

## **Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen**

**Frank Micheel, Juliane Roloff, Ines Wickenheiser**

**Zusammenfassung:** Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, ob und inwiefern Informationen über den sozioökonomischen Status – gemessen an der beruflichen Stellung und dem verfügbaren Haushaltseinkommen – zuverlässige Aussagen über die Bereitschaft, im Ruhestandsalter weiter zu arbeiten, treffen können. Kontrolliert werden diese Betrachtungen mit weiteren beruflichen und individuellen Merkmalen. Datengrundlage ist die Studie „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ mit N = 1.500 abhängig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren. Mit Hilfe von logistischen Regressionen kann gezeigt werden, dass der sozioökonomische Status einen statistisch bedeutsamen Beitrag zur Erklärung der Weiterbeschäftigungsbereitschaft leistet: Im Vergleich zu Beschäftigten in einer unteren oder mittleren beruflichen Stellung waren die Personen, die eine hohe berufliche Stellung innehaben, signifikant eher bereit, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Zwischen dem verfügbaren Haushaltseinkommen und der Bereitschaft, im Ruhestandsalter weiter beschäftigt zu sein, besteht ein negativer Zusammenhang. Die signifikanten Effekte beschränkten sich jedoch auf die befragten Frauen.

**Schlagwörter:** Demografische Alterung · Renteneintrittsalter · Arbeitsmarkt · Verlängerte Lebensarbeitszeit · Sozioökonomischer Status · Rollentheorie · Kontinuitätstheorie · Lebensverlaufperspektive

### **1 Einleitung**

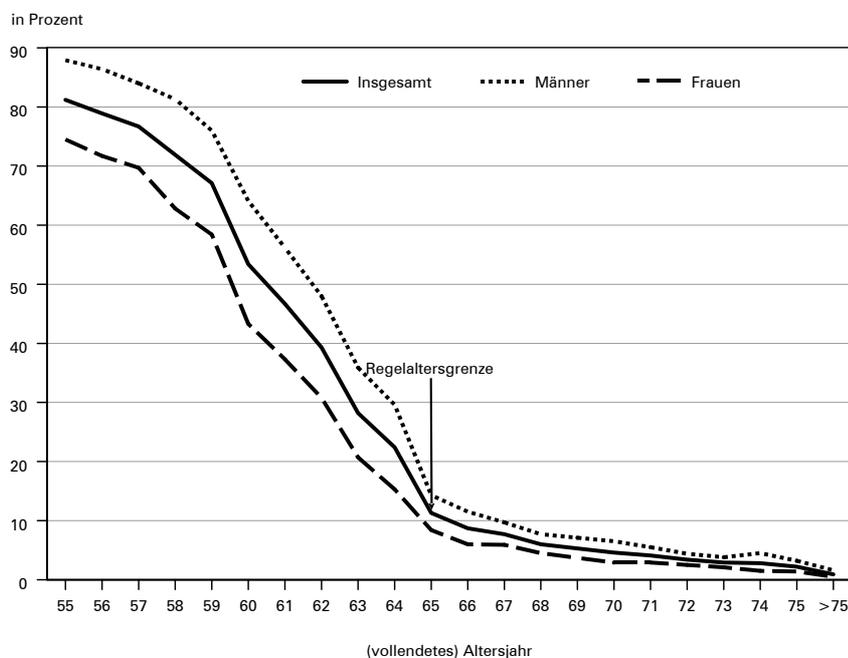
Die künftigen demografischen Verschiebungen innerhalb der Bevölkerung in Deutschland werden nach und nach die Angebotsseite auf den Arbeitsmärkten beeinflussen. Infolge des jahrzehntelangen niedrigen Geburtenniveaus wird es langfristig zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials kommen, da immer weniger junge Menschen in das Erwerbsleben nachrücken und gleichzeitig eine wachsende Gruppe älterer Erwerbspersonen den Arbeitsmarkt verlassen wird. Besonders im Zeitraum zwischen 2020 und 2030 wird aller Voraussicht nach die Dyna-

mik dieser Verschiebung am stärksten sein, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre, die sogenannten Baby-Boomer, sukzessiv in den Ruhestand wechseln werden (*Höhn et al.* 2008; *Börsch-Supan/Wilke* 2009). Die absehbare Alterung der Gesellschaft hat unter anderem Konsequenzen für die umlagefinanzierten Sozialversicherungen in der Hinsicht, dass sich das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen weiterhin zugunsten der Älteren verschieben wird und nach dem bisherigem Stand höhere Belastungen der jungen, erwerbsfähigen Bevölkerung nach sich zieht.

Verschiedene Rentenreformen zielen darauf ab, das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern zu steuern. Hier sind besonders die rechtlichen Änderungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters in Verbindung mit arbeitsrechtlichen Anpassungen hervorzuheben. 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 (*Backes/Clemens* 2003: 43; *Wübbeke* 2005: 9-29; *Bäcker et al.* 2009: 46-50; *Deutscher Bundestag* 2006: 84-86). Dass (immer noch) von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, vor der regulären Altersgrenze in den Ruhestand zu treten, zeigt der Blick in die Rentenzugangstatistik. Im Jahr 2007 ging knapp die Hälfte des jeweiligen Rentenjahrgangs, also beachtliche Anteile der Neurentner mit finanziellen Abschlägen in die Rente (*Brussig* 2010b). Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung – auch bekannt als „Rente mit 67“ – weist jedoch dahingehend in die Zukunft, dass langfristig ein solch früher Austritt aus dem Erwerbsleben, wenn überhaupt möglich, nur noch mit hohen finanziellen Belastungen verbunden sein wird. Dadurch wird der rechtliche beziehungsweise der ökonomische Druck, länger zu arbeiten, auf die künftige Erwerbsbevölkerung wachsen.

Die Verlängerung der Erwerbsphase über das 65. Lebensjahr hinaus ist in Europa und insbesondere in Deutschland bisher wenig thematisiert worden (*Komp et al.* 2010). Das ist insofern nachvollziehbar, da diese Überlegungen erst im Zusammenhang mit der „Rente mit 67“ an Bedeutung gewinnen werden. Vielmehr standen bisher Fragestellungen im Vordergrund, wie ein vorzeitiger Ruhestand gesellschaftlich, politisch oder ökonomisch zu bewältigen sei (z.B. *Bäcker et al.* 2009). Auch zeigen die aktuellen Zahlen zum Erwerbsverhalten differenziert nach Alter, dass die Erwerbsquoten mit dem 55. Lebensjahr deutlich abnehmen und der Rückgang ab dem 60. Lebensjahr noch an Dynamik gewinnt (Abb. 1).

Im Rahmen des Forschungsschwerpunktes „Herausforderungen und Perspektiven in einer alternden Gesellschaft“ am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung soll hinsichtlich möglich vorhandener Potenziale älterer Menschen auf den Arbeitsmärkten erforscht werden, ob neben den angeführten rechtlichen beziehungsweise daraus abzuleitenden ökonomischen Zwängen auch Personen aus eigenen Stücken bereit wären, über das 65. Lebensjahr (derzeit das aktuelle Renteneintrittsalter für den Erhalt einer abschlagsfreien Altersrente) hinaus zu arbeiten. Die freiwillige Bereitschaft, noch nach dem offiziellen Rückzug aus der Arbeitswelt erwerbstätig zu sein, als Teil eines „aktiven“ oder eines „produktiven“ Alterns (*Künemund* 2006),

**Abb. 1:** Erwerbsquoten der 55 Jahre und Älteren nach Altersjahren, 2008

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

dürfte für die Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen. Dies wird nicht zuletzt dadurch begründet, dass die Älteren von heute sich von den Älteren aus der Vergangenheit hinsichtlich der gesundheitlichen Verfassung, der Lebensbedingungen oder der finanziellen Absicherung deutlich unterscheiden. Somit stehen den Älteren heute im Durchschnitt deutlich mehr Ressourcen zur Verfügung, die sie für ein aktives, produktives Altern<sup>1</sup> nutzen können (Künemund 2006: 292-293; Deutscher Bundestag 2006). Und für die „Alten der Zukunft“ werden weitere Verbesserungen ihrer Ressourcenausstattung und Lebensbedingungen erwartet (Mai 2003: 233-240).

Bisher haben die demografischen und rentenrechtlichen Entwicklungen – steigende Lebenserwartung und früherer Eintritt in den Ruhestand – im Zusammenspiel dazu beigetragen, dass viele ältere Menschen in Deutschland im Schnitt eine Zeitspanne von knapp 20 Jahren zur freien Verfügung haben, wenn man die durchschnittliche Rentenbezugsdauer als groben Anhaltspunkt nimmt. Von dieser

<sup>1</sup> Dabei soll der Begriff „produktives Altern“ in diesem Zusammenhang weiter gefasst werden als das ökonomische Verständnis von Produktivität. Produktive Tätigkeiten im Alter umfassen generell sämtliche Tätigkeiten, die gesellschaftlich als wertvoll betrachtet werden (z.B. ehrenamtliches Engagement oder informelle Pflegeleistungen innerhalb der Familie), wobei die Grenzen zwischen einzelnen konkreten Tätigkeiten umstritten sind (O'Reilly/Caro 1995: 40-42; Caro 2008: 76-77.). Strittig ist z.B., ob eine Tätigkeit, die die individuelle Selbständigkeit und Unabhängigkeit erhält, als produktiv bezeichnet wird (Tews 1996; Lehr 2000).

gewonnenen Zeit wird der überwiegende Teil in Gesundheit verbracht (*Kruse/Lehr* 1990: 81-82; *Klein/Unger* 2002; *Deutscher Bundestag* 2006: 48-49; *Deutsche Rentenversicherung Bund* 2009: 137). Der Zuwachs an aktiver Zeit im Ruhestand stellt ein gesellschaftlich relevantes Potenzial dar. Diese Potenziale zu erschließen, hätte nicht nur einen erheblichen Nutzen für die Gesellschaft, sondern auch für die betreffenden Individuen, wenn sie aktiv, in Gesundheit und mit hoher Lebenszufriedenheit altern.<sup>2</sup> Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Personengruppe der „jungen Alten“ – eine Personengruppe, die ihre berufliche Karriere (weitgehend) abgeschlossen hat, in ihrer Lebensführung jedoch noch selbständig und unabhängig ist (*Moen* 2003: 270) – in den kommenden Jahren deutlich größer, ja sogar eine Zeit lang die größte in der Bevölkerung werden, wenn die Baby-Boomer (Geburtskohorten der 1950er und 1960er Jahre) in dieses Alter vorrücken (*Statistisches Bundesamt* 2009).

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob in der älteren erwerbstätigen Bevölkerung eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, noch im Ruhestandsalter beschäftigt zu sein und welche Gründe für diese Bereitschaft angegeben werden können. Zur Beantwortung dieser Fragen werden zunächst der Forschungsstand dargestellt und die theoretischen Ansätze erörtert (Abschnitte 2 und 3). Auf Basis dieser Diskussionsgrundlage werden die aufgestellten Hypothesen empirisch überprüft, nachdem die Datengrundlage und erste deskriptive Befunde vorgestellt wurden (Abschnitte 4 und 5). Der Beitrag schließt mit einer kritischen Diskussion der Befunde ab (Abschnitt 6).

## 2 Forschungsstand und Determinanten der Weiterbeschäftigung nach dem Renten- bzw. Ruhestandseintritt

Im Zusammenhang mit der Verlängerung der aktiven Erwerbsspanne wird vorwiegend in der U.S.-amerikanischen Literatur das Phänomen des *bridge employment* in einer wachsenden Anzahl an Untersuchungen beleuchtet (z.B. *Feldman* 1994; *Gobeski/Beehr* 2009; *Pengcharoen/Shultz* 2010). Unter dem Begriff *bridge employment* wird eine (Wieder-)Aufnahme einer bezahlten Tätigkeit verstanden, nachdem die Person sich offiziell aus dem Erwerbsleben zurückgezogen hat. Dabei kann es sowohl um die Fortführung des bisherigen, karrierebezogenen Berufs in der gleichen oder einer anderen Organisation als auch um eine Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld gehen. Die Person kann als angestellte oder selbständige Kraft arbeiten. Darüber hinaus ist es unerheblich, ob das Individuum eine Teilrente oder eine Vollrente erhält. Es handelt sich also um eine Phase zwischen der beruflichen Karriere und dem vollständigen altersbedingten Rückzug aus dem Erwerbsleben (*Doeringer*

<sup>2</sup> Diese Aussage muss jedoch differenziert betrachtet werden. Empirische Untersuchungen deuten zwar an, dass ältere Personen, die im Ruhestand weiterhin aktiv sind, tendenziell gesünder sind (z.B. *Zhan et al.* 2009; ein Befund der Studie war, dass von einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand positive Effekte auf den Gesundheitszustand ausgingen). Jedoch sollte Vorsicht geboten sein, aus den gefundenen statistischen Zusammenhängen Kausalitäten abzuleiten.

1990; *Feldman* 1994: 286). Dieses Phänomen findet seit den 1990er Jahren in den USA eine immer stärkere Beachtung, da der Übergang vom Berufsleben zum vollständigen Ruhestand eher die Ausnahme als die Regel darstellt und die Pfade von der Arbeitswelt in den Ruhestand immer vielfältiger und komplexer geworden sind (z.B. *Ruhm* 1990; *Szinovacz* 2003 für die USA und für Deutschland *Engstler* 2006; *Radl* 2007). Dieses Phänomen und die dahinterliegenden Mechanismen sind für Deutschland nicht direkt übertragbar, da sich die arbeitsmarkt- und rentenrechtlichen Regelungen in Deutschland von den U.S.-amerikanischen deutlich unterscheiden. Ob sich ein ähnlicher Trend für die Arbeitsmärkte in Deutschland abzeichnen wird, ist zum heutigen Zeitpunkt noch offen. Allerdings ist in den letzten Jahren eine leichte Zunahme von Beschäftigung im Rentenalter zu beobachten. Erste Datenanalysen mit dem Mikrozensus weisen darauf hin, dass in diesem Zusammenhang der ausgeübte Beruf eine wichtige Rolle spielt. Besonders in einfachen Dienstleistungsberufen scheint eine Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus vergleichsweise stark ausgeprägt zu sein (*Brussig* 2010a/c).

Der überwiegende Teil der Untersuchungen hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Bereitschaft, im Rentenalter weiter zu arbeiten, behandelt das tatsächliche Ruhestandsverhalten (ein ausführlicher aktueller Stand der Forschung dazu findet sich bei *Wang/Shultz* 2010). Rückwirkend lassen sich aus dem tatsächlichen Verhalten Motive und Intentionen in Bezug auf das Verrentungsverhalten ableiten. Forschungsarbeiten über die Absichten oder über eine generelle Bereitschaft zu einer Fortführung der Arbeit in einem Alter, in dem andere in der Regel bereits im Ruhestand sind, wurden (bis heute) hingegen selten betrieben (*Shacklock et al.* 2009: 80).

Die Idee, bereits die Intentionen bezüglich einer Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter zu analysieren, geht auf die Ausführungen von *Beehr* (1986) zurück, der betont, dass die Betrachtung des Ruhestandsprozesses nicht auf den eigentlichen Eintritt beschränkt werden, sondern bereits vorher greifen sollte. Der Eintritt in den Ruhestand sei nicht als ein einmaliges, diskretes Ereignis zu verstehen, sondern als eine Aneinanderreihung von verschiedenen Phasen (von der Ruhestandsneigung über die Entscheidung für den Ruhestand bis hin zur tatsächlichen Umsetzung), abhängig von persönlichen und kontextuellen Faktoren. Die Betrachtung des gesamten Prozesses erscheint unter anderem dadurch relevant, dass zum Beispiel als typisch identifizierte Erklärungsfaktoren des Ruhestandseintritts eher die Ruhestandsneigung als die Handlung selbst erklärungskräftig ist (*Beehr* 1986: 46).

Neben dem Alter werden die finanzielle Lage und der Gesundheitszustand in der Regel als die wichtigsten Determinanten des Übergangs in den Ruhestand angesehen. Ein guter Gesundheitszustand oder ein ausreichend hohes verfügbares Einkommen ermöglichen es dem Individuum, Kontrolle über seine Entscheidungen in Bezug auf den Zeitpunkt des Ruhestandseintritts zu erhalten (z.B. *Moen* 2003: 276; *Taylor/Doverspike* 2003: 62-65). Dagegen mag ein schlechter Gesundheitszustand die Entscheidung nach sich ziehen, nicht mehr weiter zu arbeiten. Und ein niedriges Einkommen kann für das Individuum Beweggrund dafür sein, den Eintritt in den Ruhestand nach hinten zu verschieben, beispielsweise aus Angst vor Altersarmut, die aufgrund einer gebrochenen Erwerbsbiographie oder eines unterdurch-

schnittlichem Erwerbseinkommens im Lebensverlauf droht. Doch wie könnte die Entscheidung aussehen, wenn der Gesundheitszustand gut oder zumindest für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit zufriedenstellend ist? Welche Präferenzen haben Erwerbstätige mit einem höheren Einkommen in Bezug auf den Zeitpunkt der Verrentung? Welche Bedeutung haben in diesem Zusammenhang Eigenschaften des Unternehmens oder Regulierungen des Rentensystems?

Die möglichen Determinanten der Bereitschaft für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben können dabei in drei Ebenen unterteilt werden: die politisch-gesellschaftliche, die betriebliche sowie die individuelle Ebene (*Komp et al.* 2010). In diesem Beitrag liegt der Fokus auf den beiden letztgenannten Ebenen, während die politische Ebene im nachfolgenden Abschnitt nur kurz skizziert werden soll.

## 2.1 Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen und ihre Folgen für die Ruhestandspräferenzen

Die Intention, der Wunsch oder die Bereitschaft der Beschäftigten im rentennahen Alter, die aktive Erwerbsspanne über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu verlängern, steht beim Verrentungsprozess am Anfang. Zwischen dem Wunsch und der Realisation einer Beschäftigung im Rentenalter kann aber auch eine reziproke Beziehung bestehen. Die Ausgliederungspraxis älterer Beschäftigter schien mit der Einführung der flexiblen Altersgrenzen im Rahmen der Rentenreform aus dem Jahr 1972 eine Art gesellschaftlicher Konsens zu sein und somit den Wunsch, früher in den Ruhestand zu gehen als das Rentenrecht bisher vorsah, zu repräsentieren. Vorruhestand wurde nicht einfach stillschweigend hingenommen, sondern auch von den betroffenen Akteuren auf den Arbeitsmärkten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise deren Vertreter – weitgehend akzeptiert, zumal diese Praxis staatlich gefördert wurde, sei es durch arbeitsmarktrechtliche oder rentenpolitische Maßnahmen (*Bäcker et al.* 2009: 46-50; *Deutscher Bundestag* 2006: 79-80). Dieser allgemeine Trend lässt sich jedoch sozial differenzieren, sodass nicht von *dem* Ruhestandswunsch gesprochen werden kann:

„Wir können mittlerweile davon ausgehen, dass sich zwei unterschiedliche Kulturen am Ende des Erwerbslebens herausgebildet haben: Arbeitskräfte, die sich selbst in ihrer Arbeit realisieren können und dafür noch die nötigen Fähigkeiten, Energien und Gesundheit haben, wollen lange arbeiten, oft länger als bis zum Rentenalter. Andere mit geringen Handlungsspielräumen und Gesundheitsproblemen wollen ihre verbleibenden Energien eher in die neuen Freiheiten eines vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben investieren“ (*Deutscher Bundestag* 2006: 80).

Diese vermeintliche Polarisierung lässt sich jedoch erklären, wenn die verbleibende Lebenserwartung berücksichtigt wird. Wer gesundheitlich eingeschränkt ist, wird sich eher in der letztgenannten Gruppe wiederfinden und seine vergleichsweise kürzere Restlebenszeit im Ruhestand genießen, wohingegen die erste Gruppe die Möglichkeit sieht, sich noch im Erwerbsleben zu verwirklichen (*Deutscher Bundestag* 2006).

Dieser Beitrag knüpft an den hier angeführten Aspekten an und untersucht, inwiefern die Intentionen, im Ruhestand weiterbeschäftigt zu sein, von den betrieblichen oder individuellen Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

## 2.2 Berufsbezogene und organisationsbezogene Merkmale

Berufs- und organisationsbezogene Rahmenbedingungen beeinflussen die Entscheidung über den Zeitpunkt des Ruhestands in erheblichem Maße, wobei sich viele Aspekte der individuellen Kontrolle entziehen.

Eine aktuelle Untersuchung über die Absichten der älteren Erwerbstätigen, länger im Arbeitsleben zu bleiben, stammt von *Shacklock et al.* (2009). Analysiert wurden insbesondere die möglichen Einflüsse von berufsbezogenen Merkmalen auf die Intention zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben: wahrgenommene Autonomie, persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Flexibilität sowie das Bekenntnis zum Beruf („commitment“). Zielgruppe der Befragung waren Beschäftigte im Alter von 50 Jahren oder älter, die in einer großen australischen Organisation der öffentlichen Hand arbeiteten. Es konnte festgestellt werden, dass die Merkmale „relative Bedeutung von Arbeit“, „Flexibilität“ und „Interessen außerhalb der Arbeit“ einen statistisch bedeutsamen Einfluss auf die Intention, länger beschäftigt zu sein, ausübten. Dabei gab es zwischen den Geschlechtern wesentliche Unterschiede. Die Absichtserklärungen der männlichen Befragten wurden beeinflusst von den Merkmalen „relative Bedeutung von Arbeit“ und „Interessen außerhalb der Arbeit“. Für die weiblichen Befragten spielten die Merkmale „persönliche Beziehungen“, „wahrgenommene Autonomie“, „Flexibilität“ und „Interessen außerhalb der Arbeit“ eine bedeutende Rolle.

Weitere Befunde stammen von einer empirischen Erhebung aus den Niederlanden (*van Dam et al.* 2009). Die Autorinnen stellten fest, dass die befragten Personen dazu tendieren, später in den Ruhestand gehen zu wollen, wenn sie ihr Arbeitsumfeld als anspruchsvoll und angenehm empfanden.

*Belastende Arbeitsbedingungen* wie Stress, schwere körperliche oder repetitive Tätigkeiten sowie Schichtdienst können den Gesundheitszustand erheblich beeinflussen und somit den Entscheidungsspielraum hinsichtlich des Erwerbsaustritts deutlich einschränken. Empirische Untersuchungen weisen darauf hin, dass ein vorzeitiger Ruhestand häufig mit hohen Arbeitsplatzbelastungen und daraus resultierenden gesundheitlichen Beschwerden einhergeht. Besonders altersbedingte Beschwerden entstehen aus den kumulativen Belastungen des bisherigen Berufslebens (*Wübbeke* 2005: 44-49). Dabei muss bei der Diskussion um die gesundheitlichen Belastungen nach Berufen oder nach Qualifikationsstufen differenziert werden, wobei Selektionseffekte auf den Arbeitsmärkten nicht auszuschließen sind. In der Tendenz sind die (gesundheitlich relevanten) Arbeitsbelastungen in hochqualifizierten Berufen nicht so stark ausgeprägt, während Tätigkeiten, die geringe Qualifikationen erfordern, häufig mit hohen körperlichen Belastungen verbunden sind (*Bäcker et al.* 2009: 218-220; *Blekesaune/Solem* 2005: 6-11).

Wie wichtig die wahrgenommene *Qualität der Arbeit* beziehungsweise des Arbeitsplatzes für die Ruhestandsentscheidung ist, zeigt die Untersuchung von *Siegrist et al.* (2007). Auf Basis des Surveys of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) konnten die Autoren feststellen, dass eine schlechte psychologische Qualität der Arbeit in einem signifikanten Zusammenhang mit der Absicht steht, früher die Arbeitswelt zu verlassen.<sup>3</sup> Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen *Blekesaune* und *Solem* (2005), allerdings konnten sie bei ihren Analysen geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Männer in Berufen mit geringerer Autonomie gingen eher in den Ruhestand als Frauen in vergleichbaren beruflichen Positionen. Als mögliche Erklärungsgründe gaben die Autoren an, dass zum einen bei Männern allgemein eine höhere Autonomiepräferenz bestehen kann als bei Frauen. Des Weiteren waren auch in diesem beruflichen Segment die Erwerbsbiographien der Männer deutlich seltener von Unterbrechungen geprägt als von Frauen, sodass Männer in diesen Positionen sich den Ausstieg aus dem Erwerbsleben finanziell eher leisten können als Frauen. Schließlich kann auch der Zusammenhang zwischen niedriger beruflicher Position und schlechter Gesundheit den Ausschlag geben, früher in den Ruhestand zu wechseln. Diese Vermutung lässt sich daraus ableiten, dass Männer in niedrigeren beruflichen Positionen häufiger einen schlechten Gesundheitszustand aufweisen als Männer auf den höheren Unternehmensebenen und somit eher eine Rente aufgrund einer festgestellten Erwerbseinschränkung erhalten (*Blekesaune/Solem* 2005: 19-20).

Neben der beruflichen Tätigkeit als mögliche Einflussgröße auf den Eintritt in den Ruhestand üben auch *organisationsbezogene Merkmale* einen Einfluss auf das Ruhestandsverhalten der älteren Beschäftigten aus. Grundsätzlich unterliegt die Entscheidung, einen älteren Beschäftigten durch einen jüngeren zu ersetzen, einem betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Kalkül. In der betrieblichen Praxis wird dieses Kalkül durch das Subventionieren der Ausgliederung Älterer verzerrt (*Wübbeke* 2005: 61-69). Die *Größe des Unternehmens* kann in diesem Zusammenhang eine relevante Rolle spielen. Dieses Merkmal scheint oft in Verbindung mit Altersdiskriminierung zu stehen, welche in größeren Betrieben ausgeprägter zu sein scheint als in den kleinen und mittleren Betrieben. Benachteiligung älterer Beschäftigter zeigt sich beispielsweise in einer altersselektiven Einstellungspolitik oder in geringeren Aufstiegschancen innerhalb der Organisation. Auch im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind ältere, in der Regel geringer qualifizierte, Beschäftigte gegenüber ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen im Nachteil (*Deutscher Bundestag* 2006: 78, 105-106). In größeren Unternehmen waren in den 1980er/90er Jahren zudem umfangreichere personelle Anpassungen erfolgt, die durch einen verstärkten internationalen Wettbewerb oder durch das Sterben industrieller Produktionszweige induziert wurden. Im Rahmen einer allgemeinen Firmenpolitik, welche den Abbau des vorhandenen Personals zum Ziel hatte, waren die Chancen für

<sup>3</sup> Indikatoren für eine niedrige psychologische Qualität der Arbeit waren: Berufe mit relativ hohen Anforderungen bei gleichzeitig niedriger Kontrolle sowie ein Ungleichgewicht zwischen hoher erbrachter Leistung und vergleichsweise niedriger Anerkennung (*Siegrist et al.* 2007: 63).

ältere Beschäftigte zum Verbleib im Unternehmen im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen deutlich niedriger (*Bäcker et al.* 2009: 169 und 179; *Deutscher Bundestag* 2006: 78; *Feldman* 1994).

Bei der Betrachtung der *durchschnittlichen Wochenarbeitszeit* kann folgender Zusammenhang vermutet werden: je niedriger die Wochenarbeitszeit, desto geringer ist die Arbeitsbelastung und desto eher sind ältere Beschäftigte bereit, im Ruhestand weiterzuarbeiten. Untersuchungen mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) scheinen diesen Zusammenhang zu unterstützen: höhere Jahresarbeitszeiten waren mit ebenfalls höheren Erwerbsaustrittsraten verbunden (*Bäcker et al.* 2009: 190 und 197).

*Frühere Arbeitslosigkeit* bedeutet für das Individuum nicht nur einen Bruch im Einkommen während der Erwerbsphase, sondern auch einen Verlust bei der Anrechnung der Leistungen in der Erwerbsphase für die Höhe der zu erwartenden Rentenzahlungen. Wer einen Bruch in der Erwerbsbiographie erlebte, wird sich also häufiger ökonomisch gezwungen sehen, weiter als bis zum bisherigen gesetzlichen Ruhestandsalter zu arbeiten.

Die *Länge der Betriebszugehörigkeit* kann ebenfalls die Bereitschaft, im Ruhestandsalter weiterbeschäftigt zu sein, beeinflussen. Dieser Aspekt ist im Zusammenhang mit altersspezifischen Regelungen zum Arbeitsschutz und der Arbeitsmarktlage älterer Erwerbstätiger zu erklären. Ältere Beschäftigte weisen in der Regel längere Zeiten der Betriebszugehörigkeit auf als jüngere und genießen somit einen besseren Schutz vor Entlassungen. Wenn sie allerdings ihren Arbeitsplatz verlieren, so sind ihre Chancen, eine neue Stelle zu finden, deutlich geringer als die ihrer jüngeren Mitbewerber (*Deutscher Bundestag* 2006: 64). Gepaart mit dem höheren Arbeitsmarktrisiko für Ältere und einer kurzen Betriebszugehörigkeitsdauer kann vermutet werden, dass diese Erwerbstätigen einen stärkeren Druck zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit verspüren und somit eine höhere Bereitschaft dafür aufweisen. Ein weiteres Argument für den vermuteten Zusammenhang besteht darin, dass aufgrund der weiten Verbreitung der Senioritätsentlohnung in Deutschland die Lohn- und Gehaltsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bei längerem Verbleib im Betrieb steigen und die Erwerbstätigen, die noch nicht so lange im Betrieb sind, sich entsprechend stärker engagieren werden, um diese Einkommenssteigerungen zu erhalten. Diese so genannten aufgeschobenen Einkommenssteigerungen sind als Teil eines betrieblichen Anreizsystems zum längeren Verbleib im Unternehmen zu verstehen, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein implizites Versprechen auf einen sicheren Arbeitsplatz gibt (*Franz* 2003: 58-59; *Lazear* 1979).

### 2.3 Individuelle Merkmale

Ergebnisse aus der empirischen Forschung zum Verbleib in der Arbeitswelt im Ruhestandsalter lassen ein grundlegendes Muster vermuten: noch arbeitende Personen haben im Allgemeinen folgende Merkmale: sie sind männlich, gesund, höher gebildet, vermögender und jünger als die nicht mehr erwerbstätigen Ruheständler (zusammengefasst in *Pleau* 2010: 270-271).

In Bezug auf das Merkmal *Alter* können wir einen negativen Einfluss auf die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung vermuten: je höher das Alter, desto näher ist man der Phase des Ruhestands und desto niedriger ist die Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand (z.B. von *Bonsdorff et al.* 2009). Ältere Beschäftigte beobachten den Rückgang ihrer physischen Energie sowie der kognitiven Fähigkeiten mit der Folge, dass sie sich tendenziell in geringerem Ausmaß für eine Weiterbeschäftigung im Rentenalter entscheiden (*Wang/Shultz* 2010: 185). Des Weiteren steht das Alter in einem positiven Zusammenhang mit den Ansprüchen gegenüber dem Versorgungssystem (unter der Bedingung, dass das Individuum durch Erwerbstätigkeit auch Ansprüche erwarb). Ferner drückt das Alter eine gesellschaftliche Norm aus, die besagt, dass der Status als Ruheständler für Ältere reserviert ist (*Adams et al.* 2002: 128). Es gibt aber auch Untersuchungen, die das oben angeführte Argument abschwächen. Beispielsweise merken *Ekerdt et al.* (2000: 5) kritisch an, dass das Alter lediglich ein grober Proxy zur Beschreibung der Nähe zum Ruhestand ist. Daher könnte die wahrgenommene Nähe zum Ruhestand als eine besser geeignete Variable aufgenommen werden. Diese lässt sich aus der Differenz des biologischen Alters und des erwarteten Renteneintritts ableiten. Auf der anderen Seite haben empirische Untersuchungen von *Atchley* und *Robinson* (1982) keinen signifikanten Einfluss von der zeitlichen Distanz zum Renteneintritt auf die Einstellung zum Ruhestand nachweisen können. Insofern lassen diese Ergebnisse – auch wenn das tatsächliche Renteneintrittsverhalten damit nicht abgebildet wurde – gewisse Zweifel an den Einwand von *Ekerdt et al.* (2000: 5) aufkommen.

Der Zusammenhang zwischen dem Verrentungsverhalten und dem *Geschlecht*, der bereits im Abschnitt 2.2 beschrieben wurde, stellt ebenfalls eine relevante Fragestellung dar. Zentrale Aspekte bei dieser Betrachtung sind die Zuschreibung der sozialen Rollen sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die unterschiedlichen Erwerbsverläufe. Nach dem traditionellen Rollenverständnis von Frauen und Männern (male-breadwinner model) gibt es zwischen den Geschlechtern deutliche Unterschiede hinsichtlich des Übergangs in den Ruhestand. Dies ist insbesondere auf die geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe zurückzuführen. Männer scheiden nach dem Verständnis einer „Normalbiographie“ aus einer Vollzeitbeschäftigung mit einem frühen Eintritt in das Erwerbsleben, mit keinen oder nur geringen Brüchen und einem – wie auch immer vorgegebenen – „normalen“ altersbedingten Austritt aus der Arbeitswelt aus. Frauen weisen im Gegensatz dazu in ihren Erwerbsbiographien häufiger Brüche auf, was auf einen späteren Berufseintritt, auf Unterbrechungen durch Erziehungs- oder Betreuungstätigkeiten sowie umfangreichere Teilzeitphasen zurückzuführen ist. Des Weiteren übernehmen überwiegend Frauen in der Lebensmitte Pflegeaufgaben gegenüber ihren (Schwieger-) Eltern, woraus sich weitere Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration ergeben. In der Konsequenz der aufgeführten Aspekte sind für die Absicherung der nachberuflichen Lebensphase erhebliche finanzielle Nachteile gegenüber Männern zu erwarten (*Allmendinger* 1994; *Clemens* 2006). Dies hat wiederum zur Konsequenz, dass ältere weibliche Beschäftigte sich aus ökonomischen Gründen gezwungen sehen können, länger im Erwerbsprozess zu bleiben als Männer im gleichen Alter. Ferner ist zu bedenken, dass zwischen dem Verrentungsverhalten und dem Zeit-

punkt relevanter Familienereignisse (in diesem Fall das Kinderkriegen) ein Zusammenhang vermutet werden kann. In empirischen Analysen von *Hank* (2004) wurden zwei theoretisch mögliche Varianten gegenübergestellt und getestet: zum einen ist es denkbar, dass Mütter aufgrund ihrer kumulierten beruflichen Nachteile im Lebensverlauf dazu tendieren, ihren Ruhestand nach hinten zu verschieben, um finanzielle Ansprüche gegenüber dem Alterssicherungssystem aufzuholen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass Mütter früher in den Ruhestand wechseln, wenn zwischen ihnen und ihrer beruflichen Karriere eine schwache Bindung bestand. Diese Variante ist an die Bedingung geknüpft, dass innerhalb der Aufteilung der Arbeit das „male bread winner“-Modell vorherrscht und die finanzielle Absicherung durch den männlichen Ehepartner erfolgt. Auf Grundlage der Daten des SOEP zeigte sich (für westdeutsche Frauen), dass das Kinderkriegen den Übergang in den Ruhestand eher nach hinten als nach vorne verlagerte. Dieser Zusammenhang verstärkt sich, wenn das erste Kind zu einem späten Zeitpunkt geboren wird oder wenn die Mütter in den ersten Jahren der Erziehung erwerbstätig sind (*Hank* 2004).

Aber auch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auffassungen über die individuelle Bedeutung von Arbeit können für den Weiterbeschäftigungswunsch relevant sein. Für Männer scheinen Aspekte wie Macht, der Leistungsgedanke, finanzielle Aspekte oder Eigenständigkeit von Bedeutung zu sein. Bei Frauen scheint hingegen die soziale Anschlussfähigkeit eine bedeutende Rolle zu spielen (*Talaga/Beehr* 1995: 16-17; *Mor-Barak* 1995: 328-329). Je nachdem, auf welche Rahmenbedingungen sie in ihrer Arbeitswelt treffen, kann die aktive Erwerbsspanne länger oder kürzer ausfallen.

Bei der Betrachtung des *Gesundheitszustands* ist zu beobachten, dass die Erwerbsneigung mit einem schlechten Gesundheitszustand beziehungsweise mit einer geringen Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand deutlich zurückgeht. Ein schlechter Gesundheitszustand wird in der Regel mit einer nachlassenden Erwerbsfähigkeit assoziiert. Es ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter sinkt, wenn die Erwerbstätigen in schlechter gesundheitlicher Verfassung oder mit ihrem Gesundheitszustand unzufrieden sind. Wer sich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage fühlt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wird die nächstbeste Möglichkeit zur Verrentung nutzen (Zusammenfassungen der relevanten Literatur finden sich z.B. bei *von Bonsdorff et al.* 2009: 84; *Bäcker et al.* 2009: 190-191 und 222-232). Ein guter Gesundheitszustand stellt eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit dar. Zwar erlaubt es ein guter Gesundheitszustand, die berufliche Karriere bis zum offiziellen Ruhestandseintrittsalter fortzuführen, es ist aber auch denkbar, dass sich das Individuum für einen möglichst frühen Austritt aus dem Erwerbsleben entscheidet, um den Ruhestand so lange wie möglich bei guter Gesundheit und mit einer guten finanziellen Absicherung zu genießen (*Ekerdt* 2009: 475).

Ob ein Individuum plant, in den Ruhestand zu wechseln oder weiterzuarbeiten, hängt jedoch nicht immer allein von seiner eigenen Ruhestandspräferenz ab, sondern ist oft im Zusammenspiel mit der *Erwerbsbiographie des Lebenspartners* zu verstehen. Insofern ist die Bereitschaft, im Ruhestandsalter weiterzuarbeiten, auch im Zusammenhang mit dem *Partnerschaftsstatus* zu betrachten. Dieser Aspekt ge-

winnt (und wird mit hoher Wahrscheinlichkeit noch weiter zunehmen) angesichts der in der Vergangenheit gestiegenen Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen an Bedeutung: Für den Zeitpunkt des Ruhestandseintritts müssen immer öfter zwei Erwerbseinkommen, zwei Renteneinkommen und zwei Gesundheitszustände in Betracht gezogen werden (z.B. *Drobnič/Schneider* 2000; *Pienta/Hayward* 2002). Empirische Untersuchungen mit den Daten des SOEP unterstützen die Vermutung, dass eine Neigung nach einem gemeinsamen Ruhestand besteht. In dieser Untersuchung wurde danach differenziert, ob beide Partner berufstätig sind oder nur einer von beiden (*Blau/Riphahn* 1999). Grundsätzlich scheinen die verheirateten Frauen den Zeitpunkt des Ruhestands eher nach dem ihrer Ehemänner zu richten als umgekehrt (*Drobnič/Schneider* 2000). In einer Untersuchung von *van Dam et al.* (2009) mit älteren niederländischen Arbeitnehmern (50 Jahre oder älter) wurde der Frage über die Absichten eines vorzeitigen Ruhestands nachgegangen. Es zeigte sich, dass die Absicht, frühzeitig aus dem Erwerbsleben zu treten, tatsächlich mit den Vorstellungen des Lebenspartners zusammenhängt. Über den Partnerschaftsstatus hinaus ist es also wichtig zu erfahren, wie gut die Qualität der Partnerschaft ist und wie hoch die Möglichkeit ist, die jeweiligen Lebensverläufe zu synchronisieren. In diesem Zusammenhang spielt auch der Altersunterschied zwischen den Partnern eine wesentliche Rolle. Männer, die deutlich älter sind als ihre Ehefrauen, tendieren dazu, ihren Eintritt in den Ruhestand zu verzögern (*Drobnič/Schneider* 2000).

Empirische Untersuchungen zum Eintritt in den Ruhestand in Verbindung mit *sozioökonomischen Merkmalen* konzentrieren sich in der Regel auf die Merkmale Einkommen, Bildung sowie letzter berufsbezogener Status vor dem Ruhestand. In einer umfassenden Literaturanalyse von *Brown et al.* (1996) zeigt sich, dass hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem sozialen Status und dem Ruhestandsverhalten kein einheitliches Bild herrscht. Dies kann dadurch entstehen, dass in den herangezogenen Untersuchungen unterschiedliche Operationalisierungen des sozialen Status verwendet werden. Trotz der unterschiedlichen gefundenen Ergebnisse konnten aber auch Gemeinsamkeiten festgestellt werden. So zeigte sich, dass das Ruhestandsverhalten in einem deutlichen Zusammenhang mit dem vorherigen beruflichen Status steht. Der spätere Erwerbsaustritt scheint dabei mit einer höheren Zufriedenheit in dem bisherigen Beruf einherzugehen (*Brown et al.* 1996: 181-182). Diese Befunde haben sich auch in anderen Erhebungen gezeigt. In einer Untersuchung von *Flynn* (2010) nimmt der Autor anhand verschiedener Faktoren eine Typologisierung vor und unterscheidet Beschäftigte im rentennahen Alter in sogenannte „haves“ und „have-nots“. Erstgenannte Gruppe ist durch hohe Autonomie bei der Arbeit und durch ein sicheres Renteneinkommen gekennzeichnet. Diese Gruppe ist somit in der Lage, relativ frei zu entscheiden, wann sie in den Ruhestand wechselt. Dagegen entziehen sich der letztgenannten Gruppe diese Entscheidungsmöglichkeiten. Sie werden je nach Arbeitsmarktlage in den oder aus dem Erwerbsprozess gedrängt. Der Autor führt weiter aus, dass die Gruppe, die frei über den Austritt aus dem Erwerbsleben entscheiden kann, eher dazu tendiert, den Ruhestand aufzuschieben als ältere Beschäftigte, denen die Wahloptionen fehlen (*Flynn* 2010: 317).

Gestützt durch empirische Befunde ist zwischen der Höhe des *verfügbaren Einkommens* und der Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand ein

negativer Zusammenhang zu erwarten (*Beehr et al.* 2000: 207-208). Haushalte mit einem höheren verfügbaren Einkommen sind aus finanzieller Sicht besser auf den Ruhestand vorbereitet und genießen über die Bestimmung des Zeitpunkts des Renteneintritts eine größere Freiheit als einkommensschwächere Haushalte. Auch zu erwartende Abschläge bei einem früheren als dem gesetzlich vorgesehenen Renteneintritt dürften die betreffenden Personen in ihrer Entscheidung nicht allzu stark beeinflussen, wohingegen die daraus erwachsende ökonomische Belastung für einkommensschwächere Haushalte schwerer wiegt (z.B. *Feldman* 1994). Diese Befunde beziehen sich in den meisten Fällen auf den US-amerikanischen Raum. Über das Renteneintrittsalter in Abhängigkeit von der finanziellen Ausstattung herrscht für die Situation in Deutschland jedoch Unklarheit. *Radl* (2007: 47) verweist auf empirische Untersuchungen von *Drobnič* und *Schneider* (2000) sowie *Wübbecke* (2005), in denen gezeigt wurde, dass zwischen dem statistischen Frühverrentungsrisiko und der Einkommenshöhe kein linearer, sondern ein umgekehrter U-Verlauf besteht. Dies bedeutet, dass das Renteneintrittsrisiko mit der Einkommenshöhe zunächst ansteigt, dann jedoch wieder geringer wird. Dieses Muster hat sich – spiegelverkehrt, aber der gleichen Logik folgend – auch in U.S.-amerikanischen Untersuchungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung im Ruhestand gezeigt. Die Interpretation dieses U-förmigen Verlaufs lautet: es gibt auf der einen Seite Personen, die aus freien Stücken im Ruhestand weiterarbeiten *möchten* und auf der anderen Seite Personen, die aus finanziellen Gründen arbeiten *müssen* (*Pleau* 2010: 271).

In Deutschland sind vor allem die Untersuchungen zu unterschiedlichen Renteneintrittspfaden von *Radl* (2007) und von *Himmelreicher et al.* (2009) zu erwähnen, welche das Rentenzugangsverhalten in Abhängigkeit vom Bildungsstand behandeln. Die letztgenannte Autorengruppe stellte anhand der gesichteten Literatur fest, dass in Deutschland (hoch-)qualifizierte Beschäftigte deutlich später in den Ruhestand gehen als geringqualifizierte (*Himmelreicher et al.* 2009: 438). Ein wichtiger Befund ihrer Studie war, dass niedriggebildete Erwerbstätige eher zwischen 60 und 63 Jahren aus dem Erwerbsleben ausschieden, während höhergebildete eher zwischen dem 63. und 65. Jahr den Arbeitsmarkt verließen, was auf bessere Arbeitsmarktchancen für Höherqualifizierte schließen lässt. Ein interessanter Aspekt dabei war, dass das Rentenzugangsverhalten zwischen Frauen aus den alten und den neuen Bundesländern unterschiedliche Muster aufwies. In den alten Ländern war das Verhalten der Frauen dem der Männer recht ähnlich, wobei die „Spitzen“ des Rentenzugangs bei den Altersstufen 60 (vorwiegend qualifizierte und niedrig qualifizierte Frauen) und 65 (mehrheitlich hochqualifizierte Frauen) zu erkennen waren. In Ostdeutschland war mit dem 63. Lebensjahr der Übergang in den Ruhestand weitestgehend abgeschlossen (*Himmelreicher et al.* 2009). *Radl* (2007) verdeutlichte anhand der Rentenzugangsdaten für das Jahr 2004, dass sich der sozialrechtliche Versichertenstatus als ein geeigneter Indikator zur Zuordnung verschiedener sozialer Gruppen erwiesen hat:

„Vor allem Arbeitnehmer mit höherem Bildungsstand und gutem Einkommen ziehen es häufig sogar vor, bis zur konventionellen Altersgrenze von 65 Jahren zu arbeiten. Mit ihrer Neigung zum späten Renteneintritt zeigen sie sich teilweise resistent gegenüber finanziellen Frühverrentungsanreizen.“

Angesichts der Befunde ist davon auszugehen, dass der Prestigeverlust im Falle der Verrentung für Akademiker höher ist als bei niedriger Qualifizierten.“ (*Radl* 2007: 59f.)

Der Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte für Frauen und Männer getrennt untersucht werden, denn „the effect of SES [socio-economic status] on a person’s workforce participation depends on gender roles“ (*Komp et al.* 2010: 47; Anmerkung der Autoren). Frauen weisen beispielsweise eine niedrigere Erwerbsbeteiligung auf, die zu einem großen Teil auf Vereinbarkeitsproblemen zwischen Beruf und familiären Verpflichtungen beruht. Diese Problematik spielt bei Frauen auch eine größere Rolle als bei Männern, wenn sie über einen längeren Verbleib im Erwerbsleben entscheiden (*Clemens* 2006; *Komp et al.* 2010). In multivariaten Analysen von *Plaeu* (2010) über das Erwerbsverhalten im Ruhestand zeigt sich zudem, dass im Zusammenhang mit bestimmten soziodemografischen Merkmalen (Familienstand, Einkommen sowie Vermögen) nur bei Frauen statistisch bedeutsame Effekte auftreten.

### 3 Theoretische Überlegungen zur Erklärung der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung

Zur Erklärung des Ruhestandsverhaltens und der Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter wird auf verschiedene theoretische Ansätze zurückgegriffen. Der Begriff des Ruhestandsverhaltens bezieht sich dabei sowohl auf den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand als auch auf den Anpassungsprozess des Individuums in der Ruhestandsphase. In diesem Beitrag wird die Phase vor dem Ruhestandseintritt dahingehend betrachtet, inwieweit unter abhängig Beschäftigten überhaupt eine Bereitschaft zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben vorhanden ist und welche Gründe dafür oder dagegen sprechen, wobei der Fokus auf den sozioökonomischen Merkmalen liegt.

In der Literatur über den Ruhestandseintritt wird sehr häufig auf die Rollentheorie, die Lebenslaufperspektive sowie die Kontinuitätstheorie verwiesen (z.B. *Wang* 2007; *Kim/Moen* 2002 oder eingeschränkt zur Kontinuitätstheorie und Lebenslaufperspektive bei *Bonsdorff et al.* 2009 sowie *Smith* 2004 in Bezug auf freiwilliges Engagement im Ruhestand). Ziel ist es, diese theoretischen Ansätze zwar kurz zu erläutern, aber sie nicht in Abgrenzung gegenüberzustellen, zumal zwischen diesen Ansätzen große Schnittmengen existieren. Vielmehr werden sie ergänzend bei der Bildung der forschungsleitenden Hypothesen verwendet.

#### 3.1 Rollentheorie

In der Rollentheorie sind Rollengewinne und -verluste sowie die relativen Verschiebungen der Rollen innerhalb eines Rollenbündels von besonderem Interesse. Für das bessere Verständnis einer möglichen Weiterbeschäftigung im Ruhestand ist es relevant zu erfahren, wie die Individuen ihre künftigen Rollenveränderungen (Ver-

lust der Rolle des „produktiven Erwerbstätigen“ und Gewinn der Rolle des „inaktiven Ruheständlers“) in ihrem noch verbleibenden Erwerbsleben wahrnehmen.

Das Individuum ist Inhaber von verschiedenen Rollen, die zum Teil in einem konkurrierenden Verhältnis stehen. Den berufsbezogenen Rollen stehen verschiedene Rollen außerhalb des Arbeitslebens gegenüber, wie zum Beispiel die Rolle als Partner, als Familienmitglied oder als Mitglied einer bestimmten Gemeinschaft. Im Hinblick auf das heranrückende Ende des Erwerbslebens geht es vor allem darum, wie die älter werdenden Erwerbstätigen die künftigen Verschiebungen und Neugewichtungen innerhalb ihrer Rollen (bspw. eine Verstärkung der familienbezogenen Rollen bei einer Abschwächung der Rolle als erwerbstätige Person) wahrnehmen und bewerten. Aus sozialwissenschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass die Bindung an eine bestimmte Rolle unter anderem davon abhängt, wie zentral die Rolle für die Identität des Individuums ist. Wenn die erwerbsbezogene Rolle ein zentraler Baustein der Identität ist, dann ist es denkbar, dass der Übergang in den Ruhestand für das Individuum als ein kritisches Ereignis gesehen wird. Dies kann sich darin äußern, dass der Rollenverlust Ängste und Niedergeschlagenheit auslöst und in dem Ruhestand ein geringeres Wohlbefinden erwartet wird. Dies mag vorrangig für diejenigen Personen zutreffen, die besonders viel Zeit und Energie in ihre berufliche Karriere investiert haben. Der Verlust der Rolle als Führungskraft (bzw. als Beschäftigter mit hochqualifizierten Tätigkeiten) kann in diesem Zusammenhang mit erheblichen Anpassungsschwierigkeiten und mit einem Verlust von wahrgenommener Lebensqualität verbunden sein. Umgekehrt kann davon ausgegangen werden, dass sich Personen mit einer hohen Eingebundenheit in anderen, nicht-beruflichen Rollen früher für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben entscheiden, ebenso wie solche Erwerbstätige, die ihren Beruf als unerfreulich oder unangenehm wahrnehmen und froh sind, wenn sie ihre berufsbezogene Rolle aufgeben können. Der Rollenverlust sollte demnach für Erwerbstätige in den mittleren und/oder unteren Ebenen der Unternehmenshierarchie weniger schwer ins Gewicht fallen als für Erwerbstätige der oberen Ebenen (*Ashforth 2001; Barnes-Farrell 2003: 162-163, Kim/Moen 2002: 212-213; Carter/Cook 1995; Wang 2007: 456; Smith 2004: 58*). Wir vermuten daher, dass zwischen der Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter und der beruflichen Position innerhalb der Organisation ein positiver Zusammenhang besteht.

### 3.2 Lebensverlaufperspektive

In diesem Ansatz werden alters- bzw. lebensphasenabhängige Ereignisse und Abfolgen im Lebensverlauf und ihre Konsequenzen für das Individuum und seine soziale Umwelt betrachtet (*Elder 1995*). Der Übergang in den Ruhestand markiert in der Dreiteilung des kulturell und institutionell als „normal“ vorgegebenen Lebenswegs – Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase – einen wichtigen Umbruch, auch wenn durch eine zunehmende Pluralisierung der Lebensverläufe das kalendarische Lebensalter zur Grenzziehung dieser Phasen nur noch als grober Indikator funktioniert (*Kohli 1985; Wang 2007; Mayer 2001: 453*).

Aufgrund verschiedener interdependenter Beziehungen zwischen den sozialen Welten – insbesondere zwischen den beruflichen und familiären Lebensbereichen – wird der Zeitpunkt der Verrentung von Ereignissen aus dem früheren Erwerbs- und Familienleben sowie aus dem früheren Ausbildungsweg beeinflusst. *Hank* (2004) vergleicht beispielsweise das Verrentungsverhalten von Müttern mit dem von kinderlosen Frauen in Westdeutschland. Er stellt mit Hilfe der Daten des Sozio-oekonomischen Panels fest, dass der Eintritt in den Ruhestand eher von Müttern als von kinderlosen Frauen zeitlich nach hinten verlagert wird. Dies gilt besonders, wenn das erste Kind relativ spät geboren wurde. Ferner ist aus Lebenslaufstudien bekannt, dass die beruflichen Karrieren von Frauen im Vergleich zu Männern öfter von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und schlechteren Wiedereingliederungschancen in den Arbeitsmarkt geprägt sind. Im Ergebnis dieser Unterbrechungen sind die Ansprüche der Mütter gegenüber dem öffentlichen Alterssicherungssystem niedriger (z.B. *Allmendinger* 1994; *Hank* 2004). Dieser Umstand kann zu einem Aufholprozess führen, in dem versucht wird, die Lücken der früheren Erwerbsbiographie zu füllen. Somit ist zu vermuten, dass aufgrund der in (West-)Deutschland vorzufindenden geschlechtstypischen Erwerbsbiographien Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung existieren.

Wird in der Lebensverlaufperspektive nach sozioökonomischen Merkmalen differenziert, kann festgestellt werden, dass (vor allem) in Westdeutschland im Zuge der Bildungsexpansion eine Tendenz zu einer allgemeinen Verlängerung der Ausbildungsphase zu beobachten ist (*Schmidt/Schmitt* 2005: 309). Die Anzahl der Hochschulabsolventen hat sich im Zeitraum von 1970 bis 1990 fast verdoppelt (*Dostal* 2005: 481). Personen mit akademischen Abschlüssen haben nach einer vergleichsweise längeren Ausbildungsphase den Einstieg in den Beruf später begonnen als Personen mit relativ geringer Qualifikation. Wie auch in Abschnitt 2.3 mit empirischen Untersuchungen zum Renteneintritt differenziert nach Bildungsstand gezeigt wurde, hat ein höherer Bildungsstand einen aufschiebenden Effekt hinsichtlich des Eintritts in den Ruhestand. Für unsere Fragestellung ist daher zu vermuten, dass Personen mit höherer beruflicher Position innerhalb der Organisation (die in der Regel eng mit dem Bildungsstand verbunden ist) später aus dem Arbeitsleben treten werden und somit eher eine Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter zeigen.

### 3.3 Kontinuitätstheorie

In diesem Ansatz wird postuliert, dass aus psychologischer Sicht Menschen über das Leben hinweg im Großen und Ganzen die gleichen Präferenzen, die gleichen Handlungsmuster und die gleichen sozialen Umgebungen beibehalten (*Atchley* 1989). Diese Muster sind ein wesentlicher Bestandteil der persönlichen Identität und des Selbstwertgefühls. Dies bedeutet, dass Individuen trotz starker Veränderungen im persönlichen Umfeld (sei es im Lebensverlauf, im Alterungsprozess oder im sozialen Wandel) eine Beibehaltung dieser Muster präferieren. Die Stabilität bestimmter Muster aus dem mittleren in die höheren Altersstufen zu erhalten, bildet

für das Individuum eine wichtige Anpassungsstrategie im Sinne eines erfolgreichen Alterns (*Backes/Clemens* 2003).<sup>4</sup>

Ist ein Individuum im mittleren Alter sehr aktiv, dann ist die Beibehaltung dieses Aktivitätsniveaus sehr wahrscheinlich – vorausgesetzt, der entsprechende Gesundheitszustand ermöglicht es. Die Fortsetzung früherer Tätigkeiten im Ruhestand, die bereits in der Erwerbsphase ausgeübt wurden, wäre somit eine Möglichkeit. Dies kann in Form von einer bezahlten Tätigkeit im alten Beruf sein, aber auch in anderen Berufen wäre dies durchaus denkbar. Des Weiteren kann auch die Option genutzt werden, sich ehrenamtlich zu betätigen, wenn diese als „Weiterführung“ der früheren Tätigkeiten interpretiert werden kann. Für die These der Kontinuität sprechen beispielsweise die Ergebnisse von *Wang* (2007: 465), der empirisch feststellen kann, dass der überwiegende Teil der Rentner (zwischen 69 und 75 %) die gleichen Aktivitäten ausübt wie vor ihrem Ruhestand.

Die vorzufindenden Muster sind in interne und externe Strukturen zu unterscheiden. Die Beibehaltung interner Strukturen/Muster betrifft in erster Linie die kognitiven Fähigkeiten, die Beibehaltung externer die kontextuellen Bedingungen. Nach *Atchley* besteht ein interner Druck zur Kontinuität, da ein grundlegendes Bedürfnis nach Stabilität im Individuum fest verankert sei. Druck auf die externen Strukturen entsteht aufgrund veränderter kontextueller Bedingungen und die damit verbundenen Erwartungen an die Rolle des Einzelnen (vgl. *Atchley* 1989: 183; *Backes/Clemens* 2003: 133). In diesem Beitrag liegt der Fokus auf externen Strukturen, die anhand von Indikatoren zur Beschreibung des sozioökonomischen Status näher betrachtet werden.

Hinsichtlich der sozioökonomischen Merkmale ist davon auszugehen, dass eine höhere berufliche Stellung für das Individuum mit attraktiveren Handlungs- und Orientierungsmustern verbunden ist (größerer individueller Gestaltungsspielraum und größere Einflussnahme auf das gesamte Firmenergebnis sowie Führung von Mitarbeitern oder Verantwortung über mehr Sach- und Finanzressourcen). In der Konsequenz ist zu vermuten, dass besonders ältere Beschäftigte in den höheren organisatorischen Ebenen einen stärkeren Kontinuitätsdrang verspüren und damit eher bereit sind, im Ruhestandsalter weiterzuarbeiten (analog zur tatsächlichen Erwerbstätigkeit im Ruhestand – bridge employment – s. *Gobeski/Beehr* 2009: 403; *Feldman* 1994: 296-297).

### 3.4 Hypothesen

Aufbauend auf den theoretischen Ausführungen und den empirischen Befunden lässt sich hinsichtlich der beruflichen Stellung in der Organisation/im Unternehmen

<sup>4</sup> Erfolgreiches Altern wird in der Regel mit einer hohen Lebenszufriedenheit, mit einer guten sozialen Integration und mit einem guten Gesundheitszustand assoziiert. Der Begriff „erfolgreiches Altern“ wird trotz vieler Bestrebungen einer einheitlichen Definition in den Sozialwissenschaften unterschiedlich aufgefasst (zur kritischen Diskussion s. *Hank* 2011: 230).

und der Absicht, im Rentenalter beschäftigt zu sein, ein positiver Zusammenhang vermuten. Die zu überprüfende Hypothese lautet dabei:

1. Die Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter steigt mit einer höheren Position innerhalb der Unternehmenshierarchie.

Hinsichtlich des Haushaltseinkommens deutet sich dagegen ein negativer Zusammenhang an. Entsprechend der dargestellten empirischen Befunde (Abschnitt 2.3) kann die folgende Hypothese abgeleitet werden:

2. Die Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter sinkt mit einem höheren verfügbaren Haushaltseinkommen.

Die Analysen werden für Männer und Frauen getrennt durchgeführt. Dabei soll überprüft werden, ob die Zusammenhänge – wie in anderen empirischen Untersuchungen dargestellt – tatsächlich geschlechtsspezifisch ausfallen. Für diesen postulierten Interaktionseffekt mit dem Geschlecht der befragten Person lassen sich zwei Zusatzhypothesen formulieren:

3. Die Position innerhalb der Unternehmenshierarchie spielt bei Männern für die Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung eine wichtigere Rolle aufgrund der stärker ausgeprägten Autonomiepräferenz (vgl. Abschnitt 2.2).
4. Das Einkommen spielt dagegen bei Frauen für die Bereitschaft zu einer Weiterbeschäftigung eine wichtigere Rolle – begründet mit den ökonomischen Nachteilen aufgrund von unterbrochenen Erwerbsbiographien oder der vergleichsweise schlechteren Einkommenssituation über den Lebensverlauf hinweg (vgl. Abschnitt 2.2 und 2.3).

## **4 Empirische Untersuchung**

### **4.1 Datengrundlage und Methode**

Datengrundlage bildet die Studie „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“, die im Jahr 2008 im Auftrag des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung von infratest durchgeführt wurde. Ziel dieser Erhebung war die Untersuchung der Bereitschaft älterer Arbeitnehmer zu einer Erwerbstätigkeit im Renten- und Ruhestandsalter (Weiterbeschäftigung) und deren Bedingungen. Dafür wurde eine repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter (dies bezieht sich auf Arbeiter, Angestellte und Beamte, geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturpassungsmaßnahmen) durchgeführt. Insgesamt wurden 1.500 Männer und Frauen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren befragt. Nicht befragt wurden Selbständige oder Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung keiner Erwerbstätigkeit nachgingen (wie beispielsweise arbeitslose, sich bereits im Ruhestand oder der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindende Personen). Der Fragebogen wurde vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Zusammenarbeit mit der SRH Hochschule Berlin (ehem. OTA Hochschule) konzipiert. Die nachfolgenden Analysen wurden mit dem Statistikprogramm SPSS (Windows-SPSS Version 13.0) durchgeführt.

## 4.2 Konstrukte und Operationalisierung

### 4.2.1 *Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Renten- und Ruhestandsalter*

In der Studie „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ wird die Intention zur Weiterbeschäftigung erfasst und nicht das tatsächliche Verhalten bezüglich eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben. Die Intention einer Person muss nicht zwingend mit ihrem Verhalten übereinstimmen, sollte aber, wie in Abschnitt 2 beschrieben, als wichtiger Ausgangspunkt für das Verrentungsverhalten berücksichtigt werden. Werden die Gründe für ein bestimmtes Verhalten retrospektiv erhoben, können Erinnerungsverzerrungen auftreten. Dagegen kann durch eine prospektive Erfassung untersucht werden, welche Personen überhaupt eine *Bereitschaft* äußern und unter welchen Bedingungen diese entsteht. Damit werden wichtige Hinweise gewonnen, welche Stellgrößen der Weiterbeschäftigung existieren, aber auch welche Hemmnisse im Weg stehen. Die Studie dient somit als eine Vorstudie, in welcher erste Erkenntnisse zu diesem bislang wenig erforschten Thema gewonnen werden sollen. Daran anschließende Untersuchungen sollten überprüfen, ob Intention und Verhalten übereinstimmen und aus eventuellen Abweichungen entsprechende Rückschlüsse ziehen.

Die Bereitschaft älterer Arbeitnehmer zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben wurde mit folgender Frage erfasst: „Gestatten Sie uns bitte noch einige Fragen zu den Wünschen und Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter. Wollen Sie auch nach Ihrem Renten- bzw. Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein, zum Beispiel im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung?“. Die Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Eher ja“ sowie „Eher nein“ und „Nein“ wurden zu einer dichotomen Variable zusammengefasst, wobei die Ausprägungen 1 für Personen, die auch nach dem Renten- bzw. Ruhestandseintritt noch erwerbstätig sein wollen und 0 für Personen, die dies nicht wollen, stehen.

### 4.2.2 *Sozioökonomische Merkmale*

Zur Erklärung der Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft zur verlängerten Lebensarbeitszeit werden zwei Indikatoren des sozioökonomischen Status herangezogen: die berufliche Stellung im Sinne einer Position in der Unternehmenshierarchie und das monatliche Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Auf einen dritten zentralen Indikator des sozioökonomischen Status, den höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss, wurde bewusst verzichtet, da zwischen den Indikatoren, insbesondere zwischen dem beruflichen Ausbildungsabschluss und der beruflichen Stellung eine sehr starke Korrelation vorliegt. Zur Überprüfung der Robustheit der Ergebnisse wurden sämtliche Analysen auch mit dem beruflichen Ausbildungsabschluss durchgeführt. Die Ergebnisse verändern sich dadurch aber nur marginal.

Die berufliche Stellung der Person wurde in Anlehnung an die ISCO-Klassifikation von Berufen als Position innerhalb der Berufshierarchie definiert.<sup>6</sup> Dabei wurde eine dichotome Variable gebildet. Die Ausprägung 1 stellt die obere Stusebene der Berufshierarchie dar: Meister, Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder mit Führungsaufgaben und Beamte im höheren Dienst. Dagegen umfasst die Ausprägung 0 die sogenannte mittlere (Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und der gehobene Dienst) und untere Stusebene (Ungelernte und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit und Beamte im einfachen oder mittleren Dienst).

Das monatliche Nettohaushaltseinkommen der älteren Arbeitnehmer wurde mithilfe einer Äquivalenzskala nach der Haushaltsgröße gewichtet (als Äquivalentgewicht wurde die Quadratwurzel der Anzahl der Haushaltsmitglieder verwendet, da im Datensatz keine Altersangaben der Haushaltsmitglieder zur Verfügung stehen; vgl. hierzu *Motel-Klingebiel* 2006) und in drei Kategorien zusammengefasst: bis unter 1.500 Euro, 1.500. bis unter 2.000 Euro und 2.000 Euro oder mehr.

#### 4.2.3 Berufsbezogene Merkmale

Neben statusbezogenen Merkmalen älterer Arbeitnehmer hat die Empirie gezeigt, dass die Bereitschaft, über das Renten- und Ruhestandsalter hinaus weiterbeschäftigt zu bleiben, durch eine Reihe von berufsbezogenen Merkmalen beeinflusst wird (vgl. Abschnitt 2.2). In diesem Beitrag werden insgesamt fünf berufsbezogene Merkmale berücksichtigt: die Unternehmensgröße, die individuelle Unternehmenszugehörigkeit, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die frühere Arbeitslosigkeit und die Arbeitsbedingungen.

Nach der Vorgabe der Europäischen Union erfolgt die Abgrenzung zwischen Kleinstunternehmen und kleinen, mittleren sowie großen Unternehmen durch die folgenden drei Kriterien: Anzahl der Beschäftigten, Umsatzhöhe und Bilanzsumme in einer Periode. Da im vorliegenden Datensatz lediglich Informationen zu der Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens bzw. der Einrichtung, in dem/der die Person zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt war, verfügbar sind, konnte die Unternehmensgröße nur anhand dieser Angaben klassifiziert werden. Aus diesem Grund bleibt die Einteilung mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Insgesamt wurden vier Kategorien gebildet: Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), kleine Unternehmen (10 bis unter 50 Beschäftigte), mittlere Unternehmen (50 bis unter 250 Beschäftigte) und große Unternehmen (250 oder mehr Beschäftigte).

Die Unternehmenszugehörigkeit in Jahren wurde als dichotome Variable codiert. Die Ausprägung 1 steht dabei für eine Dauer der Unternehmenszugehörigkeit von bis unter zehn Jahren und die Ausprägung 0 für eine Dauer von zehn Jahren und

<sup>6</sup> Mit dem vorliegenden Datensatz war es nicht möglich, die Berufe nach der ISCO-Klassifizierung oder die Bildung der Befragten nach der ISCED-Klassifizierung zu gruppieren, da nur Informationen zum höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss, nicht aber zum höchsten allgemeinen Schulabschluss verfügbar waren.

länger. Die Wahl für diese Schwelle richtet sich nach der Beobachtung, dass Erwerbstätige in Deutschland im Durchschnitt rund zehn Jahre in ihrem Unternehmen verbleiben (*Rhein 2010*).

Bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Stunden werden die folgenden drei Kategorien unterschieden: bis unter 15 Stunden, 15 bis unter 35 Stunden sowie 35 oder mehr Stunden pro Woche. Die Stundenangaben beziehen sich dabei auf die tatsächliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) der älteren Arbeitnehmer in einer normalen Woche zum Zeitpunkt der Befragung. Die drei gewählten Klassen entsprechen somit in etwa den Beschäftigungsverhältnissen „geringfügige Beschäftigung“, „Teilzeit-“ und „Vollzeitbeschäftigung“.

Die Arbeitslosigkeit geht als eine dichotome Variable (Person war zum Zeitpunkt der Befragung schon einmal arbeitslos, Person war nicht arbeitslos) in die Untersuchung ein.

Als letztes berufsbezogenes Merkmal wurden die Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer in die Analysen aufgenommen. Diese wurden mit insgesamt elf Items erfasst, die sich jeweils auf die Beschreibung einer konkreten Arbeitsbedingung beziehen (Umwelteinflüsse wie der Lärm oder die Temperatur, aber auch psychische Belastungen). Hierbei sollten die Befragten angeben, inwieweit diese Bedingungen auf ihre Arbeit zutreffen. Mit Hilfe der Antwortvorgaben („trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) konnten die Befragten eine Abstufung ihrer Antworten vornehmen. Aufbauend auf einer explorativen Faktorenanalyse wurde ein additiver Index gebildet, der letztendlich die folgenden sieben Items umfasst: „Meine Arbeit erfordert ein hohes Arbeitstempo.“, „Meine Arbeit ist anstrengend.“, „Meine Arbeit ist körperlich schwer.“, „Meine Arbeit ist gesundheitsgefährdend.“, „Nach der Arbeit bin ich erschöpft.“, „Bei meiner Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt.“ und „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.“. Der gebildete Index dient somit als ein Indikator für das Ausmaß an anstrengenden, physisch und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen und umfasst einen Wertebereich von 0 bis 28 (Items wurden dafür auf 0-4 recodiert), wobei höhere Werte für schlechtere Arbeitsbedingungen stehen. Der Mittelwert der Skala liegt bei 14,6.

#### 4.2.4 Individuelle Merkmale

Die Auswahl der individuellen Kontrollvariablen orientiert sich an den unter Abschnitt 2.3 vorgestellten empirischen Befunden hinsichtlich der Determinanten der Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Neben Geschlecht (1 „männlich“ und 0 „weiblich“) und Alter (metrisch) werden in den Analysen der Familienstand (1 „verheiratet“ und 0 „nicht verheiratet“) sowie der subjektive Gesundheitszustand (1 „sehr gut“ und „eher gut“ und 0 „zufriedenstellend“, „eher schlecht“ und „sehr schlecht“) der älteren Beschäftigten berücksichtigt.

## 5 Ergebnisse

### 5.1 Deskriptive Analyse

In der untersuchten Stichprobe ziehen 47,2 %, also knapp die Hälfte der befragten Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren, die Möglichkeit in Betracht, auch über ihr Renten- bzw. Ruhestandsalter hinaus noch erwerbstätig zu sein. Im Durchschnitt sind die Befragten dabei bereit, 4,1 Jahre nach dem Renten-/Ruhestandsantritt weiter zu arbeiten, bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 15,1 Stunden. Von der Mehrzahl werden dabei individuelle und flexible Gestaltungsmöglichkeiten bevorzugt: Wenn sich die Älteren eine Weiterbeschäftigung vorstellen können, dann wollen sie zum größten Teil selbst darüber entscheiden, wann und wie oft sie dies tun und in der Regel wollen sie nicht mehr täglich einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Einige Befragte können sich auch vorstellen, auf Abruf tätig zu werden, wenn sie gebraucht werden. Ein Großteil der Personen wünscht sich des Weiteren eine Veränderung bezüglich des Arbeitsplatzes (z.B. eine Tätigkeit, die auch von zu Hause aus verrichtet werden kann oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes).

Nach dieser ersten Betrachtung der Datenstruktur stellt sich nun die Frage, ob zwischen denjenigen, die sich eine Weiterbeschäftigung vorstellen können und denjenigen, die sich dies nicht vorstellen können, Unterschiede festzustellen sind. Hierzu ist zunächst in der Tabelle 2 die Verteilung der 55- bis 64-Jährigen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigungsbereitschaft dargestellt.

**Tab. 1:** Bedingungen der Weiterbeschäftigung

Ältere Arbeitnehmer mit der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung		in %
<i>Weiterbeschäftigungsbereitschaft</i>		47,2
Gewünschte Häufigkeit der Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter	Täglich.	5,5
	An 3-4 Tagen in der Woche.	18,0
	An 1-2 Tagen in der Woche.	24,2
	An einigen Tagen im Monat.	3,5
	Auf Abruf, wenn ich gebraucht werde.	12,1
	Ich möchte das frei entscheiden	36,7
Gewünschter Arbeitsplatz der Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter	An meinem bisherigen Arbeitsplatz.	36,0
	Zu Hause.	9,4
	Sowohl als auch.	21,6
	An einem anderen Arbeitsplatz.	33,0
N = 699 (1.480)		

Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey 2008, BiB. Ungewichtete Daten.  
Eigene Berechnungen.

**Tab. 2:** Die Verteilung der geplanten Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter (Prozent bzw. Mittelwerte)

	Weiterbeschäftigung im Renten-/Ruhestandsalter		sig. <sup>1</sup>
	Ja/Eher Ja	Nein/Eher Nein	
<i>Gesamt</i>	47,2	52,8	
<i>Individuelle Merkmale</i>			
Geschlecht			
Männlich	47,1	52,9	n.s.
Weiblich	47,4	52,6	
Durchschnittliches Alter (in Jahren)	58,5	58,1	**
Subjektiver Gesundheitszustand			
Sehr/eher gut	48,0	52,0	n.s.
Sehr/eher schlecht oder zufriedenstellend	46,2	53,8	
Familienstand			
Verheiratet	43,6	56,4	***
Nicht verheiratet	53,4	46,6	
<i>Berufsbezogene Merkmale</i>			
Unternehmensgröße (Anzahl an Beschäftigten)			
Bis unter 10	62,1	37,9	***
10 bis unter 50	50,3	49,7	
50 bis unter 250	49,0	51,0	
250 oder mehr	37,0	63,0	
Unternehmenszugehörigkeit			
Unter 10 Jahre	59,1	40,9	***
10 Jahre und länger	43,9	56,1	
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit			
Unter 15 Stunden	66,2	33,8	**
15 bis 34 Stunden	49,2	50,8	
35 Stunden oder länger	45,5	54,5	
Frühere Arbeitslosigkeit			
Ja	55,4	44,6	***
Nein	43,3	56,7	
Arbeitsbedingungen (Mittelwert)	14,8	14,5	n.s.

N = 1.480

<sup>1</sup> sig. = Signifikanzniveau, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001 (Chi-Quadrat- bzw. t-Test, zweiseitig)

Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey 2008, BiB. Ungewichtete Daten.  
Eigene Berechnungen.

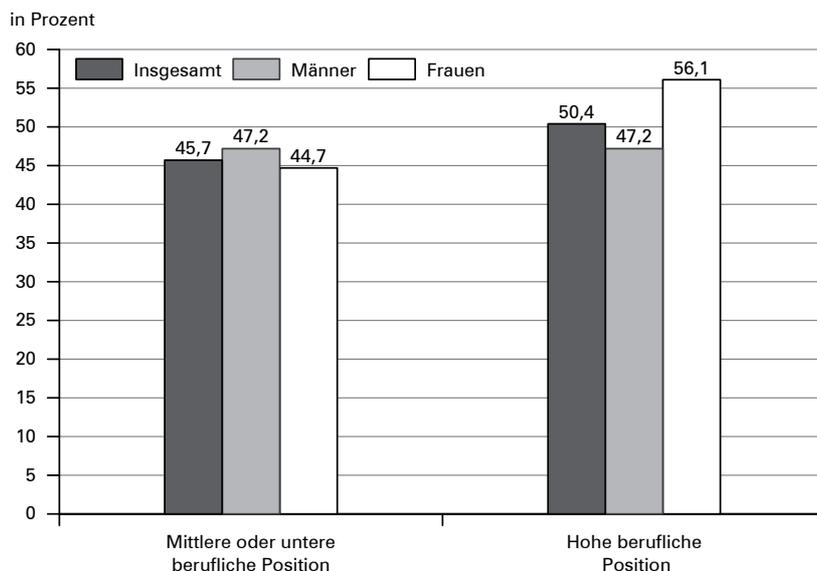
Innerhalb der untersuchten Stichprobe lassen sich bei den individuellen Merkmalen statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich des Alters und des Familienstands erkennen. So zeigt sich, dass die Personen mit einer Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung durchschnittlich älter sind als die Personen ohne. Verheiratete Personen weisen im Vergleich zu den nicht Verheirateten eine deutlich geringere Bereitschaft auf. Die Unterschiede nach Geschlecht und subjektivem Gesundheitszustand fallen dagegen gering aus und sind statistisch nicht bedeutsam.

Bei den berufsbezogenen Merkmalen lassen sich dagegen deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Älteren erkennen, die (eher) eine Weiterbeschäftigungsbereitschaft zeigen und denen, die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand ablehnen. So steigt die Zustimmung tendenziell bei den befragten Personen in kleineren Unternehmen. Befragte, die weniger als zehn Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, sind eher dazu bereit, auch nach dem Renteneintritt weiterhin erwerbstätig zu bleiben, als Befragte, die länger als zehn Jahre bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der Befragten zeigt sich ebenfalls ein negativer Zusammenhang: mit abnehmender wöchentlicher Stundenarbeitszeit steigt der Anteil an Älteren, die sich eine Weiterbeschäftigung wünschen. Bezüglich der Arbeitslosigkeit lässt sich erkennen, dass die Bereitschaft unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits einmal arbeitslos gewesen sind, tendenziell höher ist, als unter denjenigen, die von Arbeitslosigkeit bisher verschont wurden. Schließlich wurden als letztes berufsbezogenes Merkmal die Arbeitsbedingungen der ausgeübten Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer betrachtet. Dieser Index kann als ein Indikator für das Ausmaß an anstrengenden, physisch und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen interpretiert werden, wobei höhere Werte für schlechtere Arbeitsbedingungen stehen. Für beide Kategorien der Weiterbeschäftigungsbereitschaft wurden die Mittelwerte berechnet und gegenübergestellt. Überraschenderweise zeigen sich dabei nur geringe, statistisch nicht signifikante Unterschiede zwischen denjenigen, die bereit sind, auch im Ruhestand weiterhin beschäftigt zu bleiben und denjenigen, die dazu nicht bereit sind. Viel eher wäre zu erwarten gewesen, dass Personen mit schlechten, belastenden Arbeitsbedingungen eine geringe Bereitschaft aufweisen und dagegen diejenigen mit sehr guten Arbeitsbedingungen eher bereit sind, auch über den Ruhestandseintritt hinaus erwerbstätig zu bleiben.

Im nächsten Schritt wird der Zusammenhang zwischen der geplanten Weiterbeschäftigung und zentralen sozioökonomischen Merkmalen der befragten Person betrachtet. Weisen Befragte mit einem höheren sozioökonomischen Status eine größere Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung über den Ruhestandseintritt hinaus auf? Wie sieht es mit der Weiterbeschäftigungsbereitschaft besser Verdienender im Vergleich zu den schlechter Verdienenden aus? Hierzu ist in den Abbildungen 2 und 3 die Verteilung der geplanten Weiterbeschäftigung nach der beruflichen Stellung und dem Einkommen dargestellt.

Bei der beruflichen Stellung deutet sich zwar ein positiver Zusammenhang entsprechend der Hypothese 1 – Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung steigt mit höherer beruflicher Position – an, allerdings ist dieser nur auf dem 10 %-Niveau signifikant. Deutliche statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich dagegen

**Abb. 2:** Die Verteilung der geplanten Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter nach beruflicher Stellung (Antwort Ja/Eher Ja in Prozent)



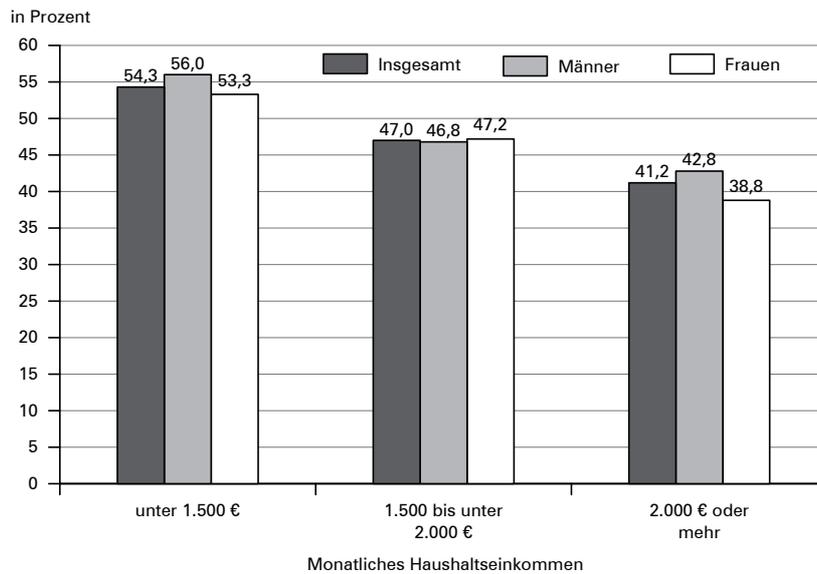
Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey 2008, BiB. Ungewichtete Daten.  
Eigene Berechnungen.

beim Einkommen. Im Sinne der Hypothese 2 sinkt in diesem Fall die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung mit dem sozioökonomischen Status: die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter ist umso größer, je niedriger das monatliche Nettohaushaltseinkommen der Person. Dieser Befund deutet insbesondere auf einen ökonomischen Anreiz der Weiterbeschäftigung im Renten- und Ruhestandsalter hin.

Fällt dieser Zusammenhang zwischen den Indikatoren des sozioökonomischen Status bei Frauen und Männern gleich aus, oder lassen die Daten Anzeichen für einen Interaktionseffekt erkennen?

Während sich bei dem Haushaltseinkommen keine großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Zusammenhangs mit der Weiterbeschäftigungsbereitschaft zeigen, sieht das Bild bei der beruflichen Stellung anders aus. Werden Männer und Frauen getrennt betrachtet, so zeigen sich bei den Männern keine Unterschiede zwischen denjenigen, die eine hohe berufliche Stellung zum Zeitpunkt der Befragung innehatten und denjenigen mit einer mittleren oder unteren beruflichen Stellung. In beiden Gruppen ist der Anteil derjenigen, die sich eine Weiterbeschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus vorstellen können gleich groß. Bei den Frauen zeigen sich dagegen deutliche und statistisch signifikante Unterschiede. Frauen in einer hohen beruflichen Stellung geben zu einem deutlich größeren Anteil an, auch nach dem Übergang in den Ruhestand noch be-

**Abb. 3:** Die Verteilung der geplanten Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter nach Nettohaushaltseinkommen (Antwort Ja/Eher Ja in Prozent)



Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey 2008, BiB. Ungewichtete Daten. Eigene Berechnungen.

schäftigt bleiben zu wollen, verglichen mit den Frauen, die eine mittlere oder niedrige berufliche Stellung innehatten.

## 5.2 Multivariate Analyse

In diesem Abschnitt wird überprüft, ob die gefundenen Zusammenhänge auch nach der statistischen Kontrolle möglicher Störvariablen erhalten bleiben. Mit Hilfe binär logistischer Regressionsmodelle wird deshalb versucht eine Antwort auf die Frage zu finden, welche Variablen diese Unterschiede produzieren und wie sie die Stärke und Richtung des Zusammenhangs beeinflussen. Es wurden drei binär logistische Regressionsmodelle berechnet (Allgemeines zu den Methoden findet sich z.B. bei *Tabachnick/Fidell* 2007: 437-505), in welche schrittweise die Modellvariablen aufgenommen wurden (Tab. 3). Modell 1 enthält nur die zentralen erklärenden Variablen: die berufliche Stellung und das Einkommen der befragten Person. Modell 2 wurde durch berufsbezogene Merkmale der Person erweitert, von denen vermutet wird, dass sie ebenfalls einen Einfluss auf die Weiterbeschäftigung ausüben. Das letzte Modell enthält zusätzlich noch die individuellen Kontrollvariablen.

Zwischen den sozioökonomischen Merkmalen und der Weiterbeschäftigungsbereitschaft zeigt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang, der über alle drei Modelle hinweg erhalten bleibt. Unter der Kontrolle der anderen Kovariaten ist die Chance der Weiterbeschäftigungsbereitschaft bei den Personen, die zum Zeitpunkt

**Tab. 3:** Binär logistische Regressionsmodelle für die geplante Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
<i>Sozioökonomische Merkmale</i>						
<b>Berufliche Stellung</b>						
(0=Mittlere oder niedrige berufliche Position, 1=Hohe berufliche Position)	.419	***	.524	***	.490	***
<b>Monatliches Nettohaushaltseinkommen</b>						
Unter 1.500 €	.715	***	.520	***	.465	**
1.500 bis unter 2.000 €	.346	**	.276	*	.282	*
2.000 € und mehr <sup>a</sup>	-	-	-	-	-	-
<i>Berufsbezogene Merkmale</i>						
<b>Unternehmensgröße</b>						
Bis unter 10 Beschäftigte			.894	***	.972	***
10 bis unter 50 Beschäftigte			.354	*	.384	**
50 bis unter 250 Beschäftigte			.351	*	.378	**
250 Beschäftigte und mehr <sup>a</sup>			-	-	-	-
<b>Unternehmenszugehörigkeit</b>						
(0=10 Jahre und länger, 1=unter 10 Jahre)			.330	*	.300	*
<b>Durchschnittliche Wochenarbeitszeit</b>						
0 bis 14 Stunden pro Woche			.398	n.s.	.510	n.s.
15 bis 34 Stunden pro Woche			-.028	n.s.	.134	n.s.
35 Stunden pro Woche und mehr <sup>a</sup>			-	-	-	-
<b>Arbeitslosigkeit</b>						
(0=noch nie arbeitslos, 1=schon einmal arbeitslos gewesen)			.285	*	.305	*
<b>Skala Arbeitsbedingungen</b>						
			.011	n.s.	.016	n.s.
<i>Individuelle Merkmale</i>						
<b>Geschlecht</b>						
(0=weiblich, 1=männlich)					.295	*
<b>Alter</b>						
					.295	n.s.
<b>Subjektiver Gesundheitszustand</b>						
(0=zufriedenstellend oder schlechter, 1=sehr gut oder gut)					.106	n.s.
<b>Familienstand</b>						
(0=nicht verheiratet, 1=verheiratet)					-.402	***
Konstante	-.591	***	-1.188	***	-1.220	***
Pseudo-R <sup>2</sup>	.03		.08		.09	

<sup>a</sup> Referenzkategorie. Regressionskoeffizienten und p-Werte. Signifikanzniveau: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey 2008, BiB. Ungewichtete Daten.  
Eigene Berechnungen.

der Befragung eine hohe berufliche Stellung innehatten, größer als bei den Personen mit einer mittleren oder niedrigen beruflichen Stellung. Dagegen ist die geplante Weiterbeschäftigung umso niedriger, je höher das monatliche Nettohaushaltseinkommen ausfällt. Die Ergebnisse bestätigen damit die deskriptiven Befunde.

Die Unternehmensgröße als zentrales berufsbezogenes Merkmal der befragten Person leistet ebenfalls einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Unterschiede in der Weitbeschäftigungsbereitschaft. Je kleiner das Unternehmen (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten), in dem die Personen zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt sind, desto eher sind diese bereit, auch im Renten- bzw. Ruhestandsalter weiterhin beschäftigt zu bleiben. Und auch bei der Arbeitslosigkeit zeigt sich ein positiver Zusammenhang: Die Weiterbeschäftigungsbereitschaft ist bei denjenigen, die angaben, in ihrem bisherigen Berufsleben schon einmal arbeitslos gewesen zu sein, signifikant größer als bei denjenigen ohne frühere Arbeitslosigkeit. Befragte, die bereits 10 Jahre und länger bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, weisen im Vergleich zu den Befragten, die kürzer beschäftigt sind, eine geringere Chance der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung auf. Die beiden berufsbezogenen Merkmale durchschnittliche Wochenarbeitszeit und Arbeitsbedingungen leisten dagegen keinen eigenen Beitrag zur Erklärung der Unterschiede.

Auch das Alter oder der subjektive Gesundheitszustand der Person leisten keinen Erklärungsbeitrag. Allerdings zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Weiterbeschäftigungsbereitschaft und dem Geschlecht. So weisen Männer unter der Konstanzhaltung der anderen Kovariaten im Vergleich zu den Frauen eine statistische signifikant größere Chance auf. Hinsichtlich des Familienstandes zeigt sich ein signifikanter negativer Zusammenhang: die Chance der Weiterbeschäftigungsbereitschaft ist bei Verheirateten geringer als bei den Nicht-Verheirateten.

Wie bereits bei der deskriptiven Analyse wird im letzten Schritt der Zusammenhang noch einmal getrennt nach Geschlecht betrachtet (Tab. 4). Dabei bestätigen sich die bereits dargestellten Befunde. Bei der alleinigen Betrachtung der Männer verlieren die Zusammenhänge zwischen den beiden Indikatoren des sozioökonomischen Status und der Weiterbeschäftigungsbereitschaft ihre Signifikanz, während sie bei den Frauen deutlich ausgeprägter und zudem hoch signifikant ausfallen. Diese Befunde deuten darauf hin, dass es vor allem Frauen in hohen beruflichen Positionen und Frauen mit niedrigem Haushaltseinkommen sind, die eine größere Chance auf eine Weiterbeschäftigungsbereitschaft aufweisen.

Rekapitulieren wir kurz die Ergebnisse vor dem Hintergrund der in Abschnitt 3.4 aufgestellten Hypothesen. Beide Hypothesen (Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter steigt mit einer höheren Position innerhalb einer Organisation an und sinkt mit einem höheren Haushaltseinkommen) werden durch die Befunde unterstützt. Grundsätzlich ist die Richtung der Vermutungen in den Daten zu erkennen, die vorgefundenen Zusammenhänge sind jedoch nach der geschlechtsdifferenzierten Analyse nur noch bei den Frauen statistisch signifikant. So kann zwar die vierte, nicht aber die dritte Hypothese bestätigt werden. Das heißt, sowohl das Haushaltseinkommen als auch die berufliche Stellung scheinen für Frauen eine wichtigere Rolle zu spielen.

**Tab. 4:** Gruppendifferenzierte Analyse: Binär logistische Regressionsmodelle für die geplante Weiterbeschäftigung im Renten- bzw. Ruhestandsalter, getrennt nach Geschlecht

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
<i>Sozioökonomische Merkmale</i>						
<b>Berufliche Stellung</b>						
(0=Mittlere oder niedrige berufliche Position, 1=Hohe berufliche Position)	.490	***	.235	n.s.	.813	***
<b>Monatliches Nettohaushaltseinkommen</b>						
Unter 1.500 €	.465	**	.335	n.s.	.662	**
1.500 bis unter 2.000 €	.282	*	.057	n.s.	.487	*
2.000 € und mehr <sup>a</sup>	-	-	-	-	-	-
Konstante	-1.220	***	-.759	*	-1.500	***
Pseudo-R <sup>2</sup>	.09		.11		.10	

<sup>a</sup> Referenzkategorie. Regressionskoeffizienten und p-Werte. Signifikanzniveau: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Quelle: Weiterbeschäftigungssurvey, BiB. Ungewichtete Daten. Eigene Berechnungen. Kontrolliert für Unternehmensgröße, Unternehmenszugehörigkeit, Wochenarbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsbedingungen, Geschlecht, Alter, subjektiver Gesundheitszustand und Partnerschaftsstatus.

## 6 Diskussion und methodische Einschränkungen

Ziel dieses Beitrags war, die Intentionen von älteren Beschäftigten und ihre Gründe zu erforschen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Diese Fragestellung hat eine besondere Relevanz, da die künftigen demografischen und rentenrechtlichen Rahmenbedingungen einen längeren Verbleib in der Arbeitswelt erfordern. Rechtliche und ökonomische Zwänge durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters sind dabei nur eine Möglichkeit, das wirtschaftliche Potenzial der älter werdenden Baby-Boomer zu nutzen. Doch sind die Menschen nicht sogar freiwillig bereit, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, und wenn ja: unter welchen Bedingungen? Mit dem Datensatz „Weiterbeschäftigung im Rentenalter“ sollen zunächst die Intentionen einer möglichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit erforscht werden. Damit wurde ein erster Schritt zur Erklärung des Ruhestandsprozesses gegangen. Über die Entscheidung selbst, den Arbeitsmarkt zu verlassen oder nicht, ist damit noch nichts Abschließendes ausgesagt

Die deskriptive Untersuchung des Datensatzes liefert bereits zentrale Befunde, die im Zusammenhang mit der in letzter Zeit im Mittelpunkt der politischen und öffentlichen Aufmerksamkeit stehenden Frage nach den Arbeitskräftepotenzialen älterer Menschen einen wichtigen Beitrag leisten. So können einige Rahmenbedingungen genannt werden, unter denen eine Weiterbeschäftigung im Ruhestand aus

Sicht der älteren Beschäftigten attraktiver erscheint: mehr Autonomie und mehr Flexibilität durch reduzierte und flexible Arbeitszeiten und -tage oder durch eine freie Arbeitsplatzwahl zum Beispiel durch die Arbeit von zu Hause aus. Auch ein Tätigkeitswechsel hin zu einer körperlich weniger belastenden und stark fordernden Arbeit sollte berücksichtigt werden. In der Politik und Wirtschaft wird es deshalb in Zukunft vor allem darum gehen, flexible und gleitende Übergänge in den Ruhestand zu ermöglichen und einen Rahmen für flexible Gestaltungsmöglichkeiten zu schaffen.

Die multivariaten Analysen deuten darauf hin, dass die berufliche Stellung als ein Indikator des sozioökonomischen Status einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft ausübt, auch nach dem Übergang in den Ruhestand weiterbeschäftigt zu bleiben. Allerdings scheint dieser Zusammenhang geschlechtsspezifisch zu sein. Somit kann die berufliche Stellung insbesondere für Frauen als ein Motivationsfaktor der Weiterbeschäftigung gesehen werden.

Dieser positive Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status und der Weiterbeschäftigungsbereitschaft lässt sich aber für den zweiten Indikator nicht bestätigen. Vielmehr erweist sich das Einkommen als ein bedeutender negativer Einflussfaktor. Aber auch hier scheint der Zusammenhang geschlechtsspezifisch unterschiedlich zu sein.

Obwohl alle drei Modelle (bzw. die betrachteten erklärenden Variablen) signifikante Beiträge bei der Erklärung der Varianz der abhängigen Variable leisten, so muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dieser Erklärungsbeitrag, gemessen an den Maßen der Modellgüte (Pseudo- $R^2$  zwischen 0,03 und 0,09), relativ gering ist. Vielmehr lässt dies den Schluss zu, dass weitere, an dieser Stelle noch nicht berücksichtigte Merkmale zur Erklärung des Wunsches nach Weiterbeschäftigung im Rentenalter zu prüfen sind und in weiteren Untersuchungen eine stärkere Berücksichtigung erhalten sollten.

In Bezug auf die Erhebung sind einige Schwächen zu erwähnen, die die Aussagekraft der Ergebnisse beeinträchtigen können. Zum einen können für die Arbeitsmärkte typische Selektionseffekte hinsichtlich der Merkmale Gesundheit oder Bildungsabschluss nicht ausgeschlossen werden. Da Personen, die unter anderem aus gesundheitlichen Gründen nicht (mehr) erwerbstätig sind, nicht befragt wurden, fällt eine wichtige Untersuchungsgruppe heraus. Daher dürfen die relativ positiven Bewertungen der Arbeitsbedingungen und die relativ starke Ausprägung des positiv bewerteten Gesundheitszustandes (auch bei Beschäftigten mit körperlich schweren Arbeiten) nicht allzu sehr überraschen. Auch hinsichtlich der Bildung ist mit einer positiven Verzerrung zu rechnen. Denn Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen haben auf den Arbeitsmärkten deutlich geringere Chancen als Personen mit hohen Abschlüssen. Mit dem Alter nehmen diese Diskrepanzen sogar noch zu (z.B. *Fuchs* 2006). Auch die Selbständigen, die in Bezug auf den Übergang in den Ruhestand eine besondere Gruppe darstellen, fehlen in dieser Untersuchung. Die Ergebnisse und die Implikationen unserer Untersuchung beziehen sich daher nur auf einen selektiven Ausschnitt der älter werdenden Erwerbsbevölkerung – die tendenziell gesünderen und höher gebildeten älteren abhängig Beschäftigten. Künftige Forschungsarbeiten sollten daher auch die Intentionen zu einer weiteren Beschäfti-

gung im Ruhestandsalter von älteren Personen berücksichtigen, die nicht erwerbstätig und mit den in Deutschland bekannten Schwierigkeiten der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Heywood *et al.* 2010) konfrontiert oder selbständig sind.

Für die politischen Implikationen hat die Untersuchung gezeigt, dass die bisherige Normalitätsunterstellung in Bezug auf den Übergang in den Ruhestand (s.a. Radl 2007: 46-47), also der zeitpunktbezogene Renteneintritt mit 65 Jahren, weiter aufgeweicht wird und die Debatten um das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sich stärker nach sozioökonomischen Aspekten ausrichten sollten. Die im fünften Altenbericht angeführten Beobachtungen, dass sich hinsichtlich des Renteneintrittswunsches verschiedene Kulturen gebildet haben (vgl. Abschnitt 2.1), machen deutlich, dass die Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben sowohl einen vorzeitigen Ausstieg für gesundheitlich beeinträchtigte Erwerbspersonen zulassen als auch die älteren Erwerbspersonen, die eine Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter anzeigen, ermuntern sollten, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Ferner ist bei einer Alterspolitik zu bedenken, welche Personen weiterarbeiten *möchten* und welche *müssen*. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen von Flynn (2010), der in seiner Untersuchung zum Ergebnis kam, dass es für die politischen Entscheider keinen „one-size-fits-all“-Ansatz gäbe. Daher ist es wichtig, die ganze Bandbreite der älteren Beschäftigten hinsichtlich ihrer individuellen Merkmale und Präferenzen in Bezug auf die Arbeitsplatzgestaltung im Fall einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu berücksichtigen. Wenn also über die Erschließung von Potenzialen der Älteren in der Arbeitswelt nachgedacht wird, wäre eine sozioökonomisch differenzierte und geschlechtsspezifische Betrachtung zu empfehlen.

### Danksagung

Die Autoren danken zwei anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise.

### Literatur

- Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.; Prescher, Julie; Lepisto, Lawrence 2002: Applying work-role attachment theory to retirement decisions. In: *International Journal of Aging and Human Development* 54,2: 125–137.
- Allmendinger, Jutta 1994: *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag.* Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Ashforth, Blake E. 2001: *Role Transitions in Organizational Life. An Identity-based Perspective.* Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Atchley, Robert C. 1989: A Continuity Theory of Normal Aging. In: *The Gerontologist* 29,2: 183–190 [doi:10.1093/geront/29.2.183].
- Atchley, Robert C.; Robinson, Judith L. 1982: Attitudes toward Retirement and Distance from the Event. In: *Research on Aging* 4,3: 299–313 [doi:10.1177/0164027582004003002].
- Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janz, Jürgen 2009: *Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang* 2003: Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung. Grundlagentexte Soziologie. 2. Aufl. Weinheim/München: Juventa.
- Barnes-Farrell, Janet L.* 2003: Beyond Health and Wealth: Attitudinal and Other Influences on Retirement Decision-Making. In: *Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.* (Hrsg.): Retirement. Reasons, processes, and results. New York: Springer: 159–187.
- Beehr, Terry A.* 1986: The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. In: *Personnel Psychology* 39,1: 31–55 [doi:10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x].
- Beehr, Terry A.; Glazer, Sharon; Nielson, Norma L.; Farmer, Suzanne J.* 2000: Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. In: *Journal of Vocational Behavior* 57,2: 206–225 [doi:10.1006/jvbe.1999.1736].
- Blau, David M.; Riphahn, Regina T.* 1999: Labor force transitions of older married couples in Germany. In: *Labour Economics* 6,2: 229–252.
- Blekesaune, Morten; Solem, Per E.* 2005: Working Conditions and Early Retirement. In: *Research on Aging* 27,1: 3–30 [doi:10.1177/0164027504271438].
- Bonsdorff, Monika E. von; Shultz, Kenneth S.; Leskinen, Esko; Tansky, Judith* 2009: The Choice Between Retirement and Bridge Employment: A Continuity Theory and Life Course Perspective. In: *The International Journal of Aging and Human Development* 69,2: 79–100 [doi:10.2190/AG.69.2.a].
- Börsch-Supan, Axel; Wilke, Christina* 2009: Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42,1: 29–48 [doi:10.1007/s12651-009-0006-x].
- Brown, Michael T.; Fukunaga, Christie; Umemoto, Dawn; Wicker, Lori* 1996: Annual Review, 1990-1996: Social Class, Work, and Retirement Behavior. In: *Journal of Vocational Behavior* 49,2: 159–189 [doi:10.1006/jvbe.1996.0039].
- Brussig, Martin* 2010a: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbchancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Altersübergangs-Report 2010-05. Duisburg, Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung [<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-05/auem2010-05.pdf>].
- Brussig, Martin* 2010b: Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen. Altersübergangs-Report 2010-01. Duisburg, Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung [<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/auem2010-01.pdf>].
- Brussig, Martin* 2010c: Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter. Altersübergangs-Report 2010-03. Duisburg, Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung [<http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-03/auem2010-03.pdf>].
- Caro, Francis G.* 2008: Produktives Altern und ehrenamtliches Engagement in den USA. Konzeptuelle Überlegungen, empirische Befunde und Implikationen für die Politik. In: *Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten* (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Alter(n) und Gesellschaft 16. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 75–90.
- Carter, Mary A.T.C.; Cook, Kelli* 1995: Adaptation to Retirement: Role Changes and Psychological Resources. In: *The Career Development Quarterly* 44,1: 67–82.
- Clemens, Wolfgang* 2006: Ältere Arbeitnehmerinnen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 39,1: 41–47 [doi:10.1007/s00391-0366-6].

- Deutsche Rentenversicherung Bund* 2009: Rentenversicherung in Zeitreihen. Ausgabe 2009. DRV Schriften 22. Berlin.
- Deutscher Bundestag* 2006: 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 und Stellungnahme der Bundesregierung. Bundestagsdrucksache 16/2190.
- Doeringer, Peter B.* 1990: Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In: *Doeringer, Peter B.* (Hrsg.): Bridges to retirement. Older workers in a changing labor market. Ithaca, NY: ILR Press School of Industrial and Labor Relations Cornell University: 3–19.
- Dostal, Werner* 2005: Qualifikation und Arbeitsmarktdynamik. In: *Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) et al.* (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 481–504.
- Drobnič, Sonja; Schneider, Thorsten* 2000: Der Übergang erwerbstätiger Ehepartner in den Ruhestand aus der Lebenslaufperspektive. In: *Heinz, Walter R.* (Hrsg.): Übergänge, Individualisierung, Flexibilisierung, und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 3, Beiheft: 205–220.
- Ekerdt, David J.* 2009: Population Retirement Patterns. In: *Uhlenberg, Peter* (Hrsg.): International Handbook of Population Aging. International Handbooks of Population. Dordrecht/Heidelberg: Springer: 471–491.
- Ekerdt, David J.; Kosloski, Karl; Deviney, Stanley* 2000: The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers. In: *Research on Aging* 22,1: 3–22 [doi:10.1177/0164027500221001].
- Elder, Glen H.* 1995: The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development. In: *Moen, Phyllis; Elder, Glen H.; Lüscher, Kurt* (Hrsg.): Examining Lives in Context: Perspectives on the Ecology of Human Development. Washington, DC: American Psychological Association: 101–139.
- Engstler, Heribert* 2006: Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: *Tesch-Römer, Clemens; Engstler, Heribert; Wurm, Susanne* (Hrsg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 85–154.
- Feldman, Daniel C.* 1994: The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. In: *The Academy of Management Review* 19,2: 285–311.
- Flynn, Matthew* 2010: Who would delay retirement? Typologies of older workers. In: *Personnel Review* 39,3: 308–324 [doi:10.1108/00483481011030511].
- Franz, Wolfgang* 2003: Arbeitsmarktökonomik. 5. Aufl. Berlin u.a.: Springer.
- Fuchs, Johann* 2006: Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik. IAB Kurzbericht 16/2006. Nürnberg
- Gobeski, Kirsten T.; Beehr, Terry A.* 2009: How retirees work: predictors of different types of bridge employment. In: *Journal of Organizational Behavior* 30,3: 401–425 [doi:10.1002/job.547].
- 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 [doi:10.1093/esr/jch017].
- Hank, Karsten* 2011: How "Successful" Do Older Europeans Age? Findings From SHARE. In: *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 66B,2: 230–236 [doi:10.1093/geronb/gbq089].

- Heywood, John; Jirjahn, Uwe; Tsertsvardze, Georgi* 2010: Hiring older workers and employing older workers: German evidence. In: *Journal of Population Economics* 23,2: 595–615 [doi:10.1007/s00148-008-0214-7].
- Himmelreicher, Ralf K.; Hagen, Christine; Clemens, Wolfgang* 2009: Bildung und Übergang in den Ruhestand: Gehen Höherqualifizierte später in Rente? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61,3: 437–452 [doi:10.1007/s11577-009-0078-1].
- Höhn, Charlotte; Mai, Ralf; Micheel, Frank* 2008: Demographic Change in Germany. In: *Hamm, Ingrid; Seitz, Helmut; Werding, Martin* (Hrsg.): *Demographic Change in Germany: The Economic and Fiscal Consequences*. Berlin/New York: Springer: 9–33.
- Kim, Jungmeen E.; Moen, Phyllis* 2002: Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. In: *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 57B,3: P212–P222.
- Klein, Thomas; Unger, Rainer* 2002: Aktive Lebenserwartung in Deutschland und in den USA. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 35,6: 528–539 [doi:10.1007/s00391-002-0127-0].
- Kohli, Martin* 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37,1: 1–29.
- Komp, Kathrin; van Tilburg, Theo; van Groenou, Marjolein B.* 2010: Paid work between age 60 and 70 years in Europe: a matter of socio-economic status? In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5,1: 45–75 [doi:10.3384/ijal.1652-8670.105145].
- Kruse, Andreas; Lehr, Ursula* 1990: Psychologische Aspekte des Alterns. In: *Späth, Lothar; Lehr, Ursula* (Hrsg.): *Altern als Chance und Herausforderung*. Band 1. Stuttgart u.a.: Bonn aktuell: 80–96.
- Künemund, Harald* 2006: Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: *Tesch-Römer, Clemens; Engstler, Heribert; Wurm, Susanne* (Hrsg.): *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 289–327.
- Lazear, Edward P.* 1979: Why Is There Mandatory Retirement? In: *Journal of Political Economy* 87,6: 1261–1284
- Lehr, Ursula* 2000: *Psychologie des Alterns*. 9. Aufl. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
- Mai, Ralf* 2003: *Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Analyse*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung 32. Opladen: Leske + Budrich.
- Mayer, Karl Ulrich* 2001: Lebensverlauf. In: *Schäfers, Bernhard; Zapf, Wolfgang* (Hrsg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich: 446–460.
- Moen, Phyllis* 2003: Navigating Retirement and a New Life Stage. In: *Mortimer, Jeylan T.; Shanahan, Michael J.* (Hrsg.): *Handbook of the Life Course*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers: 269–291.
- Mor-Barak, Michál E.* 1995: The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. In: *The International Journal of Aging and Human Development* 41,4: 325–344 [doi:10.2190/VGTG-EPK6-Q4BH-Q67Q].
- Motel-Klingebiel, Andreas* 2006: Materielle Lage älterer Menschen: Verteilungen und Dynamiken in der zweiten Lebenshälfte. In: *Tesch-Römer, Clemens; Engstler, Heribert; Wurm, Susanne* (Hrsg.): *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 155–230.

- O'Reilly, Patrick; Caro, Francis G.* 1995: Productive Aging: An Overview of the Literature. In: *Journal of Aging & Social Policy* 6,3: 39–71 [doi:10.1300/J031v06n03\_05].
- Pengcharoen, Chanjira; Shultz, Kenneth S.* 2010: The influences on bridge employment decisions. In: *International Journal of Manpower* 31,3: 322–336 [doi:10.1108/01437721011050602].
- Pienta, Amy M.; Hayward, Mark D.* 2002: Who Expects to Continue Working After Age 62? The Retirement Plans of Couples. In: *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 57,4: S199-S208 [doi:10.1093/geronb/57.4.S199].
- Pleau, Robin L.* 2010: Gender Differences in Postretirement Employment. In: *Research on Aging* 32,3: 267–303 [doi:10.1177/0164027509357706].
- Radl, Jonas* 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: *Zeitschrift für Soziologie* 36,1: 43–64.
- Rhein, Thomas* 2010: Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. IAB Kurzbericht Nr. 19. Nürnberg.
- Ruhm, Christopher J.* 1990: Determinants of the timing of retirement. In: *Doeringer, Peter B.* (Hrsg.): *Bridges to retirement. Older workers in a changing labor market.* Ithaca, NY: ILR Press School of Industrial and Labor Relations Cornell University: 23–32.
- Schmidt, Tanja; Schmitt, Christoph* 2005: Erwerbsverläufe. In: *Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) et al.* (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 303–322.
- Shacklock, Kate; Brunetto, Yvonne; Nelson, Silvia* 2009: The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. In: *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47,1: 79–101 [doi:10.1177/1038411108099291].
- Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten; dem Knesebeck, Olaf von; Jurges, Hendrik; Borsch-Supan, Axel* 2007: Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. In: *European Journal of Public Health* 17,1: 62–68 [doi:10.1093/eurpub/ckl084].
- Smith, Deborah B.* 2004: Volunteering in Retirement: Perceptions of Midlife Workers. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33,1: 55–73 [doi:10.1177/0899764003260591].
- Statistisches Bundesamt* 2009: *Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.* Wiesbaden.
- Szinovacz, Maximiliane E.* 2003: Contexts and Pathways: Retirement as Institution, Process, and Experience. In: *Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.* (Hrsg.): *Retirement. Reasons, processes, and results.* New York: Springer: 6–52.
- Tabachnick, Barbara G.; Fidell, Linda S.* 2007: *Using Multivariate Statistics.* 5. Aufl. Boston: Allyn and Bacon.
- Talaga, Jean A.; Beehr, Terry A.* 1995: Are There Gender Differences in Predicting Retirement Decisions? In: *Journal of Applied Psychology* 80,1: 16–28 [doi:10.1037/0021-9010.80.1.16].
- Taylor, Mary A.; Doverspike, Dennis* 2003: Retirement Planning and Preparation. In: *Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.* (Hrsg.): *Retirement. Reasons, processes, and results.* New York: Springer: 53–82.
- Tews, Hans P.* 1996. In: *Baltes, Margret; Montada, Leo* (Hrsg.): *Produktives Leben im Alter.* Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag: 184–210.

*van Dam, Karen; van der Vorst, Janine D.M.; van der Heijden, Beatrice I.J.M.* 2009: Employees' Intentions to Retire Early. In: *Journal of Career Development* 35,3: 265–289 [doi:10.1177/0894845308327274].

*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 [doi:10.1037/0021-9010.92.2.455].

*Wang, Mo; Shultz, Kenneth S.* 2010: Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. In: *Journal of Management* 36,1: 172–206 [doi:10.1177/0149206309347957].

*Wübbecke, Christina* 2005: Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik. Textband und Anhangband. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 290. Nürnberg.

*Zhan, Yujie; Wang, Mo; Liu, Songqi; Shultz, Kenneth S.* 2009: Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 14,4: 374–389 [doi:10.1037/a0015285].

---

*Eine Übersetzung dieses begutachteten und vom Autor autorisierten deutschen Originaltextes durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ist unter dem Titel „The Impact of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age“, DOI 10.4232/10.CPoS-2010-19en bzw. URN urn:nbn:de:bib-cpos-2010-19en6, auf <http://www.comparativepopulationstudies.de> verfügbar.*

Eingegangen am: 22.03.2011

Angenommen am: 01.08.2011

Frank Micheel (✉), Ines Wickenheiser. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, Deutschland. E-Mail: frank.micheel@destatis.de, ines.wickenheiser@destatis.de  
URL: [www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de)

Dr. Juliane Roloff. E-Mail: [juliane.roloff@gmx.de](mailto:juliane.roloff@gmx.de)

**Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft**

*www.comparativepopulationstudies.de*

ISSN: 1869-8980 (Print) – 1869-8999 (Internet)

**Published by / Herausgegeben von**

Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Layout and print: Federal Institute for  
Population Research, Wiesbaden  
(Germany)

**Managing Editor / Redaktion**

Frank Swiaczny

**Copy Editor / Schlussredaktion**

Dr. Evelyn Grünheid

**Scientific Advisory Board /  
Wissenschaftlicher Beirat**

Jürgen Dorbritz (Wiesbaden)  
Paul Gans (Mannheim)  
Johannes Huinink (Bremen)  
Marc Luy (Wien)  
Clara H. Mulder (Groningen)  
Notburga Ott (Bochum)  
Peter Preisendörfer (Mainz)

**Board of Reviewers / Gutachterbeirat**

Martin Abraham (Erlangen)  
Laura Bernardi (Lausanne)  
Hansjörg Bucher (Bonn)  
Claudia Diehl (Göttingen)  
Andreas Diekmann (Zürich)  
Gabriele Doblhammer-Reiter (Rostock)  
Henriette Engelhardt-Wölfler (Bamberg)  
E.-Jürgen Flöthmann (Bielefeld)  
Alexia Fürnkranz-Prskawetz (Wien)  
Beat Fux (Zürich)  
Joshua Goldstein (Rostock)  
Karsten Hank (Köln)  
Sonja Haug (Regensburg)  
Franz-Josef Kemper (Berlin)  
Michaela Kreyenfeld (Rostock)  
Aart C. Liefbroer (Den Haag)  
Kurt Lüscher (Konstanz)  
Dimiter Philipov (Wien)  
Tomáš Sobotka (Wien)  
Heike Trappe (Rostock)