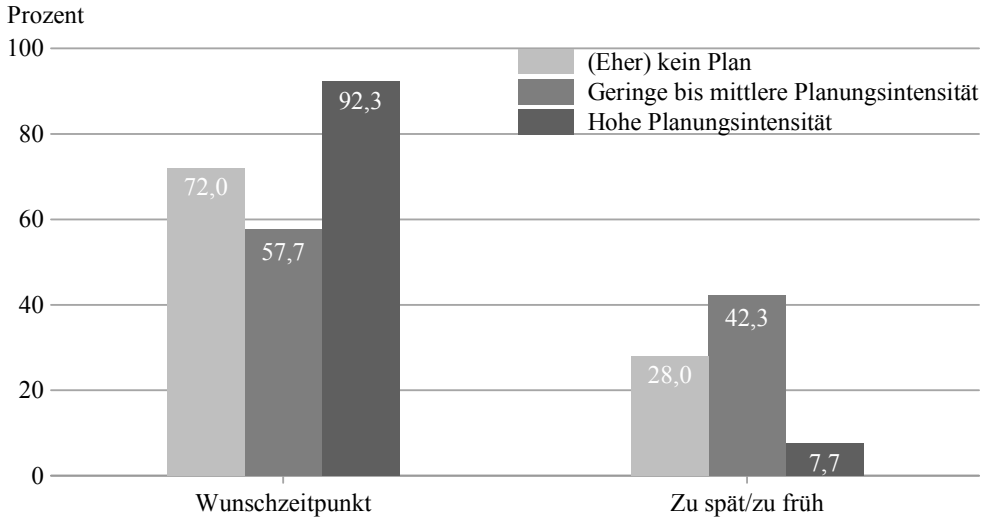
Eng verknüpft mit der Bewertung der individuellen Arbeitsfaktoren ist der Umstand, ob die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zum gewünschten Zeitpunkt erfolgen konnte. Dabei kann der zunächst angepeilte Austrittszeitpunkt vom Individuum aufgrund nicht zufriedenstellender Bewertung selbst vorgezogen oder aber auch vom Arbeitgeber gegen den ursprünglichen Willen des Individuums herbeigeführt werden. In beiden Fällen geht mit dem ungewollten Ausscheiden eine subjektiv negative Bewertung des Arbeitsverhältnisses einher. Daraus können für die Gestaltung zukünftiger Arbeitsverhältnisse wiederum hilfreiche Lehren gezogen und Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet werden. Alle ehemals erwerbstätigen Ruheständler wurden in dieser Untersuchung befragt, inwiefern der Beendigungszeitpunkt der Erwerbstätigkeit im Ruhestand ihren Wünschen entsprach, um darstellen zu können, ob der Verlauf bis zum Ende hin als selbstbestimmt erlebt wurde oder ob der folgende Ausstieg von externen Faktoren beeinflusst worden sein könnte. Diese Ergebnisse stellen die Verzahnung zur Phase des (geplanten) Ausstiegs dar.

Für 68,5 Prozent der Befragten entsprach der Beendigungszeitpunkt den eigenen Wünschen. Dies bedeutet jedoch, dass beinahe jeder Dritte (31,5 Prozent) lieber früher oder später aus seiner Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausgeschieden wäre, jedoch Umstände existierten, die dies verhinderten.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Intensität der Planung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand und dem Eintreten des gewünschten Beendigungszeitpunkts, zeigt sich ein statistisch auffälliger Unterschied (χ^2 (140; 2) = 6,66; p = 0,036; Cramers V = 0,22). Diejenigen, die bereits vor der Aufnahme der Erwerbstätigkeit in hoher Intensität geplant, d. h. vorbereitend Informationen eingeholt und Gespräche mit wichtigen Akteuren geführt hatten, konnten in 92,3 Prozent der Fälle zu ihrem gewünschten Beendigungszeitpunkt ihre Erwerbstätigkeit beenden. Dies sind 20 bis 30 Prozentpunkte mehr als in den beiden anderen Gruppen (Abb. 22). Die Intensität der Vorbereitung der eigenen Betätigung steht dementsprechend in Zusammenhang mit dem gewünschten bzw. geplanten Wiederausstieg. Abbildung 22 zeigt auf der x-Achse die Gruppen derjenigen, die lieber früher oder später aus ihrer Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausgestiegen wären und ihren eigenen Ausstieg dementsprechend als zu spät/zu früh ansehen, und derjenigen, die genau zu ihrem Wunschzeitpunkt den Arbeitsmarkt verlassen konnten. Unterteilt wird dies in die drei Gruppen der unterschiedlichen Planungsintensität, wie sie bereits in Kapitel 3 eingeführt wurde. So können hier Menschen, die eine hohe Intensität an vorheriger Planung ihrer Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufgewendet hatten, von denjenigen, die geringe bis mittlere Planungsintensität oder keine Planung investiert hatten, unterschieden werden. Neben den oben beschriebenen Ergebnissen des offenbar positiven Effekts von Planung kann hier zusätzlich ein Muster erkannt werden: Eine geringe bis mittlere Planungsintensität geht mit dem höchsten Wert von zu spätem oder zu frühem Ausstieg (42,3 Prozent) und mit dem niedrigsten Wert im Verlassen des Arbeitsmarkts zum Wunschzeitpunkt einher (57,7 Prozent).

Dies scheint darauf hinzudeuten, dass eine intensive Planung und überhaupt keine Planung der weniger intensiven Planung überlegen ist, was den Ausstiegszeitpunkt anbelangt. Menschen ohne Pläne lassen die Erwerbstätigkeit im Ruhestand eher auf sich zukommen und knüpfen an den Ausstieg deshalb auch eventuell weniger Erwartungen. Menschen mit hoher Planung können die Zeitspanne der Erwerbstätigkeit im Ruhestand offenbar sehr gut steuern und ihren Wünschen anpassen. Ein lediglich ungefähres Planen mag zwar mit bestehenden Vorstellungen einhergehen, kann jedoch die Steuerung des Prozesses nicht hinreichend gestalten.

Abbildung 22: Beendigungswunschzeitpunkt nach Planungsintensität



Quelle: TOP 1 & 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 141 ((eher) kein Plan n = 75, geringe bis mittlere Planungsintensität n = 53, hohe n = 13).

Interessant ist es nun zu sehen, ob die Planungsintensität in einem multivariaten Modell, d. h. unter Kontrolle verschiedener Faktoren, ein entscheidender Prädiktor bleibt oder ob eventuell andere Faktoren bestehen, die die Chance auf den Rückzug aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zum gewünschten Zeitpunkt erhöhen (Tab. 20).

In binär-logistischen Regressionsmodellen zeigt sich, dass die Intensität, mit der eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand geplant wurde, keine Zusammenhänge mit dem Treffen des Wunschzeitpunkts der Beendigung dieser Erwerbstätigkeit aufweist. Genauso stellt es sich bei der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit innerhalb des Betriebes, in dem vor dem Eintritt in den Ruhestand gearbeitet wurde, dar. Dies bedeutet, dass weder die Planung noch die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit einen entscheidenden Einfluss auf die Beendigung der Ruhestandserwerbstätigkeit zu dem Zeitpunkt, den sich die Personen gerne wünschen, aufweisen.

Der einzige, statistisch relevante Zusammenhang kann im vierten Modell erkannt werden, indem hier die Altersdifferenz unter Kontrolle der anderen Prädiktoren einen signifikanten Wert aufzeigt. Diejenigen Personen, die nicht gleichalt wie ihr Partner sind, treffen seltener den eigentlich gewollten Beendigungszeitpunkt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Menschen im ungefähr gleichen Alter wie der jeweilige Lebenspartner (+/-4 Lebensjahre) ihre einmal begonnene Erwerbstätigkeit im Ruhestand eher zu ihrem Wunschzeitpunkt beenden (OR = 2,56).

Tabelle 20: Schrittweises, binär logistisches Regressionsmodell: Abhängige Variable: Beendigungswunschzeitpunkt[1]

Prädiktor	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	OR	CI	OR	CI	OR	CI	OR	CI
Planung 2013 (Ref.: Eher keine)								
Geringe/ mittlere Intensität	1,02	0,19-5,57	1,03	0,19-5,65	0,92	0,16-5,35	0,62	0,08-4,78
Hohe Intensität	0,41	0,07-2,31	0,41	0,07-2,32	0,34	0,06-2,02	0,21	0,03-1,71
Weiterbeschäftigungs-möglichkeit[2]			0,85	0,37-1,93	0,70	0,29-1,67	0,81	0,32-2,08
Subjektive Gesundheit (Ref.: Eher/Sehr schlecht)								
Eher gut					1,60	0,53-4,82	1,54	0,49-4,86
Sehr gut					0,53	0,14-2,02	0,54	0,13-2,27
Geschlecht[3]							0,61	0,22-1,70
Geschieden[4]							0,14	0,02-1,12
Geburtsjahr[5]							0,59	0,13-2,71
Wohnregion[6]							0,75	0,20-2,85
Altersdifferenz[7]							0,39*	0,16-0,97
- 2 Log Likelihood	133,8		133,7		129,7		120,0	
χ^2 des Gesamtmodells	4,6(2)		4,7(3)		8,7(5)		18,4(10)*	
Pseudo R^2	0,057		0,058		0,105		0,214	

Quelle: 1. & 2. Welle TOP, ungewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 111.

Anm.: Odds Ratio (OR), Konfidenzintervall (CI), Signifikanzniveau (* < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001); [1] 0 = Nein, 1 = Ja; [2] 0 = Gegeben, 1 = Nicht gegeben; [3] 0 = Frauen, 1 = Männer; [4] 0 = Nicht geschieden, 1 = Geschieden; [5] 0 = 1942-1949, 1 = 1950-1958; [6] 0 = Westdeutschland, 1 = Ostdeutschland (einschl. Berlin); [7] 0 = Gleichalt (+/- 4 Jahre), 1 = Nicht gleichalt.

5.4 Interpretation und Diskussion der Zwischenergebnisse

Nachdem sich bereits in der Betrachtung der Handlungsphase gezeigt hat, dass eine große Unterschiedlichkeit in der Motivation zum Arbeiten im Ruhestand besteht, kann die Bewertungsphase genauso vielfältig wahrgenommen werden. Verschiedene Personengruppen empfinden bestimmte Arbeitsfaktoren als unterschiedlich wichtig und bewerten diese auch anders. Dies zeigt auf, dass eine Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand in unserem Modell stark in Zusammenhang mit der individuellen Situation steht. Gerade an dieser Stelle des Prozesses gilt es, den Ist-Zustand zu evaluieren. Dadurch kann in die Zukunft gerichtet entschieden werden, ob ein unverändertes Fortführen möglich und gewollt ist oder ob Veränderungen vorgenommen werden müssen, die den Zustand näher an das Gewollte heranbringen bzw. im Optimalfall eine größtmögliche Passung zwischen Wunsch und Wirklichkeit herstellen. Ein möglicher Frühindikator für Spannungsbeziehungen könnte dabei die globale Zufriedenheit mit den beruflichen Tätigkeiten sein, so dass es darauf hinweisen kann, dass gewisse Stellschrauben verändert werden sollten, um nicht zu Problemen in Zukunft zu führen, wenn bereits eine leichte, ungerichtete Unzufriedenheit mit dem Ruhestandsberuf besteht.

Spannungsbeziehungen zwischen der Bedeutung und der Bewertung arbeitsplatzrelevanter Faktoren bestehen hauptsächlich in Geschlecht, Beziehungsstatus, sozioökonomischer Position und teilweise in der Wohnregion. Dies weist von Grund auf darauf hin, dass diese Faktoren nicht bzw. nur schwer zu verändern sind und deshalb bei der Auswahl und Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden sollten. Frauen weisen insbesondere negative Spannungsbeziehungen hinsichtlich der Bezahlung und der Anerkennung für geleistete Arbeit auf. Obwohl ihnen beides wichtiger als Männern ist, steht die aktuelle Situation hinter der der Männer zurück. Hier könnten jedoch Faktoren wie zum Beispiel die Berufs- und Branchenwahl, Tätigkeitsmerkmale sowie Unterschiede in den Erwerbsbiografien die Unterschiede zwischen Frauen und Männern erklären (*Boll/Leppin* 2015). Frauen ist außerdem die soziale Komponente von Arbeit wichtiger als Männern. Dass die Beziehung zu Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten insgesamt für sie bedeutsamer ist, weist darauf hin, dass sie insgesamt mehr Wert auf die sozialen Beziehungen innerhalb des Arbeitskontexts legen. Frauen könnten außerdem eine stärkere Bindung zum Arbeitsumfeld an sich und demzufolge einen höheren Grad an Involviertheit aufweisen. Es existieren insgesamt größere Spannungsbeziehungen bezüglich der arbeitsnahen Faktoren bei Frauen, was darauf hinweisen könnte, dass der Arbeitsplatz im Ruhestand in Design und Zuschnitt in gewisser Art geschlechtstypisch gestaltet werden sollte. Dies könnte die Bewertung von Frauen hinsichtlich ihrer Arbeitsplätze im Ruhestand verbessern. Jedoch könnten diese Bewertungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern auf Kohortenunterschiede zurückzuführen sein, die insbesondere für die Babyboomer, die in den 2020ern das Ruhestandsalter erreichen, bereits nicht mehr gelten könnten.

Menschen, die privat auf sich alleine gestellt sind, zeigen unterschiedliche Muster hinsichtlich der Bedeutung von Arbeitsfaktoren auf. Partnerlosen, Alleinstehenden und Geschiedenen sind Faktoren wie Bezahlung, soziale Beziehungen innerhalb der Arbeit und die konkreten Arbeitsinhalte wichtiger als Menschen, die in Beziehungen sind oder die mit anderen zusammenleben. Dieses Ergebnis könnte vor dem Hintergrund von aktuellen Studienergebnissen interpretiert werden, die zeigen konnten, dass 56- bis 75-Jährige ohne stetigen Partner eine signifikant niedrigere Lebenszufriedenheit aufwiesen als diejenigen mit Partner (*Pavlova/Silbereisen* 2012). Die Relevanz der Bezahlung bzw. die Fokussierung auf Erwerbstätigkeit und die damit zusammenhängenden Elemente könnten einen Baustein für eine Kompensation der reduzierten Werte in der Lebenszufriedenheit bei älteren Erwerbstätigen durch die Arbeit darstellen. Wie in diesem Buch bereits beschrieben, planen Menschen, die auf sich gestellt sind, außerdem überhaupt eher eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Offenbar liegt der Grund dafür unter anderem in der Bedeutung der mit Arbeit zusammenhängenden Faktoren, die ein Substrat für den Ausgleich sozialer Unverbundenheit sein könnten.

Bedeutsamste Unterschiede bestehen hinsichtlich der sozioökonomischen Position inklusive der Einkommensarmut. Es besteht über verschiedene Arbeitsfaktoren hinweg das Bild, dass je niedriger die sozioökonomische Position ausfällt, desto stärker sind Spannungsbeziehungen ausgeprägt. Die Wichtigkeit von Bezahlung fällt bei der unteren sozioökonomischen Position stets höher aus, stellt sich jedoch durchgängig als niedriger dar als bei der mittleren und hohen sozioökonomischen Position. Außerdem weisen diejenigen, die aus finanziellen Gründen eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausüben, größere Spannungen hinsichtlich der Arbeitsfaktoren auf. Dies weist darauf hin, dass es für diejenigen, die auf das zusätzliche Gehalt aus einer Erwerbsarbeit im Ruhestand angewiesen sind, weniger möglich ist, den Arbeitsplatz nach den eigenen Wünschen zu gestalten. Dies funktioniert bei den Personen, die im Ruhestand aus Spaß und Freude oder aus sozialen Gründen arbeiten, offenbar sehr viel besser, so dass diese die einzelnen Arbeitsfaktoren eher an das individuell gewünschte Niveau anpassen können. Wer wegen des Geldes arbeiten muss, findet scheinbar

häufiger Arbeitssituationen vor, die ihm zwar nicht zusagen, die der Arbeitssuchende jedoch annimmt, um Geld verdienen zu können. Die Arbeitsinhalte selbst werden darüber hinaus unwichtiger, je niedriger die sozioökonomische Position ausfällt. Dies kann im Zusammenhang der Bezahlung so interpretiert werden, dass je niedriger die sozioökonomische Position ausfällt, desto wichtiger ist die Bezahlung und desto unwichtiger wird der konkrete Arbeitsinhalt. Das Geldverdienen wird also zum Hauptkriterium und nicht die eigentlich ausgeübte Tätigkeit, so dass die extrinsische über der intrinsischen Motivation steht. Hier könnten sich eingeschränkte Opportunitäten niederschlagen, indem eine untere sozioökonomische Position gepaart mit finanziell prekären Lagen es nicht erlaubt, sich eine Tätigkeit nach den Kriterien Spaß und Freude auszusuchen, sondern dass das Hauptaugenmerk auf der Bezahlung liegen muss. Geringere Ressourcen schränken die Suche nach einem maßgeschneiderten Job außerdem ein. Je besser gestellt die Menschen sozial und finanziell sind, desto eher kann sich diese Schwerpunktlegung in Richtung Spaß und Freude verschieben. Der Arbeitsfaktor der Flexibilität scheint für die hohe sozioökonomische Position sehr viel wichtiger zu sein als für niedrigere Positionen. Hier schlägt sich unter Umständen die höhere berufliche Stellung auch im Beruf nach der Karriere nieder. Flexibilität könnte für diese Menschen ein gewohnter und deshalb weiterhin als wichtig erachteter Faktor schon bereits während ihres Berufs vor dem Eintritt in das Rentenalter gewesen sein. Die sozioökonomische Position weist in diesem Hinblick eine gewisse Pfadabhängigkeit auf. Dass die Spannung zwischen Bedeutung und Bewertung von Bezahlung und sozialen Faktoren ausschließlich für die untere sozioökonomische Position besteht, deutet darauf hin, dass auf der einen Seite hier zwar hohe Erwartungen bzw. Bedürfnisse bestehen, diese jedoch nicht erreicht werden können. Die Bewertung fällt für die untere sozioökonomische Position am ungünstigsten aus und zeigt auf, dass es möglich sein könnte, dass Unterschiede im Charakter von Erwerbsjobs im Ruhestand existieren. Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status fällt es schwerer, im Ruhestand Jobs zu finden, deren Arbeitsplatzfaktoren so ausfallen wie sie sich diese vorstellen. Niedrige Bildung, geringes Haushaltseinkommen und/oder eine vergleichsweise niedrige Stellung im letzten Beruf stellen Hürden für eine als subjektiv zufriedenstellend bewertete Erwerbstätigkeit im Ruhestand dar.

Gedanken an die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand können eine gewisse Unzufriedenheit mit den Faktoren als Resultat einer ungenügenden subjektiven Bewertung derselben oder aber eine bereits geplante Beendigung ausdrücken. Dass hier vor allem die Pflegenden stärker daran denken, ihre Erwerbsarbeit zu beenden, deutet auf die Schwierigkeit dieser Doppelbelastung hin. Diese beiden konkurrierenden Tätigkeiten könnten, da sie unter Umständen sehr zeitintensiv ausfallen, einen Zeitkonflikt entstehen lassen, der für die Pflegenden nicht mehr aufzulösen ist und zur Aufgabe der Arbeit führt. Befunde zur Konkurrenzsituation zwischen Pflege und Arbeit und deren Folgen für den Eintritt in den Ruhestand (*Meng* 2012) untermauern diese Vermutung. Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen im Ruhestand sollte die persönliche Situation des älteren Arbeitsnehmers hinsichtlich Pflegeverpflichtungen innerhalb der Familie berücksichtigt werden und eine gewisse Flexibilisierung oder Mitgestaltung des Arbeitsnehmers in die Arbeitsstelle eingelassen werden.

Im Ruhestand zu arbeiten bringt ein von vornherein antizipierbares Ende der Tätigkeit mit sich, da es sich bei dieser Tätigkeit meist um ein eher kurzfristiges Phänomen handelt (*Cihlar/Staudinger*, 2019). Dass jeder Dritte der ehemals erwerbstätigen Ruheständler den Beendigungszeitpunkt nicht nach den eigenen Wünschen gestalten konnte und somit nicht selbstbestimmt aus seiner Erwerbstätigkeit ausgeschieden ist, kann mehrere Ursachen haben. Zum einen könnte darin zum Ausdruck kommen, dass das Arbeitsumfeld nicht oder noch nicht genügend auf ältere Erwerbstätige eingestellt ist, so dass nach gewisser Zeit ein Druck auf den älteren Arbeitnehmer entstanden ist, den Arbeitsplatz aufzugeben. Weiterhin

könnte auch in Betracht kommen, dass familiale Verpflichtungen bzw. Dritte eine Rolle dahingehend spielen, dass der Erwerbstätige die Arbeit mit dem Ziel der Verschiebung des Fokus aufgeben musste. Weiterhin könnten Faktoren innerhalb des Individuums, welche die eigenen Ressourcen betreffen, dafür verantwortlich sein, dass die Erwerbstätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann, obwohl dies eigentlich noch gewünscht wäre. So könnte z. B. eine Verschlechterung der Gesundheit das weitere Arbeiten verhindern und zu einer gezwungenen Aufgabe der Arbeitsstelle im Ruhestand führen. Dies zeigt auf, dass Einflussfaktoren auf verschiedenen Ebenen bestehen, die das Beenden zum individuellen Wunschzeitpunkt erschweren bzw. unmöglich machen.

Personen, die ungefähr gleichalt wie ihr Partner sind, beenden ihre Erwerbstätigkeit im Ruhestand eher zum Wunschzeitpunkt. Dies kann auf eine Abstimmung mit dem Partner hindeuten, die eine Parallelisierung der beiden Lebensverläufe zum Ziel hat. Aushandlungen zwischen den beiden Partnern, die dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung des Ruhestands dienen, können dazu beitragen, dass der Beendigungszeitpunkt schon von beiden Partnern im Voraus geplant und festgelegt wird. Dieser könnte sogar bereits mit dem Arbeitgeber kommuniziert sein, so dass der Projektcharakter der Erwerbstätigkeit im Ruhestand sich bereits im Arbeitsverhältnis und dessen Art der Gestaltung ausdrückt.

Die Phase des Bewertens hängt stark mit der individuellen Situation zusammen. Für die Schaffung und Gestaltung von Arbeitsplätzen für Ältere bedeutet dies, dass von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam entwickelte und eventuell „maßgeschneiderte“ Arbeitsbedingungen im Optimalfall dazu beitragen, dass eine möglichst große Passung zwischen dem Gewünschten und dem Wahrgenommenen besteht. Eine möglichst geringe Spannung zwischen diesen beiden Polen kann dazu beitragen, die Evaluation der eigenen Arbeitssituation positiv zu gestalten und die Entscheidung hinsichtlich des Zeitpunkts des Ausstiegs aus dem Ruhestandserwerbsleben treffen zu können. Der Nutzen von individualisierten Arrangements für ältere Arbeitnehmer wird in sogenannten i-deals im veränderten Arbeitsmarkt der Zukunft stets wichtiger werden und weist bereits heute vielversprechende Möglichkeiten und Win-win-Situationen für Arbeitgeber und –nehmer auf (*Bal/Jansen* 2015).

Der Übergang in die Phase des Ausstiegs stellt sich den Ergebnissen nach zunächst unabhängig von der Bewertung dar, so dass es im Folgenden interessant ist, welche Faktoren sich hauptsächlich auf einen angestrebten Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand auswirken.

6 Wie geht es weiter? Über den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln der Weg von der Idee der Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter bis zu ihrer Realisierung beschrieben wurde, geht es nun um die Frage, ob – und wenn ja, wann und aus welchen Gründen – das Individuum beabsichtigt, die einmal aufgenommene Tätigkeit wieder einzustellen. Dass eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand von den ausübenden Akteuren üblicherweise als zeitlich begrenztes Phänomen eingestuft und folglich nicht angestrebt wird, bis zum Lebensende zu arbeiten, ist zwar naheliegend, die empirische Überprüfung dieser Annahme steht unseres Wissens allerdings noch aus. Darüber hinaus fehlen Erkenntnisse dazu, zu welchem Zeitpunkt Beendigungsgedanken aufkommen und -pläne gefasst werden und welche Gründe für eine Beendigung als ausschlaggebend betrachtet werden.

Im vorigen Kapitel stand die Bewertung einer aufgenommenen Erwerbstätigkeit im Ruhestand im Fokus. Dazu wurden verschiedene arbeitsplatzrelevante Merkmale der Erwerbsarbeit im Hinblick auf ihre Bedeutsamkeit und Ausprägung beleuchtet. Dies gab Aufschluss über die Existenz von Spannungsverhältnissen zwischen Wichtigkeit und Ausprägung dieser Aspekte. Diese Spannungsverhältnisse wurden bei der Untersuchung der Gesamtbewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand als Indikator für eine zufriedenstellende oder konfliktbehaftete Erwerbstätigkeit herangezogen. Schließlich wurden die Prävalenz vager Ausstiegsgedanken unter den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern sowie das Zusammenfallen des gewünschten mit dem tatsächlichen Ausstiegsdatum in der Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler untersucht. Da Handlungsbewertungen in Verbindung damit stehen, ob eine Verhaltensänderung angestrebt wird oder nicht, werden diese ergänzend auch in diesem Kapitel herangezogen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der an die letzte Phase des Rubikon-Modells anschließenden Sequenz, die sich thematisch dem Ausstieg aus der Erwerbsarbeit widmet. Die Fortführung der Betrachtung über die Umsetzung der angestrebten Handlung hinaus ermöglicht die Einnahme einer systemischen Perspektive auf die Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter.

In der an die Bewertungsphase anschließenden Sequenz geht es also um die Entscheidung, ob der eingeschlagene Weg der Erwerbstätigkeit im Ruhestand beibehalten wird oder ob die Entscheidung revidiert und die Erwerbstätigkeit in Folge aufgegeben wird. Wenn die Erwerbstätigkeit weitergeführt wird, kann weiter danach unterschieden werden, ob die aktuelle Tätigkeit unverändert beibehalten wird (Stabilisierung) oder ob Änderungen anvisiert werden. Diese Änderungen können weiterhin danach unterschieden werden, ob sie sich auf arbeitsplatzexterne (Wechsel des Arbeitgebers) oder arbeitsplatzinterne (Änderung des Arbeitszeitumfangs, des Tätigkeitsfeldes, des Arbeitsortes etc.) Parameter beziehen. Wird eine Modifizierung externer Faktoren angestrebt, bewegt sich das Individuum im Handlungsmodell auf dem rekursiven Pfad von der Handlungsbewertung zurück zur Planungsphase. Dadurch gelangt es erneut in die Situation, in der es gilt, Informationen einzuholen, um die gewünschte Verhaltensänderung einzuleiten und letztlich zu realisieren. Unberührt davon bleibt die Erwerbsintention in diesem Szenario grundsätzlich aufrechterhalten. Wird hingegen eine Modifizierung interner Arbeitsparameter angestrebt, verbleibt das Individuum in dem beschriebenen Prozess, in dem sich Handeln und Bewertung bei Beibehaltung der zentralen Parameter Erwerbsintention und Arbeitgeber gegenseitig bedingen. Anders stellt sich die Situation dar, wenn die Erwerbstätigkeit beendet wird (und es sich dabei nicht um eine antizipierte, zeitlich begrenzte Erwerbsunterbrechung handelt). Hier besteht im Nachgang die Möglichkeit, dass ein erneuter Abwägungsprozess einsetzt,

der potenziell in der erneuten Aufnahme einer anderen Tätigkeit mündet. Das bedeutet, dass das Individuum wieder am Ausgangspunkt des Modells anlangt und – bildlich gesprochen – den Rubikon zunächst erneut überschreiten muss, bevor es zur Handlungsmanifestation kommt (vgl. Ausführungen zu Abb. 1 in Kap. 1.2.1).

Durch die Möglichkeit, eine einmal getroffene und bereits in eine Handlung übersetzte Entscheidung gänzlich oder in Teilen wieder rückgängig zu machen, erlaubt das hier verwendete Modell eine Rückkopplung zu vorigen Phasen und hebt sich dadurch von handlungstheoretischen Modellen ab, bei denen die Umsetzung einer Intention auf der Handlungsebene gleichzeitig die Modellgrenzen konstituiert. Durch diese Ergänzung ist es zum ersten Mal möglich, auch den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand genauer in den Blick zu nehmen. Zudem deckt das hier entwickelte Modell auch die Fälle ab, in denen Personen ihre Erwerbstätigkeit nicht gänzlich aufgeben, sondern nur bestimmte Parameter einer bestehenden Tätigkeit ändern möchten wie bspw. den zeitlichen Umfang, die konkreten Tätigkeiten oder den Arbeitgeber.

Im vorigen Kapitel wurde untersucht, ob aufgrund von mit der Erwerbstätigkeit konkurrierenden, nicht näher spezifizierten Aktivitäten vage Ausstiegsgedanken innerhalb der Gruppe der aktuell erwerbstätigen Ruheständler bestehen. Theoretisch möglich ist, dass die Existenz derartiger noch unspezifischer Ausstiegsgedanken in direkter Verbindung zur parallel oder zeitversetzt stattfindenden Entwicklung sehr konkreter Ausstiegspläne steht. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dass kein nennenswerter Zusammenhang zwischen beiden Aspekten vorliegt. Dies erscheint vor allem dann plausibel, wenn die Erwerbstätigkeit im Ruhestand von vornherein auf einen überschaubaren Zeitraum angelegt ist und demnach keine Verhaltenskontinuität angestrebt wird. Noch eher unkonkrete Gedanken an einen Ausstieg kommen somit womöglich gar nicht erst auf (oder erst mit einiger Verzögerung), da bereits eine mehr oder weniger dezidierte Vorstellung davon besteht, wann die Erwerbstätigkeit eingestellt wird. Auch die Modifizierung des Verhaltens betreffende Fragen erscheinen vor dem Hintergrund eines relativ definierten Zeithorizonts weniger wahrscheinlich.

Zu den genannten Themenkomplexen gibt es bislang kaum wissenschaftliche Erkenntnisse. Die folgende Ergebnisdarstellung stellt einen ersten Schritt auf ein noch weitgehend unbekanntes Terrain dar. Die Analysen haben daher vornehmlich explorativen Charakter und können idealiter als Grundlage für zukünftige Forschungsarbeiten fungieren. Der Fokus liegt auf den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern, ergänzend werden an entsprechenden Stellen Befunde berichtet, die sich auf die Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler beziehen. Im Einzelnen werden folgende Indikatoren einer empirischen Überprüfung unterzogen (vgl. Tab. 5 in Kap. 2.2): Der anvisierte Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand und der Hauptgrund für die geplante Einstellung der Erwerbsarbeit für die Gruppe der aktuell erwerbstätigen Ruheständler sowie, für die Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler, der Hauptgrund für die bereits erfolgte Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand und die erneute Erwerbsabsicht. Indikatoren, die Auskunft über arbeitsplatzinterne oder -externe Änderungswünsche geben, liegen nicht vor. Erkenntnisse über eine geplante, vorübergehende Stabilisierung sind aufgrund fehlender Zusatzinformationen nur einer indirekten Inspektion zugänglich. Eine genaue Differenzierung zwischen den mit den Schlagworten Stabilisierung, externe und interne Modifizierung benannten rekursiven Pfaden ist anhand der vorliegenden Merkmale nicht möglich.

6.1 Ausstiegspläne und verbleibende gewünschte Erwerbsdauer

Zunächst wenden wir uns der Frage zu, ob aktuell erwerbstätige Ruheständler bereits Ausstiegspläne geschmiedet haben (Tab. 21). Die Prävalenz konkreter Ausstiegszeitpunkte wurde anhand folgender Frage operationalisiert: „*Planen Sie zu einem konkreten Zeitpunkt mit dem Arbeiten aufzuhören?*“ Die Befragten konnten sich hierzu mit „Ja“ oder „Nein“ äußern. Für die spontan gegebenen Antworten „*so lange wie es die Gesundheit zulässt*“ und „*so lange wie ich bei meinem Arbeitgeber arbeiten kann*“ wurden entsprechende Zusatzkategorien aufgenommen, die von den Interviewern nicht vorgelesen wurden. Eine Person gab „*weiß nicht*“ an und wurde aus der Analyse ausgeschlossen. Die auf Basis dieses Items gewonnenen Informationen geben Hinweise darauf, ob die Erwerbstätigkeit als ein zeitlich begrenztes Phänomen verstanden wird. Ungefähr jeder dritte erwerbstätige Ruheständler bejaht, bereits zu wissen, wann der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit erfolgen wird (N = 87), was im Umkehrschluss bedeutet, dass die Mehrheit noch keinen konkreten Ausstiegszeitpunkt für sich festgelegt hat. Dies widerspricht auf den ersten Blick der o.g. Annahme (s. Kap. 1.2.1), wonach der Ausstieg bereits während der Handlungsphase mitgedacht wird.

Es wäre allerdings zu kurz gegriffen, dieses Ergebnis dahingehend zu interpretieren, dass zwei Drittel der aktuell erwerbstätigen Ruheständler dem Arbeitsmarkt prinzipiell unbegrenzt zur Verfügung stehen möchten und also kein Ende ihrer Beschäftigung antizipieren. Wahrscheinlicher ist, dass auch diese Personengruppe die Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter als eine zeitliche limitierte Phase ansieht und nicht plant, bis zum hochbetagten Lebensalter erwerbstätig zu bleiben. Vermutlich ist die Frage nach der Erwerbsaufgabe aufgrund des in gewisser Hinsicht offenen Zeithorizonts der aktuellen Tätigkeit schwierig zu beantworten, weshalb sich viele (noch) nicht im Stande sehen, einen exakten Beendigungszeitpunkt zu benennen. Diese Unbestimmtheit könnte darin begründet liegen, dass weniger fixe Zeitpunkte den subjektiven Begrenzungsrahmen für die Ausübung einer Tätigkeit bilden, sondern die Beschäftigung insbesondere im höheren Lebensalter vielmehr an Faktoren geknüpft wird, die sich unmittelbarer auf die Erwerbs*fähigkeit* beziehen und daher nur schwerlich planbar sind. Hierunter fallen zuvorderst gesundheitliche Aspekte in sowohl psychischer als auch physischer Hinsicht. Einen ersten Hinweis auf die Relevanz des individuellen Gesundheitszustands liefert die Beobachtung, dass ungefähr jeder Achte von denen, die ihr genaues Ausstiegsdatum noch nicht kennen (N = 185), angibt, so lange arbeiten zu wollen „*wie es die Gesundheit zulässt*“ (N = 22), das entspricht 8,1 Prozent aller aktuell erwerbstätigen Ruheständler (Tab. 21).

Die Personen, die angeben, bereits einen konkreten Zeitpunkt ins Auge gefasst zu haben (N = 87), wurden gebeten, diesen zu präzisieren: „*Wie lange werden Sie noch arbeiten?*“ Die Antworten wurden in Jahr-Monat-Kombinationen erfasst. Offenbar ist es kein leichtes Unterfangen, einen exakten Zeitpunkt in der Zukunft zu benennen, an dem die derzeit ausgeübte Erwerbstätigkeit zu einem Ende gebracht werden soll, und das, obwohl die vorab gestellte Frage nach einem Ausstiegsplan bejaht wurde: Rund jeder Vierte gibt keinen genauen Zeitpunkt an (N = 22). Von diesen wiederum verweist rund die Hälfte darauf, so lange arbeiten zu wollen „*wie es die Gesundheit zulässt*“ (N = 10). Dieser Befund ist ebenfalls ein Hinweis darauf, dass gesundheitliche Aspekte als unbekannte Komponente einen durchaus herausragenden Stellenwert für die prognostizierte Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestand haben. Zukunftsplanungen folgen in diesen Fällen offenbar keinen starren Zeitintervallen, sondern sind in konditionaler Weise an die Erwerbsfähigkeit geknüpft.

Tabelle 21: Ausstiegspläne und gewünschte verbleibende Erwerbsdauer, N (Prozent)

Gewünschte verbleibende Erwerbsdauer	Ausstiegspläne			
	Mit konkretem Ausstiegsplan	Ohne konkreten Ausstiegsplan	So lange wie es die Gesundheit zulässt	So lange wie ich bei meinem Arbeitgeber arbeiten kann
Konkrete Verweildauer genannt	65 (74,7)			
Ungefähre Verweildauer genannt		102 (63,8)		
So lange wie es die Gesundheit zulässt	10 (11,5)	48 (30,0)		
So lange wie ich bei meinem Arbeitgeber arbeiten kann	3 (3,5)	1 (0,6)		
Weiß nicht/Keine Angabe	9 (10,3)	9 (5,6)		
Gesamt	87 (100)	160 (100)	22	3
	(32,0)	*(58,8)*	*(8,1)*	*(1,1)*

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 272.
Anm.: Kursiv = Zeilenprozente.

In der Subgruppe derer, die detaillierte Angaben zum Ausstiegszeitpunkt machen (N = 65), will rund jeder Fünfte weniger als ein Jahr und knapp jeder Sechste ein bis maximal zwei Jahre weiterarbeiten. Jeder Zweite beabsichtigt, noch zwei bis unter vier Jahre zu arbeiten. Etwas mehr als jeder Siebte plant sogar mindestens fünf weitere Erwerbsjahre. Legt man die exakten monatlichen Angaben zugrunde, ergibt sich eine durchschnittliche verbleibende gewünschte Erwerbsdauer von knapp zweieinhalb Jahren. Dabei besteht ein plausibler, negativer Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der angegebenen Verweildauer: Je älter die Befragten, umso kürzer ist die gewünschte verbleibende Erwerbsdauer (Pearson's $r = -0{,}58$, $p < 0{,}001$). Schaut man sich die mittlere präferierte Erwerbsdauer für das gruppierte Geburtsjahr an, ergibt sich für die vor 1950 Geborenen eine Restdauer von rund 16 Monaten, bei den 1950 oder später Geborenen eine mit 46 Monaten fast dreimal so lange Zeitspanne ($T = -5{,}66$ (37,0), $p < 0{,}001$, Welch-Test). Mit Blick auf die sozioökonomische Position zeigt sich, dass Personen in hoher Position mit durchschnittlich rund 41 Monaten eine um den Faktor 1,6 erhöhte Verweildauer angeben im Vergleich zu Personen in niedriger/ mittlerer Position (41 vs. 25 Monate, $T = -1{,}82$ (22,97), $p < 0{,}10$, Welch-Test).

Für diejenigen, die sich in einer Partnerschaft befinden, ist offenbar auch die Lebenssituation des Partners ein relevantes Kriterium für die weitere Lebensplanung: Personen, deren Partner sich bereits im Ruhestand befindet (N = 33), wollen im Durchschnitt noch knapp zwei weitere Jahre beschäftigt bleiben.[26] Ist der Partner hingegen ebenfalls noch erwerbstätig (N = 23), liegt die gewünschte verbleibende Erwerbsdauer bei fast dreieinhalb Jahren (23 vs. 41 Monate, $T = 2{,}72$ (32,25), $p < 0{,}05$, Welch-Test). Dieses Ergebnis kann ein Hinweis auf partnerschaftliche Koordinierungsbestrebungen beim Übergang in den Ruhestand sein. Womöglich motiviert ein noch erwerbstätiger Partner dazu, die eigene Lebensarbeitszeit auszudehnen. Gegebenenfalls stehen dahinter aber auch weniger konkrete

[26] Darunter fallen Personen in Rente/Pension, im Vorruhestand, in Frührente/-pension oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Anhand der TOP-Daten ist nicht zu klären, ob der Partner im Ruhestand ebenfalls noch erwerbstätig ist.

Abstimmungsprozesse, sondern (noch) weitgehend ungerichtete individuelle Präferenzen für einen gemeinsamen Ruhestand.

Als nächstes betrachten wir die gewünschte verbleibende Erwerbsdauer von denen, die den voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigung ihrer Erwerbsarbeit noch nicht exakt absehen können (N = 160, Tab. 21). Die dazugehörige Frage lautet: „*Und wie viele Jahre möchten Sie ungefähr noch arbeiten?*“ Im Vergleich zum Item zur Erhebung konkreter Ausstiegszeitpunkte ist dieses Maß insofern gröber, als dass keine exakten Monatsangaben erfasst wurden, sondern Ganz- und Halbjahresschritte.

Hier findet sich erneut ein Hinweis auf die Relevanz gesundheitlicher und damit nicht planbarer Komponenten: Fast jeder Dritte (N = 48) rekurriert bei der Aufforderung, die verbleibende Zeit im Erwerbsleben ungefähr einzugrenzen, auf gesundheitliche Aspekte. Bei denen, die Jahresangaben machen (N = 102), ergibt sich ein etwas abgewandeltes Bild im Vergleich zu denen, die ein konkretes Ausstiegsdatum bereits ins Auge gefasst haben: Tendenziell geben die Befragten hier eine längere verbleibende Erwerbsdauer an, der Mittelwert liegt bei etwas mehr als viereinhalb Jahren, und mehr als die Hälfte der Befragten erwartet eine Restdauer von bis zu vier Jahren. Jeder Dritte (N = 34) kann sich vorstellen, sogar noch mehr als fünf Jahre weiterzuarbeiten. Jeder Vierte (N = 24) plant, die aktuelle Tätigkeit weitere zwei bis unter drei Jahre fortzuführen. Anders als bei der verbleibenden Erwerbsdauer von Befragten mit Ausstiegsplan gibt es bei diesem Merkmal keine ähnlich auffälligen Unterschiede nach dem Erwerbsstatus des Partners. Dies könnte bedeuten, dass präzisere Ausstiegspläne tatsächlich eher das Ergebnis partnerschaftlicher Abstimmungsprozesse sind. Auch Unterschiede nach dem Lebensalter oder nach der sozioökonomischen Position liegen bei diesem Merkmal nicht vor.[27]

In der Gesamtschau ist zu sagen, dass die Mehrheit der aktuell erwerbstätigen Ruheständler noch keine dezidierte Vorstellung davon hat, wann sie ihre Tätigkeit wieder aufgeben wird. Doch auch wenn viele kein konkretes Ausstiegsdatum nennen, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass diese Personen den Austritt nicht antizipieren. Die Befundlage legt nahe, dass der Austritt offensichtlich in nicht geringem Maße an die eigene gesundheitliche Konstitution geknüpft ist und der Zeitpunkt daher unbestimmt bleibt. Das deutlichste Indiz hierfür ist, dass zusammengenommen 29,3 Prozent (N = 10+48+22 = 80) der insgesamt 273 aktuell erwerbstätigen Ruheständler in der zweiten Befragungswelle bei der verbleibenden Erwerbsdauer auf ihre Gesundheit verweisen. Und wie schon berichtet wurde, wird nicht nur der Erwerbs*austritt* an die Gesundheit geknüpft; bereits *vor* der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand spielt die Gesundheit in der Planungsphase tendenziell eine Rolle (vgl. Kap. 3.5.2). Dass das Ende später Erwerbskarrieren nicht intensiver vorbereitet wird als hier dokumentiert, ist in gewisser Weise auch erwartbar. Denn es ist zu berücksichtigen, dass für Arbeitnehmer im Allgemeinen, und damit auch für erwerbstätige Ruheständler, in den meisten Fällen vermutlich keine größere Notwendigkeit besteht, den Erwerbsausstieg weit im Voraus zu planen. Erwerbskarrieren folgen – genauso wenig wie Lebensverläufe – eben keinem strikten, festgelegten Schema, sondern sind naturgemäß nur bis zu einem gewissen Grad planbar.

---

27 Es ist zu vermuten, dass die Verbleibdauer im Zusammenhang mit der bisherigen Erwerbsdauer steht. Eine Überprüfung ist allerdings nicht möglich, da die Information, wann die aktuell erwerbstätigen Ruheständler ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, nicht vorliegt. Ebenso ist aufschlussreich, ob die gewünschte verbleibende Erwerbsdauer von der letztlich realisierten Erwerbsdauer abweicht und wenn ja, in welche Richtung. Analysen zu beiden Aspekten sind theoretisch möglich mit Ruheständlern, die in Welle 1 im Ruhestand erwerbstätig waren (und gefragt wurden, wie viele Jahre sie noch arbeiten möchten) und diese Erwerbstätigkeit in Welle 2 beendet hatten (und gefragt wurden, wie lange sie im Ruhestand gearbeitet haben und wann sie diese Tätigkeit eingestellt haben). Aufgrund der geringen Gruppengröße von lediglich 45 und fehlenden Angaben zu einzelnen Items liegen keine aussagenkräftigen Befunde hierzu vor.

Gesundheitsbezogene Faktoren und weitere Lebensereignisse wie Pflegebedürftigkeit des Partners oder eines anderen nahen Angehörigen, aber auch die Aufnahme oder Intensivierung von Betreuungsleistungen, sind mehr oder weniger unvorhersehbar und daher in der Lage, eventuell bereits bestehende Erwerbs- oder Ruhestandspläne auch kurzfristig zu ändern. Dass die Planbarkeit von Erwerbskarrieren an ihre Grenzen stößt, zeigt auch der Blick auf die Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler in der zweiten Befragungswelle, von denen mehr als jeder Zweite angibt, dass der tatsächliche Beendigungszeitpunkt im Voraus nicht geplant war (vgl. Kap. 4.3). Bei rund jedem Dritten dieser Gruppe erfolgte der Ausstieg zudem nicht zum individuellen Wunschtermin (vgl. Kap. 5.3).

Im Folgenden wird analog zum Vorgehen in den vorangegangenen empirischen Kapiteln analysiert, ob die Existenz konkreter Ausstiegspläne mit anderen Merkmalen korreliert. Dazu wurden nur die Angaben derer berücksichtigt, die angeben, Ausstiegspläne zu haben (N = 87) bzw. nicht zu haben (N = 160).[28] Ersichtlich sind die detaillierten Befunde aus Tabelle A8, in der die Ausstiegspläne getrennt nach den bereits weiter oben eingeführten Differenzierungsmerkmalen dargestellt sind. Es gibt einige wenige nennenswerte Unterschiede, allerdings fallen diese absolut betrachtet mehrheitlich eher gering aus. Die folgenden Erläuterungen sind nicht umfassend, sondern beschränken sich auf die statistisch signifikanten Ergebnisse.

In Partnerschaft Lebende wissen im Vergleich zu alleinstehenden Personen häufiger, zu welchem Zeitpunkt sie aussteigen werden (37,6 Prozent vs. 23,8 Prozent, χ^2 (1) = 2,89, p < 0,10). Dies könnte ein weiterer Hinweis darauf sein, dass Paare ihre Ruhestandsübergänge untereinander koordinieren. Des Weiteren zeigt sich, dass Personen unter der Einkommensarmutsgrenze häufiger konkrete Vorstellungen davon haben, wann sie ihre Erwerbstätigkeit beenden möchten (58,3 Prozent vs. 31,7 Prozent, χ^2 (1) = 6,74, p < 0,01). Der zweite Indikator für die Abbildung des sozioökonomischen Status‘ weist in eine ähnliche Richtung: Angehörige in niedriger sozioökonomischer Position haben eher einen Beendigungsplan als Angehörige der höheren und insbesondere der mittleren sozioökonomischen Schicht (niedrig: 56,2 Prozent, mittel: 29 Prozent, hoch: 36,7 Prozent, χ^2 (2) = 8,64, p < 0,05).

Des Weiteren bestehen statistisch bedeutsame Unterschiede je nach Intensität des Pflegeengagements (keine Pflege: 38,8 Prozent, geringe Pflegeintensität: 8,3 Prozent, hohe Pflegeintensität: 30,2 Prozent, χ^2 (2) = 5,39, p < 0,10). Fasst man die Kategorien „geringe Intensität“ und „hohe Intensität“ bei den Indikatoren für Pflege- und Betreuungsleistungen jeweils zusammen – was sich angesichts der niedrigen Fallzahl von erwerbstätigen Ruheständlern mit geringem Engagement anbietet – ergibt sich mit Blick auf die Pflege folgender Befund: Unter denjenigen ohne Pflegeengagement ist der Anteil derer, die wissen, zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit konkret beenden, größer als unter Pflegepersonen (keine Pflege: 38,8 Prozent vs. Pflege: 26,2 Prozent, χ^2 (1) = 3,35, p < 0,10). Möglicherweise ist dies ein Hinweis darauf, dass sich die nur eingeschränkte Planbarkeit von Pflegesituationen auf angrenzende Lebensbereiche überträgt.

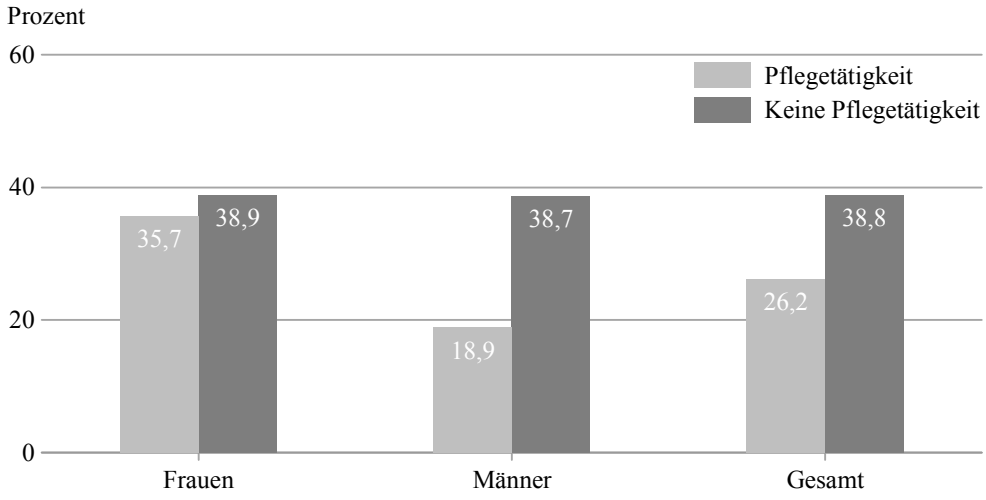
---

[28] Zusätzlich wurden Analysen mit einem alternativen Maß durchgeführt. In diesen wurden die Personen, die bei der Frage nach konkreten Ausstiegsplänen spontan auf ihre Gesundheit (N = 22) oder ihren Arbeitgeber (N = 3) verweisen, zur Gruppe derer ohne Ausstiegspläne hinzugerechnet. Analog wurde mit denen verfahren, die zwar bejahen, Pläne gemacht zu haben, aber auf Nachfrage auf ihre Gesundheit (N = 10) oder ihren Arbeitgeber (N = 3) rekurrieren. Zusätzlich wurden die Personen, die auf Nachfrage bezüglich ihres Ausstiegsdatums mit „weiß nicht“/„keine Angabe“ (N = 9) geantwortet haben, aus der Analyse ausgeschlossen. Durch diese Variablentransformation reduziert sich die Gruppe derer mit Ausstiegsplänen um 22 auf 65, während die Gruppe ohne Ausstiegspläne sich um 38 auf 198 vergrößert. In einer Gesamtschau demonstrieren diese Analysen, dass die Befunde mit wenigen Ausnahmen stabil sind.

Beim Merkmal Kinderbetreuung ist ebenfalls ein statistisch signifikanter, aber gegenläufiger Befund zu beobachten: Diejenigen, die intensiv betreuen, haben eher einen Ausstiegsplan als die, die nicht betreuen und insbesondere als die, die in eher geringem Maße betreuen (keine Betreuung: 32,2 Prozent, geringe Betreuungsintensität: 21,4 Prozent, hohe Betreuungsintensität: 51,6 Prozent, $\chi^2(2) = 11{,}39$, $p < 0{,}01$). Allerdings ist dieses Ergebnis weniger stabil als das Ergebnis im Zusammenhang mit der Pflegetätigkeit; die Differenz zwischen betreuenden und nicht betreuenden Personen fällt bei Dichotomisierung des Merkmals vergleichsweise gering aus (keine Betreuung: 32,2 Prozent vs. Betreuung: 39,4 Prozent, $\chi^2(1) = 1{,}39$).

Eine für Männer und Frauen getrennte Analyse verdeutlicht, dass der beobachtete Zusammenhang zwischen Pflegeengagement und der Existenz von Ausstiegsplänen auf Männer beschränkt ist (Abb. 23): Von den Männern ohne Pflegetätigkeiten (N = 111) wissen 38,7 Prozent, wann sie aufhören werden zu arbeiten, während es unter denen mit Pflegetätigkeit (N = 37) mit 18,9 Prozent weniger als die Hälfte sind ($\chi^2(1) = 4{,}87$, $p < 0{,}05$). Bei den Frauen sind keine derartigen Unterschiede feststellbar: Die entsprechenden Anteile liegen bei 38,9 Prozent bzw. 35,7 Prozent (N = 72 bzw. 28), das Kriterium statistischer Signifikanz wird hier verfehlt ($\chi^2(1) = 0{,}09$). Es ist also zu konstatieren, dass eine Pflegetätigkeit bei Männern und Frauen unterschiedliche Auswirkungen zeigt. Die Planbarkeit der Dauer ihrer Erwerbskarrieren im Ruhestand ist für pflegende Männer offenbar reduziert. Bei Frauen ist die Existenz konkreter Ausstiegspläne dagegen unabhängig von ihrem Pflegeengagement. Ein ähnliches geschlechtstypisches Ergebnis zeigte sich mit Blick auf die Realisierung der Handlung (vgl. Kap. 4.3): Während es für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand unter Männern einen Unterschied macht, ob und in welcher Intensität sie pflegerisch tätig sind, ist unter Frauen kein entsprechender Effekt feststellbar.

Abbildung 23: Ausstiegspläne erwerbstätiger Ruheständler nach Pflegeengagement und Geschlecht



Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 248 (Frauen n = 100, Männer n = 148).

Unter Hinzuziehung der Angaben aus der ersten Befragungswelle ist es möglich, zu prüfen, inwieweit eine Veränderung des Engagements zwischen beiden Befragungszeitpunkten im Zusammenhang mit der Planbarkeit des Endes von späten Erwerbskarrieren steht. Dabei wird danach unterschieden, ob das Pflegeengagement zu beiden Zeitpunkten ausgeübt wurde, ob es zum Zeitpunkt der ersten Befragung bestand und vor der zweiten Befragungswelle aufgegeben wurde oder ob es zwischen der ersten und zweiten Befragungswelle aufgenommen wurde und zum Zeitpunkt der zweiten Befragung weiterhin besteht.[29] Unter der gebotenen Zurückhaltung angesichts der damit einhergehenden Fallzahleinschränkung auf knapp 90 Personen, zeigt die Analyse einen statistisch signifikanten Zusammenhang: Die Neuaufnahme einer Pflegetätigkeit geht demnach offenbar einher mit einer erhöhten Unsicherheit in Bezug auf die verbleibende Erwerbsdauer, während umgekehrt eine Beendigung des Pflegeengagements die Planbarkeit des Erwerbsaustritts begünstigt. Von denen, die ihr Pflegeengagement zwischen beiden Befragungszeitpunkten eingestellt haben (N = 23), geben 60,9 Prozent an, zu wissen, wann ihre Erwerbstätigkeit voraussichtlich enden wird. In der Gruppe derer, die die Pflegetätigkeit erst vor kurzem aufgenommen haben (N = 36), sind es nur 19,4 Prozent. Der entsprechende Wert bei denen, deren Pflegeengagement unverändert bestanden blieb (N = 28) liegt bei 35,7 Prozent (χ^2 (2) = 10,50, p < 0,01). Pflegeaufgaben bedeuten für die Pflegeperson einen zeitlichen und organisatorischen Aufwand, der Ressourcen bindet, die u.a. für die Planung der Erwerbstätigkeit dann nicht zur Verfügung stehen. Die Befunde könnten darauf hindeuten, dass insbesondere in pflegebezogenen Umbruchphasen derartige Ressourcen gebunden bzw. freigesetzt werden, je nachdem, ob die Pflege aufgenommen oder eingestellt wird.

Eine nach der erfolgten Änderung im Pflegeengagement differenzierende Analyse erbringt demnach interessante Zusatzinformationen. So macht es offenbar einen Unterschied mit Blick auf die Ausformung von Ausstiegsplänen, ob eine Pflegetätigkeit erst kürzlich aufgenommen wurde oder bereits seit einigen Jahren ausgeübt wird. Ist die Pflegesituation relativ neu, ist die Ungewissheit hinsichtlich des Erwerbsendes besonders ausgeprägt. Eine mögliche Ursache dafür könnte sein, dass die Unsicherheit im Bereich der Pflege in andere Lebensbereiche wie bspw. in die Sphäre der Erwerbsarbeit diffundiert. Ist die Situation bereits seit einigen Jahren vertraut, tritt womöglich eine gewisse Gewöhnung ein, die eine (erneute) Beschäftigung mit dem Thema Erwerbsarbeit und damit eine Konkretisierung von Ausstiegsplänen ermöglicht.

Wiederum führt eine Differenzierung nach dem Geschlecht zu dem Ergebnis, dass der beschriebene Zusammenhang von den Männern geprägt ist: Bei beendetem Pflegeengagement geben 72,7 Prozent der Männer konkrete Ausstiegspläne an, bei denen mit stabilem Pflegeverhalten sind es 41,7 Prozent und bei denen mit neu aufgenommenem Pflegeengagement nur 8,3 Prozent (χ^2 (2) = 15,10, p < 0,001). Bei den Frauen stehen Ausstiegspläne hingegen in keinem nennenswerten Zusammenhang mit einer Änderung im Pflegeengagement; der Verlauf ist tendenziell leicht u-förmig (χ^2 (2) = 1,02).

[29] Unter denen mit stabilem Pflegeengagement können Veränderungen in der Pflegeintensität auftreten, die womöglich auch mit der Ausbildung von Ausstiegsplänen in Verbindung stehen. Eine Überprüfung zeigt, dass dies nicht der Fall ist und Änderungen in der Pflegeintensität Ausnahmecharakter haben.

6.2 Ausstiegspläne und die Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Ein weiterer naheliegender Faktor wurde im Zusammenhang mit Ausstiegsplänen bisher noch nicht berücksichtigt. Die obigen Erläuterungen zum Rubikon-Modell legen Verbindungen zwischen der Bewertung der Erwerbstätigkeit und der Existenz von Ausstiegsplänen nahe. Zunächst wird der Vermutung nachgegangen, dass die Existenz konkreter Ausstiegspläne in nicht geringem Maße mit der Zufriedenheit mit den beruflichen Tätigkeiten zusammenhängt. Dazu wird das entsprechende, bereits in Kapitel 5.2 untersuchte Merkmal herangezogen, das Aufschluss über die globale Bewertung der Erwerbstätigkeit gibt. Die aufgestellte Annahme wird durch die Daten nicht gestützt. Ob bereits ein konkreter Zeitpunkt für den Erwerbsaustritt in den Blick genommen wurde, ist scheinbar unabhängig davon, wie zufrieden erwerbstätige Ruheständler mit ihrer aktuellen Tätigkeit sind. Dass kein nennenswerter Zusammenhang nachgewiesen werden kann, liegt nicht zuletzt an dem hohen Zufriedenheitsniveau mit nur geringer Varianz in den Zufriedenheitswerten in der analysierten Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler. Auch mit Blick auf die ebenfalls in Kapitel 5.2 untersuchten Spannungsbeziehungen zwischen der Bedeutung und der Bewertung von arbeitsrelevanten Aspekten legen die Daten keinen nennenswerten Zusammenhang mit der Ausbildung von Ausstiegsplänen nahe.

Als nächstes ziehen wir mit der Frage nach der Häufigkeit vager Ausstiegsgedanken einen weiteren Indikator der Bewertung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand hinzu. Aufgrund niedriger Fallzahlen werden für die nachfolgenden Analysen die Angaben derer, die Gedanken an den Ausstieg haben, unabhängig von deren Häufigkeit zusammengefasst. Anhand von Tabelle 22 wenden wir uns dem Zusammenspiel zwischen der Existenz akuter, allerdings (noch) eher vager und womöglich rein hypothetischer Gedanken ans Aufhören und dem Bestehen bereits konkreter, womöglich langfristiger und verbindlicher Ausstiegspläne zu. Die erste Erkenntnis dieser gemeinsamen Betrachtung ist, dass die Personen, die akute Aufhörgedanken haben, nicht auch diejenigen sind, die konkrete Ausstiegspläne haben. Bei den Personen ohne akute Ausstiegsgedanken antizipiert jeder Dritte ein konkretes Ausstiegsdatum. Anders als erwartet werden könnte, liegt der entsprechende Anteil in der Gruppe derer, die Ausstiegsgedanken haben, mit 37,8 Prozent nicht sehr viel höher. Vage Ausstiegsgedanken und konkrete Ausstiegspläne gehen offenbar nicht immer Hand in Hand.

Tabelle 22: Beendigungsgedanken und Ausstiegspläne, N (Prozent)

Gedanken an Beendigung der Erwerbstätigkeit	Ja	Nein	Gesamt
Ausstiegsplan			
Ja	31 (37,8)	56 (33,9)	87 (35,1)
Nein	51 (62,2)	109 (66,1)	160 (64,9)
Gesamt	82 (100)	165 (100)	247 (100)

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 247.

Die Informationen in Tabelle 22 ermöglichen eine nähere Charakterisierung der aktuell erwerbstätigen Ruheständler. Dazu wird eine Einteilung in vier Gruppen vorgenommen, die auf den Ausprägungskombinationen der beiden verwendeten Merkmale basiert. Erstens gibt es eine Gruppe, die aktuell über den Ausstieg nachdenkt und auch bereits weiß, wann dieser

erfolgen soll („Ausstiegswille mit Termin“). Jeder achte erwerbstätige Ruheständler zählt zu dieser Gruppe (N = 31). In dieser befinden sich überproportional viele Ältere, Personen, die keine Kinder betreuen sowie Einwohner Ostdeutschlands. Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um diejenigen, die weder über den Abbruch nachdenken noch eine Vorstellung davon haben, wann sie ihre Erwerbstätigkeit einstellen werden („Weiterbeschäftigung ohne Termin“). Mit 44,1 Prozent der erwerbstätigen Ruheständler (N = 109) handelt es sich um die zahlenmäßig größte Gruppe, die am ehesten mit einer Verhaltensstabilisierung in Verbindung gebracht werden kann. Des Weiteren gibt es zwei ähnlich große Gruppen, bei denen akute Aufhörgedanken und konkrete Ausstiegspläne im Gegensatz zu den beiden anderen Gruppen nicht im Einklang miteinander stehen. Zum einen die dritte Gruppe, die akut über keine Beendigung nachdenkt, aber bereits einen Fahrplan zur Beendigung der Erwerbstätigkeit entwickelt hat („Weiterbeschäftigung mit Termin“). Hierzu zählt ungefähr jeder Fünfte (N = 56). Einwohner Westdeutschlands sowie Personen, die Kinder betreuen, sind in dieser Gruppe überrepräsentiert. Im Vergleich zur Gruppe der Ausstiegswilligen mit Termin wollen Mitglieder dieser Gruppe noch doppelt so lange arbeiten (36 vs. 18 Monate, $t = -3{,}03$ (63), $p < 0{,}01$, t-Test). Schließlich finden sich in der vierten Gruppe (N = 51) diejenigen erwerbstätigen Ruheständler, die darüber nachdenken, ihre aktuelle Erwerbstätigkeit aufzugeben, aber noch nicht wissen, wann dies erfolgen soll („Ausstiegswille ohne Termin“). In dieser Gruppe gibt es auffällig viele pflegende Personen. Ähnlich wie beim Vergleich der Ausstiegswilligen mit den Weiterbeschäftigungswilligen jeweils mit Termin gilt auch beim Vergleich von den beiden Gruppen ohne Termin, dass die Ausstiegswilligen eine geringere verbleibende Erwerbsdauer angeben als diejenigen ohne Aufhörgedanken (3,8 vs. 5,3 Jahre, $t = -1{,}96$ (95,93), $p < 0{,}10$, Welch-Test).

Zusammenfassend kann mit Blick auf die dargestellte Untersuchung von Ausstiegsplänen und der verbleibenden gewünschten Erwerbsdauer festgehalten werden: Ausstiegspläne sind derzeit nicht in starkem Umfang verbreitet. Anders als man es vielleicht erwarten könnte, ist sich ein Großteil der aktuell erwerbstätigen Ruheständler noch nicht im Klaren darüber, wie lange sie noch im Arbeitsleben verbleiben möchten. Im Gegensatz zu Personen unterhalb der Regelaltersgrenze besteht für Ruheständler im Regelfall keine Notwendigkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Womöglich liefert diese stärker ausgeprägte Freiwilligkeit der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter eine Erklärung für den eher geringen Stellenwert der Planung rund um den Ausstieg. Dadurch, dass große Teile der erwerbstätigen Ruheständler ihre voraussichtliche Verweildauer auf dem Arbeitsmarkt nicht benennen, kann das zukünftige Arbeitskräftepotenzial dieses Personenkreises nur ungenau bestimmt werden kann.

Die individuelle Planungsoffenheit kann als Indiz eines hohen Gestaltungsspielraums, aber auch als Ausdruck von Planungsunsicherheit betrachtet werden. Je nachdem welcher Blickwinkel hier eingenommen wird, kann dieser Umstand als mehr oder weniger wünschenswerter Zustand betrachtet werden. Die größte Gruppe unter den erwerbstätigen Ruheständlern machen mit 44,1 Prozent diejenigen aus, die gewissermaßen alles auf sich zukommen lassen und die nicht über einen Tätigkeitsabbruch nachdenken und die die Frage nach dem Erwerbsende also offenlassen. Inwieweit hierin tatsächlich eine Handlungsstabilisierung gesehen werden kann, ist anhand der verfügbaren Informationen nicht abschließend zu klären. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hierbei um Personen handelt, deren Erwerbsintention zwar grundsätzlich vorhanden ist, die aber entweder arbeitsplatzexterne und/oder -interne Änderungen anstreben. Dagegen spricht auf den ersten Blick das insgesamt hohe Zufriedenheitsniveau in der betrachteten Gruppe, das keine starken Änderungswünsche erwarten lässt, weshalb mit der gebotenen Vorsicht konstatiert wird, dass es sich hierbei vermutlich um diejenigen handelt, die unter den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern am ehesten mit dem Begriff der Handlungsstabilisierung zu charakterisieren sind.

Fast jeder dritte aktuell erwerbstätige Ruheständler verweist im Zusammenhang mit der Beendigung der Erwerbsarbeit auf den eigenen Gesundheitszustand und knüpft die Erwerbskarriere damit an die individuelle Erwerbsfähigkeit. Diejenigen, die bereits wissen, wann sie aussteigen wollen, beabsichtigen im Durchschnitt weitere zwei bis drei Jahre erwerbstätig zu bleiben. Hier gibt es Hinweise darauf, dass neben dem eigenen Lebensalter auch der Erwerbs-status des Partners eine relevante Größe bei der weiteren Lebensplanung darstellt. Des Weiteren finden sich Hinweise darauf, dass die Tatsache, ob jemand pflegerisch tätig ist oder nicht, die Aussichten ändert: Pflegende, insbesondere diejenigen, die ihr Pflegeengagement erst vor relativ kurzer Zeit begonnen haben, haben seltener einen Ausstiegsplan als Personen, die nicht pflegen, das gilt insbesondere im Vergleich zu denjenigen, die ihre Pflegetätigkeit kürzlich beendet haben; interessanterweise lässt sich dies nur bei Männern beobachten.

6.3 Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Im Folgenden wenden wir uns den Motiven zu, die dazu führen, dass erwerbstätige Ruheständler ihre Tätigkeit wieder einstellen. Mit der TOP-Studie wird in dieser Hinsicht wissenschaftliches Neuland betreten, denn es liegen zwar Erkenntnisse zu den Ruhestandsmotiven von erwerbstätigen Nichtruheständlern vor, aber noch nicht zu den Gründen, aus denen heraus die Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand beabsichtigt ist. Für die Analyse greifen wir auf die Angaben von zwei Subgruppen zurück. Zum einen liegen Informationen darüber vor, aus welchen Gründen derzeit erwerbstätige Ruheständler den Ausstieg planen und zum anderen Angaben dazu, warum ehemals erwerbstätige Ruheständler ihre Tätigkeit eingestellt haben. Auch wenn keine längsschnittlichen Daten verfügbar sind und es sich also nicht um die Angaben derselben Personengruppe handelt, so ist der Vergleich von prospektiven und retrospektiven Hauptgründen dennoch aufschlussreich.

Zunächst legen wir das Augenmerk auf die aktuell erwerbstätigen Ruheständler. Diejenigen, die angeben, einen konkreten Ausstiegszeitpunkt bereits ins Auge gefasst zu haben (N = 87), wurden gebeten, den Hauptgrund für den antizipierten Ausstieg zu benennen. Die dazugehörige offene Frage lautete: „*Was ist der Hauptgrund, warum Sie planen, zu diesem Zeitpunkt mit dem Arbeiten aufzuhören?*“ Die Hauptmotive können danach unterschieden werden, ob sie eher innerhalb oder außerhalb der Person begründet sind.

Abgesehen von drei Personen sind alle aktuell erwerbstätigen Ruheständler, die zum Befragungszeitpunkt bereits wissen, wann sie ihre Tätigkeit voraussichtlich einstellen werden, in der Lage, sich zu ihrem Hauptmotiv zu äußern (Tab. 23). Dabei nennt rund jeder Fünfte als Grund für den geplanten Ausstieg, dass „*irgendwann auch mal Schluss sein muss*“, damit handelt es sich um den verbreitetsten Grund. Diese Personen haben vermutlich lange Erwerbskarrieren hinter sich und verstehen die derzeitige Erwerbstätigkeit offenbar als letzte Station auf dem aktiven Arbeitsmarkt, bevor sie sich endgültig in den Ruhestand zurückziehen.

Tabelle 23: Hauptgründe für Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Aktuell erwerbstätige Ruheständler	N	Rang	Ehemals erwerbstätige Ruheständler	N	Rang
Irgendwann muss Schluss sein	18	1	Gesundheitliche Probleme	31	1
Gesundheitliche Probleme	14	2	Arbeitskraft ist nicht mehr gefragt	25	2
Alter	10	3	Projekt ist dann zu Ende	10	3
Zeit für Hobbies	9	4	Vertrag läuft aus	10	3
Firmengründe	8	5	Firmengründe	10	3
Partner/in hört dann auch auf zu arbeiten	7	6	Irgendwann muss Schluss sein	9	4
Betreuung von kranker/ pflegebedürftiger Person	3	7	Alter	8	5
Mehr freie Zeit haben	3	7	Arbeit zu anstrengend	7	6
Projekt ist dann zu Ende	2	8	Betreuung von kranker/pflegebedürftiger Person	6	7
Vertrag läuft aus	2	8	Mehr freie Zeit haben	5	8
Arbeit zu anstrengend	2	8	Ausreichende finanzielle Absicherung erreicht	5	8
Ausreichende finanzielle Absicherung erreicht	1	9	Partner/in hört dann auch auf zu arbeiten	4	9
Zeit für freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeiten	1	9	Zeit für freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeiten	3	10
Berufliche Anforderungen	1	9	Berufliche Anforderungen	2	11
Betreuung von Enkeln/Kindern	1	9	Betreuung von Enkeln/Kindern	1	12
Arbeitskraft ist nicht mehr gefragt	1	9	Zeit für Hobbies	1	12
Sonstiger Grund	1	9	Keine Lust/kein Interesse	1	12
			Unfall	1	12
			Sonstiger Grund	1	12
Gesamt	84		Gesamt	140	

Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten. Anordnung und Rangvergabe nach der Häufigkeit der Nennung.

Am zweit- und dritthäufigsten wird in dieser Gruppe auf gesundheitliche und altersbedingte Gründe verwiesen. Auch hier ist nicht davon auszugehen, dass diese Personen eine erneute Erwerbstätigkeit anstreben, sobald die aktuelle Tätigkeit beendet sein wird. Weitere genannte Gründe umfassen den Wunsch, mehr Zeit für Hobbies zu haben (Rang 4), auf Seiten des Arbeitgebers bestehende Hindernisse (Rang 5) sowie die Aussicht auf einen gemeinsamen Ruhestand mit dem Lebenspartner (Rang 6). Es fällt auf, dass bei den antizipierten Gründen mehrheitlich solche genannt werden, die innerhalb der Person begründet liegen; dazu zählen u.a. gesundheits- und altersbezogene sowie motivationale Aspekte.

Die ehemals erwerbstätigen Ruheständler (N = 143) wurden ebenfalls nach ihrem Beendigungsmotiv gefragt. Die dazugehörige Frage lautete: „*Was war damals der Hauptgrund, warum Sie aufgehört haben zu arbeiten?*“ Auch hier liegen Antworten von fast allen Befragten vor. Bei Betrachtung der Liste der Aufhörgründe von ehemals erwerbstätigen Ruheständlern fällt auf, dass sich Gründe, die in der Person begründet liegen und solche, die außerhalb der Person liegen und häufig eher strukturell bedingt sind (z. B. arbeitgeber- oder arbeitsangebotsbezogen), stärker vermengen als bei den antizipierten Gründen. Jeder Vierte bis Fünfte nennt gesundheitliche Probleme, die das Ende der Erwerbstätigkeit herbeigeführt haben, damit handelt es sich um den am häufigsten genannten Grund. Rund jeder

Fünfte bis Sechste gibt an, dass seine Arbeitskraft nicht mehr gefragt wurde, dies ist das zweithäufigste Motiv. Weitere eher strukturell bedingte Gründe beinhalten die Beendigung konkreter Projekte, das Auslaufen des Vertrags oder allgemeiner formuliert Firmengründe (alle Rang 3). Das Motiv, wonach „*irgendwann mal Schluss sein muss*", wird von neun Personen angeführt (Rang 4), Altersgründe führen ähnlich viele ins Feld (Rang 5). Daneben werden vereinzelt weitere Gründe aufgelistet. Es scheint also so zu sein, dass nicht wenige der ehemals erwerbstätigen Ruheständler primär unfreiwillig in die Nichterwerbstätigkeit übergegangen sind.

Interessant ist eine weitere Unterscheidung der ehemals erwerbstätigen Ruheständler danach, ob sie zu ihrem Wunschzeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind oder nicht. Zwar sind die Befunde hierzu angesichts der relativ geringen Fallzahl mit einiger Unsicherheit behaftet, von der Tendenz her weisen sie allerdings in eine erwartbare Richtung: Unter den Ruheständlern, die nicht zu ihrem gewünschten Zeitpunkt ausgetreten sind, ist die Prävalenz unfreiwilliger Motive höher als in der Gruppe derer, die zu ihrem Wunschzeitpunkt in den Ruhestand gegangen sind. 69,8 Prozent aller Nennungen in der Gruppe der nicht zum präferierten Zeitpunkt Ausgestiegenen entfallen auf die drei häufigsten Gründe, diese sind: Gesundheitliche Probleme, gefolgt von Arbeitskraft ist nicht mehr gefragt und Vertrag lief aus. In der Gruppe derer, die zum anvisierten Zeitpunkt ausstiegen, nennen gerade einmal 37,5 Prozent eines dieser drei Motive. Dies liegt zuvorderst daran, dass in der letztgenannten Gruppe gesundheitlichen Gründen und dem Auslaufen des Arbeitsvertrags eine wesentlich geringere Relevanz zukommen, während bei der nachlassenden Nachfrage der eigenen Arbeitskraft kein Unterschied zwischen den Gruppen zu beobachten ist. Umgekehrt ist das Motiv, dass irgendwann mal Schluss sein muss, unter denen, die zum Wunschzeitpunkt ausstiegen, relativ weit verbreitet. Jeder Zehnte verweist darauf, damit teilt sich dieses Motiv den zweiten Rang mit dem Ende eines Projekts. Umgekehrt nennt niemand von denjenigen, die nicht zum Wunschtermin und also vermutlich eher unfreiwillig ausgestiegen sind, dass irgendwann mal Schluss sein sollte.

Die Liste der Ausstiegsgründe gibt weder bei den aktuell noch bei den ehemals erwerbstätigen Ruheständlern Hinweise darauf, dass eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand in starker Konkurrenz zu familiärem oder bürgerschaftlichem Engagement steht und deswegen beendet wird bzw. wurde. Dies deckt sich mit den Ergebnissen in den vorigen Kapiteln, in denen ebenso keine nennenswerten Hinweise auf derartige Konkurrenzsituationen identifiziert wurden. Mit Blick auf die Beendigungsgründe scheint es so zu sein, dass dem potenziell konkurrierenden Nebeneinander dieser verschiedenen Aktivitäten keine herausragende Relevanz zukommt, wenn die Erwerbstätigkeit erst einmal begonnen wurde bzw. es in jedem Fall nicht *den* entscheidenden Faktor darstellt, der die Beendigung der Erwerbstätigkeit in starkem Maße motiviert. Da hier nur der Hauptgrund erfasst wurde, kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass ein derartiges Konkurrenzmotiv eine höhere Prävalenz aufweist und somit durchaus eine gewisse Relevanz besitzt, wenn der Blickwinkel erweitert wird, indem weitere Gründe außer dem Hauptmotiv Berücksichtigung finden.

Stellt man die prospektiven und die retrospektiven Motive vergleichend gegenüber, wird eine gewisse Diskrepanz ersichtlich. Auf die voraussichtlichen Gründe (der aktuellen erwerbstätigen Ruheständler) bezogen wird deutlich, dass die Befragten von einer größeren Handlungsautonomie ausgehen und letztlich Motive überwiegen, die vornehmlich von einem „*Nicht-mehr-Wollen*" gekennzeichnet sind. Durch die Gegenüberstellung mit den letztlich entscheidenden Gründen (der ehemals erwerbstätigen Ruheständler) zeigt sich allerdings, dass außerhalb der Person liegende Gründe, die mit dem Arbeitsplatz zu tun haben, oftmals entscheidender sind als vormals antizipiert. Dies verweist auf Motive, die stärker in Verbindung zu sehen sind mit „*Nicht-mehr-Können*" oder „*Nicht-mehr-Gefragt-Sein*". Dazu

passt auch, dass in dieser Gruppe das zweithäufigste Motiv ist, dass die Arbeitskraft nicht mehr nachgefragt wurde, ein Motiv, das in der Gruppe der aktuell erwerbstätige Ruheständler nur einmal angegeben wird. Ähnlich verhält es sich mit den beiden Gründen *Projektende* und *auslaufender Vertrag*, die zwar unter den ehemals erwerbstätigen Ruheständlern relevant sind, nicht aber unter den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern. Umgekehrt zeigt die Gegenüberstellung, dass dem unter den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern auf dem vierten Platz rangierenden Motiv nach mehr Zeit für Hobbies bei denen, die ihre Tätigkeit bereits beendet haben, keine Bedeutung zukommt. Die beobachtete Diskrepanz zwischen antizipierten und tatsächlichen Gründen unterstreicht, dass die Planbarkeit von Lebensverläufen begrenzt ist und es häufig eben auch anders kommt als gedacht.[30]

Im Zusammenhang mit der Untersuchung von Beendigungsmotiven von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter lohnt ein Blick in die Literatur zur (frühzeitigen) Beendigung von Erwerbskarrieren. Hier richtet sich das Augenmerk auf Erwerbstätige bis unterhalb der Regelaltersgrenze. Eine häufig verwendete Möglichkeit der theoretischen Rahmung in entsprechenden Studien besteht darin, zwei Faktorenbündel zu unterscheiden und deren Zusammenspiel zu untersuchen (u. a. *Beehr/Bennett* 2007). Dies sind zum einen Faktoren, die Individuen aus der Erwerbsarbeit hinausdrängen und also eher auf Motive des „Nicht-mehr-Könnens" und „Nicht-mehr-Gefragt-Seins" hinweisen. Dazu zählen bspw. das Auslaufen des Arbeitsvertrages, nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, schlechte Erwerbs-chancen oder die Arbeitsfähigkeit limitierende gesundheitliche Einschränkungen. Diese auch als Push-Faktoren bezeichneten Einflüsse stehen häufig im Vordergrund zur Erklärung eher unfreiwilliger Rückzüge aus dem Arbeitsmarkt. Laut einer aktuellen Untersuchung ist der Anteil unfreiwilliger vorzeitiger Ruhestandseintritte in Deutschland im internationalen Vergleich relativ hoch (*Ebbinghaus/Radl* 2015). Die herausragende Bedeutung der gesundheitlichen Komponente für den Verbleib im Erwerbsleben, wie sie hier für die erwerbstätigen Ruheständler konstatiert wurde, wird in vorliegenden Studien ebenfalls empirisch belegt (u. a. *De Preter et al.* 2013, *Ebbinghaus/Radl* 2015; *Brussig et al.* 2016). Von den Push-Faktoren werden zum anderen Faktoren unterschieden, die den Ruhestand als attraktive Option erscheinen lassen, wie bspw. mehr Freizeit oder hohe Rentenbezüge und damit finanzielle Sicherheit. Diese Determinanten werden auch Pull-Faktoren genannt und können in stärkerer Verbindung zu Motiven gesehen werden, die durch „Nicht-mehr-Wollen" geprägt sind.

Die Erkenntnisse zu den Gründen vorzeitiger Ruhestandseintritte könnten Hinweise auf die Umstände der Beendigung von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter und somit auf verspätete Ruhestandseintritte geben. Die Aussage, wonach sowohl Push- als auch Pullfaktoren an der Beendigung von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter beteiligt sind, ist in ihrer Allgemeinheit auch sicherlich zutreffend und manifestiert sich in der entsprechenden Varianz der Beendigungsmotive in Tabelle 23. Allerdings ist die Übertragbarkeit der Befunde aufgrund der besonderen Situation von erwerbstätigen Ruheständlern nur bedingt möglich. Dies liegt an zentralen Unterschieden zwischen regulär Erwerbstätigen und erwerbstätigen Ruheständlern. Vor allem zwei Aspekte scheinen diesbezüglich ausschlaggebend zu sein. Im Gegensatz zu Personen im erwerbsfähigen Alter erfüllen Ruheständler in vielen Fällen bereits die Voraussetzungen für den Erhalt einer Altersrente. Sofern finanzielle Motive nicht die treibende Kraft hinter einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand darstellen, besteht somit für

[30] Diese Aussage ist natürlich insofern limitiert, da ihr zwei verschiedene Personengruppen zugrunde liegen, die sich in verschiedenen Aspekten unterscheiden, was sich in den genannten Hauptmotiven niederschlagen kann. Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass die beobachtete Divergenz in den prospektiven und retrospektiven Gründen innerhalb einer Gruppe im Zeitverlauf nicht auftritt, sondern stabil bleibt. Allerdings erscheint es wenig wahrscheinlich, dass die Ausstiegsgründe ausschließlich in der Gruppenzugehörigkeit begründet sind.

erwerbstätige Ruheständler eine geringere Notwendigkeit, überhaupt noch erwerbstätig zu sein. Dies könnte dazu führen, dass arbeitsbezogene Effekte unter ihnen stärker ausfallen als unter regulär Erwerbstätigen, weil bspw. ein erwerbstätiger Ruheständler nicht (mehr) bereit ist, sich in demselben Maße unzufrieden stellenden Arbeitsbedingungen auszusetzen wie ein Erwerbstätiger unterhalb der Regelaltersgrenze. Diesen hält der Aufbau einer Altersvorsorge vermutlich stärker von einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ab, weshalb er mutmaßlich eher bereit ist als ein Ruheständler, auch unter als ungünstig empfundenen Bedingungen im Beruf zu verbleiben. Ein weiterer Unterschied zwischen beiden Personengruppen besteht in den normativen Ansprüchen an die Erwerbsteilhabe, die mit dem Lebensalter variieren und spätestens nach Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen. Rollenerwartungen, die von außen an das Individuum herangetragen werden, fallen somit als aktivierende Triebkraft mit Erreichen eines bestimmten Alters weg. Stärker in den Vordergrund treten stattdessen Motive, die mit Selbstverwirklichung oder Spaß an der Ausübung einer Erwerbsarbeit in Verbindung stehen (u. a. *Deller et al.* 2009; *Sackreuther et al*. 2017; *Naegele/Hess* 2018).

Neben der Berücksichtigung von Forschungsergebnissen zu vorgezogenen Erwerbsaustritten bietet sich des Weiteren ein Blick in die Forschungsliteratur zum Freiwilligenengagement an, um Anknüpfungspunkte zu finden. Auch wenn es sich beim Freiwilligenengagement um eine anders gelagerte Form des Engagements handelt als bei der Erwerbstätigkeit im Ruhestand, ist beiden Aktivitätsformen gemeinsam, dass sie auf freiwilliger Basis erfolgen und in der Regel nicht die Hauptquelle zur Sicherung des Lebensunterhalts darstellen. Die mit den Tätigkeiten assoziierten Personengruppen unterliegen daher in der Regel keinem starken handlungsbezogenen, äußeren Erwartungsdruck. Der Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2014 gibt Antwort auf die Frage nach Beendigungsgründen eines früheren Engagements (*Müller/Tesch-Römer* 2017). Die vorgegebene Auswahlliste umfasst insgesamt acht Gründe, wobei hälftig zwischen Gründen außerhalb der Tätigkeit und Gründen, die direkt mit der Tätigkeit zu tun haben, unterschieden wird. Neben der Geschlossenheit der Frage ist ein weiterer Unterschied zur TOP-Studie, dass im Freiwilligensurvey Mehrfachnennungen zugelassen wurden und also nicht ausschließlich der Hauptgrund erfasst wurde. Neben dem Befund, dass doppelt so viele Frauen wie Männer angeben, aufgrund von familiären Gründen ihr Freiwilligenengagement beendet zu haben (37 Prozent vs. 19 Prozent), sind die Ergebnisse für die verschiedenen Altersgruppen interessant. In der Altersgruppe 65 Jahre und älter ist der am häufigsten genannte Grund, dass die Tätigkeit von vornherein begrenzt war, jeder Zweite gibt dies an (51 Prozent). Unter den 50- bis 64-Jährigen ist das der am zweithäufigsten genannte Grund (44 Prozent) nach allgemein beruflichen Gründen (52 Prozent). Bei der ältesten Altersgruppe ist der zweithäufigste Grund, der von mehr als jedem Dritten in dieser Altersgruppe genannt wird (38 Prozent), das Erreichen einer bestimmten Altershöchstgrenze, was in der Altersgruppe darunter (noch) keine relevante Größe darstellt und lediglich den siebten Rangplatz belegt (15 Prozent).

Anhand der TOP-Daten ist nicht zu klären, inwiefern eine Befristung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand von vornherein festgelegt ist bzw. war. Zwar haben einige der aktuell oder ehemals erwerbstätigen Ruheständler bei dem Hauptgrund auf „*Vertrag läuft aus*“ oder „*Projekt ist dann beendet*“ rekurriert, was auf zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse hindeutet, allerdings ist unklar, inwieweit ein solches Motiv weitaus häufiger vorliegt, aber aufgrund eines subjektiv entscheidenderen Grundes nicht als *Haupt*grund angegeben wird. Für Folgestudien erscheint eine Ausweitung bei der Erhebung angebracht, um weitere Erkenntnisse zu den Ursachen der Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu generieren. Eine derartige Erweiterung ermöglichte zudem eine Annäherung an das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren, die an der Beendigung später Erwerbskarrieren beteiligt sind.

Interpretiert man die hier untersuchten retrospektiven Gründe dahingehend, dass es einem Teil der ehemals erwerbstätigen Ruheständler aufgrund primär betrieblicher Gründe nicht möglich war, so lange im Ruhestand erwerbstätig zu sein wie es ihrem Wunsch entsprach, weil bspw. eine projektbezogene Vertragsdauer von vornherein festgelegt war, so eröffnen sich hier möglicherweise arbeitsmarktpolitische Stellschrauben zur Integration älterer Arbeitnehmer. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase und die damit zusammenhängenden Arbeitsmarktregularien wie Altershöchstgrenzen o. Ä. so flexibel wie möglich zu gestalten, um den heterogenen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmerschaft möglichst passgenau begegnen zu können. Dies käme bspw. Arbeitnehmern entgegen, die sich eine Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit vorstellen können und für die der Abbau von Hürden in Form starrer Altershöchstgrenzen die individuelle Planbarkeit später Erwerbskarrieren potenziell erleichtert. Ein positiver Nebeneffekt einer derartigen Flexibilisierung wäre die Abdämpfung potenziell negativer Konsequenzen durch unfreiwillige Ruhestandsübergänge wie bspw. sinkende Lebenszufriedenheit (*Robertson* 2000; *Ebbinghaus/Radl* 2015).

6.4 Erneuter Einstieg nach dem Ausstieg?

Abschließend wenden wir uns dem Reaktivierungspotenzial unter den ehemals erwerbstätigen Ruheständlern zu. Dazu betrachten wir die Bereitschaft, nach einem einmal beendeten Erwerbsengagement im Ruhestand eine erneute Erwerbsaufnahme in Betracht zu ziehen. Damit gelangen wir an den letzten noch ausstehenden Wendepunkt in unserem handlungstheoretischen Modell und legen den Fokus auf den rekursiven Pfad im Modell, der von der Aufgabe der Erwerbstätigkeit hin zur erneuten Abwägungsphase führt. Dieser Pfad unterliegt der Annahme, dass es im Lauf der Übergangsphase von der Erwerbstätigkeit zum Ruhestand womöglich mehrere Wiederaufnahmen der Erwerbstätigkeit geben kann, wofür einige wenige empirische Belege existieren (*Ruhm* 1990, *Cho et al.* 2016). Ein erneuter Einstieg kann beispielsweise saisonal oder projektbezogen erfolgen und beim selben, aber auch bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Vor dem Hintergrund des beschriebenen Grenzgängertums (Kap. 1.2.1) und der damit verbundenen Vorstellung einer aktiven Ruhestandsgestaltung mit wiederholten Ein- und Austritten in den Arbeitsmarkt ist die Abschätzung dieses Potenzials ein relevanter Aspekt, der aufgrund fehlender Daten bislang keiner empirischen Inspektion zugänglich war.

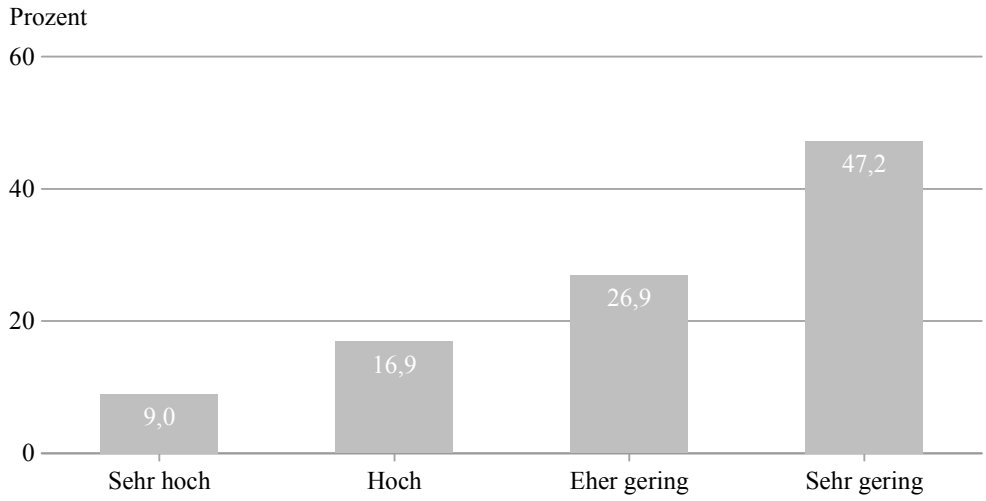
Die dazugehörige Frage wurde in der zweiten Befragungswelle gestellt: *„Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, noch einmal eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, egal ob Teilzeit oder Vollzeit?“*[31] Die Befragten konnten anhand einer vierstufigen Skala von „*sehr gut*“ bis „*überhaupt nicht*“ antworten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 ersichtlich und

[31] Die Zugehörigkeit zur Gruppe der ehemals erwerbstätigen Ruheständler beruht auf der nur in der zweiten Befragungswelle erhobenen Angabe, ob die Person in der Vergangenheit bereits im Ruhestand erwerbstätig war. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich in dieser Gruppe Personen befinden, die bereits mehr als einen Wechsel am Arbeitsmarkt in ihrer Ruhestandszeit vollzogen haben. Das sind bspw. Personen, die vor der ersten Befragungswelle erwerbstätige Ruheständler waren (anhand der TOP-Daten nicht nachzuvollziehen), zum Zeitpunkt der ersten Welle ihre Tätigkeit beendet hatten, zwischen dem ersten und dem zweiten Befragungszeitpunkt wieder im Erwerbsleben standen und bei der letzten Befragung ihr Engagement erneut beendet hatten. In ähnlicher Weise ist nicht auszuschließen, dass sich in der Gruppe der aktuell erwerbstätigen Ruheständler Personen befinden, die bereits vor ihrer aktuellen Tätigkeit eine andere Erwerbsarbeit im Ruhestand innehatten.

belegen, dass eine erneute Aufnahme für die meisten kein relevantes Thema mehr darstellt, wenn die Erwerbstätigkeit im Ruhestand erst einmal beendet wurde. Fast jeder Zweite schließt eine erneute Erwerbstätigkeit kategorisch aus, mehr als jeder Vierte kann sich eher nicht vorstellen, noch einmal in den Arbeitsmarkt einzutreten. Rund jeder Sechste kann sich ein solches Szenario gut vorstellen und sehr gut vorstellbar ist eine erneute Tätigkeit sogar nur für knapp jeden Zehnten. Unter Berücksichtigung der dargestellten Beendigungsmotive (vgl. Tab. 23) ist der Befund eines eher gering ausgeprägten Reaktivierungspotenzials ein durchaus erwartbarer Befund.

Entgegen der Vermutung lassen sich also keine empirischen Hinweise darauf finden, dass ehemals erwerbstätige Ruheständler eine stark ausgeprägte Erwerbsneigung haben und dem Arbeitsmarkt in nennenswertem Maße weiterhin zur Verfügung stehen. Dies ist, wenn man die beiden entsprechenden Kategorien zusammenfasst, nur bei ungefähr einem Viertel der Fall. Die meisten haben offenbar mit ihrer Erwerbskarriere abgeschlossen und widmen sich im Folgenden der Gestaltung des neuen Lebensabschnitts. Weiterführende Analysen (nicht gezeigt) weisen darüber hinaus in die Richtung, dass es zwischen der erneuten Handlungsabsicht und weiteren Faktoren wie bspw. dem Alter oder der Lebenssituation mit nur wenigen Ausnahmen keine starken Zusammenhänge gibt. Eine tendenziell erhöhte Bereitschaft zu einem erneuten Engagement findet sich unter Alleinlebenden, körperlich ausreichend Aktiven sowie bei Personen, die ihr Betreuungsengagement zwischen beiden Befragungszeitpunkten beendet haben.

Abbildung 24: Bereitschaft zu einer erneuten Erwerbstätigkeit im Ruhestand



Quelle: TOP 2. Welle, gewichtete Daten, eigene Berechnungen, N = 137.

6.5 Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Kapitel ging es um die prospektive Perspektive von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter. Dazu wurde analysiert, ob erwerbstätige Ruheständler bereits Ausstiegspläne entwickelt haben und wie lang die präferierte verbleibende Erwerbsdauer ausfällt. Zusätzlich

wurden die Gründe beleuchtet, die das Ende von Erwerbskarrieren einleiten sowie die erneute Erwerbsneigung nach Beendigung eines Ruhestandsengagements in den Blick genommen.

Die empirischen Befunde ergeben in einer Gesamtschau folgendes Bild: Unter erwerbstätigen Ruheständlern sind Ausstiegspläne bislang in eher geringem Ausmaß verbreitet. Die meisten haben noch keine konkrete Vorstellung davon entwickelt, wann sie sich aus der aktiven Erwerbsphase zurückziehen werden. Diejenigen, die das Erwerbsende bereits antizipieren, wollen mehrheitlich zwei bis drei Jahre weiterarbeiten. Es wurde konstatiert, dass es offenbar kein leichtes Unterfangen ist, die restliche Erwerbsdauer exakt einzugrenzen. Allerdings besteht auch keine größere Notwendigkeit, sich bezüglich der Dauer der Erwerbstätigkeit im Ruhestand bereits im Voraus festzulegen.

Es ist anzunehmen, dass diese Planungsoffenheit in Abhängigkeit von flankierenden Faktoren wie bspw. des individuellen sozioökonomischen Status' oder der wahrgenommenen wirtschaftlichen Lage, aber auch von Persönlichkeitsmerkmalen unterschiedlich erlebt wird und zwischen verschiedenen Empfindungszuständen changiert. Sie kann individuell vornehmlich positiv konnotiert sein in Form eines großen Gestaltungsspielraums oder aber negativ in Form von Planungsunsicherheit. Anhand der vorliegenden Daten konnte dieser Frage nicht weiter nachgegangen werden. Hier existiert weiterer Forschungsbedarf. Wenn geklärt werden kann, für welche Personenkreise diese Planungsoffenheit einen eher zu vermeidenden Zustand darstellt, könnten daraus zielgruppenspezifische Informations- und Unterstützungsangebote zur Gestaltung von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter abgeleitet werden.

Eine zentrale Rolle für die Erwerbstätigkeit spielt – das wurde an mehreren Stellen deutlich – die eigene Gesundheit, die als notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung jeder Erwerbskarriere anzusehen ist. Sie bedingt neben anderen Faktoren wie bspw. der Art der ausgeübten Tätigkeit oder der Wochenarbeitszeit auch die Erwerbsdauer. Da gesundheitliche Aspekte in nicht geringem Maße darüber entscheiden, wie lange ältere Arbeitnehmer noch arbeiten können, liegt es auf der Hand – sofern eine längere Lebensarbeitszeit angestrebt wird – die Erwerbsfähigkeit möglichst lange zu erhalten. Eine Möglichkeit dazu stellt die Durchführung von Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung dar. Ganz allgemein und aus Sicht der Arbeitnehmerschaft formuliert, dient die Verbesserung und Erhaltung der eigenen Gesundheit der möglichst langen Aufrechterhaltung individueller Handlungsspielräume zur selbständigen und selbstbestimmten Lebensgestaltung, bei der die Realisierung verlängerter Erwerbskarrieren bis in das Ruhestandsalter hinein eine Option von mehreren darstellt.

Mit Blick auf außerberufliches Engagement weisen die Befunde darauf hin, dass die besondere Situation von erwerbstätigen Ruheständlern, die nebenher gleichzeitig pflegerisch engagiert sind, sich negativ auf die Planung des Erwerbsausstiegs auswirkt. Personen in Pflegesituationen haben eine ungenauere Vorstellung davon, zu welchem konkreten Zeitpunkt sie ihr Erwerbsengagement wieder beenden werden als Personen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit nicht pflegen; interessanterweise gilt dies für pflegende Männer, nicht aber für pflegende Frauen. Hinsichtlich vager Ausstiegsgedanken wurde zudem gezeigt, dass ein Pflegeengagement mit vermehrten Beendigungsgedanken einhergeht (Abb. 21). Beide Befunde zusammengenommen weisen in die Richtung, dass erwerbstätige Ruheständler mit Pflegeaufgaben häufig darüber nachdenken, ihre Erwerbstätigkeit einzustellen, ihre Ausstiegsgedanken gleichzeitig aber häufig abstrakt bleiben und keine oder nur wenig Konkretisierung erfahren. Fast jeder dritte pflegende erwerbstätige Ruheständler setzt seine Beendigungsgedanken nicht in die Tat um, unter den nicht zeitgleich pflegenden sind es hingegen nur 17,4 Prozent. Inwieweit die zeitintensive, häufig als belastend empfundene Pflegesituation und die durch die zusätzliche Erwerbstätigkeit entstehende Doppelbelastung ursächlich dafür ist, dass der Gedanke an einen Ausstieg zwar relativ weit verbreitet ist,

aber die Entwicklung von Ausstiegsplänen dahinter zurückbleibt, ist eine interessante Frage, die mit den vorliegenden Daten nicht untersucht werden kann und daher weiterer Forschung bedarf. Es könnte sein, dass die Doppelbelastung gerne beendet werden würde, jedoch die Lebensumstände dies nicht zulassen.

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass das Nebeneinander von Erwerbs- und Pflegetätigkeit in der Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler insgesamt womöglich weniger umwälzende Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit zeitigt als bei Personen im üblichen erwerbsfähigen Alter. Letztere weisen im Regelfall einen höheren Erwerbsumfang auf als erwerbstätige Ruheständler, wodurch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege in stärkerem Maße erschwert ist.

Unter denjenigen, die Ausstiegspläne ausgebildet haben, finden sich Hinweise darauf, dass die restliche Erwerbsdauer nicht nur von der Gesundheit und dem eigenen Lebensalter abhängt, sondern dass auch die Erwerbssituation des Lebenspartners einen Orientierungsanker bei der weiteren Lebensplanung darstellt. Dies ist insofern nicht überraschend, da der Übergang in den Ruhestand nicht losgelöst von anderen im familiären Kontext eingebetteten Prozessen zu sehen ist. Verschiedene Studien liefern empirische Evidenz zur Harmonisierung der Lebensverläufe innerhalb von Paaren beim Wechsel von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand (*Hurd* 1990; *O'Rand/Farkas* 2002; *Ho/Raymo* 2009). Insbesondere vor dem Hintergrund der gestiegenen Erwerbsorientierung von Frauen gewinnen partnerschaftliche Aushandlungsprozesse rund um den Ruhestandsübergang und die damit einhergehende Frage nach der Synchronisierung beider Lebensläufe an Bedeutung (u. a. *Szinovacz* 1989; *Hurd* 1990; *O'Rand et al.* 1992; *Drobnič/Schneider* 2000; *Radl/Himmelreicher* 2015).

Anhand der vorliegenden TOP-Daten kann nicht im Detail untersucht werden, wie die wechselseitigen Einflüsse in den verschiedenen Phasen des Handlungsmodells beschaffen sind und welche Eigenschaften und Einstellungen des Partners, aber auch Merkmale der Lebenssituation des Paares, relevant sind bei der Frage, wann und warum ein Erwerbsengagement im Ruhestandsalter aufgenommen bzw. beendet wird. Interessierende Größen bei der Erwerbsaufgabe sind bspw. die Gesundheit des Partners und gemeinsame Vorstellungen zur Ruhestandsgestaltung. In den gezeigten Analysen wurde in eher rudimentärer Weise berücksichtigt, ob eine Partnerschaft besteht oder nicht, ergänzend wurde der Erwerbsstatus vereinzelt zur Überprüfung herangezogen. In dieser Hinsicht verspricht die dritte Befragungswelle der TOP-Studie, deren Daten voraussichtlich Ende 2019 vorliegen, neue Erkenntnisse zu partnerschaftlichen Übergängen in den Ruhestand. In dieser werden neben den Panelteilnehmern auch deren Lebenspartner befragt, so dass verfeinerte dyadische Analysen möglich sein werden. Ein neu entwickeltes Fragemodul mit vielen Hintergrundinformationen soll tiefergehende Analysen rund um das Thema des gemeinschaftlichen Ruhestandsübergang ermöglichen.

Bezüglich der Motive, eine im Ruhestandsalter begonnene Tätigkeit zu beenden, liegen mit der TOP-Studie zum ersten Mal aktuelle Daten für Deutschland vor. Ein tieferes Verständnis für die Gründe, die dazu führen, eine einmal aufgenommene Erwerbstätigkeit im Ruhestand zu beenden, zu modifizieren oder fortzuführen, ist auch aus sozialpolitischer Sicht aufschlussreich und hat das Potenzial, konkrete Ansatzpunkte für die Integration von älteren Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt zu identifizieren. In der Studie wurde der Hauptgrund erfasst, was ein fokussiertes Bild, aber durch den Nichteinbezug von weiteren Gründen eben auch in gewisser Weise unvollständiges Bild von der Motivlage zeichnet. Deutlich belegen die Befunde die Relevanz gesundheitlicher Aspekte: Gesundheitliche Einschränkungen rangieren unter den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern auf dem zweiten Platz (16,7 Prozent) der Beendigungsmotive und nehmen unter den ehemals erwerbstätigen Ruheständlern sogar die Spitzenposition ein (22,1 Prozent). Des Weiteren liefern die empirischen Analysen von

prospektiven und retrospektiven Gründen zur Beendigung der Erwerbstätigkeit Hinweise auf ein Nebeneinander von unfreiwilligen und freiwilligen Beendigungsgründen. Eine Unterscheidung nach aktuellen und ehemaligen erwerbstätigen Ruheständlern ergibt ein differenzierteres Bild: Aktuell erwerbstätige Ruheständler antizipieren ein relativ selbstbestimmtes Ende ihrer Erwerbstätigkeit. Gründe, die innerhalb der Person begründet liegen und motivationale, gesundheitliche oder altersbezogene Aspekte berühren, überwiegen in dieser Personengruppe. Der am häufigsten genannte Hauptbeendigungsgrund, der von mehr als jedem Fünften in dieser Gruppe ins Feld geführt wird, ist, dass „*irgendwann Schluss sein muss*". Was die Untersuchung der Aufhörgründe aber auch zeigt, ist, dass es häufig anders kommt als gedacht. Auf die voraussichtlichen Gründe (der aktuellen erwerbstätigen Ruheständler) bezogen wird deutlich, dass die Befragten von einer relativ großen Handlungsautonomie ausgehen (gesundheitliche Aspekte ausgenommen). Durch die Gegenüberstellung mit den letztlich entscheidenden Gründen (der ehemals erwerbstätigen Ruheständler) wird deutlich, dass außerhalb der Person liegende Gründe, die mit dem Arbeitsplatz zu tun haben, oftmals ein stärkeres Gewicht aufweisen als vormals antizipiert. Dazu zählen Gründe wie: Arbeitskraft ist nicht mehr gefragt, Projekt ist zu Ende oder Vertrag läuft aus.

Insofern betriebsbedingte Hindernisse zu unfreiwilligen Abbrüchen von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter führen, existieren hier womöglich Stellschrauben zur Verlängerung des Arbeitsengagements. Auch eine stärkere Berücksichtigung derartiger Faktoren bereits in der Planungsphase könnte sinnvoll sein. Inwieweit freiwillige Motivlagen des Individuums, die ebenfalls zum Austritt führen, mit den genannten unfreiwilligen Motiven, die stärker in Verbindung mit situativen Gegebenheiten gesehen werden können, zusammenhängen und welchen Stellenwert sie im Vergleich zu diesen einnehmen, konnte anhand der Daten nicht geklärt werden. In Zukunft sollte noch mehr zur Unfreiwilligkeit und zum Zusammenspiel von situativen und motivationalen Faktoren bei der Beendigung von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter geforscht werden. Zu einer vollständigen Betrachtung gehört dazu auch der Einbezug der betrieblichen Perspektive. Die Generierung entsprechender Kenntnisse könnte dazu beitragen, das sich hinter primär unfreiwillig angetriebenen Erwerbsaustritten verbergende Arbeitskräftepotenzial exakter abzuschätzen und potenziell negative Folgen unfreiwilliger Erwerbsaustritte einzudämmen.

Hinweise auf eine starke Konkurrenzsituation zwischen einem Erwerbsengagement im Ruhestand und anderen Engagements im häuslichen oder ehrenamtlichen Bereich wurden nicht gefunden. Erwähnt wurde, dass dies womöglich auch im vergleichsweise geringen Arbeitsumfang erwerbstätiger Ruheständler begründet ist. Ebenso fanden sich keine nennenswerten Hinweise darauf, dass ein Großteil der erwerbstätigen Ruheständler zu den sog. Grenzgängern in dem Sinne gehört, dass im Ruhestandsalter häufigere Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen vollzogen werden. Wenn eine Erwerbstätigkeit beendet wird, bedeutet dies in der Regel offenbar auch, dass der Ruhestand final eingeläutet wird. Dafür sprechen auch Beendigungsmotive wie „*irgendwann muss Schluss sein*" sowie der allgemeine Verweis auf Altersgründe.

Die präsentierten explorativen Analysen rund um die Frage nach dem Ausstieg aus Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter stellen einen Baustein zum umfassenderen Verständnis der Situation von erwerbstätigen Ruheständlern dar. Unseres Wissens gibt es bislang weder theoretische Annahmen noch empirische Befunde, die speziell auf die *Beendigung* von *Ruhestands*karrieren abzielen.

Forschungsergebnisse zu den Beendigungsmotiven von Arbeitsverhältnissen beziehen sich im Regelfall auf Erwerbskarrieren bis maximal zur Regelaltersgrenze. Der Fokus liegt dabei auf Arbeitnehmern im höheren erwerbsfähigen Alter und beleuchtet deren Übergang vom Arbeitsleben in den regulären oder vorgezogenen Ruhestand. Im Kern geht es um die

Frage nach den treibenden Kräften, die Individuen aus dem Arbeitsmarkt herausdrängen (Push-Faktoren) und in den Ruhestand hineinziehen (Pull-Faktoren) (u. a. *De Preter et al.* 2013; *Ebbinghaus/Radl* 2015). Eine direkte Übertragbarkeit der Beendigungsmotive von Arbeitnehmern im (höheren) erwerbsfähigen Alter auf die Beendigungsgründe von erwerbstätigen Ruheständlern ist aufgrund der Unterschiedlichkeit beider Gruppen in zentralen Merkmalen nicht gegeben. So ist zu berücksichtigen, dass erwerbstätige Ruheständler die Voraussetzungen für einen (ausreichenden) Rentenbezug in vielen Fällen bereits erfüllen, was für jüngere Personen im erwerbsfähigen Alter nicht zutrifft, die noch im Begriff sind, Rentenanwartschaften aufzubauen. Womöglich folgt aus der geringeren Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit für erwerbstätige Ruheständler, dass arbeitsplatzrelevante Faktoren wie die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit für sie eine höhere Relevanz haben und stärker zur Beendigung eines Arbeitsengagements beitragen als dies im Fall von Arbeitnehmern unterhalb der Regelaltersgrenze in einer ähnlichen Situation der Fall ist. Damit in Verbindung ist ein weiterer Unterschied zu sehen, der in den normativen Erwartungen einer Arbeitsmarktbeteiligung besteht. Erwerbstätige Ruheständler sehen sich nicht mehr mit einem starken Handlungsimperativ konfrontiert und können den Ruhestand und die Erwerbsaufgabe im Gegensatz zu Arbeitnehmern unterhalb der Regelaltersgrenze daher eher als naheliegende Option für sich in Betracht ziehen.

Ein anderer Forschungsstrang untersucht die Voraussetzungen für die Aufnahme und Durchführung von Ruhestandskarrieren. Thematisch geht es hierbei um Prozesse der Abwägung, Planung und Initiierung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter, denen die vorigen Phasen unseres Handlungsmodells gewidmet sind. Vorliegende Arbeiten in diesem Bereich beschäftigen sich dabei eben nicht mit der Phase des Ausstiegs, sondern enden mit der erfolgreichen Umsetzung einer Handlungsintention. Die im vorliegenden Kapitel gewonnenen Erkenntnisse zu Ausstiegsplänen und -zeitpunkten sowie zu den voraussichtlichen und tatsächlichen Aufhörgründen stellen eine Annäherung zu diesem neuen Forschungsfeld dar und können eine Grundlage für zukünftige Studien bilden. Aufgrund der Neuartigkeit der Thematik beruhten die Auswertungen zum Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestand im Gegensatz zu den anderen empirischen Kapiteln in geringerem Maße auf einer vorab festgelegten Analysestrategie, was auch daran liegt, dass die theoretische Fundierung dieser Modellsequenz aufgrund der diesbezüglich bislang nur begrenzt vorhandenen Erkenntnisse vergleichsweise geringer ausfällt.

Indem wir unseren Blick auf die besondere Situation von erwerbstätigen Ruheständlern richten, leisten unsere Befunde einen relevanten Beitrag zum Forschungsstand in zweifacher Hinsicht. Zum einen ergänzen wir den aktuellen Kenntnisstand zu Erwerbskarrieren im Ruhestand, indem wir über die erfolgreiche Aufnahme einer Tätigkeit hinaus an die Frage anknüpfen, was danach passiert. Dies ermöglicht die Gewinnung von Erkenntnissen zu einem noch weitgehend unbekannten Aspekt von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter. Zum anderen zeigen wir auf, welche Motive ausschlaggebend sind für die Beendigung eines Erwerbsengagements im Ruhestand und geben somit einen Einblick in die Übergangsphase zwischen Beruf und Ruhestand, der sich dezidiert auf die besondere Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler und deren Lebenssituation richtet. In dieser Hinsicht ergänzen unsere Befunde die bisherigen Erkenntnisse zu Ruhestandsübergängen.

Die Untersuchungen in diesem Kapitel unterlagen gewissen Limitationen. So ist zu beachten, dass es in der Subgruppe der erwerbstätigen Ruheständler bei Differenzierungen nach verschiedenen Merkmalen zu teilweise erheblichen Fallzahleinbrüchen kam, was die empirische Aussagekraft der Analysen entsprechend einschränkt. Zudem handelt es sich bei den aktuell erwerbstätigen Ruheständlern um eine selektive Teilgruppe, die mit nur wenigen Ausnahmen in hohem Maße zufrieden ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit und keine akuten

Ausstiegsgedanken hegt. Das macht es umso schwerer, Wendepunkte in ihrem Erwerbsleben zu identifizieren. Wohl aber fanden sich durchaus Hinweise auf Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter, denen von vornherein etwas Episodenhaftes innewohnt.

Des Weiteren gilt, dass die empirische Überprüfung theoretisch plausibler Zusammenhänge da an ihre Grenzen stößt, wo akute, kurzweilige individuelle Prozesse im Rahmen einer telefonischen Bevölkerungsumfrage nicht abgebildet werden können. Es ist anhand einer Wiederholungsbefragung im Abstand von mehreren Jahren schlichtweg sehr unwahrscheinlich, Personen just an dem Zeitpunkt zu befragen, an dem sie sich gerade quasi am Scheideweg befinden. Aufgrund von Krankheit, Unzufriedenheit oder anderen Faktoren abrupt beendete Erwerbskarrieren sind einer Analyse daher nicht oder nur eingeschränkt in der Retrospektive zugänglich. Um weiterreichende Erkenntnisse in diesem Bereich zu generieren, bedürfte es eines anderen methodischen Zugangs wie bspw. Tagebüchern für inhaltsanalytische Ansätze im Rahmen eines Mixed-Method-Designs.

Aufgrund der relativ geringen Gruppengröße waren in diesem Kapitel keine multivariaten Analysen wie in den vorigen Kapiteln möglich. Für die Zukunft ist es wünschenswert, ähnliche Analysen mit höheren Fallzahlen durchführen zu können. Eine tragfähigere empirische Basis kann womöglich einige der hier präsentierten Befunde und Tendenzen, die aufgrund der Fallzahlproblematik von tentativer Natur waren, absichern. Wo möglich, wurden Unterschiedsanalysen durchgeführt, um Hinweise auf relevante Einflussfaktoren zu erhalten. Mit Blick auf die Existenz von Ausstiegsplänen und die verbleibende Erwerbsdauer wurde bereits erwähnt, dass Faktoren wie die Gesundheit, das Lebensalter, der Erwerbsstatus des Partners sowie ein Pflegeengagement eine gewisse Relevanz aufweisen. In der Summe fanden sich jedoch nur vereinzelte Hinweise auf bedeutsame Faktoren.

Insgesamt entsteht angesichts der hohen Anzahl einbezogener Faktoren und dem Befund, dass von diesen nur bei einem Bruchteil nennenswerte Korrelationen mit der Existenz von Ausstiegsplänen bestehen, der Eindruck, dass Beendigungsszenarien losgelöster von Merkmalen sein könnten, denen in anderen Kontexten innerhalb des hier vorgestellten handlungstheoretischen Phasenmodells eine nennenswerte Relevanz zukommt. In gewisser Weise scheint dem Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im höheren Lebensalter ein stärker erratisches Moment inhärent zu sein. In dieser letzten Sequenz des Handlungsmodells geht es im Gegensatz zu den vorigen Phasen eben nicht um die Abwägung, Planung oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Diese der Realisierung einer Verhaltensintention vorangehenden Phasen sowie die eigentliche Umsetzung werden von verschiedenen Faktoren determiniert, deren empirische Evidenz diese und weitere Studien in unterschiedlichem Ausmaß belegen konnten. Welche Gründe hingegen dazu führen können, diesen einmal eingeschlagenen Weg wieder zu verlassen, stellt empirisches, aber auch weitgehend theoretisches Neuland dar. Plausibel ist, dass gesundheitliche und ökonomische Aspekte in diesem Prozess ebenfalls eine Rolle spielen, so wie in den vorigen Phasen. So ist naheliegend, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen bzw. Verschlechterungen des allgemeinen Gesundheitszustands ein Individuum an der weiteren Ausübung einer Erwerbstätigkeit hindern. In ähnlicher Weise ist zu vermuten, dass eine ökonomische Notwendigkeit als treibender Faktor erwerbstätige Ruheständler davon abhält, eine Beendigung in Betracht zu ziehen.

Die Erwerbsaufgabe aufgrund von gesundheitlichen Aspekten beschreibt eine Angleichung der Erwerbssituation an sich verändernde Lebensumstände. In ähnlicher Weise kann der Ruhestandsübergang des Partners, die Übernahme von Enkelbetreuungsaufgaben oder eines Pflegeengagements den eigenen Ruhestandseintritt begünstigen oder beschleunigen. Daneben sind weitere den Übergang von der Erwerbstätigkeit im Ruhestand zum „wirklichen“ Ruhestand flankierende Prozesse zu berücksichtigen, die zuvorderst im Bereich der Psychologie zu verorten sind.

Zu nennen sind beispielsweise Anpassungsprozesse an sich im Laufe des Lebens verändernde soziale Rollen und damit im Zusammenhang stehende verlängerte Lebensarbeitszeiten und verzögerte Ruhestandseintritte. Aufgrund der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte verbringen Erwerbstätige im Vergleich zu Vorgängergenerationen einen immer größer werdenden Teil ihrer Erwerbskarrieren und des daran anschließenden Ruhestands bei relativ guter Gesundheit. Zudem fällt die Ruhestandsphase durch die gestiegene Lebenserwartung zunehmend länger aus, wodurch ein größerer individueller Gestaltungsspielraum entsteht. Angesichts des für viele Ältere zu erwartenden langen Zeithorizonts auch nach dem Erreichen der formalen Ruhestandsgrenze verschiebt sich womöglich die Grenze, ab der man sich selbst als Ruheständler begreift, für einen Teil dieser Altersgruppe nach hinten. Den somit entstehenden Zeitfenstern kann auf unterschiedliche Weise begegnet werden. Eine Option ist, die Zeit bis zum Erreichen des gefühlt „richtigen" Zeitpunkts für den Ruhestandseintritt qua Erwerbsarbeit (oder anderer Tätigkeiten wie bspw. ehrenamtlichen Engagements) zu überbrücken. Dabei sind verschiedene Ausgestaltungen möglich, die der Erwerbsarbeit eine entweder sehr zentrale oder eher randständige Bedeutung einräumen. Diese biografische erwerbszentrierte Kontinuität begünstigt die Aufrechterhaltung und Bestätigung bzw. Selbstversicherung des eigenen Selbstbildnisses als aktiven Teil der Gesellschaft und ist somit als identitätsstiftend anzusehen. Zugleich erlaubt eine Fortführung der Erwerbsarbeit, je nach Ausgestaltung dieser Übergangsphase, bereits eine Reduzierung des Erwerbsengagements. Dadurch kann der Übergang zwischen beiden sozialen Rollen weicher gestaltet und der Eintritt in den Ruhestand verzögert werden. Erst wenn der Zeitpunkt erreicht ist, an dem das Individuum sich in den „richtigen" Ruhestand verabschiedet, ist der Wechsel in den Ruhestand abgeschlossen und die vorige Erwerbstätigkeit im Ruhestand wird zu einem Ende geführt. Diese spezifischen Motivationslagen, perzipierten Rollenanforderungen und -konflikte sowie bestehenden Selbstbilder waren einer Inspektion mit den vorliegenden Daten nicht unmittelbar zugänglich. Derartige Konzepte verbergen sich aber zum Teil hinter den untersuchten Motiven für eine Erwerbstätigkeit (s. Kap. 3). Die detailliertere Untersuchung der psychologischen Beweggründe und individuellen Motivlagen, die einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand zugrunde liegen, gehört weiterhin auf die zukünftige Forschungsagenda.

Es verstärkt sich somit der Eindruck, dass es sich bei dem Weg hin zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand und dem, was darauf folgt, um gewissermaßen distinkte Phasen handelt. Distinkt meint zunächst die konzeptionelle Abgrenzung der einzelnen Phasen wie sie bei der Formulierung des erweiterten Handlungsmodells eingeführt wurde. Im vorliegenden Zusammenhang ist distinkt darüber hinaus auch in der Hinsicht gemeint, dass unterschiedliche begleitende Faktoren relevant sind, was als Indiz für die Passung des Modells gelten kann. Noch allgemeiner formuliert, legen die generierten Ergebnisse etwas zugespitzt formuliert durchaus nahe, dass zwar durchaus Pläne und Strategien auf dem Weg *in* die Erwerbstätigkeit existieren, aber dass, wenn es um den Weg *aus* der Erwerbstätigkeit heraus geht, weniger konturierte Pfade beschritten werden bzw. dieser Weg offenbar in weniger starkem Maße von Planungsaktivitäten gekennzeichnet ist. Diese Facettenvielfalt und größere Variabilität begünstigen ein erhöhtes Maß an Heterogenität am Ende später Erwerbskarrieren und erschweren das Auffinden von Regelmäßigkeiten. Gleichzeitig handelt es sich hierbei um ein spannendes zukünftiges Forschungsfeld; neue Erkenntnisse aus diesem Bereich versprechen die Identifizierung von Ansatzpunkten zur Gestaltung von Erwerbskarrieren im Ruhestandsalter.

Teil III: Phasen der Arbeitsmarktbeteiligung im Rentenalter und ihre Bedeutung für eine verlängerte Erwerbstätigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens

7 Wenn Vorbereitung auf die Gelegenheit trifft: Implikationen aus den Ergebnissen des Handlungsmodells

Das in Kapitel 1.2 präsentierte Handlungsmodell der Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen im Ruhestandsalter, das auf dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen nach *Heckhausen und Gollwitzer* (1987) basiert, beschreibt individuelle Entscheidungs- und Handlungsprozesse an einer für viele ältere Menschen bedeutsamen Stelle des Lebenslaufs: Der Übergang in den Ruhestand und die damit einhergehende Verschiebung vom verpflichtenden Charakter von (Erwerbs-)Arbeit hin zur freieren Gestaltung des Lebensalltags. Dieser normative Übergang vom aktiven Erwerbsleben hin zu einer institutionell relativ unbestimmten Lebensphase wurde in der sozialen Gerontologie schon früh unter Begriffen wie „rollenlose Rolle" (*Burgess* 1960) oder „späte Freiheit" (*Rosenmayr* 1989) diskutiert. In jüngerer Vergangenheit spiegelt sich *die normativ-institutionelle Un(ter)bestimmtheit* des Ruhestands im Konzept des dritten Alters als individuellem Projekt wider, in dem ältere Menschen als strategische Planer ihrer Lebensführung gefordert werden (*Moen* 2011). Angesichts der Kontingenz dieses Lebensabschnitts stellt sich die Frage, ob der moderne Ruhestand von älteren Menschen als Krise oder eher als emanzipatorische Chance begriffen bzw. genutzt wird. Die Antwort auf diese Frage hängt zum einen stark vom früheren Lebenslauf und den darin akkumulierten individuellen und ökonomischen Ressourcen ab, zum anderen betonen Ansätze wie z. B. die Aktivitätsthese die Bedeutung funktionaler Äquivalente nach dem Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt für die soziale Partizipation und das Wohlbefinden älterer Menschen (z. B. *Tobin/ Neugarten* 1968). Auch in der Kontinuitätsthese *Atchleys* wird die Vermutung geäußert, dass sich die Aufrechterhaltung interner und externer Strukturen, wie z. B. ein Grundmuster von Aktivitäten im Rentenalter, günstig auf den Prozess des „normalen Alterns" auswirken kann (*Atchley* 1989; 1999). Schließlich betont das Konzept des produktiven Alterns die Bedeutung des fortgeführten oder sogar ausgeweiteten Engagements in „produktiven" Rollen für die Lebenszufriedenheit und das Wohlbefinden älterer Menschen (z. B. *Hinterlong et al.* 2001).

Diese Überlegungen verdeutlichen, dass eine fortgeführte bzw. wiederaufgenommene Erwerbstätigkeit im Rentenalter sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft einen Nutzen stiften kann. Für den Einzelnen bietet sie die Möglichkeit interner und externer Kontinuität mit früheren Lebensabschnitten, was eine der Grundbedingungen des „normalen", d. h. des nicht-pathologischen Alterns im Sinne der Kontinuitätsthese darstellt (u. a. *Atchley* 1989). Zudem betont sie in der Tradition des Konzepts vom produktiven Altern die Bedeutung älterer Menschen für die wirtschaftliche Prosperität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in einer alternden Bevölkerung. Es ist daher ausgesprochen sinnvoll, die Implikationen verlängerter Erwerbstätigkeit im Sinne einer „Logik der Aggregation" (*Esser* 1999) für die gesellschaftliche Makroebene herauszuarbeiten und Handlungsempfehlungen für die Politik, Wirtschaft und Individuen abzuleiten.

Bevor in diesem Kapitel auf die Auswirkungen einer verlängerten Arbeitsmarktbeteiligung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge eingegangen wird, werden die Hauptergebnisse der empirischen Prüfung des Handlungsmodells dargestellt. Dabei wird, neben der Beschreibung der empirischen Befunde zu den einzelnen Sequenzen des Handlungsmodells (s. Kap. 1), auch auf kontextuelle Einflüsse eingegangen, die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter im Sinne sozialstruktureller Opportunitäten oder Restriktionen beeinflussen können (s. Kap. 2). Wie die Ergebnisse der empirischen Kapitel zeigen, weist der Weg durch das Handlungsmodell einen roten Faden auf, der angelehnt an einen Ausspruch des römischen Philosophen Seneca (ca. 1-65 n. Chr.) interpretiert werden könnte: „Glück ist, was passiert, wenn Vorbereitung auf Gelegenheit trifft". Bezogen auf das Handlungsmodell ist Erwerbstätigkeit im Ruhestand nämlich das, was passiert, wenn die (individuelle) Planung auf die (externe) Möglichkeit trifft. Über die einzelnen Handlungsphasen hinweg zeigt sich die herausgestellte Bedeutung des intensiven Planens einer angestrebten Erwerbstätigkeit über den Ruhestandseintritt hinaus. Wer gewillt ist, plant eher, und wer geplant hat, handelt eher. Selbst für die Steuerung der Erwerbstätigkeit und für ihre Bewertung scheint eine gewisse Planung der Erwerbstätigkeit relevant zu sein. Sich rechtzeitig über Möglichkeiten in verschiedenen Medien zu informieren, mit wichtigen Personen und nicht zuletzt mit dem eigenen Arbeitgeber zu sprechen, markieren Grundlagen für die Umsetzung einer Erwerbsabsicht im Ruhestandsalter und betonen zudem die Relevanz des Kontexts bei der Umsetzung individueller Erwerbsabsichten und -planungen.

7.1 Hauptergebnisse der empirischen Prüfung des Handlungsmodells zur Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter

Das Modell der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter geht von einer sequentiellen Abfolge von Entscheidungs- und Handlungsabschnitten aus, die auf einer konzeptionellen Ebene entweder der motivationalen oder der volitionalen Phase zuzuordnen sind (s. Kap. 1). Die Darstellung der empirischen Ergebnisse aus den Kapiteln 3 bis 6 bezieht sich im Einzelnen auf die folgenden Handlungsphasen:

- Abwägung
- Planung
- Handlung
- Bewertung
- Ausstieg.

Der Logik des Handlungsmodells folgend, wird mit den empirischen Befunden zur motivationalen Phase begonnen, die durch das Abwägen einer zukünftigen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter geprägt ist. Spielen in der Phase der Abwägung, für die die Frage nach einer grundsätzlichen Bereitschaft zur Weiterführung oder (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter zentral ist, noch vorrangig weitgehend unveränderbare Merkmale der Person eine Rolle (z. B. Geschlecht), werden die Einflüsse sozialer, familialer oder betrieblicher Kontexte bzw. Umwelten in den nachfolgenden Handlungsphasen wichtiger. Die Grenze von der Abwägung zum Planen, die mit dem „Rubikon" den Übergang zwischen der motivationalen und volitionalen Phase bildet, überschreiten insbesondere

Menschen mit spezifischen Merkmalen, z. B. bezüglich des sozioökonomischen Status. Während diese Personenmerkmale auch in der Planungsphase eine wichtige Rolle spielen, tritt zudem die unmittelbare (betriebliche) Umwelt als Einflussfaktor hinzu. Menschen, die eher arbeiten möchten und müssen, planen insgesamt intensiver als Personen, bei denen keine Erwerbsabsicht oder keine ökonomisch hervorgerufene Erwerbsnotwendigkeit besteht. Jedoch kommt der Möglichkeit, im Unternehmen des letzten Arbeitgebers vor dem Ruhestandseintritt weiterarbeiten zu können, eine entscheidende Rolle für die Fortführung einer Erwerbstätigkeit jenseits des Ruhestandsübergangs zu. Signalisiert der Arbeitgeber vor dem Ruhestandseintritt, dass Erwerbstätigkeit auch nach dem Eintritt in das Rentenalter vor Ort möglich sein kann, führt dies bei älteren Menschen zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dieser Option. Dies schlägt sich in der Handlungsphase, d. h. der faktischen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter, direkt auf deren Häufigkeit nieder. So führt eine betriebliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim letzten Arbeitgeber vor dem Ruhestandseintritt eher zu einer fortgeführten Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter als wenn diese Option nicht vorliegt. Außerdem tritt hier die Intensität der vorherigen Planung insofern in den Vordergrund, als dass intensiv Planende auch eine höhere Chance auf eine Umsetzung, d. h. auf eine Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter, aufweisen. So beeinflussen persönliche und umweltbedingte Merkmale den Kern des Handlungsmodells, der sich durch die Realisation einer Erwerbsabsicht bzw. -planung im Ruhestandsalter auszeichnet.

An die Handlungsphase schließt sich die Bewertung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter an. Hier ist zunächst festzustellen, dass diejenigen, die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausführen, diese Tätigkeit besser bewerten, wenn sie diese von Beginn an geplant hatten. Wie die empirischen Ergebnisse aus Kapitel 5 nahelegen, äußert sich dies in geringeren Spannungsbeziehungen hinsichtlich arbeitsrelevanter Faktoren, d. h. es liegt eine bessere Passung zwischen gewünschten und wahrgenommenen Arbeitsbedingungen vor. Außerdem kommen in der Bewertung sehr stark individuelle Merkmale zum Tragen. Es zeigt sich, dass Frauen und Personen mit einer finanziellen Notwendigkeit zu arbeiten sowie mit einem niedrigen sozioökonomischen Status eher Spannungsbeziehungen aufweisen. Die globale Zufriedenheit kann einen Frühindikator darstellen, so dass Spannungen antizipiert werden können, sollte eine allgemein reduzierte Zufriedenheit bestehen.

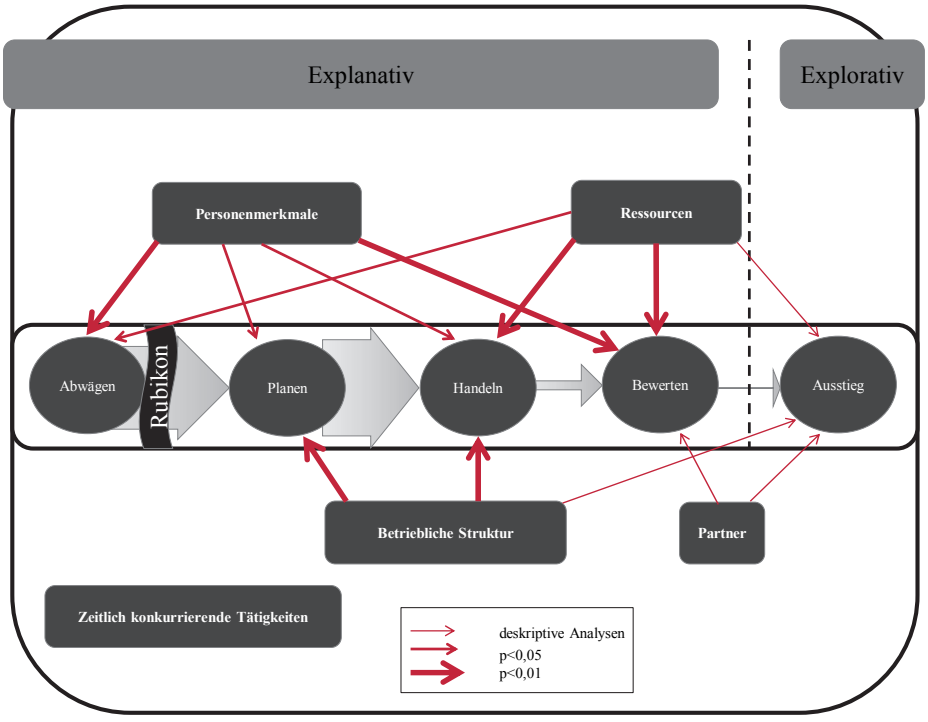
Für das Beenden, also den Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter, kommen nun verstärkt Ressourcen in den Blick, die sich der Kontrolle durch den älteren Menschen weitgehend entziehen. Daher wird der Ausstieg nur von rund 32 Prozent der Befragten bereits im Voraus konkret geplant. Viele aktuell erwerbstätige Ruheständler verknüpfen die Erwerbsbeendigung in konditionaler Weise mit dem Gesundheitszustand und beziehen sich damit auf die individuelle Erwerbsfähigkeit. Außerdem tritt eine Parallelisierung des Lebenslaufs mit dem Partner stärker in den Vordergrund, indem die Entscheidung für oder gegen eine Weiterführung offenbar in vielen Fällen eng mit der Erwerbstätigkeit des Partners und den gemeinsamen Lebensplänen für den Ruhestand verknüpft ist. Eine große Rolle spielen aber weiterhin auch noch in der Phase des Ausstiegs die betrieblichen Möglichkeiten, so dass es auch hier von entscheidender Bedeutung ist, ob die Arbeitskraft durch den Arbeitgeber nachgefragt oder eine Beendigung nahegelegt oder herbeigeführt wird.

Insgesamt gilt für den Prozess der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen, dass spezifische Personenmerkmale, die richtige Planung und die gegebene Möglichkeit zusammentreffen müssen, um eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand zufriedenstellend für das Individuum zu realisieren. Abbildung 25 veranschaulicht die Hauptergebnisse aus den empirischen Kapiteln dieser Untersuchung. Dabei werden alle Phasen des Handlungsmodells und die Zusammenhänge untereinander sowie insbesondere diejenigen mit zentralen externen Variablen dargestellt. Auf der Ebene der Phasen zeigen graue Pfeile den Grad der

Verknüpfung aufeinanderfolgender Phasen an, indem die Dicke des Pfeils das Ausmaß des Zusammenhangs anzeigt, das durch die empirischen Untersuchungen innerhalb der Kapitel festgestellt werden konnte. Rote Pfeile zeigen den Zusammenhang zwischen externen Variablen und einzelnen Phasen. Die Dicke der Pfeile bezeichnet hier das Signifikanzniveau der Ergebnisse; in multivariaten Analysen werden Irrtumswahrscheinlichkeiten von ein und fünf Prozent dargestellt, während außerdem rein deskriptive Analysen berichtet werden.

Übergeordnet werden die Phasen noch in explanative und explorative Einheiten eingeteilt. Diese Einteilung geht darauf zurück, dass die Phasen des klassischen Rubikon-Modells (Abwägen, Planen, Handeln und Bewerten) sowohl theoretisch fundiert als auch methodisch überprüfbar waren als auch aufgrund der ausreichenden Fallzahlen in multivariaten Modellen getestet werden konnten. Die Phase des Ausstiegs, die dem Modell als Erweiterung für den Fall der Erwerbstätigkeit im Ruhestand hinzugefügt wurde, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass es sich bei dieser Tätigkeit nicht um eine auf unbestimmte Zeit angelegte Betätigung handelt, sondern diese zumeist hauptsächlich eine kurz- bis mittelfristige darstellt, wurde erstmalig im Kontext des Rubikon-Modells verwendet. Die Erfassung der Phase des Ausstiegs erfolgte durch eigens dafür kreierte Items und diente vorrangig der Theoriebildung, Hypothesengenerierung und als Mosaikstein für zukünftige Forschungen. Die Fallzahlen liegen hier außerdem weit unter dem Niveau der vorherigen Kapitel, weshalb der explorative Charakter sowohl theoretisch als auch methodisch hervorgehoben werden muss.

Abbildung 25: Empirische Hauptergebnisse der Untersuchung



Quelle: Eigene Darstellung.

Die in der Abbildung 25 dargestellten externen Faktoren stellen die Personenmerkmale, Ressourcen, betriebliche Struktur, den partnerschaftlichen Kontext und konkurrierende Tätigkeiten dar. Diese Faktoren zeigten sich in den empirischen Kapiteln als die wesentlichen Prädiktoren für das Verhalten innerhalb der jeweiligen Phase. Zu Personenmerkmalen zählen dabei z. B. das Geschlecht, das Alter oder die Zugehörigkeit zu einer sozioökonomischen Schicht. Ressourcen stellen hauptsächlich den Gesundheitszustand und die finanziellen Möglichkeiten dar, während der Einfluss des Partners insbesondere die Koordinierung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand mit der Partnerschaft bzw. den gemeinsamen Wünschen mit dem Partner anspricht. Die betriebliche Struktur bezeichnet die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung innerhalb des Betriebs, in dem man vor dem eigenen Ruhestand beschäftigt war. Konkurrierende Tätigkeiten, die eine durch den zeitlichen Aufwand bedingte Konkurrenz zum Arbeiten im Ruhestand darstellen können, sind pflegerische, ehrenamtliche und betreuende Tätigkeiten. Es handelt sich dabei um „informelle“ Tätigkeiten, da sie im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit nicht am Arbeitsmarkt vermittelt werden (s. Kap. 1). Abbildung 25 weist auf den engen Bezug der Phasen des Abwägens, Planens und Handelns hin und zeigt die starken Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite mit den einzelnen Phasen. Für den Ausstieg bestehen lediglich deskriptive Hinweise auf Einzelzusammenhänge, die für weitere Untersuchungen hypothesengenerierend dienen können. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der empirischen Kapitel 3 bis 6, dass das modifizierte Rubikon-Modell der Handlungsphasen für das Phänomen der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter ein adäquater theoretischer Rahmen sowohl in beschreibender als auch in explanativer Hinsicht ist. Die vorliegende Untersuchung liefert erstmalig eine phasenhaft-differenzierte Analyse verschiedener Entscheidungs- und Handlungsphasen mit Bezug auf Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter. Dabei wird sowohl die Interdependenz dieser Phasen untereinander als auch deren Kontextabhängigkeit deutlich. Dabei können in unterschiedlichen Phasen im Prozess der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter verschiedene Faktoren in differierender Ausprägung wirken. Dieser Befund plädiert für eine sequentielle Untersuchung und differenzierte, daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen, die sowohl für ältere Menschen selbst als auch für gesellschaftliche Institutionen relevant sein können.

7.2 Implikationen und Handlungsempfehlungen

Aus jeder einzelnen Phase der Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestand können gerichtete Empfehlungen an unterschiedliche gesellschaftliche Akteure abgeleitet werden, die den Prozess für die Menschen selbst und für diejenigen, die diesen Prozess mitgestalten, optimieren können.

7.2.1 Abwägen: Lebensgestaltung und Intention

In der Phase des *Abwägens* zeigen die Analysen, dass Arbeiten im Ruhestand nur von den wenigsten Personen als Teil eines guten Ruhestandes angesehen wird. Auch wenn in der jüngeren Vergangenheit der Anteil der erwerbstätigen Personen jenseits des 65. Lebensjahres deutlich angestiegen ist, sollte weiterhin von der sehr präsenten Norm des wohlverdienten Ruhestands ausgegangen werden. Diese Leitidee sollte auch nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden, sondern das normative Spektrum im Hinblick auf den Zeitpunkt des Ruhe-

standseintritts eher erweitern: Diejenigen, die über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig bleiben möchten, sollen dies auch ohne Schwierigkeiten umsetzen können. Auf der anderen Seite sollten die Personen, die dies weder können noch wollen, nicht durch eine ökonomisch geprägte Interpretation des „aktiven Alterns" unter Druck gesetzt werden, weiterzuarbeiten. Die Politik steht somit vor der Herausforderung, Erwerbsarbeit im Ruhestand als etwas gesellschaftlich Positives zu etablieren, ohne diejenigen zu stigmatisieren, die weder über die erforderlichen Mittel verfügen (v. a. Gesundheits- und Bildungsressourcen) noch das Interesse dafür äußern (*Foster/Walker* 2015). Um dies zu ermöglichen, sind eventuell neue Regelungen, z. B. im Rahmen einer Novellierung des Flexi-Rentengesetzes, für einen verzögerten Eintritt in den (endgültigen) Ruhestand zu erörtern, ohne die bisherigen Regelungen, die von der Mehrheit der Gesellschaft präferiert werden, zu verändern.

Die *Intention zu einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand* ist im Gegensatz zur Vorstellung von Arbeit als Teil eines guten Ruhestandes auf einem deutlich höheren Niveau zu beobachten. Für die politische Ebene stellt diese Kenngröße eine hilfreiche Ergänzung zu den etablierten Arbeitsmarktstatistiken dar. Da Personen ab einem bestimmten Alter bzw. mit einem bestimmten Arbeitsmarktstatus aus dem offiziellen Berichtswesen herausfallen, lassen sich mit diesem Indikator wertvolle Informationen über ein Arbeitspotenzial im Ruhestandsalter ableiten (*Hardy* 1991). Weitere Faktoren wie z. B. die Vorstelllungen zur gewünschten Dauer, zum wöchentlichen Arbeitsvolumen oder zum Arbeitsort sind in diesem Kontext wertvolle Ergänzungen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse können im Rahmen der Berichterstattung (z. B. im Rentenversicherungs- und Alterssicherungsbericht oder in den amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit) vor dem Hintergrund arbeitsmarkt- und rentenpolitischer Veränderungen eingeordnet und bewertet werden.

Differenzierte Analysen hinsichtlich einer Intention zur Beschäftigung im Ruhestand machen deutlich, dass diese Entscheidungsphase von *sozialer Ungleichheit* geprägt ist. Unter Berücksichtigung des Geschlechts lassen sich beim Zusammenhang zwischen der Absicht, im Ruhestand zu arbeiten, und der sozioökonomischen Position zwei gegenläufige Gradienten beobachten. Unter den Männern verläuft er positiv, d. h. mit steigender sozioökonomischer Position erhöht sich der Anteil der Personen, die eine Erwerbsabsicht äußern. Bei den Frauen ist dieser Verlauf dagegen negativ. Aus diesem Befund lässt sich – bei gegebener Vorsicht – der Schluss ziehen, dass geschlechtstypische Motivlagen dieses Merkmal beeinflussen: Männer in höheren sozioökonomischen Positionen wollen aus freien Stücken und ohne finanzielle Not ihre Erwerbstätigkeit über die Ruhestandsgrenze hinaus weiterführen, Frauen in niedrigen sozioökonomischen Positionen dagegen „müssen" dies eher tun. Eine adressatenorientierte Alternspolitik beinhaltet somit eine explizite *Gleichstellungspolitik* in Bezug auf das Geschlecht (*Foster/Walker* 2013). Ein wichtiger Ansatzpunkt ist dabei, die geschlechtstypischen Lebensverläufe im Blick zu behalten. Biografien sind im Hinblick auf die vorliegende Fragestellung als eine relevante Ressource zu sehen, die stark differieren. Die Unterschiede machen sich nicht zwingend und unmittelbar in jüngeren Jahren bemerkbar, im Alter sind durch die kumulativen Effekte über den Zeitverlauf die strukturellen Unterschiede deutlicher zu erkennen (*Dannefer* 2003). Eine aktivierende Politik, die einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern vermitteln möchte, muss sich im Klaren sein, dass es nicht reicht, Frauen im Nachhinein für Nachteile aus früheren Lebensphasen (Stichwort „motherhood penalty") zu entschädigen (z. B. in Form von der sog. Mütterrente). Vielmehr sollten Ansätze diskutiert werden, wie die tatsächlichen Belastungen aus der Vereinbarkeitsproblematik im Hinblick auf Beruf, Familie und Pflege gleichermaßen auf Männer und Frauen verteilt werden können. In diesem Sinne leitet sich daraus eine „Männerpolitik" dahingehend ab, dass diese Vereinbarkeitsfragen, die bislang

vorwiegend Frauen betreffen, auch auf „männliche“ Erwerbsbiografien übertragen werden müssen. Die künftigen Entwicklungen dieser Aspekte können bspw. im Rahmen des Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (weiterhin) kritisch beobachtet werden.

Das betrachtete Spannungsfeld zwischen dem „Wollen“ und dem „Müssen“ hinsichtlich der Intention, im Ruhestand zu arbeiten, wird noch komplexer, wenn gesundheitliche Aspekte die nach Geschlecht differenzierte Sichtweise erweitern. Schichtspezifische Analysen mit der TOP-Stichprobe zeigen, dass die Prävalenzraten eines (eher) schlechten Gesundheitszustandes unter Männern mit niedriger sozioökonomischer Position höher sind als unter Frauen mit vergleichbaren soziostrukturellen Lebensbedingungen. Aus der Literatur ist bekannt, dass Männer in ihren Erwerbsbiografien viel häufiger als Frauen mit (körperlichen) gesundheitlichen Belastungen konfrontiert sind, die letztendlich einen vorzeitigen Ausstieg nach sich ziehen. Dies trifft gleichermaßen für die Motivation, aus dem Beruf vorzeitig auszusteigen, zu. Frauen sind eher im Dienstleistungssektor beschäftigt, in dem die physischen Arbeitsbelastungen eine geringere Rolle spielen (*Bäcker et al.* 2009; *Kroll/Lampert* 2013). Insofern steht dieser Aspekt in Einklang mit dem Befund, dass Männer in einer niedrigen sozioökonomischen Position seltener intendieren im Ruhestand zu arbeiten als Frauen. Das erwähnte Spannungsfeld zwischen dem „Wollen“ und dem „Müssen“ sollte bei der Betrachtung von sozialer Ungleichheit um die Dimension des „(Nicht-)Könnens“ erweitert werden. Was lässt sich für Politik, Unternehmen, Gesellschaft und Individuum aus diesen Erkenntnissen ableiten? Sicherlich ist es kein überraschender Befund, dass ein schlechter Gesundheitszustand mit einer geringeren Neigung, im Ruhestand zu arbeiten, einhergeht. Allerdings sind die gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt ungleich verteilt und sollten bei der aktuellen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Ausrichtung – Verlängerung des Erwerbslebens am Ende der beruflichen Karriere – stets Berücksichtigung finden. Grundsätzlich sollte es vermieden werden, zusätzlichen normativen bzw. finanziellen Druck bei den identifizierten Risikogruppen aufzubauen, um ein verlängertes Erwerbsleben in schlechter Gesundheit zu erreichen. Dies stünde in deutlichem Widerspruch zum Anspruch auf eine verlässliche Alternspolitik, die auf eine Verbesserung der Lebenssituation und -perspektiven der Betroffenen abzielt. Dieser Zustand wird in einem aktuellen Beitrag von Philip Taylor passend beschrieben: „Working longer may be good public policy, but it is not necessarily good for older people“ (*Taylor* 2019). Darüber hinaus ist die Erhaltung eines guten Gesundheitszustands am Arbeitsplatz eine Koproduktion von Betrieb und Individuum, für die beide Parteien gleichermaßen verantwortlich sind. Arbeit muss so gestaltet werden, dass die gesundheitlichen Voraussetzungen für ein längeres Erwerbsleben, auch jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters, über das gesamte Erwerbsleben gewahrt bleiben. Die Arbeitsplatzgestaltung sollte dabei im konstruktiven Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stattfinden. In der vorliegenden Studie konzentrieren sich die Analysen auf die körperliche Gesundheit. Für künftige Forschungen sollte diese Thematik um die Betrachtung von (kumulativen) psychischen Arbeitsbelastungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit im hohen Erwachsenenalter erweitert werden.

Unabhängig von den vorgefundenen geschlechtstypischen Unterschieden sollte klar sein, dass die Absicht, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, auf *freiwilliger Basis* entstehen sollte, was dem ursprünglichen Sinne des aktiven Alterns entspricht (*Walker/Maltby* 2012; *WHO* 2002). Erwerbsarbeit im Ruhestand sollte in erster Linie mit dem Motiv Wahrung von gesellschaftlicher Teilhabe erfolgen und nicht aus dem Grund der Armutsvermeidung. Auch die Idee, Erwerbsarbeit im Ruhestand als weitere Säule der Altersvorsorge zu etablieren (z. B. *Deller et al.* 2009), ist aus zwei Gründen als problematisch zu bewerten. Zum einen würde die Legitimationsfunktion der öffentlichen Altersversorgung,

die bereits durch das weiterhin sinkende Versorgungsniveau stark in der Kritik ist (u. a. *Brussig et al.* 2016), zusätzlich durch diese Säule untergraben werden. Schließlich beruht die Legitimation auf der moralökonomischen Vorstellung, dass nach der Erwerbsphase ein Recht (und sogar die gesellschaftliche Pflicht?) auf Ruhe besteht und die betroffenen Personen sich nicht für diesen Erwerbsstatus rechtfertigen müssen (*Kohli* 1987). Zum anderen sollte in der Politik auch von der realistischen Annahme ausgegangen werden, dass Erwerbsarbeit im Ruhestand einen begrenzten Zeitraum mit einem überschaubaren Arbeitsumfang abdeckt. In der Regel sind die Einkommen zu niedrig und für das Ansparen zusätzlicher, nennenswerter Ansprüche an das Versorgungssystem sind die Zeiträume schlichtweg zu kurz, als dass von einer echten Säule der Altersvorsorge gesprochen werden könnte.

7.2.2 Planen: Information und Unterstützung

Ist die Absicht zu einer bestimmten Handlung einmal ausgesprochen, erscheint es sinnvoll, zunächst einen Plan auszuarbeiten, um das Handlungsziel wirksam und effizient zu erreichen, da die Handlung in der Regel nicht im direkten Anschluss nach der Absichtserklärung erfolgt. Informationen sammeln und Gespräche mit wichtigen Personen aus dem Umfeld führen (Angehörige, Freunde, Bekannte, Vorgesetzte) sind dabei sehr nützliche Instrumente. Die Analysen ergeben, dass die geäußerte Intention, im Ruhestand zu arbeiten, zu deutlich intensiveren Planungsaktivitäten führt. Allerdings machen die Daten auch deutlich, dass der größte Teil der befragten Personen keine konkreten Pläne schmiedet, auch wenn die Absicht zu einer Erwerbsarbeit im Ruhestand besteht. Zur Verbesserung der Situation kommen verschiedene Möglichkeiten auf mehreren Ebenen in Frage, die dem Individuum in der langfristigen Perspektive helfen, das Handlungsziel zu erreichen. Wie bereits *Haupt* (2018) für die Situation von aktuell Erwerbstätigen vorschlägt, sollte auch für Menschen im Ruhestand oder in der Übergangsphase dazu, eine Bereitstellung von Information erfolgen, die verständlich, umfassend und individuell angelegt ist. Dazu sollte eine Verbesserung der Kommunikation und Information in den Betrieben für Arbeitnehmer bzw. Ruheständler erfolgen, die die Eckpfeiler von (fortgeführter) Erwerbstätigkeit im Ruhestand beinhaltet. Zuvorderst sollte jedoch eine vom Bund organisierte generelle Information stattfinden, in der in drei Ebenen in verschiedenen Detailtiefen (1) die individuelle Altersvorsorgesituation dargestellt, (2) mit ausführlichen Informationen zu Arbeit im Ruhestand (Möglichkeiten, Angebote) angereichert und (3) mit Gesetzestexten, geeigneten Mitteilungen und evtl. bereits konkreten Stellenangeboten unterfüttert wird (vgl. *Haupt* 2018). Eine solche umfassende Aufklärung könnte einen großen Beitrag zur Planung des eigenen Ruhestands und zur Vermeidung von finanziell prekären Situationen im Alter leisten. Rentenversicherungsträger können dahingehend als sehr hilfreiche Ansprechpartner agieren. Passendes Informationsmaterial wie z. B. die Broschüre „Flexirente: Das ist neu für Sie“ wird von der Deutschen Rentenversicherung Bund der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt (*Deutsche Rentenversicherung Bund* 2017). Ein weiteres exemplarisches Beispiel für eine adressatenorientierte Vermittlung der rentenrechtlichen Rahmenbedingungen ist der online-Rechner zum „Flexirentengesetz“[32]. Arbeitsagenturen könnten weitere Ansprechpartner sein, bspw. bei der Beratung von arbeitsrechtlichen Aspekten, die bei einer Verlängerung der Erwerbslebenszeit zu beachten sind.

[32] Siehe https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/02_online_dienste/03_online_rechner_nutzen/flexirentenrechner/Flexirentenrechner_node.html, Abruf vom 07.12.2018.

Auf betrieblicher Ebene sind die Personalvertretungen, Vorgesetzten und letztlich die Unternehmensleitung selbst die wichtigsten Anlaufstellen. Die Analysen weisen darauf hin, dass vorhandene bzw. wahrgenommene Opportunitätsstrukturen im Betrieb mit einer intensiveren Planung einhergehen. Die Betriebe spielen in der Planungsphase also eine wichtige Rolle, zumal ein allgemein hohes Interesse besteht, ältere Beschäftigte über das Renteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen (*Czepek et al.* 2017). Dieses Interesse zu kommunizieren scheint ein erster vielversprechender Schritt für das Halten rentenberechtigter Beschäftigten im Unternehmen zu sein. Betriebliche Maßnahmen, die die älteren Beschäftigten bei ihren Plänen unterstützen wie z. B. unternehmensinterne Jobbörsen speziell für Personen, die im Ruhestand noch arbeiten möchten, senden dabei glaubwürdige Signale.

Auf individueller Ebene können Interventionen den Anpassungsprozess zwischen Erwerbs- und Ruhephase wesentlich erleichtern. Hier wäre es sinnvoll, sich auf Aspekte zu konzentrieren, die den Alltag und das soziale Umfeld (Partner, Verwandte, Freunde) und weniger die rechtlichen Herausforderungen betreffen, wenn das Individuum die feste Absicht hat, im Ruhestand einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Die individuellen Bewältigungskompetenzen können im Rahmen einer Lebensberatung für den Übergang in einen aktiven Ruhestand (Informationen, Sensibilisierung oder Anleitungen für planende Schritte) gestärkt werden (*Rosenkoetter/Garris* 2001; *Muratore/Earl* 2015; *Earl et al.* 2015), was die Chancen auf eine erfolgreiche Planung erhöht.

7.2.3 Handeln: Entlastung und Initiative

In einem konservativen Wohlfahrtsstaat ist es vorgesehen, dass nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze die gesetzliche Rentenversicherung die Funktion des Erwerbseinkommens übernimmt. Ein Weiterarbeiten über diesen Zeitpunkt hinaus stellt für jedes Individuum jedoch eine freie Entscheidung dar. Die Gründe für eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand liegen insbesondere in sinnstiftenden, sozialen, aber auch in finanziellen Bereichen (*Sackreuther et al.* 2017). Für eine gewisse Gruppe, die über den Lebenslauf und die Erwerbskarriere hinweg Nachteile erworben hat und deshalb eine finanziell prekäre Lage aufweist, scheint auch nach unseren aktuellen Ergebnissen trotz eventuell greifender Grundsicherung im Alter die Notwendigkeit zur Arbeit im Ruhestand zu bestehen bzw. sich in einem kurzen Zeitraum nach dem Eintritt in den Ruhestand einzustellen. Gesetzliche Regelsysteme reichen bei Menschen in unterer sozioökonomischer Position bzw. bei denjenigen, die bereits während der Erwerbskarriere armutsgefährdet waren, nicht aus, um Renten zu erzielen, die nicht zu Armut im Ruhestand führen. Maßnahmen aus der zweiten (betriebliche Altersvorsorge) und der dritten Säule (private Altersvorsorge) werden in diesen Fällen offenbar zu wenig genutzt bzw. sind deshalb nicht nutzbar, da diese bereits während der Erwerbskarriere mit Zusatzzahlungen verbunden sind, die eventuell nur mit Abstrichen leistbar erscheinen. Bei aktuell Erwerbstätigen fehlt in ca. 30 Prozent der Fälle jegliche Zusatzabsicherung für die Altersvorsorge (*Betzelt/Bode* 2017). Diese Gruppe verlässt sich für ihren Ruhestand auf die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, also lediglich auf die erste Säule der Altersvorsorge. Für diese Menschen könnte ein Zuverdienst im Ruhestand unter Umständen unumgänglich werden, um ihren Lebensstandard auch im Ruhestand halten zu können. Durch die Flexibilisierung der Rente haben sich die Möglichkeiten, Arbeit und Ruhestand zu verbinden, außerdem vervielfältigt, die jedoch nur dem Informierten vollständig zugänglich sind. Aus der Komplexität des Themas und aus der voraussichtlich steigenden Anzahl von Menschen, die ihren Ruhestand mit einer gewissen Form von Erwerbstätigkeit verbinden möchten oder müssen, könnte eine Unübersichtlichkeit für den Verbraucher entstehen. Die Bereitstellung von detaillierter Information, wie sie

für die Planungsphase dargestellt wurde (s. Kap. 7.2.2), wäre auch für Menschen, die bereits eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand aufgenommen haben, von großem Vorteil.

Ein Regelsystem für Menschen in unteren Einkommensstufen, das ihnen erlaubt, eine ausreichende Altersvorsorge bereits während der Erwerbskarriere aufzubauen, könnte eine Sozialleistung sein, die der Notwendigkeit, im Ruhestand zu arbeiten, entgegenwirken kann. Da Deprivationsarmut insbesondere nach einer längeren Zeit der Einkommensverknappung einsetzt (*Schmitz* 2019; *Andreß/Hörstermann* 2012), könnte solch eine Maßnahme dazu beitragen, dass Menschen in unteren sozialen Schichten weniger Nachteile über den Lebenslauf kumulieren. Dies könnte wiederum zum Abbau sozialer Ungleichheit beitragen, die sich im Sinne einer Kumulations- bzw. Divergenzhypothese im Alter sogar noch verstärkt (*Bopp/Mackenbach* 2019; *Kolland/Aner* 2019; *Mayer/Wagner* 1996). Stellschrauben zur Reduzierung von Ungleichheit sind deshalb insbesondere in der Sozialpolitik zu sehen (*Schmitz* 2019).

Die Möglichkeit, auch nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter im Betrieb zu verbleiben, setzt ein Zeichen für eine alter(n)sfreundliche Betriebskultur. Den älteren Arbeitnehmern wird dadurch eher das Gefühl vermittelt, willkommen und nicht lediglich geduldet zu sein. Wer die willkommene Möglichkeit der Weiterbeschäftigung als gegeben sieht, handelt eher. Die interne Eigendarstellung und Kommunikation von Betrieben und von öffentlichen Arbeitgebern scheint deshalb ein nicht zu vernachlässigender Faktor zu sein und kann ein Arbeitsklima erzeugen, in dem arbeitende Ruheständler die gleiche Wertschätzung erfahren wie die Stammbelegschaft. Dieses alternsfreundliche Arbeitsklima unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb zum Teil sehr deutlich. Ein stärker ausgeprägtes alternsfreundliches Klima trägt zu einer engeren Verbundenheit der arbeitenden Ruheständler mit dem Betrieb bei (*Bowen et al.* 2011) und kann die Arbeitskultur intern, aber auch nach außen hin, positiv beeinflussen. Möglichkeiten anzubieten und Rahmenbedingungen zu schaffen, dass ältere Mitarbeiter bei Interesse länger im Betrieb verbleiben, ist eng mit alternsgerechten Arbeitsplätzen verbunden. Es reicht nicht aus, das Label der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu tragen, sondern es müssen auf Ältere zugeschnittene Arbeitsplatzmodelle aufgezeigt werden, die es attraktiv und körperlich und kognitiv leistbar für Ältere machen, einer Erwerbstätigkeit auch nach dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters nachzugehen. Die Einrichtung eines Informations- und Unterstützungsmanagements in Betrieben könnte dazu beitragen, zum einen älteren Mitarbeitern die Chance zu geben, sich über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten rechtzeitig zu informieren und dahingehend die Hürden einer Umsetzung von Erwerbsarbeit im Ruhestand zu verringern. Zum anderen kann dazu auch für Betriebe eine Planungssicherheit gegeben werden, da bereits frühzeitig bestimmte Arbeitsstellen für eine bestimmte Dauer besetzt bleiben und die Nachfolge zeitlich besser geregelt werden kann. Ergebnisse der „Silver Worker"-Studien betonen immer wieder, dass die Arbeitsplatzgestaltung ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, wenn Unternehmen rentenberechtigte Beschäftigte halten oder zurückgewinnen möchten (*Maxin/Deller* 2010). Dies zeigt, dass Entwicklungen der betriebsbezogenen Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer nicht schicksalshaft, sondern vom betrieblichen Engagement abhängig sind und sich somit Gestaltungsräume eröffnen.

Neben der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für betriebsinterne Mitarbeiter (Insider) könnte auch das Anbieten von Arbeitsplätzen an betriebsexterne Ruheständler (Outsider) vielversprechend sein. Insbesondere in mittleren und größeren Betrieben könnten Menschen, die im Ruhestand eine neue Erwerbstätigkeit beginnen möchten, so Beschäftigung finden. Die Betriebe ihrerseits fänden dadurch die Möglichkeit, motivierte erwerbstätige Ruheständler zu bekommen, die ihre anderweitigen Erfahrungen aus der Erwerbskarriere vor dem Ruhestand einbringen können. Zu beachten ist dabei natürlich, dass die Kosten für die

Einarbeitung von Outsidern zunächst höher sind als für Insider und dass das betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkül für den Betrieb aufgehen muss.

Sollte es für das Individuum in Frage kommen, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, scheint es von Bedeutung zu sein, welche planenden Schritte unternommen werden. Die erste Entscheidung bei der Überlegung, im Ruhestand erwerbstätig zu sein, ist, ob man weiterhin in seinem *Karriereberuf* arbeiten *oder* aber einen anderen, *neuen Beruf* ergreifen möchte (*Beehr* 2014). Die geeignete Form der Erwerbstätigkeit zu finden, benötigt eine auf die individuellen Voraussetzungen abgestimmte Planung, um eine Passung von Umwelt und individuellen Ressourcen zu ermöglichen. Menschen mit sehr spezialisierten Fähigkeiten verbleiben dabei eher auch über die Ruhestandsgrenze hinaus im Karrierejob, während diejenigen, die hohe Spannungsbeziehungen bei der Arbeit verspüren, sich häufiger eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand suchen, die außerhalb der Betätigung liegt, die sie während ihrer beruflichen Karriere ausgeführt hatten (*Gobeski/Beehr* 2009). Die Verweildauern in einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand variieren dabei je nach Typus außerdem sehr stark: Diejenigen, die sich im Ruhestand einer neuen Betätigung zuwenden, verbleiben ca. doppelt so lange in dieser Erwerbstätigkeit als Menschen, die ihren Karriereberuf schlicht verlängern (*Cihlar/Staudinger* 2019). Es könnte also für Menschen, die eine zumindest mittelfristige Erwerbstätigkeit im Ruhestand planen, von großem Vorteil sein, sich beruflich oder tätigkeitsbezogen im Ruhestand neu zu orientieren. Mitentscheidend für das Gelingen einer solchen Neuorientierung kann die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen sein. Dass sich die Voraussetzungen dafür in den letzten 20 Jahren stark verbessert haben, zeigt eine aktuelle Studie mit Daten des Deutschen Alterssurveys: Es konnte zwischen 1996 und 2014 eine Zunahme der Wahrscheinlichkeit von Bildungsbeteiligung um ca. 12 Prozentpunkte bei Menschen im Ruhestand festgestellt werden, so dass 2014 bereits ca. 30 Prozent der Ruheständler Bildungsmaßnahmen in institutionellen Settings wahrgenommen hatten (*Wiest et al.* 2018). Mit der erhöhten Nachfrage sollten auch in Zukunft die Quantität und Qualität der Programme weiter ansteigen, so dass gute Bedingungen für die Weiterqualifizierung für eine Erwerbstätigkeit auch außerhalb des früheren Karriereberufs gegeben sein dürften (s. a. *Thieme et al.* 2015).

7.2.4 Bewerten: Struktur und Anpassung

Die Bewertung der eigenen Erwerbstätigkeit im Ruhestand weist einen Zusammenhang mit bestimmten Personenmerkmalen und der individuellen Ressourcenausstattung auf. Insbesondere Menschen in schwächeren sozioökonomischen Positionen, die rein aus finanziellen Gründen arbeiten, erleben eine größere Diskrepanz zwischen dem, was sie sich vorstellen und dem, wie sich die konkrete Situation darstellt. Dass insbesondere bei der Bezahlung Spannungen bestehen, verdeutlicht, dass es eine Gruppe älterer Erwerbstätiger gibt, die zum einen auf diesen Zuverdienst angewiesen, zum anderen jedoch unzufrieden mit der Situation ist. Hier besteht die Aufgabe politischer Entscheidungsträger, die Umstände von Erwerbsarbeit im Ruhestand zu gestalten. Zunächst könnten dabei staatliche Angebote geschaffen werden, die Menschen in finanziell prekären Lagen darin unterstützen, die für sie passende Arbeitsstelle im Ruhestand zu finden. Gerade Menschen mit niedriger Bildung und verringerten Ressourcen würden davon profitieren, eine Anlaufstelle zu haben, in der mit ihnen gemeinsam Möglichkeiten herausgearbeitet werden, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Hier sollte jedoch das Prinzip der Subsidiarität gelten, so dass diejenigen, die dieses Angebot nicht annehmen möchten und die Gestaltung der Suche selbst leisten können, auch keine Verpflichtung zur Annahme dieses Angebots haben. Eine zweite Steuerungsmethode, die sich positiv auf finanziell schwächer gestellte Menschen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, auswirken könnte, ist ein Anheben des Grundfreibetrags. Momentan

sind für diese Personengruppe zwar Minijobs bis zu 450 € im Monat von der Steuer befreit, jedoch scheint es gerade für diejenigen, die vorrangig aus finanziellen Gründen auch im Ruhestand arbeiten, notwendig, eine Bezahlung zu erreichen, die ihnen in Kombination mit ihrer Rente erlaubt, den eigenen Lebensstandard zu erhalten. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen eine Bezahlung von über 450 € im Monat angestrebt und notwendig ist. Diese führt jedoch momentan in einigen Fällen zur Besteuerung von Rente und Zuverdienst, was die finanziell prekären Haushalte belastet und in Spannungsbeziehungen bringt, indem sie nicht das monatliche Entgelt erreichen, wie es für sie notwendig und von Bedeutung wäre.[33] Eine Möglichkeit könnte sein, die Steuerfreiheit des Zuverdiensts an die Höhe der gesetzlichen Renteneinkünfte zu koppeln, so dass der generelle Grundfreibetrag durch eine spezielle Staffelung ersetzt wird. Weiterhin könnten auch Rente und Zuverdienst an einen gemeinsamen (höheren) Grundfreibetrag gebunden werden, so dass unterschiedliche Steuerfreibeträge gelten, je nachdem, ob ein Mensch im Ruhestand arbeitet oder nicht. Eine prinzipielle Erhöhung des Grundfreibetrags könnte grundsätzlich außerdem dazu beitragen, dass Menschen in finanziell schwächeren Positionen gar nicht erst den Weg in die Erwerbsarbeit im Ruhestand gehen müssen und damit verwirklichen, was der konservative Wohlfahrtsstaat vorsieht, nämlich im Ruhestand nicht zu arbeiten (*Kohli* 1985; 1987).

Ältere Arbeitnehmer benötigen eine andere Art der Arbeitsplatzgestaltung als in jüngeren Jahren. Um ein Gleichgewicht zwischen gewünschten und realen Arbeitsplatzbedingungen erreichen zu können, müssen deshalb bestimmte Merkmale vorhanden sein, die die Erwerbstätigkeit auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer anpassen. Zentrale Faktoren sind dabei die Arbeitszeitkontrolle, körperlich nicht stark anstrengende Tätigkeiten und eine wahrgenommene Handhabbarkeit der Tätigkeiten (*Virtanen et al.* 2017). Betriebe können im Zuge eines altersgerechten Personalmanagements und eines auf den älteren Arbeitnehmer zugeschnittenen Arbeitsplatzes einen großen Beitrag dazu leisten, dass die Arbeit im Ruhestand von den älteren Arbeitnehmern als stimmig zwischen Bedeutung und Bewertung wichtiger arbeitsplatzbezogener Faktoren erlebt wird. Dabei können als Personalmanagement spezifische Formen von Fort- und Weiterbildung, die methodisch und didaktisch auf die Anforderungen älterer Menschen zugeschnitten sind, flexible, gesundheitsfördernde Arbeitszeitgestaltung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die ergonomische bzw. arbeitsmedizinische Verbesserungen beinhalten, gelten (*Behrend/Frerichs* 2004). Mittlerweile gibt es derartige personalpolitische Maßnahmen zwar, allerdings wurde auf Basis des IAB-Betriebspanels weiterhin Nachholbedarf in zweierlei Hinsicht identifiziert (*Bellmann et al.* 2018): Zum einen hat sich in den letzten Jahren der Verbreitungsgrad von altersgerechten Maßnahmen nicht erhöht und das, obwohl im selben Zeitraum der Anteil älterer Arbeitnehmer gestiegen ist. 2015 wurde in 17 Prozent der untersuchten Betriebe mindestens eine Maßnahme durchgeführt, 2006 lag der Anteil genauso hoch. Zum anderen zeigt sich, dass die Mehrheit der Unternehmen bei der Anwendung von Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip verfährt. Das heißt, dass es nur wenige Angebote gibt, die speziell an den Wünschen und Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmerschaft ausgerichtet sind. Mehrheitlich werden bestehende Maßnahmen für Ältere geöffnet, dazu zählt bspw. der Einbezug Älterer in die betriebliche Weiterbildung, die 2015 in 7 Prozent der Betriebe durchgeführt wurde und damit die verbreitetste Maßnahme darstellt. Adressatenspezifische Angebote haben hingegen Ausnahmecharakter: Nur 1 Prozent der Betriebe offeriert Weiterbildungsangebote, die speziell auf die Älteren zugeschnitten sind.

[33] Es bestehen im Hinblick auf den Höchstverdienst im Ruhestand z. T. sehr unterschiedliche Regelungen für verschiedene Rentenarten, so dass jeder selbst seine individuellen Voraussetzungen für den höchsten unschädlichen Verdienst prüfen (lassen) sollte.

Bestehende Förderangebote und Maßnahmen sollten daraufhin geprüft werden, inwieweit eine Ausrichtung an bestimmten Altersgruppen sinnvoll und umsetzbar ist. Bei gesundheitsfördernden Maßnahmen könnte es bspw. ratsam sein, unterschiedliche Programme zu entwickeln, zu evaluieren und schließlich die erfolgversprechendsten zu etablieren. Junge und Ältere haben in manchen Bereichen der Leistungsfähigkeit unterschiedliche Voraussetzungen und Förderbedarfe, weshalb einheitliche Angebote für die eine oder andere Altersgruppe nicht attraktiv bzw. nicht mit ihren körperlichen und/oder kognitiven Voraussetzungen vereinbar sind. Ebenso sollten auch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf ihre Passung für verschiedene Altersgruppen überprüft werden. Auch wenn Trainingsstudien zeigen, dass Ältere zum Teil beträchtliche Zuwächse in Lernleistungen durch kognitive Trainings aufweisen, benötigen sie dennoch andere Bedingungen als Jüngere. Ältere lernen besser, wenn sie Strategien zum Erlernen von Inhalten vermittelt bekommen, in einer Gruppe lernen und kürzere Einzelsitzungen besuchen (*Verhaeghen et al.* 1992; *Lang et al.* 2012). Aus diesem Grund sollten Interventionen, also die Angebote zu Fort- und Weiterbildung während der Erwerbstätigkeit im Ruhestand, unter diesen Gesichtspunkten konzipiert und durchgeführt werden. Diese Maßnahmen könnten dabei helfen, erfolgreiches Lernen für alle Altersgruppen zu ermöglichen.

Arbeitgeber sollten Arbeitsplätze gemeinsam mit älteren Arbeitnehmern gestalten und individuell auf diese zuschneiden. Dies trägt dazu bei, Ruhestandsjobs zu schaffen, die Vorstellungen auf der Arbeitgeber- und Wünsche und Bedürfnisse auf der Arbeitnehmerseite befriedigen können. Bei all diesen Überlegungen muss jedoch auch hier das betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkül für den Arbeitgeber aufgehen. Zudem muss im Arbeitsprozess das Nebeneinander von Stammbelegschaft und erwerbstätigen Ruheständlern funktionieren. Dies stellt eine besondere Aufgabe für die Führungsebene im Betrieb dar.

Der ältere Arbeitnehmer sollte bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes in Kommunikation mit seinem Arbeitgeber treten und darauf achten, dass der Arbeitsplatz den eigenen Erwartungen entspricht. In diesem Prozess muss er seine eigenen Bedürfnisse klären und Prioritäten bezüglich arbeitsplatzrelevanter Faktoren setzen. Gemeinsam mit dem potenziellen Arbeitgeber sollte dann darüber gesprochen werden, ob und inwiefern der Arbeitsplatz auf den älteren Arbeitnehmer angepasst werden kann. Auf dieser Basis kann erkannt werden, ob eine Übereinstimmung von Vorstellungen und realen Bedingungen besteht. Um Spannungsbeziehungen abzubauen, können nun entweder die eigenen Erwartungen angepasst oder die Arbeitssituation verändert werden. Durch die Teilnahme an geeigneten Bildungsmaßnahmen können die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung beeinflusst werden: Eine Steigerung des betriebsspezifischen Humankapitals (über das Erlernen von Spezialwissen für den konkreten Arbeitsplatz) verringert die Spannung zwischen dem bestehenden Arbeitsverhältnis und individuellen Voraussetzungen. Ein höheres allgemeines Humankapital (Wissenselemente, die auf dem gesamten Arbeitsmarkt verwertet werden können) schafft verbesserte Möglichkeiten der Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern. Indem ältere Arbeitnehmer ihre Qualifikationen ausbauen, erhöhen sie die Chancen, dass sich die eigenen Vorstellungen und die realen Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsumwelt decken.

7.2.5 Ausstieg: Kommunikation und Stärkung von Ressourcen

Die explorativen Analysen der an die letzte Phase des Rubikon-Modells anschließenden Sequenz, die sich thematisch der Beendigung der Erwerbstätigkeit im Ruhestand widmet, haben ergeben, dass der Ausstieg zumeist nicht vorab geplant wird. Das Ende der Erwerbsphase wird von vielen erwerbstätigen Ruheständlern an die eigene gesundheitliche Verfas-

sung und damit an die Erwerbsfähigkeit geknüpft. Diejenigen, die bereits feste Zeiträume in den Blick genommen haben, wollen meist zwei bis drei weitere Jahre arbeiten.

In den Analysen zeigte sich ein Nebeneinander von unfreiwilligen und freiwilligen Erwerbsaustritten. Besonders interessant ist das Vorliegen einer Diskrepanz zwischen den antizipierten und den tatsächlichen Hauptbeendigungsmotiven. Erwerbstätige Ruheständler gehen während ihrer aktiven Phase am Arbeitsmarkt von einer relativ großen Handlungsautonomie im Hinblick auf die Beendigung ihres Erwerbsengagements aus. Die Realität sieht dann für viele offenbar anders aus: Ein nicht geringer Anteil erwerbstätiger Ruheständler erlebt zum tatsächlichen Ende der Erwerbskarriere hin eine reduzierte Handlungsautonomie. Die fünf am häufigsten genannten Hauptbeendigungsmotive umfassen gesundheitliche oder mit dem Arbeitgeber im Zusammenhang stehende Gründe, die von mehr als 60 Prozent der ehemals erwerbstätigen Ruheständler ins Feld geführt werden. Dabei ist der zweithäufigste Grund, der von jeder fünften bis sechsten Person in dieser Gruppe genannt wurde, dass die eigene Arbeitskraft nicht mehr gefragt war. Um die Hintergründe von Erwerbsaustritten genauer zu verstehen, scheint es angeraten, in zukünftigen Untersuchungen zusätzlich zu weiteren Gründen außer dem Hauptgrund auch flankierende Informationen zum Erwerbsverhältnis zu berücksichtigen. Von Interesse könnten in dem Zusammenhang etwa die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses sein, und hier insbesondere die Vertragsausgestaltung, also bspw. ob das Tätigkeitsende im Voraus vertraglich festgelegt wurde. Des Weiteren könnte ein Blick auf die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hilfreiche Informationen liefern, um sich der Diskrepanz zwischen antizipierten und retrospektiven Erwerbsaustrittsgründen erklärend anzunähern. Eine derartige Annäherung könnte infolge auch dazu beitragen, mit der Diskrepanz möglicherweise einhergehende, potenziell negative Konsequenzen auf individueller Ebene abzumildern. Relevante kommunikative Aspekte umfassen bspw., wie transparent zentrale Themen wie Erwerbschancen und -perspektiven von Seiten des Arbeitgebers dargelegt werden oder in welchem Ausmaß gegenseitige Erwartungen aufgezeigt und miteinander abgeglichen werden. Geeignete Kommunikationsstrukturen können eine Möglichkeit darstellen, einem etwaigen Missverhältnis aus antizipierten und tatsächlichen Erwerbsaustrittsgründen vorzubeugen.

Politische Entscheidungsträger sind gefragt, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein ungewolltes und unfreiwilliges Aussteigen erwerbstätiger Ruheständler verhindern. Ein Instrument könnte eine möglichst flexible Gestaltung von Arbeitsmarktregularien sein, um den heterogenen Fähigkeiten und Wünschen einer alternden Arbeitnehmerschaft entgegenzukommen. Gleichzeitig sollte es Aufgabe einer solchen Politik sein, Handlungsautonomie und Gestaltungsoptionen für erwerbstätige Ruheständler erfahrbar und sichtbar zu machen. Das Ziel einer in diesem Sinne aktivierenden Alternspolitik wird nicht allein durch politische Maßnahmen erreicht werden können – die in den Unternehmen gelebten Arbeitskulturen und in der Gesellschaft vorherrschenden Altersstereotype sind ebenfalls zentral für eine erfolgreiche Umsetzung (*Foster/Walker* 2015). Wohl aber hat der Gesetzgeber dahingehend die Aufgabe, durch politische Gestaltung entsprechende Signale an den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu senden.

Wie oben ausgeführt, bestehen bereits Instrumente mit dem Potenzial zur langfristigen Anbindung von älteren Arbeitnehmern an die Unternehmen. Diese könnten dabei helfen, unfreiwillige Erwerbsaustritte zu reduzieren und den Betrieben die Fachkräfte zu erhalten bzw. zu vermitteln, die sie benötigen. Existierende Maßnahmen werden allerdings noch zu selten eingesetzt und wenn sie eingesetzt werden, erfolgt dies häufig nicht zielgruppenspezifisch. Generell erscheint es ratsam, altersgerechte Maßnahmen in regelmäßigen Abständen zu evaluieren und ggfs. zu adaptieren. Dies kann ein Weg sein, um individuellen Änderungen im (Erwerbs-)Leben erfolgreich zu begegnen. Womöglich lassen sich Anreizsysteme

für Betriebe schaffen, welche die Implementierung entsprechender Angebote, aber auch die „Erfolgsquote", d. h. inwiefern es den Unternehmen gelingt, ältere Arbeitnehmer weiterhin zu beschäftigen, in den Blick nehmen. Dass in diesem Bereich noch Potenziale ausgeschöpft werden können, zeigte die IAB-Stellenerhebung von 2015: Betriebe möchten demzufolge lediglich rund ein Viertel der rentenberechtigten Beschäftigten halten und sind dabei in mehr als 3 von 4 Fällen auch erfolgreich (*Anger et al.* 2018). Dies zeigt eindrucksvoll, dass wenn die Betriebe den Wert älterer Arbeitnehmer zukünftig noch stärker erkennen lernen, hier ein Umdenken einsetzen und eine größere Übereinstimmung zwischen Nachfrage und Angebot entstehen könnte.

Neben gesetzgeberischen sowie betrieblichen Maßnahmen ist auch der Beitrag des Einzelnen gefragt, um unfreiwillige Erwerbsaustritte zu vermeiden. Da gesundheitliche Gründe in vielen Fällen ursächlich sind für die Beendigung von Erwerbskarrieren und Gesundheit nach der Definition von Viktor von Weizsäcker bis zu einem gewissen Grad ein immer wieder selbst herzustellendes Gut ist, das nicht als Kapital einfach aufgezehrt werden kann (*von Weizsäcker* 1930; *Kruse/Wahl* 2010), ist das Individuum in dieser Hinsicht auch in der Verantwortung zu sehen. Die Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit dient dabei primär einem Selbstzweck, kann in zweiter Linie aber auch dem Arbeitsmarkt zugutekommen. Des Weiteren ist die Kommunikation mit dem Arbeitgeber eine relevante Größe. Da Änderungsbedarfe und -wünsche keinen starren Altersgrenzen unterliegen und vom Arbeitgeber daher womöglich nicht rechtzeitig erkannt werden können, sollte der Arbeitnehmer über seine Situation reflektieren und den Austausch im Bedarfsfall anlassbezogen anstoßen.

Schließlich gilt: Bei all den Maßnahmen rund um aktivierendes Altern mit Schwerpunkt auf die Einbindung in den Arbeitsmarkt darf die Vielfalt von Lebensentwürfen im höheren Lebensalter nicht übersehen werden. Einer Stigmatisierung nicht erwerbstätiger oder anderweitig in der Zivilgesellschaft engagierter Älterer aufgrund eines Handlungsnormativs ist in jedem Falle vorzubeugen.

7.2.6 Rückzug, Ersatz oder Fortführung: Unabhängigkeit der Erwerbsbeteiligung im Ruhestand von konkurrierenden Tätigkeiten

Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter ist nur eine produktive Rolle, die Menschen im Ruhestandsalter ausüben können. Von zentraler Bedeutung für das „produktive" Altern sind neben bezahlter Arbeit auch informelle Tätigkeiten, wie z. B. intergenerationale Unterstützung innerhalb der Familie oder bürgerschaftliches Engagement (*Herzog* 1989; *Bass/Caro* 2001; *Sherraden et al.* 2001). Prinzipiell konkurrieren diese Tätigkeiten in jeder Lebensphase innerhalb des alltäglichen Zeitbudgets der Menschen. Dies wirft auch für das Ruhestandsalter die Frage auf, wie verschiedene produktive Rollen von älteren Menschen vereinbart werden.

Wenn man sich die Zusammenhänge zwischen mehreren produktiven Tätigkeiten anschaut, so kann man zwischen einer komplementären und einer substitutiven Beziehung unterscheiden. Erstere geht davon aus, dass sich mehrere produktive Tätigkeiten im Sinne einer Rollen-Extension miteinander vereinbaren lassen. Letztere geht von einer Konkurrenzsituation aus, die dazu führt, dass bestimmte Tätigkeiten durch andere Aktivitäten ersetzt werden. Die Aufnahme einer neuen produktiven Tätigkeit im höheren Erwachsenenalter kann auch als Kompensation für einen altersbedingten Rollenverlust verstanden werden, so z. B. die Übernahme eines Ehrenamts nach dem Austritt aus dem Arbeitsmarkt. Dieser Fall wird in der Alternsforschung als Rollen-Substitution bezeichnet (u. a. *Hank/Stuck* 2008; *Choi et al.* 2007).

In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Frage mit einem speziellen Fokus auf den Zusammenhang zwischen Erwerbsleben und Pflegetätigkeit sowie Enkelbetreuung innerhalb der Familie sowie bürgerschaftlichem Engagement untersucht. Zudem fand eine Ausweitung der Perspektive statt: Anders als in früheren Studien wurden nicht nur die faktische Erwerbstätigkeit, sondern auch die übrigen Handlungsphasen des Rubikon-Modells hinsichtlich der Zusammenhänge mit informellen Tätigkeiten untersucht. Dabei zeigte das bedingte binär-logistische Regressionsmodell in Kapitel 3 keine statistisch auffälligen Zusammenhänge zwischen der Erwerbsintention im Ruhestandsalter und der Intensität der Pflegetätigkeit. Dieser Befund deutet auf eine relative Unabhängigkeit zwischen der generellen Erwerbsabsicht im Ruhestandsalter und der familialen Pflege- und Betreuungstätigkeit hin.

Mit Bezug auf die faktische Erwerbstätigkeit älterer Menschen zeigt Kapitel 4 zum Teil die aus den vorliegenden Studien bekannten Muster. So gehen Personen, die im Ruhestandsalter erwerbstätig sind, seltener einer Pflegetätigkeit nach und sind seltener bürgerschaftlich engagiert. Dabei zeigt sich eine konkurrierende Beziehung zwischen zeitintensiver Pflege und Erwerbstätigkeit vor allem bei älteren Männern. Dieser Befund spricht für die Annahmen der Rollen-Substitutions-These. Für ältere Frauen ist indes kein Einfluss der Pflegetätigkeit auf die Arbeitsmarktbeteiligung zu beobachten. Dies ist insofern auffällig, da private Pflegeleistungen in Deutschland überdurchschnittlich oft von älteren Frauen erbracht werden (*Nowossadeck et al.* 2016), auch unsere Daten belegen diese Geschlechterdifferenz. Die Befunde der vorliegenden Studien sprechen dafür, dass die Aufnahme einer Pflegetätigkeit für Frauen im Regelfall weitreichendere Veränderungen im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit nach sich zieht als bei Männern (*Schneider et al.* 2006; *Nowossadeck et al.* 2016). Diese Veränderungen reichen von der Umstrukturierung von Arbeitsstunden über deren Reduzierung bis hin zur gänzlichen Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Jedoch konzentrieren sich die vorliegenden Studien auf Erwerbstätigkeit vor dem 65. Lebensjahr. Insofern ist zu vermuten, dass sich die Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter auch hinsichtlich der Vereinbarkeit privater Pflegeleistungen bei Männern und Frauen potenziell anders darstellen als in früheren Lebensphasen. Die empirischen Ergebnisse von TOP zeigen somit, dass es sich bei Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter um eine spezifische Form der Arbeitsmarktbeteiligung handelt, bei der sich auch die Wechselbeziehungen zu informellen Tätigkeiten möglicherweise anders gestalten können als dies während des aktiven Erwerbsalters der Fall ist.

Eine relative Unabhängigkeit zu bezahlten Tätigkeiten lässt sich bei beiden Geschlechtern zudem für den Bereich der (Enkel-)Kinderbetreuung beobachten. Auch in der zweiten Welle konnten keine Zusammenhänge zwischen einer Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter und einer (Enkel-)Kinderbetreuung in 2013 beobachtet werden. Dieses Ergebnis steht zumindest für ältere Frauen in einem gewissen Widerspruch zur internationalen Forschung. So konnte auf der Grundlage der Health and Retirement Study (HRS) gezeigt werden, dass ältere Frauen (Jahrgänge 1931 bis 1941), die selbst Enkel betreuen, entweder ihren ursprünglichen Erwerbsumfang beibehalten und somit einen insgesamt erhöhten Arbeitsumfang in Kauf nehmen oder ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren (*Lei* 2006). In beiden Fällen deuten die Befunde von *Lei* (2006) im Gegensatz zu den Ergebnissen von TOP zumindest bei älteren Frauen auf eine Vereinbarkeit zwischen Betreuungsleistungen und Erwerbstätigkeit im Sinne einer Rollen-Extension hin. Die abweichenden Ergebnisse zwischen TOP und dem HRS spiegeln möglicherweise ein verändertes Erwerbsverhalten älterer Frauen zwischen den betrachteten Geburtskohorten wider. Zudem sind unterschiedliche arbeitsmarkt- und betriebsbezogene sowie wohlfahrtstaatliche Regelungen zwischen Deutschland und USA bei der Interpretation bzw. Vergleichbarkeit der Befunde zu berücksichtigen.

Bei der Relation zwischen der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter und dem bürgerschaftlichen Engagement zeigt sich in der ersten Welle von TOP ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang. So geht ein Engagement mit geringer zeitlicher Intensität mit der höchsten Erwerbsquote einher (ca. 32 Prozent), während es bei Personen, die nicht bürgerschaftlich engagiert sind, nur ca. 20 Prozent und bei Befragten, die eine hohe zeitliche Intensität des Engagements aufwiesen, sogar nur 16 Prozent sind. Diese Ergebnisse zeigen sich mit Bezug auf das bürgerschaftliche Engagement auch in der zweiten Welle. Jedoch bleiben die Assoziationen in den multivariaten Modellen vergleichsweise schwach, so dass insgesamt gesagt werden kann, dass auch bürgerschaftliches Engagement keinen statistisch auffallenden Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter aufweist.

Mit Bezug auf den (geplanten) Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt zeigen die empirischen Ergebnisse in Kapitel 6, dass ein größerer Anteil von Befragten ohne Pflegetätigkeit konkret weiß, wann sie die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter beenden - im Unterschied zu Personen, die keine Pflege leisten. Bei der (Enkel-)Kinderbetreuung zeigt sich eine gegenläufige Assoziation: Personen, die mit hoher zeitlicher Intensität in eine solche Betreuung involviert sind, haben zu höheren Anteilen einen Ausstiegsplan aus der Erwerbstätigkeit als die, die keine Kinder betreuen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass es in Abhängigkeit der Handlungsphase zu unterschiedlichen Zusammenhängen zwischen Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter und informellen Tätigkeiten kommen kann. Diese reichen von einer relativen Unabhängigkeit über substitutive Beziehungen bis hin zu ambivalenten Assoziationen zwischen familialen Tätigkeiten und Plänen des Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt. Besonders hervorzuheben ist der negative Zusammenhang zwischen einer zeitlich intensiven Pflegetätigkeit innerhalb der Familie und einer Erwerbstätigkeit bei älteren Männern. Dieser Befund deutet darauf hin, dass familiale Rollen mit stark verpflichtendem Charakter ein Vereinbarkeitsproblem mit einer fortgeführten Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter aufwerfen kann. Hier sollten sowohl von Unternehmen als auch von der Politik geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es älteren Männern erleichtern, die Anforderungen beider Tätigkeiten zu bewältigen. Begünstigend auf die Umsetzung solcher Maßnahmen dürfte sich die Tatsache auswirken, dass auch Männer im Ruhestandsalter zumeist in Teilzeit beschäftigt sind, d. h. in diesem Alter häufig einem Mini-Job oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (u. a. *Brenke* 2013; *Hokema/Lux* 2015). Denkbar sind hier flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie eine Ausweitung von Angeboten mobilen Arbeitens seitens des Arbeitgebers, was die Vereinbarkeit mit der ambulanten Pflege eines Angehörigen erleichtern könnte.

7.3 Einbettung der Ergebnisse in allgemeine gesellschaftliche Zusammenhänge

Die Bevölkerung in Deutschland altert, wobei Menschen im Ruhestandsalter derzeit zu der am stärksten wachsenden Bevölkerungsgruppe gehören. Dieser Prozess wird sich in den kommenden Jahrzehnten in Deutschland beschleunigen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre in das Ruhestandsalter eintreten. Hierdurch wird sich das Verhältnis von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu denen im Rentenalter ab 2020 deutlich verschieben: Vergleichsweise wenige Menschen im mittleren Erwerbsalter müssen für immer mehr Menschen im Ruhestandsalter eine Altersrente oder -pension erwirtschaften. Dies stellt gerade für die umlagefinanzierte Rentenversicherung in Deutschland eine große finanzielle Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund kann eine verlängerte

Erwerbsbeteiligung als Stellschraube fungieren, um die Belastungen für die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland abzufedern. Nach dem „doppelten Paradigmenwechsel" in der deutschen Rentengesetzgebung und der Einführung der „Rente mit 67", die eine schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze für gesetzlich Versicherte nach Geburtsjahrgängen vorsieht, haben sich die Erwerbstätigenquoten älterer Menschen in den letzten Jahren tatsächlich erhöht. Besonders deutlich ist dies bei älteren Frauen zu beobachten, deren Beschäftigungsquote im Alter von 60 Jahren mit rund 70 Prozent im Jahr 2016 höher war als bei gleichaltrigen Männern im Jahr 1996 (*Mergenthaler et al*. 2019a). Es ist zu erwarten, dass die Erwerbstätigenquoten in diesen Altersgruppen aufgrund des durchschnittlich höheren Bildungsniveaus und der besseren Gesundheit nachrückender Geburtsjahrgänge in den kommenden Jahren noch weiter steigen werden (*Grünheid/Sulak* 2016).

Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter stellt in diesem Zusammenhang ein für Deutschland recht neuartiges Phänomen dar, das die empirische Forschung im deutschen Sprachraum seit Mitte der 1990er Jahre beschäftigt (s. Kap. 1). Die gesellschaftliche Bedeutung dieses Phänomens liegt weniger im gesamtwirtschaftlichen Beitrag von Erwerbstätigen im Ruhestandsalter – wie die Befunde zeigen, handelt es sich zumeist um Teilzeitbeschäftigungen, die für einen relativ kurzen Zeitraum ausgeübt werden – als vielmehr in der Frage, was dies für den klassischen, dreigeteilten Lebenslauf, wie er u. a. bei *Kohli* (1985) skizziert wird, bedeutet. Tatsächlich haben wir es nicht einfach nur mit Formen von „später" Erwerbstätigkeit zu tun, sondern vielmehr mit einer „entgrenzten" Erwerbstätigkeit, da im Ruhestandsalter in aller Regel keine normative Erwartung zur Arbeitsmarktbeteiligung mehr besteht. Aus diesem Grund wird im Ruhestandsalter die Abgrenzung zwischen freiwilligem bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbstätigkeit schwierig: Für beide Tätigkeitsformen besteht in diesem Lebensabschnitt kein normativer gesellschaftlicher Zwang, sie sind von einem Primat des individuellen „Wollens" vor dem gesellschaftlichen „Sollen" gekennzeichnet. Gerade letzter Aspekt grenzt das mittlere Erwerbsalter von der späteren Ruhestandsphase mit Bezug auf die Erwerbsbeteiligung ab: Nicht mehr die Frage nach einer Arbeitsmarktbeteiligung per se kann angesichts einer gestiegenen Erwerbstätigenquote bei 65-Jährigen und Älteren für die Unterscheidung zwischen Aktivitäts- und Ruhestandsphase angelegt werden, sondern die unterschiedliche normative Wertung von Erwerbstätigkeit. Diese oszilliert zwischen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen zur Erwerbstätigkeit im mittleren Erwachsenenalter und einer „späten Freiheit" im Sinne *Rosenmayrs* (1989) auf der anderen Seite. Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter als hybride Lebenslage zu Beginn der letzten Phase des dreigeteilten Lebenslaufregimes kann somit eine Doppelfunktion erfüllen: Sie kann erstens durch die fortgeführte wirtschaftliche Betätigung älterer Menschen die finanziellen Folgen der demografischen Alterung abfedern und so einen wichtigen Beitrag zur Generationensolidarität leisten. Zweitens kann sie zu einem Wandel des gesellschaftlichen Verständnisses von Erwerbsarbeit beitragen, indem sie den normativen Zwang zur Arbeitsmarktbeteiligung zugunsten eines stärker voluntaristisch geprägten Arbeitsverständnisses auflöst. Ältere Erwerbstätige könnten somit zu Vorreitern eines neuen Arbeitsverständnisses werden, das die klare Trennung zwischen arbeitsmarktbezogenen und informellen Beschäftigungen in Familie und Zivilgesellschaft abmildert und zu einer verbesserten Vereinbarkeit dieser Tätigkeiten führen kann.

Trotz der im Vergleich zu früheren Jahrgängen verbesserten Ressourcenausstattung der heutigen Älteren gerade in den Bereichen Bildung und Gesundheit und der erhöhten Arbeitsmarktbeteiligung sollte nicht vergessen werden, dass all diese Merkmale in komplexe soziale Ungleichheitsverhältnisse eingebettet sind. So ist die Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter abhängig von Art, Umfang und Stabilität der Erwerbsbeteiligung in früheren Lebensabschnitten (z. B. *Mergenthaler* 2018), der wiederum nach soziodemografischen

und -ökonomischen Merkmalen ungleiche Arbeitsmarktchancen zugrunde liegen. So sind Frauen in Deutschland auch im mittleren Lebensalter im Vergleich zu Männern nicht nur seltener erwerbstätig, sondern sie sind auch öfter in atypischen Beschäftigungsformen tätig, d. h. sie sind häufiger geringfügig, befristet oder in Teilzeit beschäftigt und ihre Erwerbsbiografie weist häufiger Brüche auf (u. a. *Erlinghagen* 2004; *Böhnke et al.* 2015). Es ist daher anzunehmen, dass sich soziale Ungleichheiten aus früheren Lebensabschnitten auch in der Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter widerspiegeln. Dies wird durch Befunde aus den empirischen Kapiteln dieser Untersuchung gestützt. In gesellschaftlicher Perspektive ergibt sich daraus die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung: Nicht alle Formen von Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter sind Ausdruck individueller Präferenzen und freier Entscheidung, sondern vielmehr auch ökonomischen Zwängen geschuldet. So liegt aufgrund des statistisch auffälligen Zusammenhangs zwischen Einkommensarmut und Erwerbstätigkeit (s. Kap. 4) die Vermutung nahe, dass die Vermeidung von Altersarmut aufgrund geringer Rentenanwartschaften bei vielen älteren Menschen ein Motiv für eine fortgeführte Arbeitsmarktbeteiligung im Ruhestandsalter ist. Ein Motiv, das auch in einschlägigen empirischen Studien immer wieder auftaucht (s. Kap. 1). Hierdurch droht eine Spaltung des Arbeitsmarktes im Ruhestandsalter zwischen sozioökonomisch privilegierten Älteren, die ihre individuellen Wünsche nach Selbstverwirklichung und Generativität relativ zwanglos ausleben können und vergleichsweise benachteiligten Menschen, die aufgrund drohender Altersarmut auch im Ruhestandsalter prekären Beschäftigungen nachgehen müssen. Somit ergeben sich aus einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung im Ruhestandsalter nicht nur Potenziale und Chancen zur Gestaltung des demografischen Wandels, sondern auch neuartige sozialpolitische Implikationen, die sich gerade in den kommenden Jahren angesichts der Alterung der Babyboomer weiter verschärfen dürften und auf die Politik und Gesellschaft Antworten finden müssen.

Literaturverzeichnis

Achenbaum, Andrew W. 2001: Productive aging in historical perspective. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael Wayne (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press: 19-36.

Achtziger, Anja; Gollwitzer, Peter M. 2010: Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In: Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (Hg.): Motivation und Handeln. 4. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer: 306-335.

Allmendinger, Jutta 1990: Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 31: 272-303.

Allmendinger, Jutta 1994: Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.

Althammer, Jörg; Lampert, Heinz 2014: Lehrbuch der Sozialpolitik. 9. Aufl. Berlin: Springer Gabler.

Andreß, Hans-Jürgen; Hörstermann, Katharina 2012: Lebensstandard und Deprivation im Alter in Deutschland. Stand und Entwicklungsperspektiven. In: Zeitschrift für Sozialreform 58: 209-234.

Anger, Silke; Thrams, Annette; Westermeier, Christian 2018: Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in die Altersrente. Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. In: IAB Kurzbericht 24/2018.

Atchley, Robert C. 1976: The sociology of retirement. Cambridge, MA: Schenkman Publishing Company.

Atchley, Robert C. 1989: A Continuity theory of Normal Aging. In: The Gerontologist 29;2: 183-190.

Atchley, Robert C. 1999: Continuity Theory, Self, and Social Structure. In: Ryff, Carol D.; Marshall, Victor W. (Hg.): The Self and Society in Aging Processes. New York: Springer: 94-121.

Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janz, Jürgen 2009: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bäcker, Gerhard; Schmitz, Jutta 2013: Altersarmut und Rentenversicherung: Diagnosen, Trends, Reformoptionen und Wirkungen. In: Vogel, Claudia; Motel-Klingebiel, Andreas (Hg.): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: Springer VS: 25-53.

Backes, Gertrud M.; Wolfinger, Martina; Amrhein, Ludwig 2008: Geschlechterunterschiede in der Pflege. In: Bauer, Ullrich; Büscher, Andreas (Hg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Gesundheit und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 132-153.

Bal, P. Matthijs; Jansen, Paul G.W. 2015: Idiosyncratic deals for older workers: Increased heterogeneity among older workers enhance the need for i-deals. In: Bal, P. Matthijs; Kooij, Dorien T.A.M.; Rousseau, Denise M. (Hg.): Aging workers and the employee-employer relationship. Cham: Springer: 129-144.

Bandura, Albert 1997: Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Bass, Scott A. 2011: From retirement to "productive aging" and back to work again. In: Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (Hg.): Gerontology in the era of the third age. Implications and next steps. New York: Springer: 169-188.

Bass, Scott A.; Caro, Francis G. 2001: Productive aging. A conceptual framework. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael Wayne (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press: 37-78.

Beehr, Terry A. 1986: The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. In: Personnel Psychology 39;1: 31-55.

Beehr, Terry A. 2014: To retire or not to retire: That is not the question. Journal of Organizational Behavior 35: 1093-1108.

Beehr, Terry A.; Bennett, Misty M. 2015: Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. In: Work, Aging and Retirement 1;1: 112-128.

Beehr, Terry A.; Bennett, Misty M. 2007: Examining retirement from a multi-level perspective. In: Shultz, Kenneth S.; Adams, Gary A. (Hg.): Applied psychology series. Aging and work in the 21st century. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers: 277-302.

Beehr, Terry A.; Bowling, Nathan A. 2013: Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In: Wang, Mo (Hg.): The Oxford handbook of retirement. Oxford library of psychology. New York: Oxford University Press: 42-55.

Behrend, Christoph; Frerichs, Frerich 2004: Arbeit und Alter. In: Kruse, Andreas; Martin, Mike (Hg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Alternsprozesse in multidisziplinärer Sicht. Bern: Hans Huber: 97-109.

Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Leber, Ute 2018: Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 71, H.1: 20-27.

Bertelsmann, Klaus 2010: Zwangsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 65. In: Hohmann-Dennhardt, Christine et al. (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos Verlag: 170-184.

Betzelt, Sigrid; Bode, Ingo 2017: Fatal funktional? Angstmobilisierung im liberalisierten Wohlfahrtskapitalismus. In: Leviathan 45;2: 192-220.

Birg, Herwig 2005: Die demographische Zeitenwende. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. Beck'sche Reihe. 4. Aufl. München: Beck.

BMAS 2017: Lebenslagen in Deutschland: Der fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. [https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=6, 21. Mai 2019].

BMFSFJ 2005: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft - Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. [https://www.bmfsfj.de/blob/79080/8a95842e52ba43556f9ebfa600f02483/fuenfter-altenbericht-data.pdf, 21. Mai 2019].

BMFSFJ 2010: Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Altersbilder in der Gesellschaft. [https://www.bmfsfj.de/blob/101922/b6e54a742b2e84808af68b8947d10ad4/sechster-altenbericht-data.pdf, 21. Mai 2019].

Böhnke, Petra; Zeh, Janina; Link, Sebastian 2015: Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung. In: Zeitschrift für Soziologie 44;4: 234-252.

Bolin, Kristian; Lindgren, Björn O.; Lundborg, Nils-Petter 2008: Your next of kin or your own career? Caring and working among the 50+ of Europe. Journal of Health Economics 27: 718-738.

Boll, Christina; Leppin, Julian 2015: Die geschlechtstypische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. Wirtschaftsdienst 95: 249-254.

Bopp, Matthias; Mackenbach, Johan P. 2019: Vor dem Tod sind alle ungleich. 30 Jahre Forschung zu Mortalitätsunterschieden nach Sozialstatus im europäischen Ländervergleich. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52: 122-129.

Börsch-Supan, Axel; Schnabel, Reinhold; Kohnz, Simone; Mastrobuoni, Giovanni 2004: Micro-modeling of retirement decisions in Germany. In: Gruber, Jonathan; Wise, David A. (Hg.): Social security programs and retirement around the world: Micro-estimation. Chicago and London: University of Chicago Press: 285-343.

Bowen, Catherine E.; Noack, Martin G.; Staudinger, Ursula 2011: Aging in the work context. In: Schaie, K. Warner; Willis, Sherry L. (Hg.): Handbook of the psychology of aging. 7th edition. Amsterdam u.a.: Elsevier / Academic Press: 263-277.

Brauer, Kai 2010: Ageism: Fakt oder Fiktion? In: Brauer, Kai; Clemens, Wolfgang (Hg.): Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Alter(n) und Gesellschaft 20. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 21-60.

Brenke, Karl 2013: Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. In: DIW Wochenbericht 6: 3-12.

Brenke, Karl 2015: Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: DIW Wochenbericht 82;5: 75-86.

Brussig, Martin 2015: Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. In: Hank, Karsten; Kreyenfeld, Michaela (Hg.): Social Demography. Forschung an der Schnittstelle von Soziologie und Demografie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderhefte. Fachmedien, Wiesbaden: Springer VS: 295-324.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Mümken, Sarah 2016: Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012. Bielefeld: transcript Verlag.

Bucher-Koenen, Tabea; Lusardi, Annamaria 2011: Financial literacy and retirement planning in Germany. In: Journal of Pension Economics and Finance 10;4: 565–584.

Burgess, Ernest W. 1960: Aging in Western culture. In: Burgess, Ernest W. (Hg.): Aging in Western societies. Chicago: Chicago University Press: 3-28.

Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G.; Moorhead, Jennifer 2002: Productive aging and civic participation. In: Journal of Aging Studies 16;1: 87-105.

Burr, Jeffrey A.; Choi, Namkee G.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. 2005: Caregiving and volunteering: Are private and public helping behaviors linked? In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 60;5: S247-S256.

Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. 2007: Productive activity clusters among middle-aged and older adults: Intersecting forms and time commitments. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 62;4: S267-S275.

Büsch, Victoria; Dittrich, Dennis A. V.; Lieberum, Uta 2010: Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35;4: 903-930.

Butler, Robert N.; Gleason, Herbert P. 1985: Productive aging. Enhancing vitality in later life. New York: Springer.

Caro, Francis G.; Bass, Scott A. 1995: Dimensions of productive engagement. In: Bass, Scott A. (Hg.): Older and active. How Americans over 55 are contributing to society. New Haven: Yale University Press: 204-216.

Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin 2011: Introduction. In: Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (Hg.): Gerontology in the era of the third age. Implications and next steps. New York: Springer: 1-10.

Cihlar, Volker; Lippke, Sonia 2017: Physical activity behavior and competing activities. Interrelations in 55-to-70-year-old Germans. In: Journal of Aging and Physical Activity 25;4: 576-586.

Cihlar, Volker; Lippke, Sonia; Dorbritz, Jürgen 2015: Tätigkeitsmuster in der Übergangsphase in den Ruhestand. In: Schneider, Norbert F.; Mergenthaler, Andreas; Staudinger, Ursula M.; Sackreuther, Ines (Hg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 47. Berlin: Barbara Budrich: 157-179.

Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank 2014: Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Wiesbaden.

Cihlar, Volker; Staudinger, Ursula M. 2019: Variety is the spice of life: Non-career jobs are associated with longer bridge employment. Submitted manuscript.

Cho, Joonmo; Lee, Ayoung; Woo, Kwangho 2016: A comparative study on retirement process in Korea, Germany, and the United States: Identifying determinants of retirement process. In: The International Journal of Aging and Human Development 83: 441-467.

Choi, Namkee G.; Burr, Jeffrey A.; Mutchler, Jan E.; Caro, Francis G. 2007: Formal and informal volunteer activity and spousal caregiving among older adults. In: Research on Aging 29;2: 99-124.

Coleman, James S. 1990: Foundations of social theory. Cambridge, MA, London: Havard University Press.

Czepek, Judith; Gürtzgen, Nicole; Mozcall, Andreas; Weber, Enzo 2017: Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. In: IAB-Kurzbericht,16/2017: 1-8.

Dannefer, Dale 2003: Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 58;6: S327-S337.

De Preter, Hanne; Van Looy, Dorien; Mortelsman, Dimitri 2013: Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. In: Journal of Aging Studies.

Deacon, Alan; Mann, Kirk 1999: Agency, modernity and social policy. In: Journal of Social Policy 28;3: 413-435.

Deller, Jürgen; Liedtke, Patrick M.; Maxin, Leena M. 2009: Old-age security and Silver Workers: An empirical survey identifies challenges for companies, insurers and society. In: The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice 34;1: 137–157.

Deller, Jürgen; Maxin, Leena M. 2008: "Silver Workers" - Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. In: Arbeit 17: 166-179.

Deller, Jürgen; Maxin, Leena M. 2009: Berufliche Aktivität von Ruheständlern. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 42;4: 305-310.

Denaeghel, Kim; Mortelmans, Dimitri; Borghgraef, Annelies 2011: Spousal influence on the retirement decisions of single-earner and dual-earner couples.

Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan 2014: Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft. Gesellschaft der Unterschiede 12. Bielefeld: transcript.

Denton, Frank T.; Spencer, Byron G. 2009: What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. In: Canadian Journal on Aging/Revue canadienne du vieillissement 28;1: 63-76.

Deutsche Rentenversicherung Bund 2014: 125 Jahre gesetzliche Rentenversicherung. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/4_Presse/infos_der_pressestelle/02_medieninformationen/03_pressematerial/pressemappen/125_jahre_rentenversicherung/broschuere_125_jahre.pdf?__blob=publicationFile&v=11, 12. September 2016].

Deutsche Rentenversicherung Bund 2015: Rentenversicherung in Zeitreihen. [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238700/publicationFile/62588/03_rv_in_zeitreihen.pdf, 7. September 2016].

Deutsche Rentenversicherung Bund 2017: Flexirente: Das ist neu für Sie. 3. Auflage. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/flexirente_das_ist_neu_fuer_sie.pdf?__blob=publicationFile&v=18, 7. Dezember 2018].

Deutscher Bundestag 2012: Achter Familienbericht. Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik und Stellungnahme der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 17/9000 vom 15.03.2012. Berlin.

Dietz, Martin 2008: Arbeitsmarkt: Rückenwind auch für Ältere. In: Wirtschaftsdienst 88;4: 254-259.

Dingemans, Ellen 2016: Working after retirement: Determinants and consequences of bridge employment. [http://www.rug.nl/research/portal, 3. Mai 2018].

Dingemans, Ellen; Henkens, Kène 2015: How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 41;1: 16-23.

Dingemans, Ellen; Henkens, Kène; van Solinge, Hanna 2016: Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? In: The Gerontologist 56;4: 630-640.

Dorbritz, Jürgen; Micheel, Frank 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter - Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 31;3: 2-17.

Dosman, Donna; Fast, Janet; Chapman, Sherry Anne; Keating, Norah 2006: Retirement and productive activity in later life. In: Journal of Family and Economic Issues 27;3: 401-419.

Drobnič, Sonja; Schneider, Thorsten 2000: Der Übergang erwerbstätiger Ehepartner in den Ruhestand aus der Lebenslaufsperspektive. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge, Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 3. Beiheft: 205-220.

DuPrel, Jean-Baptist; Schrettenbrunner, Christine; Hasselhorn, Hans Martin 2019: Vertikale und horizontale soziale Ungleichheit und Motivation zum vorzeitigen Erwerbsausstieg. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52;1: 3-13.

Dury, Sarah; de Donder, Liesbeth; de Witte, Nico; Brosens, Dorien; Smetcoren, An-Sofie; van Regenmortel, Sofie; Verté, Dominique 2016: Is volunteering in later life impeded or stimulated by other activities? In: Research on Aging 38;1: 51-75.

Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. 2002: Role congruity theory of prejudice toward female leaders. In: Psychological Review 109;3: 573-598.

Earl, Joanne K.; Gerrans, Paul; Halim, Victor A. 2015: Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. In: Leisure Sciences 37;4: 354-372.

Ebbinghaus, Bernhard 2006: Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA. Oxford: Oxford University Press.

Ebbinghaus, Bernhard 2015: Demografische Alterung und Reformen der Alterssicherung in Europa - Probleme der ökonomischen, sozialen und politischen Nachhaltigkeit. In: Hank, Karsten; Kreyenfeld, Michaela (Hg.): Social Demography. Forschung an der Schnittstelle von Soziologie und Demografie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderhefte. Wiesbaden: Springer VS: 325–348.

Ebbinghaus, Bernhard; Hofäcker, Dirk 2013: Reversing early retirement in advanced welfare economies. A paradigm shift to overcome push and pull factors. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 38;4: 807-840.

Ebbinghaus, Bernhard; Radl, Jonas 2015: Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. In: Research in Social Stratification and Mobility 41: 113-128.

Edge, Clare E.; Cooper, Anna M.; Coffey, Margaret 2017: Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: A gender focus. In: Public Health Reviews 38;1: 2.

Ekerdt, David J. 2009: Population retirement patterns. In: Uhlenberg, Peter (Hg.): International handbook of population aging. International Handbooks of Population: Springer Netherlands: 471-491.

Ekerdt, David J. 2010: Frontiers of research on work and retirement. In: Journal of Gerontology: Social Sciences 65B;1: 69-80.

Elder, Glen H. 1995: The Life course paradigm: Social Change and Individual Development. In: Moen, Phyllis; Elder, Glen H.; Lüscher, Kurt (Hg.): Examining Lives in Context: Perspectives on the Ecology of Human Development, Washington D.C.: American Psychological Association: 101-139.

Engstler, Heribert; Romeu Gordo, Laura 2014: Arbeiten im Ruhestand - Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern. In: Kistler, Ernst; Trischler, Falko (Hg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung - Folgen für die Einkunftslage im Alter. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit und Soziales 196. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: 115-147.

Erlinghagen, Marcel 2004: Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Erlinghagen, Marcel 2008: Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Alter(n) und Gesellschaft 16. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 93-117.

Esser, Hartmut 1999: Soziologie: Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt/M., New York, NY: Campus-Verlag.

Fasang, Anette E.; Aisenbrey, Silke; Schömann, Klaus 2013: Women's retirement income in Germany and Britain. In: European Sociological Review: 968-980.

Fasbender, Ulrike; Deller, Jürgen; Wang, Mo; Wiernik, Brenton M. 2014: Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. In: Journal of Vocational Behavior 84;3: 215-224.

Fasbender, Ulrike; Wang, Mo; Voltmer, Jan-Bennet; Deller, Jürgen 2016: The meaning of work for post-retirement employment decisions. In: Work, Aging and Retirement 2;1: 12-23.

Feldman, Daniel C. 1994: The decision to retire early: A review and conceptualization. In: The Academy of Management Review 19;2: 285-311.

Feldman, Daniel C.; Beehr, Terry A. 2011: A three-phase model of retirement decision making. In: American Psychologist 66;3: 193-203.

Filipp, Sigrun-Heide; Mayer, Anne-Kathrin 2005: Zur Bedeutung von Alterısstereotypen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 49-50: 25-31.

Fishbein, Martin; Ajzen, Icek 2010: Predicting and changing behavior. The reasoned action approach. New York: Psychology Press.

Foster, Liam; Walker, Alan 2013: Gender and active ageing in Europe. In: European Journal of Ageing 10;1: 3-10.

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

Frazier, Leslie D.; Hooker, Karen; Johnson, Paulette M.; Kaus, Cheryl R. 2000: Continuity and change in possible selves in later life: A 5-year longitudinal study. In: Basic and Applied Social Psychology 22;3: 237-243.

Freter, Hans-Jürgen 1993: Vergesellschaftung durch Teilzeitarbeit. In: Kohli, Martin; Freter, Hans-Jürgen; Langehennig, Manfred; Roth, Silke; Simoneit, Gerhard; Tregel, Stephan (Hg.): Engagement im Ruhestand: Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen: Leske + Budrich: 59-108.

Freter, Hans-Jürgen; Kohli, Martin; Wolf, Jürgen 1988: Early retirement and work after retirement. Implications for the structure of the work society. In: Comprehensive Gerontology Section B Behavioural Social and Applied Sciences 2;1: 44-52.

Frommert, Dina; Strauß, Susanne 2013: Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research 46;2: 145-166.

Gabler, Siegfried; Häder, Sabine 1997: Überlegungen zu einem Stichprobendesign für Telefonumfragen in Deutschland. In: ZUMA Nachrichten 21;41: 7-18.

Gärtner, Karla; Luy, Marc; Mai, Ralf 2005: Die demographische Entwicklung als Grundlage für die Analyse von Morbidität und Mortalität. In: Gärtner, Karla; Grünheid, Evelyn; Luy, Marc (Hg.): Lebensstile, Lebensphasen, Lebensqualität: interdisziplinäre Analysen von Gesundheit und Sterblichkeit aus dem Lebenserwartungssurvey des BiB. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung 36. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 29-64.

Gather, Claudia 1996: Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand. Berlin: Edition Sigma.

Giandrea, Michael D.; Cahill, Kevin E.; Quinn, Joseph F. 2009: Bridge Jobs. A comparison across cohorts. In: Research on Aging 31;5: 549-576.

Gobeski, Kirsten T.; Beehr, Terry A. 2009: How retirees work: predictors of different types of bridge employment. Journal of Organizational Behavior, 30: 401-425.

Gollwitzer, Peter M. 1996a: Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In: Kuhl, Julius; Heckhausen, Heinz (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie. Enzyklopädie der Psychologie Themenbereich C, Theorie und Forschung. Serie IV, Motivation und Emotion, Bd. 4. Göttingen, Seattle: Hogrefe: 531-582.

Gollwitzer, Peter M. 1996b: The volitional benefits of planning. In: Gollwitzer, Peter M.; Bargh, John A. (Hg.): The psychology of action. Linking cognition and motivation to behavior. New York: Guilford Press: 287-312.

Gollwitzer, Peter M. 1999: Implementation intentions: Strong effects of simple plans. In: American Psychologist 54;7: 493-503.

Gollwitzer, Peter M.; Malzacher, Juliane T. 1996: Absichten und Vorsätze. In: Kuhl, Julius; Heckhausen, Heinz; Birbaumer, Niels; Frey, Dieter; Schneider, Wolfgang; Schwarzer, Ralf (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie. Enzyklopädie der Psychologie Themenbereich C, Theorie und Forschung. Serie IV, Motivation und Emotion, Bd. 4. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe: 427–468.

Gonzales, Ernest; Lee, Yeonjung; Brown, Celeste 2017: Back to work? Not everyone. Examining the longitudinal relationships between informal caregiving and paid work after formal retirement. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 72;3: 532-539.

Gotter, Ulrich 2006: Vom Rubicon nach Actium. Schauplätze der Bürgerkriege. In: Stein-Hölkeskamp, Elke; Hölkeskamp, Karl-Joachim (Hg.): Erinnerungsorte der Antike. Die römische Welt. München: Beck: 242-257.

Graeske, Jennifer; Kunz, Tanja 2009: Stichprobenqualität der CELLA-Studie unter besonderer Berücksichtigung der Mobile-onlys. In: Häder, Michael; Häder, Sabine (Hg.): Telefonbefragungen über das Mobilfunknetz. Konzept, Design und Umsetzung einer Strategie zur Datenerhebung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 57-70.

Griffin, Barbara; Hesketh, Beryl; Loh, Vanessa 2012: The influence of subjective life expectancy on retirement transition and planning: A longitudinal study. In: Journal of Vocational Behavior 81;2: 129-137.

Grünheid, Evelyn; Sulak, Harun 2016: Bevölkerungsentwicklung 2016. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel. [http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/bevoelkerung_2016.html?nn=3072356, 7. September 2016].

Gutek, Barbara A.; Nakamura, Charles Y.; Nieva, Veronica F. 1981: The independence of work and family roles. In: Journal of Occupational Behaviour 2;1: 1-16.

Häder, Sabine 2000: Telefonstichproben. ZUMA – How-to-Reihe Nr. 6. Mannheim.

Häder, Sabine; Gabler, Siegfried 1998: Ein neues Stichprobendesign für telefonische Umfragen in Deutschland. In: Gabler, Siegfried; Häder, Sabine; Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hg.): Telefonstichproben in Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag: 69-88.

Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Scherger, Simone 2015: 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.

Hajek, André; Lehnert, Thomas; Wegener, Annemarie; Riedel-Heller, Steffi G.; König, Hans-Helmut 2018: Informelles Pflegepotenzial bei Älteren in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 51: 612-619.

Hank, Karsten 2004: Effects of early life family events on women's late life labour market behaviour. In: European Sociological Review 20;3: 189-198.

Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel 2008: Produktives Altern und informelle Arbeit. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften: Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 9-24.

Hank, Karsten; Erlinghagen, Marcel 2010: Volunteering in "old" Europe: Patterns, potentials, limitations. In: Journal of Applied Gerontology 29;1: 3-20.

Hank, Karsten; Jürges, Hendrik 2007: Gender and the division of household labor in older couples: A European perspective. In: Journal of Family Issues 28;3: 399-421.

Hank, Karsten; Korbmacher, Julie M. 2012: Parenthood and retirement. Gender, cohort, and welfare regime differences. In: European Societies 15;3: 446-461.

Hank, Karsten; Stuck, Stephanie 2008: Volunteer work, informal help, and care among the 50+ in Europe: further evidence for 'linked' productive activities at older ages. In: Social Science Research 37;4: 1280-1291.

Hardy, Melissa A. 1991: Employment after retirement. Who gets back in? In: Research on Aging 13;3: 267-288.

Hardy, Melissa A. 2012: Rethinking retirement. In: Settersten, Richard A.; Angel, Jacqueline L. (Hg.): Handbook of Sociology of Aging. New York, Dordrecht, Heidelberg, London: Springer: 213-227.

Haupt, Marlene 2018: Kompliziert und intransparent? Informationsprobleme im Mehrsäulensicherungssystem. In: Sozialer Fortschritt 67: 955-972.

Hawrylyshyn, Oli 1977: Towards a definition of non-market activities. In: Review of Income and Wealth 23;1: 79-96.

Heckhausen, Heinz; Gollwitzer, Peter M. 1987: Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. In: Motivation and Emotion 11: 101-120.

Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz 2010: Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In: Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (Hg.): Motivation und Handeln. 4. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer: 1-9.

Henkens, Kène; van Dalen, Hendrik 2013: The employer's perspective on retirement. In: Wang, Mo (Hg.): The Oxford handbook of retirement. Oxford library of psychology. New York: Oxford University Press: 215-227.

Herzog, Regula A. 1989: Age differences in productive activity. In: Journal of Gerontology: Social Sciences 44;4: S129-S138.

Hillmert, Steffen; Strauß, Susanne 2008: Beschäftigungsfähigkeit im Alter: Eine bildungs- und familienpolitische Herausforderung. In: Zeitschrift für Sozialreform 54;3: 251-277.

Hinterlong, James; Morrow-Howell, Nancy; Sherraden, Michael W. 2001: Productive aging: Principles and perspectives. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael Wayne (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, Md, London: Johns Hopkins University Press: 3-18.

Ho, Jeong-Hwa; Raymo, James M. 2009: Expectations and Realization of Joint Retirement Among Dual-Worker Couples. Research on Aging 31;2: 153-179.

Hochfellner, Daniela; Burkert, Carola 2013: Berufliche Aktivität im Ruhestand: Fortsetzung der Erwerbsbiographie oder notwendiger Zuverdienst? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 46;3: 242-250.

Hofäcker, Dirk; Naumann, Elias 2015: The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. Increasing social inequality? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 48;5: 473-479.

Hokema, Anna; Lux, Thomas 2015: The social stratification of work beyond pension age in Germany and the UK: Quantitative and qualitative evidence. In: Scherger, Simone (Hg.): Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 57-80.

Hokema, Anna; Scherger, Simone 2016: Working pensioners in Germany and the UK: Quantitative and qualitative evidence on gender, marital status, and the reasons for working. In: Journal of Population Ageing 9;1: 91-111.

Honoré, Bo E.; de Paula, Aureo 2014: Joint retirement in Europe. Network for studies on pensions, aging and retirement: Discussion Papers No. 10/2014-052.

Hurd, Michael D. 1990: The joint retirement decision of husbands and wives. In: Wise (Hg.): Issues in the Economics: 231-258.

Jehne, Martin 2006: Über den Rubicon: die Eröffnung des römischen Bürgerkrieges am 10. Januar 49 v. Chr. In: Krieger, Wolfgang (Hg.): Und keine Schlacht bei Marathon. Große Ereignisse und Mythen der europäischen Geschichte. Stuttgart: Klett-Cotta: 24-49.

Kahneman, Daniel; Tversky, Amos 1979: Prospect theory: An analysis of decision under risk. In: Econometrica 47;2: 263-291.

Kim, Haejeong; DeVaney, Sharon A. 2005: The selection of partial or full retirement by older workers. In: Journal of Family and Economic Issues 26;3: 371-394.

Kim, Jungmeen E.; Moen, Phyllis 2001: Is retirement good or bad for subjective well-being? In: Current Directions in Psychological Science 10;3: 83-86.

Kim, Seongsu; Feldman, Daniel C. 2000: Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. In: Academy of Management Journal 43;6: 1195-1210.

Klein, Thomas; Rapp, Ingmar 2010: Der Einfluss des Auszugs von Kindern aus dem Elternhaus auf die Beziehungsstabilität der Eltern. In: Zeitschrift für Soziologie 39;2: 140-150.

Kley, Stefanie 2009: Explaining migration as a process of cumulative causation in the life course. [http://www.migremus.uni-bremen.de/images/stories/workingpapers/kleywp.pdf, 17. Juli 2018].

Kley, Stefanie 2011: Explaining the stages of migration within a life-course framework. In: European Sociological Review 27;4: 469-486.

Klös, Hans-Peter; Naegele, Gerhard 2013: Alter als "Ressource" – Befunde und verteilungspolitische Implikationen. In: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS: 123-141.

Knappe, Eckhard 1997: Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland. Was sie leistet, was sie nicht leistet. In: Tiepelmann, Klaus; van der Beek, Gregor (Hg.): Politik der Parafiski – Intermediäre im Balanceakt zwischen Staats- und Bürgernähe. Hamburg: S und W, Steuer- und Wirtschaftsverlag: 39-60.

Kocka, Jürgen; Staudinger, Ursula M. 2010: Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland. Bd. 107, Nr. 371 Altern in Deutschland Band 9, 2. Aufl., Halle/S., Stuttgart: Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina; Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Koch, Achim 1998: Wenn "mehr" nicht gleichbedeutend mit "besser" ist: Ausschöpfungsquoten und Stichprobenverzerrungen in allgemeinen Bevölkerungsumfragen. In: ZUMA-Nachrichten 42;22: 66-93.

Kohli, Martin 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37;1: 1-29.

Kohli, Martin 1987: Retirement and the moral economy: an historical interpretation of the German case. In: Journal of Aging Studies 1;2: 125-144.

Kohli, Martin 1993: Fragestellungen und theoretische Grundlagen. In: Kohli, Martin et al. (Hg.): Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Biographie & Gesellschaft 11. Opladen: Leske + Budrich: 13-43.

Kohli, Martin 2000: Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: Kocka, Jürgen; Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M., New York, NY: Campus-Verlag: 362-382.

Kohli, Martin 2007: The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. In: Research in Human Development 4;3-4: 253-271.

Kohli, Martin; Freter, Hans-Jürgen; Langehennig, Manfred; Roth, Silke; Simoneit, Gerhard; Tregel, Stephan (Hg.) 1993: Engagement im Ruhestand: Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen: Leske + Budrich.

Kohli, Martin; Rein, Martin; Guillemard, Anne-Marie; van Gunsteren, Herman 1991: Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge: Cambridge University Press.

Kolland, Franz; Aner, Kirsten 2019: Soziale Bedingungen von Gesundheit im Alter. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52: 113-115.

Kornadt, Anna E.; Rothermund, Klaus 2011a: Contexts of aging: Assessing evaluative age stereotypes in different life domains. In: The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 66;5: 547-556.

Kornadt, Anna E.; Rothermund, Klaus 2011b: Dimensionen und Deutungsmuster des Alterns. Vorstellungen vom Altern, Altsein und der Lebensgestaltung im Alter [Dimensions and interpretative patterns of aging. Attitudes about aging, being old and ways of living in old age]. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 44;5: 291-298

Kornadt, Anna E.; Rothermund, Klaus 2012: Internalization of age stereotypes into the self-concept via future self-views: A general model and domain-specific differences. In: Psychology and Aging 27;1: 164-172.

Kroll, Lars E.; Lampert, Thomas 2013: Gesundheitliche Ungleichheit bei erwerbstätigen Männern und Frauen – Ergebnisse der GEDA-Studie 2010. In: Das Gesundheitswesen 75: 210-215.

Kruse, Andreas; Wahl, Hans-Werner 2010: Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Heidelberg: Springer.

Künemund, Harald; Scherger, Simone 2015: Open questions and future prospects: Towards new balances between work and retirement? In: Scherger, Simone (Hg.): Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 298-315.

Lang, Frieder R.; Martin, Mike; Pinquart, Martin 2012: Entwicklungspsychologie – Erwachsenenalter. Göttingen: Hogrefe.

Lasch, Vera; Reimann, Katja; Backes, Gertrud M. 2006: Gender, health, and ageing: An introduction. In: Backes, Gertrud; Lasch, Vera; Reimann, Katja (Hg.): Gender, health and ageing. European perspectives on life course, health issues and social challenges. Alter(n) und Gesellschaft 13. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden: 11-26.

Laslett, Peter 1987: The emergence of the third age. In: Ageing & Society 7: 133-160.

Lei, Xiaoyan S. 2006: Grandchild care, financial transfers and grandma's labor market decisions. [http://xlei.bol.ucla.edu/Grandparent.pdf, 29. November 2017].

Lippke, Sonia; Strack, Juliane; Staudinger, Ursula M. 2015: Erwerbstätigkeitsprofile von 55- bis 70-Jährigen. In: Schneider, Norbert F.; Mergenthaler, Andreas; Staudinger, Ursula M.; Sackreuther, Ines (Hg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 47. Berlin: Barbara Budrich: 67-93.

Lux, Thomas; Scherger, Simone 2018: Auswirkungen von Erwerbstätigkeit im Rentenalter auf Lebenszufriedenheit und subjektive Gesundheit. In: Scherger, Simone; Vogel, Claudia (Hg.): Arbeit im Alter: Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand. Altern & Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS: 173-194.

Maas, Ineke; Staudinger, Ursula M. 2010: Lebensverlauf und Altern: Kontinuität und Diskontinuität der gesellschaftlichen Beteiligung, des Lebensinvestments und ökonomischer Ressourcen. In: Lindenberger, Ulman; Smith, Jacqui; Mayer, Karl Ulrich; Baltes, Paul B. (Hg.): Die Berliner Altersstudie. 3. Aufl. Berlin: Akademie Verlag: 567-596.

Madero-Cabib, Ignacio; Fasang, Anette E. 2016: Gendered work–family life courses and financial well-being in retirement. In: Advances in Life Course Research 27;1: 43-60.

Mai, Ralf 2003: Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Analyse. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung 32. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Marshall, Victor W. 1995: Rethinking retirement: Issues for the twenty-first century. In: Gee, Ellen M.; Gutman, Gloria M. (Hg.): Rethinking Retirement. Vancouver: Simon Fraser University at Harbour Centre: 31-50.

Martinson, Marty; Minkler, Meredith 2006: Civic engagement and older adults: A critical perspective. In: The Gerontologist 46;3: 318-324.

Matthews, Katey; Nazroo, James 2015: Later-life work, health and well-being: Enduring inequalities. In: Scherger, Simone (Hg.): Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 259-277.

Maxin, Leena M.; Deller, Jürgen 2010: Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work. In: Comparative Population Studies 35;4: 767-800.

Mayer, Karl U. 2001: Lebensverlauf. In: Schäfers, Bernhard; Zapf, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich: 446-460.

Mayer, Karl U.; Wagner, Michael 1996: Lebenslagen und soziale Ungleichheit im Alter. In: Mayer, Karl U.; Baltes, Paul B. (Hg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie: 251-276.

McCullagh, Peter 1980: Regression models for ordinal data. In: Journal of the Royal Statistical Society. Series B 42;2: 109-142.

McGarry, Kathleen 2004: Health and retirement: Do changes in health affect retirement expectations? In: Journal of Human Resources 39;3: 624-648.

Meng, Annika 2012: Informal caregiving and the retirement decision. In: German Economic Review 13;3: 307-330.

Mergenthaler, Andreas 2014: Erwerbstätigkeit älterer Menschen und Übergänge in den Ruhestand – Aktuelle Befunde der Studie „Transitions and Old Age Potential (TOP)". Vortrag auf dem 9. Demografie-Kongress Best Age. 28.08.2014, Berlin.

Mergenthaler, Andreas 2018: Kontinuierliche Diskontinuität? Beschäftigungsstabilität im ehemaligen Beruf und Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze. In: Scherger, Simone; Vogel, Claudia (Hg.): Arbeit im Alter: Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand. Altern & Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS: 125-147.

Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Sackreuther, Ines 2017a: The changing nature of (un-)retirement in Germany: living conditions, activities and life phases of older adults in transition. BiB Working Paper. Wiesbaden.

Mergenthaler, Andreas; Cihlar, Volker; Micheel, Frank; Sackreuther, Ines; Riedl, Sabine; Maruhn, Sabia 2017b: TOP - Transitions and Old Age Potential: Methodenbericht zur zweiten Welle der Studie. BiB Daten und Methodenberichte. Wiesbaden.

Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank; Schneider, Norbert F. 2019a: Altes Eisen oder mitten im Leben? Lebenslagen, Lebensereignisse und Lebenspläne älterer Menschen in Deutschland. Sankt Augustin, Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. (im Erscheinen).

Mergenthaler, Andreas; Sackreuther, Ines; Staudinger, Ursula M. 2019b: Productive activity patterns among 60-70-year-old retirees in Germany. In: Ageing and Society: 39; 6: 1122-1151.

Mergenthaler, Andreas; Wöhrmann, Anne M.; Staudinger, Ursula M. 2015: Produktivitätsspielräume der 55- bis 70-Jährigen: Kohortenunterschiede, Cluster und Determinanten. In: Schneider, Norbert F.; Mergenthaler, Andreas; Staudinger, Ursula M.; Sackreuther, Ines (Hg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 47. Berlin: Barbara Budrich: 217-251.

Métrailler, Michèle 2018: Paarbeziehungen bei der Pensionierung. Partnerschaftliche Aushandlungsprozesse der nachberuflichen Lebensphase. Wiesbaden: Springer VS.

Micheel, Frank; Cihlar, Volker; Riedl, Sabine 2017: „Der Geist ist willig, aber…" – Was Menschen daran hindert, im Ruhestand zu arbeiten. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 38;6: 2-9.

Micheel, Frank; Cihlar, Volker; Konzelmann, Laura; Zins, Stefanie 2018: Die Lebensgestaltung im (Un-)Ruhestand: Einordnung und empirische Schlaglichter. In: Bevölkerungsfoschung Aktuell 39;6: 2-12.

Micheel, Frank; Panova, Ralina 2013: Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland. Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 34;1: 6-12.

Micheel, Frank; Roloff, Juliane; Wickenheiser, Ines 2010: Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35;4: 833-868.

Moen, Phyllis 2011: A life-course approach to the third age. In: Carr, Dawn C.; Komp, Kathrin (Hg.): Gerontology in the era of the third age. Implications and next steps. New York: Springer: 13-31.

Möhring, Katja 2018: Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics. In: Ageing and Society 38;12: 2560-2589.

Moody, Harry R. 2001: Productive aging and the ideology of old age. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael W. (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press: 175-196.

Morrow-Howell, Nancy; Hong, Song-Iee; McCrary, Stacey; Blinne, Wayne 2011: Changes in activity among older volunteers. In: Research on Aging 34: 174-196.

Morrow-Howell, Nancy; Putnam, Michelle; Lee, Yung S.; Greenfiled, Jennifer C.; Inoue, Megumi; Chen, Huajuan 2014: An investigation of activity profiles of older adults. In: The Journals of Gerontology: Social Sciences 69B: 809-821.

Müller, Doreen; Tesch-Römer, Clemens 2017: Früheres Engagement und Engagementbereitschaft. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer: 153-178.

Muratore, Alexa M.; Earl, Joanne K. 2015: Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. In: Ageing & Society 35;10: 2100-2140.

Mutchler, Jan E.; Burr, Jeffrey A.; Caro, Francis G. 2003: From paid worker to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life. In: Social Forces 81;4: 1267-1293.

Naegele, Laura; Hess, Moritz 2018: Karrieren nach der Rente: Karriere- und Arbeitsvorstellungen von arbeitenden Rentner*innen. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. 49: 58-68.

Nowossadeck, Sonja; Engstler, Heribert; Klaus, Daniela 2016: Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 1/2016. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Oltmanns, Jan; Godde, Ben; Winneke, Axel H.; Richter, Götz; Niemann, Claudia; Voelcker-Rehage, Claudia; Schömann, Klaus; Staudinger, Ursula M. 2017: Don't lose your brain at work. The role of recurrent novelty at work in cognitive and brain aging. In: Frontiers in Psychology 8: 117.

O'Rand, Angela M.; Farkas, Janice I. 2002: Couples' retirement timing in the United States in the 1990s. The impact of market and family role demands on joint work exits. International Journal of Sociology 32;2: 11-29.

O'Rand, Angela M.; Henretta, John C.; Krecker, Margaret L. 1992: Family pathways to retirement. In: Szinovacz, Maximiliane E.; Ekerdt, David J.; Vinick, Barbara H. (Hg.): Families and retirement. SAGE Focus Editions. Thousand Oaks: SAGE Publications: 81-98.

O'Reilly, Patrick; Caro, Francis G. 1994: Productive aging: An overview of the literature. In: Journal of Aging & Social Policy 6;3: 39-71.

Pavlova, Maria K.; Silbereisen, Rainer K. 2012: Participation in voluntary organizations and volunteer work as a compensation for the absence of work or partnership? Evidence from two German samples of younger and older adults. The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 67;4: 514-524.

Petkoska, Jasmina; Earl, Joanne K. 2009: Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. In: Psychology and Aging 24;1: 245-251.

Pettersson, Jan 2014: Instead of bowling alone? Unretirement of pensioners in Sweden. In: International Journal of Manpower 35;7: 1016-1037.

Pfau-Effinger, Birgit 2004: Socio-historical paths of the male breadwinner model – An explanation of cross-national differences. In: The British Journal of Sociology 55;3: 377-399.

Pienta, Amy M. 2003: Partners in Marriage: An analysis of husbands' and wives' retirement behavior. Journal of Applied Gerontology 22;3: 340-358.

Pleau, Robin L. 2010: Gender differences in postretirement employment. In: Research on Aging 32;3: 267-303.

Prestwich, Andrew; Kellar, Ian 2014: How can the impact of implementation intentions as a behaviour change intervention be improved? In: Revue Européenne de Psychologie Appliquée 64;1: 35-41.

Prothero, Joyce; Beach, Lee R. 1984: Retirement decisions: Expectation, intention, and action. In: Journal of Applied Social Psychology 14;2: 162-174.

Radl, Jonas 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36;1: 43-64.

Radl, Jonas; Himmelreicher, Ralf K. 2015: The influence of marital status and spousal employment on retirement behavior in Germany and Spain. In: Research on Aging 37;4: 361-387.

Rhein, Thomas 2016: Arbeiten im Rentenalter: Erwerbstätigkeit 65plus in Europa. [http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1625.pdf, 25. Juli 2018].

Riley, Matilda W.; Riley, John W., Jr. 1994: Structural lag: Past and future. In: Riley, Matilda W.; Kahn, Robert L.; Foner, Anne (Hg.): Age and structural lag. Society's failure to provide meaningful opportunities at work, family, and leisure. New York: Wiley: 15-36.

Robertson, Ann 2000: "I saw the handwriting on the wall": Shades of meaning in reasons for early retirement. In: Journal of Aging Studies 14;1: 63-79.

Roloff, Juliane 1996: Alternde Gesellschaft in Deutschland. Eine bevölkerungsstatistische Analyse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B35: 3-11.

Rosenkoetter, Marlene M.; Garris, John M. 1998: Psychosocial changes following retirement. In: Journal of Advanced Nursing 27: 966-976.

Rosenkoetter, Marlene M.; Garris, John M. 2001: Retirement planning, use of time, and psychosocial adjustment. In: Issues in Mental Health Nursing 22;7: 703–722.

Rosenmayr, Leopold 1989: Die späte Freiheit: Das Alter – Ein Stück bewusst gelebtes Leben. München: Siedler Verlag.

Rossow, Judith 2012: Einführung: Individuelle und kulturelle Altersbilder. In: Berner, Frank; Rossow, Judith; Schwitzer, Klaus-Peter (Hg.): Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung Band 1. Wiesbaden: VS Verlag: 9-24.

Rowland, Donald T. 2009: Global population aging. History and prospects. In: Uhlenberg, Peter (Hg.): International Handbook of Population Aging. International Handbooks of Population: Springer Netherlands: 37-65.

Ruhm, Christopher J. 1990: Bridge jobs and partial retirement. In: Journal of Labor Economics 8;4: 482-501.

Sackmann, Reinhold 2007: Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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.

Sackreuther, Ines; Schröber, Jakob; Cihlar, Volker 2015: Methodische Grundlagen der Studie "Transitions and Old Age Potential" (TOP). In: Schneider, Norbert F.; Mergenthaler, Andreas; Staudinger, Ursula M.; Sackreuther, Ines (Hg.): Mittendrin? Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 47. Opladen: Budrich: 47-66.

Sackreuther, Ines; Schröber, Jacob; Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank; Schill, Gabriele 2016: TOP - Transitions and Old Age Potential: Methodenbericht zur Studie. BiB Daten und Methodenberichte. Wiesbaden.

Sargent, Leisa D.; Lee, Mary Dean; Martin, Bill; Zikic, Jelena 2013: Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. In: Human Relations 66;1: 3-21.

Scherger, Simone 2013: Zwischen Privileg und Bürde. Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland und Großbritannien. In: Zeitschrift für Sozialreform 59;2: 137-166.

Scherger, Simone 2015: Introduction: Paid work beyond pension age - Causes, contexts, consequences. In: *Scherger, Simone* (Hg.): Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 1-27.

Scherger, Simone; Hagemann, Steffen; Hokema, Anna; Lux, Thomas 2012: Between privilege and burden. Work past retirement age in Germany and the UK. [http://www.socium.uni-bremen.de/ueber-das-socium/organisation/mitglieder/simone-scherger/publikationen/?publ=435&page=1, 17. April 2018].

Schimany, Peter 2003: Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.

Schirle, Tammy 2008: Why have the labor force participation rates of older men increased since the mid-1990s? In: Journal of Labor Economics 26;4: 549-594.

Schmitz, Alina 2019: Gesundheitliche Ungleichheiten im Alter. Theoretische Perspektiven und methodische Herausforderungen. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 52: 116-121.

Schneider, Norbert F.; Häuser, Julia C.; Ruppenthal, Silvia M.; Stengel, Stephan 2006: Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Johannes Gutenberg-Universität, Mainz.

Segel-Karpas, Dikla; Bamberger, Peter A.; Bacharach, Samuel B. 2013: Income decline and retiree well-being: The moderating role of attachment. In: Psychology and Aging 28;4: 1098-1107.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke 2011: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Schwarz, Karl 1997: Bestimmungsgründe der Alterung einer Bevölkerung - Das deutsche Beispiel. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 22: 347-359.

Sherraden, Michael W.; Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Rozario, Philip 2001: Productive aging: Theoretical choices and directions. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael Wayne (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, Md, London: Johns Hopkins University Press: 260-284.

Shultz, Kenneth S.; Morton, Kelly R.; Weckerle, Joelle R. 1998: The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. In: Journal of Vocational Behavior 53;1: 45-57.

Shultz, Kenneth S.; Wang, Mo 2011: Psychological perspectives on the changing nature of retirement. In: The American psychologist 66;3: 170-179.

Solem, Per E.; Syse, Astri; Furunes, Trude; Mykletun, Reidar J.; Lange, Annet de; Schaufeli, Wilmar; Ilmarinen, Juhani 2016: To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. In: Ageing & Society 36;2: 259-281.

Statistisches Bundesamt 2012: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerungsfortschreibung 2010. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2015: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060_5124202159005.html, 8. Juli 2016].

Statistisches Bundesamt 2016: Datenreport 2016: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Datenreport.html, 3. Dezember 2018].

Staudinger, Ursula M.; Finkelstein, Ruth; Esteban, Calvo; Sivaramakrishnan, Kavita 2016: A global view on the effects of work on health in later life. In: The Gerontologist 56; S2: S281-S292.

Steiner, Viktor 2017: The labor market for older workers in Germany. In: Journal for Labour Market Research 50;1: 1-14.

Störig, Hans J. 2016: Kleine Weltgeschichte der Philosophie. 18. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Straubhaar, Thomas 2016: Der Untergang ist abgesagt. Wider die Mythen des demografischen Wandels. Hamburg: edition Körber-Stiftung.

Szinovacz, Maximiliane 1989: Decision making on retirement timing. In: Brinberg, David; Jaccard, James (Hg.): Dyadic decision making. New York: Springer: 286-310.

Szinovacz, Maximiliane E.; DeViney, Stanley 2000: Marital characteristics and retirement decisions. In: Research on aging 22;5: 470-498.

Talaga, Jean A.; Beehr, Terry A. 1995: Are there gender differences in predicting retirement decisions? Journal of applied Psychology 80;1: 16-28.

Taylor, Brent A.; Bengtson, Vern L. 2001: Sociological perspectives on productive aging. In: Morrow-Howell, Nancy; Hinterlong, James; Sherraden, Michael Wayne (Hg.): Productive aging. Concepts and challenges. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press: 120-144.

Taylor, Philip 2019: Working longer may be good public policy, but it is not necessarily good for older people. In: Journal of Aging & Social Policy 31;2: 99-105.

ten Have, Margreet; van Dorsselaer, Saskia; de Graaf, Ron 2015: Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years. In: European Journal of Public Health 25;1: 122-124.

Thieme, Paula; Brusch, Michael; Büsch, Victoria 2015: The role of continuing training motivation for work ability and the desire to work past retirement age. In: European Journal for Research on the Education and Learning of Adults 6;1: 25-38.

Thoits, Peggy A.; Hewitt, Lyndi M. 2001: Volunteer work and well-being. In: Journal of Health and Social Behavior 42;2: 115-131.

Tobin, Sheldon S.; Neugarten, Bernice L. 1968: Zufriedenheit und soziale Interaktion im Alter. In: Thomae, Hans; Lehr, Ursula (Hg.): Altern. Probleme und Ursachen. Frankfurt: Akademische Verlagsgesellschaft: 572-578.

Umfragezentrum Bonn 2013: Feld- & Methodenbericht Hauptfeld. Quantitative Befragung im Rahmen des Projektes „Übergänge und Alternspotenziale“. Bonn.

Umfragezentrum Bonn 2016: TOP - Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale. Feld- und Methodenbericht der zweiten Erhebungswelle. Bonn.

van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan 2009: "Junge Alte": Vom Aufstieg und Wandel einer Sozialfigur. In: van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan (Hg.): Die jungen Alten. Analysen einer neuen Sozialfigur. Frankfurt/M., New York, NY: Campus-Verlag: 11-48.

van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Denninger, Tina; Richter, Anna 2010: Die "Aufwertung" des Alters. Eine gesellschaftliche Farce. In: Mittelweg 36;5: 15-33.

van Solinge, Hanna 2013: Adjustment to retirement. In: Wang, Mo (Hg.): The Oxford handbook of retirement. Oxford library of psychology. New York: Oxford University Press: 311-324.

van Veldhoven, Marc J.; Beijer, Susanne E. 2012: Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. In: Journal of Social Issues 68;4: 665-683.

Verhaeghen, Paul; Marcoen, Alfons; Goossens, Luc 1992: Improving memory performance in the aged through mnemonic training: A meta-analytic study. In: Psychology and Aging 7: 242-251.

Virtanen, Marianna; Oksanen, Tuula; Pentti, Jaana; Ervasti, Jenni; Head, Jenny; Stenholm, Sari; Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika 2017: Occupational class and working beyond the retirement age: A cohort study. Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health 43: 426-435.

Vogel, Claudia; Motel-Klingebiel, Andreas (Hg.) 2013: Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: Springer VS.

von Weizsäcker, Viktor 1930: Soziale Krankheit und soziale Gesundung. Berlin: Springer.

Wachtler, Günther; Wagner, Petra S. 1997: Arbeit im Ruhestand. Betriebliche Strategien und persönliche Motive zur Erwerbsarbeit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wagner, Petra S.; Wachtler, Günther 1996: Erwerbstätigkeiten von Rentnerinnen und Rentnern. Empirische Analysen eines bislang "unterbelichteten" Phänomens. In: Arbeit 5;1: 7-21.

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.

Wang, Mo 2007: Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. In: Journal of Applied Psychology 92;2: 455-474.

Wang, Mo; Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.; Shultz, Kenneth S. 2009: Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one’s career. In: Baugh, S. Gayle; Sullivan, Sherry E. (Hg.): Maintaining focus, energy, and options over the career. Charlotte: Information Age Publishing: 135-162.

Wang, Mo; Penn, Lee T.; Bertone, Agustina; Stefanova, Slaviana 2014: Bridge employment in the United States. In: Alcover, Carlos-María; Topa, Gabriela; Parry, Emma; Fraccaroli, Franco; Depolo Marco (Hg.): Bridge employment. A research handbook. Hoboken: Taylor and Francis: 195-215.

Wang, Mo; Shultz, Kenneth S. 2010: Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. In: Journal of Management 36;1: 172-206.

Wang, Mo; Zhan, Yujie; Liu, Songqi; Shultz, Kenneth S. 2008: Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. In: Journal of Applied Psychology 93,4: 818-830.

Weiss, Robert S.; Bass, Scott A. 2002: Introduction. In: Weiss, Robert S.; Bass, Scott A. (Hg.): Challenges of the third age. Meaning and purpose in later life. Oxford [England], New York: Oxford University Press: 3-12.

Wiest, Maja; Hoffmann, Madlain; Widany, Sarah; Kaufmann, Katrin 2018: Trends in non-formaler Bildungsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte. Steigende Bildungsbeteiligung im Ruhestand. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 51;8: 897-902.

Wija, Petr; Ferreira, Monica 2012: Productive ageing. Conditions and opportunities. In: Holmerova, Iva; Ferreira, Monica; Wija, Petr (Hg.): Productive ageing. Conditions and opportunities: 9-16.

Wilson, John 2000: Volunteering. In: Annual Review of Sociology 26;1: 215–240.

Wilson, John; Musick, Marc A. 1997a: Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. In: American Sociological Review 62;5: 694-713.

Wilson, John; Musick, Marc A. 1997b: Work and volunteering. The long arm of the job. In: Social Forces 76;1: 251-272.

Winkler, Joachim; Stolzenberg, Heribert 2009: Adjustierung des Sozialen-Schicht-Index für die Anwendung im Kinder- und Jugendgesundheitssurvey (KiGGS) 2003/2006. Wismarer Diskussionspapiere 07/2009. Wismar: Hochschule Wismar.

Wöhrmann, Anne M.; Deller, Jürgen; Wang, Mo 2013: Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. In: Journal of Vocational Behavior 83;3: 219-228.

Wöhrmann, Anne M.; Deller, Jürgen; Wang, Mo 2014: A mixed-method approach to post-retirement career planning. In: Journal of Vocational Behavior 84;3: 307-317.

World Health Organization (WHO) 2002: Active ageing. A policy framework. Geneva: World Health Organization.

Wurm, Susanne; Huxhold, Oliver 2012: Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung von Altersbildern. In: Berner, Frank; Rossow, Judith; Schwitzer, Klaus-Peter (Hg.): Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung Band 1. Wiesbaden: VS Verlag: 27-69.

Zhan, Yujie; Wang, Mo; Shi, Junqi 2015: Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. In: Journal of Applied Psychology 100;5: 1319-1331.

Autorin und Autoren

Dr. Volker Cihlar
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
volker.cihlar@bib.bund.de

Dr. Laura Konzelmann
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
laura.konzelmann@bib.bund.de

Dr. Andreas Mergenthaler
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
andreas.mergenthaler@bib.bund.de

Frank Micheel
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
frank.micheel@bib.bund.de

Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
65185 Wiesbaden
norbert.schneider@bib.bund.de

Erwerbstätigkeit im Ruhestandsalter hat im öffentlichen, politischen und akademischen Diskurs in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Beschreibung des Entscheidungsprozesses für oder gegen eine fortgeführte Erwerbstätigkeit über die Grenzen des Ruhestandsalters hinaus ist für Deutschland bisher nur lückenhaft vorgenommen worden.
Als Grundlage für die Analyse dieses Entscheidungsprozesses verwendet dieses Buch eine Heuristik, die auf dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen beruht. Neben der Beschreibung spezifischer Konstellationen formeller und informeller Tätigkeiten in einzelnen Phasen werden auch die sozialen, ökonomischen und gesundheitlichen Bedingungen in den Blick genommen, die das gewünschte oder notwendige Arbeiten von Menschen im Ruhestand fördern oder einschränken. Dies ermöglicht eine differenzierte Sichtweise auf den Prozess der Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand und kann dadurch eine Orientierung für die politische, gesellschaftliche und insbesondere für die individuelle Gestaltung des jungen Alters bieten.

Die Autorin, die Autoren:
Dr. Volker Cihlar; Frank Micheel, Dipl.-Kfm.; Dr. Laura Konzelmann (wissenschaftliche Mitarbeiter am BiB); Dr. Andreas Mergenthaler (Leiter der Forschungsgruppe „Alterung" am BiB); Prof. Dr. Norbert F. Schneider (Direktor des BiB)

ISBN 978-3-8474-2260-0
eISBN 978-3-8474-1502-2